

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam penelitian ini memaparkan 5 (lima) penelitian terdahulu yang relevan dengan permasalahan yang akan diteliti tentang Kinerja Pegawai PT Trihasco Utama Dengan Menggunakan My Timesheet untuk WFH (*Work From Home*). Dari penelitian terdahulu ini, tidak menemukan penelitian dengan judul yang sama seperti judul penelitian yang diangkat. Berikut ini merupakan penelitian terdahulu yang telah dipublikasikan dalam bentuk jurnal terkait penelitian yang dilakukan:

JURNAL PERTAMA	
Nama Jurnal	Jurnal Manajemen Kewirausahaan
Edisi Vol. No. Tahun, ISSN	JMK 6 (1) 2021 P-ISSN: 2477-3166, E-ISSN: 2656-30430771
Nama	Ustadus Sholihin
Judul Artikel	Dampak Kompensasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Masa Pandemi Covid 19 dengan Kepuasan Kerja sebagai <i>Variable Intervening</i>
Metode Penelitian	Dalam penelitian ini menggunakan penelitian populasi atau sensus dengan jumlah karyawan dan bidan yang ada di RSIA Melinda Kediri berjumlah 50 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Data primer dengan kuesioner, data sekunder dengan penelitian terdahulu, jurnal, study literatur dan dokumentasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknis analisis data kuantitatif. Dalam

	<p>penelitian ini mencari pengaruh antara variableindependent yaitu kompensasi kerja terhadap variable dependent kinerja karyawan dengan variable kepuasan kerja sebagai variable intervening dengan menggunakan software spss versi 23 for windows. Untuk mendapatkan hasil uji analisis maka peneliti menggunakan Teknik analisis data sebagai berikut : uji validitas, uji reliabilitas, koefisien determinasi, uji parsial, uji simultan dan analisis jalur.</p>
Hasil Penelitian	<p>Menjelaskan tentang frekuensi distribusi masing masing item pernyataan dari masing masing indicator yang digunakan sebagai berikut :</p> <p>Langkah awal dilakukan analisis data mengenai tanggapan responden tentang variable kompensasi kerja .Variabel kompensasi kerja dalam penelitian ini diukur melalui 11 item pertanyaan yang mempresentasikan mengenai 4 indikator yang digunakan.</p>

JURNAL KEDUA	
Nama Jurnal	Jurnal Artikel
Edisi Vol. No. Tahun, ISSN	Vol. 1 (1), 2020, p : 11-11, ISSN : 2723-701X
Nama	Armediana Sukmarwati, Dra. Margarerha Suryaningsih, MS. , Dr. Ida Hayu DM, MM
Judul Artikel	Analisis Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gungpati Kota Semarang

Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Responden yang diambil untuk mendukung data kualitatif yaitu dipilih dari pengguna jasa layanan (masyarakat gunungpati yang saat itu mendapatkan layanan) sebanyak 17 orang.
Hasil Penelitian	Dilihat dari beberapa faktor yaitu individual memiliki keahlian yang cukup baik, namun pada kemampuan, latar belakang dan demografi sudah baik. begitu juga dengan faktor psikologis yaitu persepsi, personality, pembelajaran dan motivasi yang sangat baik, meskipun begitu attitude pegawai di kecamatan baik. selain itu terdapat faktor organisasi dengan sumber daya, kepemimpinan, penghargaan, struktur dan struktur sudah baik, begitu juga dengan job design yang sangat baik pula, hal ini dikarenakan masing-masing pegawai saling membantu satu sama lain.

JURNAL KETIGA	
Nama Jurnal	Jurnal Aplikasi Manajemen Ekonomi dan Bisnis
Edisi Vol. No. Tahun, ISSN	Vol 2, No. 1, Oktober 2017, ISSN 2541-1438
Nama	M. Ikhwan Maulana Haerudin
Judul Artikel	Pengaruh Gaji dan Insentif terhadap Kinerja Karyawan dan <i>Organisational Citizenship Behavior</i> (OCB) pada Hotel <i>Grand Clarion</i> di Makasar

<p>Metode Penelitian</p>	<p>Variabel dan Desain Penelitian</p> <p>Variabel Penelitian</p> <p>Berdasarkan judul yang diajukan, maka variabel yang digunakan dalam penelitian ini adalah variabel bebas yakni gaji dan insentif sedangkan variabel terikat yakni kinerja karyawan.</p> <p>Desain Penelitian</p> <p>Dalam penelitian diperlukan adanya suatu desain penelitian atau strategi penelitian untuk membantu penulis dalam melaksanakan penelitian. Desain penelitian berisi tentang langkah-langkah kegiatan mulai dari tahap persiapan sampai tahap penulisan dan pelaporan hasil penelitian yang diperoleh. Adapun langkah-langkah yang penulis lakukan dalam penelitian ini adalah dengan penelitian pustaka yaitu pengumpulan data yang dilakukan melalui beberapa buku-buku maupun bacaan lainnya yang berkaitan dengan manajemen sumber daya manusia dan sistem penggajian. Penelitian lapangan yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan kuesioner.</p> <p>Teknik Pengumpulan Data</p> <p>Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (teknik angket). Dengan menggunakan angket diharapkan responden dapat memberikan tanggapannya tentang pengaruh gaji dan insentif terhadap kinerja karyawan pada Hotel Grand Clarion dengan menggunakan item-item pertanyaan secara tertulis yang diberikan kepada responden harus</p>
--------------------------	---

	<p>dijawab.</p> <p>Teknik Analisis Data</p> <p>Metode analisis data yang digunakan adalah metode analisis regresi berganda dengan dua variabel.</p> <p>Analisis ini untuk mempelajari hubungan fungsional antara dua variabel bebas atau variabel independen (X) dengan satu variabel terikat atau variabel dependen (Y).</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Analisis Deskriptif</p> <p>Salah satu upaya yang dilakukan perusahaan untuk tetap mampu bersaing, adalah peningkatan kinerja pelayanan, oleh karena itulah dalam peningkatan kinerja maka salah satu faktor yang berpengaruh adalah sumber daya manusia. Salah satu upaya yang ditempuh Hotel Grand Clarion di Kota Makassar dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan adalah perlu memperhatikan mengenai pemberian motivasi ekstrinsik seperti gaji dan insentif.</p> <p>Analisis tanggapan responden mengenai pemberian gaji dan insentif</p> <p>Untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia dalam kaitannya dengan peningkatan motivasi kerja karyawan pada Hotel Grand Clarion di Kota Makassar, maka salah satu upaya yang dilakukan oleh perusahaan adalah pemberian gaji dan insentif. Dengan adanya pemberian gaji dan insentif maka dapat memungkinkan perusahaan dalam meningkatkan kerja karyawan. Dalam melakukan</p>

	dorongan untuk meningkatkan kinerja karyawan maka Hotel Grand Clarion di Kota Makassar harus memperhatikan pemberian gaji dan insentif.
--	---

JURNAL KEEMPAT	
Nama Jurnal	Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis
Edisi Vol. No. Tahun, ISSN	Vol. 4, No.01, July 2016, p-ISSN: 2337-7887
Nama	Nur Rahmah Andayani, S.IP., M.Si, Priskila Makian
Judul Artikel	Pengaruh Pelatihan dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan Bagian PT. PCI Elektronik international
Latar Belakang	<p>Sejak tahun 2003, AFTA (Asean Free Trade) telah diberlakukan secara bertahap di lingkup negara-negara ASEAN, dan perdagangan bebas akan berlangsung sepenuhnya mulai tahun 2008, selanjutnya mulai tahun 2010 perdagangan bebas di seluruh wilayah Asia Pasifik akan dilaksanakan. Tantangan bagi setiap perusahaan adalah menyiapkan diri menghadapi globalisasi perekonomian untuk mendapatkan keuntungan secara maksimal sekaligus mengurangi kerugian dari persaingan global melalui pengelolaan sumber daya yang efisien dan efektif.</p> <p>Kualitas sumber daya manusia ditentukan oleh sejauh mana sistem di bidang sumber daya manusia ini</p>

	<p>sanggup menunjang dan memuaskan keinginan karyawan maupun perusahaan. Peningkatan pengetahuan, skill, perubahan sikap, perilaku, koreksi terhadap kekurangan-kekurangan kinerja dibutuhkan untuk meningkatkan kinerja dan produktifitas melalui pelatihan dan motivasi dari pimpinan atau perusahaan. Pelatihan akan memberikan kesempatan bagi karyawan mengembangkan keahlian dan kemampuan baru dalam bekerja agar apa yang diketahui dan di kuasai saat ini maupun untuk masa mendatang dapat membantu karyawan untuk mengerti apa yang sebenarnya dikerjakan dan mengapa harus dikerjakan, memberikan kesempatan untuk menambah pengetahuan, keahlian sedangkan dengan motivasi akan memberikan kesempatan kepada karyawan untuk mengalahkan ego individu dan memperkuat komitmen karyawan pada perusahaan.</p>
Metode Penelitian	<p>Penelitian ini menggunakan metode <i>explanatory research</i>, yaitu penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya. Dalam hal ini , hubungan yang akan ditelaah adalah Pelatihan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja karyawan (Y).</p> <p>Populasi dalam penelitian ini adalah Karyawan bagian produksi PT.PCI Elektronik Internationalk</p>

	<p>yang berjumlah 78orang.</p> <p>Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh di pengumpulan data dilakukan dengan menyeluruh(sensus)</p>
<p>Hasil Penelitian</p>	<p>Karakteristik Responden</p> <p>Responden dalam penelitian ini dikategorikan Berdasarkanjenis kelamin, umur, tingkat pendidikan, status pernikahan, lama bekerja.</p> <p>Jenis Kelamin</p> <p>Berdasarkan data diketahui bahwa responden laki-laki sebanyak 40 orang atau sebesar 51,3%. Reponden yang berjenis kelamin perempuan sebanyak 38 orang atau sebesar 48,7%. Ini berarti dalam penelitian ini responden perempuan lebih banyak jumlahnya dibandingkan dengan responden laki-laki.</p> <p>Usia</p> <p>Dari data diatas diketahui bahwa responden yang berusia 18-25 Tahun sebanyak 30 orang dengan persentase 38,5%. Responden yang berusia 26-33 Tahun sebanyak 24 orang dengan persentase 30,8%. Dan responden dengan usia 34 – 41 Tahunsebanyak 24 orang dengan persentase 30.8%. Dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak didapat pada usia 18-25 tahun yaitu dengan jumlah 30 responden.</p> <p>Tingkat Pendidikan</p> <p>Dari data diatas diketahui bahwa responden yang berpendidikan berpendidikan SMA atau SMK</p>

	<p>sebanyak 34 orang dengan persentase 43,6%. Responden yang berpendidikan Diploma sebanyak 27 orang dengan persentase 34,6%. Responden yang berpendidikan strata 1 sebanyak 17 orang dengan persentase 21,8%. Dapat disimpulkan bahwa data responden paling banyak didapat pada tingkat pendidikan SMA yaitu dengan jumlah 34 responden.</p> <p>Status Pernikahan</p> <p>Dari data diatas diketahui bahwa responden yang menikah sebanyak 43 orang dengan persentase 55,1%. Responden yang belum menikah sebanyak 35 orang dengan persentase 44,9%. Dapat disimpulkan bahwa data responden yang paling banyak didapat pada status pernikahan yang sudah menikah dengan 43 responden.</p> <p>Lama Bekerja</p> <p>Dari data diatas diketahui bahwa responden yang lama bekerja selama 6 bulan sebanyak 33 orang dengan persentase 42.3%. Responden yang lama bekerja selama 1 tahun sebanyak 30 orang dengan persentase sebanyak 38.5%. Responden yang lama bekerja >1 tahun sebanyak 15 orang dengan persentase 19,2%. Dapat disimpulkan bahawa data responden yang paling banyak didapat pada lama bekerja selama 6 bulan yaitu dengan jumlah 33 responden.</p>
--	---

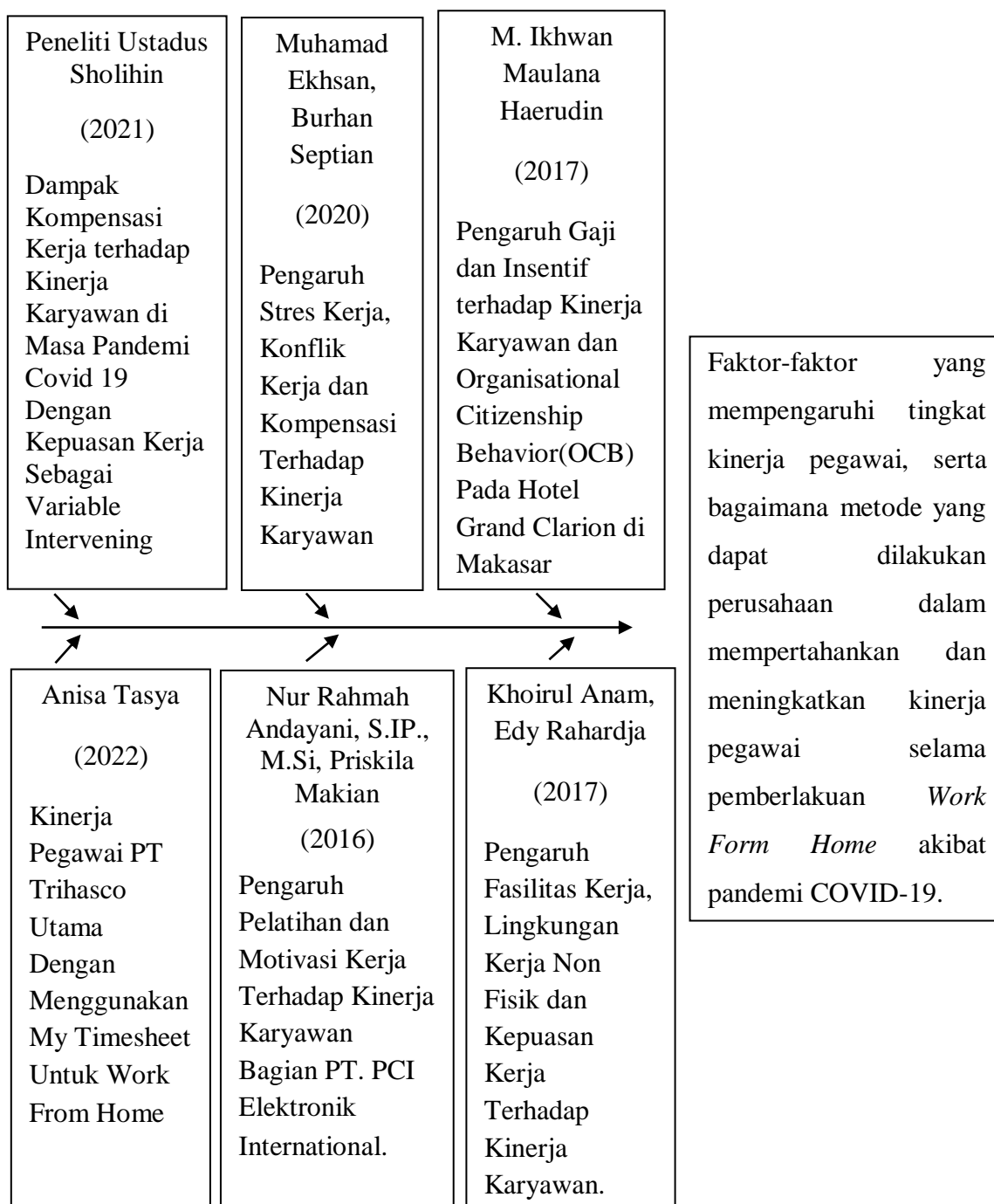
JURNAL KELIMA	
Nama Jurnal	Jurnal Ilmiah “Neo Politea” FISIP Universitas Al-

	Ghifari
Edisi Vol. No. Tahun, ISSN	<i>Volume 1, Nomor 2, Tahun 2020</i>
Nama	Iin Endah Setiawati, Fitri Andayani
Judul Artikel	Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Pemuda dan olahraga Kota Bandung
Metode Penelitian	Metode penelitian yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif. Penelitian dan pembahasan mengenai kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan menggunakan alat ukur dari John Miner (dalam Sudarmanto 2009:11) yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama
Hasil Penelitian	Penelitian kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung dengan menggunakan alat ukur dari John Miner (dalam Sudarmanto 2009:11) yakni kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja dan kerjasama pada umumnya belum optimal dikarenakan banyak sekali faktor penghambat kinerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kota Bandung seperti kurang meratanya pembagian tugas kerja, masih rendahnya kemampuan pegawai dalam hal teknis, lemahnya pengawasan dari pimpinan, kurangnya kerjasama sesama pegawai dan kurang efektifnya penggunaan waktu kerja sehingga hal tersebut dapat menghambat pekerjaan.

Perbedaan penelitian-penelitian terdahulu dengan skripsi ini yang berjudul Kinerja Pegawai PT Trihasco Utama Dengan Penggunaan My Timesheet Untuk WFH (*Work From Home*) yaitu terdapat perbedaan pada metode yang

digunakan. penelitian ini berfokus pada pengawasan dalam meningkatkan kualitas kinerja serta pencapaian hasil kerja kinerja pegawai di PT Trihasco Utama dengan memanfaatkan aplikasi My Timesheet. Dimana terdapat berbagai inovasi fitur yang disediakan oleh aplikasi tersebut dalam menunjang upaya pengawasan kinerja pegawai. Dengan persamaan yaitu pada upaya pengawasan dan peningkatan kinerja pegawai perusahaan selama pemberlakuan *Work From Home* akibat pandemi COVID-19.

Gambar 2.1
Fishbone Diagram



1.2 Kajian Teori

2.2.1 Pengertian Kinerja

Kinerja sudah menjadi kata populer yang sangat menarik dalam pembicaraan manajemen publik. Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi yaitu kinerja pegawai atau perorangan dan kinerja organisasi. Kinerja diartikan sesuatu yang ingin dicapai, prestasi yang diperhatikan dan kemampuan seorang. Kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya, (Sofyan Tsauri, 2014).

Selain itu (Muhamad Alwi, 2017) menjelaskan, kinerja adalah pencapaian hasil kerja seseorang pada fungsi kerja tertentu sebagai bentuk kontribusi pada organisasi selama periode waktu tertentu. Definisi kinerja menjadi dasar terpenting untuk memahami konsep kinerja.

Kinerjadiartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, (Armediana Sukmarwati, 2013).

Pada dasar kinerja kinerja merupakan sesuatu hal yang bersifat individual karena setiap karyawan memiliki tingkat kemampuan yang berbeda dalam mengerjakan tugasnya. Kinerja tergantung pada kombinasi antara kemampuan, usaha, dan kesempatan yang diperoleh, (Tun Huseno, 2016).

Menurut (Rosmaini & Tanjung, 2019) menjelaskan kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Untuk menghasilkan kinerja yang optimal dalam perusahaan dapat diukur dari hasil pekerjaan yang telah dilakukannya dibandingkan dengan standar yang telah ditetapkan oleh perusahaan karena keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh kinerja pegawai.

2.2.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Waluyo, 2020), *performance* dapat diartikan sebagai prestasi kerja atau hasil kerja. Tetapi sesungguhnya kinerja itu sendiri lebih berkaitan dengan pelaksanaan tugas yang telah diselesaikan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan berdasarkan tanggung jawabnya. Selanjutnya memaparkan, (Adhari, 2021), kinerja karyawan menunjukkan pada kemampuan internal dalam melakukan dan melaksanakan keseluruhan tugasnya yang menjadi tanggung jawabnya. Karyawan yang berkualitas dan memiliki pengetahuan yang tinggi akan sangat mempengaruhi peningkatan kinerja dari pegawai itu sendiri.

Selain itu, mengenai kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh pegawai individual atau secara sekelompok orang dalam suatu organisasi atau perusahaan secara kualitas dan kuantitas pada periode tertentu menrefleksikan seberapa baik individu tersebut dalam memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan dalam usaha pencapaian tujuan perusahaan, (Enny Widyaningrum et al., 2020).

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja pegawai dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi.

Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2009:549) :

- a. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.

- b. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecah masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
- c. Memperbaiki hubungan antar pegawai dalam aktifitas kerja dalam organisasi.

Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor menurut Kasmir (2016:189-193) dalam (Tri Juniarti et al., 2021) yaitu sebagai berikut:

- a. Kemampuan dan keahlian, merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.
- b. Pengetahuan, maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.
- c. Rancangan kerja, merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya.
- d. Kepribadian, yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama dengan lainnya.
- e. Motivasi kerja, merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

Dalam suatu organisasi pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif. Ciri ini menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam

diri pegawai untuk meningkatkan kinerja. Adapun ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain :

1. Kepercayaan diri.
2. Rasa tanggung jawab.
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan.
4. Pandangan ke depan.
5. Mampu menyelesaikan persoalan.
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah.
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan.
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

2.2.3 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pegawai dalam melaksanakan suatu kegiatan dalam sebuah organisasi. Kinerja seorang pegawai tidak selalu berada dalam kondisi yang baik, kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa hal. Terdapat faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Menurut Hasibuan yang dikutip Sutrisno, (2010) dalam (Daulay, 2019) kinerja dipengaruhi oleh tiga faktor yang terdiri dari:

- a. Efektivitas dan efisiensi.
- b. Otoritas dan tanggung jawab.
- c. Disiplin, dan
- d. Inisiatif.

Pekerja Kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tetapi berhubungan dengan faktor-faktor yang mempengaruhinya, kinerja dapat dipengaruhi oleh faktor internal dan faktor eksternal. Menurut Handoko, (2001:193) dalam (Akbar, 2018) mengatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh lima faktor antara lain yaitu:

- a. Motivasi, merupakan faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan yang harus dipenuhi. Kebutuhan-kebutuhan ini berhubungan dengan sifat hakiki manusia untuk mendapatkan hasil yang terbaik dalam kerjanya.
- b. Kepuasan kerja, mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini dapat terlihat dari sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.
- c. Tingkat stress, stress merupakan suatu kondisi ketegangan yang mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi sekarang. Tingkat stress yang terlalu besar dapat mengancam kemampuan seseorang untuk menghadapi lingkungan sehingga dapat mengganggu pelaksanaan pekerjaan mereka.
- d. Kondisi pekerjaan, yang dimaksud dapat mempengaruhi kinerja disini adalah tempat kerja, ventilasi, serta penyaluran dalam ruang kerja.

Dalam suatu organisasi, antara pegawai yang satu dengan pegawai yang lain mempunyai kinerja yang berbeda-beda. Perbedaan kinerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain tentu ada faktor penyebabnya. Pimpinan organisasi sangat menyadari adanya perbedaan prestasi kerja antara satu pegawai dengan pegawai yang lain yang berada di bawah pengawasannya. Secara garis besar perbedaan itu disebabkan oleh faktor-faktor yang mempengaruhinya. Menurut (Sedarmayanti, 2017) dalam (Pusparani, 2021) membedakannya menjadi dua faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja, yaitu:

- a. Sikap dan mental berkaitan dengan motivasi kerja, disiplin kerja dan etika kerja.
- b. Pendidikan.
- c. Keterampilan.
- d. Manajemen kepemimpinan.
- e. Tingkat penghasilan.

- f. Gaji dan kesehatan.
- g. Jaminan sosial
- h. Iklim kerja.
- i. Sarana dan prasarana
- j. Teknologi dan
- k. Kesempatan berprestasi.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa ada beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor tersebut dapat dibedakan menjadi dua yaitu :

a. Faktor internal

Faktor internal merupakan faktor yang berasal dari dalam diri pegawai antara lain minat dan motivasi dalam bekerja, pengetahuan, pengalaman, kepribadian dan kemampuan.

b. Faktor eksternal

Faktor eksternal merupakan faktor yang berasal dari luar diri pegawai yaitu dari organisasi di mana pegawai bekerja, antara lain imbalan, sarana dan prasarana, sistem informasi manajemen, kebijakan organisasi, dan tugas yang diberikan.

2.2.4 Standar Kinerja Pegawai

Pengukuran kinerja memberikan pada manajemen informasi yang dibutuhkan bagi pengambilan keputusan yang cerdas. Pengukuran kerja atau standar kinerja merupakan gabungan dari angka dan satuan. Angka memberikan gambaran seberapa besar dan satuan memberikan makna dari angka tersebut. Standar kinerja ini selalu dan harus diartikan dengan tujuan atau sasaran tertentu. Standar kinerja dapat merupakan ukuran satu dimensi maupun lebih, (Sulisworo, 2009)

Standar kinerja digunakan sebagai perbandingan antara tujuan dengan kinerja pegawai, (Silaen, 2021) menyatakan bahwa:

“Ada tiga macam kriteria yang sering digunakan dalam proses penilaian kinerja karyawan meliputi Hasil Kerja Individu, jika hasil kerja adalah aspek kerja yang diutamakan pada jabatan tersebut, maka hasil kerja individu dapat dijadikan kriteria penilaian. Selanjutnya perilaku, banyak jabatan sulit menentukan keluaran tertentu yang dapat dijadikan sebagai kriteria penilaian, oleh karena itu perilaku dapat dijadikan sebagai faktor penentu ektivitas kinerja karyawan. Dan terakhir traits merupakan karakteristik individu yang sering tampil dan menggambarkan tingkah laku individu”.

Standar kinerja dipakai apabila tidak mungkin menetapkan target berdasarkan waktu. Pekerja juga harus tau seperti apa wujud kinerja yang baik itu. Standar kinerja terfokus pada seberapa baik tugas akan dilaksanakan. Minimal sebuah standar kinerja harus berisi dua jenis informasi dasar tentang apa yang harus dilakukan dan seberapa baik harus melakukannya.

Menurut (Effendi, 2008) menyatakan, “Standar dapat dikaitkan dengan tolak ukur. Dalam kinerja juga terhadap standar kinerja tersebut atau pengukuran kerja, dimaknai untuk menentukan apakah mereka telah menghasilkan produk yang berkualitas. Pengukuran kinerja yang dimaksud untuk mengukur kinerja orgnasasi termasuk pengukuran atas produktivitas, efektivitas, kualitas dan ketepatan waktu”.

Lebih lanjut dijelaskan oleh (Erawati et al., 2017) bahwa standar kinerja sebagai berikut:

- a. Hasil kerja yaitu keberhasilan pegawai dalam pelaksanaan kerja biasanya terukur seberapa besar yang telah dihasilkan, berupa jumlahnya dan berapa besar kenaikannya.
- b. Perilaku yaitu aspek tindak tunduk karyawan dalam melaksanakan pekerjaan pelayanan bagaimana kesopanan, sikap, perilaku hasil baik terhadap sesama karyawan maupun kepada pelanggan.
- c. Atribut dan kompetensi, yaitu kemahiran dan penguasaan karyawan sesuai tuntutan jabatan, pengetahuan keterampilan, dan keahliannya.

- d. Komperatif, yaitu membandingkan hasil kerja karyawan dengan karyawan lainnya yang selevel dengan yang bersangkutan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa standar kinerja pegawai adalah tolok ukur minimal kinerja yang ada di sebuah organisasi sebagai pembanding antara tujuan atau target dengan hasil yang dicapai oleh pegawai. Standar kinerja dibuat berdasarkan kriteriakriteria yang realistis dan dapat diukur. Standar kinerja berisi kriteria pelaksanaan pekerjaan, aspek-aspek yang jelas dan dapat diukur dari pelaksanaan suatu pekerjaan, dan harus memiliki kriteria yang jelas agar penilai bebas dari bias dalam menilai.

2.2.5 Pengukuran Kinerja

Sistem pengukuran kerja merupakan alat sistem pengendalian penting yang digunakan oleh perusahaan untuk memotivasi karyawan agar mencapai tujuan perusahaan dengan perilaku sesuai dengan yang diharapkan oleh perusahaan. Begitu pula dengan pengukuran kinerja memberikan mekanisme penting bagi karyawan untuk digunakan dalam menyelesaikan tujuan dan standar-standar kinerja dan memotivasi kinerja individu di waktu selanjutnya, (Mintje, 2013)

Pengukuran kinerja merupakan proses penilaian tentang kemajuan pekerjaan yang dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi. 19 (sembilan belas) Pengukuran kinerja digunakan sebagai dasar untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan suatu kegiatan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut Mohamad Mahsun (2009:25) dalam (Darmasto & Restu Agusti, 2014), pengukuran kinerja atau *performance measurement* adalah suatu proses penilaian kemajuan pekerjaan terhadap tujuan dan sasaran yang telah ditentukan sebelumnya termasuk informasi atas efisiensi penggunaan sumber daya dalam menghasilkan barang dan jasa.

Dari beberapa pengertian tentang pengukuran kinerja maka dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja merupakan suatu sistem yang bertujuan

untuk membantu manajer perusahaan menilai pencapaian suatu tujuan melalui alat ukur. Hasil pengukuran tersebut dapat digunakan sebagai umpan balik yang memberikan informasi tentang pelaksanaan suatu kegiatan.

2.2.6 Indikator Kinerja Pegawai

Untuk melaksanakan penilaian kinerja pegawai, suatu organisasi sebaiknya menetapkan indikator-indikator kinerja sebagai standar pengukuran kinerja tersebut. Mangkunegara (2012) dalam (Elizar, 2018) kinerja dapat diukur berdasarkan ukuran indikator kinerja yang dikelompokkan ke dalam enam kategori berikut:

- a. Kualitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan perusahaan.
- b. Kuantitas kerja, kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan perusahaan.
- c. Keandalan kerja, pelaksanaan dalam mengikuti instruksi dan inisiatif, hati-hati, kerajinan dalam melaksanakan pekerjaan dan
- d. Sikap, pernyataan evaluatif terhadap objek, orang, atau peristiwa.

Indikator yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut (Ronal et al., 2014) adalah sebagai berikut:

- a. Ketepatan penyelesaian tugas merupakan pengelolaan waktu dalam bekerja dan juga ketepatan karyawan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kesesuaian jam kerja merupakan ketersediaan karyawan dalam mematuhi peraturan perusahaan yang berkaitan dengan ketepatan waktu kerja dan jumlah kehadiran.
- c. Tingkat kehadiran dapat dilihat dari jumlah ketidakhadiran karyawan dalam suatu perusahaan selama periode tertentu.
- d. Kerjasama antar karyawan merupakan kemampuan karyawan untuk bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas

ditentukan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

Rencana strategis tidak dapat diimplementasikan secara baik tanpa adanya indikator kinerja yang jelas, karena tidak ada tolok ukur yang jelas mengenai apa yang akan dicapai pada setiap kegiatan. Bernardin & Russel (2003) dalam (Wiji Rahayu, 2017) menyebutkan indikator-indikator kinerja antara lain:

- a. Kualitas, tingkatan dimana proses atau hasil penyelesaian suatu kegiatan mendekati sempurna.
- b. Kuantitas, produksi yang dihasilkan dapat ditunjukkan dalam satuan mata uang, jumlah unit atau jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan.
- c. Ketepatan waktu, dimana kegiatan tersebut dapat diselesaikan atau suatu hasil produksi yang ingin dicapai pada permulaan waktu yang ditetapkan bersamaan kordinasi dengan hasil produk yang lain dan memaksimalkan waktu yang tersedia untuk kegiatan lainnya.

Indikator kinerja diperlukan sebagai acuan kinerja pegawai dan patokan bagi karyawan terhadap kinerjanya. Indikator kinerja sebagai sarana untuk memonitor sejauh mana upaya yang telah dilakukan mendekati pencapaian kinerja yang telah direncanakan. Menurut(Ghazali, 2017)indikator kinerja dalam melaksanakan pekerjaan dilingkungan sebuah organisasi atau perusahaan mencakup lima unsur sebagai berikut:

- a. Kuantitas hasil kerja yang dicapai.
- b. Kualitas hasil kerja yang dicapai.
- c. Jangka waktu mencapai hasil tersebut.
- d. Kehadiran dan kegiatan selama hadir di tempat kerja.
- e. Kemampuan bekerjasama.

Penggunaan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah sutau aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Ukuran

kinerja seseorang harus relevan, signifikan, dan komprehensif. Seperti yang dinyatakan oleh Tjiptono dalam (Sulistiawan et al., 2017) ada beberapa indikator yang dijadikan tipe ukuran kinerja yaitu:

- a. Reliabilitas.
- b. Daya tanggap, dan
- c. Empati.

Menggunakan indikator kinerja sangat penting untuk mengetahui apakah suatu aktivitas atau program telah dilakukan secara efisien dan efektif. Menurut (Wardhani et al., 2016) untuk mengukur kinerja dapat menggunakan indikator-indikator sebagai berikut:

- a. Memahami tugas yang diberikan.
- b. Hasil kerja.
- c. Inovasi atau kreativitas.
- d. Sikap atau tindakan.
- e. Penggunaan jam kerja.

Indikator kinerja bisa dimaknai sebagai alat yang digunakan untuk mengukur pencapaian suatu target, baik dengan menggunakan ukuran kualitatif maupun ukuran kuantitatif. Dengan menggunakan indikator kinerja, suatu kinerja bisa dievaluasi apakah telah berhasil mencapai target yang telah ditentukan ataukah tidak. Berdasarkan penjelasan di atas, dapat ditarik kesimpulan bahwa indikator kinerja pegawai adalah karakteristik yang digunakan sebagai bahan penilaian kinerja pegawai terhadap hasil kerja dalam sebuah organisasi. Telah dipaparkan oleh para ahli bahwa ukuran indikator kinerja pegawai dapat dilihat dari berbagai aspek. Peneliti menyimpulkan bahwa ukuran indikator kinerja dapat dilihat dari:

- a. Kualitas, berkaitan dengan kerapian kerja dan ketelitian kerja atau tingkat kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaan.
- b. Kuantitas, berkaitan dengan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam suatu periode tertentu.
- c. Perilaku, yang berkaitan dengan tanggung jawab dan disiplin.
- d. Tanggung jawab terkait tugas pokok dan fungsi yang diberikan,
- e. Disiplin terkait dengan tingkat kehadiran dan kedisiplinan pegawai
- f. Kemampuan, berkaitan dengan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya dan tanggung jawabnya.

Indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai pada Subbag Umum Dinas Pendidikan, Pemuda, dan Olahraga adalah Standar Operational Prosedur (SOP), antara lain:

- a. Untuk pegawai yang melaksanakan tugas administrasi surat menggunakan indikator:
 1. Pembuatan surat
 2. Penomoran surat dan cap stempel
 3. Pengiriman surat
 4. Penerimaan surat masuk
- b. Untuk pegawai yang melaksanakan tugas pengelolaan arsip menggunakan indikator:
 1. Penerimaan dan penyimpanan arsip
 2. Pembuatan format, blanko peminjaman arsip
 3. Pelaksanaan peminjaman dan pengambilan arsip
 4. Pemeliharaan arsip
- c. Untuk pegawai yang melaksanakan tugas pengelolaan sarpras menggunakan indikator:
 1. Pembuatan rencana kebutuhan sarana dan prasarana.
 2. Penerimaan, penyimpanan, penyaluran barang.
 3. Penatausahaan barang.

4. Pelaksanaan penghapusan barang.
5. Pembuatan kartu inventaris ruanga.

2.2.7 Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut (Eko et al., 2017) penilaian kinerja atau *Performance Appraisal (PA)* adalah sebuah sistem yang formal digunakan dalam beberapa periode waktu tertentu untuk menilai prestasi kerja seorang karyawan. Selain itu, penilaian kinerja dapat berfungsi untuk mengidentifikasi, mengobservasi, mengukur, mendata, serta melihat kekuatan dan kelemahan dari karyawan dalam melakukan pekerjaan.

Selanjutnya, mengenai penilaian kinerja pegawai merupakan kegiatan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai tersebut selama berada di perusahaan. Dengan adanya penilaian kinerja perusahaan dapat mengambil tindakan, (Sukamto et al., 2021)

Sedangkan menurut Rivai (2009:549) dalam (Multi Amalia & Yuni Utami, 2018) mengatakan penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur dan menilai serta mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil termasuk ketidakhadiran.

Berdasarkan pengertian di atas, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dalam periode waktu tertentu untuk mengetahui hasil kerja pegawai sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Disamping itu, penilaian kinerja juga dapat digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan pegawai serta memberikan tanggung jawab yang sesuai kepada pegawai sehingga dapat melaksanakan tanggung jawab dengan lebih baik di masa mendatang.

2.3 Kerangka Berpikir

Melihat dari berbagai latar belakang permasalahan mengenai Kinerja Pegawai PT Trihasco Utama Melalui My Timesheet untuk WFH(*Work From Home*) yang telah diuraikan diatas. Indikator yang mempengaruhi Kinerja Pegawai menurut Simamora dalam (Purnama Sari, 2016) adalah sebagai berikut:

1. Kepatuhan pada peraturan

Untuk mengetahui bagaimana kepatuhan pegawai di PT Trihasco Utama pada saat WFH (*Work From Home*) dengan menggunakan aplikasi My Timesheet.

2. Efektif dalam bekerja

Pada indikator ini kita akan melihat apakah pegawai di PT Trihasco yang bekerja dengan sistem WFH (*Work From Home*) akan efektif dalam melakukan pekerjaan melalui aplikasi My Timesheet

3. Tindakan korektif

Untuk melihat apakah ada pelanggaran dalam sistem kerja pegawai di PT Trihasco Utama melalui aplikasi My Timesheet selama WFH (*Work From Home*), agar pelanggaran yang sama tidak terulang kembali.

4. Kehadiran tepat waktu

Untuk mengetahui apakah dengan sistem kerja WFH (*Work From Home*) melalui aplikasi My Timesheet di PT Trihasco Utama sudah bekerja sesuai waktu yang di tentukan.

5. Menyelesaikan pekerjaan tepat waktu

Untuk mengetahui apakah pegawai di PT Trihasco Utama menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dengan sistem kerja WFH (*Work From Home*) melalui aplikasi My Timesheet.

Tabel 2.1 Kerangka Berpikir

