BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Performance atau kinerja adalah sebagai keluaran atau hasil dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja berhubungan erat dengan organisasi dan kepegawaian. Dalam pemerintahan kinerja adalah suatu hasil yang diukur dalam pengukuran tertentu sesuai yang talah diatur. Ukuran kinerja itu sendiri dapat dilihat dari jumlah dan mutu tertentu sesuai dengan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai. Kinerja yang dihasilkan di organisasi tentu berasal dari diri pegawai maupun dari faktor luar pegawai.

Kepegawaian berasal dari kata Pegawai yang diartikan sebagai individu yang bekerja pada instansi pemerintah, perusahaan dan sebagainya (Purwadarminta, 1991:593). Pada Pasal 1 ayat 3 Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil mengatakan bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya Disebut Pegawai ASN adalah Pegawai Negeri Sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahi tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan. Hal tersebut telah ditegaskan untuk seluruh ASN (Aparatur Sipil Negara) atau PNS (Pegawai Negeri Sipil) di

seluruh Indonesia. Pemenuhan syarat akan menjadikan PNS terikat oleh negara dalam suatu kontrak kerja.

Pegawai sebagai sumber daya manusia yang dimiliki dalam sebuah organisasi pemerintahan mempunyai peran yang penting dalam mencapai tujuan suatu organisasi pemerintahan (Bangun, 2012:4). Seperti ASN yang menjalankan fungsi-fungsinya sebagai pegawai memberikan kontribusi yang besar untuk keberlangsungan suatu organisasi pemerintahan. Kontribusi individu yang relavan dengan hukum akan menyelamatkan sistem birokrasi Indonesia. Tentunya keinginan untuk mewujudkan suatu tujuan organisasi tersebut harus adanya keinginan setiap individu untuk melakukan tindakan yang profesional dan disiplin dalam bekerja.

Permasalahan kinerja pegawai salah satunya dapat dilihat dari kedisiplinan pegawai itu sendiri. Kedisiplinan kerja ASN tentunya telah di atur oleh Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 mengenai Displin PNS. Salah satu bunyi pasal 1 ayat 1 dari PP Nomor 53 Tahun 2010 yaitu Disiplin PNS Pegawai Negeri Sipil ialah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sehingga kewajiban-kewajiban dan larangan-larangan yang telah ditetapkan haruslah di taati guna menunjang perkembangan organisasi pemerintahan itu sendiri.

Salah satu faktor organisasi pemerintahan dapat mencapai tujuannya yaitu karena adanya kedisiplinan pegawai. Pengaruh kedisiplinan datang dari faktor

internal maupun external yang menjadikan pekerjaan ASN dinilai baik ataupun buruk. ASN adalah Sumber daya manusia dalam lingkup organisasi pemerintahan yang tidak luput dari kesalahan. Maka dari itu perlu ada yang menjaga, mengikat serta mengaturnya. Seperti undang-undang yang mengatur kedisiplinan berupa sanksi-sanksi. Biasanya sanksi dapat berupa sanksi ringan, sedang, maupun berat.

Apabila ASN sebagai Pegawai tidak mentaati ataupun berperilaku disiplin tentu akan berdampak terhadap pencapaian dan kinerja pemerintahan. Pemenuhan pelayanan publik atau kewajiban-kewajiban lainnya terhambat, manajemen waktu yang telah ditentukan mulai bergeser serta tidak sistematisnya sistem birokrasi yang telah tertata. Menurut Hasibuan dalam Zainal Abidin (2013:17) kedisiplinan itu merupakan fungsi dari MSDM (Manajemen Sumber Daya Manusia) yang sangat penting dan dapat terwujudnya tujuan. Tanpa adanya disiplin yang baik tentu tidak dapat terwujud suatu tujuan yang maksimal pula. Maka dari itu diperlukannya disiplin kerja untuk menunjang penilaian kinerja ASN sesuai dengan pasal 2 poin h Peraturan Pemerintah Nomor 11 tahun 2017 Tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil.

Pada Hari Senin 3/7/2017 pada kabar berita DetikNews mengatakan bahwa pada hari pertama masuk kerja ada beberapa ASN yang tidak masuk kerja. Ada yang beralasan sakit, ada juga tanpa keterangan. Hasilnya ada 1.282 ASN yang didata namun ada 1 ASN di Dinas Dikpora tidak hadir tanpa keterangan. Selain itu ada 13 orang yang datang terlambat yang akan di berikan sanksi teguran. Selain itu pada Jum’at 18/8/2017 pada Solopos.com mengatakan bahwa di Kabupaten Bantul terdapat salah satu ASN dari Dinas Pendidikan dan Olahraga (Disdikpora) yang membantu atau menjadi calo dan penipuan CPNS. Hal tersebut

tentu tidak boleh dilakukan karena berdasarkan Pasal 4 Ayat 1 Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 menyatakan bahwa menyalahgunakan wewenang. Serta pada pasal 4 ayat 2 mengatakan bahwa menjadi perantara untuk keuntungan pribadi atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain. Merugikan orang lain dapat membuat berkurangnya kode etik sebagai PNS (Pegawai Negeri Sipil).

Adapun hal lain yang dapat memicu kinerja pegawai adalah berhubungan dengan gaji ASN tersebut. Gaji dan kompensasi sering sekali dijadikan faktor yang cukup mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Radarjogja.com Pencairan gaji ASN dilingkungan Dikpora paling terlambat dibandingan SKPD lain. Permasalahan yang sekarang ini adalah banyak PNS (Pegawai Negeri Sipil) khususnya di Kabupaten Bantul ini masih terlibat permasalahan-permasalahan diatas. Terbukti dengan banyaknya permasalahan yang muncul ditahun-tahun 2017. Mulai dari permasalahan bolos kerja, meninggalkan pekerjaan sebelum waktunya, penipuan CPNS hingga masih banyak lagi. Masuk kerja adalah salah satu poin penting dari disiplin kerja PNS (Pegawai Negeri Sipil). Apabila hal disiplin sekecil itu tidak dapat di tangani apalagi dengan kinerja individu-nya sendiri.

Kabupaten Bantul memiliki kasus-kasus pelanggaran ASN di disepanjang tahun 2015-2017 (Bantulkab.go.id). Hal ini menandakan bahwa pelanggaran terus terjadi dan berulang-ulang. Kewajiban, larangan hingga hukuman dari pelanggaran telah diatur untuk anggota ASN. Bahkan, CPNS (calon pegawai negeri sipil) pun harus menaati semua peraturan-peraturan mengenai disiplin PNS

ini. Pelanggaran tidak masuk kerja, terpaut kasus penipuan, gaji terlambat dan lain-lainnya adalah bentuk dari faktor yang mempengaruhi kinerja ASN.

Kemudian mengingat terjadinya kebijakan moratorium dalam penerimaan CPNS, Kabupaten Bantul memiliki kendala dalam mengurus pegawai-pegawainya. Kekurangan disetiap satuan kerja (SKPD) tentu membuat pekerjaan instansi pemerintah menjadi tidak tercukupi. Menurut Badan Pusat Statistik DIY Kabupaten Bantul memiliki jumlah PNS sebanyak 9.193 per 31 Desember 2017.

Adapun dari data diatas bahwa Kabupaten Bantul memiliki jumlah ASN sebanyak 9.193 dimana berdasarkan analisis jabatan beban kerja seharusnya berjumlah 15.259 orang yang artinya masih memiliki kekurangan jumlah pegawai (pada tanggal 20 maret 2016, Antarayogya). Berhubungan dengan hal diatas, ada PNS yang mengalami pensiun berkisar 300 orang pertahun menjadi dampak yang serius bagi keberlangsungan pemerintahan.

berdasarkan uraian diatas, maka perlu dilakukannya penelitian berupa : “Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja PNS (pegawai negeri sipil) dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pemerintah Kabupaten Bantul 2017”.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah diatas dapat dilihat bahwa rumusan masalah penelitian tersebut berupa :

1. Bagaimana kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga pemerintah Kabupaten Bantul 2017?
2. Apa Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pemerintah Kabupaten Bantul 2017?

1.3 Tujuan Penelitian

Sesuai dengan rumusan masalah yang ditemukan, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Menjelaskan tentang kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul 2017
2. Menjelaskan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara dilingkungan Pemerintah Kabupaten Bantul 2017

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut :

1. Bagi Ilmu Pemerintahan

   Bagi ilmu pemerintahan penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk perkembangan penelitian selanjutnya dan sebagai pembelajaran untuk mahasiswa ilmu pemerintahan tentang faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Bagi Pemerintah Daerah Kabupaten Bantul

   Penelitian ini dapat dijadikan bahan evaluasi pemerintah Kabupaten Bantul dalam memelihara dan menjaga kinerja ASN. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan bagi calon ASN yang akan menjadi ASN sipil di pemerintahan, khususnya di Kabupaten Bantul.

1.5 Tinjauan Pustaka

Tinjauan pustaka adalah sebuah saran yang mencakup bagian-bagian dari penelitian yang meliputi pendahuluan, pembahasan dan kesimpulan yang sangat penting dalam penelitian (Castetter dan Haisler, 1984). Tinjauan pustaka ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian. Manfaat dari tinjauan pustaka ini adalah untuk mengkaji sejarah, mendalami landasan teori, mengkaji kelebihan dan kekurangan, menghindari duplikasi, menunjang perumusah masalah dan membandingkan fakta dilapangan. Memperkaya teori dan mengkaji ulang penelitian dilakukan penulis guna menyempurnakan penelitian ini.

Dalam mencari penelitian terdahulu, penulis tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti penelitian penulis. Namun, penulis mengutip dan mengangkat penelitian dari sumber sumber yang ada guna dijadikan sebagai referensi dalam memperkaya kajian dalam penelitian penulis. Penelitian terdahulu dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

TABEL 1.1 PENELITIAN TERDAHULU

No.	Peneliti	Variabel	Hasil
1.	Nur, S (2013)	Dependen : Kinerja Pegawai Independen : Pengaruh konflik, Stres kerja, dan kepuasan kerja	1. Secara stimultan sebesar 63% Pengaruh konflik, Stres kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. Faktor – faktor lain yang tidak diteliti sebesar 37 %
2.	Sidanti (2015)	Dependen : kinerja pegawai Indeenden : lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja	1. Faktor disiplin dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai 2. Faktor lingkungan kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai 3. Faktor disiplin kerja paling berpengaruh terhadap kinerja pegawai 4. Semua variabel bersama-

			sama berpengaruh secara stimultan terhadap kinerja pegawai
3.	Irawan, A., Maarif, M. S., & Affandi, M. J. (2015)	Dependen : Kinerja pegawai negeri sipil Independen : sasaran yang jelas dan terukur terhadap kinerja pegawai (faktor individu, psikologi, organisasi)	1. Faktor individu, psikologi dan faktor organisasi berpengaruh terhadap kinerja PNS 2. Pengaruh tidak langsung : faktor individu berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui faktor psikologi, dan Faktor organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui faktor psikologi.
4.	Ratna, N.A (2015)	Dependen : Kinerja Pegawai Independen : pelatihan dan motivasi kerja	1. Faktor individu (kemampuan, keterampilan dan latar belakang) mempengaruhi kinerja pegawai negeri sipil. 2. Faktor organisasi (kepemimpinan, desain

			pekerjaan, pelatihan, pengembangan dan lingkungan kerja) berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil. 3.
5.	Sitio, A,. Titisari, P., & Tobing, D.S (2015)	Dependen : perilaku bekerja dan kinerja karyawan Independen : karakteristik pekerjaan, budaya organisasi dan kualitas interaksi atasan dan bawahan	1. Secara konsisten karakter pekerjaan berpengaruh terhadap perilaku bekerja 2. Faktor budaya organisasi berpengaruh positif terhadap perilaku bekerja. 3. Secara positif interaksi atasan dengan bawahan berpengaruh terhadap perilaku bekerja karyawan 4. Karakteristik pekerjaan secara konsisten berpengaruh terhadap kinerja karyawan 5. Secara positif budaya

			organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 6. Interaksi atasan dan bawahan secara konsisten berpengaruh terhadap kinerja pegawai 7. Secara positif perilaku bekerja karyawan berpengaruh terhadap kinerja karyawan.
6.	Rahmi, Y., Soedijono, B., & Al Fatta, H (2017)	Dependen : Perilaku pengguna Independen : Variabel UTAUT (ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, faktor sosial dan sikap)	1. Variable UTAUT yang mempengaruhi perilaku pengguna yaitu ekspektasi kinerja, ekspektasi usaha, faktor sosial dan sikap
7.	Hanna, E., & Firnanti, F (2013).	Dependen : kinerja auditor Independen : struktur audit, konflik peran, ketidak jelasan	1. secara konsisten struktur audit, ketidakjelasan peran, gaya kepemimpinan dan budaya organisasi berpengaruh terhadap

		peran, pemahaman *Good Governance*, gaya kepemimpinan, budaya organisasi dan komitmen organisasi	kinerja auditor 2. sebaliknya yaitu konflik peran, pemahaman good governance dan komitmen organisasi tidak berpengaruh terhadap kinerja auditor
8.	Murty, W. A., & Hudiwinarsih, G (2012)	Dependen : kinerja pegawai Independen : kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional	1. secara tidak signifikan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 2. secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. secara persial komitmen organisasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai
9.	Sofyan (2013)	Dependen : kinerja pegawai Independen :	1. secara signifikan lingkungan keja berpengaruh terhadap

		lingkungan kerja (fasilitas kerja, gaji dan tunjangan, hubungan kerja)	kinerja pegawai
10.	Murti, H., & Srimulyani, V. A (2013)	Variabel pemediasi : kepuasan kerja Independen : kinerja pegawai dan motivasi kerja	1. Secara signifikan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan pegawai 2. secara signifikan motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai 3. kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan
11.	Mustikasari, D.P (2013)	Dependen : *Fraud* (perbuatan melawan hukum) dengan diukur melalui kecurangan laporan keuangan, penyalahgunaan asset dan korupsi	1. adanya pengaruh negatif terhadap penegakkan hukum, keefektifan pengadilan internal, kesesuaian kompensasi, budaya etis menajemen dan

		Independen : peraturan organisasi, disiplin, pelaksanaan tugas dan tanggung jawab	komitmen organisasi terhadap *fraud* di sektor pemerintahan 2. adanya pengaruh asimetri informasi terhadap *fraud* 3. tidak berpengaruhnya keadilan prosedural terhadap *fraud*
12.	Arianto, D. A. N (2013).	Dependen : kinerja Independen : kedisplinan, lingkungan kerja dan budaya kerja	1. lingkungan kerja dan kedisiplinan tidak berpengaruh terhadap kinerja tenaga pengajar
13.	Latief, B (2012)	Dependen : kinerja karyawan Independen : motivasi dan kompensasi	1. adanya pengaruh secara signifikan variabel motivasi kerja dan kompensasi terhadap kinerja karyawan
14.	Susanto, H. (2012)	Dependen : kinerja Independen : kopetensi guru, kepemimpinan	1. secara signifikan terdapat pengaruh kompetensi guru dan kepemimpinan

		kepala sekolah dan motivasi kerja	kepala sekolah terhadap motivasi kerja SMK Kabupaten Hulu Sungai Selatan 2. kompetensi guru, kepemimpinan kepala sekolah dan motivasi terhadap kinerja secara bersama sama berpengaruh.
15.	Dewi, S.P (2012)	Dependen : kinerja karyawan Independen : pengendalian internal dan gaya kepemimpinan	1. pengendlian internal berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja karyawan 2. gaya kepemimpinan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja. 3. Pengendalian dan gaya kepemimpinan secara bersama sama berpengaruh terhadap

			kinerja karyawan
16.	Harlie, M (2012)	Dependen : kinerja pegawai Independen : disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier	1. Disiplin kerja, motivasi dan pengembangan karier berpengaruh secara persial terhadap kinerja pegawai
17.	Sriwidodo, U., & Haryanto, A. B. (2010)	Dependen : kinerja pegawai Independen : kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan	1. Secara signifikan kompetensi, motivasi, komunikasi dan kesejahteraan mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai
18.	Widodo, T. (2012)	Dependen : kinerja Independen : lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan	1. Adanya pengaruh positif dan signifikan variabel terhadap kinerja pegawai
19.	Widodo, T. (2012)	Dependen : kinerja pegawai Independen : kepemimpinan, motivasi dan	1. Secara persial dan simultan mempunyai pengaruh variabel kepemimpinan motivasi dan

		lingkungan kerja	lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai
20.	Suddin, A. (2012)	Dependen : kinerja pegawai Independen : Motivasi, disiplin dan kepuasan	1. Secara stimultan dan signifikan motivasi, disiplin dan kepuasan berpengaruh terhadap kinerja pegawai

Sumber : hasil kajian penulis (2018)

Penelitian pertama yaitu penelitian Nur (2013) adalah pada metode penelitian yang menggunakan pengambilan sampel dengan cara survey sedangkan penulis melakukan penelitian dengan menggunakan pengambilan sampel dengan kuesioner. Kedua, penelitian yang dilakukan Sidanti (2015) adalah indikasi permasalahan mengacu ada motivasi masih sangat rendah baik dari pemimpin maupun diri sendiri.

Ketiga, dari penelitian Irawan, A. Dkk, (2015) adalah pada metode penelitian menggunakan metode kemudahan (accidental). Keempat, Perbedaan dari penelitian Ratna (2015) adalah penelitiannya hanya mencakup sebagian dari perusahaan umum pembangunan perumahan nasional. Sehingga dalam latar belakang Ratna (2015) berfokus pada satu tempat yaitu Ditjen Pendidikan Tinggi dan sumber daya manusia sebagai faktor produksi. Kelima, dari penelitian Sitio,

Dkk (2015) adalah penelitian ini menggunakan variabel dependen yaitu perilaku berkerja dan kinerja pegawai.

Perbedaan keenam yaitu penelitian Rahmi, dkk (2017) adalah penelitian ini menggunakan model unifief theory of acceptance and use of technologi (UTAUT) dan menggunakan variable dependen perilaku pengguna. Ketujuh, Penelitian Hanna dkk (2013) ditemukan pada variabel dependennya menggunakan kinerja auditor. Kemudian pada variable independen yang digunakan lebih berfokus kepada pengaruh – pengaruh dari luar atau faktor eksternal auditor. Kedelapan, Penelitian Murty, dkk (2012) dari latar belakang disebutkan bahwa penelitian ini berlandaskan pada tingkat stress karyawan sedangkan penulis didalam latar belakang menuliskan tingkat ukurnya dari kedatangan atau kedisiplinan.

Penelitian kesembilan, Pada penelitian Sofyan (2013) menunjukkan faktor–faktor yang mempengaruhi kinerja adalah lingkungan kerja. Kesepuluh, ditemukan dari penelitian Murti dkk (2013) adalah pada variablenya dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel pemediasi antara motivasi dengan kinerja pegawai. Kesebelas, Perbedaan penelitian Mustikasari (2013) adalah mengenai variabel dependen yang digunakan yaitu pengaruh Fraud dalam pemerintahan. Kedua belas, Dalam penelitian Arianto (2013) ditemukan perbedaan pada sasarannya yaitu kinerja tenaga pengajar sedangkan penulis menggunakan sumber daya manusia didalam lingkungan pemerintahan.

Perbedaan ketiga belas, dari penelitian Latief (2012) adalah pada variabel independen yang terbatas pada kompensasi dan motivasi pada PT. Mega Mulia

Servindo di Makassar. Keempat belas, dari penelitian Susanto (2012) adalah pada latar belakang menyebutkan kasus yang terjadi ada pada guru yang belum berpendidikan Strata 1 (S1) dan masih banyak yang belum berkompeten dan layak mengajar. Kelima belas, Perbedaan dari penelitian Dewi (2012) adalah pada latar belakang lebih banyak membahas tentang gaya kepemimpinan sebagai faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yang berfokus pada SPBU yogyakarta. Keenam belas, dari penelitian Harlie (2012) adalah pada metode penelitian menggunakan kuantitatif yaitu kuesioner.

Ketujuh belas, penelitian Sriwidodo & Haryanto (2010) adalah pada variabel independen yang menggunakan lingkungan kerja, budaya organisasi dan kepemimpinan. Kedelapan belas, Perbedaan pada penelitian Widodo (2012) adalah pada pengambilan sampel menggunakan seluruh pegawai kepangkatan golongan II yang berjumlah 60 orang. Kemudian pada rumusan masalah hanya mempertanyakan hubungan X dan Y tidak mencantumkan bagaimana kondisi kinerja pada rumusan masalah. Kesembilan belas, Penelitian Sudiin (2012) memiliki penelitian dilakukan pada lingkup kecamatan. Kemudian pada metode penelitian menggunakan pengambilan sampel dengan sensus. Terakhir, Perbedaan pada penelitian Sajangbati (2013) adalah mengenai jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif.

Sedangkan dalam penelitian penulis menggunakan metode penelitian *Mixed Method* yang artinya adalah penelitian yang menggabungkan penelitian kuantitatif dan kualitatif. Dalam penelitian ini juga meneliti kinerja ASN didalam lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul.

1.6 Kerangka Teortik

1.6.1 Kinerja Pegawai Pemerintah

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) kinerja merupakan sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan serta kemampuan kerja seseorang. *Performance* atau kinerja adalah sebagai keluaran atau hasil dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Kinerja juga dapat diartikan sebagai hasil atau tingkat keberhasilan yang dihitung secara keseluruhan selama periode yang telah ditentukan dalam melaksanakan tugas – tugasnya dalam berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, kriteria ataupun sasarannya yang telah disepakati bersama (Rivai dan Basri, 2005:50).

Sedangkan Sedarmayanti (2011:260) mengungkapkan bahwa:

> "Kinerja Merupakan terjemahan dari *performance* yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisai secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditujukan bukti secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan)."

Kemudian menurut Amstrong (1999:15) kinerja diartikan sebagai hasil dari tingkah laku. Tingkah laku yang dihasikan dalam bekerja tentu akan dinilai dan diukur sehingga dapat dinyatakan sebagai hasil kerja. Menurut Dessler (2000:41) kinerja adalah prestasi kerja yang dimana adanya perbandingan antara hasil kerja dengan standar yang ditetapkan dalam organisasi. Apabila standar telah ditetapkan, maka sebagai pegawai pemerintahan hendaknya harus mencapai standar tersebut.

Adapun teori lain mengatakan bahwa kinerja adalan suatu hal yang didasari pada apa yang dilakukan dan tidak dilakukan pegawai (Mathis dan

Jakson, 2006:65). Apa yang telah di atur dalam organisasi dan apa yang dilarang organisasi harus ditaati. Manajemen yang dibuat dalam organisasi berguna untuk menunjukkan aktivitas apa yang harus dikerjakan. Hal tersebut bertujuan agar meningkatkan kinerja perusahaan atau organisasi, termasuk kinerja individu dan kelompok kerja di sebuah organisasi.

Simamora (2006:34) menyebutkan bahwa kinerja pegawai adalah suatu tingkat yang ada dalam pegawai untuk mencapai persyaratan kerja secara efisien dan efektif. Sedangkan Robbins (2008) mendefinisikan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya yang didalam organisasinya telah diatur kriteria tertentu.

Lalu Mangkuprawira dan Hubeis dalam bukunya Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia (2007:153) mengatakan bahwa yang dinamakan kinerja adalah hasil suatu proses pekerjaan tertentu yang dikerjakan pegawai secara sudah terencana pada waktu dan tempat dalam suatu organisasi. Gilbert (1977) juga berpendapat bahwa kinerja adalah suatu bentuk kerjaaan yang dikerjakan oleh seseorang sesuai tugas dan fungsinya.

Hal ini dapat disebut bahwa kinerja mempunyai arti sebagai hasil, kemampuan kerja, capaian yang dicapai yang ditentukan melalui tujuan – tujuan yang telah ditentukn dan di sepakati bersama. Mink (1993:76) mengemukakan pendapatnya bahwa individu yang memiliki kinerja yang tinggi memiliki beberapa karakteristik, yaitu diantaranya:

a. Berorientasi pada prestasi
b. Memiliki percaya diri

c. Berpengendalian diri

d. Kompetensi

Kinerja dalam pemerintahan juga dinilai untuk menentukan bobot dari prestasi yang telah dicapai. Berdasarkan Pasal 76 ayat 1 Undang – Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara bahwa Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi dengan memperhatikan target , capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Pada dasarnya penilaian kinerja *(performance appraisal)* merupakan suatu proses yang digunakan dalam mengevaluasi kinerja kerja *(Job Performance).* Dalam departemen memiliki seorang atasan yang akan mengevaluasi atau menilai kinerja pegawai yang ada di bawah pimpinannya.

Oleh karena itu kinerja merupakan kesuksesan dalam menjalankan tugas – tugasnya dan memiliki proses tertentu sehingga menjadi suatu prestasi yang dicapai, hasil dari tingkah laku, kemampuan kerja yang ditentukan melalui tujuan tujuan dari sebuah organisasi. Indikator untuk mengukur suatu kinerja karyawan atau pegawai pemerintah ada 5 (lima) indikator menurut Robbins (2006:260) :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan dan kemampuan untuk mengerjakan dengan sempurna tugas-tugas yang telah ditentukan terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Jumlah yang didapat atau dihasilkan yang disebut juga dengan istilah jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu dapat diukur dari tingkat aktivitas diseleseikan pada awal waktu yang dinyatakan, dari sudut koordinasi dengan output serta memaksimalkan yang ada untuk aktivitas lainnya.

4. Efektivitas

Efektivitas merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi seperti uang, teknologi, tenaga dan bahan baku dan dimaksimalkan dengan arti menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya organisasi yang ada.

5. Kemandirian

Yaitu merupakan tingkat seorang pegawai pemerintahan yang mempunyai komitmen kerja dengan instansi pemerintah dan tanggung jawabnya terhadap kantor.

1.6.2 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sebelum berbicara lebih jauh mengenai Aparatur Sipil Negara (ASN), maka sebaiknya perlu dibahas tentang pengertian aparatur terlebih dahulu. Aparatur adalah keseluruhan pejabat negara atau organ pemerintahan yang bertugas untuk menjalankan tugas atau kegiatan yang berhubungan dengan kewajibannya yang harus dipertanggung jawabkan sesuai yang telah dibebankan kepadanya (Widjaja,1995). Sedangkan menurut Handayaningrat,1982) aparatur

adalah segala aspek administrasi yang dibutuhkan untuk menjalankan negara atau pemerintahan. Alat yang berguna untuk mencapai tujuan organisasi yang mencakup beberapa aspek administrasi or ganisasi.

Aparatur tentu berperan strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan. Aparatur sebagai perlengkapan dan alat-alat yang berhubungan khusus dengan pemerintahan. Tentu, dalam pemerintahan menyebutkan ASN atau PNS-lah sebagai alat atau perangkat negara yang bertanggung jawab dan bertugas melaksanakan urusan negara dan pemerintahan.

Istilah ASN dapat disandungkan dengan dua kata yaitu negara dan pemerintahan. Oleh sebagian besar oran istilah aparatur negara ataupun aparatur pemerintah mempunyai arti yang sama yang dimaksudkan untuk pegawai negeri sipil. Padahal hal ini memiliki arti berbeda. Aparatur pemerintahan tidak hanya sebatas pada PNS saja ada hal yang lain yang perlu dilihat lagi.

Sebelum itu, harus dibedakan dahulu antara negara dan pemerintahan. Negara menurut Prof. Miriam Budiardjo (2008) adalah organisasi yang ada dalam suatu wilayah dapat memaksakan kekuasaannya secara sah terhadap semua golongan kekuasaan lainnya dan dapat menetapkan tujuan dari sebuah kehidupan bersama dalam wilayah tertentu. Kekuasaan negara yang berdaulat sebagai pemegang sah dalam wilayah tertentu membuat kepentingan negara tidak dapat diabaikan. Negara sebagai organisasi yang terdiri dari sekumpulan orang dalam suatu wilayah tertentu yang pengelolanya yaitu pemerintahan.

Pemerintahan adalah sebuah ilmu yang mempelajari *how to do* (bagaimana cara melakukan) pengurusan badan eksekutif, badan legislatif, kepemimpinan dan

juga koordinasi baik dipemerintah pusat maupun daerah (Syafie,2011:23). Dalam pemerintahan bisa saja berganti pemimpin yang menjalankan roda pemerintahan, namun harus tetap dilaksanakannya kepentingan negara. dengan demikian aparatur pemerintah daerah adalah keseluruhan alat kelengkapan yang disebut dengan lembaga, badan-badan serta dinas-dinas dibawah presiden yang melakukan dan melaksanakan pemerintahan.

Aparatur sipil negara menurut Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 yang dimaksudkan dengan ASN yaitu sebagai berikut :

1. Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja pada instasi pemerintahan
2. Pegawai Aparatur Sipil Negara (Pegawai ASN) adalah pegawai negeri sipil atau pegawai pemerintahan dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahi tugas dan jabatan atau diserahi tugas negara lainnya dan diberi gaji berdasarkan perundang-undangan.
3. Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, yang diangkat sebagai pegawai ASN secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan.
4. Pegawai Pemerintahan Perjanjian Kerja (PPPK) adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat berdasarkan perjanjian kerja untuk jangka tertentu dalam rangka melaksanakan tugas pemerintahan.

5. Manajemen ASN adalah pengelolaan ASN untuk menghasilkan pegawai ASN yang profesional, mempunyai nilai dasar, etika profesi, bebas intervensi politik, bersih KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme)

Sehingga dapat disimpulkan bahwa jenis ASN terdiri dari PNS dan PPPK. Pengertian ASN tidak akan terlepas dari peraturan perundang-undangan. Kesimpulan Aparatur sipil negara merupakan profesi bagi orang yang bekerja menjalankan tugas dan tanggung jawabnya dibawah kontrak pemerintah dengan perjanjian kerjadan digaji sesuai peraturan perundang-undangan. Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara atau ASN maka pegawai telah memiliki asas, nilai dasar, pengembangan kompetensi, kode perilaku, dan etik.

Sebagaimana sebagai pegawai pemerintah, ASN mempunyai tugas dan fungsi yang memang telah ditetapkan. Tugas ASN yaittu melaksanakan kebijakan publik yang dibuat, memberi pelayanan publik, mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia. Sedangkan fungsi ASN adalah sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayan publik dan perekat bangsa.

1.6.3 Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai

Faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai (Mangkunegara, 2005:13-14) terbagi menjadi dua yaitu faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi *(motivation).* Berikut adalah pencabaran dari dua faktor tersebut :

1). Faktor kemampuan *(ability)*

Menurut KBBI kemampuan merupakan suatu yang dimiliki yang dapat dikembangkan dan kemampuan dapat diartikan sebagai potensi. Kemampuan itu sendiri dapat dibagi menjadi dua yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik. Kemampuan intelektual adalah kemampuan yang digunakan untuk melakukan kegiatan berfikir. Sedangkan kemampuan fisik adalah kemampuan yang dapat mengerjakan tugas – tugas dengan tenaga, stamina, keterampilan, kekuatan ataupun karakteristik serupa.

Apabila ada orang mempunyai kemahiran dalam bermusik sehingga dapat dikatakan bahwa ia mempunyai potensi untuk menjadi musisi. Ada pula dalam bermain logika, bermain kelincahan, berfikir dan lain sebagainya. Seseorang yang belum mengetahui potensi apa yang ada didalam dirinya , maka perlulah gali supaya kondisi apa yang cocok untuk potensinya. Karena suatu potensi atau kemampuan dapat menguntungkan prestasi dan keuntungan lainnya. Seorang pegawai harus mampu mengetahu potensi apa yang ada dalam dirinya untuk menunjang tugas – tugas yang telah diberikan.Secara psikologis faktor kemampuan *(ability)* dibagi menjadi 2 (dua) :

a. Kemampuan potensi *(IQ)*

IQ atau disebut juga dengan kemampuan potensi dalam kepegawaian biasanya memiliki rata – rata 110 – 120 IQ. Pendidikan memadai juga menentukan IQ seorang pegawai untuk menduduki jabatannya. Oleh karena itu diharapkan pegawai dapat memanfaatkan IQ untuk mengerjakan tugas – tugasnya dan mencapai prestasi.

b. Kemampuan reality *(knowledge + skill)*

Kemampuan reality artinya adalah pimpinan dan pegawai pemerintahan yang memiliki IQ di atas rata – rata (yaitu IQ 110 – 120) apalagi *IQ superior, very superior, gifted* ataupun *genius* dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam kegiatan atau pekerjaan sehari harinya, maka akan lebih mudah mencapai kinerja yang maksimal.

2). Faktor motivasi *(motivation)*

Motivasi *(motivation)* adalah suatu sikap *(atitude)* pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja *(job situation)* di lingkungan organisasi pemerintahan. Bersikap positif (pro) terhadap situasi kerja yang di hadapi artinya motivasi kerja mencapai batas tinggi dan apabila mereka yang bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerja yang dihadapinya maka hal tersebut menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud seperti hubungan kerja, fasilitas kerja, kebijakan pimpinan, iklim kerja, pola kepemimpinan kerja serta kondisi kerja.

Adapun faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Prawirosento (199,27) dibagi menjadi 4 yaitu *efektif* dan *efesiensi*, otoritas (wewenang), disiplin dan inisitif. Berikut adalah penjabaran dari faktor faktor diatas :

a). Efektifitas dan efesiensi

Efektif apabila tercapainya suatu tujuan berupa hasil. Namun, apabila akibat – akibat yang tidak dicari dinilai penting dari hasil yang dicapai sehingga mengakibatkan kepuasan maka dikatakan efektif tetapi tidak efesien. Sebaliknya, apabila akibat yang dicari – cari tidak penting atau dianggap remeh maka kegiatan tersebut efesien.

b). Otoritas (wewenang)

Otoritas adalah sifat dari suatu perintah atau komunikasi dalam organisasi pemerintahan yang memiliki seorang pegawai pemerintah kepada pegawai lainnya guna melakukan suatu kegiatan kerja sesuai dengan kontribusinya.

c). Disiplin

Taat kepada peraturan – peraturan, pedoman dan hukum yang berlaku dapat disebut juga dengan disiplin. Begitu pula seorang pegawai harus disiplin dalam kegiatan atau kerja dan menghormati perjanjian kerja dengan organisasi pemerintahan tempatnya bekerja.

d). Inisiatif

Inisiatif adalah daya pikir dan kratifitas untuk membentuk ide suatu rencana yang sesuai tujuan organisasi. Pemikiran – pemikiran yang dipunyai seorang yang berinisiatif tentu sangat berharga. Kerenanya, kemampuan ini dapat memutuskan, melakukan apa yang harus dilakukan tanpa adanya perintah, teguran ataupun pemberitahuan.

Menurut Gibson, et al (2008 :127) faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah dari faktor individu yang didalamnya terdiri dari kemampuan dan keterampilan, latar belakang, dan demografis. Kemudian yang kedua ialah faktor psikologi yang didalamnya terdiri dari persepsi, sikap, keperibadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja. Ketiga yaitu faktor organisasi yang didalamnya terdiri dari kepemimpinan, kompensasi, konflik,

kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain orgnisasi dan karir. Berikut penjelasan dari masing – masing faktor diatas :

1) Faktor individu (kemampuan dan keterampilan, latar belakang dan demografis)

Faktor individu adalah faktor yang muncul dari dalam diri pegawai itu sendiri. Kemampuan dan keterampilan merupakan peran penting dalam organisasi, karena dapat menunjang kinerja individu menjadi lebih baik. kemampuan adalah sebuah bawaan agar seseorang dapat mengerjakan suatu mental atau fisik. Sedangkan keterampilan adalah kompetensi yang ada hubungannya dengan tugas. Terampil dalam mengelola data melalui komputer, terampil dalam berbicara di khalayak umum dan lain sebagainya. Seorang atasan atau manajer harus dapan menyesuaikan keterampilan dan kemampuan seorang pegawai dalam bekerja agar mencapai kinerja (Gibson et al, 2008:127).

Menurut Gibson, et al (2008:130) aspek demografi yaitu dapat dibagi menjadi jenis kelamin, ras dan keragaman budaya. Adanya penyetaraan gender wanita denga pria dalam bekerja namun dalam segi kreativitas sangatlah beragam. Wanita mempunyai jiwa asuh yang tinggi sehingga dapat membuat tingkat prstasi atau absensi tinggi (Gibson et al, 2008:130). Dominan dalam hal ini tidak membuat peran pria dikesampingkan. Pria justru penyeimbang dalam hal pekerjaan. Ras dan keragaman budaya merupakan variasi yang dapat menimbulkan kelenturan dalam berorganisasi. Seperti pengenalan individu, mmeningkatan kesadaran solidaritas, meningkatkan kesadaran perbedaan latar belakang budaya (Gibson et al, 2008:131).

2) Faktor psikologi (persepsi, sikap, keperibadian, motivasi, kepuasan kerja dan stres kerja)

Psikologi merupakan proses mental manusia dilihat secara ilmiah. Didalam psikologi dibagi menjadi yang pertama persepsi. Persepsi adalah proses kognitif individu untuk memilih, mengatur, menyimpan dan menginterpretasikan rangsangan menjadi gambaran dunia yang berarti. Oleh karena itu setiap rangsangan – rangsangan seseorang akan memberikan arti. Seseorang akan berbeda – beda dalam melihat hal yang sama dengan cara yang berbeda – beda (Gibson et al, 2008:133-134)

Aspek kedua dari faktor psikologi adalah sikap. Sikap merupakan perilaku sebab yang ada hubungannya dengan persepsi, keperibadian dan motivasi. Keadaan mental yang dipelajari, diatur melalui pengalaman yang memberikan pengaruh khusus kepada seseorang yaitu aspek sikap (Gibson et al, 2008:144). Ketiga yaitu keperibadian, aspek ini merupakan penggabungan kecenderungan dan karakteristik yang stabil. Penetuan sifat umum dan perbedaan dalam seseorang dapat diketagorikan dengan keperibadian. Pengaruh keperibadian dapat berupa keturunan, budaya dan faktor – faktor sosial. Perilaku seseorang dapat dimengerti hanya karena adanya keperibadian. Semua aspek persepsi, sikap, belajar dan motivasi pada dasarnya berhubungan dengan keperibadian. Karena setiap usaha untuk mengerti perilaku menjadi tidak lengkap apabila keperibadian tidak dihitung (Gibson et al, 2008:156-157).

Aspek yang keempat dari faktor psikologi adalah motivasi. Motivasi merupakan dorongan–dorongan yang timbul karena seseorang yang

menggerakkan dan pengarahan perilaku. Perbedaan–perbedaan dalam perilaku dapat dijelaskan melalui motivasi utnuk menunjukkan arah bertindak. Atasan akan memberikan motivasi kepada pegawai atau bawahan secara positif agar tugas-tugas pegawai dapat terselesaikan dengan baik. apabila karyawan dapat termotivasi dan mempunyai motivasi tinggi maka akan mempunyai pekerjaan yang berkualitas tinggi pula (Gibson et al, 2008:185).

Kemudian dari faktor psikologi aspek yang kelima yaitu kepuasan kerja. Gibson,et al (2008:150) mengatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap yang dimiliki seseorang berkaitan dengan pekerjaannya. Hal tersebut dapat diketahui dari persepsi seseorang tersebut terhadap pekerjaannya. Pada dasarnya aspek kepuasan kerja akan muncul karena adanya faktor lingkungan. Lingkungan kerja seperti afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja, kebijakan dan prosedur serta tunjangan dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor psikologis yang terakhir yaitu stress kerja. Stress adalah keadaan dimana kondisi mental yang *down* akibat adanya situasi penyesuaian, diperantarai oleh perbeda an setiap individu ataupun suatu konsekuensi yang timbul akibat adanya tindakan dari luar lingkungan. Pengaruh stress kerja tersebut dapat membuat kinerja seseorang tidak berjalan dengan baik.

3) Faktor organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain orgnisasi dan karir)

Organisasi adalah dimana sebuah wadah atau kelompok yang berguna untuk mewujudkan tujuan bersama. Aspek kepemimpinan atau *leadership* diartikan sebagai kemampuan untuk mempengaruhi pengikutnya guna mencapai

tujuan organisasi. Sosok pemimpin dalam organisasi sangat dibutuhkan untuk menuntun dan menjadi suri tauladan yang benar. seorang pemimpin dilihat oleh seluruh pegawai sehingga dalam segi manapun harus menjadi panutan yang baik. apabila seorang pemimpin tidak dapat memimpin dan menjalankan fungsinya dengan benar maka akan berdampak buruk pula pada kinerja pegawainya.

Aspek kedua dari organisasi adalah kompensasi sebagai aspek dari faktor organisasi merupakan sebuah *reward* atau imbalan untuk seorang pegawai sebagai balasan dari pekerjaan yang telah diselesaikan (Wether dan Davis dalam Hasibuan, 2009:119). Dalam organisasi kompensasi atau imbalan menjadi sasaran utama untuk menunjang pekerjaan (Gibson et al, 2008:301). Mempertahankan pegawai dengan memberikan imbalan akan memotivasi pegawai untuk mencapaik prestasi. Imbalan dapat berupa makanan, tempat tinggal, pakaian dan lain sebagainya.

Aspek ketiga dari faktor organisasi adalah konflik. Konflik menurut Robbins (2008) menjelaskan bahwa konflik adalah proses interaksi yang terjadi akibat ketidak sesuaian antara dua pendapat atau sudut pandang berbeda sehingga berpengaruh kepada pihak-pihak yang terlibat. Konflik tidak selalu menimbulkan akibat negatif tetapi juga positif. Konflik dalam organisasi ditentukan oleh persepsi individu atau kelompok. Konflik terjadi apabila mereka (kelompok) menyadari bahwa telah terjadi konflik. Dan sebaliknya, apabila mereka tidak menyadarinya maka hal tersebut bukanlah konflik. Kemampuan untuk menangani konflik tentu hanya dapat ditangani oleh seorang pemimpin.

Keempat adalah aspek kekuasaan. Kekuasaan adalah sebuah *power* yang mampu untuk mempengaruhi orang lain yang akan bertindak sesuai dengan kemauan orang yang mempunyai *power* atau kekuasaan (Robins, 2008). Kekuasaan adalah suatu potensi yang bisa saja seseorang menjalankan atau tidak menjalankannya. Jadi seorang pemimpin pada umumnya mempunyai kekuasaan. Seorang pegawai dapat ketergantungan terhadap orang yang berkuasa atau pemimpinnya. Sehingga kinerja akan berhubungan dengan kekuasaan, tergantung bagaimana kekuasaan tesebut mempengaruhinya.

Keenam, struktur organisasi adalah suatu pola formal yang didalamnya terdapat pengelompokkan orang dan pekerjaannya (Gibson dkk, 2008). Dalam struktur organisasi biasanya ditemukan mana atasan dan mana bawahan. Seorang pemimpin menentukan apa yang harus dikerjakan pegawai-pegawainya. Ketujuh adalah desain pekerjaan yang diartikan sebagai rincian tugas atau cara pelaksanaan tugas yang didalamnya terdapat unsur siapa yang mengerjakan tugas, bagaimana pelaksanaannya, dimana dikerjakannya dan hasil yang diharapkan (Herjanto, 2001). Dalam desain pekerjaan dapat berhubungan dengan stress kerja. Oleh karena itu penentuan desain pekerjaan harus mempertimbangkan kondisi SDM (Sumber Daya Manusia).

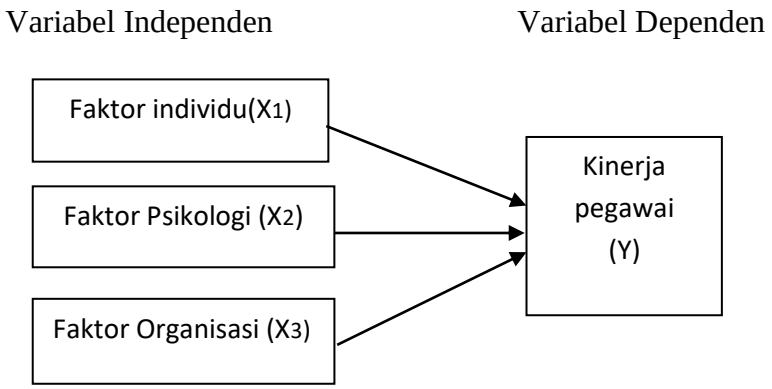
Kedelapan adalah desain organisasi adalah sebuah kerangka formal yang didalamnya terdapat pembagian kerja dan tugas-tugasnya berdasarkan kelompok dan koordinasinya (Robbins dan Coulter, 2007:284). Pembagian tugas ini mempermudah setiap individu menjalankan tugas-tugasnya. Serta jalur koordinasi yang ada akan mempermudah untuk membuat garis perintah. Faktor organisasi yang terakhir adalah karir. Karir merupakan aktifitas yang berkaitan dengan

pekerjaan-pekerjaan, nilai-nilai, perilaku-perilaku dan aspirasi seseorang dalam rentan waktu orang tersebut (Simamora, 2001:505). Dalam menjalankan karir seseorang harus dapat berpartisipasi ditempat kerja. Sehingga perusahaan sengaja menciptakan karier agar mendukung efektifitas individu dan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Jadi dari penjabaran faktor-faktor yag mempengaruhi kinerja diatas, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa faktor – faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah faktor individu (disiplin, kemampuan/potensi, inisiatif/keterampilan, latar belakang dan demografis), faktor psikologi (persepsi, sikap, keperibadian, motivasi, kepuasan kerja,stress kerja) dan dari faktor organisasi (kepemimpinan, kompensasi, konflik, efektifitas efesiensi, kekuasaan, struktur organisasi, desain pekerjaan, desain organisasi dan karir).

1.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran mengenai pengaruh dari faktor individu, faktor psikologi, faktor organisasi terhadap kinerja pegawai dilingkungan pemerintah Bantul digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1.2 Kerangka Pemikiran

1.8 Definisi Konseptual

Definisi konsep adalah mengenai suatu fenomena atau kejadian yang dirumuskan atau digambarkan dari sejumlah kejadian – kejadian tertentu (Singarimbun & Effendi, 1989:34). Biasanya konsep tidak mempunyai format penulisan tertentu. Dalam penulisan konsep ditunjukkan suatu hubungan atara konsep satu dengan konsep yang lainnya.

1. Kinerja Pegawai merupakan kesuksesan dalam menjalankan tugas – tugasnya dan memiliki proses tertentu sehingga menjadi suatu prestasi yang dicapai ditentukan melalui tujuan organisasi.
2. Faktor faktor yang mempengaruhi kinerja
   a. Faktor individu adalah faktor yang muncul dari diri pegawai atau individu. Manusia selaku individu mempunyai suatu sifat yang utuh dan tidak dapat dibagikan. Sehingga dalam kehidupan sosial, individu mempunyai naluri dan keingintahuan agar mencapai kepuasan diri dari kehidupan berkelompok atau berorganisasi. Karenanya dalam kelompok atau organisasi yang diikutinya tidak dapat dengan segera ia menyesuaikan diri.
   b. Faktor psikologi adalah faktor yang berhubungan dengan tingkah laku pegawai dalam bekerja dan memiliki proses hubungan adaptasi. Proses-proses dalam beradaptasi ini dapat mempengaruhi perilaku seseorang dalam berorganisasi.
   c. Faktor organisasi adalah faktor yang timbul dalam suatu organisasi atau perusahaan dimana didalamnya memiliki peraturan dan nilai nilai yang ditaati oleh seluruh karyawan guna mencapai tujuan tertentu. Tentu, dalam organisasi memiliki hubungan-hubungan pemimpin dengan bawahan

maupun bawahan dengan pemimpin. Aktivitas yang dilakukan ini dilakukan untuk saling bekerjasama dan saling membantu dalam pencapaian prestasi organisasi.

1.9 Definisi Operasional

Definisi operasional adalah unsur dari penelitian yang dapat memberitahukan tentang bagaimana mengukur suatu variabel (Singarimbun & Effendi, 1989:46). Definisi operasional amat membantu dalam suatu penelitian karena dapat mengukur. Dalam penelitian peneliti lain dapat mengetahui prosedur pengukuran yang sama dengan informasi yang telah diberikan di peneliti sebelumnya. Berikut adalah definisi operasional dari penelitian ini :

1. Kinerja Pegawai
    a. Kualitas
    b. Kuantitas
    c. Ketepatan waktu
    d. Efektifitas
    e. Kemandirian
2. Faktor individu
    a. Kemampuan
    b. Keterampilan
3. Faktor psikologi
    a. sikap pegawai dalam bekerja
    b. motivasi

4. Faktor organisasi

   a. kepemimpinan

   b. Konflik

   c. Kompensasi

1.10 Metode Penelitian

1.10.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian *Mixed Method Research* yang artinya metode yang menggunakan dan menggabungkan pendekatan kuantitatif dan kualitatif dalam hal metodologi kemudian kajian model campuran yang menggunakn dua pendekatan ini terjadi dalam sebuah proses peneltian (Abbas, 2010). Penggabungan atau mengkombinasikan metode kuantitatif dan kualitatif ini menurut Creswell (2010:5) disebut juga dengan metode penelitian campuran. Penelitian kuantitatif dengan menggunakan waktu pengumpulan data *cross issedentil* dan pengumpulan data dengan cara kuesioner atau angket. Sedangkan penelitian kualitatif dengan cara mengumpulan data dokumen dan wawancara.

Penelitian dengan menggunakan penggabungan dua bentuk penelitian kuantitatif dan kualitatif dengan dikumpulkan dalam waktu sama dan dianaliss untuk saling melengkapi. Strategi ini dapat dilakukan dengan strategi *Sequential Explanatory* yang dicirikan dengan melakukan analisis data kuantitatif terlebih dahulu kemudian diikuti dengan pengumpulan dan analisis kualitatif pada tahap kedua (Sugiyono, 2011:409).

1.10.2 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian adalah situasi ataupun kondisi lingkungan yang berkaitan dengan masalah penelitian (Iskandar, 2008:219). Menurut Moelong (1989) lokasi penelitian adalah cara terbaik untuk mempertimbangkan teori substantive. Sehingga lokasi penelitian disimpulkan sebagai suati wilayah atau lembaga dimana penelitian ini dilakukan.

Tahap ini merupakan tahap yang sangat penting sehingga tidak dapat di lewati. Lokasi penelitian dapat ditentukan disuatu tempat atau di suatu lembaga tertentu. Penelitian ini mengacu tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dilingkungan pemerintahan Bantul. Data primer didapat dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga yang beralamatkan di Jl. Lingkar manding, Komplek II kantor Pemerintah Bantul.

1.10.3 Unit Analisis Data

Unit analisis data adalah prose dimana untuk merincikan usaha secara formal untuk menemukan tema dan merumuskan ide seperti yang disarankan (Bogdan dan Taylor,1975 dalam Moleong, 1989). Sehingga Unit analisis data pada penelitian ini mencoba menemukan informan yang tepat yakni orang yang dapat memberikan informasi yang memadai dalam penelitian ini. Adapun yang menjadi informan dari penelitian ini yaitu pada Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

1.10.4 Populasi dan Sampel Penelitin

Populasi merupakan suatu objek yang keseluruhan dapat dijadikan sumber data penelitian berada dalam daerah tertentu yang dapat berupa manusia, tumbuhan, udara, hewan, nilai, sikap hidup, gejala dan lain sebagainya (Burhan, 2004). Populasi dalam penelitian ini adalah SDM dengan mengetahui total ASN yang ada di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga berjumlah 160 orang pegawai Jumlah tersebut terdiri dari 90 orang pegawai laki-laki dan 70 orang pegawai perempuan. Pada jenjang pendidikan SDM di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul mempunyai S3 sebanyak 1 orang, jenjang pendidikan S2 sebanyak 40 orang, jenjang pendidikan S1 sebanyak 85 orang serta pendidikan SMA sebanyak 34 orang.

Sampel adalah sebagian dari jumlah atau karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2006). Adapun pengambilan sampel menurut Arikunto (2010:112) apabila subjeknya kurang dari 100 orang maka diambil semua, namun apabila subjek penelitiannya besar dari 100 maka diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih. Pada penelitian ini peneliti mengambil sampel sebesar 25% dari jumlah populasi Sehingga jumlah sampel yang diambil pada penelitian ini adalah sebanyak 40 pegawai dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga.

1.10.5 Jenis Data

Penelitian ini dilakukan untuk mengumpulkan data yang diperoleh dari sumber-sumber yang memadai. Sumber data yang dimaksud adalah seseorang yang terpilih sebagai narasumber ataupun responden peneliti. Pada penelitian ini

mempunyai sumber data dibagi menjadi dua yaitu data primer dan data skunder. Dibawah ini adalah penjabarannya :

1) Data Primer

Data primer adalah data yang dikumpulkan sendiri oleh penulis dari subjek atau objek penelitian. Dalam buku "Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif" karangan Narimawati (2008:98) mengatakan bahwa data primer merupakan data asli atau data pertama kali didapat. Data primer yang pertama didapat dari kuesioner yang disebarkan ke pegawai negeri sipil sebagai sampel penelitian. Kedua, data primer didapat dari wawancara dengan beberapa sumber yang telah ditetapkan dari Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kabupaten Bantul. Kuesioner dan wawancara itu dilakukan untuk mencari tahu tentang pengaruh apa yang mempengaruhi kinerja PNS (pegawai negeri sipil) di lingkungan Pemerintah Bantul.

2) Data Sekunder

Data sekunder diartikan sebagai data yang datang kepada si-pengumpul data secara tidak langsung atau disebut juga data dari tangan kedua (Sugiono, 2008:402). Data sekunder bersifat sebagai pendukung dari data yang telah dicari di awal yaitu data primer. Sehingga literatur, buku bacaan, dokumen, peraturan-peraturan yang terkait dengan kinerja pegawai dapat dijadikan sebagai data sekunder. Memperkuat data primer adalah salah satu tujuan dari data sekunder pada sebuah penelitian.

1.10.6 Teknik Pengumpulan Data

1) Dokumentasi

Menurut Arikunto (2006:158) dokumentasi merupakan pengumpulan data mengenai hal yang berupa buku, surat kabar, majalah, notulen, rapot, agenda, catatan dan sebaginya. Dokumentasi merupakan pelengkap dari metode observasi dan wawancara (Sugiyono, 2008). Bahkan data seperti foto dapat dijadikan pelengkap data dokumentasi.

2) Wawancara

Wawancara adalah proses dimana dilakukannya tanya jawab dengan narasumber sebagai sumber datanya. Peneliti menggunakan wawancara sebagai teknik pengumpulan data yang dapat dipercaya sehingga dalam berbagai penelitian wawancara sering digunakan. Apabila penulis ingin mengetahui masalah dalam penelitian dengan melalui responden lebih mendalam dan jumlah respondennya lebih sedikit melalui wawancara dapat dilakukan (Sugiyono, 2011:317). Adapun responden atau narasumber dari penelitian ini adalah Bapak Istadi selaku kepala bidang bagian umum dan kepegawaian Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga serta Bapak Daeng selaku sekretariat Dinas Pendidikan Pemuda dan olahraga. Kemudian narasumber dari masyarakat adalah Ibu Dari selaku guru, Laila selaku mahasiswa, Ibu Sulastri selaku guru.

3) Kuesioner

Kuesioner menurut Arikunto (2006:151) adalah pernyataan tertulis dan tersusun dari pertanyaan-pertanyaan yang akan ditanyakan kepada responden untuk memperoleh informasi mengenai masalah penelitian. Dalam hal ini

kuesioner dapat menjadikan solusi penghematan waktu penelitian karena responden hanya memberikan tanda pada pertanyaan yang telah disediakan. Sehingga dalam penelitian ini kuesioner ditujukan pada PNS (Pegawai Negeri Sipil) dilingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Pemerintah Kabupaten Bantul.

Dalam kuesioner ada pernyataan variabel dependen dan variabel independen. Skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan skala *Likert.* Dibawah ini adalah keterangan dari skala *Likert*:

1 = Sangat Tidak Setuju

2 = Tidak Setuju

3 = Cukup Setuju

4 = Setuju

5 = Sangat Setuju

1.10.7 Teknik Analisis Data

2) Analisis Data Kuantitatif

Pada penelitian ini menggunakan dua pendekatan yaitu pendekatan analisis kuantitatif dan pendekatan analisis kualitatif. Pada analisis kuantitatif ini diperlukan untuk memecahkan permasalahan yang diteliti. Karena kegiatan untuk menganalisis data diperlukan ketajaman dan ketepatan. Untuk mengetahui faktor – faktor yang mempengauhi kinerja pegawai maka dilakukanlah uji regresi dan korelasi. Uji regresi digunakan untuk mempelajari dan mengukur suatu hubungan

(kuantitatif) yang terjadi antara dua atau lebih variabel X dengan variabel Y. Sedangkan analisis korelasi bertujuan untuk mengukur seberapa dekat dan seberapa kuat suatu relasi antara variabel X dengan variabel Y. Dalam analisis regresi menggunakan model sederhana yaitu dengan menggunakan variabel dependen dan variabel independen.

Uji regresi untuk mengukur apakah satu variabel meningkat dan variabel yang lain mengikuti atau tidak. Apabila ada peningkatan pada pegawai melalui faktor individu dalam kinerja pegawai maka akan diikuti dengan keterlibatan variabel lainnya. Sedangkan dalam uji korelasi untuk mengukur seberapa besar dan kuat hubungan antara faktor individu, faktor psikologi dan faktor organisasi mempengaruhi kinerja pegawai. Koefisien korelasi dalam penelitian ini menggunakan model *biverate* atau disebut juga dengan *pruduct moment pearson.* Kegunaan dari korelasi *product moment pearson* adalah untuk menyatakan hubungan variabel X dan Variabel Y ada atau tidak serta untuk mengetahui besarnya sumbangan variabel satu terhadap yang lain (Wijayanto,2008).

Dalam penelitian ini dilakukannya uji Anova yang dapat melihat regresi secara statistik dengan signifikan atau tidak. Jika nilai signifikan (Sig) lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ disimpulkan terjadi kontribusi yang signifikan antara variabel. Sebaliknya jika nilai signifikan lebih besar dari pada $\alpha = 0,05$ maka tidak ada kontribusi.

3) Analisis Data Kualitatif

Teknik analisis kualitatif pada penelitian ini untuk memperkuat data kuantitatif. Analisis data kualitatif ini dimaksudkan untuk menjawab

permasalahan mengenai kinerja pegawai di Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga di pemerintah Kabupaten Bantul 2017. Menggunakan teknik Reduksi data untuk menajamkan, menggolongkan, mengarahkan, membuang yang tidak perlu dan mengorganisir data supaya dapat diambil kesimpulan akhir (Miles dan Huberman, 2007). Proses ini dilakukan dalam waktu terus menerus selama penelitian berlangsung.