**BAB II**

**KAJIAN PUSTAKA**

1. **Kajian Pustaka**
2. **Administrasi Negara**
3. **Pengertian Administrasi dan Negara**

Secara etimologis istilah administrasi berasal dari bahasa inggris dari kata *administration* yang infinitifnya ialah *to administer*. Kata *to administer* diartikan sebagai *to manage* (mengelola) atau *to direct* (menggerakkan). Dan administrasi yang berasal dari bahasa Latin yaitu *Ad* diartikan intensif, dan *ministrace* diartikan melayani, membantu, dan memenuhi. Administrasi merujuk pada kegiatan atau usaha untuk membantu, melayani, mengarahkan atau mengatur semua kegiatan di dalam mencapai suatu tujuan.

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai proses kerjasama untuk mencapai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerjasama tersebut adalah dalam upaya mewujudkan tujuan organisasi, dan salah satu organisasi yang terbesar adalah Negara.

Berkaitan dengan hal itu, **Siagian** dalam **Syafiie (2009 : 5)**, mengemukakan definisi administrasi, yaitu:

**Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa administrasi adalah suatu proses kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk membentuk suatu kerjasama agar tujuan yang telah ditentukan dapat dicapai.

**The Lian Gie** dalam **Syafiie (2009 : 4)**, secara sederhana administrasi mengandung pengertian bahwa **“Administrasi adalah segenap rangkaian kegiatan penataan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam kerja sama mencapai tujuan tertentu.”**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa administrasi adalah suatu rangkaian kegiatan yang dilakukan secara bersama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

**Silalahi** dalam **Sembiring (2012 : 25)**, mengemukakan definisi administrasi, yaitu :

**Administrasi adalah kegiatan kerja sama yang dilakukan sekelompok orang berdasarkan pembagian kerja sebagaimana ditentukan dalam struktur dengan mendayagunakan sumber-sumber daya untuk mencapai tujuan secara efektif dan efesien.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa administrasi adalah adanya sekelompok orang, proses kegiatan, pembagian kerja, kerja sama, tujuan tertentu yang ditempuh secara efektif dan efesien.

Berkaitan dengan hal di atas maka definisi Negara menurut **Soultau dan Syafiie (2009 : 9)**, bahwa **“Negara adalah alat atau wewenang yang mengatur atau mengendalikan persoalan-persoalan bersama atas nama masyarakat.”**

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa negara merupakan suatu alat yang mengatur permasalahan-permasalahan bersama atas nama masyarakat.

1. **Pengertian Administrasi Negara**

Definisi administrasi negara menurut **Dimock-Dimock-Fox (1986 : 5)**, adalah : **“Administrasi Negara adalah produk-produk dan jasa-jasa yang direncanakan untuk memenuhi kebutuhan warga negara yang menjadi konsumennya.”**

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa administrasi negara merupakan suatu produk jasa yang direncanakan untuk warga negara agar kebutuhannya dapat dipenuhi.

Definisi administrasi negara menurut **Siagian (1994 : 8)**, mengemukakan bahwa :

**Administrasi negara secara singkat dan sederhana dapat didefinisikan sebagai keseluruhan kegiatan yang dilakukan oleh seluruh aparatur pemerintah dari suatu negara dalam usaha mencapai tujuan negara.**

Masalah-masalah yang tumbuh dan berkembang di masyarakat suatu negara merupakan masalah yang harus diselesaikan oleh pemerintah. Masalah-masalah yang timbul di masyarakat sangat beragam, hal ini tentu saja menjadi tanggung jawab pemerintah untuk dapat menyelesaikannya.

Pemerintahan dijalankan oleh para pelaku administrasi negara, tindakan yang diambil oleh pelaku administrasi negara untuk mengatasi ataupun mencari solusi dari berbagai permasalahan yang terjadi di masyarakat adalah dengan memberlakukan kebijakan publik.

Berkaitan dengan hal di atas, **Thoha (2005 : 53)** mengemukakan bahwa :

**Dimensi pertama yang menjadi pusat perhatian Administrasi Negara adalah *Public Policy*. Bidang kajian ini amat penting dalam Administrasi Negara karena selain ia menentukan arah umum yang harus ditempuh untuk mengatasi isu-isu masyarakat, ia pun dapat digunakan pula untuk menentukan ruang lingkup permasalahan yang dihadapi oleh pemerintahan. Selain itu dapar dipergunakan untuk mengetahui betapa luas dan besarnya organisasi pemerintah ini.**

Studi tentang kebijakan publik telah menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari administrasi negara. Administrasi Negara berkaitan dengan proses kebijakan publik, dalam perkembangannya administrasi negara banyak mengkaji masalah atau hal-hal yang berkaitan dengan kebijakan publik.

1. **Budaya**
2. **Pengertian Budaya**

Berkaitan dengan hal itu, **Vijay Sathe** dalam **Taliziduhu Ndraha (2010 : 43)**, mengemukakan definisi budaya, yaitu : **“Seperangkat asumsi penting yang dimiliki bersama anggota masyarakat.”**

Pendapat tersebut dapat diartikan bahwa budaya merupakan sekumpulan pendapat penting yang dimiliki bersama dengan anggota masyarakat.

**Edgar H. Schein** dalam **Taliziduhu Ndraha (2010 : 43)**, mengemukakan definisi budaya, yaitu :

**“Suatu pola asumsi dasar yang diciptakan, ditemukan, atau dikembangkan oleh kelompok tertentu sebagai pembelajaran untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal yang resmi dan terlaksana dengan baik.”**

**Hofstede** dalam **Pheysey (1993 : 4),** mengemukakan definisi budaya, yaitu :

**Budaya sebagai nilai-nilai (*values*) dan kepercayaan (*beliefs*) yang memberikan orang-orang cara pandang terprogram (*programmed way of seeing*). Dengan demikian, budaya merupakan cara pandang yang sama bagi sebagian besar orang.**

Berdasarkan paparan di atas budaya merupakan perekat sosial yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk apa yang harus dilakukan oleh para pegawai. Akhirnya budaya berfungsi sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku pegawai.

1. **Fungsi Budaya**

Budaya menjalankan sejumlah fungsi di dalam sebuah organisasi, menurut **Robbins (2003 : 315)**, menyatakan sebagai berikut :

1. Budaya mempunyai suatu peran menetapkan tapal batas, artinya budaya menciptakan perbedaan yang jelas antar satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luas dari pada kepentingan diri pribadi seseorang.
4. Budaya itu meningkatkan kemantapan sistem sosial.
5. **Organisasi**
6. **Pengertian Organisasi**

Definisi organisasi banyak ragamnya, tergantung pada sudut pandang yang dipakai untuk melihat organisasi. Organisasi secara etimologi berasal dari bahasa Yunani organon (*instrument*) yaitu alat yang digunakan untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Dengan demikian organisasi bukan tujuan tetapi sebagai alat untuk mencapai tujuan yang secara umum sering didefinisikan sebagai kelompok manusia yang bekerjasama dalam rangka mencapai tujuan bersama. Dari pengertian Organisasi ini dapat dilihat bahwa dalam konsep organisasi terdapat dua dimensi yaitu sekelompok manusia dan tujuan bersama yang hendak dicapai.

**Robbins (1994 : 4)**, memberi pengertian organisasi, yaitu :

**Organisasi adalah kesatuan ( entity ) social yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relative dapat diidentifikasi, yang bekerja atas dasar yang relative terus menerus untuk mencapai suatu tujuan bersama atau sekelompok tujuan.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa organisasi perlu digerakkan secara terus-menerus agar tujuan bersama dari organisasi dapat tercapai.

**Dimock** yang dikutip oleh **Handayaningrat (1996 : 42-43)** mendefinisikan bahwa :

**Organisasi adalah perpaduan secara sistematis dari bagian-bagian yang saling ketergantungan atau berkaitan untuk membentuk suatu kesatuan yang bulat mengenai wewenang, koordinasi dan pengawasan dalam usaha mencapai tujuan yang telah ditentukan.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa organisasi adalah perpaduan dari bagian-bagian yang saling berkaitan dalam satu kesatuan usaha dari wewenang, koordinasi dan pengawasan dalam suatu upaya pencapaian tujuan yang telah ditentukan.

Dibawah ini akan dikemukakan oleh beberapa pengertian mengenai organisasi menurut para ahli, **David Charrington** dalam **Sembiring (2012 : 12)** memberikan batasan bahwa :

**Organisasi adalah sistem sosial yang mempunyai pola kerja yang teratur yang didirikan oleh manusia dan beranggotakan sekelompok manusia dalam rangka untuk mencapai satu set tujuan tertentu.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa organisasi bukan hanya dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan, tetapi lebih jauh dari itu yakni adanya suatu keterkaitan secara formal dimana adanya pimpinan dan bawahan.

1. **Macam, Bentuk, dan Ciri Organisasi**

Adapun macam organisasi menurut **Sembiring (2012 : 15)** yaitu sebagai berikut :

1. Organisasi *Sector Private* (wasta / Bisnis);
2. Organisasi *Sector Public* (Birokrasi Pemerintahan);
3. Organisasi Sosial;
4. Organisasi Internasional.

Memperhatikan pengertian di atas mengenai organisasi, maka dapat diketahui bentuk-bentuk dari organisasi menurut **Sembiring (2012 : 21)** yaitu sebagai berikut :

1. Bentuk Organisasi lini atau komando;
2. Bentuk Organisasi lini dan staf;
3. Bentuk Organisasi fungsioanal;
4. Bentuk Organisasi komisi atau panitia;
5. Bentuk Organisasi matrik.

**Handayaningrat (1995 : 43)**, ciri-ciri organisasi adalah sebagai berikut :

1. Adanya suatu kelompok yang dapat dikenal.
2. Adanya kegiatan berbeda-beda tetapi satu sama lain saling berkaitan (*independen part*) yang merupakan kesatuan usaha atau kegiatan.
3. Tiap-tiap anggota memberikan sumbangan usahanya atau tenaganya.
4. Adanya kewenangan, koordinasi, dan pengawasan.
5. Adanya suatu tujuan (*the idea of goals*).
6. **Budaya Organisasi**
7. **Pengertian Budaya Organisasi**

Kajian budaya dalam bidang studi organisasi bermula ketika terjadi perubahan paradigma atau cara pandang tentang organisasi yakni ketika organisasi tidak lagi dipandang semata-mata sebagai alat atau instrument yang bersifat formal dan rasional yang sengaja dibentuk sekedar untuk membantu manusia untuk memenuhi kebutuhan-kebutuhannya, tetapi kini organisasi diapandang seolah-olah sebagai makhluk hidup (*living system*) dan sebagai sebuah masyarakat dimana aspek kehidupan organisasi dan lingkungannya (*environment*) lebih mendapat perhatian ketimbang menempatkan organisasi sekedar sebuah alat.

Bagi organisasi hal terpenting dan perlu mendapat perhatian utama adalah menuntun individu untuk berperilaku dan memberi petunjuk pada mereka mengenai apa saja yang harus diikuti dan dipelajari. Kondisi tersebut juga berlaku dalam suatu organisasi, dan dalam suatu organisasi para pimpinan mengelola segala sesuatu melalui orang lain yaitu bawahannya, bagaimana pegawai berperilaku dan apa yang seharusnya mereka lakukan banyak dipengaruhi oleh budaya.

Budaya organisasi juga menggali kekuatan-kekuatan yang ada dalam diri yang telah dimiliki namun cenderung diabaikan. Pada saat lingkungan eksternal dianggap kurang mampu mengatasi masalah yang timbul, maka orang kembali menengok kekuatan yang ada meskipun hal itu diyakini pula tidak dapat menyelesaikan masalah secara keseluruhan. Namun dengan menggali kultur yang ada, maka diharapkan dapat menggali kekuatan yang dimiliki, sehingga setiap individu yang terlibat didalamnya akan bersama-sama berusaha menciptakan kondisi kerja yang ideal agar tercipta suasana yang mendukung bagi upaya peningkatan kinerja dalam pencapaian tujuan yang diharapkan.

Beberapa pendapat para ahli mengenai budaya organisasi, menurut **Schein** dalam **Asri Laksmi (2011 : 6)**, mengemukakan :

**Budaya organisasi sebagai suatu pola dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan, diciptakan, atau dikembangkan oleh suatu kelompok tertentu dengan maksud agar organisasi belajar mengatasi atau menanggulangi masalah-masalahnya yang timbul akibat adaptasi eksternal dan integrasi internal yang sudah berjalan dengan cukup baik, sehingga cara yang benar untuk memahami, memikirkan, dan merasakan berkenaan dengan masalah-masalah tersebut.**

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi adalah suatu pendapat yang tumbuh karena ditemukan dan harus dikembangkan oleh individu-individu yang bekerja dalam suatu organisasi, dan diterima sebagai nilai-nilai yang harus dipertahankan dan dapat diturunkan kepada setiap anggota baru sebagai pedoman bagi anggota selama berada dalam lingkungan organisasi tersebut.

**Sarplin** dalam **Asri Laksmi (2011 : 6)** mengemukakan bahwa :

**Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai, kepercayaan dan kebiasaan dalam suatu organisasi yang saling berinteraksi dengan struktur sistem formalnya untuk menghasilkan norma-norma perilaku organisasi.**

Pendapat diatas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu gaya dan cara hidup dari suatu organisasi yang merupakan pencerminan dari nilai-nilai atau kepercayaan yang selama ini dianut oleh seluruh anggota organisasi.

**Mangkunegara** dalam **Sembiring (2012 : 39)**, mengemukakan bahwa :

**Budaya organisasi adalah seperangkat atau asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan integrasi internal.**

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan karakteristik organisasi, bukan individu anggotanya. Jika organisasi disamakan dengan manusia, maka budaya organisasi merupakan personalitas atau kepribadian organisasi. Akan tetapi budaya organisasi membentuk perilaku organisasi anggotanya untuk mengatasi masalah-masalah yang ada dalam organisasi maupun diluar organisasi.

**Robert Kreitner** dan **Angelo Kinicki (2003 : 79)**, mengemukakan bahwa :

**Budaya organisasi adalah suatu wujud anggapan yang dimiliki, diterima secara emplist oleh kelompok dan menentukan bagaimana kelompok tersebut rasakan, pikirkan, dan bereaksi terhadap lingkungannya yang beraneka ragam.**

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan wujud pokok pemikiran yang mencoba menjelaskan bagaimana organisasi dan manusia bertindak dalam lingkungan yang berbeda.

**Taliziduhu Ndraha (2003 : 103)**, mengemukakan bahwa :

**Budaya organisasi adalah suatu kumpulan dasar dan kepercayaan bahwa setiap anggota dalam masyarakat harus berbagi nilai yang sama sebagaimana mereka menyelesaikan masalah baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.**

Pendapat di atas dapat menggambarkan bahwa budaya organisasi sesungguhnya tumbuh karena diciptakan dan dikembangkan oleh individu-individu yang berada dalam masyarkat, dan harus membagi nilai-nilai yang harus dipertahankan dalam menyelesaikan masalah baik didalam organisasi maupun diluar organisasi.

**Siagian (2001 : 247)**, mengemukakan bahwa :

**Budaya organisasi adalah makna kehidupan bersama yang tercermin pada berbagai asumsi penting yang meskipun ada kalanya tidak dinyatakan secara tertulis, diakui dan diterima oleh semua pihak dalam organisasi tersebut.**

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi yaitu kultur yang dimiliki pegawai dalam suatu organisasi yang dianut secara bersama-sama tanpa harus secara tertulis, akan tetapi makna tersebut diakui dan diterima oleh semua anggota organisasi.

**Robbins** dalam **Udaya (1994 : 479)**, memberi pengertian budaya organisasi, yaitu : **“sistem pengertian yang diterima secara bersama.”**

Pendapat di atas dapat diartikan bahwa budaya organisasi merupakan suatu rangkaian pemahaman yang diterima oleh setiap anggota organisasi.

1. **Karakteristik Utama Budaya Organisasi**

Karakteristik utama budaya organisasi menurut **Robbins** dalam **Udaya (1994 : 480)**, yaitu :

1. **Inisiatif Individual**

**Tingkat tanggung jawab, kebebasan, dan independensi yang dipunyai individu.**

1. **Toleransi terhadap tindakan beresiko**

**Sejauh mana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan mengambil resiko.**

1. **Arah**

**Sejauh mana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi kerja.**

1. **Integrasi**

**Tingkat sejauh mana unit-unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara terkoordinasi.**

1. **Dukungan dari masyarakat**

**Tingkat sejauh mana para manajer memberi komunikasi yang jelas, bantuan, serta dukungan terhadap bawahan mereka.**

1. **Kontrol**

**Jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.**

1. **Identitas**

**Tingkat sejauh mana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya ketimbang dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian professional.**

1. **Sistem imbalan**

**Tingkat sejauh mana alokasi imbalan (missal, kenaikan gaji, promosi) didasarkan criteria prestasi pegawai sebagai kebalikan dari senioritas, sikap pilih kasih, dan sebagainya.**

1. **Toleransi terhadap konflik**

**Tingkat sejauh mana para pegawai didorong untuk mengemukakan konflik dan kritik secara terbuka.**

1. **Pola-pola komunikasi**

**Tingkat sejauh mana komunikasi organisasi dibatasi oleh hierarki kewenangan formal.**

1. **Fungsi, Tujuan Penerapan dan Unsur Budaya Organisasi**

Budaya organisasi sebagai pedoman untuk mengontrol perilaku anggota organisasi, pasti memiliki fungsi dan manfaat yang berguna bagi organisasi.

**Robbins** dalam **Asri (2011 : 8)**, fungsi budaya organisasi sebagai berikut :

1. Budaya menciptakan pembedaan yang jelas antara satu organisasi dan yang lain.
2. Budaya membawa suatu rasa identitas bagi anggota-anggota organisasi.
3. Budaya mempermudah timbulnya komitmen pada sesuatu yang lebih luar dari pada kepentingan diri individual seseorang.
4. Budaya merupakan perekat social yang membantu mempersatukan organisasi itu dengan memberikan standar-standar yang tepat untuk dilakukan oleh karyawan.
5. Budaya sebagai mekanisme pembuat makna dan kendali yang memandu dan membentuk sikap serta perilaku karyawan.

**Anwar Prabu (2005 : 114)**, tujuan penerapan budaya organisasi, yaitu :

**Tujuan penerapan budaya organisasi adalah agar seluruh individu dalam organisasi mematuhi danberpedoman pada system nilai keyakinan dan norma-norma yang berlaku dalam organisasi tersebut.**

**Robbins** dalam **Asri (2011 : 8)**, unsur-unsur budaya organisasi sebagai berikut :

1. Asumsi dasar
2. Seperangkat nilai dan keyakinan yang dianut
3. Pemimpin
4. Pedoman mengatasi masalah
5. Berbagai nilai
6. Pewarisan
7. Acuan prilaku
8. Citra
9. Adaptasi
10. **Kinerja**
11. **Pengertian Kinerja**

Secara etimologi kinerja dari kata *performance. Performance* berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (*entries*) : melakukan, memenuhi atau menjalankan sesuatu, melaksanakan suatu tanggung jawab, dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang. Kinerja pegawai merupakan suatu hal yang individual, karena setiap individu memiliki tingkat kinerja yang berbeda-beda sesuai dengan penelitian yang berlaku di dalam organisasi.

Seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan untuk dapat menunjukan suatu *performance* yang terbaik yang dapat ditunjukan oleh pegawai tersebut. Selain itu *performance* yang ditunjukan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting, bagi pencapaian hasil kerja yang menjadi tujuan dari organisasi pegawai tersebut.

Keberhasilan sebuah organisasi akan berdampak pada hasil kerja terutama berkaitan dengan kinerja pegawai. Pengertian kinerja pegawai menurut **Benardin dan Russel** dalam **Sembiring (2012 : 81)** menjelaskan bahwa **“Kinerja merupakan catatan tentang hasil-hasil yang diproduksikan dari fungsi-fungsi jabatan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.”**

Kinerja menurut **Dharma (2003 : 397)**, menyatakan bahwa **“Kinerja pada dasarnya merupakan proses pengambilan keputusan tentang hasil yang dicapai karyawan dalam periode waktu tertentu.”**

Selanjutnya **Smith** dalam **Sedarmayanti (2001 : 50)** menyatakan bahwa, **“Kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses”.** Pendapat dari para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh atau yang diraih dari suatu proses kegiatan (pekerjaan) dalam suatu periode waktu tertentu.

**Dharma (1991 : 51)** mengemukakan definisi kinerja sebagai berikut : **“Kinerja pegawai yaitu sesuatu yang dicapai, prestasi yang diperlihatkan, dan kemampuan kerja (tentang peralatan)”.** Dengan demikian kinerja meliputi prestasi kerja yang diperoleh pegawai, bagaimana pegawai melaksanakan pekerjaannya, apa yang telah dicapai oleh pegawai dan apa yang dihasilkan oleh pegawai tersebut.

**Mangkunegara (2001 : 69)**, mengemukakan bahwa :

**Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya.**

Pendapat di atas disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan suatu hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai sesuai dengan tanggung jawab dari bidang kerjanya masing-masing sehingga tujuan dari sebuah organisasi dapat tercapai.

Pendapat lain mengenai kinerja pegawai menurut **Sedarmayanti (1995 : 55)** adalah sebagai berikut :

**Kinerja dapat dinilai dari apa yang dilakukan oleh seseorang pegawai dalam kerjanya. Dengan kata lain, kinerja individu adalah bagaimana seorang pegawai melaksanakan pekerjaannya atau unjuk kerjanya. Kinerja pegawai yang meningkat akan turut mempengaruhi / meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai yang bersangkutan bekerja, sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.**

Pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan suatu pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai untuk meningkatkan prestasi organisasi tempat pegawai bekerja sehingga tujuan organisasi yang telah ditentukan dapat tercapai.

**Sedarmayanti (2001 : 50)** menyatakan bahwa : **“*Perfomance* diterjemahkan menjadi kinerja, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja dan pencapaian kerja atau hasil kerja / untuk kerja / penampilan kerja.”**

Pencapaian kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab pekerjaannya masing-masing dalam upaya untuk mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Pencapaian kinerja dari seorang pegawai di dalam organisasi sangatlah penting perananya bagi kelangsungan organisasi itu sendiri, dengan memiliki kinerja yang tinggi diharapkan akan menciptakan hasil kerja yang secara kualitas dan kuantitas dapat dicapai oleh seorang pegawai sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya demi kepentingan organisasi dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi.

1. **Aspek-aspek Kinerja**

Adapun penilaian kinerja yang didasarkan pada aspek kinerja yang dikemukakan oleh **Mitcell** dalam **Sedarmayanti (2001 : 51)** yaitu:

1. **Kualitas Kerja (Quality of work)**
2. **Ketetapan waktu (Promptness)**
3. **Inisiatif (Initiative)**
4. **Kemampuan (Capability)**
5. **Komunikasi (Communication)**

Aspek-aspek tersebut untuk lebih jelasnya akan peneliti uraikan seacara terperinci, sebagaimana yang dikemukakan oleh **Michell** dalam **Sedarmayanti (2001 : 51)**, sebagai berikut :

1. **Kualitas kerja (*Quality of work*)**

Kualitas terdiri dari sejumlah keistimewaan hasil kerja yang memenuhi keinginan dan tanggung jawab yang merupakan bagian dari tujuan organisasi dan dengan demikian memberikan kepuasan atas penggunaan hasil kerja tersebut. Kualitas terdiri dari segala sesuatu yang bebas dari kekurangan dan kerusakan.

1. **Ketepatan waktu (*Promptness*)**

Berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncakan. Setiap pekerjaan diusahakan untuk selesai sesuai dengan rencana agar tidak mengganggu pada pekerjaan yang lain.

1. **Inisiatif (*Inisiative*)**

Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas dan mempunyai kebebasan untuk berinisitif agar pegawai aktif dalam menyelesaikan pekerjaannya.

1. **Kemampuan (*Capability*)**

Setiap pegawai harus benar-benar mengetahui bidang pekerjaan yang ditekuninya. Serta mengetaui arah yang diambil organisasi, sehingga jika telah menjadi keputusan, mereka tidak ragu-ragu lagi untuk melaksanakannya sesuai dengan rencana dalam mencapai tujuan organisasi.

1. **Komunikasi (*Communication*)**

Seorang pemimpin dalam mengambil keputusan terlebih dahulu memberikan kesempatan kepada bawahannya untuk mengemukakan saran dan pendapatnya. Pimpinan mengajak para bawahan untuk ikut berpartisipasi dalam memecahkan masalah yang dihadapi. Keputusan terakhir tetap berada ditangan pimpinan. Akan menimbulkan kerja sama yang lebih baik dan akan terjalin hubungan-hubungan yang semakin harmonis diantara para pegawai dan para pemimpin, yang juga dapat menimbulkan perasaan senasib sepenanggungan.

Indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Selain itu, indikator kinerja digunakan untuk meyakinkan bahwa kinerja organisasi atau unit kerja yang bersangkutan hari demi hari menunjukkan kemajuan. Kemajuan kinerja yang dicapai tidak lepas dari perilaku yang baik dan peran pimpinan dan para pegawainya untuk bekerja dengan sebaik-baiknya. Dengan demikian tanpa perilaku yang baik, sulit bagi kita unntuk mencapai kinerja yang diinginkan.