

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. Jamatul Sakdiah: 2022. *“Kinerja Pegawai Pencatatan Nikah Kantor*

Urusan Agama Kecamatan Tebing Tinggi Kabupaten Balangan”.

STIA Amuntai. Kinerja memiliki peranan yang sangat penting karena kinerja adalah bentuk hasil akhir dari proses pegawai dalam menyelesaikan tugasnya. Kinerja pegawai pencatatan nikah di KUA Tebing Tinggi kurang baik dalam proses pengerjaannya karena kurangnya keterampilan dan kemampuan pegawai, minimnya sumber daya manusia dan sumber daya lainnya. Berdasarkan hal di atas, penelitian ini bertujuan untuk mengetahui kinerja pegawai dan faktor apa saja yang mempengaruhi kinerja pegawai pencatatan nikah KUA Tebing Tinggi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tipe deskriptif-kualitatif. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi dan dokumentasi. Sumber data diambil melalui penarikan sampel secara purposive sampling berjumlah 10 orang. Setelah data terkumpul kemudian dianalisis dengan teknik reduksi data, penyajian data, dan verifikasi atau penarikan kesimpulan. Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai pencatatan nikah di KUA Tebing Tinggi kurang baik. Dalam proses kerjanya karena kurangnya keterampilan dan kemampuan dalam penjelasan rincian persyaratan pencatatan nikah yang ada di KUA Tebing Tinggi kepada

masyarakat sehingga membuat keterlambatan dalam memproses data. Kurangnya koordinasi tentang pencatatan nikah sehingga masyarakat minim informasi untuk mempersiapkan berkas, dan tidak dapat memaksimalkan waktu dalam mengisi data karena akses internet yang sulit di Kecamatan Tebing Tinggi dan kurangnya kesadaran masyarakat dalam mendaftarkan pencatatan nikah berdekatan dengan hari pernikahan. Minimnya sumber daya manusianya, pegawai yang ada di KUA Tebing Tinggi memiliki jabatan rangkap yang membuat pegawai tidak fokus terhadap pekerjaannya, sulitnya akses internet yang ada di Kecamatan Tebing Tinggi membuat penunjang sumber daya lainnya tidak maksimal. Kurangnya komitmen dan tanggung jawab pegawai terhadap kedisiplinan dalam bekerja. Faktor pendorong Kinerja pegawai dapat dilihat dari indikator yang sesuai yaitu jumlah unit dan jumlah siklus aktivitas yang dapat terselesaikan dengan baik setiap unitnya karena semua yang mendaftarkan pernikahannya di KUA Tebing Tinggi tercatat. ntuk meningkatkan kinerja pegawai pencatatan nikah di KUA Tebing Tinggi disarankan kepada Kepala KUA Tebing Tinggi agar memberikan pelatihan kepada pegawainya untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuan pegawai pencatatan nikah, menambah sumber daya manusia yang ada agar pekerjaan terfukoskan dalam pengerjaannya, menjalin koordinasi yang baik kepada masyarakat agar paham tentang persyaratan pencatatan nikah yang ada di KUA Tebing Tinggi Kabupaten Balangan.

2. Evriza Juwita Effendi: 2024. ***“Efektivitas Kinerja Pegawai Honorer Di Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Palembang”***. Universitas Sriwijaya. Penelitian ini bertujuan untuk menilai efektivitas kinerja pegawai honorer di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang. Metode Penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan analisis dokumen. Temuan menunjukkan bahwa kinerja pegawai honorer sudah efektif dalam hal ketepatan waktu, terutama terkait dengan disiplin pegawai. Faktor pendukung efektivitas kinerja meliputi gaji yang sesuai, reward, motivasi dan lingkungan yang baik. Sementara itu, faktor penghambat meliputi fasilitas yang kurang terpelihara, kondisi cuaca, dan kondisi fisik yang tidak fit. Rekomendasi yang diajukan mencakup peningkatan pengawasan, pemeliharaan fasilitas, dan pemberian sanksi yang lebih berat bagi pelanggar disiplin. Diharapkan hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi dalam meningkatkan efektivitas kinerja pegawai honorer di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Palembang.

B. Tinjauan Teoritis

1. Konsep Kinerja

a. Definisi Kinerja

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai dan kinerja (individu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki kaitan sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumberdaya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Kinerja merupakan gambaran tingkat pencapaian pegawai dalam mewujudkan tujuan suatu organisasi. Agar mempunyai kinerja yang baik, seseorang harus mempunyai keinginan yang tinggi untuk mengerjakan serta mengetahui pekerjaannya.

Ada beberapa pendapat tentang kinerja, seperti yang dikemukakan Rivai dalam (Widyaningrum, 2019:39) ‘kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati secara bersama.’

Menurut Moeheriono dan Mahsun (2017:25) “kinerja (*performace*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi”.

Menurut Robbins (2016:258) “Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya”.

Kinerja menurut Gibson dalam (Harbani Pasolong, 2019:176) ‘Kinerja seseorang ditentukan oleh kemampuan dan motivasinya untuk melaksanakan pekerjaan’. Dikatakan bahwa pelaksanaan pekerjaan ditentukan oleh interaksi antara kemampuan dan motivasi. Sinambela dkk. dalam (Harbani Pasolong, 2019:176) ‘kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan ke ahlian tertentu’. Hal ini senada dikemukakan oleh Stephen Robbins dalam (Harbani Pasolong, 2019:176) bahwa ‘Kinerja adalah hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dibandingkan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya’.

Menurut Atty dan Darra (2021:45) “Kinerja dapat diartikan sebagai suatu hasil yang telah dikerjakan dalam rangka mencapai tujuan organisasi yang dilaksanakan secara legal, tidak melanggar hukum serta sesuai dengan moral dan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya”.

Menurut Siagian dalam (Indrasari, 2017:51) ‘Kinerja merupakan umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, keletihan, kekurangan dan potensinya yang pada gilirannya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana pengembangan karir orang itu sendiri khususnya organisasi’.

Menurut Kartini kartono dalam (Indrastuti, 2020:107) ‘Kinerja merupakan kemampuan dalam menjalankan tugas dan pencapaian standar keberhasilan yang ditentukan oleh instansi kepada karyawan sesuai dengan *job* yang diberikan kepada masing-masing karyawan’.

Dari beberapa definisi di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja mempunyai beberapa elemen yaitu:

- 1) Hasil kerja dicapai individu atau secara institusi, yang berarti kinerja tersebut adalah hasil akhir yang diperoleh secara sendiri-sendiri atau kelompok.
- 2) Dalam melaksanakan tugas, orang atau lembaga diberikan wewenang dan tanggung jawab, yang berarti orang atau lembaga diberikan hak dan kekuasaan untuk bertindak lanjut, sehingga pekerjaannya dapat dilakukan dengan baik.
- 3) Pekerjaan haruslah dilakukan secara legal, yang berarti akan melaksanakan tugas individu atau lembaga tentu saja harus mengikuti aturan yang telah ditetapkan.
- 4) Pekerjaan tidaklah bertentangan dengan moral atau etika, artinya selain mengikuti aturan yang telah ditetapkan, tentu saja pekerjaan tersebut haruslah sesuai moral dan etik yang berlaku umum.

b. Indikator Kinerja

Menurut Aditya Wardhana (2022:71) “Indikator kinerja adalah kriteria yang digunakan untuk mengukur sejauh mana keberhasilan pencapaian tujuan organisasi yang diwujudkan dalam nilai-nilai tertentu”.

Menurut Mutia (Fauzan, dkk 2023:91) ‘Agar indikator dapat diukur dengan benar, maka sebuah indikator harus spesifik dan jelas, dapat diukur secara objektif, dapat dicapai relevan, penting, berjangka waktu tertentu, dapat dijangkau dan dikumpulkan, serta efisien atau data mudah diperoleh, diproses dan dianalisis dengan biaya yang tersedia’.

Indikator yang dimaksud oleh LAN-RI dalam (Harbani Pasolong, 2019:177) ‘ukuran kuantitatif dan kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan, keluaran, hasil, benefit dan dampak’.

Menurut Mathis dan Jackson dalam (Novia Ruth Silaen, dkk 2021:40-41) kinerja karyawan mempengaruhi seberapa banyak kontribusi kepada organisasi antara lain termasuk:

- 1) Kuantitas Kerja
Standar ini dilakukan dengan cara membandingkan antara besarnya volume kerja yang seharusnya (standar kerja norma) dengan kemampuan sebenarnya.
- 2) Kualitas Kerja
Standar ini menekankan pada mutu kerja yang dihasilkan dibandingkan volume kerja. Kualitas kerja ini meliputi akurasi, ketelitian, kerapian dalam melaksanakan tugas pekerjaan yang diberikan, mempergunakan dan memelihara alat-alat, memiliki ketrampilan dan kecakapan dalam bekerja.
- 3) Pemanfaatan Waktu
Yaitu penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.
- 4) Tingkat Kehadiran
Asumsi yang digunakan dalam standar ini adalah jika kehadiran karyawan di bawah standar kerja yang ditetapkan maka karyawan tersebut tidak akan mampu memberikan kontribusi yang optimal bagi perusahaan.
- 5) Kerja sama
Penilaian berdasar keterlibatan seluruh karyawan dalam mencapai target yang ditetapkan akan mempengaruhi keberhasilan bagian yang diawasi.

Menurut Afandi (2018:71) menyebutkan beberapa indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

1. Lampu penerangan tempat kerja
2. Jendela tempat kerja
3. Tata warna
4. Dekorasi
5. Bunyi musik
6. Suhu udara
7. Kelembaban udara

Menurut Nawawi (2017:66) Indikator kinerja kerja mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada karyawan harus adanya penilaian terhadap karyawan tersebut, yaitu:

- 1) Kuantitas hasil kerja yang dicapai
- 2) Kualitas hasil kerja yang dicapai
- 3) Jangka waktu mencapai hasil tersebut
- 4) Kehadiran dan kegiatan selama hadir ditempat kerja
- 5) Kemampuan bekerjasama

Menurut Yulianto (2020:9) ada lima indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja seorang karyawan, indikator tersebut diantaranya :

- 1) Kualitas, yaitu kualitas kerja karyawan diukur melalui persepsi karyawan terhadap kualitas/kesempurnaan yang menggambarkan keterampilan dan kemampuan karyawan.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah, unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku).
- 5) Kemandirian, merupakan kemampuan karyawan dalam menjalankan fungsi kerjanya.

Menurut Silaen (2021:6) ada lima indikator untuk mengukur kinerja karyawan yaitu :

- 1) Kualitas Kerja
Kesempurnaan tugas pada keterampilan dan kemampuan pegawai serta persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan.
- 2) Kuantitas Kerja
Jumlah yang dinyatakan dalam unit dan siklus kegiatan yang diselesaikan adalah jumlah yang dihasilkan yang dinyatakan dalam kuantitas.
- 3) Ketepatan Kerja
Selesaikan aktivitas tepat waktu dan maksimalkan waktu yang tersedia dengan aktivitas lain.

- 4) Efektivitas
Meningkatkan hasil setiap unit dalam penggunaan sumber daya dengan sumber daya organisasi (tenaga, uang, bahan baku) yang ada.
- 5) Komitmen
Tingkat dimana seorang pegawai dapat melaksanakan fungsi dan tanggung jawabnya terhadap instansi atau perusahaan disebut komitmen.

Menurut Mangkunegara (2017:75), menyebutkan indikator dari kinerja karyawan adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas pekerjaan

Seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

- 2) Kuantitas Kerja

Seberapa lama seseorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

- 3) Pelaksanaan Tugas

Seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

- 4) Tanggung Jawab

Kesadaran akan kewajiban melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

Menurut Afandi (2018:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan yang berhubungan dengan jumlah hasil kerja yang bisa dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 2) Kualitas hasil kerja

Segala macam bentuk satuan ukuran yang berhubungan dengan kualitas atau mutu hasil kerja yang dapat dinyatakan dalam ukuran angka atau padanan angka lainnya.

- 3) Efisiensi dalam melaksanakan tugas
Berbagai sumber daya secara bijaksana dan dengan cara yang hemat biaya.
- 4) Disiplin kerja
Taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
- 5) Inisiatif
Kemampuan untuk memutuskan dan melakukan sesuatu yang benar tanpa harus diberi tahu, mampu menemukan apa yang seharusnya dikerjakan terhadap sesuatu yang ada di sekitar, berusaha untuk terus bergerak untuk melakukan beberapa hal walau keadaan terasa semakin sulit.
- 6) Ketelitian
Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu sudah mencapai tujuan atau belum
- 7) Kepemimpinan
Proses mempengaruhi atau memberi contoh oleh pemimpin kepada pengikutnya dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Menurut Afandi (2021:21) ada beberapa dimensi dan indikator disiplin kerja yaitu : “dimensi ketaatan waktu, dengan indikator masuk kerja tepat waktu, penggunaan waktu secara efektif, tidak pernah mangkir/tidak bekerja dan dimensi tanggungjawab kerja, dengan indikator mematuhi semua peraturan organisasi atau perusahaan, target perusahaan, membuat laporan kerja harian”.

c. Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja pada dasarnya digunakan untuk penelitian atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan, program, dan atau kebijakan sesuai dengan sarana dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi instansi pemerintah.

Pengukuran kinerja dimulai dengan proses penetapan indikator kinerja yang memberikan informasi sedemikian rupa sehingga memungkinkan unit kerja perusahaan untuk memonitor kinerjanya dalam menghasilkan output dan outcome terhadap konsumen. Pengukuran kinerja dalam sebuah perusahaan merupakan suatu proses umpan balik dari akuntan kepada manajemen yang menyediakan informasi tentang seberapa baik kesesuaian suatu tindakan dengan rencana yang dibuat sebelumnya.

Menurut Irawan (2019:1070) “Kinerja dapat diartikan sebagai salah satu usaha yang dilaksanakan oleh manajemen dalam suatu lembaga atau untuk mengevaluasi secara kuantitatif hasil dari transaksi yang telah di laksanakan oleh bagian suatu lembaga pada periode tertentu, pengukuran kinerja dilakukan dengan menetapkan ukuran kinerja setiap bagian pusat pertanggung jawaban tersebut”.

Pengukuran kinerja menurut (Hery, 2017:48), “merupakan salah satu komponen penting di dalam Sistem Pengendalian Manajemen untuk mengetahui tingkat keberhasilan perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, baik tujuan jangka pendek maupun tujuan jangka panjang”. Pengukuran kinerja memperlihatkan hubungan yang erat antara tujuan yang direncanakan dengan hasil yang telah dicapai perusahaan. Untuk mengetahui berhasil atau tidaknya suatu strategi yang telah ditetapkan, diperlukan suatu pengukuran kinerja yang merupakan alat bagi manajemen untuk mengevaluasi kinerjanya.

Menurut Bernardin dalam (Bukman 2017:112-113) menyampaikan ada enam kriteria dasar atau dimensi untuk mengukur kinerja yaitu:

- 1) *Quality*, terkait dengan proses atau hasil mendekati sempurna/ideal dalam memenuhi maksud atau tujuan
- 2) *Quantity*, terkait dengan satuan jumlah atau kuantitas yang dihasilkan.
- 3) *Time Liness*, terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau menghasilkan produk.
- 4) *Cost-Effectiveness*, terkait dengan tingkat penggunaan sumber-sumber organisasi (orang, uang, material dan teknologi) dalam mendapatkan atau memperoleh sumber-sumber organisasi.
- 5) *Need for Supervision*, terkait dengan kemampuan individu dapat menyelesaikan pekerjaan atau fungsi-fungsi pekerjaan tanpa asistensi pimpinan atau intervensi pengawasan pimpinan.
- 6) *Interpersonal Impact*, terkait dengan kemampuan individu dalam meningkatkan perasaan harga diri, keinginan baik dan kerja sama diantara semua pekerja dan anak buah.

Harvard dalam (Wibowo, 2016:192) Manfaat penilaian kinerja meningkatkan bahwa orang sering lupa untuk membicarakan apa sebenarnya

Performance appraisal. Menurut Harvard dalam (Wibowo, 2016:192) penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

- 1) Memperkenalkan perubahan, termasuk perubahan budaya organisasi.
- 2) Mendefinisikan tujuan, target dan sasaran untuk periode yang akan datang.
- 3) Memberikan orang target yang tidak mungkin dapat dicapai, sebagai alat untuk mencatat dikemudian hari.
- 4) Memberikan gambaran bahwa organisasi dalam menantang pekerjaan untuk memberikan kinerja tinggi.
- 5) Meninjau kembali kinerja yang berlalu dengan maksud untuk mengevaluasi dan mengaitkan dengan pengupahan.
- 6) Melobi penilai untuk kepentingan pilitis, dan bahkan akhir yang meragukan.
- 7) Mendapatkan kesenangan khusus.
- 8) Menyepakati tujuan pembelajaran.
- 9) Mengidentifikasi dan merencanakan membangun kekuatan.
- 10) Mengidentifikasi dan merencanakan menghilangkan kekuatan.
- 11) Membangun dialog konstruktif tentang kinerja yang dapat dilanjutkan setelah diskusi penilaian.
- 12) Membangun dialog yang sudah ada antara manajer dengan anak buahnya.
- 13) Menjaga perusahaan atau pemegang saham senang tetapi tanpa maksud menggunakan penelitian menjalankan perusahaan.

Jika dilihat beberapa pengertian peneliti terdahulu dapat disimpulkan bahwa upaya untuk menjalankan bisnis yang dilihat dari aktifitas-aktifitas seberapa efektifnya serta mengeliminasi segala bentuk pemborosan serta dilihat sejauh mana tingkat pencapaian keberhasilan perusahaan apakah sudah sesuai dengan target. Dengan demikian, pengukuran kinerja ini dapat memberikan informasi kinerja yang dibutuhkan perusahaan baik untuk kepentingan jangka pendek, maupun kepentingan jangka panjang perusahaan, dan pada akhirnya perusahaan dapat mengambil keputusan yang lebih tepat dan lebih baik.

d. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Menurut Amir Tengku Ramly (2021:4), secara umum faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah:

- 1) Faktor individu

- 2) Faktor kepemimpinan
- 3) Faktor tim kerja
- 4) Faktor sistem organisasi
- 5) Faktor situasi (konteks)

Faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan

Pada dasarnya kemampuan menurut Robbins dalam (Harbani Pasolong, 2019:186), 'adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan'. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi: (1) kemampuan intelektual, yaitu keperluan yang diperlukan untuk melakukan kegiatan mental, dan (2) kemampuan fisik, yaitu kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan tugas-tugas yang menuntut stamina, kecepatan, kekuatan dan keterampilan, kemampuan dalam suatu bidangnya dapat dimiliki oleh seorang yang memiliki bakat dan kecerdasan yang mencukupi.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut Robbins dalam (Harbani Pasolong, 2019:187), 'kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi'. Kemauan atau motivasi seseorang dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu: (1) pengaruh lingkungan fisik, yaitu setiap pegawai menghendaki lingkungan fisik yang baik untuk bekerja, lampu yang terang, ventilasi udara yang nyaman, sejuk, bebas dari gangguan suara berisik dan sebaiknya ada musik. (2) pengaruh lingkungan sosial, yaitu sebagai

makhluk sosial dalam melakukan pekerjaan itu tidak semata mata hanya mengerjakan penghasilan saja, tetapi juga mengharapkan penghargaan oleh pegawai lain, pegawai yang lebih berbahagia apabila dapat menerima dan membantu pegawai lain.

3. Energi

Mihaly Csikszentmihalyi dari universitas chicago ayan dalam (Harbani Pasolong, 2019:187) ‘Orang-orang menjadi sukses dalam melakukan tugas jika mampu mencapai suatu keadaan yang dibuat flow, atau mengalir’. Ketika berada dalam keadaan mengalir, tingkat energi menjadi tinggi dan tajam ketajaman mental serta kunsentrasi mengelola pekerjaan lebih tinggi. Orang yang mengalir energinya jarang terhenti atau ragu pikirannya dan sangat tanggap terhadap tugas sehingga tindakannya hampir bersifat naluri. Pikiran sesuatu yang dikuasai, jika dalam keadaan energi mengalir dalam keahlian, mampu merespon dan beraksi terhadap apapun yang dibutuhkan, tanpa berpikir panjang atau perhatian secara sadar.

4. Teknologi

Teknologi menurut Danise M.Rousseau Gebson dalam (Harbani Pasolong, 2019:188), ‘Teknologi adalah penerapan pengetahuan untuk melakukan pekerjaan’. Penerapan teknologi menurut Bill Creech dalam (Harbani Pasolong, 2019:188), ‘lebih cenderung positif dan proaktif pegawai dalam melakukan pekerjaan, karena mereka memandang teknologi sebagai teman, bukan sebagai musuh untuk meningkatkan kinerja’. Pegawai juga memungkinkan lebih kreatif merancang dan mengembangkan cara berfikir positif dalam strategi berbeda untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

5. Kompensasi

Kompensasi adalah suatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya. Jika pegawai dapat kompensasi yang sesuai dengan hasil kerjanya, maka pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun.

6. Kejelasan Tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena itu pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan menurut George Strauss & Leonard Sayles dalam (Harbani Pasolong, 2019:189), 'sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan dari pada gaji atau kenaikan pangkat'. Oleh sebab itu tidak cukup bagi seseorang dengan hanya terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan fisik mereka dari hari ke hari, tetapi mereka ingin memastikan bahwa kebutuhan mereka akan terus terpenuhi di masa yang akan datang.

Amstrong dan Baron dalam (Wibowo, 2017:84) mengatakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja:

- 1) Personal Factors, ditunjukkan oleh tingkat keterampilan, kompetensi yang dimiliki, motivasi dan komitmen individu.
- 2) Leadership Factor, ditentukan oleh kualitas dorongan, bimbingan, dan dukungan yang dilakukan manajer dan team leader.
- 3) Team Factors, ditunjukkan oleh kualitas dukungan yang diberikan oleh rekan sekerja.
- 4) System Factor, ditunjukkan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi.

- 5) Contextual Situational, ditunjukkan oleh tingginya tingkat tekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal.

Menurut Kasmir (2016:189), adapun faktor-faktor yang mempengaruhi

kinerja baik hasil maupun perilaku kerja adalah sebagai berikut :

- 1) Kemampuan dan keahlian
- 2) Pengetahuan
- 3) Rancangan kerja
- 4) Kepribadian
- 5) Motivasi kerja
- 6) Kepemimpinan
- 7) Gaya kepemimpinan
- 8) Budaya organisasi
- 9) Kepuasan kerja
- 10) Lingkungan kerja
- 11) Loyalitas
- 12) Komitmen
- 13) Displin kerja

Mangkunegara (2017:13) membedakannya menjadi dua faktor yang memengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- 1) Faktor Kemampuan (*Ability*)
Secara psikologis, kemampuan (*ability*) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*). Artinya pimpinan dan karyawan yang memiliki IQ di atas rata- rata (IQ 110-120) apalagi IQ *superior, very superior, gifted dan genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.
- 2) Faktor Motivasi (*Attitude*)
Motivasi diartikan suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tingkat tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja atas kondisi kerja.

Menurut Kasmir (2019:189–93) “faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu kemampuan dan keahlian, pengetahuan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan

kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja”. Di dalam suatu organisasi diperlukan yaitu disiplin kerja, pengetahuan, lingkungan kerja. Disiplin yaitu mematuhi hukum dan peraturan yang berlaku. Disiplin anggota kerja dapat diartikan kegiatan anggota yang bersangkutan sesuai perjanjian kerja dengan organisasi dimana dia bekerja.

Menurut Mathis dan Jackson (2017:78) “faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu kemampuan pegawai untuk pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi yang diterimanya”. Sehubungan dengan fungsi manajemen manapun, aktivitas manajemen sumber daya manusia harus dikembangkan, dievaluasi, dan diubah apabila perlu sehingga mereka dapat memberikan kontribusi pada kinerja kompetitif organisasi dan individu di tempat kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi pegawai dalam bekerja, yaitu kemampuan pegawai untuk melakukan pekerjaan tersebut, tingkat usaha yang dicurahkan, dan dukungan organisasi. Kinerja pegawai berkurang apabila salah satu faktor ini berkurang atau tidak ada. Sebagai contoh beberapa pegawai memiliki kemampuan untuk melakukan pekerjaannya dan bekerja keras, tetapi organisasi memberikan peralatan yang tidak mendukung pekerjaan tersebut. Masalah kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang dibebankan kepada pegawai. Kinerja meliputi kualitas output serta kesadaran dalam bekerja.

Kinerja pegawai pada dasarnya adalah hasil karya pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Menurut Handoko (2018:135-137), “penilaian prestasi kinerja

merupakan proses melalui apa organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kinerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada pegawai tentang pelaksanaan kinerja”.

2. Konsep Tenaga Honorer

a. Pengertian

Tenaga Honorer atau yang disebut Pegawai Honorer, Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia “Pegawai” berarti “orang yang bekerja pada pemerintahan (perusahaan atau sebagainya)” sedangkan “honorer” berarti “bersifat menerima honorarium (bukan gaji tetap)”.

Menurut Peraturan Pemerintahan Republik Indonesia Nomor 48 Tahun 2005 dalam Diantari (2016:51) ‘tenaga honorer adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan atau yang penghasilannya menjadi beban anggaran pendapatan dan belanja negara atau anggaran pendapatan dan belanja daerah’.

Tenaga honorer yang mempunyai masa kerja lebih banyak menjadiprioritas pertama untuk diangkat menjadi Calon Pegawai Negeri Sipil. Dalam hal terdapat beberapa tenaga honorer yang mempunyai masa kerja yang sama, tetapi jumlah tenaga honorer melebihi lowongan formasi yang tersedia, maka diprioritaskan untuk mengangkat tenaga honorer yang berusia lebih tinggi.

Tenaga honorer adalah karyawan yang dipekerjakan atas dasar kesepakatan tertentu dan biasanya tidak memiliki status kepegawaian yang sama dengan Aparatur Sipil Negara (ASN).

Tenaga honorer menurut (Sukmayanti, 2021:21) “adalah seseorang yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian atau pejabat lain dalam pemerintahan untuk melaksanakan tugas-tugas tertentu pada instansi pemerintah dan penghasilannya menjadi beban APBD/APBN”. Alasan diberlakukannya tenaga honorer itu sendiri lebih kepada karena perekrutannya bisa dilakukan secara kecil-kecilan atau massif. Hal juga didasari banyaknya instansi-instansi pemerintah yang membutuhkan tambahan pegawai sebagai upaya pemerintah untuk meningkatkan pelayanan publik terutama di daerah-daerah dalam jumlah yang kadangkadang besar juga. Hal ini didasarkan pada Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-pokok Kepegawaian Pasal 2 ayat 3 yang berbunyi: Disamping pegawai negeri sipil sebagaimana dimaksud dalam ayat 1, pejabat yang berwenang dapat mengangkat pegawai tidak tetap. Pegawai tidak tetap ini dapat dikategorikan sebagai tenaga honorer dan tenaga kontrak.

Dengan berlakunya Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara keberadaan tenaga honorer ini kemudian dihapus. Istilah tenaga honorer tidak ada dalam Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 ini dan digantikan dengan pegawai pemerintah dengan penggunaan kontrak (PPPK).

Pasal 66 Undang-undang Nomor 20 Tahun 2023 Pegawai non-ASN atau nama lainnya wajib diselesaikan penataannya paling lambat Desember 2024 dan sejak Undang-undang ini mulai berlaku Instansi Pemerintah dilarang mengangkat pegawai non-ASN atau nama lainnya selain Pegawai ASN.

Terbitnya PP Nomor 49 Tahun 2018 telah melarang keberadaan pegawai non ASN. Hal ini dipertegas oleh SE Menteri PAN dan RB tentang status kepegawaian di lingkungan instansi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Solusi yang

ditawarkan Pemerintah yakni memberikan kesempatan bagi pegawai non ASN untuk mengikuti seleksi calon PPPK. Namun adanya persyaratan kualifikasi usia dan pendidikan telah memberatkan pegawai ini untuk mengikuti seleksi tersebut. Terlebih bagi pegawai non ASN teknis administrasi. Adanya persyaratan kualifikasi membagi pegawai non ASN ke dalam 2 jenis yaitu yang memenuhi syarat dan tidak memenuhi syarat. Kendala utama pegawai non ASN teknis administrasi yang memenuhi syarat yaitu ketiadaan formasi. Sementara bagi yang tidak memenuhi syarat belum ada langkah strategis yang dilakukan Pemerintah.

C. Kerangka Pemikiran

Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 25 Tahun 2021 menjadi dasar pembentukan dan tata kerja perangkat daerah, termasuk Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan. Kinerja tenaga honorer sebagai pelaksana teknis administrasi masih menghadapi kendala seperti kurang disiplin, keterampilan terbatas, dan tidak adanya pelatihan sesuai bidang pekerjaan. Menurut Mangkunegara (2017:75), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas sesuai tanggung jawab. Karena itu, penelitian ini berlandaskan Peraturan Daerah Kabupaten Balangan Nomor 25 Tahun 2021 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas, Fungsi Dan Tata Kerja Perangkat Daerah, serta teori kinerja menurut Mangkunegara (2017:75) untuk menganalisis Kinerja Tenaga Honorer Pada Dinas Komunikasi, Informatika, Statistik dan Persandian Kabupaten Balangan.

Gambar 2.1
Kerangka Pemikiran

