

BAB II

LANDASAN TEORI

2.1 Kinerja

2.1.1 Pengertian Kinerja

Wilson Bangun (2012:229) menyatakan bahwa Kinerja merupakan kombinasi dari kemampuan, usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya. Pengertian ini mengandung makna bahwa kinerja merupakan suatu gabungan antara kemampuan, usaha dan kesempatan seseorang yang dapat dilihat atau diketahui dari hasil kerjanya. Usaha itu merupakan perilaku seseorang dalam rangka mencapai tujuan. Seseorang yang memiliki perilaku yang baik pasti akan berusaha dengan sekuat tenaga melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan aturan yang sudah ditetapkan. Selanjutnya menurut Campbell: "Kinerja merupakan sinonim dengan perilaku. Kinerja adalah sesuatu yang secara actual oran kerjakan dan dapat diobservasi. Dalam pengertian ini, kinerja mencakup tindakan-tindakan dan perilaku yang relevan dengan tujuan organisasi. Kinerja bukan kosekuensi atau hasil tindakan, tetapi tindakan itu sendiri. (Campbell dikutip Richard dalam Sudarmanto 2009, h.9).

Suatu organisasi yang melakukan penilaian kinerja didasarkan pertimbangan bahwa perlu adanya suatu sistem evaluasi yang objektif terhadap organisasional. Selain itu, dengan adanya penilaian kinerja, kasubag kepegawaian dapat memperoleh dasar yang objektif untuk memberikan kompensasi sesuai dengan prestasi yang disumbangkan masing-masing pegawai sebagai pertanggung jawaban kepada organisasional secara keseluruhan. Semua ini diharapkan dapat membentuk motivasi dan rangsangan kepada pegawai disemua bagian untuk bekerja lebih efektif dan efisien.

2.1.2 Indikator Pengukur Kinerja

Wilson Bangun (2012:233) menyatakan bahwa unsur yang membentuk kinerja pegawai antara lain:

1. Kuantitas Output (Pekerjaan)

Jumlah Pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Kuantitas hasil kerja dapat dilihat dari prestasi kerja yang dicapai dan pencapaian target pekerjaannya

2. Kualitas Output (Pekerjaan)

Setiap Pekerjaan mempunyai standar kualitas tertentu yang harus disesuaikan oleh Pegawai untuk dapat mengerjakannya sesuai ketentuan. Pegawai memiliki kinerja baik bila dapat menghasilkan pekerjaan sesuai persyaratan kualitas yang dituntut pekerjaan tersebut.

3. Jangka Waktu Pekerjaan

Setiap Pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Jadi, bila pekerjaan pada suatu bagian tertentu tidak selesai tepat waktu akan menghambat pekerjaan pada bagian lain, sehingga mempengaruhi jumlah dan kualitas hasil pekerjaan.

4. Kehadiran Di Tempat Kerja

Suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran Pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan.

5. Sikap Kooperatif (Kerja sama)

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu orang Pegawai saja. Untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang Pegawai atau lebih.

2.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Mahmudi (2007) kinerja merupakan suatu konstruk multidimensional yang mencakup banyak faktor yang mempengaruhinya. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja tersebut adalah sebagai berikut:

1. Faktor personal/individu, meliputi: pengetahuan, ketrampilan, kemampuan, kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
2. Faktor kepemimpinan, meliputi: kualitas dalam memberikan dorongan, semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan manager dan team leader.
3. Faktor tim, meliputi: kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan dalam satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota tim, kekompakan dan keeratan anggota tim.

2.1.4 Manfaat Kinerja

Menurut Mulyadi (2001:416), menyatakan bahwa ada lima manfaat penilaian kinerja yaitu sebagai berikut :

1. Mengelola operasional organisasi secara efektif dan efisien melalui permotivasi Pegawai secara maksimal.
Pengelolaan perusahaan dilakukan atas dasar maksimalisasi motivasi Pegawai dalam mencapai sasaran organisasi, berarti membangkit dorongan dalam diri setiap Pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dalam mencapai sasaran individu Pegawai dengan sasaran perusahaan inilah yang akan memotivasi Pegawai dalam mencapai sasaran perusahaan.
2. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan Pegawai, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.

Apabila perusahaan melakukan penilaian kinerja para Pegawainya, baik dari tingkatan manajer sampai pada Pegawai operasi maka akan didapat sebuah laporan yang menggambarkan kinerja masing- masing Pegawai atau kinerja bagian- bagian dalam organisasi. Tidak semua Pegawai mempunyai kinerja yang bagus jadi harus ada penilaian sebagai dasar pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan Pegawai seperti promosi atau pemberhentian.

3. Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan Pegawai dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan Pegawai.

2.2 Pemahaman SDM /Kompetensi

2.2.1 Pengertian Pemahaman SDM/kompetensi

Kompetensi menurut Spencer (Moehariono,2009, h. 9) adalah : Karakteristik yang mendasarai seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Sedangkan menurut Surya Dharma (2011, h.102): “kompetensi adalah apa yang dibawa oleh seseorang ke dalam pekerjaannya dalam bentuk jenis dan tingkatan perilaku yang berbeda”.

Selanjutnya pengertian yang tertulis dalam Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003, pasal 1 ayat 10 yang berbunyi: “Kompetensi kerja adalah kemampuan kerja setiap individu yang mencakup aspek pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan.” Dari definisi-definisi diatas dapatlah dirumuskan bahwa kompetensi adalah kemampuan individu/seseorang didalam melaksanakan pekerjaannya yang dapat terobservasi yang mencakup pengetahuan, keterampilan dan sikap dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang efektif dan sikap yang baik sesuai dengan perform atau acuan yang telah ditetapkan.

Lebih lanjut Spencer (Moehariono, 2004) mengatakan bahwa hubungan kompetensi dengan kinerja sangat erat sekali, hal ini tampak pada hubungan dari keduanya yaitu hubungan sebab akibat (causally related). Oleh karena itu, hubungan antara kompetensi Pegawai dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat bahkan Pegawai apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Satria & Kuswara, 2013). Pendapat lebih luas dikemukakan oleh Human Resources Competency Study (Suwatno, 2011, h.36) yang telah melakukan penelitian selama lebih dari limabelas tahun. Penelitian tersebut mengemukakan bahwa para profesional SDM setidaknya perlu memiliki enam kompetensi dimana kompetensi-kompetensi tersebut merupakan kompetensi terbaru yang diidentifikasi.

2.2.2 Indikator Pemahaman SDM

Beberapa aspek yang terkandung dalam konsep pemahaman /kompetensi menurut Gordon dalam Sutrisno (2011:204) sebagai berikut:

1. Pengetahuan (knowledge)

Kesadaran dalam bidang kognitif. Misalnya seorang Pegawai mengetahui cara melakukan identifikasi belajar dan bagaimana melakukan pembelajaran yang baik sesuai dengan kebutuhan yang ada dengan efektif dan efisien di perusahaan.

2. Kemampuan/Keterampilan(skill).

Sesuatu yang dimiliki oleh individu yang melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya, kemampuan Pegawai dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan efisien.

3.Nilai(value)

Suatu standar perilaku yang telah ditakini dan secara psikologis telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya, standar perilaku para Pegawai dalam melaksanakan tugas (kejujuran, keterbukaan, demokratis dan lain-lain).

4.Sikap(attitude)

Perasaan (senang-tidak senang, suka-tidak suka) atau reaksi terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar. Misalnya, reaksi terhadap krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.

5.Minat(interest)

Kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu perbuatan. Misalnya, melakukan sesuatu aktivitas tugas.

Sumber daya manusia dapat tetap bertahan karena mereka memiliki kompetensi manajerial, yaitu kemampuan untuk merumuskan visi dan strategi perusahaan serta kemampuan untuk memperoleh dan mengarahkan sumber daya lain dalam rangka mewujudkan visi dan menerapkan strategi perusahaan (Sutrisno, 2011:205)

2.2.3 Faktor-faktor yang mempengaruhi kompetensi

Michael Zwell (dalam Wibowo, 2010:339) mengungkapkan bahwa terdapat beberapa faktor yang dapat memengaruhi kecakapan kompetensi seseorang, yaitu sebagai berikut:

1. Keyakinan dan Nilai-nilai

Keyakinan terhadap diri maupun terhadap orang lain akan sangat memengaruhi perilaku. Apabila orang percaya bahwa mereka tidak kreatif dan inovatif, mereka tidak akan berusaha berpikir tentang cara baru atau berbeda dalam melakukan sesuatu.

2.Keterampilan

Keterampilan memainkan peranan di berbagai kompetensi. Berbicara di depan umum merupakan keterampilan yang dapat dipelajari, dipraktikkan, dan diperbaiki. Keterampilan menulis juga dapat diperbaiki dengan instruksi, praktik dan umpan balik.

3.Pengalaman

Keahlian dari banyak kompetensi memerlukan pengalaman mengorganisasi orang, komunikasi di hadapan kelompok, menyelesaikan masalah, dan sebagainya. Orang yang tidak pernah berhubungan dengan organisasi besar dan kompleks tidak mungkin mengembangkan kecerdasan organisasional untuk memahami dinamika kekuasaan dan pengaruh dalam lingkungan tersebut.

4.Karakteristik Kepribadian

Dalam kepribadian termasuk banyak faktor yang di antaranya sulit untuk berubah. Akan tetapi, kepribadian bukannya sesuatu yang tidak dapat berubah. Kenyataannya, kepribadian seseorang dapat berubah sepanjang waktu. Orang merespon dan berinteraksi dengan kekuatan dan lingkungan sekitarnya.

5.Motivasi

Motivasi merupakan faktor dalam kompetensi yang dapat berubah. Dengan memberikan dorongan, apresiasi terhadap pekerjaan bawahan, memberikan pengakuan dan perhatian individual dari atasan dapat mempunyai pengaruh positif terhadap motivasi seseorang bawahan.

6.Isu Emosional

Hambatan emosional dapat membatasi penguasaan kompetensi. Takut membuat kesalahan, menjadi malu, merasa tidak disukai atau tidak menjadi bagian, semuanya cenderung membatasi motivasi dan

inisiatif. Perasaan tentang kewenangan dapat mempengaruhi kemampuan komunikasi dan menyelesaikan konflik dengan manajer. Orang mungkin mengalami kesulitan mendengarkan orang lain apabila mereka tidak merasa didengar.

7. Kemampuan Intelektual

Kompetensi tergantung pada pemikiran kognitif seperti pemikiran konseptual dan pemikiran analitis. Tidak mungkin memperbaiki melalui setiap intervensi yang diwujudkan suatu organisasi. Sudah tentu faktor seperti pengalaman dapat meningkatkan kecakapan dalam kompetensi ini.

8. Budaya Organisasi

Budaya organisasi memengaruhi kompetensi sumber daya manusia dalam kegiatan sebagai berikut:

- A. Praktik rekrutmen dan seleksi Pegawai mempertimbangkan siapa di antara pekerja yang dimasukkan dalam organisasi dan tingkat keahliannya tentang kompetensi.
- B. Semua penghargaan mengomunikasikan pada pekerja bagaimana organisasi menghargai kompetensi.
- C. Praktik pengambilan keputusan memengaruhi kompetensi dalam memberdayakan orang lain, inisiatif, dan memotivasi orang lain.
- D. Filosofi organisasi-misi, visi dan nilai-nilai berhubungan dengan semua kompetensi.
- E. Kebiasaan dan prosedur memberi informasi kepada pekerja tentang berapa banyak kompetensi yang diharapkan.

F. Komitmen pada pelatihan dan pengembangan mengomunikasikan pada pekerja tentang pentingnya kompetensi tentang pembangunan berkelanjutan.

G. Proses organisasional yang mengembangkan pemimpin secara langsung memengaruhi kompetensi kepemimpinan.

2.2.4 Manfaat Kompetensi

Menurut Prihadi (2004:57) adapun manfaat kompetensi antara lain:

1. Prediktor Kesuksesan Kerja: Model kompetensi yang akurat akan bisa menjadi penentu dengan tepat pengetahuan dan juga keterampilan apa saja yang diperlukan untuk berhasil dalam suatu pekerjaan. Apabila seseorang yang mempunyai posisi bisa mempunyai kompetensi yang dijadikan syarat pada posisinya maka dia bisa diprediksikan akan sukses.

2. Merekrut Pegawai Yang Handal: Jika sudah berhasil menentukan kompetensi apa saja yang dibutuhkan suatu posisi tertentu, maka dengan mudah untuk menjadi kriteria dasar dalam rekrutmen Pegawai baru.

3. Menjadi dasar dalam sistem menilai dan mengembangkan Pegawai. Identifikasi kompetensi pekerjaan yang akurat bisa berguna untuk menjadi tolak ukur kemampuan seseorang. Menurut sistem kompetensi ini bisa diketahui apakah seseorang sudah mengembangkannya, dengan pelatihan dan pembinaan atau harus dimutasi pada bagian lain.

Ruky dalam Sutrisno (2010) menyatakan konsep kompetensi menjadi lebih terkenal dan telah dipakai oleh perusahaan-perusahaan besar dengan manfaat atau alasan berikut:

1. Menjadikan secara jelas standar kerja dan keinginan yang akan dicapai.

2. Merupakan alat seleksi Pegawai.

3. Produktivitas semakin maksimal.

4. Memudahkan adaptasi dengan perubahan.

5. Menyelaraskan tingkah laku kerja dengan nilai-nilai organisasi.

2.3 Perangkat/Sarana Pendukung

Berdasarkan Permendagri Nomor 13 tahun 2006 pasal 225 untuk memudahkan pelaksanaan SIPKD pegawai diperkenankan menggunakan software aplikasi, tetapi konsekuensinya pada pegawai harus mampu dan mahir dalam mengoperasikan komputer serta memahami aplikasi prosedur penatausahaan keuangan daerah dan juga terhalang oleh minimnya perangkat pendukung yang tersedia di BAPPEDA kab Tulang Bawang.

Menurut Kenneth dan Jane (2005) dalam Azhar (2007) perangkat keras adalah perlengkapan fisik yang digunakan untuk aktifitas input, proses dan output dalam sebuah sistem. Perangkat keras ini terdiri dari komputer yang memproses, perangkat penyimpanan dan perangkat untuk menghasilkan output serta media fisik untuk menghubungkan semua unit tersebut. Sedangkan perangkat lunak menurut Kenneth dan Jane (2005) adalah sekumpulan instruksi praprogram yang mengendalikan dan mengkoordinasikan perangkat keras komponen sebuah sistem informasi. Sarana pendukung yang dimaksud dalam penelitian ini adalah teknologi informasi. "Teknologi informasi adalah yang meliputi hardware (perangkat keras), software (perangkat lunak), database, Jaringan (internet dan intranet). Yang dapat membantu organisasi pemerintah dalam mengimplementasikan SIPKD

2.4 Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD)

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 56 Tahun 2005 tentang Sistem Informasi Keuangan Daerah, Sistem Informasi Keuangan Daerah (SIKD) adalah suatu sistem yang mendokumentasikan, mengadministrasikan, serta mengolah data pengelolaan keuangan daerah dan data terkait

lainnya menjadi informasi yang disajikan kepada masyarakat dan sebagai bahan pengambilan keputusan dalam rangka perencanaan, pelaksanaan dan pelaporan pertanggungjawaban daerah. Informasi Keuangan Daerah (IKD) adalah segala informasi yang berkaitan dengan keuangan daerah yang diperlukan dalam rangka penyelenggaraan SIKD. IKD yang disampaikan harus memenuhi prinsip akurat, relevan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Informasi dalam rangka penyelenggaraan SIKD disampaikan kepada Menteri Keuangan. Sedangkan Informasi yang disampaikan kepada Menteri Dalam Negeri adalah dalam rangka Laporan Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah di Bidang Keuangan. Penyampaian IKD dilakukan secara berkala melalui dokumen tertulis dan media lainnya. Pemda menyelenggarakan SIKD salah satunya meliputi penyajian informasi anggaran, pelaksanaan anggaran, dan pelaporan keuangan daerah yang dihasilkan oleh Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah.

Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) adalah aplikasi terpadu yang dipergunakan sebagai alat bantu pemerintah daerah yang digunakan meningkatkan efektifitas implementasi dari berbagai regulasi bidang pengelolaan keuangan daerah yang berdasarkan pada asas efisiensi, ekonomis, efektif, transparan, akuntabel dan auditabel (Admin Kemendagri, 2013). Aplikasi ini juga merupakan salah satu manifestasi aksi nyata fasilitasi dari Kementerian Dalam Negeri kepada pemerintah daerah dalam bidang pengelolaan keuangan daerah, dalam rangka penguatan persamaan persepsi sistem dan prosedur pengelolaan keuangan daerah dalam penginterpretasian dan pengimplementasian berbagai peraturan perundang-undangan.

Pemerintah menyelenggarakan SIPKD secara nasional dengan tujuan antara lain:

1. Merumuskan kebijakan dan pengendalian fiskal nasional.
2. Menyajikan informasi keuangan daerah secara nasional.
3. Merumuskan kebijakan keuangan daerah, seperti dana perimbangan, pinjaman daerah, dan pengendalian defisit anggaran.
4. Melakukan pemantauan, pengendalian dan evaluasi pendanaan desentralisasi, dekonsentrasi, tugas pembantuan, pinjaman daerah, dan defisit anggaran daerah.

Beberapa prinsip dasar dalam pelaksanaan SIPKD yaitu :

1. Kejelasan peranan dan pertanggungjawaban kebijakan fiskal.
2. Ketersediaan informasi keuangan bagi masyarakat.
3. Keterbukaan dalam perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan anggaran.
4. Adanya jaminan independensi atas kebijakan fiskal yang baik.

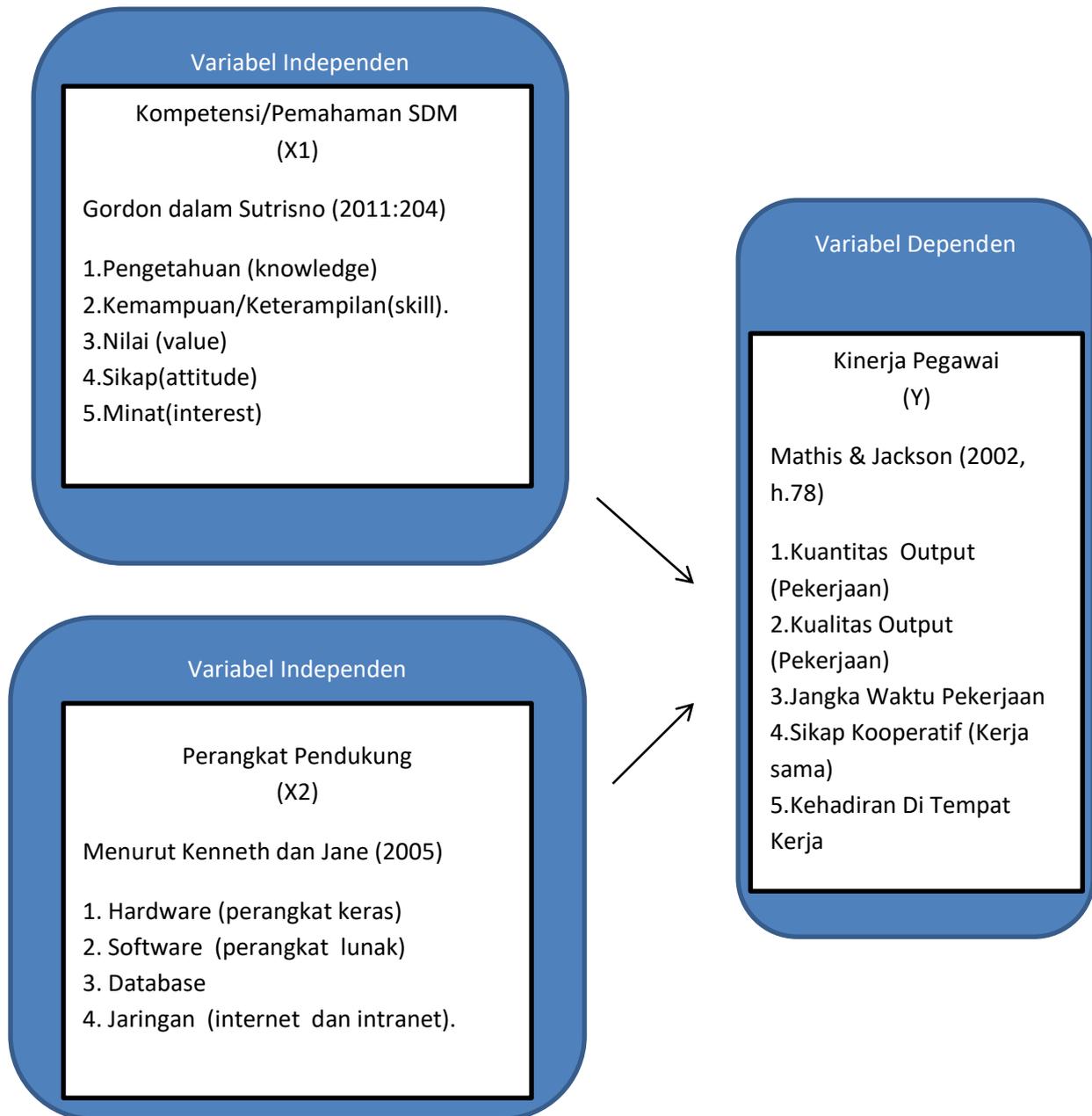
Variabel penelitian yang mempengaruhi (X) dalam penelitian ini adalah sebagai penerapan SIPKD adalah pemahaman SDM dan perangkat pendukung yang digunakan, sedangkan variabel yang dipengaruhi (Y) adalah kinerja pegawai BAPPEDA dengan model regresi sederhana. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini adalah Pemahaman SDM dan Perangkat Pendukung diterima, maka dapat disimpulkan bahwa setiap terjadi perubahan perlu yang namanya pelatihan untuk meningkatkan pemahaman SDM serta didukung dengan perangkat yang nantinya dapat mempermudah dan membantu kinerja pegawai.

2.5 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahuu

NO	Nama & Tahun Penelitian	Judul Penelitian
1	S Mia Lasmaya (2016)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
2	Rizky Bagus Maulana (2017)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) Terhadap Kinerja Operator di Dinas Pemerintah Wilayah Kabupaten Klaten
3	Endang Kristiawati (2015)	Analisis Penerapan SIPKD Terhadap Kinerja Bendahara Pada SKPD-SKPD Di Kota Pontianak
4	Arisonaldi Sibagariang (2016)	Pengaruh Sistem Informasi SDM, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
5	Fatmalissya Ellen (2016)	Pengaruh Penerapan Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan Daerah (SIPKD) terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pajak Daerah dan Pengelolaan Keuangan (DPDPK) Kota Yogyakarta

2.6 Kerangka Pemikir



Gambar 1. Kerangka Pemikiran

2.6 Hipotesis

Anwar Sanusi, 2011 menyatakan bahwa hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap permasalahan penelitian yang kebenarannya perlu diuji sehingga hipotesis ditulis dalam bentuk pernyataan. Kinerja merupakan variabel psikologis yang mencerminkan sejumlah asumsi awal yang melibatkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, daftar kehadiran, dan kerja sama tim. Kinerja pegawai merupakan tolak ukur suatu organisasi maupun perusahaan dalam menilai dan mengukur progresif/perkembangan pegawai..Dalam penelitian yang dilakukan oleh S Mia Iasmaya, 2016 menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan variabel kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Rizki Bagus Maulana, 2017 menyatakan perangkat pendukung adalah segala aspek yang berkaitan dengan informasi dan layanan online, aspek desain dan fitur teknis yang harus dijalani pegawai selama interaksi online dengan website. Dalam penelitian Rizki Bagus Maulana ,2017 menunjukan bahwa perangkat pendukung berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

H1 : Diduga Pemahaman SDM (X1) berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan(Y).

H2 : Diduga Perangkat pendukung (X2) berdampak positif terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan(Y).

H3: Diduga Pemahaman SDM (X1) dan Perangkat pendukung (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai/Karyawan(Y).