

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai acuan dan bahan kajian yang nantinya dijadikan sebagai perbandingan fokus penelitian ini dengan penelitian sebelumnya. Penelitian terdahulu juga akan memberikan manfaat bagi penulis guna menambah informasi dan memperkaya teori yang akan dijadikan referensi oleh penulis, dan juga memberikan pengetahuan tentang masalah yang sama di daerah yang berbeda. Oleh karenanya, peneliti menyertakan hasil penelitian terdahulu yakni:

Pertama, Penelitian berjudul “Peningkatan Kinerja pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali ” yang ditulis oleh Angelia Marunus 2023, yang mana penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Hasil penelitian adalah bahwa kinerja pegawai pada Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali memiliki peringkat kinerja dalam kategori “Baik” terkait dengan indikator metrik kinerja yaitu kuantitas pekerjaan. Kualitas kerja, ketepatan waktu, ketekunan dan keterampilan kerja sama. Selain itu, kinerja aparat Pemerintah kabupaten Karangasem dan Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia meningkat setiap tahun berdasarkan hasil kinerja dan jadwal pelatihan dinas tersebut. Namun, masih banyak asn yang belum melaksanakan pendidikan dan pelatihan, sehingga para pegawai tersebut belum melaksanakan efisiensi kerjanya secara maksimal. Solusi yang diajukan adalah memaksimalkan peningkatan efisiensi kerja dengan tujuan meningkatkan pelayanan publik kepada masyarakat melalui pemaksimalan pendidikan dan pelatihan asn (Martunus, 2023)

Kedua, Penelitian berjudul “STRATEGI PENINGKATAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA DI BKPSDM KOTA TOMOHON PROVINSI SULAWAESI UTARA “ yang ditulis oleh Junio Garcia Axelferara 2023, yang mana penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil Temuan adalah Berdasarkan hasil kajian diketahui bahwa upaya peningkatan kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian dan Kepegawaian Kota Tomohon belum efektif. Untuk meningkatkan kinerja pemerintahan sipil, diperlukan strategi yang memanfaatkan struktur organisasi, agenda, dan anggaran yang tersedia di Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia dan Kepegawaian Kota Tomohon. Strategi tersebut juga harus mengoptimalkan penggunaan aplikasi SDM online dan memanfaatkan peraturan perundang-undangan yang membantu meningkatkan fungsi aparatur sipil negara. Selain itu, strategi lainnya adalah mengoptimalkan kegiatan pendidikan dan pelatihan di lingkungan Pemkot Tomohon mendukung peningkatan efisiensi operasional aparatur penyelenggara negara, memperkuat sarana dan prasarana. Indonesia. kemajuan ekonomi pada tahun 2023 dan juga memanfaatkan reformasi birokrasi di Indonesia saat ini(Garcia, Junio, 2023).

Ketiga, Penelitian Berjudul “ Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur Pemerintah di Kecamatan Sario Kota Manado “ yang ditulis oleh Daniel, Arie dan Deysi tahun 2022, yang mana penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif. Hasil penelitiannya adalah dimana posisinya sebagai bagian dari pemerintah kota, maka perlu adanya peranan aparatur operasional di kecamatan Sario agar dapat melaksanakan tujuan secara efektif dan efisien. Efisiensi operasional aparat kecamatan Sario sangat menentukan sejauh mana tujuan lembaga tersebut tercapai.memperoleh. Promosi potensi aparatur pemerintah seperti pendidikan dan pelatihan sangat penting sangat mempengaruhi perkembangan daerah. Namun, dijelaskan bahwa ada beberapa kendalaDalam pelaksanaannya. Misalnya, ada wabah penyakit

coronavirus 2019 (Covid-19), jadi pendidikan dan pelatihan tidak dapat dilakukan. pegawai terakhir dari kecamatan Sario mengikuti pendidikan dan pelatihan 2019. Selain itu, terdapat beberapa kendala dalam upaya tersebutPotensi perkembangan yang dilakukan oleh para pimpinan, seperti kurangnya partisipasi yang berpartisipasi dalam program olahraga dan kurangnya kreativitas pegawai di kecamatan Sario. Selain itu, sejumlah faktor menghambat pembangunan potensi ASN, apalagi mengingat kepekaan para agen ASN di kecamatan Sario yang masih sangat tinggikurangnya partisipasi dalam pemantauan pengembangan sumber daya manusia(Ottay et al., 2022).

Keempat, Penelitian Berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Pada BKPSDM Kabupaten Majene “ yang ditulis oleh Sri, Ismail dan Jurharni pada tahun 2019, yang mana metode penelitiannya menggunakan penelitian kualitatif dengan metode eksploratif dan induktif. Hasil penelitian ini diketahui bahwa untuk mencapai sumber daya manusia yang berkualitas di BKPSDM Kabupaten Majene strategi pembinaan yang dapat dilakukan adalah pelatihan yang teratur dan optimal, strategi lain juga dapat mempengaruhi keberhasilan pembangunan yaitu tingkat pendidikan karena semakin tinggi maka tingkat pendidikan maka semakin baik kualitas sumber daya manusia dan disusun sesuai dengan bidang ilmunya masing-masing, dalam proses rekrutmen hal ini juga berpengaruh karena sumber daya manusia akan menyaring diri sendiri sesuai dengan kapasitasnya. Faktor penghambat pengembangan Sumber Daya Manusia di wilayah kantor BKPSDM Kabupaten Majene antara lain kurangnya sumber daya manusia, mutasi kurang optimal yang menyebabkan banyak ASN beroperasi di bidang yang tidak sesuai dengan pengetahuannya dan anggaran yang tidak mencukupi menyebabkan kegiatan yang dapat mempengaruhi pengembangan sumber daya manusia Masyarakat menjadi terhambat (Sirih et al., 2019).

Kelima, Penelitian berjudul “Kinerja Aparatur Sipil Negara Dalam Memberikan Pelayanan Di Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Manado “ yang ditulis oleh Muhammad Is Jibrán, Agustinus B. Pati, Welly Waworundeng pada tahun 2022. yang mana menggunakan metode penelitian kualitatif, Hasil Penelitiannya menunjukkan Kinerja ASN pada BKPSDM Kota Manado dalam bidang urusan Pemerintahan fungsi penunjang Kepegawaian dan sesuai dengan Undang–Undang No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, BKPSDM melaksanakan kinerjanya melalui Manajemen ASN, namun dari aspek efektivitas dan efisiensi kerja masih lemah, aspek otoritas dan tanggung jawab masih kekurangan pegawai serta penempatan pegawai yang belum sesuai pada kompetensinya, serta aspek tingkat disiplin pegawai dan aspek tingkat inisiatif kerja masih rendah(Jibrán et al., 2022).

Keenam, Penelitian berjudul “Analisis Strategi Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Tanjungbalai” yang ditulis oleh Fatmawati pada tahun 2018, yang mana metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif deskriptif. Hasil Penelitiannya adalah dimana salah satu upaya yang dapat menentukan berhasilnya suatu organisasi, khususnya dalam organisasi pemerintah ditentukan oleh kinerja dan strategi yang digunakan untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan karyawan yang mana merupakan suatu bentuk atau aplikasi dari target atau hasil kerja yang dicapai melalui input dan output. Perbaikan kinerja baik untuk individu maupun kelompok menjadi pusat perhatian dalam upaya meningkatkan kinerja organisasi. Strategi Institusi pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai telah dapat meningkatkan kinerja pegawai karena strategi institusional menitik beratkan pada upaya pengembangan sumber daya manusia melalui peningkatan kemampuan dalam diri sehingga kreatif dan inovatif. Faktor pendukung kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Tanjungbalai antara lain sumber daya manusia yang

kompeten, kelengkapan fasilitas kerja, pembinaan disiplin, pendidikan dan pelatihan, pembagian kerja sesuai job deskriptif serta penempatan pegawai sesuai gelar, pangkat dan kemampuan(Fatmawati, 2018).

Ketujuh, Penelitian berjudul “Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan “ yang ditulis oleh Arifah Rosmajudi pada tahun 2019, yang mana penelitiannya menggunakan metode deskriptif. Hasil penelitiannya adalah menunjukkan bahwa Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah Kota Tasikmalaya telah berupaya mengembangkan Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Tasikmalaya dengan berbagai strategi, diantaranya melalui Diklatpim, Diklat Fungsional, Diklat Teknis, dan diarahkan untuk mengikuti seminar, workshop, magang, maupun mengikuti kursus yang dapat menunjang terhadap pengetahuan dan kemampuan kerja pegawainya, namun demikian masih terdapat beberapa hambatan dan tantangan dalam mencapai keberhasilannya(Fatmawati, 2018).

Kedelapan, Penelitian berjudul “Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Bagian Humas & Protokol Sekretariat Daerah Kabupaten Hulu Sungai Utara Kalimantan Selatan)” yang ditulis oleh Rahmat Noor Ridhani pada tahun 2018, yang mana metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif deskriptif, Hasil Penelitiannya adalah Kinerja pegawai dapat ditingkatkan melalui peningkatan gaji dan motivasi. Karyawan yang termotivasi akan penuh energi dan semangat, dan sebaliknya karyawan yang tidak termotivasi akan menimbulkan ketidakpuasan dan ketidakpuasan kerja, yang berujung pada kinerja yang buruk dan tujuan organisasi tidak tercapai. Dari hasil analisis diketahui prioritas perbaikan pengelolaan pemerintahan daerah, yaitu: fokus pada perubahan yang meliputi 4 (empat) prioritas perubahan yaitu sumber daya manusia, pemikiran dan budaya kerja, akuntabilitas dan pelayanan publik. Di bidang sumber daya manusia, antara lain menilai struktur organisasi dan proses kerja perangkat daerah dengan ukuran dan fungsi yang sesuai dengan sumber

daya yang tersedia, peningkatan kapasitas aparatur melalui pendidikan dan pelatihan serta formalitas. mendidik dan menerapkan hukuman yang konsisten kepada aparatur sipil yang melanggarnya (Ridhani, 2018).

Kesembilan, Penelitian berjudul “Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai” yang ditulis oleh Dafa Romi Ayas dan Kariaman Sinaga pada tahun 2019, yang metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif deskriptif, Hasil Penelitiannya adalah yang dilakukan ini diperoleh kesimpulan bahwa sesuai dengan alat analisis yaitu, analisis SWOT dan analisis kinerja dalam melihat efisien dan efektif sudah tercapai dan terkandung di dalam pelaksanaan Renstra tersebut, namun belum tercapainya kinerja secara baik dalam karena dari analisis capaian kinerja belum mencapai apa yang diharapkan BKD Kabupaten Serdang Bedagai dikarenakan kurangnya dana (Ayas & Sinaga, 2019).

Kesepuluh, Penelitian berjudul “Upaya Peningkatan Kinerja Dan Pengembangan Kompetensi Menuju ASN Bertaraf Internasional” yang ditulis oleh Dekki Ikrar Mahardhika, Karmanis, Rini Werdiningsih pada tahun 2021, yang mana metode penelitiannya menggunakan metode kualitatif deskriptif, Hasil Penelitiannya adalah Perkembangan saat ini semakin mengglobal di tengah revolusi industri 4.0 dan pembenahan birokrasi menuntut ASN untuk memiliki keterampilan beradaptasi dengan perubahan zaman sehingga dapat memanfaatkan perubahan lingkungan menjadi peluang untuk memberikan pelayanan yang lebih baik dan membangun pemerintahan. Pergeseran paradigma dalam pengembangan keterampilan dapat mendukung terwujudnya ASN yang cerdas untuk pemerintahan kelas dunia. Reformasi aparatur sipil negara merupakan salah satu upaya pemerintah untuk membangun birokrasi sejalan dengan Rencana Besar Reformasi Birokrasi. Agar ASN menjadi standar internasional tidaklah mudah karena harus didukung oleh semua pihak, baik regulasi yang

kelas maupun kesadaran masing-masing ASN. Peningkatan prestasi kerja dan pengembangan keterampilan disini sangat penting dalam menuju standar internasional ASN karena prestasi dan keterampilan inilah yang menjadi modal dalam penyelenggaraan ASN Kualitas pelayanan publik semakin konsisten dengan tujuan yang telah ditetapkan dari reformasi birokrasi (Mahardhika & Werdiningsih, 2021).

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan penelitian penulis karena sama-sama meneliti terkait bagaimana upaya ataupun pengembangan sumber daya ASN dalam penguatan kinerja. Namun pisau analisis yang dipakai oleh penelitian ini berbeda dengan penelitian yang akan dilakukan oleh penulis. Penelitian ini penulis menggunakan pendekatan peningkatan kinerja dengan pengembangan kompetensi dan Pengembangan sumber daya aparatur sipil negara peningkatan kinerja yang profesional. pengembangan aparatur sipil negara dilakukan melalui pengembangan keterampilan untuk mendukung kualifikasi kinerja yang baik dan profesional

2.2 Kerangka Teori

2.2.1 Peningkatan

Maslow dikenal dengan teori hierarki kebutuhannya yang menyatakan bahwa kebutuhan manusia dikategorikan secara bertahap, mulai dari kebutuhan fisiologis dasar hingga kebutuhan aktualisasi diri. Peningkatan kinerja dalam situasi ini dapat dicapai dengan memenuhi kebutuhan dasar pegawai hingga mencapai tahap aktualisasi diri dimana mereka berupaya memberikan kontribusi maksimal. Analisis: Meningkatkan kinerja dengan memahami kebutuhan motivasi karyawan akan membantu suatu organisasi menciptakan lingkungan kerja yang kolaboratif dan memotivasi, yang pada akhirnya meningkatkan produktivitas dan kinerja. Teori ini menyatakan bahwa perilaku karyawan dapat diubah dengan menggunakan penguatan positif atau negatif. Penguatan positif, seperti penghargaan dan pengakuan, mendorong perilaku yang diinginkan, sedangkan penguatan negatif, seperti hukuman dan umpan balik negatif, bertujuan untuk mengurangi atau menghilangkan

perilaku yang tidak diinginkan. , misalnya, manajer harus meningkatkan kinerja karyawan dengan memberikan penghargaan yang sesuai ketika karyawan memenuhi atau melampaui sasaran kinerja dan dengan memberikan umpan balik yang membangun untuk membantu mereka meningkatkan kemampuannya.

Peningkatan adalah proses atau tindakan untuk meningkatkan kualitas, efisiensi, kinerja, atau kondisi sesuatu. Dalam konteks organisasi, perbaikan mengacu pada berbagai aspek seperti peningkatan kinerja karyawan, peningkatan kualitas produk atau layanan, dan perbaikan proses bisnis. Tujuan perbaikan adalah untuk mencapai hasil yang lebih baik dan optimal

2.2.2 Kinerja

Menurut Spencer (Moeheriono, 2012:5) kompetensi dan kinerja memiliki hubungan yang erat dan mengikat. Jika terkait dengan kinerja seorang karyawan, serta kompetensi meliputi : motif (*motive*), keterampilan (*skill*), dan pengetahuan (*knowledge*). Di harapkan dari kinerja diatas dapat memprediksikan tingkah laku seseorang dalam sebuah kinerja dalam bekerja. Kompetensi selalu memuat tentang maksud dan tujuan tertentu, yang akan membuat suatu tindakan untuk menghasilkan sebuah hasil yang maksimal

kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang seperti yang diharapkan, dengan kata lain kinerja adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara maksimal dan diharapkan sempurna dimana dalam pengerjaannya dibutuhkan tanggung jawab yang besar sesuai dengan tugasnya.

Keberhasilan organisasi dapat dicapai apabila sumber daya manusia yang dimilikinya memiliki keterampilan dan kompetensi yang baik serta sesuai dengan pekerjaannya. Keterampilan dan kompetensi staf tercermin dalam kinerja yang dibawa staf dalam pelaksanaan tugasnya. kinerja memiliki dampak yang signifikan terhadap kelangsungan hidup perusahaan dan dapat membantu perusahaan

mencapai tujuannya. Kinerja karyawan yang baik adalah kinerja yang optimal ketika usahanya sesuai dengan harapan(Koch, 2022)

Kompetensi merupakan gambaran tentang apa yang untuk (*be able to do*) seseorang dalam suatu pekerjaan, berupa kegiatan, perilaku dan hasil yang seyogyanya dapat ditampilkan atau ditunjukkan. Wibowo (2012:324) (Hidayati et al., 2014) Kompetensi adalah kemampuan melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Dari kedua pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa arti dari kompetensi adalah suatu keharusan seseorang dalam melakukan pekerjaan dimana didalamnya disertai kemampuan dan keterampilan

kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Wibowo (2010) kinerja ada tantangan melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut, juga berarti prestasi kerja, pelaksanaan kerja, pencapaian kerja atau hasil kerja/unjuk kerja/penampilan kerja. kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses dan menurut Mangkunegara (2009) berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja

Dari kedua pengertian tersebut maka dapat diambil kesimpulan bahwa kinerja berbasis kompetensi adalah suatu kegiatan yang dilakukan secara maksimal dan penuh tanggung jawab dimana dalam melakukannya harus disertai dengan kemampuan dan keterampilan yang mendukung pekerjaan yang akan di selesaikan tersebut.

2.2.2.1 Cara Meningkatkan Kinerja

Dalam melakukan suatu pekerjaan kinerja seseorang sangat menentukan produktivitas pekerjaan. Untuk mencapai tujuan dari suatu pekerjaan maka ada beberapa cara yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kinerja (Moeheriono, 2012), yakni:

1. **Motivasi.** Motivasi yaitu dimana dorongan dari dalam individu maupun dari luar individu sangatlah menentukan seseorang dalam melakukan pekerjaan dimana jika tak ada minat atau ketertarikan pada bidang tertentu namun dipaksa untuk melakukannya maka hasilnya tidak akan maksimal atau kurang baik. Untuk membangkitkan motivasi seseorang harus mempunyai kesadaran akan tanggung jawabnya sehingga akan tumbuh rasa yang mendorong dirinya untuk melakukan suatu pekerjaan dengan maksimal. Selain dorongan dari diri sendiri, lingkungan sekitar juga sangat mempengaruhi minat seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan. Oleh karena itu, lingkungan yang mendukung akan mempengaruhi perilaku suatu individu.
2. **Pendidikan dan Pelatihan.** Pemberian training sebelum bekerja bermanfaat untuk memberikan bekal kepada calon pekerja agar lebih memahami system kerja yang akan dijalaninya. Sehingga calon pekerja menjadi lebih matang dalam mengemban tanggung jawabnya. Dalam pelatihan pemberian motivasi untuk calon karyawan agar lebih bersemangat dalam melakukan pekerjaan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh riwayat pendidikan yang ia tempuh. Contohnya seseorang yang mengambil jurusan akuntansi akan lebih matang saat bekerja di bank dibandingkan dengan jurusan yang bukan mengenai keuangan. Oleh karena itu riwayat pendidikan sangat mempengaruhi kinerja.
3. **Penunjang Sarana dan Prasarana dengan Teknologi.** Tidak dapat dipungkiri bahwa jaman modern seperti sekarang ini keberadaan teknologi sangat membantu manusia dalam

kehidupan sehari-hari. Misalnya pekerja yang hendak membuat laporan keuangan akan lebih efektif jika menggunakan computer dibandingkan dengan tulisan tangan. Karena akan membuat pekerjaan menjadi lebih cepat dan mudah. Oleh karena itu suatu instansi harus memperhatikan sarana dan prasarana yang mendukung pekerjaan tersebut.

2.2.2.3 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Adapun beberapa faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja karyawan menurut Panji dan Anoraga(Ciobanu & Androniceanu, 2015) (ismania.h, 2014) Keterampilan atau bakat , dimana bakat merupakan kemampuan bawaan sejak lahir dimana keterampilan ini sangatlah menentukan seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan.

1. Motivasi atau dorongan dimana dorongan dari dalam individu maupun dari luar individu sangatlah menentukan seseorang dalam melakukan pekerjaan dimana jika tak ada minat atau ketertarikan pada bidang tertentu namun dipaksa untuk melakukannya maka hasilnya tidak akan maksimal atau kurang baik.
2. Teknologi, di jaman yang serba canggih seperti ini tidak dapat dipungkiri bahwa teknologi dapat membantu manusia dalam melakukan tugasnya, oleh karena itu ketersediaan teknologi dapat mempengaruhi suatu kinerja.

Dalam mempelajari kompetensi,karena kompetensi suatu nilai yang krusial dan sangatlah bersifat sosial. Maka dari itu kompetensi bisa memberi suatu identitas dan visibilitas sosial. Pengukuran kompetensi di dasarkan pada individual untuk memudahkan pihak pengelola manajemen dan manajer sumber daya manusia supaya lebih mudah dalam menempatkan seseorang yang tepat juga dalam kinerjanya (*the right man on the right job*). Awalnya para psikolog menerapkan pendekatan psikolog terhadap kompetensi individu setiap orang dalam mengidentifikasi aktivitas yang dibutuhkan dalam sebuah pekerjaan, lalu dilakukanya tes-tes untuk mengukur kemampuan yang dibutuhkan dalam pelaksanaan pekerjaan.

Kinerja merupakan sebuah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan dalam mewujudkan sebuah sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang tertuang melalui perencanaan strategis organisasi. Kinerja dapat dilihat dan diukur jika individu seseorang atau kelompok karyawan yang sudah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditentukan oleh organisasi. Oleh sebab itu jika tanpa tujuan dan target yang ditentukan dalam pengukuran, maka kinerja seseorang tidak akan dapat diketahui bila tidak ada tolak ukur keberhasilannya.

Menurut Prawirosentono kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika. Berikutnya kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu dengan keahlian tertentu. Senada dengan pendapat tersebut, kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan pegawai dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Noor et al., 2023).

Kinerja merupakan suatu hal yang penting untuk mengatur keberhasilan suatu organisasi seperti pemerintah daerah dalam mencapai tujuannya. Setiap organisasi selalu melakukan penilaian terhadap kinerja anggotanya karena hal tersebut dapat dijadikan sebagai input bagi perbaikan dan peningkatan kinerjanya di kemudian hari. Kinerja dapat menunjukkan tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja juga menyangkut efektifitas, yaitu sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil dapat dicapai oleh suatu organisasi

kinerja atau *performance* sebagai hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral

maupun etika(Gajenderan et al., 2023).

2.3 Pengembangan Sumber Daya Aparatur Sipil Negara

2.2.3.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia

Pada hakikatnya pengembangan adalah upaya pendidikan baik yang dilaksanakan secara sadar, terencana, mengembangkan, suatu dasar keinginan serta kemampuan-kemampuan sebagai meningkatkan, mengembangkan diri kearah tercapainya martabat, mutu, dan kemampuan manusiawi yang optimal dan pribadi mandiri(Wiryokusumo, 2014)

Pengembangan menurut Sikula dalam Priansa (2016: 147) (N, 2022) merupakan upaya melalui beberapa proses pendidikan jangka panjang yang melibatkan metode terstruktur dan terorganisir dengan tujuan karyawan manajerial memperoleh pengetahuan secara konseptual dan teoritis. berdasarkan paparan pendapat para ahli diatas, pengembangan merupakan upaya yang dilakukan untuk mengembangkan serta meningkatkan kapasitas dan kualitas sesuatu dengan metode tertentu dalam menciptakan mutu yang berkualitas

Menurut Sedarmayanti mengemukakan bahwa “Kualitas merupakan suatu ukuran yang menyatakan seberapa jauh telah dipenuhi berbagai persyaratan, spesifikasi, dan harapan”. Sedangkan sumber Daya Manusia dikemukakan pula oleh Sedarmayanti (2009:27) mengemukakan bahwa: Sumber daya manusia adalah tenaga kerja di dalam atau Pegawai di dalam suatu organisasi, yang mempunyai peranan penting dalam mencapai keberhasilan.

Pengembangan sumber daya manusia selalu diartikan sebagai investasi *human capital* yang harus dilakukan sejalan dengan investasi *physical capital*. cakupan pengembangan manusia tersebut meliputi pendidikan dan pelatihan, kesehatan, gizi, penurunan fertilitas, dan pengembangan entrepreneurial yang kesemuanya bermuara pada peningkatan produktivitas manusia. pengembangan sumber daya manusia merupakan kesempatan belajar untuk membantu individu atau pegawai dapat berkembang dalam jangka panjang (Bitrián et al., 2023), dalam arti

luas pengembangan sumber daya manusia dalam organisasi secara substansi dipahami sebagai proses peningkatan potensi atau kemampuan, kompetensi, dan karier dari pegawai/pegawai yang bersangkutan. Dimensi pengembangan, disamping peningkatan potensi dan kemampuan.

2.2.3.2 Pengertian ASN

Dijelaskan dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, bahwa pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut sebagai ASN adalah pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan disertai tugas berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Dijelaskan juga oleh W.J.S. Poerwadinata menjelaskan pengertian ASN berdasarkan kamus umum Bahasa Indonesia, kata Pegawai berarti : “orang yang bekerja pada pemerintah (perusahaan dan sebagainya)”. Sedangkan “Negeri” berarti “Negara” atau “Pemerintah” sehingga Pegawai Negeri adalah orang yang bekerja pada Pemerintah atau Negara. Pendapat lain tentang Pegawai juga dikemukakan oleh A.W. Widjaja berpendapat bahwa, Pegawai adalah merupakan tenaga kerja manusia jasmaniah maupun rohaniyah (mental dan pikiran) yang senantiasa dibutuhkan dan oleh karena itu menjadi salah satu modal pokok dalam usaha kerja sama untuk mencapai tujuan tertentu. Beliau juga mengatakan bahwa, pegawai adalah orang yang dikerjakan dalam suatu badan tertentu, baik di lembaga-lembaga pemerintah maupun dalam badan-badan usaha (Novieh, 2019).

Sesuai dengan pengertian ASN diatas maka dalam menjalankan tugasnya Pegawai ASN berperan sebagai pelaksana kebijakan publik, pelayanan publik dan perkeras dan pemersatu bangsa. tujuan pengembangan pegawai ASN untuk memperbaiki efektifitas kerja pegawai dalam mencapai hasil kerja yang telah ditetapkan dengan mengembangkan pengetahuan, keterampilan dan sikap yang bertanggung jawab terhadap segala hal berkaitan dengan tugasnya. pegawai yang kurang memiliki pengetahuan yang cukup tentang bidang kerjanya akan bekerja tidak lancar. pemborosan bahan, waktu dan faktor produksi lain akan

diperbuat oleh pegawai yang belum memiliki pengetahuan cukup terhadap bidang kerjanya. Pengetahuandan keterampilan saja belum cukup untuk menjamin suksesnya pencapaian tujuan. sikap pegawai terhadap pelaksanaan tugas juga merupakan faktor kunci dalam mencapai suksesnya tujuan organisasi

