

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibunan (2005:64) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu. Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara (2005:44), prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Gozali (2000:34), prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai pada suatu periode tertentu, dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati bersama.

Berdasarkan pengertian yang dikemukakan diatas dapat ditarik kesimpulan prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu.

2.1.1. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2007), ada 3 faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

- 1) Faktor kemampuan : secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi dan kemampuan reality, artinya pegawai yang memiliki pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari maka dia akan lebih mudah mencapai pekerjaan yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.
- 2) Faktor Motivasi : motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi mental pegawai yang artinya seorang pegawai harus

siap mental, mampu secara fisik, memahami tujuan utama target kerja yang akan dicapai, mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja.

- 3) Faktor Situasi : situasi yang dapat berpengaruh terhadap prestasi kerja adalah adanya kondisi ruangan yang tentunya tenang, iklim suasana kerja yang baik, sistem kerja yang mendukung tentunya akan mendorong terciptanya prestasi kerja yang tinggi.

2.1.2. Indikator Prestasi Kerja

Menurut Sutrisno (2009) menyatakan bahwa indikator prestasi kerja, yaitu:

- 1) Kualitas Kerja (*Quality*) yaitu taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas Kerja (*Quantity*) yaitu jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Jangka Waktu (*Time Lines*) yaitu tingkat penyesuaian suatu aktivitas yang dikerjakan atau suatu hasil dicapai dengan waktu tersingkat yang diharapkan sehingga dapat memaksimalkan pemanfaatan waktu untuk aktifitas lainnya.
- 4) Efektivitas Biaya (*Cost effectiveness*) yaitu tingkat memaksimalisasi sumber daya organisasi untuk memperoleh hasil terbanyak atau menekankan kerugian.

Sedangkan menurut Hasibunan (2005:126) mengemukakan beberapa indikator prestasi Kerja antara lain sebagai berikut :

- 1) Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggung jawab.
- 2) Prestasi kerja, penilaian menilai hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari uraian pekerjaannya.

- 3) Kejujuran, penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.
- 4) Kedisiplinan, penilaian menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

Dari sejumlah indikator prestasi kerja yang dikemukakan di atas, penulis mengambil menjadi indikator penelitian yaitu :

- 1) Kualitas kerja merupakan taraf kesempurnaan proses kerja atau pemenuhan aktivitas kerja yang ideal dan diharapkan.
- 2) Kuantitas kerja merupakan jumlah yang dihasilkan dalam konteks nilai uang, jumlah unit, atau jumlah penyelesaian suatu siklus aktivitas.
- 3) Kedisiplinan yaitu penilaian menilai disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.
- 4) Kejujuran yaitu penilaian menilai kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya memenuhi perjanjian baik bagi dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

2.2. Pengertian Profesionalisme

Menurut Siagian (dalam Kurniawan,2005), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Dalam keseharian profesionalisme dipahami sebagai cara bekerja secara profesionalisme, menguasai bidang kerja, kreatif dan inovatif untuk menghasilkan kinerja yang tinggi. Sedangkan menurut Supriadi, penggunaan istilah profesionalisme menunjuk pada derajat penampilan seseorang sebagai atau penampilan suatu pekerjaan sebagai suatu profesi, ada yang profesionalismenya

tinggi, sedang dan rendah. Menurut Kurniawan (2005), profesionalisme dapat diartikan sebagai suatu kemampuan dan keterampilan seseorang dalam melakukan pekerjaan menurut bidang dan tingkatan masing-masing.

Sedangkan menurut Simamora (2012:64), profesionalisme adalah keandalan dan keahlian dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu tinggi, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan.

Dari beberapa definisi yang telah dikemukakan diatas dapat disimpulkan bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan untuk menghasilkan kerja yang baik.

2.2.1. Karakteristik Profesionalisme Kerja

Karakteristik profesionalisme aparatur sesuai dengan tuntutan *good governance*, diantaranya adalah :

- a. *Equality*, Perlakuan yang sama atas pelayanan yang diberikan.
- b. *Equity*, Perlakuan yang sama kepada masyarakat secara adil dan adanya kesetaraan.
- c. *Loyalty*, Kesetiaan diberikan kepada konstitusi, hukum, pimpinan, bawahan, rekan kerja.
Berbagai jenis kesetiaan yang mutlak diberikan kepada satu jenis kesetiaan tertentu dengan mengabaikan yang lain.
- d. *Accountability*, setiap aparat pemerintah harus siap menerima tanggung jawab atas apapun yang dikerjakan.

2.2.2. Cara Mewujudkan Profesionalisme

Untuk dapat mewujudkan profesionalisme seorang pegawai dapat secara individu atau kelompok harus mempunyai sifat seperti dibawah ini :

- 1) Pengetahuan yang memadai dalam bidang tugasnya yaitu pengetahuan mengenai teknis dan disiplin ilmu yang relevan.
- 2) Perilaku yang indenpenden, jujur, objektif, tekun dan loyal.
- 3) Kemampuan mempertahankan kualitas profesionalnya melalui pendidikan profesi, lanjutan yang berkesinambungan.
- 4) Kemampuan melaksanakan kemahiran profesionalnya secara cermat dan seksama.

2.2.3. Indikator-Indikator Profesionalisme

Menurut Jatman (dalam Rahman 2013) dimensi profesionalisme secara umum adalah :

1. Altruisme, yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan lewat sikap suka membantu, *problem solver*, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
2. Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik
3. Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka kerja, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang demikian membutuhkan.
4. Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan lewat sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan
5. Respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
6. *Sense of duty* , sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

Dari sejumlah indikator prestasi kerja yang dikemukakan di atas, penulis mengambil menjadi indikator penelitian yaitu :

- 1) Altruisme, yaitu berani berkorban, mementingkan orang lain bukan diri sendiri, hal ini ditunjukkan lewat sikap suka membantu, *problem solver*, membuat keputusan secara tepat dan obyektif.
- 2) Komitmen terhadap kesempurnaan, sikap profesionalnya yaitu efektif dan efisien, memberikan atau mengerjakan yang terbaik.
- 3) Toleransi, sikap profesionalnya ditunjukkan dengan sikap adaptasi, suka kerja, komunikatif, bijaksana, dan meminta tolong jika memang demikian membutuhkan.
- 4) Integritas dan karakter, sikap profesionalnya ditunjukkan lewat sikap jujur, teguh, tidak plin-plan, percaya diri, berjiwa pemimpin yang memberi teladan.
- 5) Respek kepada semua orang, profesional dalam menerima kritik, menepati janji, memegang rahasia, menghormati orang lain dan tahu diri.
- 6) *Sense of duty* , sikap profesionalnya adalah disiplin dan tepat waktu.

2.3. Hubungan Profesionalisme Dengan Prestasi Kerja

Sebagaimana dikemukakan sebelumnya bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan selama periode waktu tertentu. Pengukuran terhadap prestasi kerja pegawai disesuaikan dengan bentuk tugas dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi. Setiap organisasi tentunya menetapkan standard penilaian atau bentuk tanggung jawab yang berbeda, namun pada umumnya bentuk tanggung jawab dalam pelaksanaan tugas meliputi beberapa kriteria penilaian, yang mencakup standard kualitas, kuantitas, ketetapan waktu, dan standard efisiensi penggunaan sumberdaya (Mangkunegara, 2005:44).

Agar seorang pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai standard prestasi kerja maka diperlukan sejumlah faktor pendukung, salah satunya ialah profesionalisme. Menurut Siagian (dalam Kurniawan,2005), profesionalisme adalah keandalan dalam pelaksanaan tugas sehingga terlaksana dengan mutu yang baik, waktu yang tepat, cermat dan dengan prosedur yang mudah dipahami dan diikuti oleh pelanggan atau masyarakat. Pengertian ini dapat dikemukakan secara sederhana bahwa profesionalisme merupakan sebuah sikap kerja professional yang tiada lain adalah perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam bentuk komitmen dari para anggota suatu profesi yang mendasari tindakan atau aktifitas seseorang yang merupakan sikap dalam menekuni pekerjaan untuk menghasilkan kerja yang baik.

Pengutamaan perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin akan memotivasinya untuk memahami dan berkomunikasi dengan sesama rekan kerjanya atau kelompok kerja. Serta seorang pegawai akan terus meningkatkan keahlian yang dimiliki untuk mencapai hasil yang baik dan tingkat disiplin yang baik juga akan meningkatkan mutu seorang pegawai. Pengutamaan perilaku karyawan ini akan berperan membentuk prinsip positif dalam diri seorang pegawai, yang kemudian dapat memotivasi perilaku pelaksanaan tugas.

Keahlian kerja pegawai dalam organisasi sangat diperlukan. Pengetahuan mengenai pola keahlian kerja pegawai dalam suatu organisasi bila diketahui akan membantu proses kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan tersebut, sehingga efektifitas kerja karyawan didalam organisasi dapat terwujud.

Berdasarkan pemaparan ini dapat dipahami bahwa pengutamaan perilaku karyawan yang mengacu pada kecakapan, keahlian dan disiplin bagi seorang pegawai, akan memotivasinya untuk melaksanakan proses yang ditetapkan oleh organisasi dan memanfaatkan sumberdaya organisasi secara efisien dalam pelaksanaan tugas. Selain itu seorang pegawai juga akan

memotivasi dirinya untuk terus meningkatkan kemampuannya agar dapat bekerja secara maksimal, memahami serta memotivasi dan membangun hubungan dengan sesama rekan kerja untuk memungkinkannya untuk mencapai hasil yang lebih baik dalam pelaksanaan tugas.

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa seorang pegawai yang memiliki profesionalisme akan memiliki prinsip-prinsip positif yang dapat memotivasi dirinya sendiri untuk terus mengembangkan kemampuannya agar dapat melaksanakan tugas melalui proses yang tepat dan melaksanakan tugas dengan maksimal, sehingga akan memungkinkan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas secara berkualitas, berkuantitas, tepat waktu dan efisien, sesuai standard prestasi kerja yang ditetapkan oleh organisasi.

2.4. Kerangka Dasar Berpikir

Sebagaimana telah dikemukakan pada latar belakang masalah bahwa penelitian bertujuan untuk menganalisis pengaruh profesionalisme terhadap prestasi kerja pegawai. Pegawai yang memiliki nilai-nilai profesionalisme akan melihat suatu profesi pelaksanaan tugas sebagai wujud pengabdian, tanggung jawab sosial dan menuntut kemandirian pada dirinya dalam suatu pengambilan keputusan serta keyakinan yang kuat untuk menjunjung peraturan keprofesian (Simamora, 2017:74).

Pegawai yang menjunjung nilai keprofesionalisme akan memotivasi dirinya untuk mengaktualisasikan seluruh kemampuannya secara total dan terus berorientasi untuk meningkatkan kualitas pelaksanaan tugas. Selain itu pegawai juga akan membentuk perilaku yang mengacu pada kecakapan, keahlian, dan disiplin dalam dirinya sehingga dapat berkomunikasi dan memotivasi sesama rekan kerjanya, meningkatkan keahlian yang dimiliki dalam bidang masing-masing, serta tingkat disiplin yang baik juga akan meningkatkan mutu seorang pegawai. Kondisi ini tentunya akan memungkinkan seorang pegawai untuk melaksanakan tugas dan terus mengembangkan keahlian dan sikapnya, sehingga mampu melaksanakan tugas dengan baik, sesuai standard prestasi kerja yang ditentukan oleh organisasi.

untuk menyederhanakan pokok pemikiran ini maka selanjutnya konsep profesionalisme dapat dinotasikan dengan X sebagai variabel bebas, dan konsep prestasi kerja dinotasikan dengan Y sebagai variabel terikat, yang kemudian digambarkan melalui kerangka pemikiran berikut ini.

Gambar 2.1
Kerangka Dasar Berpikir

