

## **BAB II**

### **TINJAUAN PUSTAKA**

#### **2.1 Penelitian sebelumnya**

Ferry dan Abdul (2005) meneliti tentang “Pengaruh Faktor-faktor Rasional, Politik dan Kultur Organisasi Terhadap Pemanfaatan Informasi Kinerja Instansi Pemerintahan Daerah”. Masalah yang terjadi dalam penelitiannya adalah Apakah Faktor-faktor rasional berpengaruh signifikan terhadap adopsi ukuran kinerja di instansi Pemerintahan Daerah. Penelitian dilakukan di Pemerintah Provinsi DIY Yogyakarta, Pemerintah Kota Yogyakarta, Pemerintah Kabupaten Sleman, Pemerintah Kabupaten Kulon Progo dan Pemerintah Kabupaten Gunung Kidul, yaitu pada Instansi Pemerintahan Daerah (Dinas dan Badan). Instansi Pemerintahan Daerah tersebut dipilih secara acak (*simple random sampling*) agar dapat mencerminkan keadaan tingkat adopsi dan implementasi ukuran kinerja di instansi daerah.

Marlitasari (1999) meneliti tentang “Pengaruh Karakteristik Tujuan Anggaran Terhadap Kinerja Aparat Pemerintah Daerah Kabupaten Sukoharjo”. Populasi dalam penelitian ini adalah aparat pemerintah daerah yang ada di bawah Sekretaris Daerah Kabupaten Sukoharjo yaitu Dinas, Badan, Kantor dan Kepala Bagian pada kantor Sekretaris Daerah. Penelitian ini berusaha ingin mengetahui apakah karakteristik tujuan anggaran berpengaruh terhadap kinerja aparat pemerintah daerah dalam menyusun anggaran, melaksanakan anggaran dan pertanggungjawaban anggaran.

Pristyadi (2008) meneliti tentang “Pengaruh Motivasi, Displin Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik”. Masalah yang terjadi dalam penelitian ini adalah apakah motivasi disiplin dan kepuasan kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Dinas Pendapatan Kabupaten Gresik?. Penelitian yang dilakukan oleh penulis adalah penelitian survey dari populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpul data. Penilaian kuesioner menggunakan skala likert.

## **2.2. Landasan Teori**

### **2.2.1. Aparat Pemerintah Daerah**

Aparat pemerintah daerah adalah pegawai negeri yang tugasnya berhubungan langsung dengan masyarakat dalam satu daerah atau wilayah. Aparat pemerintah daerah terdiri dari bupati, aparat kabupaten, camat dan aparat kecamatan. Untuk menunjang keberhasilan tugas aparat pemerintah daerah agar berjalan dengan baik dan lancar, maka setiap aparat pemerintah daerah harus mempunyai tingkat kemampuan yang sesuai tugas dan tanggung jawab yang diembankan. Aparat pemerintah adalah abdi negara dan abdi masyarakat yang harus memberikan pelayanan dan pegayoman yang baik kepada masyarakat. Panca prasetya kopri yang menyatakan bahwa,” kami anggota kopri, senantiasa mengutamakan masyarakat berdisplin, serta memegang teguh rahasia Negara dan rahasia jabatan”. Peranan aparat pemerintah sebagai salah satu sumber daya dengan profesionalismenya tidak dapat dipungkiri lagi akan memberikan dampak yang besar terhadap pelayanan prima kepada masyarakat sehingga tugas pemerintah

dalam mengisi kemerdekaan dapat terpenuhi, dalam arti memberikan kepuasan kepada masyarakat seoptimal mungkin. (virgianshah: 2008).

### **2.2.2. Gaji**

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan dalam mencapai tujuan organisasi. Gaji dapat juga dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah organisasi. (Hariandja: 2009)

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu perusahaan, karena dengan gaji yang cukup, pegawai akan bekerja dengan baik. Dengan gaji yang cukup pula seseorang pegawai dapat memenuhi kebutuhan hidupnya dan kebutuhan keluarganya (Wursanto: 1997)

Menurut Dessler (2001) dalam Samsudin (2006) gaji adalah imbalan financial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti per jam, harian, mingguan, bulan dan sebagainya, dan pembayaran berdasarkan hasil kerja. Gaji merupakan jenis penghargaan yang paling penting dalam organisasi.

Hasibuan (2002) menyatakan bahwa “Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada karyawan tetap serta mempunyai jaminan yang pasti”. Pendapat lain dikemukakan oleh Handoko (1993), “Gaji adalah pemberian pembayaran finansial kepada karyawan sebagai balas jasa untuk pekerjaan yang dilaksanakan dan sebagai motivasi pelaksanaan kegiatan di waktu yang akan datang”.

Gaji merupakan salah satu unsur yang penting yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan, sebab gaji adalah alat untuk memenuhi berbagai kebutuhan pegawai. sehingga dengan gaji yang cukup maka kinerja karyawan akan baik dan tercapailah tujuan organisasi (Hariandja: 2002).

Hadiwiryono (1998) berpendapat bahwa gaji dapat berperan dalam meningkatkan motivasi karyawan untuk bekerja lebih efektif, meningkatkan kinerja, meningkatkan produktivitas dalam perusahaan, serta mengimbangi kekurangan dan keterlibatan komitmen yang menjadi ciri angkatan kerja masa kini. Perusahaan yang tergolong modern, saat ini banyak mengaitkan gaji dengan kinerja.

Menurut Komaruddin (1995) fungsi gaji bukan hanya membantu manajer personalia dalam menentukan gaji yang adil dan layak saja, tetapi masih ada fungsi-fungsi yang lain, yaitu:

1. Untuk menarik pekerja yang mempunyai kemampuan ke dalam organisasi
2. Untuk mendorong pekerja agar menunjukkan prestasi yang tinggi
3. Untuk memelihara prestasi pekerja selama periode yang panjang.

Tujuan penggajian, antara lain:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian gaji terjalinlah ikatan kerja sama formal antara majikan dengan karyawan. Karyawan harus mengerjakan tugas-tugasnya dengan baik, sedangkan pengusaha atau majikan wajib membayar gaji sesuai dengan perjanjian yang disepakati.

## 2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa, karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan-kebutuhan fisik, status sosial, dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dari jabatannya.

## 3. Pengadaan efektif

Jika program gaji ditetapkan cukup besar, pengadaan karyawan yang *qualified* untuk perusahaan akan lebih mudah.

## 4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

## 5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

## 6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Karyawan akan menyadari serta mentaati peraturan-peraturan yang berlaku.

## 7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

## 8. Pengaruh pemerintah

Jika program gaji sesuai dengan undang - undang yang berlaku (seperti batas gaji minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan (Hasibuan: 2002).

Pemberian gaji dan intensif yang tidak sesuai akan menimbulkan permasalahan diantaranya karyawan akan bekerja dengan motivasi rendah mereka bekerja tidak sesuai dengan yang diharapkan perusahaan dan terjadinya penurunan realisasi produksi yang timbul akibat ketidakpuasan karyawan terhadap gaji dan intensif yang diberikan. Hal ini secara nyata akan mengurangi tingkat kualitas dan kuantitas kinerja karyawan Kusumaningsih (2001). Pernyataan di atas juga didukung oleh pendapat Mathis dan Lackson (2002), gaji adalah suatu bentuk kompensasi yang dikaitkan dengan kinerja individu, kelompok ataupun kinerja organisasi. Dari penjelasan diatas maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu:

H1: Gaji mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah

### **2.2.3. Profesionalisme**

Profesionalisme sebagai perangkat atribut-atribut yang diperlukan guna menunjang suatu tugas agar sesuai dengan standar kerja yang diinginkan. Dari pendapat ini, sebutan standar kerja merupakan faktor pengukuran atas bekerjanya seorang atau kelompok orang dalam melaksanakan tugas (Soedijarto: 1990). Sementara itu Philips (1991) memberikan definisi profesionalisme sebagai individu yang bekerja sesuai dengan standar moral dan etika yang ditentukan oleh pekerjaan tersebut.

Profesionalisme adalah suatu paham yang mencitakan dilakukannya kegiatan-kegiatan kerja tertentu dalam masyarakat, berbekalkan keahlian yang tinggi dan berdasarkan rasa keterpanggilan serta ikrar untuk menerima panggilan tersebut dengan semangat pengabdian selalu siap memberikan pertolongan kepada sesama yang tengah dirundung kesulitan di tengah gelapnya kehidupan (Wignjosoebroto: 1999).

Profesionalisme adalah komitmen para profesional terhadap profesinya. Komitmen tersebut ditunjukkan dengan kebanggaan dirinya sebagai tenaga profesional, usaha terus-menerus untuk mengembangkan kemampuan profesional (Philips: 2010 ).

Widodo (2009) berpendapat Ada 4 ciri-ciri profesionalisme:

1. Memiliki keterampilan yang tinggi dalam suatu bidang serta kemahiran dalam menggunakan peralatan tertentu yang diperlukan dalam pelaksanaan tugas yang bersangkutan dengan bidang tadi.
2. Memiliki ilmu dan pengalaman serta kecerdasan dalam menganalisis suatu masalah dan peka di dalam membaca situasi cepat dan tepat serta cermat dalam mengambil keputusan terbaik atas dasar kepekaan.
3. Memiliki sikap berorientasi ke depan sehingga punya kemampuan mengantisipasi perkembangan lingkungan yang terbentang di hadapannya.
4. Memiliki sikap mandiri berdasarkan keyakinan akan kemampuan pribadi serta terbuka menyimak dan menghargai pendapat orang lain, namun cermat dalam memilih yang terbaik bagi diri dan perkembangan pribadinya.

### **2.2.3.1. Kode etik profesi**

Kode Etik merupakan :

1. Standar-standar etika menjelaskan dan menetapkan tanggung jawab terhadap klien, institusi, dan masyarakat pada umumnya.
2. Standar-standar etika membantu tenaga ahli profesi dalam menentukan apa yang harus mereka perbuat kalau mereka menghadapi dilemma-dilema etika dalam pekerjaan.
3. Standar-standar etika membiarkan profesi menjaga reputasi atau nama dan fungsi-fungsi profesi dalam masyarakat melawan kelakuan-kelakuan yang jahat dari anggota-anggota tertentu.
4. Standar-standar etika mencerminkan/membayangkan pengharapan moral-moral dari komunitas, dengan demikian standar-standar etika menjamin bahwa paraanggota profesi akan menaati kitab UU etika (kode etik) profesi dalam pelayanannya.
5. Standar-standar etika merupakan dasar untuk menjaga kelakuan dan integritas atau kejujuran dari tenaga ahli profesi.
6. Perlu diketahui bahwa kode etik profesi adalah tidak sama dengan hukum atau undang-undang. Seorang ahli profesi yang melanggar kode etik profesi akan menerima sanksi atau denda dari induk organisasi profesinya ([widodo: 2009](#)).

Tanpa Profesionalisme sebuah institusi, sebuah organisasi dan perusahaan tidak akan bertahan lama dan langgeng, karena jiwa profesionalisme inilah yang menghidupkan setiap aktivitas-aktivitas yang ada didalamnya. Tuntutan atas profesionalisme, sebagai suatu faham dan konsep idealism professional,

sering dijadikan tuntutan terhadap keberadaan pegawai di lingkungan birokrasi pemerintahan. Profesionalisme yang tinggi akan menghasilkan kinerja karyawan yang berkualitas (Cully: 1969). Dari penjelasan tersebut maka hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini adalah:

H2: Profesionalisme mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

#### **2.2.4. Kepuasan Kerja**

Pendapat Wexley dan Yuki dalam bukunya As'ad (2000:103) bahwa kepuasan kerja ialah perasaan seseorang terhadap pekerjaan. Sedangkan pendapat Blum dalam buku yang sama mengatakan kepuasan kerja merupakan sikap umum yang merupakan hasil dari beberapa sikap khusus terhadap factor-faktor pekerjaan, penyesuaian diri, dan hubungan sosial individu di luar kerja.

Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, selisih antara banyaknya imbalan yang diterima seseorang pekerja dan banyaknya imbalan yang mereka yakini seharusnya diterima. Kepuasan kerja umumnya mengacu pada sikap seorang pegawai. Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan. Jadi kepuasan kerja berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi. (Robbin: 1998)

Kepuasan kerja adalah bagian kepuasan hidup, sifat lingkungan seseorang diluar pekerjaan mempengaruhi perasaan didalam pekerjaan. Demikian juga

halnya karena pekerjaannya merupakan bagian penting kehidupan, kepuasan kerja mempengaruhi kepuasan hidup seseorang (Sari: 2006).

Pendapat Luthan (1992: 73) mendefinisikan kepuasan kerja merupakan suatu yang menyenangkan atau emosional yang positif dari hasil penilaian suatu pekerjaan atau pengalaman kerja itu merupakan hasil dari persepsi bagaimana mencapai sesuatu pekerjaan itu dengan baik yang merupakan pemikiran yang sangat penting. Ada tiga dimensi pentingnya kepuasan kerja pertama kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan emosional terhadap situasi pekerjaan. Kedua kepuasan kerja sering ditetapkan oleh bagaimana mendapatkan hasil yang baik atau kelebihan pengharapan. Ketiga kepuasan kerja mewakili beberapa hubungan sikap.

Kepuasan kerja merupakan suatu tanggapan yang efektif atau emosional yang mengarah pada suatu pekerjaan. Dengan kata lain kepuasan kerja mencakup perasaan positif atau negative seseorang terhadap suatu pekerjaannya (Kreitner dan Kinichi: 1992).

Menurut Blum, dalam bukunya As'ad (2000:78) mengemukakan faktor-faktor yang memberikan kepuasan kerja sebagai berikut :

1. Faktor individual: umur, kesehatan, watak dan harapa.
2. Faktor sosial: hubungan kekeluargaan, pandangan masyarakat, kesempatan berekreasi, kegiatan peserikat pekerja, kebebasan berpolitik, dan hubungan masyarakat.
3. Faktor utama dalam pekerjaan, meliputi upah, pengawasan, ketentraman kerja, kondisi kerja, dan kesempatan untuk maju. Selain itu juga penghargaan

terhadap kecakapan, hubungan sosial dalam pekerjaan, ketepatan dalam penyelesaian konflik, perasaan diperlakukan dengan adil.

Kepuasan kerja sangat penting sekali dalam meningkatkan kinerja suatu perusahaan dan menjadi pertimbangan mutlak dalam mempertinggi efisiensi kerja. Efisiensi kerja pada pegawai akan menjadikan pegawai lebih terjaga, baik kondisi fisik maupun psikologinya, sehingga rasa bosan, cepat lelah, tidak bersemangat, perputaran kerja tinggi, dan sering absen dapat dihilangkan (Prestiyadi: 2008). Hipotesis yang akan diuji dalam penelitian ini yaitu H3: Kepuasan Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

#### **2.2.5. Displin Kerja**

Displin dapat didefinisikan sebagai suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Siswanto: 1987).

Untuk menciptakan disiplin dalam suatu pekerjaan harus ada penyelarasan antara individu sebagai pekerja dan alasan serta lingkungan tempat bekerja. Menurut Munir (2000) pada dasarnya ada tiga faktor yang berfungsi menumbuhkan dan memelihara disiplin yaitu: kesadaran, ketaatan, keteladanan.

Bentuk disiplin menurut Handoko (2001) dibagi dua yaitu:

1. Disiplin Preventive adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para karyawan agar mengikuti berbagai standart atau aturan sehingga penyelewengan dapat dicegah.

2. Displin Korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran lebih lanjut.

Menurut Bacal (2001) disiplin adalah sebuah proses yang digunakan untuk menghadapi masalah-masalah kinerja, proses ini melibatkan manajer dalam mengidentifikasi dan mengkomunikasikan masalah-masalah kinerja kepada pegawai. Dari penjelasan di atas maka hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

H4: Displin Kerja mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

#### **2.2.6. Kinerja**

Menurut Widagado (2000) kinerja adalah suatu fungsi dari usaha kompetisi, penting bagi individu percaya bahwa mereka dapat melaksanakan pada tingkatan yang dikehendaki. Dan kinerja individu adalah dasar kinerja organisasi. Faktor-faktor kinerja antara lain:

1. Struktur dan aktivitas pekerjaan.
2. Desain pekerjaan, struktur organisasi dan hubungan kerja.
3. Kemampuan, kecakapan dan pengetahuan.
4. Penghargaan, insentif dan pengakuan kinerja.
5. Motivasi

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan kewenangan dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan

secara legal, tidak melanggar hukum sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono: 2001).

Menurut Hasibuan (2007) Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Berdasarkan hasil penelitian Suparjono (2000) penilaian kinerja meliputi lima aspek yaitu : kerja sama, kesetiaan, kemampuan teknis, daya tangkap, daya tahan kerja.

Lima indikator untuk mengukur kinerja sektor publik yaitu produktivitas, kualitas pelayanan, responsivitas, resposibilitas dan akuntabilitas. Produktivitas adalah ukuran seberapa besar pelayanan publik itu menghasilkan yang diharapkan dari segi efisiensi dan efektifitas. Kualitas layanan ukuran citra yang diakui oleh masyarakat mengenai pelayanan yang diberikan yaitu masyarakat merasa puas atau tidak puas. Responsivitas adalah ukuran kemampuan organisasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat menyusun agenda dan prioritas pelayanan serta mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Resposibilitas adalah ukuran apakah pelaksanaan kegiatan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar. Akuntabilitas adalah ukuran seberapa besar kebijakan dan kegiatan organisai publik dapat dipertanggung jawabkan kepada rakyat atau konsisten dengan kehendak rakyat (Levine, dkk: 1990).

Hipotesis yang digunakan dalam penelitian ini yaitu H5: Gaji, Profesionalisme, Kepuasan Kerja dan Displin Kerja secara bersama-sama mempunyai pengaruh terhadap Kinerja Aparat Pemerintah.

### 2.3. Rerangka Konseptual

Sesuai dengan hubungan antara Gaji, Profesionalisme, Kepuasan kerja, dan Displin kerja diatas, maka dapat ditarik rerangka konseptual sebagai berikut:

Gambar 2.1

Rerangka Konseptual

