

BAB II

LANDASAN KONSEPTUAL

A. Kinerja Pegawai

1. Pengertian kinerja.

Kinerja merupakan terjemahan dari kata *performance* yang berarti melakukan, menjalankan, melaksanakan, menampilkan melakukan suatu yang diharapkan oleh seorang. Kinerja juga bisa diartikan keberhasilan dalam mengerjakan tugas dan menghasilkan suatu keluaran berupa fungsi kerja atau aktivitas spesifik dalam waktu yang telah ditentukan. Kinerja (prestasi kerja) adalah prestasi kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakanya (Suwatno, 2011:196).

Mangkunegara, (2017:67), istilah kinerja berasal dari *Job performance* atau *actual permormanse* prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang.

Edison, (2016:190), Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang ditetapkan sebelumnya.

Mangkunegara, (2016:67), Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Roziqin, (2011:41), secara umum kinerja dapat diartikan keseluruhan proses kerja dari individu hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan pekerjaan idividu baik atau sebaliknya.

Berdasarkan pendapat parah ahli tersebut, defenisi kinerja sebagai hasil kerja yang dicapai oleh individu yang disesuaikan dengan peran atau tugas individu tersebut dalam suatu organisasi yang dihubungkan dengan suatu ukuran nilai atau standar tertentu dari organisasi dimana individu bekerja.

2. Pendekatan kinerja

Secara teori ada 4 teknik atau 4 pendekatan yang digunakan dalam melakukan penilaian kinerja dari pegawai di sebuah perusahaan dan keempat metode tersebut adalah:

1. Pendekatan perbandingan

Pendekatan ini lebih menyadarkan prinsipnya pada membandingkan kinerja seseorang dengan orang lainnya. Ada 4 metode yang digunakan dalam pendekatan ini dan mereka adalah ranking langsung, ranking alternative, pendekatan berpasangan dan yang terakhir adalah metode distribusi paksaan.

2. Pendekatan berdasarkan sifat

Pendekatan ini menggunakan beberapa faktor sifat atau *attribute* yang dijadikan dasar penilaian. Pendekatan ini menggunakan dua model yaitu skala ranting graik dan skala standar campuran.

3. Pendekatan berdasarkan hasil

Pendekan ini menggunakan 3 cara yaitu manajemen berdasarkan sasaran, pendekatan standar kinerja, dan yang terakhir adalah pendekatan indeks langsung.

4. Pendekatan berdasarkan perilaku

Proses evaluasi kinerja pegawai menggunakan metode ini menggunakan 3 macam cara yaitu: berdasarkan kejadian kritis, skala ranting mengenai perilaku yang sudah diberi nilai dan skala pengamatan perilaku.

2. Unsur-unsur kinerja pegawai

1. Penilaian kinerja pegawai harus diukur dan dikomparasikan sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan.
2. Pemberian *Reward* bagi pegawai yang memberikan kontribusi lebih.
3. Menganalisa dan Mengidentifikasi kebutuhan pegawai akan *training* pengembangan baik di waktu sekarang maupun di masa datang.
4. Penentuan target dan standar untuk waktu yang akan datang.

3. Indikator kinerja

Kinerja pegawai pada dasarnya diukur sesuai dengan kepentingan organisasi, sehingga indikator dalam pengukuran disesuaikan dengan kepentingan perusahaan itu sendiri. Mondy dan Noe (Priansa 2014; 271) menyatakan bahwa pengukuran kinerja dapat dilakukan dengan cara sebagai berikut:.

1. Kualitas pelayanan

Kualitas pekerjaan yang di hasilkan dapat memuaskan bagi penggunanya atau tidak, sehingga hak ini dijadikan sebagai standar kerja.

2. Ketepatan waktu

Karyawan dapat menyelesaikan pada tepat waktu yang telah ditetapkan serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas yang lain.

3. Komonikasi

Komonikasi kemampuan pegawai dalam berkomunikasi dengan baik dengan konsumen

4. Inisiatif

Setiap pegawai mampu menyelesaikan masalah pekerjaanya sendiri agar tidak terjadi kemandulan dalam pekerjaan.

4. Kerangka berpikir

Kinerja pegawai kantor kecamatan cukup tinggi diharapkan dapat mewujudkan suatu efektifitas dalam penyelenggaraan pemerintah kecamatan

sebagai bentuk kesiapan kantor kecamatan dalam menghadapi perubahan-perubahan yang terjadi dalam masyarakat.

Dalam penyelenggaraan pemerintahan berorientasi pada fungsi pelayanan masyarakat. Karena kecamatan merupakan pusat pelaksanaan pelayanan kepada masyarakat.

Dalam menyelenggarakan pemerintahan kecamatan harus dilakukan, terutama bagaimana menumbuhkan dan meningkatkan kinerja aparatur kantor kecamatan sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat yang mau tidak mau harus berupaya meningkatkan kemampuan kerjanya semaksimal mungkin, karena pelaksanaan tugas pelayanan oleh pemerintah kecamatan tergantung pada kinerja aparturnya. Sedangkan masyarakat hanya dapat menilai kinerja kantor kecamatan dan kualitas pelayanan yang diterimanya.

5. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja:

a. Efektifitas dan efisiensi

Bila suatu tujuan tertentu akhirnya bias dicapai, kita boleh mengatakan bahwa kegiatan tersebut efektif tapi abila akibat-akibat yang tidak beri kegiatan menilai yang penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan, kepuasan walaupun efektif dinamakan tidak efisien. Sehingga akibat ini dicari-cari tidak penting atau remeh maka kegiatan tersebut efisien (Prawirosentono, 1999:27)

b. Otoritas (Wewenang)

Sifat dari suatu komunikasi atau perintah dalam suatu organisasi formal yang dimiliki seorang anggota organisasi kepada anggota yang lain untuk melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya (Prawirosentono, 1999:27) pemerintah tersebut mengatakan apa yang boleh dilakukan dan yang tidak boleh dalam organisasi tersebut.

c. Disiplin

Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku (Prawirosentono, 1999:27). Jadi disiplin kariawan adalah kegiatan karyawan yang bersangkutan dalam menghormati perjanjian kerja dengan organisasi dimana dy bekerja.

d. Inisiatif

Berkaitan dengan daya pikir dan kreatifitas dalam membentuk ide untuk merencanakan suatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

Menurut Mahmudi (2005), pengukuran kinerja paling tidak harus mencapai 3 variabel penting yang harus dipertimbangkan yaitu perilaku (proses), Output (produk), dan Outcame(dampak program). oleh karena itu proses outcame akan sangat bermanfaat bagi pengukuran kinerja pemerintah dalam menyediakan dan menjalankan pelayanan publik ini sekaligus menjadi cermin tindakan evaluasi dan koreksi selanjutnya disamping tersedianya ruang untuk tersamanya umapan balik yang segera, berarti, dan

objektif bagi pemerintah demi tercapainya kinerja pelayanan public yang sesuai dengan kebutuhan dan tuntutan masyarakat.