

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Kinerja**

##### **2.1.1 Konsep Kinerja**

Menurut Lijan Poltak Sinambella (2016, p.480) mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Menurut Rivai dan Basri dalam Lijan Poltak Sinambella (2016 p.482) mendefinisikan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Lebih lanjut menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.67) mengemukakan bahwa Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja individu didefinisikan sebagai kemampuan individu dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut menurut Stephen Robbins yang diterjemahkan oleh Lijan Poltak Sinambella (2016, p.480) mengemukakan bahwa kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama. Kedua konsep diatas menunjukkan bahwa kinerja seseorang sangatlah penting, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa pengertian kinerja menurut para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil pekerjaan yang dijalankan seseorang dalam suatu organisasi agar tercapainya tujuan dari organisasi atau kinerja

adalah keinginan seseorang untuk menjalankan suatu kegiatan serta menyelesaikannya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dengan tujuan yang diinginkan.

### **2.1.2 Penilaian Kinerja**

Menurut Lijan Poltak Sinambella (2016, p.478) mengemukakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu metode untuk membandingkan berbagai pekerjaan dengan menggunakan prosedur-prosedur formal dan sistematis untuk menentukan urutan pekerjaan-pekerjaan melalui ketentuan kedudukan dan rasio antara suatu pekerjaan dengan yang lainnya hasil dari penilaian ini disebut sebagai kinerja. Mengacu pada pendapat Lijan Poltak Sinambella (2016) Penilaian pekerjaan adalah suatu aktivitas yang berhubungan dengan pekerjaan dan tugas bukan mengenai seseorang. Lebih lanjut menurut Lijan Poltak Sinambella (2016, p.479) hakikat penilaian pegawai adalah suatu aktivitas yang dilakukan berhubungan dengan kecakapan dan prestasi seorang pegawai atau pemegang suatu jabatan.

Dari uraian diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai sangat perlu dilakukan, karena dapat dijadikan sebagai evaluasi terhadap setiap pegawai oleh kepala bidang atau kepala dinas untuk mengetahui tindakan apa yang harus diambil untuk mengatasi kekurangan serta mempertahankan kelebihan tersebut, sehingga akan berdampak pada pengambilan keputusan yang strategis mengenai hasil evaluasi kinerja serta komunikasi yang telah dilakukan oleh atasan dan bawahannya sehingga tujuan instansi akan cepat tercapai.

### **2.1.3 Tujuan Penilaian Kinerja**

Tujuan adalah tentang arah secara umum, sifatnya luas, tanpa batasan waktu, dan tidak berkaitan dengan prestasi tertentu dalam jangka waktu tertentu. Menurut Sheila J. Costello yang diterjemahkan oleh Lijan Poltak Sinambella (2016, p.504) mengemukakan tujuan mengalir dari atas kebawah, sedangkan

tanggung jawab bergerak dari bawah ke atas. Lebih lanjut menurut Wibowo dalam Lijan Poltak Sinambella (2016, p.503) tujuan dan sasaran kinerja disusun bersumber pada visi, misi dan rencana strategi suatu organisasi. Mengacu pada pendapat Wibowo dalam Lijan Poltak Sinambella tujuan dan sasaran kinerja tidak lain adalah untuk menjamin agar proses kinerja dapat berlangsung seperti yang diharapkan dan tercapainya kinerja yang tinggi. Menurut Simanjuntak dalam Lijan Poltak Sinambella (2016, p.519) penilaian atau dalam berbagai kepustakaan lazim disebut evaluasi kinerja adalah suatu metode dan proses penilaian pelaksanaan tugas seseorang, sekelompok orang, dan unit-unit kerja dalam suatu organisasi, atau organisasi sesuai dengan standar kinerja atau tujuan yang ditetapkan terlebih dahulu. Lebih lanjut menurut Fahmi (2010, p.65) tujuan dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

- a. Penilaian kinerja diperlukan untuk mempertimbangkan pelatihan dan pelatihan kembali (*retraining*) serta pengembangan.
- b. Penilaian kinerja dewasa merupakan suatu keharusan, apalagi khususnya organisasi bisnis merupakan suatu keharusan, apalagi jika dilihat tingginya persaingan antara perusahaan.
- c. Hasil penilaian kinerja lebih jauh akan menjadi bahan masukan tersebut. Termasuk menjadi bahan masukan bagi lembaga pemberi pinjaman dalam melihat kualitas kinerja suatu perusahaan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja merupakan serangkaian proses untuk mengevaluasi atau hasil kerja setiap pegawai, serta bisa memberikan masukan atau sebagai salah satu nilai pertimbangan bagi pemimpin atau Kepala Dinas kepada pegawainya.

#### **2.1.4 Manfaat Penilaian Kinerja**

Menurut Fahmi (2010, p.66) manfaat dari penilaian kinerja adalah sebagai berikut:

1. Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti : promosi, transfer, dan pemberhentiaan.
3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan
4. Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka
5. Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan

Seorang karyawan yang bekerja di suatu organisasi perlu dilakukan penilaian dengan tujuan agar dapat diketahui sejauh mana karyawan tersebut telah menjalankan tugasnya, dan sejauh mana kelemahan yang dimiliki untuk diberi kesempatan memperbaikinya. Menurut Fahmi (2010, p.67) penilaian kinerja sebaiknya dilakukan secara berkala, kinerja karyawan seharusnya dievaluasi secara berkala karena berbagai alasan. Salah satu alasan adalah bahwa penilaian kinerja diperlukan untuk memvalidasi alat pemilihan atau mengukur dampak dari program pelatihan.

Agar penilaian kinerja pegawai dapat dilakukan secara maksimal maka diperlukan pengumpulan data, yaitu salah satunya dengan melakukan observasi. Menurut Fahmi (2010, p.67) dalam rangka mengobservasi, penilaian mengumpulkan data kinerja dan melakukan dokumentasi yang akurat, yaitu mencatat dalam buku kerjanya atau dalam instrumen khusus untuk mencatat hasil observasi.

Berdasarkan uraian di atas dapat disimpulkan bahwa bidang kegiatan utama atau tugas kunci yang merupakan bagian dari pekerjaan seseorang, dan fokus kepada hasil yang diharapkan dapat dicapai seseorang dan bagaimana kontribusi mereka terhadap pencapaian target.

#### **2.1.4 Indikator Kinerja**

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2009, p.75) mengemukakan bahwa indikator kinerja sebagai berikut :

a. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang harus dikerjakan.

b. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya, kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai masing-masing.

c. Pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melaksanakan pekerjaan dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

d. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

#### **2.2 Penelitian Terdahulu**

- a. Penelitian tentang perbandingan kinerja guru PNS dan guru pegawai swasta dilakukan oleh Ardella Zenra Sopianana dan Zaili Rusli (2003) dengan judul : Analisis Perbandingan Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil dengan Guru Pegawai Swasta di Kabupaten Rokan Hulu. Tujuan peneliti tersebut adalah untuk mengetahui apakah terdapat perbedaan kinerja pada guru yang mengajar di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada perbedaan kinerja antara guru Pegawai Negeri Sipil dan guru pegawai swasta di SMP Negeri 1 Rambah dengan SMP Muhammadiyah Rambah Kabupaten Rokan Hulu meliputi, sebagai berikut :

1. Disiplin masuk dan pulang sangat rendah, yaitu rata-rata guru PNS masuk terlambat 2 (dua) jam dan pulang 1 (satu) jam dari waktu yang telah ditentukan. Sedangkan guru pegawai swasta sudah baik dan tepat waktu.
2. Waktu kerja rata-rata guru PNS efektif hanya 3 (tiga) s.d 4 (empat) jam, sedangkan guru pegawai swasta menggunakan waktu kerja dengan baik.
3. Pembagian tugas dan pendistribusian tugas tidak merata, sedangkan guru pegawai swasta dalam pembagian tugasnya sesuai dengan kebutuhan sekolah.
4. Penempatan guru PNS banyak yang tidak sesuai dengan bidang keahliannya. Sedangkan guru pegawai swasta sudah sesuai dengan keahliannya.

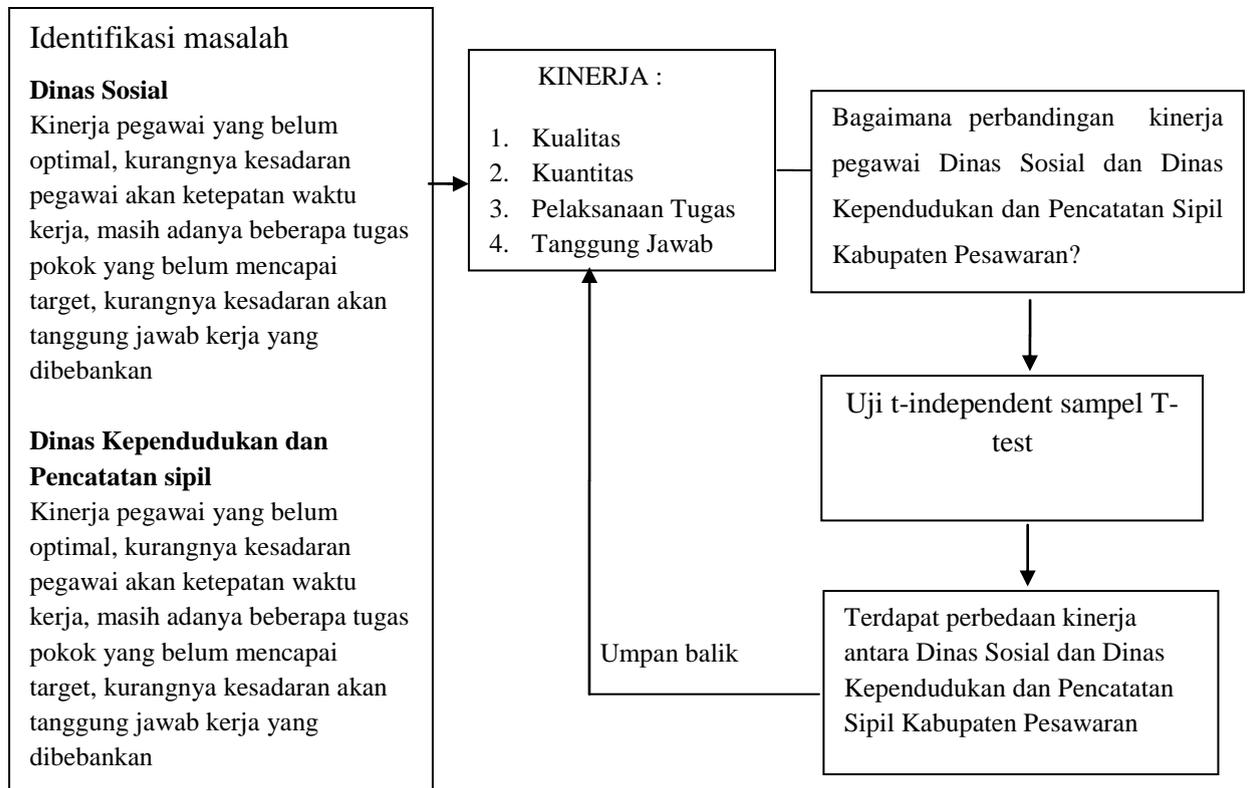
Secara keseluruhan kinerja guru pegawai swasta SMP Muhammadiyah Rambah lebih baik dari guru PNS SMP Negeri 1 Rambah.

- b. Penelitian tentang perbandingan kinerja perusahaan indosat dan XL dilakukan oleh Ompi.P dan Budiasih I.G.A.N. (2015) dengan judul : Analisis Perbandingan Kinerja Perusahaan dengan metode *Balanced Scorecard* pada indosat dan XL. Tujuan penelitian untuk mengetahui bagaimana perbedaan kinerja indosat dan XL dengan empat perspektif *Balanced Scorecard* (BSC). Teknik analisis data yang digunakan adalah deskriptif yang bersifat komparatif.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pada kinerja perspektif keuangan XL lebih unggul dari indosat, sedangkan pada perspektif pelanggan dan perspektif proses bisnis internal indosat lebih unggul dari XL. Pada perspektif pembelajaran dan pertumbuhan XL lebih unggul dari indosat di indikator produktivitas karyawan sementara kemampuan karyawan pada kedua perusahaan sama baiknya. Secara keseluruhan kinerja indosat berbanding luas dengan XL.

### 2.3 Kerangka Pikir

Berdasar pembahasan mengenai teori-teori yang berkaitan dengan penelitian kali ini maka kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagaimana yang tertera pada gambar 2.1 berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Pikir

### 2.4 Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu jawaban yang bersifat sementara terhadap permasalahan penelitian, sampai terbukti melalui data yang terkumpul (Sugiono, p.104)

Hipotesis dalam penelitian ini yaitu : Terdapat perbedaan kinerja antara Dinas Sosial dan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pesawaran.