BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Tuntutan persaingan dalam pengelolaan kegiatan usaha dari lingkup organisasi bisnis, baik swasta ataupun pemerintahan pada masa kini dan masa mendatang dipastikan akan semakin ketat. Situasi pasar yang semakin kompetitif, dan penuh dengan ketidakpastian kini dihadapkan dengan berbagai tantangan atau kendala, baik dari dalam maupun dari luar negeri. Pada umumnya kendala dari dalam negeri misalnya tidak didukung oleh manajemen pasar yang baik, efisiensi mesin-mesin yang digunakan umumnya tergolong rendah, juga tidak didukung dengan adanya *market regionalism*, seperti NAFTA (perdagangan bebas Amerika Utara), EEC (pasar tunggal Eropa), APEC (masyarakat Ekonomi Asia Pasifik) metode pelayanan atau produksi, keuangan dan sumber daya manusia perlu dikelola berdasarkan prinsip-prinsip yang menjamin dicapainya daya guna dan hasil guna yang optimal serta maksimal tinggi.

Kebutuhan tenaga-tenaga terampil di dalam berbagai bidang sudah merupakan tuntutan dunia global yang tidak dapat ditunda. Di masa krisis yang melanda seperti saat ini, justru kita seharusnya lebih menyadari bahwa kita dituntut untuk memiliki kemampuan dalam membuat rencana pengembangan SDM yang berkualitas. Banyak kasus menunjukkan bahwa dominasi pangsa pasar, kecanggihan alat produksi barang dan jasa, sempurnanya sistem dan metode pelayanan jasa atau produksi barang serta kuatnya keuangan perusahaan kerapkali bukanlah jaminan keberhasilan usaha. Mengenyampingkan faktor eksternal yang secara langsung ataupun tak langsung berpengaruh pada maju mundurnya suatu perusahaan, maka aspek sumber daya manusia menjadi jawaban penting guna menjamin keberhasilan usaha.

Persaingan yang semakin ketat itu membuat banyak perusahaan menyadari pentingnya memiliki sumber daya manusia yang berkualitas, berintegritas dan

memiliki komitmen yang tinggi untuk mampu mendorong kinerja perusahaan yang kian lama kian membutuhkan daya dukung yang kuat dalam usaha mencapai misi dan tujuannya. Namun, pada pelaksanaannya ternyata masih ada organisasi yang tidak menyadari betapa berharganya sumber daya manusia bagi kelangsungan hidup organisasi. Hal ini terlihat dari munculnya fenomena yang menandakan adanya permasalahan dalam pengelolaan sumber daya manusia. Fenomena seperti mogok kerja, perputaran kerja (*labor turnover*) yang tinggi, disiplin kerja yang rendah, produktivitas menurun, kualitas kerja tidak sesuai dengan harapan dan juga sering terjadinya demonstrasi merupakan cerminan oleh ketidakpuasan mereka.

Dalam upaya mengatasi permasalahan yang sangat kompleks ini, manajemen dapat melakukan perbaikan ke dalam, yang salah satunya melalui pengembangan SDM, perbaikan kondisi internal ini sekaligus bertujuan untuk memperkuat diri dan meningkatkan daya tahan dalam menghadapi persaingan lokal dan global yang pasti akan semakin ketat. Itu artinya perusahaan harus memperbaiki kinerja perusahaannya melalui perbaikan kinerja karyawannya.

Setiap pimpinan perlu mengambil keputusan dan keputusan itu akan semakin tepat apabila informasinya juga tepat. Salah satu cara untuk mendapatkan informasi yang berkaitan dengan kemampuan karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya adalah penilaian prestasi.

Kinerja atau prestasi kerja merupakan prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugasnya atau pekerjaannya sesuai dengan standar dan kriteria yang ditetapkan untuk pekerjaan itu. Evaluasi kerja melalui penilaian prestasi kerja pada dasarnya merupakan proses yang digunakan perusahaan untuk mengevaluasi prestasi kerja. Jika dikerjakan dengan benar, hal ini akan memberikan manfaat yang penting pada karyawan, supervisor, departemen SDM, maupun perusahaan. Supervisor dan manajer harus mengevaluasi prestasi kerja untuk mengetahui tindakan apa yang akan diambil. Umpan balik yang spesifik memungkinkan mereka untuk membuat perencanaan karir (*career planning*),

pelatihan dan pengembangan (*training and development*), peningkatan gaji (*pay increases*), promosi dan keputusan-keputusan penempatan lainnya. Evaluasi kerja berkaitan dengan prestasi kerja dan pertanggungjawaban karyawan pada perusahaan, **Rivai dan Mohd, Basri (2003)**.

Perusahaan membutuhkan prestasi kerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, karyawan membutuhkan *feed back* terhadap prestasi kerjanya sebagai pembimbing sikap untuk masa yang akan datang. *Feed back* inilah yang pada akhirnya membantu para karyawan menyadari potensi mereka dan membangkitkan semangat atau motivasi mereka agar mau memberikan bakat dan energi terbaiknya untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan.

Pertimbangan ini juga membuat motivasi karyawan merupakan aspek manajemen yang terpenting dan menantang karena pada dasarnya hubungan antara perusahaan dengan karyawan adalah hubungan yang saling menguntungkan. Di satu sisi perusahaan ingin mendapatkan keuntungan yang besar, di sisi lain karyawan menginginkan harapan dan kebutuhan tertentu yang harus dipenuhi oleh perusahaan. Kemampuan manajer untuk memotivasi, menentukan efektifitas manajer. Dan keberhasilan manajemen dalam memotivasi karyawan ditentukan oleh bagaimana manajemen memperhatikan kebutuhan bawahannya serta mampu untuk menyelaraskan tujuan pribadi mereka dengan tujuan organisasi, karena untuk dapat termotivasi dan berprestasi baik, karyawan harus merasa memiliki minat besar dalam pekerjaan mereka dan mendapatkan kepuasan dari hasil kerjanya itu. Dalam hal ini perusahaan harus dapat memastikan bahwa gaji, insentif, kondisi kerja dan keselamatan kerja yang mereka peroleh adalah adil dan wajar. Oleh karena itu, dibutuhkan pengkajian lebih lanjut mengenai faktor-faktor yang dapat memotivasi karyawannya agar pelaksanaan kegiatan dan kepuasan kerja dapat meningkat dan hal ini tentu saja akan berpengaruh terhadap peningkatan produktivitas tenaga kerja.

Pelayanan yang baik tentunya akan diberikan oleh karyawan yang memiliki semangat dan motivasi tinggi. Untuk meningkatkan semangat karyawan

inilah selayaknya PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung memiliki perhatian yang tinggi terhadap metode dan proses pelaksanaan pengelolaan pengembangan SDM yang bertujuan untuk meningkatkan nilai perusahaan serta memenangkan persaingan.

Berdasarkan fenomena di atas serta mengingat pentingnya penilaian prestasi kerja dalam meningkatkan motivasi karyawan, yang merupakan salah satu komponen penting dalam peningkatan produktivitas tenaga kerja dan meningkatkan nilai perusahaan, maka penulis tertarik untuk meneliti lebih jauh tentang :

" Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Motivasi Karyawan Pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung".

1.2 Identifikasi Masalah

Didasarkan pada hal-hal yang telah dikemukakan dalam latar belakang penelitian, maka dapat diidentifikasikan beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Bagaimana penilaian prestasi kerja para karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.
2. Bagaimana motivasi para karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.
3. Seberapa besar pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.

1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian

Penelitian ini dimaksudkan untuk mengumpulkan data, informasi dan masalah yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja yang dilakukan pada karyawan PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.

Tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui penilaian prestasi kerja para karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.
2. Untuk mengetahui motivasi para karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.
3. Untuk mengetahui pengaruh penilaian prestasi kerja terhadap motivasi karyawan pada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi penulis

   Untuk menambah wawasan dan pemahaman ilmu pengetahuan dibidang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya dalam masalah yang berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan motivasi yang dicapai karyawan.

2. Bagi Perusahaan

   Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi perusahaan berkaitan dengan penilaian prestasi kerja dan motivasi yang dicapai karyawan. Diharapkan pula hasil penelitian ini dapat dijadikan landasan bagi perusahaan untuk menentukan langkah perbaikan dalam program peningkatan penilaian prestasi kerja dan motivasi sebagai komponen penting untuk memenangkan persaingan.
3. Bagi pihak-pihak lain

   Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat untuk dipelajari sebagai tambahan wawasan dan pengetahuan. Serta dapat dijadikan sebagai dasar penelitian yang sama pada objek dan lingkup penelitian yang berbeda sehingga dapat memajukan disiplin ilmu yang diteliti.

1.5 Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1.5.1 Kerangka Pemikiran

Penilaian prestasi merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan ulang dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses adalah suatu cara yang sistematis atau langkah-langkah yang diikuti dalam menghasilkan sesuatu. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang.

Penilaian merupakan komponen kunci dalam proses pengembangan karyawan dan memberikan basis untuk keputusan-keputusan yang mempengaruhi gaji, promosi, pemberhentian, pelatihan, transfer, dan kebijakan-kebijakan bagi karyawan lainnya.

Penilaian prestasi kerja didefinisikan oleh **Jiwo Wungu dan Hartanto Brotoharsojo (2003 : 31)**, bahwa :

> "Proses sistematik untuk menilai segenap perilaku kerja pegawai dalam kurun waktu kerja tertentu yang akan menjadi dasar penetapan kebijakan personalia dan pengembangan pegawai".

Menurut **Mangkuprawira (2004)**, mendefinisikan bahwa :

> "Penilaian prestasi kerja sebagai proses yang dilakukan perusahaan dalam mengevaluasi kinerja pekerjaan seseorang".

Sedangkan menurut **Hasibuan (2003:105)**, ialah :

> "Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melakukan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan pada kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta ketetapan waktu".

Dari beberapa pendapat tersebut dapat dipahami bahwa penilaian prestasi kerja (sering juga disebut dengan *review* prestasi kerja, penilaian karyawan, evaluasi prestasi kerja, evaluasi karyawan) adalah proses mengukur prestasi kerja pegawai, yang mencakup aspek kualitatif maupun kuantitatif, yang dilakukan

secara sistematis untuk mengetahui prestasi dan potensi pegawai sebagai dasar dalam menetapkan kebijakan kepegawaian.

Semua organisasi menilai prestasi kerja dengan berbagai cara. Bagi suatu organisasi, penilaian prestasi kerja memberikan mekanisme penting bagi manajemen untuk menjelaskan tujuan-tujuan, standar-standar prestasi dan untuk memotivasi kerja karyawan pada masa yang akan datang.

Peningkatan prestasi kerja karyawan sangat tergantung dari bagaimana kebijakan yang telah diterapkan oleh pimpinan perusahaan dalam memotivasi mereka. Untuk memiliki pegawai yang berprestasi agar dapat menunjang keberhasilan tujuan perusahaan, sebagaimana dikemukakan dalam salah satu definisi prestasi kerja menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2008 : 67)**, menyatakan bahwa :

> "Prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

Menurut **Andrew F. Sikula (2012 : 87)**, menyatakan bahwa :

> *"Appraising is the process of estimating or judging the value, excellence, qualities or status of some object, person, or thing".*
>
> (Penilaian adalah suatu proses mengestimasi atau menetapkan nilai, penampilan, kualitas atau status dari beberapa objek, orang atau benda).
>
> *"Employee appraising is the systematic evaluation of a worker's job performance and potential for development".*
>
> (Penilaian prestasi kerja adalah evaluasi yang sistematis terhadap pekerjaan yang telah dilakukan oleh karyawan dan ditujukan untuk pengembangan).

Penilaian prestasi kerja karyawan mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan, apakah prestasi yang

dicapai setiap karyawan tinggi, sedang, atau rendah. Penilaian prestasi kerja penting bagi setiap karyawan dan berguna bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijaksanaan selanjutnya. Dengan penilaian prestasi kerja berarti para bawahan mendapatkan perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka lebih bergairah dalam bekerja.

Penilaian prestasi kerja adalah menilai rasio hasil kerja nyata dengan standar kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan setiap karyawan. Menetapkan kebijaksanaan berarti apakah karyawan akan dipromosikan, didemosikan, dan atau balas jasanya dinaikkan.

Salah satu tujuan penilaian prestasi kerja adalah memotivasi dan memberikan penghargaan kepada pegawai, ini sesuai dengan manfaat penilaian prestasi kerja menurut **Veithzal Rivai dan Ahmad Fawzi Mohd Basri (2005 : 55)**, menyebutkan bahwa :

> "Manfaat penilaian kinerja bagi karyawan yang dinilai, salah satunya adalah meningkatkan motivasi karyawan tersebut".

1. Manfaat bagi Karyawan yang Dinilai

   Bagi karyawan yang dinilai, keuntungan pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah antara lain :

   a. Meningkatkan motivasi;
   b. Meningkatkan kepuasan kerja;
   c. Adanya kejelasan standar hasil yang diharapkan mereka;
   d. Umpan balik dari prestasi kerja lalu yang akurat dan konstruktif;

2. Manfaat bagi penilai (supervisor/manajer/penyelia)

   Bagi penilai, manfaat pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah antara lain :

   a. Identifikasi gagasan untuk peningkatan tentang nilai pribadi;
   b. Peningkatan kepuasan kerja;

c. Pemahaman yang lebih baik terhadap karyawan, tentang rasa takut, rasa grogi, harapan dan aspirasi mereka;
d. Meningkatkan kepuasan kerja baik dari para manajer maupun dari para karyawan;

3. Manfaat bagi perusahaan

   Bagi perusahaan, manfaat penilaian prestasi kerja antara lain:

   a. Perbaikan seluruh simpul unit-unit yang ada dalam perusahaan, karena :
      1. Komunikasi menjadi lebih efektif mengenai tujuan perusahaan dan nilai budaya perusahaan;
      2. Peningkatan rasa kebersamaan dan loyalitas;
      3. Peningkatan kemampuan dan kemauan manajer untuk menggunakan keterampilan atau keahlian memimpinnya untuk memotivasi karyawan dan mengembangkan kemauan dan keterampilan karyawan;
   b. Meningkatkan kualitas komunikasi;
   c. Meningkatkan motivasi karyawan secara keseluruhan;
   d. Meningkatkan keharmonisan hubungan dalam pencapaian tujuan perusahaan;

Cascio (2005 : 282-287), melengkapi pendapat tersebut dengan mengemukakan lima persyaratan pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang efektif sebagai berikut :

1. Relevance

   Yang dimaksud dengan relevansi di sini adalah :

   (1) jelas kesesuaian antara standar hasil kerja dari suatu pekerjaan dan tujuan organisasi. (2) jelas kesesuaian antara unsur-unsur kritis pekerjaan dengan uraian pekerjaan dan dimensi-dimensi dalam formulir penilaian prestasi kerja pegawai.

2. Sensitivity

   Penilaian prestasi kerja harus dapat membedakan antara penampilan atau prestasi kerja yang efektif dengan yang tidak efektif. Apabila prestasi kerja pegawai yang terbaik tidak dibedakan dengan yang terburuk, maka hasil penilaian tidak dapat digunakan untuk keperluan administratif apapun, tentunya penilaian juga tidak dapat membantu pengembangan pegawai. Sensitifitas berarti pula bahwa penilaian prestasi kerja harus dapat menujukkan kelemahan dan kelebihan masing-masing pegawai. Hal ini penting untuk menetapkan jenis pendidikan dan pelatihan yang dibutuhkan dalam rangka pengembangan pegawai dan untuk mempridikasi jabatan yang cocok untuk pegawai apabila ada kesempatan promosi atau transfer pegawai.

3. Reliability

   Reliabilitas berkaitan dengan konsistensi dari hasil penilaian. Dengan demikian, reliabilitas mengandung pengertian bahwa apabila alat ukur dalam penilaian digunakan oleh penilai lain dan dalam kesempatan yang lain akan memberikan hasil yang relatif sama atau stabil. Dipenuhinya persyaratan relevansi, sensitifitas dan reliabilitas dalam pelaksanaan penialaian maka diasumsikan bahwa hasil penilaian tersebut dapat dikatakan valid.

4. Acceptability

   Pada pelaksanaannya, persyaratan akseptabilitas (kemamputerimaan) menjadi sangat penting karena semua program pengembangan sumber daya manusia yang dilaksanakan harus mendapat dukungan dari seluruh pegawai. Untuk mencapai tujuan tersebut, maka manajemen harus mengembangkan suatu keterbukaan dan transparansi dalam pengembangan sumber daya manusia. Keterbukaan dan transparansi merupakan pangkal dari diterima atau tidaknya suatu program yang akan dikembangkan.

5. Practicality

   Kepraktisan (*practicality*) menyatakan bahwa instrument penilaian mudah untuk dipahami dan digunakan oleh penilai dan yang dinilai. Pelaksanaan penilaian prestasi kerja sebaiknya tidak rumit atau berbelit-belit baik menyangkut administrasi maupun interpretasi hasilnya, serta tidak memerlukan biaya dan waktu yang terlalu banyak.

Inilah lima persyaratan dasar dari penilaian prestasi kerja yang efektif, dan tidak satupun yang dapat diabaikan. Dari perspektif ini, relevansi, sensitifitas, dan reliabilitas (keandalan) sesungguhnya merupakan komponen persyaratan utama dari suatu sistem penilaian prestasi kerja yang dirancang untuk membuat keputusan kepegawaian. Akseptabilitas (kemamputerimaan) dan kepraktisan juga perlu mendapat perhatian terutama untuk keberhasilan pelaksanaannya.

Motivasi mewakili proses-proses psikologikal, yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela yang diarahkan kearah tujuan tertentu. Motivasi itu sendiri mempersoalkan bagaimana caranya mendorong semangat dan gairah kerja bawahan agar mereka mau bekerja keras dengan memberikan seluruh kemampuan dan keterampilan yang dimiliknya untuk mewujudkan tujuan perusahaan.

Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 143), mendefinisikan :

"Motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang, agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan".

Menurut **Hariandja (2005 : 321)**, menyatakan bahwa :

"Motivasi diartikan sebagai faktor-faktor yang mengarahkan dan mendorong perilaku atau keinginan seseorang untuk melakukan suatu kegiatan yang dinyatakan dalam bentuk usaha yang keras atau lemah".

Menurut **Hedberg, Hirth, Petzold (2002 : 3)**, menyatakan bahwa :

"The ideas and theories behind motivation are widely spread and there are three main schools are: behaviourist who sees causes out of the environment, influence from the outside, biologist who sees motivation out of biological approach, mediationist who sees causes from the internal events, like wishes and urges".

(Ide-ide dan teori-teori di balik motivasi tersebar luas dan ada tiga sekolah utama adalah: tingkah laku yang melihat dan menyebabkan keluar dari lingkungan, pengaruh dari luar, ahli biologi yang melihat motivasi yang keluar dari pendekatan biologis, meditasi yang melihat penyebab dari kejadian internal, seperti keinginan dan mendesak).

Motivasi yang ada pada seseorang merupakan kekuatan pendorong yang akan mewujudkan suatu perilaku guna mencapai tujuan kepuasan dirinya. Motivasi dimulai dengan kebutuhan yang ada dalam diri seseorang. Jika kebutuhan ini tidak dipenuhi, maka seseorang akan menetapkan sasaran baik secara sadar ataupun tidak sadar dan mengambil tindakan untuk mencapai sasaran itu. Akan tetapi, kebutuhan setiap individu dan cara bagaimana kebutuhan tersebut dipenuhi jauh lebih kompleks daripada yang cenderung kita pikirkan. Kita mengamati perilaku dan menarik kesimpulan darinya, tetapi lebih sering kita tidak benar-benar mengetahui apa faktor motivasi tersebut. Oleh karena itu, untuk menghindari masalah ini, kita harus mengetahui lebih banyak tentang kebutuhan yang mempengaruhi motivasi, bagaimana kebutuhan diklasifikasi dan beroperasi.

Menurut **Wood, Wallace, Zeffane, Schermarhorn, Hunt, Osborne (2001:92)**, motivasi kerja :

"Motivation to work describes the forces within an individual that account for the level, direction and persisntence of effort expended adequately".

(Motivasi untuk bekerja menggambarkan kekuatan di dalam individu yang menjelaskan arah, tingkat dan ketekunan usaha yang dikeluarkan memadai).

Menurut **HR.com (2003)**, motivasi kerja yaitu :

"Employee motivation is usually at a high level when the organizations, the individual objectives and values are aligned".

(Motivasi karyawan biasanya pada tingkat tinggi ketika organisasi, tujuan individu dan nilai-nilai yang selaras).

Menurut **Kae Chung & Megginson** yang dikutip oleh **Faustino Cardoso Gomes (2002 : 177)**, menyatakan hubungan antara motivasi kerja dengan prestasi kerja :

"Motivation is defined as goal-direscted behaviour. It concerns the level of effort one exerts in pursuing a goal. It is closely related to employee satisfaction and job performance".

(Motivasi dirumuskan sebagai perilaku yang ditujukan pada sasaran.motivasi berkaitan dengan tingkat usaha yang dilakukan oleh seseorang dalam mengejar suatu tujuan. Motivasi berkaitan erat dengan kepuasan pekerja dan performansi pekerjaan atau prestasi kerja).

Berbagai kebutuhan mendasari dan mendorong motivasi. Usaha untuk memuaskan kebutuhan inilah yang mendorong seseorang untuk bertindak, seperti yang disebutkan oleh **McClelland** yang dikutip oleh **Malayu S.P. Hasibuan (2008 : 162)**, ada tiga kebutuhan dasar yang dimiliki oleh pegawai, yaitu :

• *Need for achievement* (kebutuhan untuk berprestasi).

• *Need for affiliation* (kebutuhan untuk berafiliasi).

• *Need for power* (kebutuhan untuk memperoleh kekuasaan).

Penilaian prestasi kerja seperti disebutkan di atas dapat memberikan manfaat untuk meningkatkan motivasi. Karyawan yang termotivasi tentunya akan memberikan prestasi kerja yang lebih baik, yang pada akhirnya akan meningkatkan produktifitas dan nilai perusahaan. Maka perusahaan harus

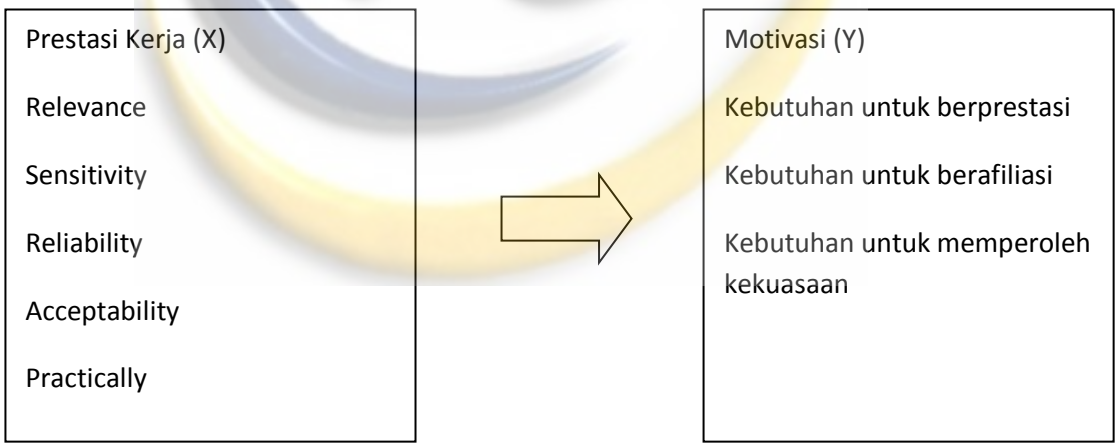
memperhatikan efektifitas pelaksanaan penilaian prestasi kerja tersebut, agar tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja tersebut, agar tujuan dan manfaat dari penilaian prestasi kerja ini dapat dicapai dengan optimal.

Apabila penilaian prestasi kerja dilakukan dengan efektif,dan hasilnya digunakan sebagai dasar pertimbangan utama dalam menetapkan kebijakan kepegawaian seperti penetapan kompensasi, promosi, transfer, pemberhentian dan kebijakan lainnya, maka secara langsung maupun tidak langsung penilaian ini lebih termotivasi untuk menunjukkan prestasi kerja yang terbaik dengan harapan mencapai kemajuan dalam karirnya.

Dari penjelasan diatas, maka kerangka pemikiran tersebut terangkum dalam bagan kerangka pemikiran berikut ini :

Gambar 1.1

Skema Kerangka Pemikiran



Cascio (2005 : 282-285)

McClelland's Theory of Needs (2008 : 162)

1.5.2 Hipotesis

Mengacu pada latar belakang penelitian dan kerangka pemikiran yang telah diuraikan penulis, maka hipotesis yang akan diteliti adalah sebagai berikut :

"Penilaian Prestasi Kerja Berpengaruh Positif Terhadap Motivasi pada Karyawan PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung".

1.6 Metode Penelitian

1.6.1 Metode yang Digunakan

Penelitian kali ini menggunakan metode penelitian deskriptif, yaitu suatu pernyataan penelitian yang bersifat menghubungkan dua variabel atau lebih. Dan suatu permasalahan yang berkenaan dengan variabel mandiri yaitu tanpa membuat perbandingan dan menghubungkan **Sugiyono (2001 : 37)**. Data yang diperoleh selama penelitian akan diolah dan diproses lebih lanjut dengan dasar teori-teori yang telah dipelajari. Untuk memperoleh hasil penelitian yang diharapkan maka dibutuhkan data informasi yang akan mendukung penelitian ini dengan menggunakan metode pengumpulan data.

1.6.2 Teknik Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini, yaitu :

1. Penelitian Lapangan (*Field Research*)

   Penulis terjun langsung ke lapangan yang menjadi objek penelitian dengan meneliti secara langsung ditempat pelaksanaan kerja. Penulis mengumpulkan data dengan cara membagikan kuesioner, yaitu seperangkat pernyataan yang diberikan secara langsung kepada seseorang untuk diisi.

2. Penelitian Kepustakaan (*Library Research*)

   Penelitian ini dimaksudkan untuk memperoleh data-data sekunder yang berfungsi sebagai landasan teoritis yang dilakukan dengan cara mempelajari buku-buku, dokumen-dokumen, referensi, dan sumber-sumber lain yang dikumpulkan melalui penelaahan terhadap literatur dengan masalah yang diteliti.

1.6.3 Operasional Variabel

Variabel-variabel yang diteliti adalah :

1. Penilaian Prestasi Kerja (Variabel X)

   Dinyatakan sebagai variable independent (variabel bebas) yang merupakan variable yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variabel dependent (variabel terikat).

2. Motivasi Karyawan (Variabel Y)

   Dinyatakan sebagai variable dependent (variabel terikat) yang merupakan variabel yang diduga secara bebas berpengaruh terhadap variable independent (variabel bebas).

1.7 Lokasi Penelitian

Untuk memperoleh data yang digunakan dan diperlukan guna penyusunan skripsi ini, penulis melakukan penelitian kepada PT. Pegadaian Cabang Pungkur Bandung yaitu perusahaan yang bergerak dibidang jasa peminjaman uang berbentuk gadai. Waktu penelitian dimulai pada bulan Februari 2013 sampai dengan selesai.