

BAB II

STUDI KEPUSTAKAAN DAN KERANGKA PIKIR

A. Studi Kepustakaan

Dalam memperjelas arah dan tujuan penelitian ini, maka perlu diberikan beberapa konsep dan ketentuan-ketentuan serta aturan-aturan yang dapat memberikan solusi yang erat kaitannya dengan masalah penelitian ini yang telah dirumuskan dalam rumusan masalah, agar dapat memberikan pemecahan penelitian yang jelas dalam mengetahui dan membahasnya, terutama dalam menganalisis data, di antaranya:

1. Konsep Administrasi

Sebagaimana dikemukakan Siagian (2003;2) administrasi didefinisikan sebagian kerjasama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Sedangkan administrasi dipandang dalam arti sempit adalah berupa kegiatan pencatatan, pengilahan, pengumpulan, pemberian nomor / kode surat, pengetikan, penggandaan, penyimpanan (pengarsipan), dan berbagai informasi yang diterima atau yang dikeluarkan oleh satu organisasi atau instansi (Syafri 2012;3).

Cukup banyak alternatif prinsip-prinsip umum administrasi yang dijumpai dalam referensi umum administrasi. Henry Fayol (dalam Syafri 2012;156).

Mengemukakan terdapat 14 prinsip umum administrasi yaitu :

- a. Pembagian kerja (*division of work*). Merupakan upaya yang harus dipertimbangkan untuk mendapatkan efisiensi dalam menggunakan tenaga kerja.

- b. Pendelegasian wewenang dan tanggung jawab (*Authority and responsibility*). Harus ada kaitan antara wewenang dan tanggung jawab. Tanggung jawab merupakan akibat yang timbul dari adanya wewenang. Wewenang sebagai satu kombinasi antara wewenang resmi yang timbul sebagai akibat kedudukan resmi seorang manajer dan wewenang yang bersifat pribadi yang merupakan gabungan dari intelegensia, pengalaman, nilai-nilai moral, pekerjaan masa lampau, dsb. Disiplin (*discipline*), disiplin merupakan hal yang selalu sesuai dengan ketentuan dan sesuai dengan norma yang berlaku.
- c. Disiplin (*discipline*). Disiplin berarti sikap dan perilaku yang selalu sesuai dengan ketentuan, atau dengan kata lain, sikap dan perilaku yang konsekuen, tidak hanya pada norma-norma yang berlaku tapi juga dengan nilai-nilai tujuan yang ingin dicapai.
- d. Kesatuan perintah (*unity of command*). Pekerja (bawahan) menerima hanya dari satu pemimpin (atasan).
- e. Kesatuan arah atau tujuan (*unity of direction*). bahwa kegiatan organisasi harus mempunyai tujuan yang sama dan langsung dari perencanaan yang dibuat oleh manajer.
- f. Mendahulukan atau mengutamakan atau menempatkan kepentingan umum (organisasi) di atas kepentingan pribadi (*subordination of individual to general interest*). Dalam hal ini kepentingan organisasi sebagai kepentingan bersama yang harus didahulukan, bukan kepentingan pribadi.
- g. Pengupamaan atau penggajian (*remuneration*). Pemberian ganjaran sebagai balas jasa, sebagai alat motivasi dan pendorong.
- h. Sentralisasi (*centralization*). Wewenang perlu didelegasi kepada bawahan, tetapi tanggung jawab akhir tetap dipegang oleh pimpinan puncak (*top manager*).
- i. Jenjang Hierarki (*scalar chain*). Tingkat wewenang yang dimiliki.
- j. Ketertiban (*order*). penempatan dan pendayungan sumber daya (orang-orang dan barang-barang) sesuai dengantempatnya dalam organisasi.
- k. Keadilan (*equity*). Pelaksanaan yang adil pada semua pihak.
- l. Stabilitas jabatan (*stability of tenure*). Memberikan waktu yang cukup sangat diperlukan pekerjaan untuk menjalankan fungsinya dengan dangat efektif, sehingga perlu mengurangi intensitas pergantian jabatan atau personal.
- m. Prakarsa atau inisiatif (*initiative*). Dalam semua tingkat organisasi semangat kerja didukung oleh perkembangan prakarsa, dan kerennanya kepada bawahan perlu diberikan kebebasan untuk memikirkan dan mengeluarkan pendapat tentang semua aktivitas, bahkan melihat dan menilai kesalahan-kesalahan yang terjadi.
- n. Solidaritas kelompok kerja (*la esprit de corps*). Prinsip ini menitik beratkan semangat persatuan dan kesatuan, perlunya kerjasamadan memelihara hubungan antara pekerja untuk menumbuhkan dan meningkatkan motivasi kerja.

Kesimpulan dari konsep administrasi adalah administrasi merupakan kerjasama yang dilakukan beberapa orang untuk mencapai tujuan yang telah dicapai, yang didasarkan oleh prinsip-prinsip umum administrasi yang mana berpengaruh besar terhadap *human relation* dan tupoksi masing-masing personil.

2. Konsep Organisasi

Menurut Siagian (2003;6) organisasi merupakan seriap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama serta secara formal terikat dalam pencapaian tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang terdapat seorang/beberapa orang yang disebut atasan dan seorang / sekelompok orang disebut bawahan.

Sebagai alat administrasi dan manajemen, organisasi dapat ditinjau dari organisasi dapat dipandang sebagai proses organisasi adalah tempat dimana kegiatan-kegiatan administrasi dan manajemen dijalankan, sedangkan organisasi sebagai proses adalah proses menyoroti interaksi antara orang-orang didalam organisasi itu. Hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hierarki yang terdapat dalam organisasi. Sebaliknya organisasi tidak diatur dalam dasar hukum pendirian organisasi (Siagian 2003;96).

Dasar hubungan yang bersifat informal menurut Siagian (2003;96) antara lain :

- a. Hubungan yang didasarkan pada *Personal Relations*
- b. Kesamaan keahlian para anggota organisasi
- c. Kesamaan kepentingan dalam organisasi
- d. Kesamaan minat dalam kegiatan-kegiatan diluar organisasi

Menurut Bakke, Organisasi adalah suatu system berkelanjutan dari aktivitas-aktivitas manusia yang terdiferensiasi dan terkoordinasi, yang mempergunakan, mentransformasi, dan menyatukan paduan seperangkat khusus manusia, material, modal, gagasan, dan sumber daya alam menjadi satu kesatuan pemecahan yang unik dalam rangka memuaskan kebutuhan-

kebutuhan manusia dalam interaksi dengan sistem-sistem lainnya dari aktivitas dan sumber daya lingkungannya (dalam Kusdi 2009;5).

Dalam suatu organisasi prinsip amat diperlukan, terutama dapat dijadikan pedoman sehingga organisasi menjadi tumbuh dan berkembang. Kesimpulan dari konsep organisasi adalah hubungan formal antara orang-orang dalam organisasi pada umumnya telah dalam hukum pendirian organisasi dan pada struktur organisasi serta hierarki yang dapat dalam organisasi. Sebaliknya hubungan informal antara orang-orang didalam organisasi tidak dalam dasar pendirian organisasi, yang mana kerjasama tersebut terikat dalam satu rangka pencapaian tujuan.

3. Konsep Manajemen

Istilah manajemen (*management*) telah diartikan oleh berbagai pihak dengan prespektif yang berbeda. Manajemen adalah ilmu dan seni untuk melakukan tindakan guna mencapai tujuan. Manajemen sebagai suatu ilmu adalah akumulasi pengetahuan yang terorganisasi. Sedangkan manajemen sebagai suatu seni yang merupakan keahlian, kemampuan, serta keterampilan dalam menerapkan prinsip, metode dan teknik dalam menggunakan sumber daya manusia dan sumber daya alam (*human and natural resource*) secara efektif dan efisien untuk tujuan (Siswanto 2005;9)

Menurut Siagian (2003;5) Manajemen tidak dapat melaksanakan sendiri kegiatan-kegiatan yang bersifat operasional. Manajemen pada hakekatnya bersifat untuk melakukan semua kegiatan-kegiatan yang perlu dilaksanakan dalam rangka mencapai tujuan dalam batas kebijaksanaan umum yang telah ditentukan pada tingkat administrasi.

Arti manajemen sebagai ilmu dan seni didasarkan pada pandangan yang menyatakan bahwa ilmu sekaligus seniman, karena disamping mengandalkan diri

pada ilmu, ia juga harus mempunyai firasat, keyakinan, kreativitas, dan menguasai cara-cara penerapannya.

Menurut Mee manajemen adalah seni yang mencapai hasil maksimal dengan usaha yang minimal, dengan pula demikian pula mencapai kesejahteraan dan kebahagiaan maksimal baik pemimpin maupun para pekerja serta memberikan pelayanan yang sebaik kepada masyarakat (dalam Hamim dan Indra Muclis Adnan, 2005;16).

Kesimpulan dari konsep manajemen adalah dimana manajemen merupakan suatu proses atau cara dan metode yang digunakan dalam penerapan kegiatan suatu organisasi yang mana berguna dalam rangka pencapaian tujuan.

G.R Terry (dalam Siswanto. 2003;10) mengatakan, secara esensi seorang manajer adalah seorang ilmu dan seniman. Ia memerlukan suatu pengetahuan yang dapat digunakan dalam mengoperasikan pekerjaannya.

Dilanjutkan dalam buku lain oleh Terry (2009;9) manajemen merupakan sebuah kegiatan pelaksanaannya disebut *manajing* dan orang yang melakukannya disebut *manajer*.

Menurut Thoha (2013;8) suatu rumusan yang sering dikemukakan ialah bahwa manajemen adalah suatu proses pencapaian tujuan organisasi lewat usaha-usaha orang lain.

Menurut Siagian (2003;5) manajemen dapat didefinisikan dari dua sudut pandang, yaitu sebagai proses penyelenggara berbagai kegiatan dalam rangka penerapan tujuan dan sebagai kemampuan atau keterampilan orang yang

menduduki jabatan manajerial untuk memperoleh hasil dalam rangka pencapaian tujuan.

Mifta (2008;74) menerangkan bahwa dalam manajemen ada namanya *New Public Manahement* yaitu adalah semua pimpinan mendorong untuk cara-cara baru dan inovatif untuk memperoleh hasil yang maksimal atau melakukan privatisasi terhadap fungsi-fungsi pemerintahan.

4. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Mondy menyatakan bahwa *Human Resource managemen (HRM) is the utilization of individuals to achive organizational objectives*. Atau bisa dikatakan manajemen sumber daya manusia adalah pemanfaatan individu untuk mencapai tujuan organisasi (dalam Wahjono, 2014;14).

Dessler lebih menekankan pengertian MSDM dari serangkaian kegiatan yang dilakukan dalam menangani manusia atau aspek personal dalam pekerjaan manajemen (dalam Wahjono, 2014;14).

Noe dkk mengedepankan pengertian MSDM atas beberapa kebijakan, praktik dan sistem yang mampu mempengaruhi prilaku, sikap dan kerja karyawan, seperti yang disebutkan berikut: "*Human Resource Management (HRM) are important and performance*" (dalam Wahjono, 2014;14).

Menurut Anti (2015;43) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah proses pemberdayagunaan manusia sebagai tenaga kerja secara manusiawi, agar potensi

fisik dan psikis yang dimilikinya berfungsi semaksimal mungkin bagi pencapaian tujuan sebuah organisasi.

5. Konsep Analisis

Analisis menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBI) Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan

6. Konsep Kinerja

Menurut Aguinis, kinerja adalah tentang perilaku atau apa yang dilakukan oleh karyawan, bukan tentang apa yang di produksi atau apa yang dihasilkan dari pekerjaan mereka (dalam Fattah, 2014;13).

Menurut Rocky kinerja adalah catatan tentang hasil hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu selama kurun waktu tertentu (dalam Fattah, 2014:12).

Menurut Whitmore kinerja adalah suatu perbuatan, suatu prestasi, atau apa yang perlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata (dalam Hamzah, 2012;60).

Menuru Mahsun (2014;75) ada beberapa indikator kinerja yang bisa digunakan sebagai pembanding:

1. Membandingkan kinerja tahun ini dengan tahun lalu
2. Membandingkan kinerja tahun ini dengan berbagai standar yang ada

3. Membandingkan kinerja unit atau seksi yang ada pada sebuah departemen dengan unit atau seksi departemen yang lain yang menyediakan layanan jasa yang sama.
4. Membandingkan berbagai ketentuan pada sega sektuor terkait
5. Membandingkan semua bidang dan fungsi yang menjadi wewenang tanggung jawab.

Wirawan (2015;140) juga menjabarkan berbagai dimensi kinerja yang dinilai ialah sebagai berikut:

1. Kesetiaan, yaitu ketaatan dan pengabdian seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
2. Restasi kerja, adalah hasil yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.
3. Tanggung jawab, kesanggupan seseorang pegawai menyelesaikan pekerjaan yang diserahkan kepadanya.
4. Ketaatan, kesanggupan pegawai dalam menaati segala aturan
5. Kejujuran, ketulusan hati seseorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tidak menyalahgunakan wewenang.
6. Kerja sama, kemampuan seoraang pegawai untuk menjalakan tugas bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas yang dibentuk sehingga mecapai daya guna dan hasil yang sebesar besarnya.
7. Prakarsa, kemampuan seorang pegawai untuk mengambil keputusan.
8. Kepemimpinan, kemampuan seorang pegawai untuk meyakinkan orang lain sehingga dapat di kerahkan secara maksimal

Sedangkan Poltak (2012;11) mengemukakan dimensi kerja terdiri dari empat dimensi yaitu:

1. Kemampuan
2. Motivasi
3. Dan peluang

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Gibson (dalam Poltak, 2012;11) ada enam faktor:

1. Harapan mengenai imbalan
2. Doronga
3. Kemampuan, kebutuhan dan sifat
4. Persepsi terhadap tugas
5. Imbalan internal dan eksternal

6. Persepsi tentang tingkat imbalan dan kepuasan kerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja ,target atau sasaran atau kriteria yang telah tertentu terlebih dahulu dan telah di sepakati bersama menurut Rivai (dalam poltak, 2012;6)

Menurut Stolovitchv, kinerja adalah seperangkat hasil yang telah dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksana suatu pekerja yang di minta (dalam Poltak, 2012;7)

Mengemukakan bahwa kinerja pegawai di definisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan dalam melaksanakan, tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan terukur serta di tetapkan secara bersama-sama yang jadikan sebagai acuan menurut Lijan poltak sinambela (2012;5)

Menurut Prawirosentono, Kinerja organisasi atau lembaga sangat dipengaruhi oleh kinerja individu, oleh sebab itu apa bila kinerja organisasi ingin diperbaiki tentunya kinerja individu perlu di perhatikan terlebih dahulu (dalam poltak, 2012; 9)

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil Bab III Pasal 12 ayat 1 dan ayat 2 dijelaskan bahwa penilaian kerja dapat dinilai melalui 6 aspek sebagai berikut

- a. Orientasi pelayanan
- b. Integritas
- c. Komitmen
- d. Disiplin
- e. Kerja sama
- f. Kepemimpinan

Dijelaskan lebih lanjut pada poin selanjutnya bahwa penilaian kepemimpinan hanya dilakukan bagi ASN (Aparatur Sipil Negara) yang menduduki jabatan struktural (ayat 2).

7. Konsep ASN (Aparatur Sipil Negara)

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah (Tenaga Kontrak). Pegawai ASN terdiri dari Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas dalam suatu jabatan pemerintahan atau disertai tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan (dalam Undang Undang Nomor 5 Tahun 2014 Bab VI, Pasal 21, 22, dan 23)

Hak dan Kewajiban PNS :

- PNS berhak memperoleh (Pasal 21)
 1. Gaji, tunjangan, dan fasilitas;
 2. Cuti;
 3. Jaminan pensiun dan jaminan hari tua;
 4. Perlindungan;
 5. Pengembangan kompetensi.

- PPPK berhak memperoleh (Pasal 22)
 1. Gaji dan tunjangan;
 2. Cuti;
 3. Perlindungan;
 4. Pengembangan kompetensi.

- Kewajiban ASN (Pasal 23)
 1. Setia dan taat kepada Pancasila, UUD Tahun 1945, NKRI, dan pemerintah yang sah;
 2. Menjaga persatuan dan kesatuan bangsa;
 3. Melaksanakan kebijakan yang dirumuskan pejabat pemerintah yang berwenang;
 4. Menaati ketentuan peraturan perundang-undangan;
 5. Melaksanakan tugas kedinasan dengan penuh pengabdian, kejujuran, kesadaran, dan tanggung jawab;
 6. Menunjukkan integritas dan keteladanan dalam sikap, perilaku, ucapan dan tindakan kepada setiap orang, baik di dalam maupun di luar kedinasan;

7. Menyimpan rahasia jabatan dan hanya dapat mengemukakan rahasia jabatan sesuai dengan ketentuan perundang-undangan; dan
8. Bersedia ditempatkan di seluruh wilayah NKRI. (dalam https://id.wikipedia.org/wiki/Aparatur_Sipil_Negara)

8. Orientasi Pelayanan

Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain

9. Integritas

Integritas menurut KBBI mutu, sifat, atau keadaan yang menunjukkan kesatuan yang utuh sehingga memiliki potensi dan kemampuan yang memancarkan kewibawaan, kejujuran

Integritas publik menurut Hendry (2015;164) merupakan kualitas perilaku seseorang atau organisasi yang sesuai dengan nilai nilai, standar, dan aturan moral yang diterima oleh anggota organisasi dan masyarakat.

Integritas merupakan konsistensi atau keteguhan yang tidak dapat tergoyahkan dalam menjunjung nilai-nilai keyakinan dan prinsip. Atau Integritas merupakan konsep yang menunjukkan konsistensi atau keteguhan tindakan dengan nilai-nilai dan prinsip. Jika pada etika integritas dapat diartikan sebagai kebenaran dan kejujuran tindakan yang dilakukan seseorang.

Adapun fungsi Integritas yang diantaranya yaitu:

- Cognitive functions of integrity yang meliputi kecerdasan moral dan self insight. Sedangkan self insight itu sendiri meliputi self knowledge dan self reflection. Berarti, integritas berfungsi memelihara moral atau akhlak

seseorang yang kemudian mendorong dia untuk memiliki pengetahuan yang luas.

- Affective functions of integrity yang meliputi conscience dan self regard. Dalam konteks ini integritas berfungsi memelihara nurani seseorang agar tetap hanif sebagai seorang hamba agar jelas perbedaan diantara dirinya dengan hewan. Sebab secara biologis manusia dan hewan, sama-sama memiliki hepar “hati”, tetapi hewan tidak memiliki qalb, sesuatu yang ada di diri setiap manusia.

Adapun Tujuan Integritas :

- Integritas merupakan salah satu kunci untuk meraih keberhasilan atau kesuksesan.
- Integritas membuat manusia mampu untuk memimpin dan dipimpin.
- Integritas melahirkan kepercayaan.
- Integritas dapat melahirkan prestasi.

Adapun ciri-ciri integritas yang diantaranya yaitu:

- Selalu menepati janji,
- Taat asa, tidak plin-plam,
- Komitmen dipegang teguh dan bertanggung jawab,
- satu kata, satu perbuatan,
- Jujur dan terbuka,
- Menghargai waktu,
- Menjaga prinsip dan nilai-nilai yang diyakini,
- Dan sebagainya.

10. Komitmen

Menurut Meyer komitmen dapat juga berarti penerimaan yang kuat individu terhadap tujuan dan nilai-nilai organisasi, dan individu berupaya serta berkarya dan memiliki hasrat yang kuat untuk tetap bertahan di organisasi tersebut (dalam Soekidjan, 2009;123)

Menurut Van Dyne, faktor-faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah: personal, situasional dan posisi. Personal mempunyai ciri-ciri

kepribadian tertentu yaitu teliti, ekstrovert, berpandangan positif (optimis), cenderung lebih komitmen (dalam Muchlas, 2008;30).

Komitmen merupakan nilai sentral dalam mewujudkan soliditas organisasi. Hasil penelitian Quest (dalam Soekidjan, 2009;21) tentang komitmen organisasi mendapatkan hasil :

1. Komitmen tinggi dari anggota organisasi berkorelasi positif dengan tingginya motivasi dan meningkatnya kinerja
2. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kemandirian dan “*Self Control*”
3. Komitmen tinggi berkorelasi positif dengan kesetiaan terhadap organisasi
4. Komitmen tinggi berkorelasi dengan tidak terlibatnya anggota dengan aktifitas kolektif yang mengurangi kualitas dan kuantitas kontribusinya.

11. Kerja Sama

Menurut Abdulsyani, kerjasama adalah suatu bentuk proses sosial, dimana didalamnya terdapat aktivitas tertentu yang ditunjukkan untuk mencapai tujuan bersama dengan saling membantu dan salingmemahami aktivitas masing-masing (dalam Abdulsyani, 1994;156)

Menurut Purwadarminta (1985;492) Kerjasama juga diartikan sebagai kegiatan yang di lakukan secara bersama-sama dari berbagai pihak untuk mencapai tujuan bersama.

12. Disiplin

Disiplin kerja mengikut sertakan esensi dari eksistensinya sebagai karyawan. Pada dasarnya karyawan harus mempertanyakan tugas rutinnnya dan bagaimana melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya. Disiplin kerja yang terbina akan memberikan dampak positif terhadap perusahaanya yaitu naiknya produktifitas kerja, baik menyangkut kualitas maupun kuantitas (Siswanto, 2015;113)

Menurut Wira Putra disiplin dapat diartikan sebagai suatu sikap mental yang menyatu dalam kehidupan yang mengatur pemahaman terhadap norma, nilai, dan peraturan dalam melaksanakan hak dan kewajiban kehidupan (dalam Siswanto, 2015;113)

Menurut Zulkifli (2009;33) disiplin merupakan hal yang mutlak dalam kegiatan kerja sama, dalam hal mana anggota organisasi tunduk dalam menaati aturan yang telah ditetapkan.

13. Kepemimpinan

Menurut Robbins Kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi kelompok menuju pencapaian sasaran (dalam Suwanto, 2014;140)

Menurut Young *Pengertian Kepemimpinan* yaitu bentuk dominasi yang didasari atas kemampuan pribadi yang sanggup mendorong atau mengajak orang lain untuk berbuat sesuatu yang berdasarkan penerimaan oleh kelompoknya, dan memiliki keahlian khusus yang tepat bagi situasi yang khusus (dalam Suwanto, 2014;140)

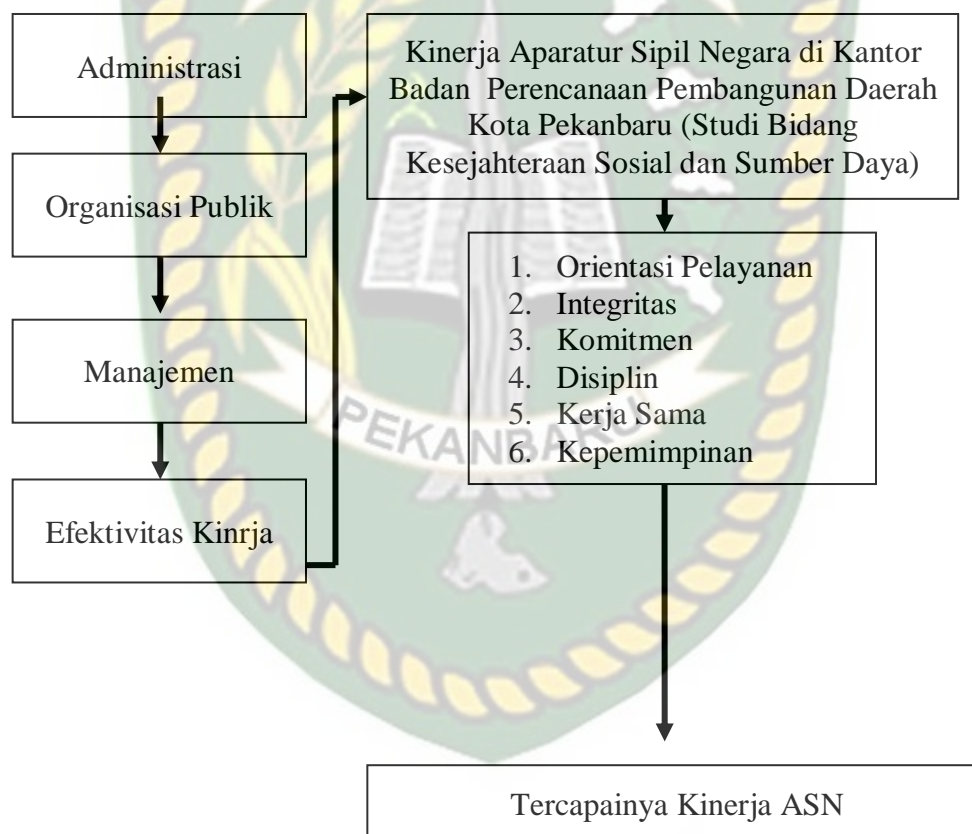
Menurut Kouzes mengatakan kepemimpinan adalah penciptaan cara bagi orang untuk ikut berkontribusi dalam mewujudkan suatu yang luar biasa (dalam Suwanto, 2014;140)

Menurut Kartono menyatakan kepemimpinan adalah kemampuan untuk memberikan pengaruh yang konstruktif kepada orang lain untuk melakukan suatu usaha kooperatif mencapai tujuan yang sudah direncanakan (dalam Suwanto, 2014;140)

Menurut Zulkifli (2009;46) kepemimpinan, merupakan rangkaian upaya serta pendekatan yang bernuansa keterampilan untuk mempengaruhi orang lain agar mau berbuat bertingkah laku sesuai yang di harapkan.

B. Kerangka Pikir

Gambar II.1: Kerangka Pikir Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya).



Sumber: Modifikasi Penulis, 2017

C. Hipotesis

Pada penelitian ini penulis dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut:
 “diduga Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan

Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya) belum baik, karena dapat dilihat dari masih tingginya tingkat Kesejahteraan Sosial yang belum baik ”.

D. Konsep Operasional

Untuk menghindari dari kesalahan pemahaman beberapa konsep ataupun istilah yang digunakan dalam penelitian ini, maka perlu dijelaskan dalam konsep operasional sebagai berikut:

1. Administrasi adalah perencanaan, pengendalian, dan pengorganisasian, pekerjaan serta penggerakan yang melaksanakan agar mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
2. Organisasi adalah suatu kelompok orang dalam suatu wadah dalam tujuan bersama.
3. Manajemen adalah seni menyelesaikan dan mengarahkan orang lain untuk mencapai tujuan organisasi.
4. Manajemen sumber daya manusia adalah cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja yang dimiliki oleh diri sendiri secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan organisasi.
5. Kinerja adalah tingkat prestasi kerja seseorang dalam menyelesaikan tugas dan tanggungjawab yang diberikan
6. ASN adalah profesi sebagai pegawai negeri sipil

7. Orientasi pelayanan merupakan sikap dan perilaku kerja dalam memberikan pelayanan kepada yang dilayani antara lain meliputi masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.
8. Integritas merupakan kemampuan seorang untuk bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi.
9. Komitmen merupakan kemauan dan kemampuan seorang untuk dapat menyeimbangkan antara sikap dan tindakan untuk mewujudkan tujuan organisasi dengan mengutamakan kepentingan dinas daripada kepentingan diri sendiri, seseorang, dan/atau golongan.
10. Disiplin merupakan kesanggupan seorang untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi sanksi.
11. Kerja sama merupakan kemauan dan kemampuan seorang PNS untuk bekerja sama dengan rekan sekerja, atasan, bawahan baik dalam unit kerjanya maupun instansi lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan tanggung jawab yang diembannya.
12. Kepemimpinan merupakan kemampuan dan kemauan PNS untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain yang berkaitan dengan bidang tugasnya demi tercapainya tujuan organisasi.
13. BAPPEDA merupakan suatu organisasi dalam memebentuk suatu pengendalian dalam bentuk kebijakan-kebijakan yang dilahirkan sebagai suatu usaha bertujuan membangun daerah yang terencana dengan sistematis.



Dokumen ini adalah Arsip Milik :

Perpustakaan Universitas Islam Riau

E. Operasional Variabel

Tabel II.1 : Konsep Operasional Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya)

Konsep	Variabel	Indikator	Item Penilaian	Ukuran
1	2	3	4	5
<p>Penilaian prestasi kerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.</p> <p><i>Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Indikator Penilaian Berdasarkan pada Bab III Pasal 12.</i></p>	<p>Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru</p>	<p>1. Orientasi Pelayanan</p> <p>2. Integritas</p> <p>3. Komitmen</p>	<p>a. Ketanggapan Pegawai dalam melaksanakan tugas</p> <p>b. Tuntas dalam menyelesaikan tugas</p> <p>a. Bertindak sesuai dengan nilai, norma dan etika dalam organisasi</p> <p>b. Loyalitas terhadap organisasi</p> <p>c. Tanggung jawab sebagai pegawai</p> <p>a. Kepercayaan yang kuat atas tujuan dan nilai organisasi</p> <p>b. Kemauan untuk mengusahakan tercapainya kepentingan organisasi</p> <p>c. Keinginan yang kuat untuk mempertahankan organisasi</p>	<p>Baik Cukup Baik Kurang Baik</p> <p>Baik Cukup Baik Kurang Baik</p> <p>Baik Cukup Baik Kurang Baik</p>

1	2	3	4	5
Dokumen ini adalah Arsip Miitik : Perpustakaan Universitas Islam Riau		4. Disiplin	a. Mengikuti instruksi atasan b. Mematuhi peraturan c. Ketaatan waktu kehadiran.	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		5. Kerja Sama	a. Kemampuan bergaul dan menyesuaikan diri dalam lingkungan kerja b. Kemampuan untuk memberi bantuan kepada karyawan lain dalam batas kewenangan c. Sikap terhadap sesama karyawan maupun terhadap atasannya	Baik Cukup Baik Kurang Baik
		6. Kepemimpinan	a. Cara atau gaya pemimpin b. Kemampuan untuk memotivasi dan mempengaruhi bawahan atau orang lain	Baik Cukup Baik Kurang Baik

Berdasarkan operasional variabel diatas dapat dijelaskan bahwa dari setiap komponen pengawasan yang berangkat dari kerangka pemikiran diatas, maka terdapat variabel pengawasan terhadap pencapaian tujuan pada Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya) yang terdiri

dari beberapa indikator yang akan penulis bahas sesuai dengan kajian penelitian yang penulis teliti.

F. Teknik Pengukuran

Guna mengetahui Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya), maka dilakukan pengukuran secara keseluruhan dengan tiga tingkatan atau variasi penilaian yaitu sebagai berikut:

1. Baik
2. Cukup Baik
3. Kurang baik

Pengukuran yang dipergunakan dalam menganalisa adalah dengan menggunakan penilaian secara persentasi (%), yaitu untuk kategori “Baik” persentasenya $\geq 67\%$., untuk kategori “Cukup Baik” persentasenya 34%-66% sedangkan untuk kategori “Kurang Baik” yaitu $\leq 33\%$.

Untuk mengetahui Efektivitas Kinerja (ASN) Aparatur Sipil Negara di Kantor Bappeda (Badan Perencanaan Pembangunan Daerah) Kota Pekanbaru, maka dibuatlah pengukuran variabel sebagai berikut:

Baik : Apabila Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya), mengenai Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, Kepemimpinan ditetapkan berada pada kategori tinggi $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Apabila Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya) mengenai Orientasi Pelayanan , Integritas , Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, Kepemimpinan ditetapkan berada pada kategori antara 34%-66%.

Kurang Baik : Apabila Kinerja Aparatur Sipil Negara di Kantor Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pekanbaru (Studi Bidang Kesejahteraan Sosial dan Sumber Daya) mengenai Orientasi Pelayanan , Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerja Sama, Kepemimpinan ditetapkan berada pada kategori rendah $\leq 33\%$.

Adapun pengukuran untuk masing masing indikator adalah sebagai berikut:

a. Orientasi Pelayanan

Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Orientasi Pelayanan menetapkan standar berada pada skala $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Orientasi Pelayanan menetapkan standar berada pada skala 34% -66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Orientasi Pelayanan menetapkan standar berada pada skala $\leq 33\%$.

b. Integritas

Baik : Jika rata-rata responden terhadap Integritas indikator mengukur kinerja berada pada skala $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Jika rata-rata responden terhadap Integritas indikator mengukur kinerja berada pada skala 34%-66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Integritas mengukur kinerja berada pada skala $\leq 33\%$.

c. Komitmen

Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Komitmen membandingkan kinerja sesuai standar berada pada skala $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Komitmen membandingkan kinerja sesuai standar berada pada skala 34%-66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Komitmen membandingkan kinerja sesuai standar berada pada skala $\leq 33\%$.

d. Disiplin

Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Disiplin mengambil tindakan perbaikan berada pada skala $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Disiplin mengambil tindakan perbaikan pada skala 34%-66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Disiplin mengambil tindakan perbaikan berada pada skala $\leq 33\%$.

e. Kerja Sama

Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Kerja Sama mengambil tindakan perbaikan berada pada skala $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Kerja Sama mengambil tindakan perbaikan pada skala 34%-66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Kerja Sama mengambil tindakan perbaikan berada pada skala $\leq 33\%$.

f. Kepemimpinan

Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Kepemimpinan mengambil tindakan perbaikan berada pada skala $\geq 67\%$.

Cukup Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Kepemimpinan mengambil tindakan perbaikan pada skala 34%-66%.

Kurang Baik : Jika rata-rata responden terhadap indikator Kepemimpinann mengambil tindakan perbaikan berada pada skala $\leq 33\%$.