

**KONTRIBUSI PENILAIAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI
TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TEKNISI LABORATORIUM
DI LINGKUNGAN UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA**

TESIS

Diajukan untuk memenuhi sebagian dari syarat untuk memperoleh
gelar Magister Pendidikan Program Studi Administrasi Pendidikan



Oleh

SULAEMAN
029298



**PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG
2005**



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur kehadirat Allah SWT. bahwa atas perkenannya tesis yang berjudul KONTRIBUSI PENILAIAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TEKNISI LABORATORIUM UPI BANDUNG dapat penulis selesaikan, untuk memenuhi salah satu syarat menempuh pendidikan magister (S2) Program Studi Administrasi Pendidikan Pasca Sarjana Universitas Pendidikan Indonesia Bandung.

Tesis ini diharapkan dapat mengantarkan penulis dalam melakukan pengkajian terhadap pengawasan SDM. Yang dilakukan oleh para pimpinan pada unit kerja khususnya terhadap para teknisi dan laboran di lingkungan UPI Bandung.

Fungsi pengawasan merupakan salah satu aspek yang sangat penting di dalam pelaksanaan kegiatan organisasi dalam mencapai sasaran yang efektif dan efisien, tanpa pengawasan akan banyak ditemukan penyimpangan-penyimpangan yang tidak diharapkan. Pengawasan tidak hanya sekedar terkait dengan pelaporan atau menyampaikan informasi, memberikan penilaian dan melakukan pembinaan agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai.

Mengacu kepada hal diatas, maka dalam penulisan tesis ini, penulis meneliti masalah yang berkenaan dengan penilaian kerja dan pengembangan yang dilakukan oleh para pimpinan terhadap pegawai teknisi dan laboratorium di lingkungan UPI Bandung.

Tesis ini terdiri dari lima bab, yang masing-masing membahas tentang, Pendahuluan, Landasan teori, Metode penelitian, Pembahasan dan analisis, serta kesimpulan.

Ucapan terima kasih penulis sampaikan kepada :

1. Bapak DR. DANNY MEIRAWAN, M.Pd. sebagai pembimbing I
2. Bapak H. UDIN SYAEFUDIN SA'UD, Ph.D sebagai pembimbing II
3. Bapak PROF. DR. H. ABDUL AZIS WAHAB, MA. Sebagai ketua Program Studi Administrasi Pendidikan PPS-UPI Bandung

Kepada semua pihak yang tidak bisa kami sebutkan di sini yang telah membantu kelancaran pembuatan tesis, semoga Allah SWT. membalasnya dengan segala kebaikan.

Sadar akan keterbatasan pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki penulis, maka ketidaksempurnaannya adalah suatu hal yang pasti terjadi, oleh karena, saran dan kritik untuk perbaikan ke depan sangat kami harapkan.

Terima kasih.

Bandung, 9 April 2005

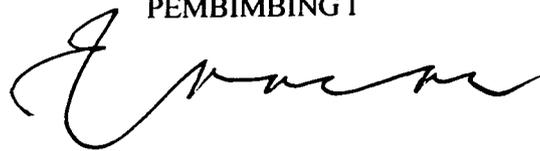
Sulaeman





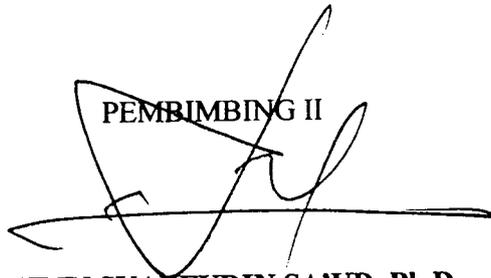
PENGESAHAN PEMBIMBING

PEMBIMBING I

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'D. Meirawan', written in a cursive style.

DR. DANNY MEIRAWAN, MPd.

PEMBIMBING II

A handwritten signature in black ink, appearing to read 'H. U. Syaefudin Sa'ud', written in a cursive style with a large loop.

H. UDIN SYAEFUDIN SA'UD, Ph.D

PENGESAHAN KETUA PROGRAM STUDI

**MENGETAHUI DAN MENYETUJUI
KETUA PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PENDIDIKAN
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS PENDIDIKAN INDONESIA
BANDUNG**



PROF. DR.H.ABDUL AZIS WAHAB, MA.
NIP. 130321112





LEMBAR PERNYATAAN

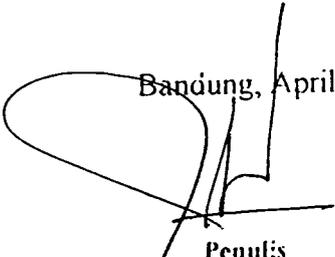
Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sulaeman

NIM : 029298

Menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa Tesis yang saya buat dengan judul **“KONTRIBUSI PENILAIAN KERJA DAN PEMBINAAN PEGAWAI TERHADAP PENINGKATAN KINERJA TEKNISI LABORATORIUM UPI BANDUNG”** adalah hasil karya sendiri dan belum pernah dipublikasikan oleh orang lain. Apabila pernyataan ini tidak benar, saya bersedia dikenakan sanksi yang berlaku.

Bandung, April 2005



Penulis



ABSTRAK

Manusia mempunyai kedudukan yang strategis sebagai subjek atau pelaksana dari kegiatan-kegiatan organisasi; Efektifitas dan efisiensi peningkatan mutu kerja tidak terlepas dari kemampuan kinerja pegawainya. Di UPI Bandung secara profesional, hal ini umumnya disebabkan oleh beberapa factor, diantaranya adalah pengelolaan laboratorium masih menitik beratkan pada segi teknis, belum menyentuh segi manajemen untuk tujuan peningkatan mutu lulusan. Teknisi laboratorium kesehariannya mendampingi dosen dalam melaksanakan proses belajar mengajar matakuliah praktikum, tetapi penilaian kinerjanya diberikan oleh Sub-bagian akademik, karena statusnya sebagai tenaga administrasi.

Dalam penulisan tesis ini akan dicari seberapa besar fungsi pengawasan melalui *penilaian kerja* (Variabel X1) dan *Pengembangan pegawai* (Variabel X2) memberikan kontribusi terhadap *peningkatan kinerja* (Variabel Y) teknisi laboratorium di lingkungan UPI Bandung.

Yang menjadi populasi dan sampel penelitian sebanyak 124 tenaga teknis, yang terdiri dari 54 orang teknisi murni, 28 orang teknisi laboratorium, 6 orang laboran dan 36 orang tenaga administrasi yang ditugaskan di laboratorium. Untuk mengetahui kontribusi di atas maka digunakan metode penelitian deskriptif korelasional dengan bantuan SPSS. Version windows 11.0.

Setelah dilakukan pengolahan data diperoleh kesimpulan yang dipersepsi oleh para pegawai laboratorium di lingkungan UPI Bandung sbb : Variabel penilaian kerja mempunyai hubungan yang *lemah* terhadap kinerja pegawai ($r = 0,219$); Hubungan variabel pengembangan pegawai terhadap Peningkatan tergolong masih *rendah* ($r = 0,243$); Secara simultan penilaian kerja (X1) dan pengembangan pegawai (X2) dapat memberikan kontribusi yang positif dan signifikan terhadap kinerja yang dipersepsi oleh para pegawai teknisi laboratorium di lingkungan UPI Bandung sebesar ($R=0,103$) dan sisanya 89,7% kontribusi dapat diberikan di luar variabel yang diteliti.

Temuan-temuan pada penelitian ini bahwa pelaksanaan penilaian kurang efektif, UPI tidak memiliki standar baku yang dijadikan acuan bagi para teknisi laboratorium; perhatian terhadap kesejahteraan, lingkungan kerja, fasilitas kerja, keselamatan kerja, dan jaminan kesehatan sangat kurang. Sementara itu pelaksanaan pengembangan pegawai kurang efektif; Sistem pengembangan belum dimiliki, serta perlu adanya standar kualifikasi bagi para pegawai yang akan melaksanakan kerja di laboratorium sesuai dengan keterampilan dan keahliannya.

Namun demikian terdapat potensi yang mendukung peningkatan kinerja para pegawai antara lain : Sumber daya manusia yang memiliki kemampuan cukup tersedia apalagi usia mereka masih muda; Selanjutnya penulis memberikan rekomendasi bahwa kinerja para teknisi perlu mendapat perhatian yang serius karena merupakan pendukung dalam peningkatan mutu lulusan UPI, dengan cara system rekrutmen tenaga teknis direvisi sesuai deskripsi tugas dan spesifikasi jabatan, rancang system pengawasan yang efektif untuk menghindari penyimpangan, dan buat rencana strategis system pengembangan untuk tenaga teknis.





DAFTAR ISI

	Halaman
KATA PENGANTAR	i
PENGESAHAN PEMBIMBING	iii
PENGESAHAN KETUA PROGRAM STUDI	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
ABSTRAK	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Identifikasi Masalah	20
1.3 Batasan Masalah	21
1.4 Rumusan Masalah	21
1.5 Tujuan Penelitian	22
1.6 Anggapan Dasar	23
1.7 Hipotesis Penelitian	27
1.8 Paradigma Penelitian	28
1.9 Definisi Operasional	28
BAB II PENILAIAN KERJA DAN PENGEMBANGAN PEGAWAI UNTUK PENINGKATAN KINERJA	31
2.1 Tinjauan tentang Adiministrasi Pendidikan	31
2.2 Tinjauan tentang Penilaian Kerja.....	47
2.3 Tinjauan tentang Pengembangan Pegawai	57
2.4 Tinjauan tentang Kinerja Pegawai	94
2.5 Kontribusi Penilaian Kerja dan Pengembangan Pegawai terhadap Kinerja	106
2.6 Penelitian Terdahulu	118

BAB II	PROSEDUR PENELITIAN	122
	3.1 Desain Penelitian	122
	3.2 Variabel dan Paradigma Penelitian	122
	3.3 Definisi Operasional Variabel Penelitian	124
	3.4 Populasi dan Sampel Penelitian	126
	3.5 Teknik Pengumpulan Data dan Instrumen Penelitian	127
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	132
	4.1 Hasil Penelitian	132
	4.1.1 Gambaran Penilaian Kerja	132
	4.1.2 Gambaran Pembinaan Pegawai	143
	4.1.3 Gambaran Kinerja Pegawai	152
	4.1.4 Uji Validitas dan Reliabilitas	159
	4.1.5 Uji Normalitas, Homogenitas, dan Linearitas	164
	4.1.6 Hubungan antara X1 dan Y	169
	4.1.7 Hubungan X2 dan Y	169
	4.1.8 Kontribusi antara X1 dan X2 terhadap Y	173
	4.2 Pembahasan Penelitian	175
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	181
	5.1 Kesimpulan	181
	5.2 Temuan dan Implikasi.....	182
	5.2 Saran-Saran	183
	DAFTAR PUSTAKA	186
	LAMPIRAN-LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1	Pendekatan Ganda terhadap Penilaian Kinerja	57
Tabel 2	Fungsi-fungsi Umpan Balik	83
Tabel 3	Prilaku Bertahan dan Konfrontasi.....	85
Tabel 4	Kaitan Deskripsi pekerjaan dengan Spesifikasi	99
Tabel 5	Interpretasi Nilai.....	130
Tabel 6	Katagorisasi Penilaian Kerja	142
Tabel 7	Katagorisasi Pengembangan Pegawai.....	151
Tabel 8	Katagorisasi Kinerja Pegawai.....	158
Tabel 9	Validity Analysis	159
Tabel 10	Reliability Analysis.....	162
Tabel 11	Uji Normalitas.....	164
Tabel 12	Hubungan masing-masing Variabel.....	168





DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 1 : Model Proses Kontribusi Variabel.....	19
Gambar 2 : Diagram Penelitian	28
Gambar 3 : Hubungan Antar Variabel.....	28
Gambar 4 : Bagan Kesenjangan	43
Gambar 5 : Alur Proses Penelitian.....	124



