

BAB II

LANDASAN TEORITIS

Dalam suatu penelitian ilmiah, untuk memperdalam suatu masalah kerangka teori atau talaah pustaka berfungsi untuk membantu dalam menentukan tujuan dan arah penelitian dalam memilih konsep-konsep yang tepat, agar pemecahan masalah tampak lebih jelas dan sistematis sesuai dengan pengertian teori itu sendiri, oleh karena itu penulis akan memberikan beberapa konsep teori atau pendapat-pendapat yang telah dirumuskan oleh para ahli.

1.1 Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Swastha,2002:82) Manajemen adalah ilmu dan merencanakan, mengorganisasi, mengarahkan, mengkoordinasikan serta mengawasi tenaga manusia dengan bantuan alat-alat untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut (Hasibuan,2003:72) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut (Simamora,2004:271)Manajemen Sumber Daya Manusia adalah sebagai pendayagunaan, pengembangan, pemberian balasan jasa dan pengelolaan terhadap individu anggota organisasi atau kelompok bekerja.

Menurut (Notoatmodjo.2003:4)Kualitas Sumber Daya Manusia dibagi dalam 2 (dua) aspek yaitu aspek fisik (Kualitas Fisik) dan aspek non fisik. Untuk meningkatkan aspek fisik dapat diupayakan dengan melakukan

program-program kesehatan dan gizi, sedangkan untuk aspek non fisik atau disebut dengan kemampuan, maka pendidikan dan pelatihan adalah upaya yang paling diperlukan. Upaya inilah yang dimaksud dengan pengembangan sumber daya manusia.

Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia mencakup sebagai berikut:

1. Pengadaan Sumber Daya Manusia.
2. Pengembangan.
3. Kompensasi.
4. Integrasi.
5. Pemeliharaan.
6. Pemutusan hubungan kerja (**Notoatmodjo,2003:121**)

Menurut (**Sedarmayanti 2009:43**) Selanjutnya dapat dilihat bahwa arti pentingnya Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikemukakan oleh para ahli sebagai berikut:

Semua aktivitas yang mempengaruhi perilaku individu dalam usaha mereka untuk merumuskan dan menerapkan kebutuhan stratejik perusahaan.

1. Pola penempatan sumber daya manusia yang direncanakan dan aktivitas yang bertujuan untuk kemungkinan perusahaan mencapai tujuannya.
2. Pendekatan membuat keputusan pada skema dan rencana organisasi berkaitan dengan hubungan pekerjaan dan kebijakan serta pelaksanaan perekrutan, pelatihan, pengembangan, manajemen kinerja, imbalan dan hubungan karyawan.

3. Memformulasikan dan melaksanakan sistem sumber daya manusia kebijakan dan aktivitas yang menghasilkan kompetensi serta perilaku karyawan serta yang dibutuhkan perusahaan untuk meraih tujuan strategik.

1.2 Pengertian Kinerja

Menurut **(Mangkunegara 2009 : 67)** Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau Actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Pengertian kinerja (prestasi kinerja) adalah hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **(Wirawan2009: 05)** Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu.

Menurut **(Rivai2005:309)**. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan peranannya dalam perusahaannya.

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

Menurut **(Prawirosentono dalam Edy Sutrisno 2010 : 177)** Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum, dan sesuai dengan moral maupun etika.

Di dalam suatu organisasi atau perusahaan sumber daya manusia sangat memegang peranan penting. Hal itu dikarenakan sumber daya manusia merupakan aset organisasi paling penting yang dimiliki oleh perusahaan dan sangat diperhatikan oleh manajemen. Sumber daya manusia member cetusan kreatif di setiap organisasi. Mereka membuat tujuan-tujuan, inovasi dan mencapai tujuan-tujuan organisasi yang telah mereka buat tersebut.

2.2.1 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Untuk mendapatkan kinerja yang baik dari karyawan, ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut **Prawirosentono dalam Edy sutrisno (2011 : 176)** ada empat faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

a. Efektifitas dan Efisiensi

Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektifitas dan efisiensi. Misalnya adalah bagaimana proses terjadinya efisiensi dan efektifitas organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. Artinya, efektifitas dari kelompok (organisasi) bila tujuan kelompok tersebut dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan. Sedangkan efisiensi berkaitan dengan jumlah pengorbanan yang dikeluarkan dalam upaya mencapai tujuan organisasi. Agar tercapai tujuan yang diinginkan organisasi, salah satu yang perlu mendapat perhatian adalah hal yang berkaitan dengan wewenang dan tanggung jawab para peserta yang mendukung organisasi tersebut.

Menurut **Effendy (2003 :14)**, Efektifitas dan Efisiensi adalah adalah tujuan suatu kelompok yang dapat dicapai sesuai dengan kebutuhan yang direncanakan dan efisien adalah apabila sesuatu hal itu memuaskan maka dapat menjadi pendorong mencapai tujuan.

b. Otoritas dan Tanggung Jawab

Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kejelasan wewenang dan tanggung jawab setiap orang dalam suatu organisasi akan mendukung kinerja karyawan tersebut. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan ditunjang dengan disiplin kerja yang tinggi.

Menurut **Miftah (2003 : 225)** Otoritas dan Tanggung jawab adalah Otoritas (wewenang) adalah hak seseorang untuk memberikan perintah, sedangkan Tanggungjawab adalah sikap dimana seseorang harus menyanggupi atau melaksanakan dengan sebaik mungkin apa yang di amanatkan kepada dirinya dan bersedia akan resiko yang dihadapi akan perbuatan yang akan dilakukan, bila ada wewenang berarti dengan sendirinya muncul tanggung jawab

c. Disiplin

Secara umum, disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan perusahaan.

Disiplin meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan karyawan. Dengan demikian, bila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan itu diabaikan atau sering dilanggar, maka karyawan mempunyai disiplin yang buruk. Sebaliknya, bila karyawan tunduk pada ketetapan perusahaan, menggambarkan adanya kondisi yang baik.

Disiplin juga berkaitan erat dengan sanksi yang perlu dijatuhkan kepada pihak yang melanggar. Dalam hal seorang karyawan melanggar peraturan yang berlaku dalam organisasi, maka karyawan bersangkutan harus sanggup menerima hukuman yang telah disepakati. Masalah disiplin para karyawan yang ada di dalam organisasi baik atasan maupun bawahan akan memberi corak terhadap kinerja organisasi. Kinerja organisasi akan tercapai, apabila kinerja individu maupun kinerja kelompok ditingkatkan. Untuk itu diperlukan inisiatif dari para karyawan dalam melaksanakan tugas.

Menurut **Simamora (2005:611)**, yang dimaksud Disiplin adalah “bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan yang teratur menunjukkan tingkat kesungguhan tim kerja dalam suatu organisasi”.

d. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik.

Atasan yang buruk akan selalu mencegah inisiatif bawahan, lebih-lebih bawahan yang kurang disenangi. Bila atasan selalu menghambat setiap inisiatif, tanpa memberikan penghargaan berupa argumentasi yang jelas dan mendukung, menyebabkan organisasi akan kehilangan energy atau daya dorong untuk maju. Dengan perkataan lain, inisiatif karyawan yang ada di dalam organisasi merupakan daya dorong kemajuan yang akhirnya akan memengaruhi kinerja.

Menurut **Suryana (2006:2)** mengungkapkan bahwa Inisiatif adalah kemampuan individu mengembangkan ide dan cara-cara baru dalam memecahkan masalah.

Menurut **Mangkunegara dalam Khaerul umam (2010 : 189)** ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu:

a. Faktor Kemampuan

Secara psikologis, kemampuan (ability) pegawai terdiri atas kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan realita (pendidikan). Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya.

b. Faktor motivasi

Faktor ini terbentuk dari sikap (attitude) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai kearah pencapaian tujuan kerja.

c. Sikap mental

Merupakan kondisi mental yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai potensi kerja secara maksimal.

Menurut **sugiyono (2000 : 56)** yang mempengaruhi kinerja yaitu :
Kualitas kerja, Kuantitas kerja, Efisiensi kerja, Kerja sama, Disiplin,
Loyalitas (kesetiaan), Latar belakang dan Keterampilan.

a. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada hasil (output) yang telah dilaksanakan oleh para karyawan. Apabila hasil yang dilaksanakan oleh para karyawan telah sesuai dengan prosedur dan sistim kerja yang telah ditetapkan atau dalam arti telah memberikan hasil sesuai dengan kebutuhan bahkan mampu memberkan perbaikan-perbaikan kerja yang signifikan, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari kualitas kerja sudah baik.

b. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja yaitu banyaknya kerja yang telah dilaksanakan. (kuantitas kerja) adalah jumlah kerja yang dilaksanakan oleh seseorang pegawai dalam suatu periode tertentu. Hal ini dapat dilihat dari hasil kerja pegawai dalam penggunaan waktu tertentu dan kecepatan dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya.” Dengan demikian kuantitas kerja dapat dilihat dari jumlah kerja dan penggunaan waktu. Jumlah kerja adalah banyaknya tugas pekerjaannya, dapat dikerjakan. Penggunaan waktu adalah banyaknya waktu yang digunakan dalam menyelesaikan tugas dan pekerjaan Apabila kuantitas kerja karyawan telah memenuhi standar yang telah ditetapkan atau bahkan melebihi standar, maka dapat dikatakan bahwa kinerja para pegawai jika dilihat dari kuantitas kerja sudah baik.

c. Efisiensi Kerja

Efisiensi dalam hal ini kemampuan menyelesaikan suatu pekerjaan sesuai dengan rencana dan tujuan yang telah ditetapkan dengan tidak membuang banyak waktu, tenaga dan biaya. Apabila hal tersebut dapat terealisasi, maka dapat dikatakan bahwa kinerja kerja dilihat dari segi efisiensi sudah baik.

d. Kerjasama

Dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan dapat berperan sebagai anggota maupun pemimpin tim kerjasama yang baik dalam upaya meningkatkan kinerja perusahaannya. menilai kemampuan karyawan dalam mengembangkan kreativitasnya untuk menyelesaikan pekerjaannya, sehingga bekerja lebih berdaya guna dan berhasil guna.

e. Disiplin

Disiplin merupakan kesadaran dan kesetiaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan atau organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku, dimana pegawai selalu datang dan pulang tepat waktu serta mengerjakan semua pekerjaan dengan baik. Dalam rentang masa kerjanya, karyawan memiliki tingkat kedisiplinan yang baik, seperti ia jarang atau bahkan tidak pernah absen untuk sesuatu yang tidak penting selama karyawan tersebut bekerja.

f. Loyalitas (Kesetiaan)

Secara umum loyalitas dapat diartikan dengan kesetiaan, pengabdian dan kepercayaan yang diberikan atau ditujukan kepada

seseorang atau lembaga, yang didalamnya terdapat rasa cinta dan tanggung jawab untuk berusaha memberikan pelayanan dan perilaku yang terbaik. Dalam hal ini karyawan selalu mempunyai sikap yang loyal terhadap perusahaan sehingga dalam menjalankan aktivitas kerjanya, karyawan selalu bersikap positif terhadap tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

g. Latar Belakang dan Keterampilan

Berdasarkan latar belakang dan ketrampilan yang dimilikinya, karyawan memiliki pengetahuan dan pemahaman yang baik terhadap pekerjaannya serta mau menerapkannya dalam pekerjaan yang diberikan kepadanya. Disamping itu, dengan latar belakang pendidikannya, karyawan tersebut dapat mampu mempelajari sesuatu hal yang baru dengan cepat.

1.2.1 Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik karyawan melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar, dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut

Menurut (Mathis dan Jackson, 2009:382). kepada karyawan. Penilaian kinerja digunakan secara luas untuk mengelola upah dan gaji, memberikan umpan balik kinerja, dan mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan karyawan.

Menurut (**Agus Darma, 2003: 350**) Tujuan penilain Kinerja pada dasarnya adalah:

1. Untuk mengukur tanggung jawab karyawan.
2. Sebagai peningkatan dan pengembangan karyawan.

Perusahaan tidak selalu berhasil memanfaatkan penilain kinerja strategis bisnis yang digelutinya. Salah satu alasannya adalah para manajer tidak sepenuhnya memahami dasar-dasar penilain kinerja. Sebagian besar manajer menghabiskan jauh lebih banyak waktu untuk mendapatkan kecakapan teknis dalam bidang akunting, pemasaran dan manajemen operasi guna memperkuat perusahaan dari pada untuk belajar mengelolah sumber daya manusia.

Hariandja (2002:195) menyatakan, bahwa beberapa manfaat yang diperoleh dengan melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut.

- 1) Perbaikan kinerja

Dengan dilakukannya penilaian kinerja maka akan memberikankesempatan bagi karyawan untuk mengambil tindakan-tindakanperbaikan dalam upaya meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.

- 2) Penyesuaian gaji

Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai informasi untuk mengkompensasi karyawan secara layak sehingga dapat memotivasikaryawan. Dalam hal ini, keputusan untuk penempatan

yaitu karyawan ditempatkan atau diberikan posisi berdasarkan keahlian dan kemampuan.

3) Pendidikan dan pelatihan

Dengan dilakukannya penilaian kinerja maka akan diketahui kelemahan atau kekurangan dari karyawan sehingga dapat dilakukan suatu program pendidikan dan pelatihan karyawan.

4) Perencanaan karier

Penilaian kinerja dapat digunakan sebagai pedoman dalam program perencanaan karier karyawan.

5) Mengidentifikasi kelemahan-kelemahan dalam proses penempatan

Penilaian kinerja dapat memberikan gambaran bagi perusahaan untuk mengetahui kelemahan-kelemahan yang ada sehingga dapat dilakukan suatu perbaikan.

6) Perlakuan kesempatan yang sama kepada semua pegawai

Penilaian kinerja yang obyektif menunjukkan adanya perlakuan adil bagi semua pegawai.

7) Membantu karyawan dalam mengatasi masalah yang bersifat eksternal

Penilaian Kinerja akan memberikan informasi kepada atasan tentang hal yang menyebabkan turunnya kinerja, sehingga manajemen dapat membantu menyelesaikannya.

8) Umpan balik pada pelaksanaan fungsi manajemen Sumber Daya Manusia

Penilaian kinerja secara keseluruhan akan memberikan gambaran sejauh mana fungsi sumber daya manusia dapat berjalan dengan baik atau tidak.

2.3 Pengertian Pegawai

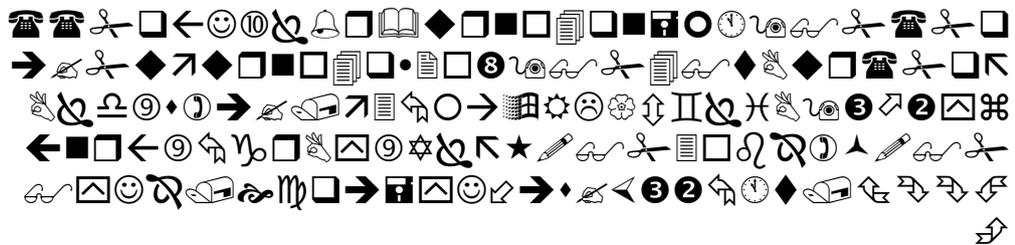
Pegawai negeri terhadap Undang-undang nomor 43 tahun 1999 tentang perubahan atas undang-undang nomor 8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawain adalah setiap warga Negara republic Indonesia yang diangkat oleh Negara dan disertai tugas oleh Negara dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku. PNS berdasarkan pasal 2 ayat (2) undang-undang nomor 43 tahun 1999, terdiri dari pegawai negeri sipil pusat dan pegawai negeri sipil daerah.

Sedangkan pegawai terhadap kamus besar bahasa Indonesia adalah seorang yang diangkat oleh pemerintah dimana sebelumnya telah melalui proses penyeleksi oleh pemerintah dan kemudian lulus dalam tes diangkat oleh pemerintah dan diberi tugas dan tanggung jawab. Dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya pegawai diberikan pelatihan dan pendidikan untuk menunjang tugas pokok mereka. Adapun tujuan pengaturan pendidikan serta pengaturan penyelenggaraan latihan dan jabatan bagi pegawai negeri sipil adalah agar terjamin adanya keserasian pembinaan pegawai negeri sipil, pengaturan penyelenggaraan latihan jabatan meliputi kegiatan

perencanaan, termasuk perencanaan anggaran, penentuan standar, pemberian akreditasi, penilain dan pengawasan.

2.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja pegawai

Allah SWT menyatakan bahwa segala apa yang dikerjakan oleh hambanya tentu ia akan mendapatkan balasannya. Manusia dalam bekerja dilarang untuk curang karena Allah SWT maha melihat segala sesuai. Hal ini sesuai dengan firman Allah Swt sebagai berikut:



Artinya: *Dan dirikanlah shalat dan tunaikanlah zakat. Dan kebaikan apa saja yang kamu usahakan bagi dirimu, tentu kamu akan mendapat pahalanya pada sisi Allah. Sesungguhnya Allah Maha Melihat apa-apa yang kamu kerjakan (Q.S Al Baqarah (2): 110).*

Dari ayat di atas dapat diambil kesimpulan bahwa pekerjaan yang kita lakukan pada dasarnya diperhatikan oleh Allah, oleh karena itu seharusnya dalam bekerja kita menjunjung tinggi keseriusan dan motivasi untuk bekerja dengan baik dan memberikan manfaat dari pekerjaan kita

Sudut pandang ekonomi Islam dalam kaitannya dengan kinerja dalam Islam menggaris bawahi setelah manusia sebagai pelaku ekonomi mengoptimalkan seluruh sumber daya yang ada sebagai media untuk kehidupan di dunia ini, lalu manusia diarahkan untuk melakukan kebaikan-

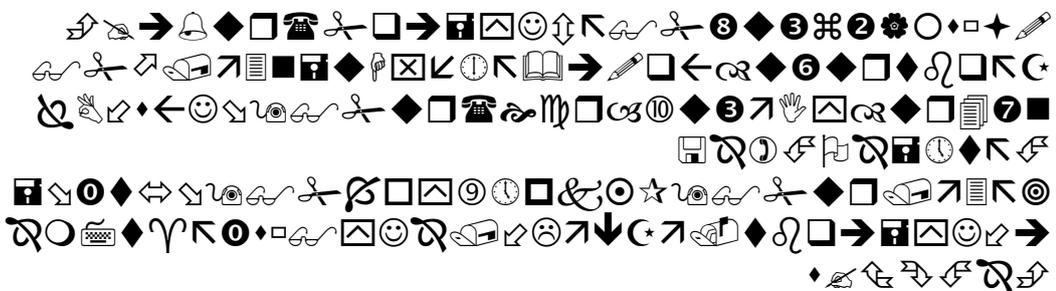
kebaikan kepada sesama saudara, kaum miskin, kaum kerabat dengan cara yang baik tanpa kikir dan boros. Allah SWT menegaskan sebagai berikut:



Artinya: “*Sesungguhnya tuhanmu melapangkan rizki kepada siapa yang dia kehendaki dan menyempitkannya, sesungguhnya dia maha mengetahui lagi maha melihat akan hamba-hambanya*” (QS Al Isra’ [17]: 30).

Islam mendorong umatnya untuk mencari rizki yang berkah, mendorong memproduksi dan menekuni aktivitas ekonomi diberbagai bidang usaha, seperti pertanian, perkebunan, perdagangan, maupun industri. Dengan bekerja, setiap individu dapat memberikan pertolongan kepada kaum kerabatnya ataupun yang membutuhkannya, ikut berpartisipasi bagi kemaslahatan umat, dan bertindak di jalan Allah dalam menegakkan kalimat-Nya. Karenanya Islam memerintahkan pemeluknya untuk bekerja, dan memberi bobot nilai atas perintah bekerja tersebut sepadan dengan perintah Sholat, Shodaqah dan jihad di jalan Allah.

Allah berfirman dalam Q.S. At-Taubah:105 :



Artinya: *Dan katakanlah: "Bekerjalah kamu, Maka Allah dan Rasul-Nya serta orang-orang mukmin akan melihat pekerjaanmu itu, dan kamu akan dikembalikan kepada (Allah) yang mengetahui akan yang ghaib dan*

yang nyata, lalu diberitakan-Nya kepada kamu apa yang telah kamu kerjakan

2.5 Penelitian Terdahulu

Beberapa penelitian yang sebelumnya dilakukan mengenai kinerja:

Hendri Kamarudin (2008), Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Bunut Kabupaten Pelalawan, dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai Kantor Camat Bunut Kabupaten Pelalawan kurang baik. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 15 orang, dalam penganalisaan data penulis menggunakan metode analisis deskriptif kualitatif.

Nurhikmah Amra (2012), Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir, dari hasil penelitian yang dilakukan dapat disimpulkan bahwa variabel yang penulis ajukan kepada responden mengenai kualitas kerja, efisiensi, kerjasama, disiplin, loyalitas, latar belakang, dan keterampilan. Bahwa kinerja pegawai pada Kantor Camat Keritang Kabupaten Indragiri Hilir tergolong dalam kategori baik. Sampel yang digunakan adalah seluruh populasi yang berjumlah 15 orang, dalam penganalisaan data penulis menggunakan metode analisis deskriptif yaitu merupakan suatu cara menganalisa data yang telah tersedia pada objek penelitian dan membandingkan dengan teori yang berhubungan dengan permasalahan.

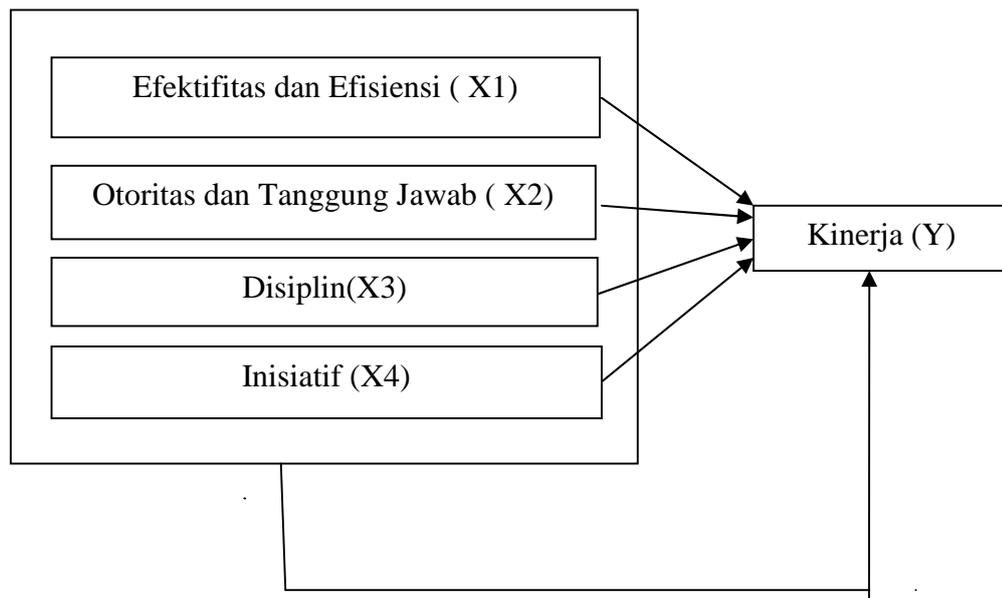
Roki Sandra (2013), Latar belakang penelitian ini adalah keberhasilan organisasi pemerintah dalam mencapai tujuan pembangunan nasional tidak

terlepas dari peran dan fungsi dari kepemimpinan, namun hal ini bertentangan dengan kenyataan yang terjadi pada kantor camat XIII koto Kampar kabupaten Kampar yang tidak terlaksana sesuai dengan tugas pokok dan fungsi yang seharusnya diikuti untuk mewujudkan good governouncc. Hal ini mengandung pengertian, dalam melaksanakan pembinaan hendaknya sejauh mungkin diusahakan adanya kebutuhan dan kekurangan antara satu sama lainnya. Variabel pertama yang mempengaruhi kinerja adalah kepemimpinan menurut responden, kepemimpinan sangat mempengaruhi kinerja mereka selain itu variabel kompensasi juga mempunyai pengaruh terhadap kinerja, karena kompensasi menurut responden kompensasi sangat mempengaruhi kebutuhan sehari-hari.

2.6 Kerangka Pemikiran

Berangkat dan berpedoman pada variabel penelitian “Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai pada Kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan Kebudayaan ”kemudian mengacu kepada telaah pustaka yang dijadikan indikator penelitian analisis kinerja penelitian adalah Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung jawab, Disiplin, Inisiatif. serta fenomena yang terjadi telah penulis paparkan pada bab sebelumnya, maka penulis menjelaskan hubungan dan saling keterkaitan diantara unsur diatas, serta akan menjelaskan hubungan tersebut agar tidak terjadi kesalahpahaman dalam penafsiran makna dan menyimpulkan maksud penelitian. Dari penjelasan diatas, dapat diambil suatu kesimpulan untuk dijadikan kerangka pikiran bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi

kinerja pegawai. Untuk lebih jelas, gambaran hubungan antara variabel penelitian, teori yang dijadikan indikator akan ditampilkan pada gambar berikut :



Gambar 1. Kerangka Pemikiran (Edy Sutrisno, 2011 : 176)

2.7 Definisi Konsep Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
1	Kinerja	kinerja adalah : hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. (Anwar Prabu Mangkunegara, 2009:67)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Efektifitas dan Efisiensi 2. Otoritas dan Tanggung Jawab 3. Disiplin 4. Inisiatif 	Ordinal
2	Efektifitas dan Efisiensi	Efektifitas dan Efisiensi adalah: proses terjadinya efisiensi dan dan efektifitas organisasi dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas apakah efektif atau tidak. (Edy sutrisno 2011 : 176)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tujuan yang dicapai 2. Kepuasan Kerja 3. Kesesuaian waktu dan hasil kerja 	Ordinal
3	Otoritas dan Tanggung Jawab	Otoritas dan Tanggung Jawab adalah: Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggung jawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Kinerja karyawan akan dapat terwujud bila karyawan mempunyai komitmen dengan organisasinya dan menunjang dengan disiplin kerja yang tinggi. (Edy sutrisno 2011 : 176)	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendelegasian yang baik 2. Kesesuaian hak dan tanggung jawab 3. Kejelasan wewenang dan Tanggung Jawab 4. Komitmen Organisasi 	Ordinal
4	Disiplin	Disiplin adalah: Disiplin menunjukkan suatu	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesadaran 2. Ketaatan pada 	Ordinal

No	Variabel Penelitian	Definisi	Indikator	Skala
5	Inisiatif	<p>kondisi atau sikap hormat yang ada pada diri karyawan terhadap peraturan dan keetapan perusahaan. Disiplin Meliputi ketaatan dan hormat terhadap perjanjian yang dibuat antara perusahaan dan pegawai. (Edy sutrisno 2011 : 17)</p> <p>Inisiatif adalah: seseorang berkaitan dengan daya fikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi. Setiap inisiatif sebaiknya mendapat perhatian atau tanggapan positif dari atasan, kalau memang dia atasan yang baik. (Edy sutrisno 2011:17)</p>	<p>aturan dan norma yang berlaku 3. Ketertiban</p> <p>1. Kreatifitas dan Daya fikir 2. Respon atasan 3. Kerja sama</p>	Ordinal

2.8 Hipotesis

Diduga faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai pada kantor Unit Pelaksana Teknis Dinas (UPTD) Pendidikan dan kebudayaan adalah Efektifitas dan Efisiensi, Otoritas dan Tanggung Jawab, Disiplin, dan Inisiatif.

