

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja Aparatur

Kinerja Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu”.

Pengertian kinerja diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan sebuah perbedaan antara hasil dari suatu satuan kelompok kerja dengan kelompok kerja yang lainnya dimana salah satu kelompok kerja tersebut mendapatkan hasil yang lebih baik dari yang lainnya dan hasil tersebut dapat dibandingkan dengan melihat hasil-hasil tersebut. Kinerja aparatur pada dasarnya terbentuk setelah aparatur merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan aparatur belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja aparatur akan sulit terbentuk. Kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi.

Pengertian kinerja menurut Baban Sobandi dan kawan-kawan “Kinerja merupakan sesuatu yang telah dicapai oleh seseorang di dalam organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, *maupun impact*.” (Sobandi dkk, 2006:176).

Berdasarkan pengertian kinerja menurut ahli di atas, dapat dikatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh aparatur suatu instansi dalam menjalankan tugasnya dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input*, *output*, *outcome*, *benefit*, maupun *impact* dengan tanggung jawab dapat mempermudah arah penataan organisasi pemerintahan. Adanya hasil kerja yang dicapai oleh aparatur dengan penuh tanggung jawab akan tercapai peningkatan kinerja yang efektif dan efisien. Sementara itu menurut Amstrong dan Barong yang mengatakan bahwa:

“Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan tersebut. Kinerja adalah tentang apa yang dikerjakan dan bagaimana cara mengerjakannya. Kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi” (Amstrong, 2007:131)

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam perilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan. Pengertian lain menurut Maluyu S.P. Hasibuan bahwa:

“Kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu” (Hasibuan, 2001:34).

Pengertian kinerja menurut Hasibuan di atas bahwa untuk mencapai sebuah kinerja, seorang aparatur harus memiliki kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu agar dapat barjalan seperti yang diharapkan. Aparatur merupakan persamaan dari karyawan, hanya saja dapat dibedakan bahwa aparatur adalah pekerja yang digaji oleh pemerintah untuk melayani masyarakat, sedangkan karyawan adalah pekerja yang digaji oleh perusahaan untuk melayani

masyarakat. Sementara itu kinerja aparatur menurut Indra Bastian mengemukakan bahwa :

“Kinerja aparatur adalah suatu proses yang dilakukan seseorang yang melakukan pekerjaan dengan mendapatkan imbalan jasa berupa gaji dan tunjangan dari pemerintah. Unsur manusia sebagai aparatur maka tujuan badan (wadah yang telah ditentukan) kemungkinan besar akan tercapai sebagaimana yang diharapkan. Aparatur inilah yang mengerjakan segala pekerjaan atau kegiatan-kegiatan penyelenggaraan pemerintahan”. (Bastian, 2001:329).

Definsi kinerja yang telah dipaparkan oleh ahli diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja aparatur adalah seseorang yang mempunyai suatu pekerjaan dalam lingkungan organisasi demi mendapatkan imbalan berupa gaji atau tunjangan untuk memenuhi kebutuhan pribadinya, dalam menjalankan pekerjaannya didalam organisasi, aparatur tersebut dituntut bekerja secara baik agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan didalam organisasi. Pengertian kinerja menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Harbani Pasolong bahwa: “kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.” (Pasolong, 2007:176).

Berdasarkan pengertian kinerja dari ahli diatas, dapat ditafsirkan bahwa kinerja aparatur erat kaitannya dengan hasil pekerjaan seseorang dalam suatu organisasi, hasil pekerjaan tersebut dapat menyangkut kualitas, kuantitas, dan ketepatan waktu. Kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan dan keahlian dalam bekerja, tetapi juga sangat dipengaruhi oleh semangat kerjanya. Pendapat lain tentang kinerja, seperti yang dikemukakan oleh Widodo yang mengatakan bahwa: kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan

menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang di harapkan. (Widodo, 2006:78)

Definisi kinerja yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan suatu kegiatan yang dilakukan oleh aparatur dalam menjalankan pekerjaannya didalam organisasi sesuai dengan tanggungjawab yang telah diberikan kepadanya, sehingga dengan adanya pertanggungjawaban tersebut dapat memberikan hasil kerja seperti yang diharapkan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan. Faustino Cordosa Gomes (1995 : 195) mengemukakan definisi kinerja aparatur sebagai : “ungkapan seperti output, efisiensi serta efektivitas sering dihubungkan dengan produktifitas”.

Definisi yang dikemukakan oleh Faustino Cordosa Gomes tersebut dapat ditafsirkan bahwa kinerja aparatur merupakan suatu proses dari berjalannya suatu kegiatan dalam sebuah organisasi yang dapat dilihat dari kemampuannya memanfaatkan sumberdaya yang dimilikinya dan hasil seperti apa yang didapatkannya yang terlihat apakah pelaksanaan pekerjaannya baik atau sebaliknya yang kemudian dapat disebut dengan produktivitas kerja yang dihasilkan. Sementara itu definisi dari kinerja aparatur juga dikemukakan oleh Wirawan yang mengatakan bahwa :

“Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa inggris adalah performance, istilah performance sering diterjemahkan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu”. (Wirawan, 2009 :5)

Sejalan dengan pemikiran ahli diatas, bahwa kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh aparatur melalui fungsi-fungsi dan indikator-indikator suatu

pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan secara tepat pada sasaran yang dilakukan, definisi kinerja tersebut menjelaskan dimana suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh bagian organisasi dimana dalam upayanya tersebut bertujuan untuk meningkatkan kinerja sesuai dengan tujuan yang diharapkannya. Sementara itu kinerja menurut Prawirasentono adalah :

“Hasil kerja yang telah dicapai seseorang atau juga sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka mencapai tujuan organisasi masing-masing yang bersangkutan, secara legal tidak melanggar hukum, norma, dan etika”.

(Prawirosentono, 2008 :2)

Pengertian kinerja yang telah dipaparkan oleh ahli diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan seseorang, baik secara individu atau juga berkelompok membentuk organisasi yang mempunyai tujuan masing-masing dalam organisasinya yang dilihat dari hasil kerjanya dalam mencapai tujuan tersebut, dan dalam pembentukan organisasi tersebut tidak menyalahi hukum, norma, dan etika yang ada dalam bermasyarakat maupun berorganisasi. Sementara itu menurut Whitemore yang mendefinisikan “kinerja sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang dituntut dari seseorang“. (Whitemore, 1997 :104).

Definisi kinerja yang dikemukakan oleh ahli di atas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan pelaksanaan fungsi-fungsi yang merupakan syarat terbentuknya kinerja dari seseorang, dimana fungsi tersebut merupakan faktor pendorong keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kerjanya, fungsi-fungsi yang ada tersebut kemudian digunakan sebagai bekal untuk mencapai tujuan

dengan cara bekerjasama dengan orang lain dan dibawah perintah seseorang yang disebut pemimpin. Sedangkan definisi kinerja menurut Wexley dan Yukl adalah:

“Kinerja merupakan implentasi dari teori keseimbangan, yang mengatakan bahwa seseorang akan menunjukkan prestasi yang optimal bila ia mendapatkan manfaat (*benefit*) dan terdapat adanya rangsangan (*inducement*) dalam pekerjaannya secara adil dan masuk akal (*reasonable*)”.(Wexley dan Yukl, 1977:99).

Kinerja merupakan produk dari kegiatan administrasi yang didalamnya terjadi kegiatan kerjasama untuk mencapai tujuan dan proses pengelolaannya biasa disebut sebagai manajemen sebagai dasar acuan keberhasilan kinerja organisasi. Berdasarkan definisi di atas kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi yakni bagaimana ia melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Kinerja yang optimal akan dapat dicapai jika terdapat rasa keadilan yang dirasakan oleh pegawai maupun pengguna jasa. Rasa keadilan disini dapat dikatakan seperti mendapatkan apa yang seharusnya didapatkan baik oleh pengguna jasa maupun pegawai birokrat itu sendiri.

2.1.1.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Aparatur sebagai pelayan masyarakat, harus memberikan pelayanan terbaik untuk mencapai suatu kinerja. Kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati. Menurut Keith Davis yang dikutip oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi pencapain kinerja, faktor tersebut

berasal dari faktor kemampuan dan motivasi aparatur. Berdasarkan hal tersebut maka akan dijelaskan sebagai berikut:

“Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*), yang dirumuskan sebagai berikut: “*Human Performance = Ability + Motivation, Motivation = Attitude + Situation, Ability = Knowledge + Skill*” (Mangkunegara, 2005:13-14)

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Keith Davis diatas, dapat diartikan bahwa kinerja seorang aparatur itu dipengaruhi oleh faktor kemampuan dari aparatur, dimana kemampuan tersebut adalah kecerdasan intelektual dan keterampilan yang dimiliki aparatur, serta motivasi yang dimiliki aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat mempengaruhi hasil kerja dari seseorang tersebut. Keith Davis yang dikutip Anwar Prabu Mangkunegara menjelaskan bahwa kinerja yang dipengaruhi oleh dua faktor diatas sebagai berikut :

a. Faktor kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, kemampuan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*), artinya aparatur yang mempunyai IQ diatas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted*, dan *genius* dengan tingkat pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

b. Faktor motivasi (*Motivation*)

Motivasi dapat diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya, mereka yang bersikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*) terhadap suatu situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah, situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja, dan kondisi kerja.

(Mangkunegara, 2005:13-14)

Penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja diatas dapat diartikan apabila kinerja suatu aparatur dapat dipengaruhi oleh faktor kemampuan, dimana kemampuan yang dimiliki oleh seorang aparatur dipengaruhi oleh kemampuan berfikirnya (IQ), dimana apabila aparatur mempunyai tingkat IQ diatas rata-rata dan sesuai dengan tingkat pendidikan yang dijalannya serta jabatan yang ditempatinya maka akan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Selain IQ juga kemampuan dipengaruhi oleh keterampilan yang dimiliki oleh aparatur, dimana jika aparatur dapat terampil dalam mengerjakan pekerjaan dengan cekatan maka akan dapat dengan mudah mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kinerja juga dipengaruhi oleh motivasi, dimana motivasi didalamnya terdapat beberapa hal yang mempengaruhi seperti sikap aparatur dalam melaksanakan pekerjaannya dalam lingkungan organisasi, dimana sikap tersebut dapat dilihat dari dalam diri apakah aparatur tersebut dapat menerima dengan baik pekerjaan yang dilakukan dalam organisasi atau bersikap tidak suka yang dapat mempengaruhi situasi kerja, antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, dan pola kepemimpinan kerja.

Faktor yang mempengaruhi kinerja juga diungkapkan oleh Ruky untuk mengidentifikasi faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi sebagai berikut:

1. Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi. Semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut.
2. Kualitas input atau material yang digunakan oleh organisasi.

3. Kualitas lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataanruangan, dan kebersihan.
4. Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan.
5. Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerja sesuai dengan standar dan tujuan organisasi.
6. Pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi aspek kompensasi imbalan, promosi dan lainnya.

(Ruky, 2001:7)

Melihat faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikeukakan oleh ahli diatas, maka dapat diasumsikan bahwa faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari faktor teknologi, kinerja dapat terbantu dengan mengandalkan teknologi dimana semakin canggih teknologi yang digunakan, maka semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu juga kinerja dipengaruhi oleh kualitas sumber material yang dimiliki oleh seseorang atau organisasi, dimana akan mempengaruhi kinerja.

Kualitas lingkungan juga dapat berpengaruh terhadap kinerja, lingkungan yang bersih, keselamatan kerja juga mendai faktor pendorong kinerja seseorang, budaya organisasi dan kepemimpinan juga aka mempengaruhi kinerja dimana pola aparatur yang dapat di arahkan melalui budaya organisasi dan kepemimpinan yang tepat yang mampu mengelola sumberdaya apartur yang dimilikinya dalam organisasi.

Faktor yang mempengaruhi kinerja juga kemudian dikemukakan oleh Henry Simamora yang mengemukakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh :

1. Faktor Individual, dimana faktor ini juga didalamnya diepengaruhi oleh kemampuan dan keahlian individu, latar belakang seseorang tersebut, dan deomografi.
2. Faktor psikologis, dimana faktor ini juga didalamnya dipengaruhi oleh persepi, sikap, *personality*, pembelajaran, dan motivasi.

3. Faktor organisasi, dimana faktor ini juga didalamnya dipengaruhi oleh sumberdaya yang dimiliki, kepemimpinan, penghargaan, struktur, dan *job design*. (Simammora, 1999:32-33)

Faktor yang mempengaruhi kinerja aparatur di dalam organisasi diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja seseorang dapat dipengaruhi oleh 3 faktor utama yaitu faktor individu, psikologis, dan faktor organisasi, dimana faktor tersebut merupakan faktor pendorong utama dalam pencapaian kinerja, faktor individu merupakan faktor yang dipengaruhi oleh keahlian, latar belakang, dan demografi aparatur tersebut, dimana faktor tersebut dapat terlihat dan dapat diukur oleh orang lain, yang kedua adalah faktor psikologis dimana faktor tersebut muncul dari dalam diri (rohani) yang hanya bisa diukur oleh dirinya sendiri, dan yang ketiga adalah faktor organisasi dimana aparatur akan dihadapkan apakah mampu memanfaatkan lingkungan organisasi yang ada atau tidak. A.Dale Timple juga mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu :

“Faktor-faktor kinerja terdiri dari faktor internal dan faktor eksternal. Faktor internal (disposisional) yaitu faktor yang dihubungkan dengan sifat seseorang, sementara faktor eksternal berasal dari lingkungan.” (Dale, 1992:115)

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat ditafsirkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor internal, yang merupakan faktor yang lahir dari dalam diri, dimana faktor tersebut merupakan faktor yang berupa karakteristik yang dimiliki oleh seorang aparatur berupa sifat dan kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Faktor eksternal yang dimaksudkan merupakan faktor yang berasal dari luar diri seperti lingkungan organisasi, dimana lingkungan organisasi tersebut dapat berpengaruh kepada hasil kerja yang dihasilkan oleh seorang aparatur.

Faktor yang mempengaruhi kinerja juga dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabumangkunegara dalam bukunya *Evaluasi Kinerja SDM*, Anwar Prabumangkunegara mengemukakan bahwa “Penentu prestasi kerja aparatur didalam organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi”. (A.A. Anwar Prabumangkunegara , 2012:16-17). Faktor tersebut lebih lanjut dijelaskan oleh A.A. Anwar Prabumangkunegara yang menjelaskan bahwa :

1. Faktor individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fungsi fisiknya (jasmani), dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fungsi fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi yang baik, konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan fikiran/*Intelegensi Quotient (IQ)* dan kecerdasan emosional/*Emotional Quotient (EQ)* yang pada umumnya individu akan mampu bekerja dengan baik dan tingkat konsentrasi yang tinggi apabila mampu mempunyai kecerdasan fikiran dan mampu mengontrol kecerdasan emosi.
2. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja, faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai. Sekalipun faktor lingkungan organisasi kurang menunjang, maka bagi individu yang memiliki IQ dan EQ yang baik, sebenarnya tetap akan mampu berprestasi dalam bekerja, hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi dapat diubah dan bahkan diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu, tantangan bagi dirinya dalam berorganisasi. (Mangkunegara , 2012:16-17)

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh A.A. Anwar Prabumangkunegara diatas dapat diasumsikan bahwa kinerja dipengaruhi oleh dua faktor utama yaitu faktor individu yang didalamnya dipengaruhi oleh kondisi jasmani dan rohani seseorang yang dapat mempengaruhi tingkat konsentrasi yang

dimiliki oleh seseorang, untuk mendapatkan tingkat konsentrasi yang tinggi, seseorang diharuskan memiliki kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi yang tinggi. Faktor lingkungan organisasi merupakan faktor yang didalamnya terdapat hal-hal mengenai proses jalannya organisasi, seperti lingkungan kerja, fasilitas kerja, pola komunikasi, dan lainnya, akan tetapi faktor lingkungan organisasi bukan sebagai faktor utama dikarenakan jika lingkungan organisasi kurang memadai, akan dapat tertutupi oleh faktor individu yang baik, yang berarti faktor individu merupakan faktor utama dalam menentukan pencapaian kerja seseorang, dan faktor lingkungan organisasi merupakan faktor pelengkap yang menentukan keberhasilan seseorang dalam bekerja.

2.1.1.2 Penilaian Kinerja

Pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh C. Mengginson yang berpendapat bahwa :

“Penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses yang digunakan pimpinan untuk menentukan apakah seorang karyawan tersebut melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya” (Mengginson, 1997:79)

Pengertian penilaian kinerja diatas yang dikemukakan oleh Mengginson dapat diartikan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu penilaian terhadap hasil kerja dari seseorang kepada orang lain, dan biasanya hal tersebut dilakukan oleh pimpinan suatu organisasi kepada bawahannya untuk melihat apakah bawahannya mengerjakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya dengan rasa pertanggung jawaban yang tinggi. Penilaian kinerja juga sejalan dengan pemikiran oleh Mathis yang mengemukakan bahwa :

“Penilaian kinerja adalah proses melakukan evaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan standard, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut kepada karyawan”. (Mathis, 2006 : 382)

Pengertian penilaian kinerja yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat juga diartikan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu evaluasi yang dilakukan didalam organisasi untuk melihat seperti apa hasil kerja dari karyawan dan melakukan perbandingan dengan standard yang telah ditetapkan, apakah seseorang tersebut bekerja dibawah standard atau malah melebihi, yang dapat diketahui setelah melakukan evaluasi. Dessler juga mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah :

“Kegiatan memperbandingkan kinerja actual bawahan dengan standard-standard yang telah dibuat dan ditetapkan, penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur”. (Dessler, 2004:2).

Berdasarkan pengertian ahli diatas, penilaian kinerja juga diartikan sebagai suatu kegiatan untuk membandingkan hasil kerja yang telah dikerjakan oleh karyawan yang dilakukan penilaian oleh pemimpin sehingga dibuat keputusan-keputusan apakah hasil kerja karyawan tersebut memuaskan dan telah memenuhi standard atau tidak yang akan berguna untuk meningkatkan kualitas kerja didalam organisasi.

2.1.2 Pengertian Aparatur

Aparatur merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam suatu lembaga pemerintahan disamping faktor lain seperti uang, alat-alat yang berbasis teknologi misalnya komputer dan internet. Oleh karena itu sumber daya aparatur

harus dikelola dengan baik untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi organisasi pemerintahan untuk mewujudkan profesional pegawai dalam melakukan pekerjaan.

Setiap aparatur pemerintahan dalam menjalankan kinerjanya, harus selaludilandasi dengan tanggung jawab, dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menciptakan kualitas kinerja yang optimal dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pada umumnya. Sebuah lembaga pemerintah tidak lepas dari aparatursebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan, hal ini sesuai dengan pendapatSoerwono Handyaningrat yang mengatakan bahwa:

“Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian”. (Handyaningrat,1982:154).

Aparatur menurut definisi diatas dikatakan bahwa aparatur merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan atau negara dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek administrasi merupakan kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Setyawan Salam dalam buku yang berjudul *Manajemen Pemerintahan Indonesia* juga menjelaskan bahwa :

”Aparatur Pemerintah adalah pekerja yang digaji pemerintah melaksanakan tugas-tugas teknis pemerintahan melakukan pelayanan kepada masyarakat berdasarkan ketentuan yang berlaku” (Setyawan, 2004:169).

Aparatur berdasarkan pengertian di atas, maka aparatur pemerintahan merupakan seseorang yang digaji oleh pemerintah untuk melaksanakan tugas-tugas pemerintah secara teknis dengan berdasarkan ketentuan yang ada. Aparatur

suatu instansi pemerintahan dalam menjalankan tugasnya harus dilandasi dengan rasa penuh tanggung jawab, agar terciptanya kualitas suatu kinerja yang optimal yang dapat dirasakan langsung oleh masyarakat pada umumnya. Suatu instansi pemerintah tidak akan lepas dari aparatur sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan. Soerwono Handyaningrat juga mengatakan bahwa:

“Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian” (Handyaningrat, 1982:154).

Berdasarkan pengertian diatas, maka Aparatur dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Maka diperlukan aspek-aspek administrasi terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian. Maka dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara dibutuhkan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, maksud alat disini adalah seorang aparatur atau pegawai yang ada dalam suatu pemerintahan atau negara. Kinerja aparatur tidak lepas dari apa yang dinamakan dengan sumber daya manusia. SDM Merupakan salah satu faktor penunjang dalam menjalankan tugas kepegawaian bagi aparatur. Setiap aparatur mempunyai tugas menjalankan fungsi organisasi dan pemerintahan dengan baik dan terarah, berikut pengertian tentang sumberdaya aparatur.

Badudu dan Sutan dalam Kamus Umum Bahasa Indonesia, mengemukakan mengenai sumberdaya aparatur yaitu :

“ Sumberdaya aparatur terdiri dari kata sumber yaitu, tempat asal dari mana sesuatu datang, daya yaitu usaha untuk meningkatkan kemampuan, sedangkan aparatur yaitu pegawai yang bekerja di pemerintahan, jadi,

sumber daya aparatur adalah kemampuan yang dimiliki oleh pegawai untuk melakukan sesuatu". (Badudu dan Sutan, 1996:1372).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa sumber daya aparatur merupakan sesuatu yang dimiliki seorang pegawai yang berkemampuan untuk melakukan pekerjaan yang telah dibebankan kepadanya. Sumber daya aparatur merupakan faktor penting untuk meningkatkan kinerja suatu pemerintahan. Untuk itu sumber daya aparatur perlu dikelola melalui pemberian pendidikan dan latihan yang diterapkan oleh pemerintah, untuk mengembangkan sumber daya aparatur. Menurut Jhon M. Echols dan Hassan Shadily dalam Kamus Inggris Indonesia, bahwa Aparatur adalah seorang tenaga ahli, pekerjaan yang sesuai di bidangnya, dan berdasarkan jabatan".(Echols dan Hassan, 1996:449).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa Aparatur merupakan kinerja seseorang sesuai dengan jabatan yang diberikan kepadanya. Tugas yang diberikan kepada orang tersebut harus dipertanggung jawabkan, karena merupakan kewajiban yang harus dilaksanakan serta pekerjaan yang diberikan kepadanya tidak boleh ditinggalkan sebelum pekerjaan itu selesai. Setiap aparatur pemerintahan dalam menjalankan kinerjanya, harus selalu dilandasi dengan tanggung jawab, dalam melaksanakan tugasnya agar dapat menciptakan kualitas kinerja yang optimal dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pada umumnya. Sebuah lembaga pemerintah tidak lepas dari aparatur sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan, hal ini sesuai dengan pendapat Soerwono Handayani yang mengatakan bahwa:

"Aparatur ialah aspek-aspek administrasi yang diperlukan untuk dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara, sebagai alat untuk mencapai tujuan dalam organisasi. Aspek-aspek administrasi itu terutama ialah

kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian” (Handyaningrat, 1982:154).

Aparatur menurut definisi diatas dikatakan bahwa aparatur merupakan organisasi kepegawaian dalam penyelenggaraan administrasi pemerintahan atau negara dalam melayani masyarakat. Aspek-aspek administrasi merupakan kelembagaan atau organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Pendayagunaan aparatur pada dasarnya ditujukan untuk meningkatkan kemampuannya dalam menyelenggarakan pembangunan serta melaksanakan tugas pelayanan pemerintahan dengan cara-cara yang dapat meningkatkan hasilguna dan daya guna.

2.1.3 Pengertian Pembinaan

Pembinaan merupakan totalitas dari kegiatan yang meliputi perencanaan, pengaturan, dan penggunaan pegawai sehingga menjadi pegawai yang mampu mengemban tugas menurut bidangnya masing-masing. Pengertian pembinaan dikemukakan oleh Musanef bahwa :

“Pembinaan adalah suatu proses penggunaan manusia, alat, materi, waktu, dan metode sistem yang didasarkan pada prinsip tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan, dengan daya dan hasil yang sebesar-besarnya” (Musanef, 1991:11)

Pengertian pembinaan menurut ahli diatas dapat diasumsikan bahwa pembinaan merupakan sebuah proses dimana didalamnya terdapat aktivitas dengan menggunakan manusia yang akan diberikan bekal dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang ada yang mempunyai tujuan, perencanaan, penggunaan waktu, metode, agar dapat menghasilkan hasil yang sebesar-besarnya

didalam tujuannya. Miftah juga menjelaskan dalam bukunya *Pembinaan Organisasi* mengemukakan bahwa :

1. Pembinaan adalah suatu proses, atau pernyataan menjadi lebih baik.
2. Pembinaan merupakan suatu strategi yang unik dari suatu sistem pembaharuan dan perubahan.
3. Pembinaan merupakan suatu pernyataan yang normatif, yakni menjelaskan bagaimana perubahan dan pembaharuan yang berencana serta pelaksanaannya.
4. Pembinaan berusaha untuk mencapai efektivitas, efisiensi dalam suatu perubahan dan pembaharuan yang dilakukan tanpa mengenal henti.
(Miftah, 1998:16-17)

Pembinaan seperti yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat diasumsikan sebagai suatu proses dimana bertujuan untuk merubah sesuatu atau seseorang untuk menjadikannya lebih baik dengan sebuah metode dan strategi-strategi yang direncanakan dimana dilakukan tanpa mengenal henti agar dapat menciptakan efisiensi dan efektivitas. Poerwadarminta juga mengemukakan mengenai pembinaan bahwa : “Pembinaan adalah suatu usaha, tindakan dan kegiatan yang dilakukan secara berdaya gun, behasil guna untuk memperoleh hasil yang lebih baik” (Poerwadarminta, 1984:34)

Pembinaan menurut ahli diatas dapat diasumsikan bahwa pembinaan merupakan suatu tindakan yang dilakukan dalam rangka merubah sesuatu menjadi lebih baik, agar lebih berguna dan dapat bermanfaat. Pembinaan menurut Thoha Miftah lebih lanjut mengemukakan bahwa :

“Pembinaan adalah suatu proses, hasil atau pernyataan menjadi lebih baik, dalam hal ini mewujudkan adanya perubahan, kemajuan, peningkatan, pertumbuhan, evaluasi atau berbagai kemungkinan atas sesuatu” (Miftah, 1998 : 8)

Pembinaan yang dikemukakan oleh Thoha diatas dapat diartikan bahwa pembinaan merupakan suatu cara penyampaian yang didalamnya terdapat proses

perubahan secara perlahan agar menjadi lebih baik dengan adanya evaluasi terhadap perubahan tersebut. Sementara itu pembinaan juga menurut Widjaja bahwa :

“Pembinaan adalah suatu proses atau pengembangan yang mencakup urutan-urutan pengertian, diawali dengan mendirikan, membutuhkan, dan memelihara pertumbuhan tersebut disertai dengan adanya perbaikan-perbaikan, sehingga dapat menyempurnakannya” (Widjaja, 1988:46)

Pembinaan yang dikemukakan oleh Widjaja diatas dapat diartikan bahwa pembinaan merupakan suatu proses dimana didalamnya terdapat proses perbaikan agar menjadi lebih baik, didalam proses menjadi lebih baik tersebut dilakukan evaluasi guna secara berkala melihat perkembangan yang ada sehingga dapat dilakukan perbaikan-perbaikan secara perlahan, sehingga dapat disempurnakan sesuai dengan tujuan yang diinginkan.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan suatu hasil yang dihasilkan oleh aparatur melalui fungsi-fungsi dan indikator-indikator dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan secara tepat pada sasaran yang dilakukan, penggunaan fungsi-fungsi tersebut didasarkan pada kemampuan aparatur dalam menjalankan pekerjaannya, selain itu juga penggunaan fungsi yang ada di dasarkan pada lingkungan organisasi dalam suatu lingkungan pekerjaannya dimana hasil yang didapat merupakan bentuk dari kemampuan dirinya.

Aparatur dapat dikatakan sebagai alat untuk mencapai tujuan didalam organisasi dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara. Maka diperlukan

aspek-aspek administrasi terutama kelembagaan atau organisasi dan kepegawaian. Maka dalam penyelenggaraan pemerintahan atau negara dibutuhkan suatu alat untuk mencapai tujuan organisasi, yang dimaksudkan dengan alat tersebut adalah seseorang yang mempunyai jabatan-jabatan dalam menyelenggarakan urusan dalam organisasi pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan kepadanya.

Pembinaan merupakan sebuah proses dimana didalamnya terdapat aktivitas dengan menggunakan manusia yang akan diberikan bekal dengan menggunakan sumberdaya-sumberdaya yang ada yang mempunyai tujuan, perencanaan, penggunaan waktu, metode, agar dapat menghasilkan hasil yang sebesar-besarnya didalam tujuannya

Kinerja aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang membina Tenaga Kerja Indonesia (TKI) di Kabupaten Subang dipengaruhi oleh dua faktor yaitu :

Pertama, Faktor Individu aparatur, yaitu tiap-tiap aparatur yang bekerja di di dalam organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang yang merupakan faktor terpenting dalam mencapai hasil kerja yang berkualitas, faktor individu didalamnya dipengaruhi oleh tingkat kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quotiont (IQ)* dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quotiont (EQ)*. Kecerdasan pikiran merupakan kepintaran aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang dalam melakukan pembinaan terhadap TKI di Kabupaten Subang, kecerdasan pikiran yang dimiliki seperti kemampuan tingkat

berfikir dan tingkat pengetahuan yang dimiliki oleh aparatur dalam menyelesaikan tugas-tugas pembinaan terhadap TKI di Kabupaten Subang.

Kecerdasan emosi merupakan kemampuan dari aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang untuk mengontrol tingkat emosinya dalam melaksanakan tugas-tugasnya berupa pembinaan TKI di Kabupaten Subang agar mampu bekerja meskipun dibawah tekanan dan bekerja dengan penuh rendah hati sehingga menghasilkan hasil kerja yang baik serta mempunyai tingkat akuntabilitas yang tinggi. Melalui kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi yang baik, maka akan dapat memiliki tingkat konsentrasi yang tinggi, sehingga akan dapat menghasilkan kinerja yang baik, akan tetapi sebaliknya apabila tingkat kecerdasan pikiran, kecerdasan emosi dan konsentrasi aparatur itu rendah, maka hasil kerja yang dicapai juga akan rendah.

Kedua, Faktor lingkungan organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja yang dimiliki oleh aparatur, lingkungan kerja didalamnya terdapat uraian jabatan yang jelas, yaitu struktur organisasi yang jelas dalam pelaksanaan pembinaan terhadap TKI di Kabupaten Subang, kemudian adanya autoritas yang memadai yaitu kewenangan-kewenangan yang diberikan kepada aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dilakukan dengan penuh tanggungjawab dalam pelaksanaannya. Target kerja yang menantang juga menjadi faktor pendorong menciptakan hasil kerja yang baik dari aparatur, dengan adanya target kerja, aparatur akan merasa tertantang dan semakin bersemangat melaksanakan pekerjaannya.

Pola komunikasi, hubungan kerja, dan iklim kerja antara aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang baik juga akan mempengaruhi hasil kerja yang dicapai, dengan adanya pola komunikasi hubungan kerja, dan iklim kerja yang lancar, maka aparatur tidak akan merasa tertekan melaksanakan pekerjaannya dan membuat kenyamanan dalam bekerja meningkat, selain itu juga peluang berkarir yang lebih baik akan semakin membuat ketenangan aparatur semakin meningkat, kemudian fasilitas dalam membantu pengerjaan pelaksanaan pembinaan terhadap TKI di Kabupaten juga harus dimiliki secara baik dan memadai, karena fasilitas yang baik sangat diperlukan guna mencapai hasil kerja yang baik.

Lingkungan organisasi sebenarnya bukan merupakan faktor penentu keberhasilan seorang aparatur dalam menjalankan pekerjaannya, akan tetapi hasil kerja yang baik utamanya dipengaruhi oleh faktor individu yang baik dari aparatur, apabila faktor individu sangat baik dimiliki oleh aparatur, sekalipun lingkungan organisasi yang ada kurang menunjang, maka aparatur yang memiliki IQ, EQ, dan Konsentrasi yang tinggi akan mampu menghadapi tekanan di lingkungan organisasi tersebut, dan bahkan akan dapat menciptakan lingkungan organisasi seperti yang diinginkannya.

Kerangka pemikiran yang telah dibuat oleh peneliti diatas, maka peneliti membuat definisi operasional mengenai penelitian ini sebagai berikut :

1. Kinerja merupakan suatu hasil kerja yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membina TKI di Kabupaten Subang.

2. Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang merupakan suatu lembaga pemerintah yang menyelenggarakan pembinaan kepada TKI di Kabupaten Subang.
3. Pembinaan merupakan suatu cara penyampaian yang bertujuan untuk memberikan bekal kepada TKI agar mempunyai keahlian sebelum diberangkatkan ke Luar Negeri.
4. TKI merupakan orang-orang yang terdiri dari laki-laki dan perempuan yang mempunyai batas usia tertentu yang dilatih oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi untuk diberangkatkan ke Luar Negeri.
5. Kabupaten Subang merupakan Kabupaten yang ada di wilayah Provinsi Jawa Barat.
6. Kinerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi membina TKI di Kabupaten Subang dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu :
 - 1) Individu, yaitu tiap-tiap orang yang merupakan aparatur di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dan individu dipengaruhi oleh :
 - a. Kecerdasan fikiran adalah kemampuan berupa kecerdasan berfikir dari tiap-tiap aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam melaksanakan tugas pembinaan kepada TKI di Kabupaten Subang.
 - b. Kecerdasan Emosional adalah kemampuan dari tiap-tiap aparatur untuk mengontrol emosi dalam melaksanakan tugas pembinaan kepada TKI di Kabupaten Subang.

- c. Konsentrasi adalah kemampuan dari tiap-tiap aparatur untuk tetap fokus dalam bekerja melaksanakan tugas pembinaan kepada TKI di Kabupaten Subang.
- 2) Lingkungan organisasi merupakan lingkungan kerja Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi yang dipengaruhi oleh :
- a. Uraian jabatan adalah pembagian jabatan yang jelas dan terstruktur di lingkungan organisasi Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - b. Autoritas adalah kewenangan dari tiap-tiap aparatur dalam melaksanakan tugas dan fungsinya membina TKI di Kabupaten Subang.
 - c. Target kerja adalah tujuan yang telah dibuat oleh Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi dalam rangka penyelenggaraan pembinaan terhadap TKI di Kabupaten Subang.
 - d. Pola komunikasi adalah pola interaksi antara tiap aparatur di dalam Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - e. Hubungan Kerja adalah hubungan kerja atau profesionalisme antara satu aparatur dengan aparatur lainnya dalam bekerja di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
 - f. Iklim Kerja adalah suasana kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang.

- g. Peluang berkarir adalah peluang bagi aparatur untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik di Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.
- h. Fasilitas Kerja adalah semua benda yang digunakan untuk menunjang kerja aparatur Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi.

Berdasarkan oleh definisi operasional yang telah dibuat oleh peneliti diatas, maka peneliti menggambarkan model kerangka pemikiran sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran

