**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

**2.1 Manajemen Kinerja**

Manajemen kinerja adalah suatu cara untuk mendapatkan hasil yang lebih baik bagi oranisasi, kelompok, dan individu dengan memahami dan mengelola kinerja sesuai dengan target yang telah direncanakan, standard an persyaratan kompetensi yang telah ditentukan. Dengan demikian manajemen kinerja adalah sebuah proses untuk menetapkan apa yang harus dicapai, dan pendekatannya untuk mengelola dan pengembangan manusia melalui suatu cara. Manajemen kinerja didefinisikan oleh **Bacal (1999)** yang dikutip oleh **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya** yaitu: **“Manajemen kinerja sebagai proses komunikasi yang berkesinambngan dan dilakukan dalam kemitraan antara seorang karyawan dan atasan langsungnya”**

Suatu organisasi dibentuk untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Pencapaian tujuan organisasi menunjukan hasil kerja atau prestasi kerja organisasi dan menunjukan sebagai kinerja atau performa organisasi. Hasil kerja organisasi dari serangkaian aktivitas yang dijalankan organisasi. Untuk menjamin agar aktivitas tersebut dapat mencapai hasil yang diharapkan, diperlukan upaya manajemen dalam pelaksanaannya.dengan demikian hakikat manajemen kinerja adalah bagaimana mengelola seluruh kegiatan organisasi untuk mencapai tujuan organisasi yang yelah ditetapkan sebelumnya.

Manajemen kinerja bekerja atas prinsip dasar yang dapat dijadikan acuan bersama agar dapat mencapai hasil yang diharapkan. Prinsip dasar manajemen kinerja menjadi fondasi yang kuat bagi kinerja organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen kinerja bersifat strategis, merumuskan tujuan, menyusun perencanaan, mendapatkan umpan balik, melakukan pengukuran, melakukan perbaikan kinerja, sifatnya berkelanjutan, menciptakan budaya, melakukan pengembangan, berdasarkan pada kejujuran, memberikan pelayanan, menjalankan tanggung jawab, terdpat consensus dan keja sama serta terjadi komunikasi dua arah.

**2.1.1 Proses Manajemen Kinerja**

Proses manajemen kinerja dapat digunakan untuk mengkomunukasikan dan memperkuat strategi, nilai dan norma organisasi dan mengintrogasikan sasaran individu dan organisasi, proses ini memberikan suatu cara bagaimana sasaran kerja dapat dipahami secara bersama oleh para pegawai atau pimpinan. Manajemen kinerja juga berkenaan dengan proses kerja, manajemen, pengembangan dan imbalan yang saling berhubungan. Manajemen kinerja dapat menjadi kekuatan penggabung yang amat kuat, memastikan bahwa proses tersebut dihubungkan secara tapat sebagai bagian fundamental dari pendektan manajemen sumber daya manusia yang seharusnya dilaksanakan oleh pimpinan di dalam organisasi.

Pada tahap pertama penelitian yang dilakukan oleh **Stephen Beven dan Marc Thompson** yang dikutip oleh **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya (2013:55)** bahwa buku ***“performance management system(PMS)”***mengandung ciri-ciri tersebut:

1. **Organisasi memiliki visi bersama mengenai sasaran dan pernyataan misi yang dikomunikasikan kepada seluruh pegawainya**
2. **Organisasi menetapkan target manajemen kinerja bagi masing-masing pegawainya yang terkait dengan sasaran unit organisasi dan tujuan organisasi secara keseluruhan;**
3. **Melaksanakan evaluasi kemajuan secara berkala kearah target tersebut;**
4. **Menggunakan proses evaluasi untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, pengembangan dan imbalan;**
5. **Mengavluasi efektifitas keseluruhan proses dan kontribusinya terhadap keseluruhan kinerja agar dapat diperoleh perubahan dan peningkatan.**

Hasil penelitian yang dilakukan oleh, **Clive Fletcher dan Richard Williams (1992)** yang dikutip oleh**Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya (2013:56)** bahwa :

**“ Sebagian besar organisasi yang merka teliti masih banyak yang belum mengoprasikan sistem manajemen kinerja yang canggih. Sebagian besar dari organisasi tersebut memandang manjemen kinerja identic dengan evaluasi kinerja, atau gaji/upah berdasarkan kinerja, ataupun keduanya sekaligus.**

Hakikat konsep manajemen kinerja berhubungan dengan suatu pendekatan dalam menciptakan visi bersama tentang sasaran organisasi, membantu individu memahami serta mengenali bagian yang mereka dapat kontribusikan sehingga mampu meningkatkan kinerja individu dan organisasi secara keseluruhan.

Penelitian **Clive Fletcher dan Richard Williams (1992)** yang dikutip oleh**Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya (2013:56)**  menyatakan adanya empat prinsip yang mendasari kinerja efektif:

1. **Manajemen kinerja dimiliki dan dimotori oleh manajemen lini dan bukan oleh Bagian Sumber Daya;**
2. **Penekanan terhadap nilai dan target organisasi;**
3. **Manajemen kinerja bukanlah merupakan sekumpulan pemecahan masalah, tetapi sesuatu yang harus dikembangkan secara khusu untuk suatu organisasi tertentu;**
4. **Manajemen kinerja harus berlaku bagi semua staf, bukan hanya sebagian dari kelompok manajerial saja**.

Dari keempat prinsip tersebut dapat ditambahkan sutau prinsip lagi, bahwa beberapa perusahaan telah menemukan manfat dari penggunaan berbagai proses untuk berbagai bagian dalam organisasi. Hal ini bisa bekerja dengan baik asal saja proses-proses tersebut beroprasi di dalam suatu kerangka kerja keseluruhan yang sama dan dihubungkan oleh nilai, sasaran yang eksplisit serta dipahami dan dimiliki bersama.

Setiap organisasi ingin mengembangkan manajemen kinerja ini sesuai dengan versinya dan kebutuhannya, tentunya perlu dipikirkan kerangka kerja konseptual sehingga proses yang tepat dapat dikembangkan dan dilaksanakan. Kerangka kerja ini akan membantu menentukan pendekatan yang akan diterapkan. Kerangka kerja konseptual tersebut diilustrasikan oleh **Amstrong (1944)** yang dikutip oleh **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya (2013:59)**  yang meliputi aktifitas berikut ini;

1. **Strategi serta sasaran organisasi**
2. **penetapan Rencana dan Kinerja**
3. **pengelolaan secara Berkesinambungan Sepanjang Tahun**
4. **Evaluasi Kinerja secara Formal**
5. **Pengembangan dan Pelatihan**

**2.1.2 Fungsi Manajemen Kinerja**

1. Meningkatkan kinerja individu dan kinerja organisasi
2. Mengembangkan kemampuan dan kompetensi
3. Meningkatkan efektifitas manajerial

Manajemen kinerja merupakan suatu proses manajemen yang normal tidaklah perlu mengembangkan suatu prosedur normal untuk pelaksanannya. Tetapi besar pula kemungkinannya bahwa lebih banyak lagi yang perlu diberi dorongan, dukungan, bimbingan, serta pelatihan yang dapat diberikan didalam sebuah kerangka kerja bagi manajemen kinerja yang dikembangkan secara seksama.Kerangka kerja ini tentunya harus dirancang untuk memenuhi kebutuhan khusus dari organisasi yang bersangkutan dan anggota-anggotanya.

Dari sudut organisasi, alasan-alasan yang paling umum untuk mengembangkan kerangka kerja yang jelas bagi pelaksanaan manajemen kinerja menurut suatu penelitian yang dilakaukan oleh *the institute of personeel management* dalam **Amstrong (1944)** yang dikutip oleh **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya (2013:34)** yaitu:

1. **Meningkatkan efektifitas organisasi**
2. **Memberikan motvasi kepada karyawan**
3. **Memperbaiki pelatihan dan pengembangan**
4. **Mengubah budaya**
5. **Menyokong hubungan antara gaji/upah dengan produktifitas**
6. **Menarik dan mempertahankan staff yang memiliki keahlian**
7. **Mendukung manajemen yang berkualitas secara keseluruhan**

**Dari sudut pandang individu, manfaat yang diperoleh adalah:**

1. **Kejelasan peran dan sasaran**
2. **Rangsangan serta dukungan umtuk dapat berkinerja yang lebih baik.**
3. **Tersedianya bimbingan serta bantuan untuk mengembangkan potensi dan kemampuan.**
4. **Suatu landasan yang objektif dan adil dalam mengevaluasi kinerja.**
5. **Kesempatan untuk terlibat dalam proses tersebut dengan informasi yang sudah tersedia terlebih dahulu serta waktu yang cukup untuk mempersiapka diri.**

**2.1.3 Tujuan Manajemen Kinerja**

Tujuan umum manajemen kinerja adlah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Noe dkk menyebutkan ada 3 tujuan manajemen yang dikutip oleh **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya** yaitu:

1. **Tujuan Stratejik**

**Manajemen kinerja harus mengaitkan kegiatan pegawai dengan tujuan organisasi. Pelaksnaan strategi tersebut perlu mendefinisikan hasil yang akan dicapai, perilaku, karakteristik pegawai yang dibutuhkan untuk melaksanakan strategi, mengembangkan pengukuran dan system umpan balik terhadap kinerja pegawai.**

1. **Tujuan Administratif**

**Kebanyakan organisasi mengguakan informasi manajemen kinerja khusunya evaluasi kinerja untuk kepentingan keputusan administrative, seperti: penggajian, promosi, pemberhentian pegawai dan lain-lain.**

1. **Tujuan Pengembangan**

**Manajemen kinerja bertujusn mengembangkan kapasitas pegawai yang berhasil di bidang kerjanya.Pegawai yang tidak berkinerja baik perlu mendapat pemberdayaan melalui training, penempatan yang lebih cocok. Pihak manajemen perlu memahami apa saja yang menyebabkan pegawai tidak berkinerja dengan baik, apabila faktor skill, motivasi sehingg dapat diambil langkah-langkah perbaikan kinerja.**

* + 1. **Falsafah Manajemen Kinerja**

Menurut **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya**Manajemen kinerja disokong oleh falsafah yang bersumber dari , Teori motivasi, Konsep efektifitas organisasi dan kontribusi manajemen kinerja terhadap efektifitas organisasi, Keyakinan tentang bagaimana mengelola kinerja.

1. **Teori Motivasii, Ketiga teori motivasi yang paling banyak memberikan kontribusinya terhadap falsafah manajemen kinerja adalah yang berkenaan dengan tujuan *(goals)*, dorongan *(reinforcement)*, dan harapan *(expectancy)*.**
2. **Efektifitas organisasi, Konsep efektifitas organisasi yang mempengaruhi manajemen kinerja adalah:**
3. **Kebutuhan akan kejelasan mengenai strategi dan nilai-nilai;**
4. **Pentingnya saluran komunikasi dua arah;**
5. **Manfaat yang diperoleh dari pelaksanaan organisasi pembelajaran *(Learning Organization).***

Falsafah manajemen kinerja dipengaruhi oleh suatu kepercayaan bahwa manajemen kinerja adalah sebuah proses alamiah dari manajemen. Penekanannya kepada analisis, pengukuran, pemantauan kinerja serta perencanaan dan bimbingan. Dengan demikian manajemen kinerja berurusan dengan aspek dasar dari suatu praktik yang baik sehubungan dengan pengelolaan pegawai. Oleh karena itu ia harus dianggap sebagai sebuah proses yang didorong oleh pihak manajemen sehingga menjadi suatu bagian yang di hargai dari manajemen kerja mereka sehari-hari maka dari itu tingkat keahlian dan kompetensi perlu ditingkatkan.

Intisari manajemen kinerja merupakan kemitraan anta manajer dan individu yang merupakan anggota kelompok kerjanya.Ini berarti bahwa tiap tahapan sasaran untuk mencapai kesepakatan bersama mengenai mengenai aturan, akuntabilitas, aturan, tugas sasaran serta persyaratan kinerja, tentang penilaian hasil dan faktor-faktor yang mempengaruhinya dan tentang rencana pengembangan dan peningkatan kinerja.

Manajemen kinerja lebih merupakan suatu manajemen berdasarkan kesepakatan ataupun kontrak daripada merupakan suatu manajemen berdasarkan komndo. Menurut **Mc.Gregor (1960)** yang dikutip oleh **Surya Dharma** dalam bukunya **Manajemen Kinerja Falsafah dan Penerapannya (2013:46)** bahwa

**“Ini sejalan dengan prinsip manajemen berdasarkan integrasi dan pengendalian diri da nada tanggung jawab yang dipikul bersama di antara para manajer dan para karyawannya untuk meningkatkan kinerja”**

Seperti yang ditulis **Williams**dalam **Amstrong (1994):**

**“penetapan sasaran adalah proses manajemen yang memastikan bahwa setiap karyawan memahami aturan dan hasil yang perlu dicapai untuk memaksimalkan kontribusi mereka bagi organisasi secara keseluruhan. Pada hakikatnya bahwa penetapan sasaran memnungkinkan karyawan untuk mengetahui apa yang disyaratkan untuk mereka dan atas dasar apa kinerja dan kontrubusi mereka akan dinilai”**

Manajemen kinerja bukan hanya sekedar suatu sistem yang dikendalikan oleh pihak manajemen untuk mengelola kinerja SDM.Manajemen kinerja lebih banyak merupakan suatu pendekatan untuk mengelola kinerja dan mengembangkan SDM agar manusia memliki kemampuan sehingga mampu mengelola kinerja dan pengembangan diri sendiri dalam kerangka kerja penetapan sasaran dan standar yang jelas serta disepakati bersama dengan para manajer.Hal ini tidak lepas dari tanggung jawab pihak manajemen untuk mengembangkan karyawan melalui konseling, bimbingan dan pelatihan.

**2.2 Pengertian Kinerja**

Kinerja atau performance atau dalam istilah bisa disebut dengan hasil kerja yang artinya sesuatu yang dicapai,namu sebenarnya kinerja mempunyai makna yang luas, bukan hanya menyatakan hasil kerja, melainkan bagaimana proses kerja berlangsung, kinerja adlah tentang pencaoaian seseorang yang berkenaan dengan tugas atau tanggungjawab yang diberikan kepadanya.Kinerja dapat terlihat dari proses kinerja pegawai, pegawai disini tentunya mencakup keseluruhan sumber daya manusia di dalam perusahaan dari semua lini jabatan atau secara general. Kinerja sudah pasti menentukan pencapaian dari berbagai tujuan serta visi dan misi organiasi yang telah ditetapkan .

Menurut **Rasul** yang dikutip **Satibi** dalam buku **“ Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:101)** sebagai berikut : **“Kinerja sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu”**

Sedangkan dalam modul pengukuran **Kinerja Instansi Pemerintah** yang diterbitkan oleh **LAN RI dan BPKP (2003)** yang di kutip **Satibi** dalam bukunya **“ Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:103),** kinerja diterjemhkan sebagai berikut : **“Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/ program/ kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organiasi.**

Selain itu pendapat lain mengenai kinerja yang dikemukakan oleh **MAHMUDI (2005:47)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:102)** bahwa kinerja di terjemahkan sebagai:**“Kesuksesan seorang (pegawai) di dalam melaksanakan suatu pekerjaan”**

Pendapat tersebut mencerminkan bahwa kinerja akan menunjukan keberhasilan seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya. Dengan demikian, tingkat keberhasilan seorang pegawai (aparatur) dapat dicermati dari tingkat kinerja yang telah dicapai sesuai dengan beban tugas yang diberikan.

Rumusan lain dikemukakan oleh **Prawirosentono (1999:2)** Yng dikutip oleh **Iwan Satibi dalam bukunya “Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:103) menterjemahkan kinerja sebagai berikut:**

**“*performance* adalah hasil kerja yang dapat dicapai ole seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan secara legal, tidak melanggar hukum dan seusai dengan moral maupun etika.**

Pendapat diatas menunjukan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang di dalam suatu organisasi atau isntitusi sesuai dengan tugas poko dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dari beberapa definisi diatas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pada sector public, pada hakikatnya merupakan hasil kerja yang dicapai oleh aparatur pemerintah, baik secara individu, kelompok maupun institusi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

**2.2.1 Informasi dan Dimensi Kinerja Sektor Publik**

Sebagaimana dilukiskan diatas, bahwa kinerja pada sector public pada hakikatnya merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan pada semua pemangku kepentingan sesuai dengan tugas dan fungsinya. Hal ini sangat diperlukan agar semua pihak yang terlibat dapat mengetahui tingkat pencapaian target serta mengetahui dampak positif dan negatif suatu kebijakan operasional yang diambil.

Sesuai dengan pernyataan diatas, **Rasul (2000:10)** yang dikutipoleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:105) mengemukakan bahwa**

**”dengan adanya informasi mengenai kinerja seorang pegawai atau suatu instansi, pihak-pihak berkompeten diharapkan dapat mrngambil tindakan ysng tepat terhadap pegawai yang dipandang melakukan kesalahan atau penyalahgunaan. Informasi kinerja pergawai juga diperlukan untuk melakukan penilaian secara kriteria mengenai efektifitas operasional berdasarkan sasaran, standar, serta tujuan yang teah ditetapkan.Kecuali itu, informasi mengenai kinerja pegawai juga dapat mengetahui sampai peringkat keberapa prestasi yang diraih dan seberapa besar kegagalan yang dialami oleh seorang pegawai dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan tugas dan pekerjaan yang diberikan.”**

Penyampaian diatas menujukan betapa pentingnya penyampaian informasi mengenai kinerja seorang aparatur atau instansi secara komprehensif sesuai dengan sasaran dan target yang telah ditetapkan. Informasi mengenai kinerja aparatur merupakan suatu alat asgi manajemen untuk menilai dan melihat perkembangan yang dicapai oleh seorang aparatur selama ini atau dalam jangka waktu tertentu.

**2.2.2 Pengukuran Kinerja**

Pengukuran kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seorang individu atau organisasi atau instansi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.Pengukuran kinerja digunakan untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan oleh seseorang, kelompok atau organisasi sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi dan misi organisasi tersebut. Bahwa dengan melalui pengukuran kinerja, organisasi akan mendapatkan dasar yang *reasonable*untuk mengambil keputusan-keputusan, baik menyangkut keputusan teknis maupun strategis.

**Stout dalam Rasul (2000:15)** yang dikutip**Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:107) mengartikan pengukuran kinerja sebagai berikut:**

**”proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi *(mission accomplishment)* melalui hasil-hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses”**

Pengertian ini mengandung arti bahwa setiap kegiatan organisasi harus dapat diukur dan dinyatakan keterkaitannya dengan pencapaian arah organisasi di masa yang akan dating yang di nyatakan dengan pencapaian visi dan misi organisasi.

Dapat dicermati bahwa pengukuran kinerja itu merupakan hal yang sangat penting untuk dilakukan. Sejalan dengan hal itu **Rasul (2000:23) mengemukakan pentingnya pengukuran kinerja sebagai berikut:**

1. **Memastikan pemahaman para pelaksana akan ukuran yang digunakan untuk pencapaian kinerja,**
2. **Memaastikan tercapainya rencana kerja yang telah disepakati,**
3. **Memantau dan megevaluasi pelaksanaan kinerja dan membandingkan dengan rencana kerja serta melakukan tindakan untuk memperbaiki kinerja,**
4. **Memberikan penghargaan dan hukuman yang obyektif atas prestasi pelaksana yang telah diukur sesuai dengan sistem pengukuran kinerja yang telah disepakati,**
5. **Menjadi alat komunikasi antar bawahan dan pimpinan dalam upaya memperbaiki kinerja organisasi,**
6. **Mengidentifikasi apakah kepuasan pelanggan sudah terpenuhi**
7. **Membantu memhami proses kegiatan instansi pemerintahan**
8. **Menunjukan peningkatan yang perlu dilakukan,**
9. **Mengungkapkan permasalahan yang terjadi.**

Dari sisi tujuan, **Mahmudi (2005:14)** yang dikutip **oleh Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:109) mengemukakan bahwa tujuan dilakukan penilaian kinerja pada organisasi sektor public antara lain dapat dijelaskan sebagai berikut:**

1. **Mengetahui tingkat ketercapaian tujuan organisasi,**
2. **Menyediakan sarana pembelajaran,**
3. **Memperbaiki kinerja berikutnya**
4. **Memberikan pertimbangan yang sistematik dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment,***
5. **Memotivasi pegawai,**
6. **Menciptakan atuntabilitas public.**

Mengingat pentingnya pengukuran kinerja, maka perlu dipahami pula bahwa dalam mengukur kinerja tidak semudah itu, dibutuhkan hal-hal penting yang menjadi focus perhatian dalam mengukur kinerja tersebut.Dengan deminikian organisasi atau institusi harus bisa mengungkap hal substantive yang terkait dengan pengukuran kinerja. Dalam konteks ini, **Mahmudi (2005:13)** yang dikutip oleh**Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:112) mengemukakan beberapa hal penting yang perlu diperhartikan pada saat akan mengukur kinerja,** antara lain:

1. **Apa yang sebenarnya diukur?**
2. **Skala atau ukuran apa yang akan digunakan?**
3. **Berapa toleransi kesalahan *(margin of error)* yang dapat diterima?**
4. **Siapakah yang akan mengukur?**
5. **Untuk siapa informasi kinerja tersebut dan apa yang akan mereka lakukan dengan laporan hasil kinerja itu?**

Hal senada dikemukakan **Rivai (2006:68)** yang dikutip oleh**Iwan Satibi** dalam bukunya**“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:112) yang menandaskan bahwa penilaian kinerja harus berdasarkan pada hal-hal sebagai berikut:**

1. **Apa yang akan dinilai dari butir-butir yang terdapat dalam barang penilaian kinerja oleh penilaian dan yang dinilai,**
2. **Bagaimana penilaian akan dilakukan dan metode apa yang digunakan,**
3. **Kapan penilaian formal akan dilaksanakan: pada awal , pertengahan, atau bahkan perepatan tahun berjalan,**
4. **Apa yang perlu dilaksanakan untuk memastikan bahwa penilaian merupakan prosen yang kontinu dan sebagai bagian dari proses ini untuk menggunakan konseling dan pelatihan keterampilan untuk meningkatkan keterampilan dan kinerja.**

Oleh karena itu, untuk menilai atau mengukur kienrja aparatur pemerintah hendaknya memperhatikan berbagai prinsip dasar yang akan menjadi tolak ukur sehingga penilaian terhadap kinerja pegawai tersebut benar-benar tepat sasaran. Sehubungan dengan hal itu **Maininng dan Curtidalam kurniawan (2005:45)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya**“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:113) mengemukakan 9 (Sembilan) prinsip dasar yang perlu diperhatikan dalam penilaian kinerja, yaitu :**

* 1. **Penilaian kinerja harus meliputi tiga tahap, yaitu tahap perencanaan, tahap pelaksanaan dan tahap evaluasi,**
  2. **Penilaian kinerja harus dapat memecahkan permasalahan yang berkaitan dengan perkerjaan dan pengembangan kemampuan karyawan.**
  3. **Penilaian kinerja harus didasarkan atas tujuan yang telah disepakati bersama,**
  4. **Penilaian kinerja harus dikaitkan dengan sasaran yang ingin dicapai pada setiap karyawan,**
  5. **Penilaian kinerja harus bersamaan dengan penilaian prestasi individu,**
  6. **Penilaian kinerja harus merupakan komunikasi dua arah,**
  7. **Waktu, tempat serta suasana harus menujang kearah pengembangan karyawan,**
  8. **Adanya kesesuaian antara kata dan perbuatan atasan,**
  9. **Permasalahan yang berhubungan dengan nilai kinerja harus dihindari.**

Disamping itu, dalam melakukan pengukuran kinerja perklu diperhatikan berbagai unsur yang dijadikan untuk melakukan pengukuran tersebut.Untuk mlakukan pengukuran kinerja diperlukan indicator kinerja.Untuk itu indicator kinerja harus merupakan sesuatu yang dapat dihitung atau diukur untuk digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat tingkat kinerja. Dengan demikian **T.R. Mitchell** dalam **Mangkunegara (2005:151)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:118) menendaskan 5 (lima) aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai,** antara lain:

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

**Kualitas kerja mengandung arti bahwa setiap aparatur dapat dikatakan meiliki kinerja yang tinggi, manakala ia mampu menampilkan hasil kerja terbaik sesuai dengan *job description* yang dimiliki. Dengan demikian, yang bersangkutan diharapkan dapat memenuhi tuntutan dan kebutuhan publik.**

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

**Ketepatan waktu mengandung arti bahwa seorang aparatur yang berkinerja tinggi akan bekerja secara tepat waktu.dengan perkataan lain, ia memiliki tingkat disiplin yang tinggi dalam melaksanakan tugasnya,**

1. ***Initiative* (Inisiatif),**

**Inisiatif mengandung ari bahwa aparatur yang memiliki kinerja tinggi senantiasa memiliki inisiatif atau ide-ide cerdas, sehingga ia mampu melakukan adaptasi terhadap setiap perubahan dan pergesaran serta perkembangan yang terjadi, baik di linkgungan organisasi maupun diluar organisasi.**

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

**Kemampuan kerja mengandung arti bahwa aparatur yang berkinerja tinggi akan tercermin dari kemampuan dan kompetensi dalam melaksankan tugasnya.**

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

**Komunikasi merupakan hal yang penting dalam penciptaan dan pemeliharaan sistem pengukuraan kinerja. Alangkah baiknya jika komunikasi ini dari berbagai arah seperti dari *top-down, bottom-up* dan secara horizontal berada di dalam dan di lintas organisasi.**

**2.2.3 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Salah satu persoalan yang cukup sulit dalam menganalisis kinerja pada sektor public adlah dengan mendeteksi berbagai faktor yang mempengaruhi terhadap kinerja pada sektor public itu sendiri. Apabila yang salah dalam pengukuran, maka implikasinya akan sangat luas. Maka dari itu penilaian kinerja aparatur harus dilakukan secara tepat danbenar agar tidak menghasilkan sebuah kesimpulan yang keliru.

Untuk mendeteksi faktor-faktor yang mempengaruhi efektifitas penilaian kinerja maka **Keban (2007:2003)** yang dikutip oleh **Iwan Sataibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:122) mengemukakan hal-hal sebagai berikut:**

1. **Kejelasan tuntutan hukumatau eraturan perundangan untuk melakukan penilaian secara benar dan tepat. Dalam kenyataannya, orang menilai secara subyektif dan penuh dengan bias tetapi tidak ada suatu aturan hukum yang mengatur atau mengendalikan perbuatan tersebut,**
2. **Manajemen ssimber daya manusia yang berlaku memiliki fungsi dan proses yang sangat menentukan efektifitas penilaian. Dengan demikian, manajemen sumber daya manusia juga merupakan kunci utama keberhasilan sistem penilaian kinerja,**
3. **Kesesuaian antara paradigma yang dianut oleh manajemen suatu organisiasi dengan tujuan penilaian kinerja,**
4. **Komitmen para pemimpin organisasipublik terhadap pentingnya suatu penilaian kinerja.**

Oleh karena itu **Ruky (2001:7)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam buknya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:124)** mengidentifikasi faktor-faktor yang berpangaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja aebagai berikut:

1. **Teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan utnuk mengahsilkan produ atau jasa yang dihasilkan oleh organisasi, semakin berkualitas teknologi yang digunkan, maka akan semakin tinggi tingkat kinerja organisasi.**
2. **Kualitas *input* atau material yang digunakan oleh organisasi,**
3. **Kualitsa lingkungan fisik yang meliputi keselamatan kerja, penataan ruangan, dan kebersihan,**
4. **Budaya organisasi sebagai pola tingkah laku dan pola kerja yang ada dalam organisasi yang bersangkutan,**
5. **Kepemimpinan sebagai upaya untuk mengendalikan anggota organisasi agar bekerj sesuai dengan standard an tujuan organisasi,**
6. **Pengelolaan suber daya yang meliputi aspek kompensasi, imbalan promosi dan lain-lain.**

Faktor-faktor tersebut, secara sinergis dapat memberikan gambaran secara komprehensif kepada manajemen organisasi, untuk menentukan langkah-langkah strategis apa yang perlu dilakukan, agar pencapaian kinerja dapat diraih sesuai dengan target yang telah ditetapkan.

Dlihat dari perspektif masa depan, kinerja seorang aparatur akan menghadapi sejumlah tantangan dan kendala yang sangat serius. Hal ini dapat dipahami, karena persoalan kinerja senantiasa dipengaruhi oleh berbagai faktor yang secara internal akan berdampak pada pencapaian kinerja aparatur. Hal senada dikemukakan oleh **Atmosoeprapto (2001:11-19)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:126)**

1. **Faktor internal, meiputi:**
2. **Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingi dicapai dan yang ingin diproduksi oeh suatu organisasi,**
3. **Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada,**
4. **Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan**
5. **Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam kerja yangbbaku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.**
6. **Faktor eksternal, meliputi:**
7. **Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan Negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban yang akan mempegaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal,**
8. **Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli unruk menggerakan sektor-sektor lainnya sebagai suatu sistem ekonomi yang lebih besar.**
9. **Faktor social, yaitu orientasi nilai yang berkembang ditengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerj yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisai.**
   * 1. **Penilaian dan Evaluasi Kerja**

Penilaian kinerja aparatur merupakan suatu suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai oleh seseorang, individu atau oeganisasi atau instansi dibandingkan dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Hal ini mengandung makna bahwa pengukuran kinerja digunakan untuk menilai atas keberhasilan atau kegagalan pelaksanaan kegiatan atau kebijakan yang dilaksanakan oleh seseorang atau kelompok atau organisasi sesuai dengan sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam rangka mewujudkan visi-misi organisasi tersebut, untuk itu melalui pengukuran kinerja, suatu organisasi akan mendapatkan dasar *reasonable*  untuk mengambil keputusan, baik menyangkut keputusan teknis maupun strategis.

Banyak peroses penilayan kinerja gagal karena mereka yang bertanggungjawab tidak berpikir melalui apa yang mereka lakukan.mereka hanya mencontoh apa yang dilakukan organisasi lain tanpa memperhatikan

Untuk melihat kemampuan kinerja aparatur seorang pimpinan perlu melakukan penilaian kinerja.Hal ini dilakukan karena untuk memfokuskan terhadap tujuan, pelatihan, dan pengembangan.Penilaian kinerja juga merupakan alat yang paling baik untuk menentukan apakah pegawai telah meberikan hasil kerja yang memadai dan melaksanakan aktivitas kinerjanya sesuai standar, serta untuk mengenal kekuatan dan kelemahan karyawan dan membuat rekomendasi perbaikan.**Armstrong dan Baron (1998:282)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:129) mendefinisikan ukuran kinerja adalah** sebagai berikut:

1. **Ukuran harus berhubungan dengan hasil dan perilaku yang yang dapat diamati,**
2. **Hasilnya harus dalam jangkauan pengawasan tim atau individu, dan berdasarkan tujuan yang telah ditetapkan,**
3. **Kompetensi yang merupakan persyaratan perilaku harus didefinisikan dan disepakati,**
4. **Data harus tersedia untuk pengukuran,**
5. **Ukuran harus objektif.**

Sistem pengukuran kinerja bertujuan untuk memperbaiki hasil dari usaha yang dilakukan oleh pegawai dengan mengaitkannya terhadap tujuan organisasi.Pengukuran kinerja merupakan sarana untuk pembelajaran pegawai. Hanya dengan pengukran kinerja seseorang dapat diketahui ia telah bekerja dengan baik atau tidak.

Proses pengukuran kinerja dan penilaian kinerja sebagaimana dilukiskan oleh **Argyris (1997:67)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:130)** proses pengukuran kinerja akan menjadi sarana pembelajaran bagi semua pegawai melalui :

1. **Refleksi terhadap kinerja masa lalu**
2. **Evaluasi kinerja saat ini**
3. **Identifikasi solusi terhadap permasalahan kinerja saat ini dan membuat keputusan keputusan untuk perbaikan kinerja yang akan dating.**

Dapat dicermati bahwa pengukuran kinerja merupakan hal yang sangat enting untuk dilakukan.**Mahmudi (2005:14)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:130) mengemukakan bahwa tujuan dilakukan penilaian kinerja organisai public** antara lain:

1. **Mengetahui tingkat tercapainya tujuan organisasi,**
2. **Menyediakan sarana pembelajaran pegawai,**
3. **Memperbaiki kinerja berikutnya,**
4. **Memberikan pertimbangan yang sistematik dalam pembuatan keputusan pemberian *reward* dan *punishment,***
5. **Memotivasi pegawai,**
6. **Menciptakan akuntabilotas public.**

Sementara itu **Rivai (2006:51)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:130) mengemukakan 4 (empat) alasan mengapa perlu melakukan penilaian kinerja**, antara lain:

1. **Penilaian kinerja memberikan informasi tentang dapat dilakukannya promosi dan penetapan gaji,**
2. **Penilaian kinerja memberi satu peluang bagi manajer dan karyawan untuk meninjau perilaku yang berhubungan dengan kerja bawahannya,**
3. **Memungkinkan atasan dengan bawahan bersama-sama mengembangkan suatu rencana yang memperbaiki kemerosotan apa saja yang mungkin sudah digaji oleh penilaian dan mendorong hal-hal baik yang sudah dilakukan bawahan,**
4. **Penilaian hendaknya berpusat pada proses perencanaan karier, karena penilaian kinerja memberikan satu peluang yang baik untuk meninjau rencana karier karyawan itu dilihat dari kekuatan dan kelemahan yang diperlihatkan**

Lebih lanjut, penilaian kinerja merupakan proses yang dilakukan untuk mengevaluasi kinerja pegawai melaksankan tugas yang diemban dalam pekerjaannya sehingga diperoleh gambaran yang akurat. Sejalan dengan itu, **Bacal (2001:112)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:132) menyatakan bahwa:“evaluasi kinerja merupakan proses dimana kerja pegawai dinilai dan divaluasi untuk mengetahui seberapa baik kinerjanya”.**

Kemudian, **Alwine (1999:244)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:132)** menyatakan bahwa:

**“Penilaian kinerja harus mengkaji kinerja kerja karyawan, bukan pribadi karyawan.Orang bekerja berdasarkan uraian tugas yang membuat tugas-tugas dan tanggung jawab kerja. Karena itu, uraian tugas dapat berfungsi sebagai sebuah pernyataan tentang tujuan-tujuan yang harus dicapai bawahan dalam mendukung sasaran-saran organsasi”**

Penilaian dalam rangka mengevaluasi kinerja aparatur ini penting dilakukan karena untuk dijadikan dasar sebagai upaya perbaikan atau peningkatan kinerja.

Mengingat pentingnya arti pengukuran kinerja ini maka dilakukan pemhaman yang komprehensif tentang langkah-langkah yang perlu dilakukan dalam mengukur kinerja aparatur ini.Untuk mengetahui tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kebijakan, program, dan kegiatan suatu organaisasi public sebenarnya dapat dicermati pula dari standar atau parameter kinerja aparatur.Oleh karena itu untuk menetukan ukuran atau parameter kinerja aparatur dibutuhkan suatu parameter terdendiri agar penilaian kinerja tersebut tepat sasaran, karena untuk mengukur kinerja aparatur tidaklah mudah.Seperti yang di ungkapkan oleh **Dwiyanto (1995:3)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:135) menendaskan ketidakmudahan mengukur kinerja terebut adalah:**

**“Kesulitan dalam mengukur kinerja aparatur, sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi public acapkali tidak hanya sangat kabur, akan tetapi juga bersifat multidimensional.Aparatur sebagai individu, kadang memiliki kepentingan yang berbeda, bahkan bersebrangan dengan kepentingan organisasi.Hal inilah yang kemudian menimbulakan adanya disparitas, antara kepentingan aparatur dengan kepentingan orgnisasi.**

Selanjutnya untuk menilai atau mengevaluasi kinerja aparatur diperlukan dimensi-dimensi yang dapat dikembangkan menjadi indicator kinerja.Indicator kinerja digunakan untuk mengembangkan instrument evaluasi kinerja yang kemudian digunakan untuk mengukur/menilai kinerja seorang pegawai.Pengembangan dimensi dan indicator kinerja aparatur dilaksanakan melalui *job analysis* atau analisis pekerjaan. Pandangan yang lebih komprehensif dikemukakan oleh **Wirawan (2009:54)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:136) bahwa :“Dimensi kinerja menuntut suatu penilaian akan kinerja pegawai yang diperoleh melalui hasil kerja, perilaku kerja dan sifat pribadi yang ada hubungannya dengan kerja”.**

Pandangan diatas mencerminkan bahwa penilaian kinerja aparatur secara komprehensif dapat diukur melalui hasil kerja, perilaku kerja dan sifat probadi yang ada hubungannya dengan kerja.

Menurut **Wirawan (2009:54)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:137)**menyatakan: **“Hasil kerja adalah keluaran kerja yang diperoleh pegawai dalam bentuk jasa atau barang yang dapat diukur kuantitas dan kualitasnya sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing”.**

Sedangkan menurut **Rivai (2006:33)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:137) bahwa hasil kerja *(output)* adalah:“Sesuatu yang terukur atau sedikitnya dapat dilihat dari perilaku yang tampak dan ditampilkan oleh pegawai”.**

Dalam prespektif lain, perilaku kerja mencerminkan tingkah laku seseorang dalam melaksanalan tugasnya di lingkungan organisasi (tempat) dimana yang bersangkutan bekerja. Dalam konteks ini, dapat dicermati bahwa ketika yang bersangkutan berada di tempat kerjanya, maka ia sesungguhnya akan memilki dua perilaku yang saling mempengaruhi, yakni, perilaku personal (pribadi) dan perilaku kerja. Dimensi sifat pribadi yang ada hubungannya dengan pekerjaan dimakasud adalah, tingkat pengetahuan (latar belakang pendidikan, pengalaman kerja, lamanya bekerja/menduduk jabatan), keterampilan ( kemampuan menggunakan alat/mesin, teknik/metoden penunjang kelancaran tugas), kejujuran (moral & etika). Pimpinan organisasi berkewajiban mengetahui dan memahami ketiga faktor tersebut agar kinerja aparatur menjadi lebih baik. Hal ini dapat dilakukan dengan memahami prinsip-prinsip dasar yang mempengaruhi perilaku individu, sebagaimana yang dikemukakan oleh **Thoha (1993:35-45)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:139)** sebagai berikut:

1. **Manusia berbeda perilakunya karena kemampuannya tidak sama,**
2. **Manusia mempunyai kebutuhan yang tidak sama,**
3. **Orang berfikir tentang masa depan, dan membuat plihan tentang bagaimana bertidak,**
4. **Seseorang memhami lingkungannya dalam hubungannya dengan pengalaman masa lalu dan kebutuhannya,**
5. **Seseorang itu mempunyai reaksi-reaksi senang atau tidak senang,**
6. **Banyak faktor yang menentukan sikap dan perilaku seseorang.**

Pencapaian kinerja aparatur tidak terlepas dari beberapa faktor yang mempengaruhi, seperti yang dikemukakan oleh **Armstrong dan Baron (1998:168)** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya **“Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik “(2012:140)** sebagai berikut:

1. ***Personal factor,* ditunjukan oleh keterampilan kompetensi ysng dimilki, motivasi, dan komitmen individu.**
2. ***Leadership faktor*, ditentukan oleh kualitas program, bimbingan dan dukungan yang diberikan pimpinan kepada individu,**
3. ***Team factor,* ditunjukan oleh dukungan yang diberikan oleh rekan kerja,**
4. ***System factor,* ditunjukan oleh adanya sistem kerja dan fasilitas yang diberikan organisasi kepada individu untuk melaksanakan pekerjaannya,**
5. ***Contextual/situasional factor,* ditunjukan oleh tingginya yekanan dan perubahan lingkungan internal dan eksternal organisasi.**

Dari uraian diatas dapat digambarkan bahwa pelaksanaan kinerja akan sangat dipengaruhi oleh beberapa faktor, baik bersumber dari individu (pegawai) itu sendiri maupun yang bersumber dari organisasi. Dari pergawai dipengaruhi oleh kemampuan dan kompetensinya, juga dukungan dari rekan-rekan kerja.Sementara dari segi organisasi dipengaruhi oleh seberapa mampu seorang pimpinan memberadayakan pegawainya, memberikan bimbingan dan dukungan serta sistem kerja dan fasilitas kerja.Selain itu, pelaksanaan kinerja juga tidak terlepas dari pengaruh perubahan dalam dan luar lingkungan organisasi. Dengan melakukan evaluasi kinerja akan mendapatkan gambaran yang akurat mengenai keadaan kinerja aparatur yang sebenarnya sebagai titik tolak untuk perbaikan kinerja. Denan demikian, melalui evaluasi kinerja aparatur ini, institusi pemerintah juga akan dapat menyusun *grand design*  tentang langkah-langkah yang perlu diakukan utnuk meningkatkan kinerja aparaturnya.

**2.3 Optimalisasi Kinerja**

Optimalisasi merupakan sebuah cara untuk mengoptimalkan. Menurut kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) bahwa optimalisasi berasal dari kata optimal yang artinya terbaik atau tertinggi, sedangkan optimalisasi adalah proses, dengan kata lain proses menjadikan sesuatu menjadi lebih baik atau paling tinggi. Dalam beberapa literature manajemen tidak dielaskan secara tegas pengertian optimalisasi, namun dalam kamus besar bahasa Indonesia **W.J.S. Poerdwadarminta (1997:753)**  dikemukakan bahwa: **”optimalisasi adalah hasil yang dicapai sesuai dengan keinginan, jadi optimalisasi merupaka pencapaian hasil sesuai dengan harapan secara efektif dan efisien”** . optimalisasi banyak juga diartikan sebagai ukuran dimana semua kebutuhan dapat dipenuhi dari kegiatan-kegiatan yang dilaksanakan

Menurut  **Winardi (1999:363)** “**Optimalisasi adalah ukuran yang menyebabkan tercapainya tujuan sedangkan jika dipandang dari sudut usaha, optimalisasi adalah usaha memaksimalkan kegiatan sehingga mewujudkan keuntungan yang diinginkan atau yang dikehendaki**”.

Dari uraian tersebut diketahui bahwa optimalisasi hanya dapay diwijudkan apabila dalam perwujudannya seca efektif dan efisien. Dalam penyelenggaraan organisasi, senantiasa tujuan diarahkan untuk mencapai hasil secara efektif dan efisien agar optimal.

Optimalisasi kinerja merupakan proses usaha memaksimalkan kualitas, kuantitas dan hasil kerja seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya optimalisasi kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja sumber daya manusia dalam sebuah organisasi agar lebih efektif dan efisien dalam mencapai tujuan