

BAB II

TUNJUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai elemen yang keluar secara terorganisir. Gunakan beberapa metode untuk input kinerja, untuk proses administrasi dengan metode *performance* prestasi. (Uno, 2018)

Menurut Silaen, kinerja terbagi menjadi beberapa seperti individu, organisasi (team) yang memiliki tujuan dan harapan kedepannya. Namun peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila ada karyawan yang saling terbuka satu dengan yang lainnya sehingga bisa saling berkomunikasi. (Silaen et al., 2016)

Kinerja adalah prestasi seseorang atau sekelompok orang yang bekerja pada suatu perusahaan atau organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing untuk memenuhi tujuan perusahaan dengan cara yang sah, menjunjung tinggi moral dan etika, serta tidak melanggar hukum. Afandi 2018: 83). Kinerja adalah keberhasilan seseorang atau sekelompok orang yang bekerja dalam suatu korporasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing untuk memenuhi tujuan organisasi secara sah, tanpa melanggar hukum, dan dengan cara yang tidak bertentangan dengan moral dan etika. Menurut pernyataan Mangkunegara (2012) bahwa “kinerja pegawai adalah pencapaian hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya”, Menurut Siswanto (2015:11), kinerja adalah

keberhasilan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Dari sudut pandang ahli lain, yang menyatakan bahwa istilah “kinerja” berasal dari kata “job performance” yang merupakan kata lain dari “work performance” atau “actual performance” yang merupakan kata lain dari “actual achievement”. “khususnya “hasil kerja” atau “pencapaian kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang”, kita dapat melihatnya (Setyowati dan Haryani 2016). Moeheriono (2012:95) (2012:95)

Sasaran yang harus dipenuhi dalam suatu penugasan kerja untuk mencapai tujuan, memenuhi misi, dan melaksanakan rencana yang matang disebut sebagai sasaran kinerja. Kemudian Wibowo (2014:7) menyatakan bahwa kinerja adalah kegiatan padat karya yang menghasilkan prestasi profesional. Kinerja adalah seberapa baik seseorang melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya.

Kinerja dapat di artikan sebagai elemen yang keluar secara terorganisir. Gunakan beberapa metode untuk input kinerja, untuk proses administrasi dengan metode performance prestasi. Sedangkan menurut (Silaen et al., 2016) kinerja terbagi menjadi beberapa seperti individu, organisasi(team) yang memiliki tujuan dan harapan kedepannya. Namun peningkatan kinerja tidak hanya dilakukan apabila ada karyawan yang saling terbuka satu dengan yang lainnya sehingga bisa saling berkomunikasi.(Uno, 2018)

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil dari kemampuan yang dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang yang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan, visi, misi organisasi yang tertuang dalam perencanaan strategis dalam suatu organisasi.

2.1.1 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah gambaran kuantitatif tingkat pencapaian sesuatu kegiatan maupun sasaran yang telah diperhitungkan mulai dari masukan (Input), maupun keluaran (output) yang menghasilkan (*outcomes*) sehingga hasil akhir dari ini ialah manfaat yang yang diperoleh kita ambil contoh sederhana seorang karyawan yang bekerja selama 1 tahun yang slalu rajin bekerja tidak pernah absen serta penilaian jam masuk kerja tidak terlambat sehingga pada saat penilaian karyawan tersebut mendapat penilaian karyawan teladan yang bisa mempengaruhi kenaikan gaji di tahun berikutnya (Indahningrum et al., 2020).

Indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) yaitu:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan baik dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas

3. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melakukan pekerjaannya serta dapat memertanggung jawabkan setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut.

4. Kerjasama

Pegawai berpartisipasi dengan pegawai lain secara *vertical* dan *horizontal* baik didalam maupun di luar pekerjaan sehingga pekerjaan akan semakin baik.

5. Inisiatif

Pegawai yang mempunyai inisiatif akan selalu mengatasi setiap masalah yang dialami selama bekerja dan tidak menunggu perintah dari atasan untuk mengerjakan pekerjaan lainnya.

2.2 Implementasi Kebijakan

Menurut Abdul Wahab, pada obrolan yang sering dilakukan dalam bermasyarakat dan pendidikan sering mendengarkan komentar yang diberikan mengenai kebijakan public merupakan sesuatu yang abstrak dan tidak jelas bentuknya dan tidak saling berkaitan langsung dalam kehidupan sehari-hari akan tetapi kebijakan adalah suatu konsep, pendapat. Untuk mengimplementasi kebijakan yaitu dengan cara membuat peraturan dan menulis serta mengedukasi kepada setiap manusia mengenai kebijakan sehingga manusia bisa memahami arti dari kebijakan kita ambil contoh sederhana yaitu kebijakan dalam memilih agama yang akan dianut.(Wahab, 2012)

2.3 Faktor – Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Banyak faktor yang bisa mempengaruhi kinerja kita ambil contoh sederhana seperti karyawan yang di berikan *training* untuk menggunakan suatu sistem baru yang akan digunakan di perusahaan akan tetapi karyawan tersebut belum bisa menghafal *tools* atau *icon-icon* apa saja yang akan digunakan dalam memproses suatu data laporan sehingga mengakibatkan mempengaruhi kinerja dan menghambat dalam melakukan pekerjaan berikutnya (Mujit, 2018).

Performa adalah konsep multifaset dengan banyak elemen yang berdampak. Berikut beberapa faktor yang diklaim Simanjuntak dalam Widodo (2015: 133) mempengaruhi kinerja:

- 1) Pendidikan/pelatihan karyawan, motivasi kerja, etos kerja, sikap mental, dan kondisi fisik adalah beberapa contoh faktor yang mempengaruhi kualitas dan kompetensi karyawan.
- 2) Sarana pendukung, seperti masalah tempat kerja meliputi kesehatan kerja, keselamatan kerja, teknologi, fasilitas manufaktur, dan masalah kesejahteraan karyawan lainnya seperti jaminan sosial, upah/gaji, dan stabilitas pekerjaan.
- 3) Fasilitas Supra, khususnya hal-hal yang berkaitan dengan manajemen bisnis dan peraturan pemerintah.

Menurut Sedarmayanti dalam Widodo (2015: 133), berikut adalah beberapa elemen yang berdampak pada kinerja::

- a) Pendidikan

Pendidikan standar yang dibuat untuk *merecruit* karyawan akan membuat cipta kerja atau kondisi dimana perusahaan akan berkembang karena pegawai yang memiliki pendidikan yang baik akan membuat perusahaan berkembang.

b) Keterampilan

Keterampilan yang dimiliki oleh setiap karyawan di suatu perusahaan mempunyai beragam macam sehingga banyak ide atau masukan untuk menciptakan sebuah inovasi untuk bisa memajukan perusahaan.

c) Manajemen kepemimpinan

Pemimpin yang baik adalah pemimpin yang bisa *manage* segala sesuatunya dengan baik dan benar mulai dari pengelolaan karyawan, *manage* pengeluaran dan pemasukan suatu perusahaan sehingga bisa membuat perusahaan tersebut berkembang lebih cepat lagi serta karyawan yang bekerja di perusahaan tersebut akan merasakan nyaman dan memberikan lebih untuk perusahaan.

d) Sikap dan mental seperti motivasi, disiplin kerja dan etika kerja

Pegawai yang atau manager yang baik akan memberikan motivasi untuk bawahan atau sesama rekan kerja untuk bisa disiplin di dalam pekerjaannya kemudian slalu menjaga etika dalam bekerja.

e) Tingkat penghasilan

Pegawai yang rajin akan memiliki penilaian setiap tahunnya sehingga setiap karyawan mempunyai tingkat penghasilan yang berbeda-beda,

karena semua di nilai dari seberapa besar karyawan tersebut memberikan dampak lebih untuk perusahaan.

f) Kesempatan berprestasi

Perusahaan yang baik akan memberikan kesempatan berkembang untuk pegawainya karena setiap pegawai ingin mempunyai penghasilan lebih dan jabatan yang baru sehingga setiap karyawan akan berlomba untuk bisa memberikan yang terbaik.

g) Sarana dan prasarana

Saran dan prasarana yang baik di dalam Perusahaan akan membuat karyawan merasakan nyaman sehingga karyawan tersebut akan memberikan hasil kerja yang jauh lebih baik karena semua yang di butuhkan karyawan tersebut sudah disediakan oleh perusahaan.

h) Gaji dan kesehatan

Perusahaan yang baik akan memperhatikan kesejahteraan karyawannya mulai dari kesehatan peningkatan kenaikan gaji setiap tahunnya serta tunjangan lainnya, yang bisa membuat karyawan tersebut merasa nyaman dan betah bekerja di perusahaan yang dipimpin oleh pemimpin yang baik.

i) Jaminan sosial

Setiap perusahaan akan memberikan jaminan sosial, apabila dalam sebuah perusahaan tidak bisa memberikan jaminan sosial kepada karyawannya maka karyawan tersebut tidak akan betah bekerja di perusahaan tersebut sehingga mengakibatkan banyak karyawan yang

keluar dan masuk yang bisa menyebabkan perusahaan tersebut dinilai buruk oleh para calon pekerja.

j) Teknologi

Perusahaan yang bisa mengikuti perkembangan jaman tidak akan berada di titik terendah atau merasakan bangkut, karena perusahaan yang bisa mengikuti perkembangan jaman akan bisa berkembang bersama karyawannya.

k) Iklim kerja

Davis dan Newstrom, mendefinisikan iklim organisasi sebagai lingkungan tempat para karyawan yang melakukan pekerjaan mereka disuatu organisasi.

Mangkunegara (2015:67) menjelaskan beberapa variabel yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut:

1. Faktor yang berhubungan dengan kemampuan.

Secara psikologis, kemampuan dan realitas kemampuan (pengetahuan dan keterampilan), yaitu misalnya seorang pekerja dengan IQ di atas rata-rata sekitar 110–120, jika diberikan pendidikan yang mumpuni untuk mencapai suatu jabatan dan terampil dalam melaksanakan pekerjaan sehari-hari, maka pekerja akan lebih mudah mencapai kinerja yang diharapkan. Akibatnya, sangat penting untuk menempatkan orang pada posisi yang sesuai dengan bidang kompetensi mereka.

2. Unsur-unsur yang memotivasi Sikap motivasi mengacu pada dorongan yang dimiliki karyawan untuk menghadapi keadaan di mana dia bekerja. Seorang karyawan mungkin diarahkan untuk mencapai tujuan kerja dengan menjadi termotivasi..

Kinerja seseorang pada umumnya dapat dipengaruhi oleh beberapa variabel, antara lain sebagai berikut:

- a) Sasaran

Sasaran yang dituju disini adalah karyawan yang bekerja di sebuah perusahaan atau instansi yang terikat dengan Peraturan Perusahaan atau Peraturan Pemerintah.

- b) Standar

Standar di ini diartikan adalah sebuah tolak ukur perusahaan untuk karyawannya harus memenuhi standar perusahaan contohnya seperti tinggi badan, batas usia, dan Pendidikan.

- c) Umpan balik

Umpan balik disini, peneliti mengambil contoh dari sebuah mini market ketika ada seorang customer yang memberikan kritik dan saran kepada mini market tersebut, apabila pengelola bisa menerima dan memperbaiki kritik dan saran yang diberikan oleh customer tersebut bisa membuat mini market tersebut menjadi maju karena bisa menerima umpan balik dan memperbaiki kedepannya.

- d) Peluang

Karyawan atau orang yang bisa memanfaatkan peluang di setiap kesempatannya akan membuat mereka menjadi seorang yang bisa maju contoh di sini peneliti mengambil contoh seperti ada peluang untuk naik jabatan di sebuah perusahaan, bagi karyawan yang bisa memanfaatkan peluang ini maka ia tidak akan menyia-yiakan kesempatan yang ada.

e) Sarana

Sarana yang memadai dan mendukung akan membuat suatu Wilayah atau Kota akan menjadi sebuah contoh untuk Kota ataupun wilayah lainnya, kita ambil contoh kecil dari Kota Batam yang sarana dari segi jalan yang luas dan tata letak bangunannya yang sudah di atur dalam Peraturan dan Pemerintahan sehingga akses jalan yang memadai membuat Kota Batam bisa menjadi Contoh dalam tata letak pemabangunan.

f) Kompetensi

Kompetensi di sini saya ambil contoh ambil dari karyawan yang memiliki kompetensi lebih bisa dijadikan contoh untuk karyawan lainnya sehingga bisa memberikan enegergi *positif* untuk perusahaan maju bersama.

g) Motivasi

Atasan atau manager yang baik bisa memberikan motivasi untuk karyawan atau bawahannya untuk slalu berifikir *positif* dan berfikir panjang serta slalu memberikan yang terbaik untuk Perusahaan,

sehingga apabila ada kesempatan untuk naik ke jenjang yang lebih baik lagi bisa maju dan memberikan motivasi ke *Generasi* berikutnya.

2.4 Implementasi Perda No 2 Tahun 2011

Perda Daerah Kota Batam No 2 Tahun 2011 mengenai Bangunan dan Gedung menjelaskan mendirikan Bangunan gedung sesuai persyaratan Pembangunan yang berwawasa lingkungan, penataan dan penertiban bangunan dalam wilayah Kota Batam, dalam rangka menjamin keselamatan masyarakat dan guna tercapainya keserasian dan kelestarian lingkungan, perlu adanya penertiban dan pengaturan atas kegiatan mendirikan, memanfaatkan dan merobohkan bangunan (Batam, n.d.).

Menurut Maulana dan Jamhir perizinan memiliki arti luas yang di mana salah satu instrument pengurusan izin yang bisa di gunakan oleh pihak yang menggunakannya, izin merupakan persetujuan atau penguasaan berdasarkan undang-undang atau peraturan pemerintah. Sedangkan izin dalam artian sempit yaitu pengingkatan pada suatu peraturan izin yang umumnya digunakan untuk hal-hal tertentu. (Rifqy Maulana, 2018)

2.5 Penelitian Terdahulu

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang dijadikan sebagai referensi:

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu

No	Penulis dan Tahun	Judul	Metode	Temuan
1.	Sanjaya A Manalu (2019)	Efektivitas Dinas Tata Ruang Dan Cipta Karya Kota Bandung (Studi Pada Penataan Pemukiman Kumuh Di Kota Bandung)	Kualitatif	Aparatur Dinas Tata Ruang dan Cipta Karya Kota Bandung harus lebih mengoptimisasikan kemampuannya.
2.	Laporan Kinerja (LKJIP) Satpol PP Kota Batam Tahun 2019	Laporan Kinerja dari Satuan Polisi Pamong Praja Kota Batam Tahun 2019	Kualitatif	Selama tahun 2019, Satuan Polisi Pamong Praja Kota Batam tidak ada pembinaan Satlinmas akibat rasionalisasi anggaran sebagai akibat difisit APBD tingkat Kota Batam
3.	Kadek Darianti, Made Arie Wahyuni dan Gede Ade Yuniarta (2017)	Pengukuran Efektivitas Kinerja Berdasarkan Metode Performance Prism Pada LPD Desa Pakraman Panji Kecamatan Sukasada	Kualitatif	Peran dan kontribusi stakeholder, peran masyarakat dan gaya kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap kinerja LPD selain dari tiga indikator kapabilitas, strategi serta proses.
4.	Siti Almaidah (2017)	Analisis Efektivitas Pusat Kegiatan Belajar Masyarakat (PKBM) dalam Menyelenggarakan Program Pendidikan Berbasis Masyarakat	Kualitatif	Kegiatan PKBM sudah memberikan fungsi dan kinerjanya sehingga masyarakat lebih terampil serta masih perlu adanya peningkatan dalam sosialisasi PKBM.
5.	Anwar Sadat (2016)	Efektivitas Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah Dalam Pengurangan Resiko Bencana di Kota Baubau	Kualitatif	Kinerja Badan Penanggulangan Bencana Daerah sudah cukup memuaskan dalam produktivitas aparat, kualitas pelayanan serta

				responsivitas namun masih perlu perbaikan dalam peningkatan pelatihan pegawainya.
6.	Gilbert Pahul Tehupuring, Nicholas Retraubun dan Maya Felice Telussa (2019)	Analisis Efektivitas Kinerja Dermaga Haria Kecamatan Saparua, Kabupaten Maluku Tengah	Kualitatif	Dermaga Haria sudah tidak efektif karena memiliki nilai bor 105,97% (melebihi yang disarankan <i>UNCTAD</i> atau <i>United Nation Conference on Trade and Development</i>)
7.	Rita Friyani dan Riski Hernando (2019)	Determinants of the Effectiveness of Implementation Performance Based-Budgeting and Budget Absorption in Local Governments	Kualitatif	Efektivitas penyerapan anggaran berbasis kinerja berpengaruh positif terhadap penyerapan anggaran
8.	Suci Rahmadhani dan Zikri Alhadi	Efektivitas Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Kota Padang dalam Pencegahan Bahaya Kebakaran	Kualitatif	Menyimpulkan kinerja Dinas Pemadam Kebakaran kota Batam yang belum efektif dalam mencegah kebakaran karena kurangnya sarana dan prasarana, anggaran serta faktor dari Sumber Daya Manusiannya
9.	Dompok Sibarani (2020)	Aspek Pemberdayaan Kelurahan dalam Rangka Meningkatkan Pelayanan Masyarakat	Kualitatif	Pemberdayaan diartikan sebagai proses mempengaruhi kepada yang lemah dengan mengurangi kekuasaan pada pihak yang kuat dengan tujuan menciptakan masyarakat yang independen serta didukung beberapa faktor penting seperti mobilitas yang bebas, adanya kapabilitas membeli komoditi yang minoritas serta terlibat

				dalam keperluan rumah tangga
10.	Andi Rendra Rangkuti (2016)	Efektivitas Penertiban dan pendayagunaan tanah terlantar di Kota Batam	Kualitatif	untuk menganalisa dan menguraikan faktor apa saja yang menyebabkan banyak tanah terlantar di Kota Batam, menganalisa efektivitas dan pendayagunaan tanah terlantar serta solusi terbaik untuk melakukan penertiban tanah terlantar untuk terciptanya iklim investasi yang lebih baik di Kota Batam
11.	Agustinus Pandiangan (2018)	Peran Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Dalam Menertibkan Bangunan Liar Di Kecamatan Bagan Sinembah Kabupaten Rokan Hilir Provinsi Riau	Kualitatif	Satuan polisi Pamong Praja merupakan aparat yang sangat dibutuhkan oleh Kepala Daerah Kabupaten Rokan Hilir dalam pemeliharaan ketenteraman, ketertiban dan penegakan Peraturan Daerah
12	Angga Setyo Pramono (2019)	Pelaksanaan Fungsi Satuan Polisi Pamong Praja (SATPOL PP) Kota Semarang	Kualitatif	untuk mengetahui profil gangguan ketertiban umum, pelaksanaan tugas Satpol PP, serta hambatan Satpol PP dalam pelaksanaan tugas penanganan gangguan ketertiban Kota Semarang tahun 2019
13.	Indah Sulisdiani (2010)	Kinerja Satuan Polisi Pamong Praja Dalam Penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) Di Kota Pontianak	Kualitatif	mendeskripsikan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pontianak dalam pelaksanaan tugasnya

				melakukan penertiban Pedagang Kaki Lima (PKL) di Kecamatan Pontianak Tenggara
--	--	--	--	-------------------------------------------------------------------------------

Sumber: Data Penelitian 2022

2.6 Kerangka Pemikiran

