

BAB II

TELAAH PUSTAKA

2.1 Kerangka Teoritis

Kerangka berfikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai factor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting, serta menjelaskan secara teoritis pertautan antara variable (independen dan dependen) yang akan diteliti. (Sugiono,2010:65).

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia pada hakekatnya adalah penerapan manajemen, khususnya untuk sumber daya manusia. Pengertian manajemen sumber daya manusia diutarakan oleh Edwin B. Flippo dalam Sedarmayanti (2009:5) sebagai berikut: “Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan, pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat”.

Pengertian lain diutarakan oleh French: “Manajemen sumber daya manusia adalah: sebagai penarikan, seleksi, pengembangan, penggunaan dan pemeliharaan sumber daya manusia oleh organisasi”.

Apabila pengertian dari flippo dan french tersebut digabungkan maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

Manajemen sumber daya manusia adalah penarikan (recruitment), seleksi, pengembangan, pemeliharaan dan penggunaan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan individu maupun organisasi.

Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Akhirnya dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Rekrutmen atau penarikan sumber daya manusia
2. Seleksi sumber daya manusia
3. Pengembangan sumber daya manusia
4. Pemeliharaan sumber daya manusia
5. Penggunaan sumber daya manusia.

Manajemen adalah fungsi yang berhubungan dengan upaya mewujudkan hasil tertentu kegiatan orang lain. Hal ini berarti bahwa sumber daya manusia mempunyai peran penting dan dominan dalam manajemen. Manajemen sumber daya manusia mengatur dan menetapkan program kepegawaian yang mencakup masalah:

1. Penetapan penarikan, kualitas dan penempatan tenaga kerja yang efektif sesuai dengan kebutuhan organisasi berdasarkan *job description*, *job specification*, *job requirement* dan *job evaluation*.
2. Penempatan penarikan, seleksi dan penempatan pegawai berdasarkan azas *the right man in the right man on the right job*.

3. Penempatan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
4. Peramalan penawaran dan permintaan sumber daya manusia pada masa yang akan datang.
5. Perkiraan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan suatu organisasi pada khususnya.
6. Pemantauan dengan cermat undang-undang perburuhan. Dan kebijaksanaan pemberian balas jasa organisasi.
7. Pemantauan kemajuan teknik dan perkembangan serikat buruh.
8. Pelaksanaan pendidikan, latihan dan penilaian prestasi pegawai.
9. Pengaturan mutasi pegawai.
10. Pengaturan pensiun, pemberhentian dan pesangonya. (sedarmayanti,2009:5)

Tujuan utama manajemen sumber daya manusia adalah untuk meningkatkan kontribusi pegawai terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

2.1.3 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja SDM merupakan istilah yang bersal dari kata *job permormance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang). Defenisi kinerja karyawan yang dikemukakan Bambang Kusriyanto (1991:3) adalah: “perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta tenaga kerja persatuan waktu (lazimnya per jam)”.

Fustino Cardosa Gomes (1995:195) mengemukakan definisi kinerja karyawan sebagai” Ungkapan seperti output, efisiensi serta efektifitas sering dihubungkan

dengan produktivitas”. Selanjutnya, definisi kinerja karyawan menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) bahwa “kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”. Oleh karena itu disimpulkan bahawa kinerja SDM adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai SDM persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut **Anwar Prabu Mangkunegara (2005:9)** kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.

Dari defenisi diatas, jelas bahwa tanggungjawab yang diberikan kepada pegawai harus diemban dan dilaksanakan seoptimal mungkin guna menghasilkan kinerja yang baik untuk kedepannya.

Menurut **Achmad S. Ruky (2004:15)** menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu kegiatan yang sangat penting karena dapat digunakan sebagai ukuran keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai visi. Evaluasi kinerja atau penilaian kinerja pegawai adalah penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui hasil pekerjaan pegawai atau kinerja organisasi. Disamping itu, digunakan untuk memenuhi kebutuhan

pelatihan kerja secara tepat, memberikan tanggungjawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan pekerjaan yang lebih baik dimasa mendatang dan sebagai dasar untuk menentukan kebijakan dalam hasil promosi jabatan atau penentuan imbalan. (**Anwar Prabu Mangkunegara, 2005:10**).

Adapun tolak ukur kinerja pegawai yang digunakan untuk keperluan penelitian ini ada 5 (lima) yaitu :

1. Kesetiaan

Yaitu mengukur kesetiaan pegawai terhadap pekerjaannya, jabatannya, dan organisasi. Kesetiaan ini dicerminkan oleh kesediaan pegawai menjaga dan membela organisasi didalam maupun diluar pekerjaan dari orang-orang yang tidak bertanggungjawab.

2. Prestasi kerja

Penilaian hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan pegawai tersebut dari urain pekerjaannya.

3. Kejujuran

Kejujuran dalam melaksanakan tugas-tugasnya, memenuhi perjanjian baik dirinya sendiri maupun terhadap orang lain seperti kepada bawahannya.

4. Kedisiplinan

Disiplin pegawai dalam memenuhi peraturan-peraturan yang ada dan melakukan pekerjaannya sesuai dengan instruksi yang diberikan kepadanya.

5. Tanggung jawab

Kesediaan pegawai dalam mempertanggung jawabkan kebijaksanaannya, pekerjaannya, dan hasil kerjanya, sarana dan prasarana yang dipergunakannya, serta perilaku kerjanya. (Malayu S.P.,2006 : 95-96).

Kinerja seorang pegawai akan baik, jika pegawai mempunyai keahlian yang tinggi,kesediaan untuk bekerja,adanya imbalan atau upah yang layak dan mempunyai harapan masa depan (Prawirosentono, 1999).

Selanjutnya menurut Sedarmayanti (2003:152) kinerja diartikan sebagai hasil kerja seseorang dan merupakan suatu proses manajemen dari suatu organisasi secara keseluruhan dimana hasil kerja tersebut dapat ditunjukkan secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan), ada beberapa kunci dari defenisi kinerja tersebut :

- a. Hasil pekerjaan
- b. Proses/organisasi
- c. Terbukti secara kongkrit
- d. Dapat diukur
- e. Dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Dari defenisi diatas, jelaslah bahwa suatu organisasi dalam pencapaian tujuan yang telah ditetapkan haruslah melalui suatu organisasi yang digerakkan oleh sekelompok orang sebagai pelaku dalam upaya pencapaian tujuan organisasi yang bersangkutan, dimana juga diperlukan sumber daya pegawai yang memiliki keahlian (*skill*) yang tinggi, bila sumber daya aparatur pemerintahnya memiliki kinerja yang baik maka berdampak pada kinerja pemerintah yang baik pula.

Adapun factor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai antara lain :

1. Motivasi Pegawai

Manusia sebagai tenaga kerja atau pegawai tidak dapat bergerak begitu saja. Mereka harus didorong dan diarahkan. Misalnya dengan jalan memuaskan segala kebutuhan materialistic maupun non materil. Dengan jalan memotivasi pegawai untuk dapat mendorong tenaga kerja supaya lebih giat bekerja, sehingga kinerja pegawai meningkat.

Dalam hal ini, motivasi pegawai bertujuan untuk meningkatkan semua pegawai agar bersemangat dalam mencapai hasil sebagaimana yang dikehendaki orang tersebut. Oleh karena itu motivasi dapat diartikan sebagai integralisasi dari hubungan dalam rangka proses pembinaan, pengembangan sumber daya manusia dalam suatu organisasi.

Dengan adanya motivasi para pegawai merasa terdorong untuk bekerja dengan giat karena adanya perhatian yang baik terhadap kebutuhan dan keinginan mereka yang mana dalam suatu organisasi tergantung pada tinggi rendahnya taraf perealisasi dari tujuan perseorangan dalam instansi yang bersangkutan dalam melakukan kegiatannya.

2. Sarana dan prasarana

Lingkungan kerja dari pegawai mempunyai pengaruh yang sangat besar terhadap operasional organisasi. Dengan demikian segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang diemban kepadanya. Misalnya kebersihan, penerangan, keamanan dan

lain-lain. Factor lain yang perlu diperhatikan dalam organisasi yaitu kesehatan dan keselamatan kerja kemudian sarana pendukung.

2.1.4 Pandangan Islam Tentang Kinerja

Kinerja adalah masalah kebiasaan. Kebiasaan disini adalah kebiasaan beraktifitas. Kebiasaan yang positif yang harus di pupuk dan terus ditingkatkan dari waktu ke waktu. Bekerja adalah segala aktivitas dinamis dan mempunyai tujuan untuk memenuhi kebutuhan tertentu (jasmani dan rohani), dan didalam mencapai tujuannya tersebut dia berupaya dengan penuh kesungguhan untuk mewujudkan prestasi yang optimal sebagai bukti pengabdian dirinya kepada Allah SWT.

Bekerja dikatakan sebagai aktivitas dinamis, mempunyai makna bahwa seluruh kegiatan yang dilakukan seorang muslim harus penuh dengan tantangan, tidak monoton dan selalu berupaya untuk cari terobosan kesuksesan.

Sebagaimana yang dijelaskan dalam ayat Al-Qur'an (Q.S Al-Zalzalah : 7-8) menjelaskan tentang kinerja yang artinya yaitu :

7. Barangsiapa yang mengerjakan kebaikan seberat dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya. 8. Dan barangsiapa yang mengerjakan kejahatan sebesar dzarrahpun, niscaya dia akan melihat (balasan)nya pula. (QS. Al-Zalzalah : 7-8).

Dari ayat diatas telah tersirat maksud Allah SWT agar hambanya bekerja dengan niat yang tulus agar memperoleh hasil yang baik. Mengenai kinerja ini lebih diperjelas lagi dalam ayat Al-Qur'an dibawah ini yang artinya :

“Sesungguhnya Allah tidak merubah keadaan suatu kaum sehingga mereka merubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri”. (QS. Ar-Rad 11).

2.2 Pengukuran kinerja

Menurut Sudarmaynti (2000:21), unsur-unsur yang perlu digunakan dalam mengukur kinerja pegawai adalah :

1. Kesetiaan

Adalah tekad dan kesanggupan pegawai untuk melaksanakan peraturan dengan penuh kesadaran dan tanggung jawab

2. Prestasi Kerja

Adalah hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang diembankan kepadanya.

3. Tanggung jawab

Adalah kesanggupan seseorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

4. Ketaatan

Adalah kesungguhan seseorang pegawai untuk mentaati segala peraturan yang berlaku

5. Kejujuran

Adalah ketulusan hati seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan kemampuan untuk tidak menyalah gunakan wewenang yang diberikan kepadanya.

6. Kerja sama

Adalah kemampuan seseorang pegawai untuk bekerja bersama-sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas yang ditentukan.

7. Kepemimpinan

Adalah kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang sehingga dapat dikerahkan secara maksimal untuk melaksanakan tugas pokok.

8. Kondisi fisik

Adalah menilai stamina pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

9. Ketelitian kerja

Adalah menilai ketelitian pegawai dalam menjalankan pekerjaannya dimana kesalahan ataupun keliruan tidak terjadi.

10. Inisiatif

Adalah menilai kemampuan pegawai dalam mengerjakan tugas-tugas tanpa menunggu intruksi atasan.

11. Kecakapan / Prestasi

Adalah menilai hasil kerja pegawai baik kualitas maupun kuantitas yang dapat dihasilkan.

Ukuran-ukuran kinerja tersebut di atas dapat dijabarkan lebih lanjut dalam tataran yang lebih kongkrit sehingga seorang pimpinan dapat dengan mudah memahami kondisi ataupun keadaan pegawainya sendiri. Bilamana seorang pimpinan dapat menjabarkan hal tersebut dengan baik, maka kebijakan ataupun keputusan yang diambil untuk meningkatkan kinerja bawahannya dimungkinkan tidak akan terjadi kekeliruan.

2.3 Penelitian Pendahuluan

1. Elmi Susiana, Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Kelurahan Sidomulyo Barat Kecamatan Tampan Kota Pekanbaru, ANA 2009, UIN Suska Riau. Berdasarkan judul penelitian yang dibuat elmi menarik suatu kesimpulan yaitu : pendidikan dan latihan bagi pegawai cukup memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor kelurahan sidomulyo Barat, selain itu semakin sering pegawai mengikuti pendidikan dan latihan maka akan semakin baik kinerjanya, dan semakin baik pula pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.
2. Abdon H Silaban, Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Perhubungan Kota Pekanbaru, ANA 2007, UR. Berdasarkan hasil penelitian dan analisa yang telah penulis lakukan mengenai pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja pegawai negeri sipil pada dinas perhubungan kota pekanbaru, maka pada bab ini penulis mengambil bebreapa kesimpulan yaitu : pengaruh pendidikan dan latihan terhadap kinerja pegawai dinas perhubungan kota pekanbaru ternyata mempunyai pengaruh yang kuat.
3. Sri Herawati, Pengaruh Pendidikan dan Latihan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru, ANA 2011, UR. Dari hasil penelitian dan pembahasan serta data yang diperoleh dari reasponden dapat disimpulkan bahwa pendidikan dan latihan berpengaruh baik terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Pekanbaru.

2.4 Defenisi Konsep

Menurut Masri Singarumbun (2006 :34), konsep adalah abstraksi mengenai suatu fenomena yang rumuskan atau dasar generalisasi dan sejumlah karakteristik, kejadian, keadaan, kelompok, atau individu tertentu.

Definisi konsep bertujuan sebagai kerangka berfikir agar tidak terjadi tumpang tindih dan memberikan batasan-batasan yang jelas dari masing-masing konsep guna menghindari salah pengertian. Dalam penelitian ini, beberapa konsep yang perlu dijelaskan adalah sebagai berikut :

1. Kinerja

Kinerja merupakan suatu penampilan hasil kerja pegawai baik secara kualitas maupun kuantitas

2. Analisis kinerja

Analisis kinerja adalah suatu rangkaian kegiatan untuk menelaah cara menggunakan metode dan argumen berdasarkan data, fakta, dan informasi atas suatu penampilan hasil kerja pegawai

3. Pegawai

Pegawai adalah orang yang diangkat oleh pejabat tertentu untuk bekerja pada suatu instansi/ lembaga

2.5 Konsep Operasional

Menurut Mochtar Mas'ood (1990:90), konsep operasional adalah serangkaian prosedur yang mencandra(menggambarkan) kegiatan yang harus dilaksanakan kala seseorang hendak mengetahui eksistensi empiris suatu konsep

. Secara sederhana, konsep operasional merupakan penjelasan-penjelasan tentang indikator-indikator pengukur dari variabel.

Dalam penelitian ini, yang menjadi variabel penelitian adalah kinerja pegawai pada Dinas Kebudayaan Pariwisata Pemuda dan Olahraga Kab. Kepulauan Meranti.

Definisi konsep	variabel	Indikator	Skala pengukuran
Undang-undang No.43 tahun 1999 tentang perubahan undang-undang No.8 tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian dinyatakan bahawa kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pelaksanaan pembangunan nasional sangat tergantung pada kemampuan aparatur Negara khususnya Pegawai Negeri Sipil.	Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kesetiaan 2. Prestasi Kerja 3. Tanggung jawab 4. Ketaatan 5. Kejujuran 6. Kerja sama 7. Prakarsa dan 8. Kepemimpinan 	<p>Amat baik</p> <p>Baik</p> <p>Sedang</p> <p>Cukup</p> <p>Kurang</p>