BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini, peneliti mengulas beberapa penelitian sebelumnya yang membahas topik pembahasan. Di awali dengan penelitian yang dilakukan oleh Maria Elisabeth Uli Farida dengan judul penelitian ”*Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Kebiasaan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung*” tahun 2022.[1] Penelitian ini lebih Menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung sangat berbeda dan belum efektif, hal ini karena perubahan beberapa seperti pembuatan laporan yang harus dikirim melalui sistem. Kesimpulan berdasarkan kajian yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan beberapa hal diantaranya Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung telah melaksanakan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan tata tertib namun dengan permasalahan yang terkait saat ini yaitu pandemi di Indonesia, termasuk di Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung. Akibat pandemi ini, Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung tidak dapat menjalankan tugasnya secara langsung di lapangan untuk beberapa waktu.

Kedua, penelitian yang dilakukan oleh Yuliana K. Manengkey dengan judul penelitian “*Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sumatera Barat*” tahun 2020.[2] Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penempatan dan sistem kerja pegawai sangat berpengaruh pada kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan ruang Provinsi Sulawesi Barat, hal ini dipengaruhi oleh peran

[1] Farida, M. E. U. (2022). Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Adaptasi Kebiasaan Baru Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.

[2] Manengkey, Y. K., Ismail, I., & Nurkaidah, N. (2020). Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Sulawesi Barat. Jurnal Paradigma Administrasi Negara, 3(1), 49-56.

pemimpin dalam meningkatkan kinerja pegawai karena salah stau kunci sukses bagi keberhasilan seluruh organisasi. Untuk itu hasil analisis diketahui beberapa kendala yang dihadapi pemimpin dalam memotivasi pegawainya terletak pada kenyataan bahwa setiap pegawai setiap pegawai memiliki tipe dan karakteristik yang berbeda. Upaya memotivasi pegawai lebih sulit dibanding pegawai biasa. Hal ini disebabkan oleh fakta tingkat dan pola pikir pegawai yang berbeda-beda.

Ketiga, penelitian yang dilakukan oleh Isma Farida Hindun, dengan judul penelitian "*Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara*" tahun 2021.[3] Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada kantor dinas tersebut dinilai kurang optimal. Hal ini tercermin dari perilaku pegawai dalam hal kejujuran, komitmen, disiplin dan kerjasama, serta masih terdapat kekurangan seperti kurang disiplin dan absen dalam jangka waktu tertentu serta kurangnya kesadaran pegawai. Faktor penghambatnya adalah kurangnya pengawasan oleh manajemen dan kurangnya disiplin terutama terkait dengan absensi dan jam kerja.

Tabel 2.1

Berikut Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu yaitu:

No	Nama / Jenis/ Tahun Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan	Perbedaan
1.	Maria Elisabeth Uli Farida (Skripsi, 2022)	Analisis Kinerja Pegawai Dalam Menghadapi Kebiasaan Pada Dinas Pekerjaan Umum Kota Bandung.	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	1. Objek penelitian. 2. Menggunakan indikator pengukuran kinerja pegawainya.
2.	Yuliana K.	Analisis Kinerja	Penelitian ini	1. Objek

[3] Hindun, I. F. 2021. *Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara* Skripsi (Doctoral Dissertation, Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau).

	Manengkey (Jurnal, 2020)	Pegawai Kantor Desa Indrasari Kecamatan Martapura Kabupaten Banjar	menggunakan metode penelitian kualitatif.	Penelitian
3.	Isma Farida Hindun (Skripsi, 2021)	Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Padang Lawas Provinsi Sumatera Utara	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif.	1. Objek Penelitian 1. Pengukuran kinerja menggunakan indikator Sadarmayanti.

Sumber: Penelitian Terdahulu Diolah Peneliti Tahun 2022

2.2 Kajian Teori

Menurut Hoy & Miskel, Teori adalah sekumpulan konsep, asumsi, dan generalisasi yang bertujuan untuk mengekspresikan, menyimpulkan dan menjelaskan perilaku dalam sebuah organisasi.[4] Pada tahap awal melakukan penelitian, seorang peneliti perlu menyiapkan beberapa kerangka teori sebagai landasan berpikir untuk menentukan bagaimana peneliti akan menekankan masalah yang telah dipilih sebelumnya. Dengan memperhatikan hal tersebut, permasalahan tersebut dapat dijelaskan sebaik-baiknya. Berikut adalah beberapa pemahaman serta beberapa pendapat dari para ahli tentang topik dan masalah yang terkait dengannya dalam penelitian ini.

2.2.1 Pengertian Analisis

Menurut Jogiyanto analisis merupakan penguraian dari sistem informasi yang lengkap menjadi bagiannya masing-masing untuk mengenali dan mengevaluasi masalah, peluang, hambatan sebuah peristiwa yang terjadi dan kebutuhan yang diinginkan untuk diusulkan sebuah perbaikan.[5] Sedangkan Hanjoyo Bono Nimpuno mengemukakan bahwa analisis adalah proses pengamatan terhadap sebuah peristiwa untuk mengetahui

[4] Rahayu, H., Listyaningsih, L., & Widyastuti, Y. 2015. *Analisis Kinerja Pegawai Bpjs Kesehatan Cabang Tangerang* (Doctoral Dissertation, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa).

[5] Mujiati, Hanik. 2016. *Analisis dan perencanaan Sistem Informasi Stok Obat Pada Apotek Arjuwinangun.* Jurnal Bianglala Informatika. BSI. Vol 4 No.1

keadaan yang sebenarnya berupa sebab dan akibatnya kemudian menguraikan antar bagian untuk memperoleh makna yang tepat dan memahami arti keseluruhan.

Oleh karena itu, definisi analisis adalah suatu kegiatan untuk menemukan temuan baru terhadap objek penelitian dengan mengamati terlebih dahulu serta menemukan bukti-bukti yang akurat pada objek tersebut.

2.2.2 Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil pencapaian individu yang sangat penting bagi seorang pegawai karena setiap pegawai memiliki kemampuan yang berbeda-beda dalam melaksanakan pekerjaannya. Secara umum, keberhasilan suatu instansi atau organisasi diukur dari kinerja pegawainya. Menurut Hasibuan (2013) kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya baik yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.[6]

Hasibuan menambahkan bahwa kinerja merupakan suatu perbandingan pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai terhadap standar yang telah ditetapkan. Menurutnya, pencapaian ini juga terkait dengan tanggung jawab setiap individu atau pegawai untuk mencapai tujuan organisasi masing-masing secara sah sesuai aturan yang berlaku, sesuai hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Hal ini juga didukung oleh teori Lijan Poltak Sinambela yang menyatakan bahwa kinerja diartikan sebagai kemampuan seorang pegawai untuk melakukan sesuatu hal yang memerlukan keahlian atau keterampilan tertentu. Pencapaian ini sangat diperlukan karena berfungsi untuk membentuk kemampuan dan tingkat kompetensi pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya.

[6] Jamaludin, A. 2017. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Kaho Indracitra Grament Jakarta*. Journal of Applied Business and Economic.hal 166

Kinerja adalah hasil dari suatu proses atau tingkat keberhasilan seorang pegawai atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan dan menyelesaikan tugasnya (Veitzal & Basri). Di sisi lain, kinerja pegawai yang rendah juga akan mempengaruhi kinerja organisasi karena kinerja pegawai dapat menciptakan kesuksesan intansi tersebut.

Kinerja merupakan hasil evaluasi dari pekerjaan yang dilakukan, sehingga hasil pekerjaan tersebut akan dibandingkan dengan standar yang telah disepakati bersama.[7] Setiap pekerjaan yang diselesaikan membutuhkan evaluasi atau pengukuran penilaian yang teratur.

Kinerja menurut Osborne menyatakan bahwa kinerja, sebagai ukuran pencapaian misi organisasi, serta merupakan langkah yang diambil untuk mencapai tujuan atau visi organisasi. Ini berarti bahwa semakin banyak misi yang dilakukan atau diselesaikan, maka semakin baik tingkat kinerja organisasi yang berkaitan. Di sisi lain, ketika organisasi melakukan beberapa misi, kinerjanyapun akan berkurang.

Sedangkan kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) dalam bukunya Teori Administrasi Negara menyebutkan bahwa kinerja adalah gambaran umum mulai dari tingkat kinerja dalam pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijakan dalam mewujudkan tujuan, sasaran, misi dan visi organisasi. Dalam arti, kinerja diukur dalam mewujudkan pencapaian tujuan yang dituangkan dalam rumusan perencanaan strategis (Strategic Planning).

Dari beberapa pendapat diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu prestasi kerja atau hasil kerja yang menjadi sebuah tanggung jawab seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tugas dan fungsinya dalam organisasi atau instansi tertentu. Sama halnya dengan kinerja aparatur yang merupakan

[7] Hutabarat Francis. 2021. *Analisis Kinerja Keuangan Perusahaan.* Banten. Desanta Publisher

salah satu hal hal utama yang ingin dicapai oleh suatu lembaga pemerintah dalam rangka mencapai tujuannya. Instansi pada umumnya berpedoman pada tujuan yang direncanakan untuk masa yang akan datang, dan diharapkan sikap dan perilaku seluruh pegawai dapat dijadikan sebagai tolak ukur atau acuan untuk mencapai tujuan hal tersebut.

2.2.3 Pengertian kepegawaian

Pegawai atau pekerja, kepegawaian atau ketenaga kerjaan merupakan seseorang yang dengan kehadirannya di dalam sebuah organisasi maupun instansi. Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1947 Joncto UU Nomor 43 Tahun 1999 tentang kepegawaian dalam pasal 1(a) mengemukakan bahwa "Pegawai adalah orang yang memenuhi syarat-syarat yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan yang berlaku, diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diserahi tugas negara dalam suatu jabatan dan digaji menurut perundang-undangan yang berlaku.

Dengan kata lain, dalam peraturan tersebut memuat bahwa pegawai adalah unsur aparatur negara yang harus senantiasa dikembangkan secara terus-menerus agar disiplin dan mengabdi pada cita-cita serta komitmen yang teguh terhadap tugas negara yang dibebankan. Walaupun sedemikian canggihnya teknologi saat ini, tanpa kehadiran pegawai semua itu belum berarti apa-apa.

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan profesi bagi pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.[8] Dengan kata lain ASN adalah aset publik atau pegawai yang sangat berharga dan harus dikelola dengan baik oleh pemerintah sendiri agar dapat memberikan kontribusi yang optimal. Pemerintah bukan pemerintah (UU No. 25 Tahun 2009), oleh karena itu pegawai negeri perlu memiliki keterampilan dan pengetahuan yang memadai agar

[8] UU No. 5 Tahun 2014

pekerjaannya dapat mempengaruhi pelaksanaan program-program pembangunan di negara.

Pegawai juga merupakan seseorang yang bekerja dalam suatu organisasi, baik dalam satuan kerja pemerintah maupun dalam pekerjaan swasta. Pegawai yang telah memenuhi persyaratan yang diatur serta sesuai dalam peraturan perundang-undangan yang bertujuan sebagai pejabat yang berwenang dan diberikan tanggung jawab atau tugas sesuai dengan jabatannya.[9]

2.2.4 Konsep Kerja Pegawai

a. Berdasarkan Pada Pengalaman

Pengalaman kerja merupakan suatu cerminan dari seorang pegawai yang memiliki kemampuan untuk bekerja di tempat kerja sebelumnya sehingga dapat menggambarkan seberapa lama pegawai tersebut telah bekerja.[10] Semakin banyak pengalaman kerja yang diperoleh, maka semakin bertambah juga keahliannya, terlatih serta berkualitaslah pekerjaan apa pun yang akan lakukan.

Sedangkan menurut Hasibuan orang yang berpengalaman merupakan calon pegawai yang telah siap pakai. Dalam arti pengalamannya dalam bekerja sebelumnya, hendaknya seorang pegawai tersebut mendapat pertimbangan utama dalam proses perekrutan pegawai dalam sebuah instansi.[11]

Dari sini dapat disimpulkan bahwa pengalaman kerja adalah keterampilan seorang pekerja, yang dapat diukur dengan lamanya bekerja dan tingkat pengetahuan. Seseorang yang sudah memiliki pengalaman kerja akan merasa mudah dalam menyelesaikan pekerjaan.

---

[9] Permata, E. 2016. Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Kecamatan Pelawan Kabupaten Sarolangun.

[10] Hermawan, M. A.. 2018. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengalaman Kerja Terhadap Produktivitas Dalam Prespektif Ekonomi Islam* (UIN Raden Intan Lampung)

[11] Hasibuan, Malayu. S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta. Bumi Aksara

b. Berdasarkan Pada Kemampuan Kerja

Menurut Robbin kemampuan kerja adalah kemampuan seorang pegawai untuk melakukan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya dalam suatu pekerjaan. Dengan kata lain, kemampuan adalah penilaian terhadap apa yang dilakukan seseorang.[12] Kemampuan adalah kemampuan yang harus dimiliki seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

Dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, faktor kemampuan atau skill sangat berpengaruh. Baik itu kemampuan berinteraksi, kemampuan memecahkan masalah ditempat kerja, maupun kemampuan menguasai alat-alat untuk bekerja.

2.2.5 Penilaian Kinerja

Menurut Kamaroellah dalam buku Manajemen Kinerja, menjelaskan bahwa penilaian kinerja merupakan metode atau cara yang digunakan oleh instansi untuk mengkur kinerja seorang pegawai. Hal ini bertujuan untuk mendorong pencapaian tujuan operasional dan mematuhi standar perilaku yang ditetapkan. Jika dilakukan dengan baik, penilaian kinerja ini tentunya akan bermanfaat bagi pegawai, manajer, dan instansi itu sendiri.

Penilaian kinerja suatu organisasi sangat penting karena digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam waktu tertentu. Penilaian kinerja dapat menjadi sumber utama informasi dan umpan balik bagi pegawai yang memberikan referensi atau acuan untuk mengembangkan potensi atau keahlian pegawai di masa mendatang.

2.2.6 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Rivai dalam (Tsauri, 2014) mengemukakan tujuan penilaian kinerja itu sebagai berikut :

---

[12] Ardian, N.2019. *Pengaruh Insentif Berbasis Kinerja, Motibvasi Kerja Dan Kemampuan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai UNPAB.* Jurnal Kajian Ekonomi dan Kebijakan Publik.

a. Memahami dan mengetahui tingkat kinerja pegawai;

b. Menetapkan pembagian atau alokasi kompensasi, seperti dalam pemberian bonus, kenaikan gaji;

c. Untuk meningkatkan pertanggung jawaban seorang pegawai;

d. Menumbuhkan semangat kerja pegawai;

e. meningkatkan moral;

f. sebagai unsur yang membedakan satu pegawai dengan pegawai lainnya;

g. Meningkatkan hubungan karyawan dengan mendiskusikan kemajuan pekerjaan;

h. Sebagai sumber informasi bagi personalia dan perencanaan karir;

i. Mendukung penempatan pegawai sesuai dengan keberhasilan hasil usaha;

j. Sebagai alat untuk meningkatkan kinerja.

Sementara itu, Sedarmayanti dalam Thausari mengemukakan bahwa tujuan penilaian kinerja sebagai berikut:

a. Mengidentifikasi keahlian dan keterampilan setiap pegawai;

b. Mendukung departemen SDM dalam meningkatkan kondisi kerja, kualitas dan kinerja;

c. Mendukung semaksimal mungkin peningkatan dan penempatan tenaga kerja sesuai dengan jenjang/rencana karir dan promosi;

d. Menjalin hubungan dua arah yang baik antara manajemen dan pegawai;

e. Untuk melihat status SDM seluruh organisasi, terutama kinerja pegawainya dalam bekerja;

f. Mengetahui kekuatan dan kelemahan setiap pegawainya untuk mendorong pertumbuhan. Sementara itu, atasan yang mengambil keputusan lebih menarik perhatian dan mengenali bawahan atau pegawainya untuk lebih memotivasi mereka;

g. Hasil penilaian kinerja dapat berguna untuk penelitian dan pengembangan kerja pegawainya.

2.2.7 Kegunaan Penilaian Kinerja

Dalam buku Manajemen dan Evaluasi Kinerja Pegawai (2014:22) Abullah menunjukkan kegunaan evaluasi kinerja dari perspektif pengembangan organisasi sumber daya manusia, yaitu:

a. Meningkatkan daya antara instansi dan pekerja;
b. Meningkatkan kinerja pekerja dan organisasi;
c. Memberikan kompensasi yang wajar;
d. Dasar utama penempatan seorang pegawai;
e. Sebagai dasar untuk menyelenggarakan pelatihan dan pendidikan lebih lanjut;
f. Sebagai pedoman dalam perencanaan dan pengembangan karir pegawai;
g. Sebagai prinsip untuk mengevaluasi proses rekrutmen;
h. Sebagai dasar untuk meninjau proses rekrutmen.

2.2.8 Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Seperti yang telah dipaparkan di atas, kinerja adalah capaian kerja seorang pegawai yang suatu saat bisa naik turun. Untuk itu tentunya ada faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut. Menurut Mooheard dan Meginson, faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah sebagai berikut:[13]

a. Kualitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Artinya seberapa baik tidaknya tugas atau pekerjaan yang diambil oleh seorang pegawai, yang dapat dilihat dari segi ketepatan penyelesaian pekerjaannya dan keterampilan kerjanya.

[13] Akbar, S. 2018. *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Karyawan*. Jiaganis, (3) 1

b. Kuantitas Pekerjaan (*Quality Of Work*)

Artinya sejumlah atau banyaknya pekerjaanya yang akan diselesaikan oleh seorang pegawai, yang diukur dari keahliannya serta target yang telah dicapai dari tugas atau pekerjaan tersebut.

c. Pengetahuan Pekerjaan (*Job Knowledge*)

Artinya suatu tindakan atau langkah utama dalam menempatkan seorang pegawai pada jabatan tertentu sesuai dengan latar belakang pendidikan sebelumnya. Hal ini terlihat dari kemampuan pegawai untuk memahami dan menyelesaikan masalah yang berkaitan dengan pekerjaannya.

d. Kerjasama Tim (*Team Work*)

Artinya seorang pegawai bekerjasama dengan orang lain saat menyelesaikan tugas. Kolaborasi tidak terbatas pada vertikal atau antar pegawai, kolaborasi horizontal juga merupakan faktor penting dalam kehidupan organisasi di mana ada pemimpin.

e. Kreaktivitas (*Creativity*)

Artinya kemampuan seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan caranya sendiri atau atas inisiatifnya sendiri, yang dianggap efektif dan efisien serta mampu menciptakan perubahan-perubahan baru untuk perbaikan dan kemajuan.

f. Inovasi (*Inovation*)

Artinya keterampilan dalam menciptakan perubahan atau terobosan baru sehingga kemajuan dan perkembangan organisasi lebih maju. Hal ini tercermin dari ide-ide yang menarik, serta gagasan-gagasan lainnya dalam menangani masalah serta menyelesaikan pekerjaan dalam organisasi.

g. Inisiatif (*Initiative*)

Artinya keterampilan pegawai yang diukur dengan aspek-aspek seperti keinginan untuk mengambil langkah-langkah yang tepat dalam menghadapi kesulitan, keinginan untuk bekerja tanpa bantuan, keinginan untuk mengambil langkah pertama dalam kegiatan.

Sedangkan Amstrong dan Baron berpendapat bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:[14]

a. Faktor Pribadi (*Personal Factors*)

Ditunjukkan oleh tingkat keterampilan dan kompetensi yang dimiliki selanjutnya motivasi dan komitmen setiap individu pegawai.

b. Faktor Kepemimpinan *(Leadership Factors)*

Ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan dan dukungan yang dilakukan oleh setiap pimpinan kepada bawahannya.

c. Faktor Tim (*Tim Factors)*

Ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh sesame tim serta kerjasama yang dilakukan dalam mengerjakan pekerjaan.

d. Faktor Sistem (*System Factors)*

Menunjukkan dengan adanya sistem kerja yang baik dan kualitas yang diberikan organisasi.

e. Faktor kontekstualisasional (Contextualization Factors)

Menunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan pekerjaan serta perubahan lingkungan kerja baik internal maupun eksternal.

[14] Sari, Kirana,dkk. 2021. *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya. Scopindo Media Pustaka. Hal 12

Dari beberapa pernyataan diatas dapat disimpulkanbahwa kinerja seorang pegawai disebuah instansi itu tergantung dari beberapa faktor yang mempengaruhi mereka dalam bekerja.

2.2.9 Dimensi Kinerja

Selain melihat faktor-faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai, perlu diketahui bahwa ada beberapa indikator yang diperlukan sebagai tolak ukur dalam penilaian kinerja. Menurut Robbins dan Judge (2015), beberapa indikator dapat digunakan untuk mengukur kinerja:[15]

a. Kuantitas

Artinya sejumlah yang diterima dan dinyatakan dalam jumlah unit pekerjaan yang telah diselesaikan oleh pegawai.

b. Kualitas

Artinya tolak ukur dengan tindakan pegawai terhadap banyaknya pekerjaan yang diselesaikan.

c. Efektivitas.

Artinya bahwa tingkat pemanfaatan sumber daya organisasi (energi, uang, teknologi, bahan baku) yang dimaksimalkan sehingga meningkatkan hasil penggunaan sumber daya yang efesien.

d. Tepat Waktu

Artinya tingkat penyelesaian pekerjaan yang dalam penyelesaiannya tepat waktu atau dengan batas waktu yang telah ditentukan.

e. Kemandirian

Artinya suatu keterampilan, dan kemandirian seorang pegawai dalam menyelesaikan tugas serta fungsinya sebagai pekerja.

[15] Rahmawati, R., Milwan, M., & Wibowo, S. 2022. *Studi Analisis Kinerja Pegawai Kantor Camat Malinau Selatan.* Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS), 4(3).

f. Komitmen kerja

Artinya suatu tingkat di mana pegawai terikat dengan pekerjaannya sampai batas waktu yang telah ditentukan, tanpa melanggar peraturan yang sudah ada serta bertanggungjawab terhadap instansi tempat bekerjanya.

Sedangkan Menurut Hasibuan Indikator-indikator dalam kinerja adalah sebagai berikut:[16]

a. Kesetiaan

Artinya tolak ukur yang dapat dilihat dari pekerjaanya, jabatannya serta organisasinya. Kesetiaan dapat dipandang dari oleh kesediaan seorang pegawai menjaga nama baik instansi baik di dalam maupun di luar pekerjaan dari orang yang tidak bertanggung jawab.

b. Prestasi kerja

Artinya cara menilai dengan dilihat dari target yang sudah diraih. Hasil kerja seorang pegawai baik kuantitas maupun kualitas yang dihasilkan dari pekerjaannya.

c. Kejujuran

Artinya menilai seorang pegawai yang dipandang dari awal melaksanakan tugas-tugasnya serta memenuhi tanggung jawabnya baik bagi diri sendiri maupun terhadap sesama pegawai.

d. Kedisplinan

Artinya tolak ukur seorang pegawai dalam mamatuhi peraturan-peraturan yang ada serta melaksanakan pekerjaan sesuai dengan instruksi yang diberikan.

[16] Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan kedua puluh dua. Jakarta:Bumi Aksara. hal 95

e. Kreaktivitas

Artinya pegawai dalam mengembangkan keterampilannya untuk menyelesaikan tugasnya sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

f. Kerjasama

Artinya kesediaan pegawai untuk ikut serta dan bekerjasama dengan pegawai lainnya, sesame tim maupun kepada pimpinan. Dilihat dari dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik

g. Kepemimpinan

Artinya keahlian untuk memimpin, mengarahkan serta mempengaruhi dan memotivasi orang lain atau bawahannya untuk bekerja lebih baik.

h. Kepribadian

Artinya Sikap perilaku dari seorang pegawai, yang saling menghargai antar sesama pegawai maupun atasan serta berpenampilan simpatik, wajar dan sopan.

i. Prakarsa

Artinya menilai dari cara berpikir pegawai yang rasional dan berinisiatif sendiri untuk menganalisis, menilai, menciptakan serta membuat kesimpulan penyelesaian masalah yang dihadapi.

j. Kecakapan

Artinya menilai seorang pegawai dalam menyatukan dan menyelaraskan untuk menyusun kebijakan serta kesigapan dalam menyelesaikan pekerjaan yang datang mendadak.

k. Tanggung jawab

Artinya tolak ukur seorang pegawai dalam mempertanggungjawabkan pekerjaannya, hasil kerjannya, sarana dan prasarana yang digunakannya.

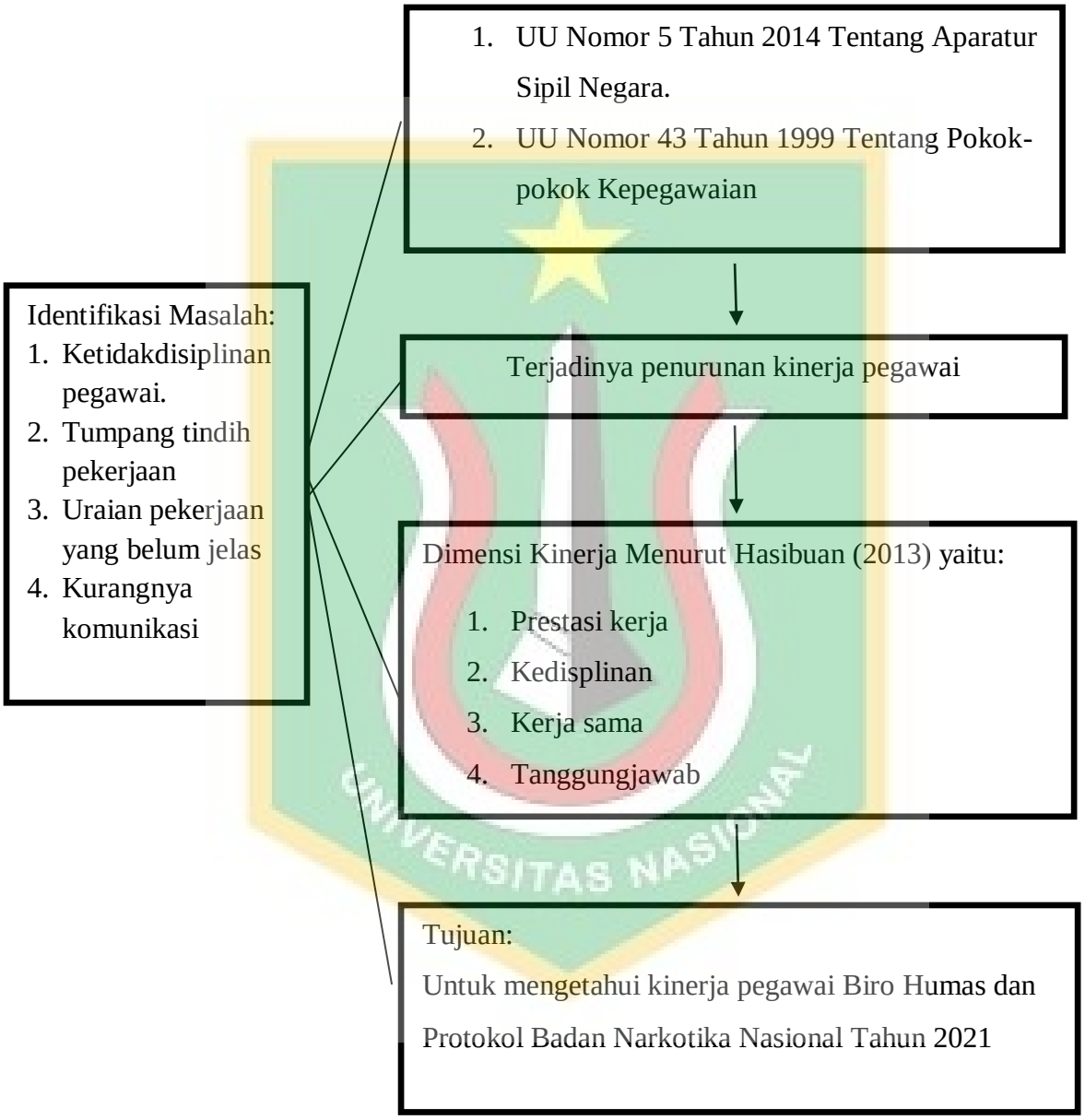
Kinerja pada tingkat organisasi sebagaimana telah dipaparkan di dalam teori kinerja dimana tujuannya dikaitkan dengan upaya untuk mencapai visi organisasi. Visi organisasi yaitu salah satu yang akan memberikan arah dan menentukan kemana arah organisasi dan apa yang akan dicapai organisasi dimasa yang akan datang. Untuk itu, dalam penelitian ini dimensi utama yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai yakni indikator prestasi kerja, kedisplinan, kerjasama dan tanggung jawab, karena dimensi ini lebih menunjukkan interelasi atau keterkaitan sehingga lebih besar pengaruhnya dibanding dengan dimensi-dimensi lainnya.

UNIVERSITAS NASIONAL

2.3 Kerangka Pemikiran

Gambar 2.1

Kerangka Pemikiran



Sumber: Kerangka Pemikiran Penelitian Diolah Peneliti Tahun 2022