

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (DP-3) yang selama ini digunakan untuk penilaian pekerjaan Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak sesuai lagi dengan kebutuhan dalam pembinaan PNS karena dalam pelaksanaannya sudah jauh menyimpang dari tujuan tentang ditetapkannya DP-3 PNS tersebut. DP-3 PNS adalah suatu daftar yang memuat hasil pelaksanaan pekerjaan seseorang Pegawai Negeri Sipil dalam jangka waktu 1 (satu) tahun yang dibuat Pejabat Penilai. Tujuan atau manfaat dari penetapan DP-3 PNS adalah untuk memperoleh bahan-bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam DP-3 PNS unsur - unsur yang dinilai adalah: 1) kesetiaan 2) prestasi kerja 3) tanggung jawab 4) ketaatan 5) kejujuran 6) kerjasama 7) prakarsa dan 8) kepemimpinan. Dalam pelaksanaannya, DP-3 PNS yang di ditetapkan sejak tanggal 15 Mei 1979 yang diharapkan sebagai dasar untuk memperoleh bahan pertimbangan yang obyektif dalam pembinaan PNS berdasarkan sistem karier dan dan sistem prestasi kerja menjadi bias.

Permasalahan empirik menunjukkan bahwa proses penilaian cenderung terjebak ke dalam proses formalitas. DP-3 PNS telah kehilangan arti dan makna substantif , tidak terkait langsung dengan apa yang telah dikerjakan PNS.

DP-3 PNS secara substantif tidak dapat digunakan sebagai penilaian dan pengukuran seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi.

Permasalahan empirik seperti tersebut diatas juga terjadi pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan sehingga tidak dapat dijadikan ukuran keberhasilan dan atau kegagalan PNS dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Bahkan DP-3 PNS lebih berorientasi pada penilaian kepribadian (*personality*) dan perilaku (*behavior*) terfokus pada pembentukan karakter individu dengan menggunakan kriteria *behavioral*, belum terfokus pada kinerja, peningkatan hasil, produktivitas (*end result*) dan pengembangan pemanfaatan potensi. Proses penilaian lebih bersifat rahasia, sehingga kurang memiliki nilai edukatif, karena hasil penilaian tidak dikomunikasikan secara terbuka. Pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada *target goal* (kinerja standar/harapan), sehingga proses penilaian cenderung terjadi bias dan bersifat subyektif bisa terlalu pelit atau terlalu murah, nilai jalan tengah dengan rata-rata baik untuk menghindari nilai amat baik atau kurang, apabila diyakini untuk promosi dinilai tinggi, bila tidak untuk promosi cenderung mencari alasan untuk menilai sedang atau kurang. Atasan langsung sebagai pejabat penilai, hanya sekedar menilai, belum atau tidak memberi klarifikasi hasil penilaian dan tidak lanjut penilaian. Atasan pejabat penilai hanya sebagai legalitas hasil penilaian belum berfungsi sebagai *motivator* dan *evaluator* untuk mengevaluasi seberapa efektif dan konsistensi pejabat penilai dalam melaksanakan proses penilaian.

Kofi (2012) menyebutkan *Performance appraisal system (PAS) has been viewed by academics and human resource practitioners as an effective tool for human resource management (HRM). Yet effective PAS remains a practical challenge to managers and employees because of cognitive, motivational and behavioural factors. A review of recent studies also showed that employees in some financial institutions viewed PAS as discriminatory, punitive and judgemental where bias and cronyism replaced objectivity* yang artinya, Sistem penilaian kerja sudah dipandang akademisi dan praktisi sumber daya manusia sebagai alat yang efektif untuk pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Namun sistem penilaian kerja yang efektif tetap menjadi tantangan yang praktis untuk manager dan pegawai karena kekognitifan motivasi dan perilaku kerja. Sebuah analisis / tinjauan terhadap penelitian menunjukkan bahwa pegawai di beberapa lembaga keuangan memandang sistem penilaian kerja sebagai diskriminasi, hukuman dan penghakiman di mana ada prasangka dan pertemanan digantikan ke objektifan

Dalam Pasal 12 dan Pasal 20 Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 antara lain mengamanatkan bahwa pembinaan PNS dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja untuk menjamin obyektifitas dalam mempertimbangkan pengangkatan dan jabatan dan kenaikan pangkat diadakan penilaian prestasi kerja sedangkan dalam Pasal 9 angka 12 dan Pasal 10 angka 10 Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil antara lain dinyatakan apabila pencapaian Sasaran Kerja PNS (SKP) pada akhir tahun hanya mencapai 25%

sampai dengan 50% dikenakan hukuman sedang dan yang SKP-nya di bawah 25% dikenakan hukuman disiplin berat. Penyempurnaan DP-3 PNS secara umum diarahkan sesuai dengan perkembangan tuntutan kualitas dalam pembinaan sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil untuk membangun dan mendayagunakan perilaku kerja produktif. Berdasarkan hal tersebut maka pada tanggal 30 November 2011 telah ditetapkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil sebagai pengganti Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil. Dalam Pasal 33 PP 46 Tahun 2011 disebutkan bahwa Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil mulai dilaksanakan pada 1 Januari 2014 dan sebagai Peraturan Pelaksanaan PP 46 Tahun 2011 ditetapkan Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013.

Dalam Peraturan Pemerintah disebutkan bahwa penilaian prestasi kerja PNS terdiri dari atas unsur Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja. SKP memuat kegiatan tugas jabatan dan target yang harus dicapai dalam kurun waktu penilaian yang bersifat nyata dan dapat diukur. Setiap kegiatan tugas jabatan yang akan dilakukan harus didasarkan pada tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja (SOTK). SKP yang telah disusun harus disetujui dan ditetapkan oleh Pejabat Penilai sebagai kontrak kerja. Dalam hal SKP yang disusun oleh PNS tidak disetujui oleh Pejabat Penilai maka keputusannya diserahkan kepada Atasan Pejabat Penilai dan bersifat final. SKP ditetapkan

setiap tahun pada awal Januari. Dalam hal terjadi perpindahan pegawai setelah Januari maka yang bersangkutan tetap menyusun SKP pada awal bulan sesuai dengan surat perintah melaksanakan tugas atau surat perintah menduduki jabatan. PNS yang tidak menyusun SKP dijatuhi hukuman sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang mengatur mengenai disiplin PNS.

Penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan oleh Pejabat Penilai sekali dalam 1 (satu) tahun yang dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan atau paling lama akhir Januari tahun berikutnya. Tata cara penilaian prestasi kerja sebagaimana dimaksud di atas dilakukan dengan menggabungkan penilaian SKP dan perilaku kerja. Bobot nilai unsur SKP 60% (enam puluh persen) dan perilaku kerja 40% (empat puluh persen). Penilaian perilaku kerja adalah meliputi : 1) orientasi pelayanan, 2) integritas, 3) komitmen, 4) disiplin, 5) kerjasama dan 6) kepemimpinan.

Penilaian prestasi kerja merupakan suatu proses rangkaian manajemen kinerja yang berawal dari penyusunan perencanaan prestasi kerja yang berupa Sasaran Kerja Pegawai (SKP), penetapan tolok ukur yang meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya dari setiap kegiatan tugas jabatan. SKP merupakan rencana kerja dan target yang akan di capai oleh seorang PNS. Pelaksanaan penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan. Dalam melakukan penilaian dilakukan analisis terhadap hambatan pelaksanaan pekerjaan untuk mendapatkan umpan balik serta menyusun rekomendasi perbaikan dan menetapkan hasil penilaian.

Sistem penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil yang bersifat terbuka, diharapkan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja serta menciptakan hubungan interaksi antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja setiap PNS.

Dalam rangka mewujudkan penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan diperlukan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, bertanggung jawab, jujur dan adil melalui pembinaan yang dilaksanakan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja. Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dilaksanakan untuk mengevaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang memberi petunjuk bagi pejabat yang berkepentingan dalam rangka mengevaluasi kinerja unit dan organisasi. Hasil penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan keputusan kebijakan pembinaan karier Pegawai Negeri Sipil, yang berkaitan :

1. Bidang Pekerjaan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam kebijakan perencanaan kuantitas dan kualitas sumber daya manusia Pegawai Negeri Sipil, serta kegiatan perencanaan pekerjaan Pegawai Negeri Sipil dalam organisasi.

2. Bidang Pengangkatan dan Penempatan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan dalam proses rekrutmen, seleksi, dan penempatan Pegawai Negeri Sipil dalam jabatan sesuai dengan kompetensi dan prestasi kerjanya.

3. Bidang Pengembangan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pengembangan karier dan pengembangan kemampuan serta keterampilan Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan pola karier dan program pendidikan dan pelatihan dalam organisasi.

4. Bidang Penghargaan

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan pemberian penghargaan dengan berbagai prestasi kerja seperti kenaikan pangkat, kenaikan gaji, tunjangan prestasi kerja, promosi atau kompensasi.

5. Bidang Disiplin

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar peningkatan kinerja PNS dan kewajiban Pegawai mematuhi peraturan perundang-undangan tentang disiplin PNS.

Sedangkan cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat di lingkungan unit kerja masing-masing.

Berhubungan dengan fungsi penilaian kinerja Shaemi (2012) mengemukakan *rapid change and developments as well as increasing*

communications and dramatic developments in knowledge management, the existence of effective organizational performance evaluation system for the organizations inevitable. Various models have been provided by the management experts for the performance evaluation so that organizations use them according to their type of organization, mission, structure and manpower. One function of performance appraisal systems is to arouse motivation in the employees yang artinya, perubahan dan perkembangan yang cepat serta peningkatan komunikasi dan perkembangan dramatis dalam manajemen pengetahuan, telah membuat adanya sistem evaluasi kinerja organisasi yang efektif untuk organisasi yang tidak dapat dihindari. Berbagai model telah disediakan oleh para ahli manajemen untuk evaluasi kinerja sehingga organisasi menggunakannya sesuai dengan jenis organisasi, misi, struktur dan tenaga kerja mereka. Salah satu fungsi sistem penilaian kinerja adalah membangkitkan semangat para karyawan.

Badan Kepegawaian Negara sebagai Lembaga Pemerintahan Non Kementerian bertanggung jawab kepada Presiden memiliki tugas dan fungsi utamanya adalah menjalankan dan mengawasi pelaksanaan peraturan perundang – undangan kepegawaian dan sekaligus memberikan pelayanan administratif kepegawaian. Demikian pula halnya Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan sebagai ujung tombak pelayanan BKN yang ada di daerah mempunyai tugas pokok dan fungsi yang sama. Selain faktor menjalankan tugas pokok dan fungsi ada faktor moral yang juga harus dijalankan khususnya oleh para pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan. Yaitu di sisi lain menjaga konsistensi pelaksanaan peraturan kepegawaian, di sisi

lain harus menjadi contoh panutan dalam menjalankan peraturan kepegawaian terutama peraturan disiplin PNS.

Berdasarkan data yang ada di sub bagian kepegawaian Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2015 terdapat 2 (dua) PNS yang diberhentikan sebagai pegawai negeri sipil tidak atas permintaan sendiri. Adapun PNS yang diberhentikan sebagaimana tersebut di atas adalah :

Tabel 1.1. Data PNS Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara yang diberhentikan

No.	Nama / NIP	Unit Kerja	Keterangan
1	Yusdi Hermadi 197610092000031001	Bidang Pengembangan dan Supervisi Kepegawaian	Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri
2	Timbul Sanggup Tua Sagala 197805051998031001	Bidang Mutasi dan Status Kepegawaian	Pemberhentian dengan hormat sebagai PNS tidak atas permintaan sendiri

Sumber data diolah dari Sub Bagian Kepegawaian Kanreg VI BKN

Pemberhentian PNS tersebut di atas disebabkan karena pelanggaran disiplin PNS.

Pada tahun 2015 pelaksanaan penilaian prestasi kerja yang mana unsurnya terdiri dari SKP dan perilaku sudah memasuki tahun ke dua. Sebagaimana telah diuraikan diatas bahwa penilaian prestasi kerja berhubungan dengan disiplin PNS. Dalam penjelasan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi kerja antara lain menyebutkan bahwa sistem penilaian prestasi kerja yang bersifat terbuka diharapkan dapat meningkatkan motivasi kerja, oleh karena itu Penulis

tertarik melakukan penelitian mengenai : **“Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja Berdasarkan PP Nomor 46 Tahun 2011 Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara”**.

1.2. Perumusan Masalah

Bagaimana Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

1.3. Tujuan Penelitian

Mengetahui Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

1.4. Manfaat Penelitian

1. Manfaat teoritis sebagai pengembangan ilmu yang menambah khasanah pengetahuan.
2. Manfaat Praktis mengetahui tingkat pengaruh Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

1.5. Kerangka Pemikiran

Dengan ditetapkannya Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara khususnya dalam Pasal 75 dan Pasal 76 antara lain disebutkan bahwa penilaian kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas

pembinaan PNS yang didasarkan sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target, capaian, hasil dan manfaat yang dicapai serta perilaku kerja. PNS yang penilaian kinerjanya tidak mencapai target dikenakan sanksi administrasi sampai dengan pemberhentian.

Ovidiu (2013) mengemukakan bahwa *the majority of organizations are competing to survive in this volatile and fierce market environment. Motivation and performance of the employees are essential tools for the success of any organization in the long run. On the one hand, measuring performance is critical to organization's management, as it highlights the evolution and achievement of the organization. On the other hand, there is a positive relationship between employee motivation and organizational effectiveness, reflected in numerous studies* yang artinya bahwa mayoritas organisasi bersaing untuk bertahan di lingkungan pasar yang murah dan sengit sekarang ini. Motivasi dan kinerja karyawan merupakan suatu alat yang penting bagi keberhasilan suatu organisasi dalam jangka yang panjang. Di satu sisi pengukuran kinerja sangat penting bagi manajemen organisasi, karena hal tersebut menyoroti perilaku organisasi. Di sisi lain ada hubungan yang positif antara motivasi kerja dan efektifitas organisasi, yang tercermin dalam banyak penelitian.

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 1 Tahun 2013 tentang Peraturan Pelaksanaan Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil menyebutkan bahwa penyusunan SKP yang telah diisi dan disepakati

bersama antara Pegawai dengan atasan langsungnya harus ditandatangani oleh kedua belah pihak sebagai kontrak kerja.

Selain melakukan tugas pokok yang ada dalam SKP, seorang PNS dapat melaksanakan tugas lain atau tugas tambahan yang diberikan oleh atasan langsungnya dan dibuktikan dengan surat keterangan. Maka pada akhir tahun yang bersangkutan dapat diberikan nilai tugas tambahan paling rendah 1 (satu) apabila melaksanakan tugas tambahan yang dilakukan 1 (satu) tahun sebanyak 1 (satu) sampai 3 (tiga) kegiatan. Tugas tambahan yang dilakukan 1 (satu) tahun sebanyak 4 (empat) sampai 6 (enam) kegiatan diberikan nilai 2 (dua), dan apabila melaksanakan tugas tambahan sebanyak 7 (tujuh) kegiatan atau lebih diberikan nilai 3. Sedangkan penilaian kreativitas diberikan apabila seorang PNS pada tahun berjalan menemukan sesuatu yang baru dan berkaitan dengan tugas pokoknya serta dibuktikan dengan surat keterangan sebagai berikut :

1. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi unit kerjanya dan dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh unit kerja setingkat eselon II maka diberikan nilai 3.
2. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi organisasinya serta dibuktikan dengan surat keterangan yang ditandatangani oleh Pejabat Pembina Kepegawaian maka diberikan nilai 6.
3. Apabila hasil yang ditemukan merupakan sesuatu yang baru dan bermanfaat bagi Negara dengan penghargaan yang diberikan Presiden maka diberikan nilai 12.

Penilaian SKP dilakukan dengan cara membandingkan antara realisasi kerja dengan target kerja. Dalam hal realisasi melebihi target maka penilaian capaian SKP dapat lebih dari 100 (seratus) .

Sedangkan cara menilai perilaku kerja dilakukan melalui pengamatan oleh pejabat penilai terhadap PNS yang dinilai, penilaian perilaku kerja dapat mempertimbangkan masukan dari Pejabat Penilai lain yang setingkat dilingkungan unit kerja masing-masing. Nilai perilaku kerja dapat diberikan paling tinggi 100 (seratus).

Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan dengan cara menggabungkan antara unsur SKP dan unsur perilaku kerja. Penilaian prestasi kerja PNS dilakukan setiap akhir Desember pada tahun yang bersangkutan dan paling lambat akhir Januari tahun berikutnya.

Berdasarkan hasil penilaian prestasi kerja maka pejabat penilai dapat memberikan rekomendasi kepada pejabat yang secara fungsional bertanggung jawab di bidang kepegawaian sebagai bahan pembinaan karier terhadap PNS yang dinilai, misalnya untuk peningkatan kemampuan dengan mengikutsertakan diklat komputer, kehumasan, sekretaris atau untuk menambah wawasan dalam bidang pekerjaan perlu penyesuaian ke unit kerja lain (rotasi) dan untuk kebutuhan pengembangan perlu peningkatan pendidikan dan peningkatan karier (promosi) dan sebagainya.

Seseorang yang sangat termotivasi yaitu orang yang melaksanakan upaya maksimal guna menunjang tujuan-tujuan tertentu dalam kesatuan kerjanya dan organisasi dimana ia bekerja. Orang yang tidak termotivasi akan memberikan

upaya minimum dalam hal bekerja. Untuk mewujudkan kinerja yang baik tidak terlepas dari motivasi kerja yang tinggi. Kekuatan motivasi tenaga kerja untuk bekerja / berkinerja secara langsung tercermin sebagai upayanya seberapa jauh ia bekerja keras. Upaya ini mungkin menghasilkan kinerja yang baik atau sebaliknya, karena ada 2 faktor yang harus benar jika upaya itu akan diubah menjadi kinerja. Pertama, tenaga kerja harus memiliki kemampuan yang diperlukan untuk mengerjakan tugasnya dengan baik. Tanpa kemampuan dan upaya yang tinggi, tidak mungkin menghasilkan kinerja yang baik. Kedua adalah persepsi tenaga kerja yang bersangkutan tentang bagaimana upayanya dapat diubah sebaik – baiknya menjadi kinerja, diasumsikan bahwa persepsi tersebut dipelajari dari pengalaman sebelumnya pada situasi yang sama (Siswanto Hadiwiryono, 2003: 275-276).

Menurut Hamzah B. Uno (2009: 73) dimensi dan indikator motivasi kerja dapat dikelompokkan sebagai berikut:

- 1) Motivasi internal
 - a) Tanggung jawab dalam melaksanakan tugas
 - b) Melaksanakan tugas dengan target yang jelas
 - c) Memiliki tujuan yang jelas dan menantang
 - d) Ada umpan balik atas hasil pekerjaannya
 - e) Memiliki rasa senang dalam bekerja
 - f) Selalu berusaha mengungguli orang lain
 - g) Diutamakan prestasi dari apa yang dikerjakannya
- 2) Motivasi eksternal
 - a) Selalu berusaha memenuhi kebutuhan hidup dan kebutuhan kerjanya.
 - b) Senang memperoleh pujian dari apa yang dikerjakannya
 - c) Bekerja dengan ingin memperoleh insentif

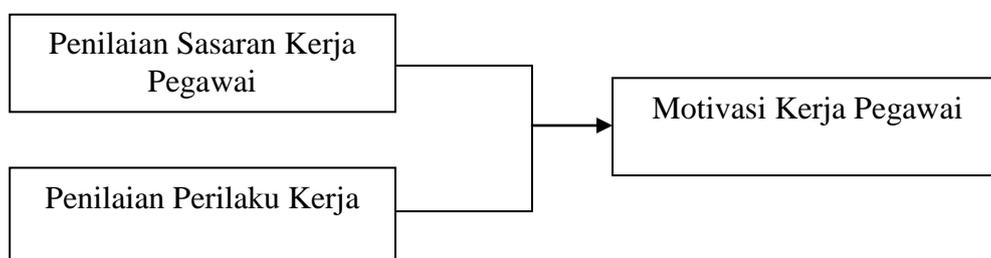
- d) Bekerja dengan harapan ingin memperoleh perhatian dari teman dan atasan.

Fungsi motivasi menurut Sardiman (2007: 85), ada 3 (tiga), yaitu:

- 1) Mendorong manusia untuk berbuat, jadi sebagai penggerak atau motor yang melepaskan energi. Motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang akan dikerjakan.
- 2) Menentukan arah perbuatan, yakni kearah tujuan yang hendak dicapai. Dengan demikian motivasi dapat memberikan arah dan kegiatan yang harus dikerjakan sesuai dengan rumusan tujuannya.
- 3) Menyelesaikan perbuatan, yakni menentukan perbuatan – perbuatan apa yang harus dikerjakan yang serasi guna mencapai tujuan, dengan menyisihkan perbuatan – perbuatan yang tidak bermanfaat bagi tujuan tersebut.

Melihat sistem penilaian sasaran kerja pegawai bersifat terbuka dan penilaian perilaku yang mempunyai kriteria yang harus menjadi acuan serta adanya interaksi antara pejabat penilai dengan PNS yang dinilai dilakukan dalam rangka objektivitas penilaian dan untuk mendapatkan kepuasan kerja PNS maka akan berpengaruh kepada motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan penjelasan diatas maka kerangka berpikir penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



1.6. Hipotesis

Berdasarkan kajian kerangka berfikir maka dirumuskan hipotesis penelitian ini adalah :

1. Terdapat Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
2. Terdapat Pengaruh Penilaian Perilaku Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.
3. Terdapat Pengaruh Penilaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Penilaian Perilaku Kerja terhadap Motivasi Kerja Pegawai pada Kantor Regional VI Badan Kepegawaian Negara Medan.

