BAB II

LANDASAN TEORI

2.1. Konsep Sistem Informasi

Dalam berbagai unit kerja yang ada pada setiap organisasi membutuhkan informasi dari berbagai sumber luar organisasi dan yang bersumber dari unit-unit kerja lain dari organisasi itu sendiri, sehingga menghasilkan berbagai macam informasi yang diperlukan.

Sistem Informasi menurut Andri Kristanto (2008:13) yaitu "suatu system didalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi, mendukung operasi, bersifat manajerial, dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar tertentu dengan laporan-laporan yang diperlukan".

Suatu sistem informasi yang baik harus mempunyai tujuan dan sasaran yang tepat karena hal ini akan sangat menentukan dalam mendefinisikan masukan yang dibutuhkan sistem dan juga keluaran yang dihasilkan.

2.1.1. Konsep Dasar Sistem

Sistem menurut Andri Kristanto (2008:1) yaitu "kumpulan elemen-elemen yang saling terkait dan bekerja sama untuk memproses masukan (input) yang ditujukan kepada sistem tersebut dan mengolah masukan tersebut sampai menghasilkan keluaran (output) yang diinginkan".

2.1.1.1. Karakteristik Sistem

Adapun karakteristik yang dimiliki oleh sistem menurut Edhy Sutanta (2003:3) dijelaskan sebagai berikut :

1. Mempunyai komponen

   Suatu sistem terdiri dari sejumlah komponen yang saling berintegrasi yang artinya bekerja sama membentuk suatu kesatuan. Komponen sistem dapat berupa subsistem-subsitem yang dapat mempunyai sistem yang lebih besar (*supra system*).

2. Mempunyai batas (*boundary*)

   Batas sistem diperlukan untuk membedakan satu sistem dengan system yang lain. Tanpa adanya batas sistem, maka sangat sulit untuk menjelaskan suatu sistem. Batas sistem akan memberikan batasan *scope* tinjauan terhadap sistem.

3. Mempunyai lingkungan (*environments*)

   Lingkungan sistem adalah segala sesuatu yang berada di luar sistem. Lingkungan sistem dapat menguntungkan ataupun merugikan. Umumnya, lingkungan yang menguntungkan akan selalu dipertahankan untuk menjaga keberlangsungan sistem. Sedangkan lingkungan system yang merugikan akan diupayakan agar mempunyai pengaruh seminimal mungkin, bahkan jika mungkin ditiadakan.

4. Mempunyai penghubung/ antar muka (*interface*) antar komponen

   Penghubung/ antar muka merupakan komponen sistem, yaitu segala sesuatu yang bertugas menjembatani hubungan antar komponen dalam sistem. Penghubung/ antar muka merupakan sarana yang memungkinkan setiap komponen saling berinteraksi, dan berkomunikasi dalam rangka menjalankan fungsi masing-masing komponen. Dalam dunia komputer, penghubung/ antar muka dapat berupa berbagai macam tampilan dialog layar monitor yang memungkinkan seseorang dapat dengan mudah mengoperasikan sistem aplikasi komputer yang digunakannya.

5. Mempunyai masukan (*input*)

   Masukan merupakan komponen sistem, yaitu segala sesuatu yang perlu dimasukkan ke dalam sistem sebagai bahan yang akan diolah lebih lanjut untuk menghasilkan keluaran yang berguna.

6. Mempunyai pengolah (*processing*)

   Pengolah merupakan komponen sistem yang mempunyai peran utama mengolah masukkan agar menghasilkan keluaran yang berguna bagi para pemakainya. Pengolahan adalah berupa program aplikasi komputer yang dikembangkan untuk keperluan khusus. Program aplikasi tersebut mampu menerima masukkan, mengolah masukkan, dan menampilkan hasil olahan sesuai dengan kebutuhan pemakai.

7. Mempunyai keluaran (*output*)

   Keluaran merupakan komponen sistem yang berupa berbagai macam bentuk keluaran yang dihasilkan oleh komponen pengolahan. Keluaran adalah informasi yang dihasilkan oleh program aplikasi yang akan digunakan oleh para pemakai sebagai bahan pengambil keputusan.

8. Mempunyai sasaran (*objectives*) dan tujuan (*goal*)

   Setiap komponen dalam sistem perlu dijaga agar saling bekerja sama dengan harapan agar mampu mencapai sasaran dan tujuan sistem. Sasaran berbeda dengan tujuan. Sasaran sistem adalah apa yang ingin dicapai oleh sistem untuk jangka waktu relatif pendek. Sedangkan tujuan merupakan kondisi/ hasil akhir yang ingin dicapai oleh sistem untuk jangka waktu yang panjang. Dalam hal ini, sasaran merupakan hasil pada setiap tahapan tertentu yang mendukung upaya pencapaian tujuan.

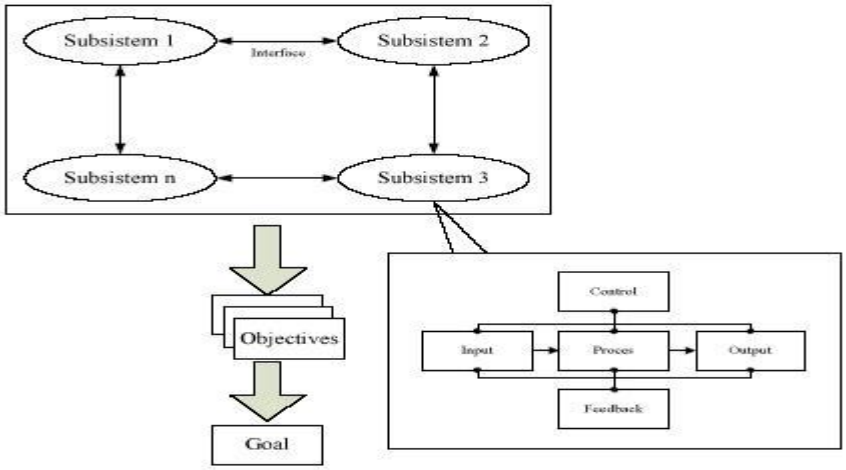
9. Mempunyai kendali (*control*)

   Setiap komponen dalam sistem perlu selalu dijaga agar tetap bekerja sesuai dengan peran dan fungsinya masing-masing.

10. Mempunyai umpan balik (*feed back*)

    Umpan balik diperlukan oleh bagian kendali sistem untuk mengecek terjadinya penyimpangan proses dalam sistem dan mengembalikannya ke dalam kondisi normal.

Karakteristik atau sifat-sifat suatu sistem dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2.1 Keterkaitan Antar Komponen dan Karakteristik Suatu Sistem

[Sumber : Edhy Sutanta. 2003. *Sistem Informasi Manajemen.*Graha Ilmu. Yogyakarta]

2.2 Pengertian *Database*

Menurut Connoly and Begg (2002, p14), *Database* adalah kumpulan data-data yang saling berhubungan satu sama lain yang digunakan secara bersama-sama dan dirancang untuk memenuhi kebutuhan informasi perusahaan atau organisasi.

Menurut McLeod and Schell (2007, p181), *Database* adalah kumpulan dari semua sumber daya berbasis komputer organisasi dan *Database*, hubungan antara data dalam *Database*, dan juga form dan laporan yang bersinggungan dengan *Database*.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, maka *Database* adalah kumpulan semua data-data yang saling berhubungan antara data yang satu dengan data yang lain yang digunakan untuk memenuhi kebutuhan informasi perusahaan atau organisasi.

2.3. Sistem Informasi Manajemen (SIM)

Menurut Edhy Sutanta (2003:10) “Sistem Informasi Manajemen merupakan kumpulan subsitem yang saling berhubungan, berkumpul bersamasama dan membentuk satu kesatuan, saling berinteraksi dan bekerjasama antara bagian satu dengan yang lainnya dengan cara tertentu untuk melakukan fungsi pengolahan data, menerima masukkan input berupa data-data, kemudian mengolahnya, dan menghasilkan keluaran berupa informasi sebagai dasar bagi pengambilan keputusan yang berguna dan mempunyai nilai nyata yang dapat dirasakan akibatnya baik pada saat itu juga maupun di masa mendatang, mendukung kegiatan operasional, manajerial, dan strategis organisasi, dengan memanfaatkan berbagai sumber daya yang ada dan tersedia bagi fungsi tersebut guna mencapai tujuan”.

Tujuan dari sistem informasi manajemen yaitu menyediakan informasi seluruh kejadian atau kegiatan yang diperlukan untuk mengendalikan operasi organisasi. Kegiatan dari sistem informasi yaitu mengambil, mengolah, menyimpan dan menyampaikan informasi yang diperlukan guna mengoperasikan seluruh kegiatan dalam organisasi.

2.4 Ruang Lingkup Perusahaan

Dalam ruang lingkup perusahaan akan dibahas tentang istilah – istilah yang sering muncul dalam suatu perusahaan yang berhubungan dengan penelitian penulis .

2.4.1 Pengertian Perusahaan

Perusahaan adalah suatu tempat untuk melakukan kegiatan proses produksi barang atau jasa. Perusahaan juga bisa di definisikan yaitu kesatuan teknis yang bertujuan mengahasilkan barang dan jasa, perusahaan juga bisa disebut sebagai tempat berlangsungnya proses produksi yang menggabungkan faktor-faktor produksi untuk menghasilkan barang dan jasa.

Sumber : http://melaniapuspa.blogspot.com/2010/10/pengertian-perusahaan-bab-2.html (29 Desember 2011).

Menurut pemerintah Belanda, yang pada waktu membacakan "memorie van toelichting" rencana undang-undang "Wetboek van Koophandle" di muka Parlemen, menerangkan bahwa yang disebut "perusahaan" ialah keseluruhan perbuatan, yang dilakukan secara tidak terputus-putus, dengan terang-terangan, dalam kedudukan tertentu dan untuk mencari laba (bagi diri sendiri);

Menurut Prof. Molengraff, perusahaan adalah keseluruhan perbuatan yang dilakukan secara terus menerus, bertindak keluar, untuk mendapatkan penghasilan, dengan cara memperniagakan barang-barang, menyerahkan barang-barang, atau mengadakan perjanjian-perjanjian perdagangan. Di sini Molengraff memandang perusahaan dari sudut "ekonomi";

Menurut Polak, baru ada perusahaan, bila diperlukan adanya perhitungan-perhitungan tentang laba-rugi yang dapat diperkirakan, dan segala sesuatu itu dicatat dalam *pembukuan*. Di sini Polak memandang perusahaan dari sudut "komersiil".

Sudut pandang ini adalah sama dengan Molengraff, tetapi unsur pengertian perusahaan adalah lain. Pengertian perusahaan menurut molengraff mempunyai enam unsur, sedangkan menurut Polak cukup dua unsur.

Sumber : http://makalahdanskripsi.blogspot.com/2008/08/pengertian-perusahaan.html (29 Desember 2011)

2.4.2 Pengertian Jabatan

Kata jabatan mempunyai beberapa pengertian dan konotasi. Staf Balai Pembinaan Administrasi UGM dalam Ensiklopedi Administrasi memberikan definisi jabatan dengan : ”Sekumpulan dari tugas dan tanggung jawab yang dibebankan oleh seorang pejabat yang bersangkutan kepada seseorang baik untuk waktu yang penuh maupun sebagian”.

Komarudin (dalam buku Ensiklopedia Managemen) menerjemahkan kata jabatan dari occupation dengan definisi : ”Kedudukan yang menetapkan tugas, wewenang,hak dan tanggung jawab yang melekat pada seorang pekerja dalam suatu satuan organisasi ”.

Pengertian jabatan yang dapat di tarik dari Penjelasan Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang Pokok-Pokok Kepegawaian, pasal 17 ayat (1) adalah ”Kedudukan yang menunjukkan tugas, tanggung jawab, wewenang dan hak seseorang karyawan dalam rangka susunan satuan organisasi”.

Untuk mengetahui pengertian yang lebih luas mengenai jabatan dalam Kamus Jabatan Nasional perlu dikemukakan istilah-istilah yang ikut memberikan penjelasan,yaitu :

1. Unsur atau elemen, ialah komponen yang terkecil suatu pekerjaan, misalnya memutar, menarik, menggosok,dan mengangkat.
2. Tugas atau *task*, ialah sekumpulan unsur yang merupakan usaha pokok yang dikerjakan karyawan dalam memproses bahan kerja menjadi hasil kerja dengan alat kerja dan dalam kondisi jabatan tertentu.
3. Pekerjaan atau job, adalah sekumpulan kedudukan yang memiliki persamaan dalam tugas-tuigas pokoknya dan berada dalam satu unit organisasi.
4. Jabatan atau occupation adalah sekumpulan pekerjaan yang berisi tugas-tugas pokok yang mempunyai persamaan, dan yang telah sesuai dengan satuan organisasi.

   Sumber : http://wiki.bestlagu.com/news/165667-pengertian-jabatan-menurut-para-ahli.html (29 desember 2011).

2.5 Arsitektur Aplikasi

Arsitektur aplikasi merupakan perancangan pengintegrasian seluruh unit komputer pada suatu tempat agar seluruh komputer dapat berkomunikasi satu dengan yang lainnya. Arsitektur jaringan komputer dikategorikan menjadi beberapa rancangan yang disebut dengan topologi jaringan.

2.5.1. Pengertian Jaringan Komputer

Menurut Melwin Syafrizal (2005:2) pengertian jaringan komputer adalah "himpunan interkoneksi antara 2 komputer atau lebih yang terhubung dengan media transmisi kabel atau tanpa kabel".

2.5.2. Jenis-Jenis Jaringan Komputer

Berdasarkan luasnya jangkauan, jaringan komputer menurut Edhy Sutanta (2003:205) dibedakan menjadi :

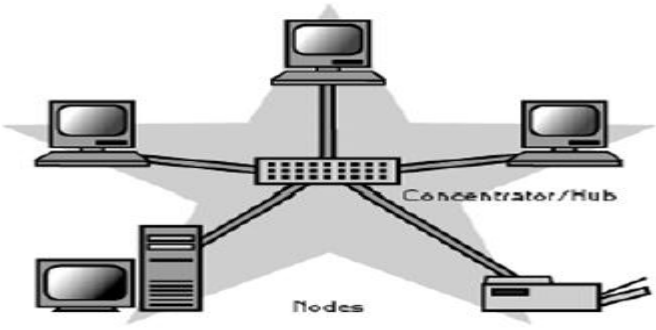
1. *Local Area Network* (LAN), yaitu suatu jaringan komputer yang luas jangkauannya meliputi satu area lokal tertentu. Misal jaringan computer di suatu gedung.
2. *Metropolitan Area Network* (MAN), yaitu suatu jaringan komputer yang luas jangkauannya meliputi area dalam satu kota. Misal jaringan komputer di kota Jakarta.
3. *Wide Area Network* (WAN), yaitu suatu jaringan komputer yang luas jangkauannya meliputi antar kota atau antar negara. Misal jaringan komputer pada internet.

2.5.3. Topologi Jaringan Komputer

Jenis konfigurasi jaringan yang dapat diterapkan pada jaringan computer menurut Edhy Sutatnta (2003:203) meliputi jenis topologi :

1. Bintang (*star*)

Dalam topologi *star*, setiap *node* pada jaringan akan berkomunikasi melalui *node* pusat terlebih dahulu sebelum menuju *server*.

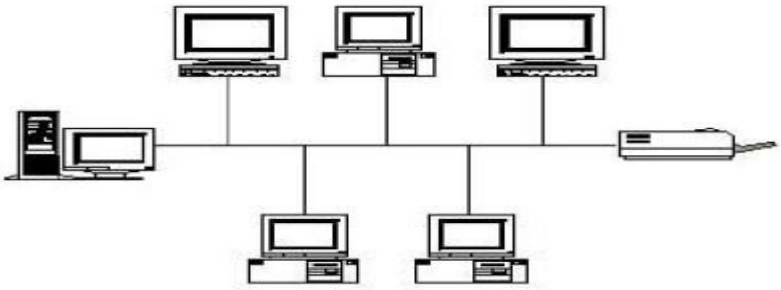


Gambar 2.3 Topologi *Star*

[Sumber : http://www.teach-ict.com/as_a2/topics/networks/pages/chap5_files/star.gif]

2. Bus

Dalam topologi bus, jaringan hanya terhubung dengan satu saluran.



Gambar 2.4 Topologi Bus

[Sumber : http://lauthfi.files.wordpress.com/2009/11/bus.jpg]

2.6. *Client Server*

Menurut Wahana (2001:16) client server yaitu “suatu bentuk arsitektur dimana client adalah perangkat yang menerima (komputer atau workstation) dan server adalah perangkat yang menyediakan (Lan Server atau Mainframe). Client akan menampilkan antar muka pemakai dan menjalankan aplikasi. Server bertindak sebagai pengelola aplikasi, data dan keamanannya”.

Jenis layanan *client server* yaitu :

1. *File server* yaitu, memberikan layanan fungsi pengelolaan *file.*
2. *Print server* yaitu memberikan layanan fungsi pencetakan.
3. *Database server* yaitu, proses-proses fungsional mengenai *Database* dijalankan pada mesin ini dan stasiun lain dapat minta pelayanan.
4. *Document Information Processing* (DIP) yaitu, memberikan pelayanan fungsi penyimpanan, manajemen, dan pengambilan data.

2.7. *Intranet*

Intranet adalah konsep LAN yang mengadopsi teknologi *internet* dan mulai diperkenalkan pada akhir tahun 1995. Atau bisa dikatakan *intranet* adalah LAN yang menggunakan standar komunikasi dan segala fasilitas *internet*, diibaratkan berinternet dalam lingkungan lokal. Umumnya juga terkoneksi ke *internet* sehingga memungkinkan pertukaran informasi dan data dengan jaringan *intranet* lainnya. Sumber : http://tegtitan.wordpress.com/2008/07/31/pengertian-internetdan- intranet/ (31 Maret 2010).

2.8. Perangkat Lunak Pendukung

Dalam merancang dan membangun suatu aplikasi perangkat lunak system informasi, dibutuhkan suatu perangkat lunak pendukung untuk membuat aplikasi tersebut. Dibawah ini akan dijelaskan perangkat lunak yang digunakan oleh penulis.

2.8.1. *Dreamweaver 8*

Dremweaver merupakan sebuah perangkat lunak yang secara khusus dibuat untuk membuat halaman-halaman *web* dengan mudah. *Dreamweaver* pertama kali diluncurkan (versi 1) pada tahun 1997. Hingga saat ini sudah mencapai versi 8 pada tahun 2004. *Dreamweaver* dikembangkan oleh perusahaan bernama Macromedia Inc. Beberapa keunggulan *Dreamweaver* yang menjadikannya banyak digunakan dalam membangun situs *web*, antara lain :

1. Tampilan (*interface*) mudah dimengerti oleh pengguna dari semua tingkat keahlian, bahkan bagi orang awam sekalipun.
2. *Dreamweaver* cukup tangguh untuk membangun berbagai tipe situs *web*.
3. *Dreamweaver* merupakan editor berbasis WYSIWYG (*what you say is what you get*), maksudnya apa yang tampak di editor, sama seperti apa yang akan ditampilkan di *web browser.*

Sumber:http://www.scribd.com/doc/4512699/Diktat-DPW1 Pendahuluandan-Pengenalan-Dreamweaver (31 Maret 2010).

2.8.2. *Personal Home Page (PHP)*

PHP adalah sebuah bahasa pemrograman yang didesain agar dapat disisipkan dengan mudah ke halaman HTML. PHP memberikan solusi sangat murah (karena gratis digunakan) dan dapat berjalan di berbagai jenis platform. Pada awalnya memang PHP berjalan di sistem UNIX dan variannya, namun kini dapat berjalan dengan lancar di lingkungan sistem operasi Windows. Suatu nilai tambah yang luar biasanya karena proses pengembangan program berbasis *web* dapat dilakukan lintas sistem operasi.

2.8.3. Hypertext Markup Languange (HTML)

HTML merupakan bahasa *mark-up* yang digunakan untuk membuat sebuah halaman *web* dan menampilkan berbagai informasi di dalam sebuah *web browser*. Apa yang ditampilkan di *browser* adalah rangkaian perintah (*script*) HTML. HTML saat ini merupakan standar *internet* yang didefinisikan dan dikendalikan penggunanya oleh *World Wide Web Consortium* (W3C). Pada dasarnya dokumen HTML mirip dengan dokumen teks biasa, hanya dalam dokumen ini sebuah teks bisa membuat instruksi yang ditandai dengan kode atau lebih dikenal dengan *tag*.

Sumber:http://www.scribd.com/doc/4512699/Diktat-DPW1-Pendahuluan-dan-Pengenalan-Dreamweaver (31 Maret 2010).

2.8.4. Cascading Style Sheets (CSS)

CSS merupakan suatu bahasa *style sheets* yang digunakan untuk mengatur tampilan suatu dokumen yang ditulis dalam bahasa *markup*. Penggunaan yang paling

umum dari CSS adalah untuk memformat halaman *web* yang ditulis dengan HTML. Spesifikasi CSS diatur oleh W3C. CSS digunakan antara lain untuk menentukan warna, jenis huruf, tata letak, dan berbagai aspek tampilan dokumen. CSS digunakan terutama untuk memisahkan antara isi dokumen dengan presentasi dokumen. Pemisahan ini dapat meningkatkan akesesbilitas isi, memberikan lebih banyak keleluasaan dan control terhadap tampilan, dan mengurangi kompleksitas serta pengulangan pada struktur isi.

Sumber: http://www.scribd.com/doc/4512699/Diktat-DPW1-Pendahuluandan-Pengenalan-Dreamweaver (31 Maret 2010).

2.8.5. Web Server Apache

Apache merupakan *web server* yang paling banyak dipergunakan di *internet*. Program ini pertama kali didesain untuk sistem operasi lingkungan UNIX. Namun demikian, pada beberapa versi berikutnya Apache mengeluarkan programnya yang dapat dijalankan di Windows NT. Apache mempunyai program pendukung yang cukup banyak. Hal ini memberikan layanan yang cukup lengkap

bagi penggunanya.

Sumber:http://www.ittelkom.ac.id/library/index.php?view=article&catid=10

%3Ajaringan&id=406%3A-web-server &option=com_content&Itemid=15

(31 Maret 2010).

2.8.6. MySql Data Base

Menurut Yuniar Supardi (2006:27) MySql adalah "perangkat lunak *database* server atau kita sebut saja *database* Smart. *database* ini semakin lama semakin populer. Dengan menggunakan *database* ini, data semakin aman dan berdaya guna. *database* ini juga banyak dipakai pada *web database* dengan *database web*".

2.9. Pengertian Kasus Yang Dianalisis

Pengertian kasus yang dianalisis akan membahas tentang pengertian – pengertian yang berkaitan dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis.Disini akan dijabarkan istilah – istilah yang akan sering muncul dalam penelitian yang dilakukan oleh penulis.

2.9.1 Pengertian Direktur

Direktur (dalam jumlah jamak disebut **Dewan Direktur**) adalah seseorang yang ditunjuk untuk memimpin Perseroan terbatas (PT). Direktur dapat seseorang yang memiliki perusahaan tersebut atau orang *profesional* yang ditunjuk oleh pemilik usaha untuk menjalankan dan memimpin perseroan terbatas. Penyebutan direktur dapat bermacam-macam, yaitu dewan *manager*, dewan gubernur, atau dewan eksekutif.

Di Indonesia pengaturan terhadap direktur terdapat dalam UU No. 40 Tahun 2007 Tentang Perseroan Terbatas dijabarkan fungsi, wewenang, dan tanggung jawab direksi.

Seorang direktur atau dewan direksi dalam jumlah direktur dalam suatu perusahaan (minimal satu), yang dapat dicalonkan sebagai direktur, dan cara pemilihan direktur ditetapkan dalam anggaran dasar perusahaan. Pada umumnya direktur memiliki tugas antara lain:

1. memimpin perusahaan dengan menerbitkan kebijakan-kebijakan perusahaan
2. memilih, menetapkan, mengawasi tugas dari karyawan dan kepala bagian (manajer)
3. menyetujui anggaran tahunan perusahaan
4. menyampaikan laporan kepada pemegang saham atas kinerja perusahaan

Tanggung jawab dari direktur kepada pihak ketiga dan hukum ditentukan dari jenis perusahaan yang didirikan (Firma, Persekutuan Komanditer (CV), atau Perseroan Terbatas (PT)).

2.9.2 Kinerja

Kinerja merupakan suatu kemampuan seseorang dalam menyelesaikan suatu pekerjaan, setiap orang memiliki kinerja yang berbeda tergantung dari keinginan dan target yang ingin dicapai oleh seseorang.Semakin tinggi target yang ingin dicapai maka biasanya seseorang akan menigkatkan kinerjanya agar target tersebut bisa tercapai dengan baik.

2.9.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dalam organisasi merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Para atasan atau manajer sering tidak

memperhatikan kecuali sudah amat buruk atau segala sesuatu jadi serba salah. Terlalu sering manajer tidak mengetahui betapa buruknya kinerja telah merosot sehingga perusahaan / instansi menghadapi krisis yang serius. Kesan – kesan buruk organisasi yang mendalam berakibat dan mengabaikan tanda – tanda peringatan adanya kinerja yang merosot.

a. Kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000 : 67)

   " Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya".

a. Kemudian menurut Ambar Teguh Sulistiyani (2003 : 223)."Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya".

b. Maluyu S.P. Hasibuan (2001:34) mengemukakan

   "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".

c. Menurut Barry Cushway (2002 : 1998), "Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan".

d. Menurut Veizal Rivai (2004 : 309) mengemukakan kinerja adalah : " merupakan perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai

prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan".

e. Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson Terjamahaan Jimmy Sadeli dan Bayu Prawira (2001 : 78), "menyatakan bahwa kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan".

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasikan kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan operasional.

Sumber : http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja (29 Desember 2011).

2.9.2.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Robert L.Mathis dan John H.Jackson (2001:82) faktor-faktor yang memengaruhi kinerja individu tenaga kerja, yaitu:

1. Kemampuan mereka
2. Motivasi
3. Dukungan yang diterima
4. Keberadaan pekerjaan yang mereka lakukan
5. Hubungan mereka dengan organisasi.

Menurut Mangkunegara (2000:12) menyatakan bahwa faktor yang memengaruhi kinerja antara lain :

a. Faktor kemampuan Secara psikologis kemampuan (*ability*) pegawai terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu pegawai perlu dtempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahlihannya.

b. Faktor motivasi Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situasion*) kerja.

Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai terarah untuk mencapai tujuan kerja. Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal. David C. Mc Cleland seperti dikutip Mangkunegara (2001:68), berpendapat bahwa "Ada hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kerja". Motif berprestasi dengan pencapaian kerja. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Mc. Clelland, mengemukakan 6 karakteristik dari seseorang yang memiliki motif yang tinggi yaitu :

1) Memiliki tanggung jawab yang tinggi .

2) Berani mengambil risiko .

3) Memiliki tujuan yang realistis.

4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuan.

5) Memanfaatkan umpan balik yang kongkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukan.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogamkan.

Sumber : http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja (29 Desember 2011).

2.9.2.3 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) pada dasarnya merupakan faktor kunci guna mengembangkan suatu organisasi secara efektif dan efisien, karena adanya kebijakan atau program yang lebih baik atas sumber daya manusia yang ada dalam organisasi. Penilaian kinerja individu sangat bermanfaat bagi dinamika pertumbuhan organisasi secara keseluruhan, melalui penilaian tersebut maka dapat diketahui kondisi sebenarnya tentang bagaimana kinerja karyawan.

Menurut Bambang Wahyudi (2002 :101) "penilaian kinerja adalah suatu evaluasi yang dilakukan secara periodik dan sistematis tentang prestasi kerja / jabatan seorang tenaga kerja, termasuk potensi pengembangannya".

Menurut Henry Simamora (2004:338) " penilaian kinerja adalah proses yang dipakai oleh organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan".

Sumber : http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja (29 Desember 2011).

2.9.2.4 Tujuan Penilaian Kinerja

Menurut Syarifuddin Alwi (2001 : 187) secara teoritis tujuan penilaian dikategorikan sebagai suatu yang bersifat *evaluation* dan *development* yang bersifat efaluation harus menyelesaikan :

1. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar pemberian kompensasi

2. Hasil penilaian digunakan sebagai *staffing decision*

3. Hasil penilaian digunakan sebagai dasar meengevaluasi sistem seleksi. Sedangkan yang bersifat *development* penilai harus menyelesaikan :

1. Prestasi riil yang dicapai individu

2. Kelemahan- kelemahan individu yang menghambat kinerja

3. Prestasi- pestasi yang dikembangkan.

2.9.2.5 Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi

2. Perbaikan kinerja

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan

4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.

5. Untuk kepentingan penelitian pegawai

6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

Sumber : http://id.wikipedia.org/wiki/Kinerja (29 Desember 2011).

2.9.3 Pengertian Umum

a. Sasaran Kerja Individu (SKI)

SKI adalah target yang diemban individu yang akan dicapai melalui pelaksanaan program kerja dalam durasi waktu satu tahun dan disahkan oleh pemberi tugas.

b. Formulir SKI

adalah suatu daftar yang memuat program kerja , standar performansi, bobot, realisasi, dan hasil penilaian dalam jangka waktu 1 (satu) Tahun.

c. Patronage

adalah rujukan perilaku di tiap- tiap unit kerja yang digunakan sebagai *feedback* untuk pembinaan kepada karyawan mengenai penerimaan lingkungan kerja serta kerjasama dengan atasan.

2.9.4 Unsur yang dinilai

Unsur yang dinilai dalam penilaian karyawan adalah :

a. Prestasi Kerja adalah pencapaian program kerja karyawan yang tertuang dalam hasil penilaian SKI tahun berjalan.
b. Perilaku & *Patronage* yang terdiri atas,
    i. Perilaku sesuai dengan budaya perusahaan yaitu: *Integrity , Networking, Trust, Teamwork, Innovative.*
    ii. *Patronage* yang merupakan rujukan perilaku di tiap –tiap unit kerja.
c. Kepatuhan terhadap ketentuan yang berlaku

2.9.5 Bobot Penilaian

Dalam melakukan penilaian Prestasi Kerja, Perilaku dan *Patronage* serta kepatuhan karyawan, ditetapkan unsur penilaian dengan bobot sebagai berikut :

Tabel 2.1 Unsur yang dinilai

No	Unsur yang dinilai	Bobot
1	Prestasi Kerja	70 %
2	d. Perilaku:	
	Integrity	2 %
	Networking	2 %
	Trust	2 %
	Teamwork	2 %
	Innovative	2 %
	e. Patronage	10 %
3	Kepatuhan	10 %

2.9.6 Indikator Penilaian Sikap

a. Perilaku

Tabel 2.2 Indikator Penilaian Perilaku

Uraian	**Nilai**
Mendahulukan kepentingan pribadi dan atau kelompok diatas kepentingan perusahaan	≤40

Kurang mampu mentaati kebijakan dan peraturan organisasi sehingga sering berbeda dalam situasi *conflict of interest* (benturan kepentingan)	41 - 70
Mampu mengungkapkan prinsip hidup walaupun bertentangan dengan lingkungannya, tidak mengambil kesempatan yang menguntungkan diri sendiri	71 - 90
Memperlihatkan ketulusan , kejujuran, dan keyakinan pada saat berinteraksi dengan orang lain. Mampu menolak perintah/instruksi atasan yang jelas – jelas menyimpang dari kaidah yang berlaku	91 - 100

b. Networking

Tabel 2.3 Indikator Penilaian *Networking*

Uraian	**Nilai**
Menunjukkan keengganan dalam berinteraksi dengan orang lain	< 40
Berbagi informasi dengan orang lain dan unit kerja apabila dapat menguntungkan posisi dirinya. Kurang mampu melakukan koordinasi dengan *eksternal* unit kerja.	41 - 70
Menggunakan jaringan kerja untuk mencari informasi strategis penting atau mendapat akses kepada pihak yang memiliki pengaruh dan sumber informasi dalam rangka menunjang kelancaran pekerjaan	71 - 90

Melakukan perluasan jaringan kerja yang terus menerus untuk meciptakan peluang masa depan dan keberahsilan organisasi , mendukung organisasi dengan tetap memperhatikan kepentingan masyarakat yang lebih luas	91 - 100

c. Trust

Tabel 2.4 Indikator Penilaian *Trust*

Uraian	Nilai
Tidak menerima pendapat atau masukkan orang lain . Ia merasa memiliki kemampuan lebih dari orang lain	< 40
Menerima masukkan dan pendapat orang lain dan menghargainya sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan	41 - 70
Menerima masukkan dan pendapat orang lain , mendorong setiap orang untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan	71 - 90
Mampu menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, saling mempercayai dna menghargai atas kompetensi dan keahlian masing – masing individu	91 - 100

d. Teamwork

Tabel 2.5 Indikator Penilaian *Teamwork*

Uraian	Nilai
Tidak mau berbagi informasi , ide dan saran. Berusaha untuk menyelsaikan masalah sendiri, kurang melibatkan diri dalam kegiatan yang sifatnya kelompok	< 40
Mampu menghargai kemampuan dan keahlian yang dimiliki oleh anggota lain , menerima masukkan berupa ide dan pendapat dari anggota yang lain sebagai bahan pertimbangan pengambilan keputusan	41 - 70
Mampu mendorong setiap anggota kelompok untuk menampilkan keahlian dan kemampuannya seoptimal mungkin	71 - 90
Mendukung keputusan kelompok walaupun tidak tercapai persetujuan secara menyeluruh	91 - 100

e. Innovative

Tabel 2.6 Indikator Penilaian *Innovative*

Uraian	Nilai
Tidak mampu menciptakan atau memikirkan ide / produk / metoda / hal – hal baru untuk kemajuan perusahaan	< 40
Kurang mampu menciptakan atau memikirkan ide / produk / metoda / hal – hal baru dan kurang mampu menerapkannya untuk kemajuan	41 - 70

perusahaan	
Mampu menciptakan atau memikirkan ide / produk / metoda / hal – hal baru dan kurang mampu menerapkannya untuk kemajuan perusahaan	71 - 90
atau memikirkan ide / produk / metoda / hal – hal baru dan kurang mampu menerapkannya untuk kemajuan perusahaan dan kemudian menerapkannya untuk kemajuan perusahaan	91 - 100

f. Patronage

- **Dengan atasan**

Tabel 2.7 Indikator Penilaian *Patronage* Dengan Atasan

Uraian	Nilai
Memberikan informasi tidak berdasarkan fakta, kurang mampu berkomunikasi dengan atasan serta kurang peduli terhadap masalah yang dihadapi atasan sehingga kontribusi yang diberikan dibawah rata – rata	< 50
Seringkali informasi yang diberikan tidak sesuai dengan fakta, komunikasi dan bantuan sesuai dengan perintah atasan sehingga kontribusi yang diberikan termasuk rata - rata	51 - 70
Kadang informasi yang diberikan tidak sesuai dengan fakta berkomunikasi secara efektif dengan atasan serta bersedia memberikan bantuan pada saat dibutuhkan sehingga dapat	71 - 90

memberikan kontribusi yang cukup baik	
Memberikan informasi yang sesuai dengan fakta, selalu berkomunikasi efektif dengan atasan serta bersedia dan mampu memberikan bantuan pada satta dibutuhkan sehingga dapat memberikan kontribusi yang sangat baik	

- **Dengan Mitra/Rekan Kerja dan Bawahan**

Tabel 2.8 Indikator Penilaian *Patronage* dengan mitra dan bawahan

Uraian	Nilai
Diterima dengan baik setelah beberapa waktu, dapat berkoordinasi dengan sebagian karyawan , kadang kadang sulit mendapat kecocokan dengan karyawan lains erta memberikan kontribusi yang kurang baik	< 50
Pada umumnya diterima dengan baik oleh bawahan maupun rekan – rekan lainnya dalam kondisi atau situasi yang normal serta memberikan kontribusi yang rata - rata	51 - 70
Secara aktif mengadakan hubungan antar pribadi baik dengan bawahan maupun rekan kerja yang sangat baik serta memberikan kontribusi yang baik	71 - 90
Sangat cepat diterima dan dihargai oleh bawahan dan rekan kerja lainnya.Dapat bekerja secara harmonis dengan semua karyawan di unit	91 - 100

kerjanya dan unit kerja lai dalam situasi sulit serta memberikan kontribusi yang sangat baik	

g. Kepatuhan

Tabel 2.9 Indikator Penilaian Kepatuhan

Uraian	Nilai
Sering melangga prosedur kerja, atandar kinerja rendah & tidak membua kemajuan	< 50
Kadanag – kadang melanggar prosedur kerja, kurang tuntas & teliti beberapa aspek pekerjaan diselesaikan dibawah standar.	51 - 70
Umunya menepati standar & prosedur kerja , jarang melakukan kesalahan – kesalahan & tidak pernah membuat kesalahan yang sama lebih dari sekali	71 - 90
Selalu bekerja dengan menepati standar dan prosedur kerja , serta bekerjanya dengan tuntas akurat dan teliti sesuai dengan ketentuan	91 - 100