BAB II

TINJAUAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Tinjauan Pustaka

2.1.1 Pengertian Kinerja Aparatur

Kinerjaaparatur merupakan istilah yang berasal dari kata *job performance* atau *Actual Performance* (Prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Definisi kinerja yang dikemukakan oleh Kusriyanto adalah "perbandingan hasil yang dicapai oleh tenaga kerja persatuan waktu". (Kusrianto, 1991:3)

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 organisasi dalam kurun waktu tertentu, baik yang terkait dengan *input, output, outcome, benefit,* maupun *impact*." (Sobandi dkk, 2006:176).

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 Baron yang dikutip oleh Wibowo 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 (Wibowo, 2007:7).

Berdasarkan pengertian di atas bahwa hasil yang dicapai oleh seorang aparatur menurut ukuran profesionalisme dalam pekerjaannya diaplikasikan dalam prilaku, kecerdasan dan kemampuan sesuai dengan peranan, kegiatan dan tugas yang telah ditentukan. Maluyu S.P. Hasibuan mengungkapkan mengenai kinerja 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. Anwar Prabu Mangkunegara mengatakan bahwa:

> Kinerja aparatur adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2007 : 9)

Kinerja aparatur yang dikemukakan oleh ahli diatas diasumsikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seorang aparatur dalam melakukan suatu pekerjaan dapat dievaluasi tingkat kinerjanya, kenyataannya untuk mencapai kinerja yang diinginkan tidaklah mudah, banyak hambatan-hambatan yang harus dilewati. 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).

Pengertian kinerja diatas diartikan 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 (2006:78) 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 diartikan 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, definsi kinerja tersebut menjelaskan dimana suatu gambaran mengenai tingkat pencapaian dan pelaksanaan tugas yang dilakukan oleh seluruh bagian oragnisasi 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 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 dikemukakanoleh ahli diatas dapat diartikan bahwa kinerja merupakan seseorang yang 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).

Kinerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan fungsi-fungsi yang merupakan syarat terbentuknya kinerja dari seseorang, dimana fungsi tersebut merupakan faktor pendorong keberhasilan seseorang dalam mencapai hasil kerjanaya, 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. Sementaraitu Keith Davis mengartikankinerjasebagai “prestasikerjadari hasil kerja yang dicapaiseseorang”. (Davis, 2008:170)

Berdasarkan pengertian diatas, dapat diartikan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan seseorang dalam melaksanakan pekerjaan yang

dilakukannya dengan baik sehingga dapat melahirkan prestasi kerja atas pekerjaan yang dilakukannya.

2.1.2 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. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis yang memberikan rumus sebagai berikut :

> *Human Performance = Ability + Motivation*
> *Motivation = Attitude + Situation*
> *Ability = Knowledge + Skill*
> (Davis, 1989 : 218)

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh Keith Davis diatas, dapat diartikan bahwa kinerja seorang aparatur dipengaruhi oleh kemampuan dari aparatur itu sendiri, dan motivasi. Kemampuan seorang aparatur lahir dari kemampuan pengetahuannya dan keterampilan yang dimilikinya, sedangkan motivasi lahir dari sikap dan kondisi di lingkungan organisasi yang ada. Sementara itu lebih lanjut penjelasan mengenai faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Keith Davis yang dikutip dalam A.A. Anwar Prabu Mangkunegara 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 =Atitude+Situation, Ability= Knowledge+Skill.*
> (Mangkunegara, 2005:13-14)

Keith Davis dalam 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 menunjukan motivasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap suatu situasi kerjanya akan menunjukan motivasi kerja yang rendah, motivasijuga mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas 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 dijalaninya serta jabatan yang ditempatinya maka akan mampu mengerjakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan baik. Selain IQ juga kemampuan dipengaruhi oleh keterampilan yang dimilki oleh aparatur, dimana jika aparatur dapat terampil dalam mengerjakan pekerjaan dengan cekatan makan 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, fasilitasas 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 yangdigunakan untuk mengahasilkan produk atau jasa yang dihasilkan olehorganisasi. semakin berkualitas teknologi yang digunakan, maka akansemakin 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 adadalam 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 diguanakan, maka semakin baik pula kualitas kerja yang dihasilkan, selain itu juga kinerj 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 Hennry Simamora dalam Mangkunegara 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*.
   (Mangkunegara, 2012 :14-15)

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang didalam 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 deomografi 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 Timpledalam Mangkunegara juga mengemukakan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor-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. (Mangkunegara, 2012-15)

Faktor yang mempengaruhi kinerja yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat ditafsirkan bahwa kinerja dapat dipengaruhi oleh dua fator 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 dimaksudakan 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 Mangkunegara dalam bukunya *Evaluasi Kinerja SDM*juga sejalan dengan pendapat A. Dale Tample, Anwar Prabumangkunegara mengemukakan bahwa “Penentu prestasi kerja aparatur didalam organisasi dipengaruhi oleh dua faktor yaitu faktor individu dan faktor organisasi”. (Mangkunegara , 2012:16-17). Faktor tersebut lebih lanjut dijelaskan oleh Mangkunegara 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 potansi dirinya secara optimal dalam pencapaian tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan fikiran/*Intelegensi Quotiont (IQ)* dan kecerdaasan

emosional/Emotional Quotiont (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, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pole komunikasi kerja yang efektif, hubungan kerja yang harmonis, iklim kerja respek dn dinamis, 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 memliki kecerdasan pikiran dan kecerdasan emosi yang tinggi. Faktor lingkungan organisasi merupakan faktor yang didalmnya 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.

2.1.3 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 kerja yang optimal dan dirasakan manfaatnya oleh masyarakat pada umumnya. Sebuah lembaga pemerintah tidak lepas dari aparatursebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan, hal ini sesuai dengan pendapatHandayaningrat 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. (Handayaningrat,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).

Berdasarkan pengertian di atas, maka aparatur pemerintah diartikan sebagai 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 umunya. Suatu instansi pemerintah tidak akan lepas dari aparatur sebagai pelaksana penyelenggaraan pemerintahan.Soerwono Handayaningrat 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. (Handayaningrat,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 dimilki oleh pegawai untuk melakukan sesuatu. (Badudu dan Sutan, 1996:1372).

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa sumber adaya 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. Sementara itu pengertian aparatur menurut Bambang Yodoyono dalam bukunya Otonomi Daerah mengemukakan bahwa aparatur merupakan seseorang yang melaksanakan kebijakan publik (Yudoyono, 2001 :61)

Berdasarkan pendapat di atas, bahwa Aparatur merupakan seseorang yang bekerja di dalam sektor publik yang menjalankan pekerjaan 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 bolehditinggalkan 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 Handayaningrat yang mengatakan bahwa:

> Aparatur adalah 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 (Handayaningrat,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.

Sementara itu aparatur menurut Indra Bastian mengemukakan bahwa :

> Aparatur adalah orang 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 aparatur yang telah dipaparkan oleh ahli diatas dapat diasumsikan bahwa 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.

2.1.4 Pengertian Pembangunan

Deddy T. Tikson mengemukakan bahwa pembangunan nasional dapat pula diartikan sebagai transformasi ekonomi, social dan budaya secara sengaja melalui kebijakan dan strategi menuju arah yang diinginkan (Deddy T. Tikson, 2005 : 21).

Definisi yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat diartikan bahwa pembangunan merupakan arah menuju perubahan baik secara ekonomi, sosial, dan budaya yang dilakukan secara sengaja dengan perencanaan-perencanaan yang dilakukan guna mencapai tujuan perubahan tersebut kearah yang lebih baik.Siagian memberikan pengertian tentang pembangunan sebagai:

> Suatu usaha atau rangkaian usaha pertumbuhan dan perubahan yang berencana dan dilakukan secara sadar oleh suatu bangsa, Negara dan pemerintah, menuju modernitas dalam rangka pembinaan bangsa (*nation building*).(Siagian, 1994 : 87)

Definsi mengenai pembangunan diatas yang dikemukakan oleh Siagian, maka dapat diartikan bahwa pembangunan merupakan suatu cara untuk merubah kehidupan sosial dalam bernegara untuk menuju perbaikan guna mencapai kesejahteraan. Sedangkan Pengertian Pembangunan Menurut Dilla, adalah:

> Perubahan menuju pola-pola masyarakat yang memungkinkan realisasi yang lebih baik dari nilai-nilai kemanusiaan yang memungkinkan suatu masyarakat mempunyai kontrol yang lebih besar terhadap lingkungan dan terhadap tujuan politiknya, dan yang memungkinkan pada warganya memperoleh kontrol yang lebih terhadap diri mereka sendiri. (Dilla, 2007 : 54)

Pengertian pembangunan yang dikemukakan oleh ahli diatas dapat diartikan bahwa pembangunan merupakan perubahan menuju kearah yang lebih baik, dimana pembangunan tersebut bertujuan agar masyarakat mempunyai kemampuan untuk mengendalikan lingkungannya dan mengendalikan dirinya dalam hidup bermasyakat, pembangunan dilakukan supaya kehidupan masyarakat dapat lebih baik. Pengertian pembangunan yang dikemukakan oleh ahli diatas juga sejalan dengan konsep pembangunan menurut

2.2 Kerangka Pemikiran

Kinerja merupakan hasil kerja yang dilakukan oleh aparatur melalui fungsi-fungsi dan indikator-indikator dalam menjalankan suatu pekerjaan dalam waktu yang telah ditentukan secara tepat pada sasaran yang dilakukan, penggunaan funsi-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 sesorang yang mempunyai jabatan-jabatan dalam menyelenggarakan urusan

dalam organisasi pemerintahan sesuai dengan tugas dan fungsi yang telah diberikan kepadanya.

Pembangunan merupakan suatu cara yang dilakukan oleh pemerintah dalam rangka memperbaiki derajat kehidupan masyarakat dengan cara membangun karakter masyarakat, insfrastruktur, dan perekonomian guna menjadikannya lebih baik, pembangunan dilakukan dengan tujuan untuk menghapuskan keterbelakangan yang ada didalam masyarakat sehingga masyarakat dapat lebih mampu mempunyai kontrol terhadap lingungannya dan mengarah kepada kesejahteraan.

Kinerja aparatur dalam melakukan pembangunan di Desa Kebondanas, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang, dipengaruhi oleh 2 faktor utama yaitu kemampuan dan motivasi, yang dapat dijelaskan sebagai berikut:

Pertama, yaitu kemampuan aparatur dalam menjalankan tugas-tugasnya dalam pembangunan di Desa Kebondanas, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang sangat dipengaruhi oleh aspek kemampuan apartur itu sendiri, kemampuan yang dimaksudkan yaitu kemampuan berupa kecerdasan intelektual atau *Intelegence Quintion(IQ)*. Aparatur yang cerdas atau mempunyai tingkat *IQ* diatas rata-rata (110-120) disertai dengan wawasan yang banyak, maka akan dapat mengerti dan memahami kebutuhan dalam pembangunan apa saja yang dibutuhkan oleh masyarakat, serta aparatur yang mempunyai kecerdasan intelektual akan dapat mampu mengatasi permasalahan-permasalahan dalam pembangunan di Desa Kebondanas, akan tetapi apabila tingkat *IQ*aparaturdibawah rata-rata, maka dalam melaksanakan pembangunan di Desa Kebondanas akan

dapat terhambat dikarenakan apartur akan kurang memberikan solusi dalam pemecahan masalah-masalah pembangunan di Desa Kebondanas.

Kemampuan bukan hanya dari kecerdasan intelektual, kemampuan berupa keterampilan atau *skill* aparatur juga sangat diperlukan guna memperlancar pembangunan, aparatur dengan tingkat *IQ* diatas rata-rata dan disertai dengan tingkat keterampilan yang baik yaitu kemampuan untuk memimpin masyarakat, mampu mengajak masyarakat, dan mampu memberikan motivasi kepada masyarakat untuk mengikuti arahannya akan dapat dengan mudah menjalankan tugas-tugasnya melakukan pembangunan di Desa Kebondanas, dengan skill mempengaruhi masyarakat dan memotivasi masyarakat, maka pembangunan di Desa Kebondanas akan dapat terealisasi dengan cepat karena adanya gotong royong. aparatur yang tidak memliki keterampilan dalam memimpin masyarakat ditambah dengan tingkat kecerdasan intelektual dibawah rata-rata, maka akan dapat menghambat tugas-tugasnya dalam melakukan pembangunan di Desa Kebondanas.

Kedua, yaitu motivasi yang merupakan juga sikap aparatur dalam lingkungan organisasinya dan dalam melaksanakan pembangunan di Desa Kebondanas, motivasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yang mempengaruhi yaitu, sikap kepemimpinan, dimana sikap yang ditunjukan oleh Kepala Desa dalam memimpin aparatur bawahannya, dan aparatur lainnya dalam menjalankan tugasnya beserta bawahannya akan dapat mempangaruhi jalannya pembangunan, aparatur dengan karakter pemimpin dan mampu mengarahkan bawahannya kearah yang benar akan mampu melaksanakan pembangunan dengan baik, selain itu juga

sikap masyarakat atau bawahan terhadap aparatur juga akan mampu mempengaruhi motivasi dalam bekerja, sikap bawahan atau masyarakat yang baik dan pro terhadap jalannya kepemimpinan dari aparatur dalam melaksanakan pembangunan akan memperlancar jalannya pembangunan di Desa Kebondanas.

Fasilitas kerja yang digunakan juga harus memadai agar dapat meningkatkan motivasi aparatur dalam bekerja. Hubungan kerja dan kondisi kerja harus tercipta dengan baik bersama aparatur lainnya agar motivasi setiap aparatur lebih meningkat dan menghasilkan kinerja yang baik dan yang disukai semua pihak dengan pola komunikasi yang baik, sehingga apabila semua faktor yang mempengaruhi motivasi aparatur terpenuhi dengan baik, maka akan dapat mempengaruhi jalannya pembangunan di Desa Kebondanas, dengan aparatur yang selalu termotivasi dalam bekerja, ditambah dengan kemampuan yang baik, maka pembangunan akan dapat berjalan lancar, sebaliknya apabila motivasi aparatur rendah dan kurang ditunjang oleh kemampuan yang baik, maka pembangunan di Desa Kebondanas akan mengalami hambatan dan dapat tidak terealisasikan.

Berdasarkan kerangka pemikiran yang peneliti paparkan diatas, maka peneliti membuatkan definisi operasional Kinerja aparatur dalam pembangunan Desa Kebondanas seperti berikut :

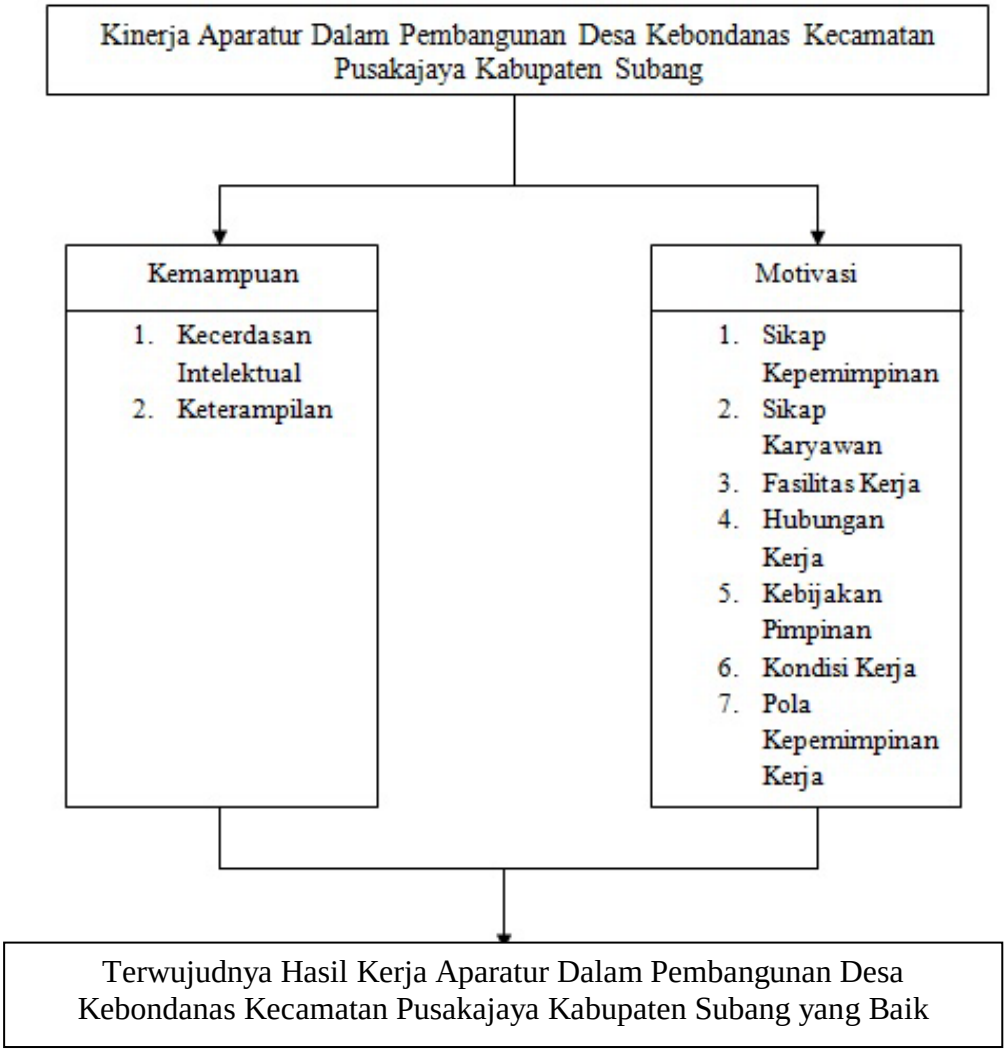
1. Kinerja merupakan suatu hasil yang diperoleh oleh aparatur dalam mengerjakan pekerjaannya dalam Pembangunan di Desa Kebondanas.
2. Aparatur merupakan seseorang yang bekerja di lingkungan organisasi Desa Kebondanas yang mempunyai kewajiban melaksanakan pembangunan di desa tersebut.

3. Pembangunan merupakan suatu upaya yang dilakukan guna meningkatkan insfrastruktur, dan karakter di masyarakat agar kehidupan masyarakat lebih baik dan menghilangkan keterbelakangan.
4. Desa Kebondanas merupakan suatu kesatuan masyarakat hukum yang mempunyai wilayah di Kabupaten Subang, yang memiliki pemerintahan sendiri untuk mengurusi pembangunan di Desa Kebondanas, Desa Kebondanas merupakan desa yang sering mengadakan kegiatan antar Kecamatan.
5. Kinerja aparatur dalam pembangunan di Desa Kebondanas, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang dipengaruhi oleh faktor-faktor yaitu :
    1) Kemampuan adalah suatu daya atau keahlian yang dimiliki oleh aparatur dalam melakukan pembangunan di Desa Kebondanas, dan kemampuan dipengaruhi oleh :
        a. Kecerdasan Intelektual adalah kemampuan berupa kecerdasan berfikir dari aparaturdalam melaksanakan pembangunan di Desa Kebondanas.
        b. Keterampilan adalah kretivitas aparatur dalam pembangunan di Desa Kebondanas.
    2) Motivasi merupakan semangat bekerja yang dimiliki oleh aparatur dalam pembangunan di Desa Kebondanas yang dipengaruhi oleh :

a. Sikap kepemimpinan adalah perilaku setiap aparatur yang mempunyai jabatan dalam memimpin bawahannya melaksanakan proses pembangunan di Desa Kebondanas.
b. Sikap Karyawan adalah perilaku aparatur yang menjadi bawahan terhadap kebijakan-kebijakan atasan, atau aparatur yang mempunyai jabatan yang setara dalam Pembangunan di Desa Kebondanas.
c. Fasilitas Kerja adalah semua benda yang digunakan untuk menunjang kerja dari aparatur desa dalam pembangunan di Desa Kebondanas.
d. Hubungan Kerja adalah hubungan antara tiap aparatur desa dengan aparatur lainnya dalam melaksanakan pembangunan di Desa Kebondanas.
e. Kebijakan Pimpinan adalah suatu aturan yang dibuat oleh Kepala Desa dalam melaksanakan pembangunan di Desa Kebondanas.
f. Kondisi Kerja adalah keadaan pembangunan di Desa Kebondanas.
g. Pola Kepemimpinan adalah pola kepemimpinan yang dimiliki oleh Kepala Desa dalam melakukan pembangunan di Desa Kebondanas.

Berdasarkan definisi operasional yang telah peneliti buat diatas, maka peneliti menggambarkankan definsi operasional tersebut sebagai berikut :

Gambar 2.1
Model Kerangka Pemikiran



2.3 Hipotesis Kerja

Hipotesis kerja dalam penelitian ini bahwa kinerja aparatur dalam pembangunan Desa Kebondanas, Kecamatan Pusakajaya, Kabupaten Subang ditentukan oleh faktor kemampuan dan motivasi.