

## BAB II

### KAJIAN TEORI

#### A. *Corporate Social Responsibility (CSR)*

##### 1. Definisi *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Menurut Kotler & Nancy mendefinisikan bahwa “*Corporate Social Responsibility* adalah komitmen perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan komunitas melalui praktik bisnis yang baik dan berkontribusikan sebagian sumber daya perusahaan”.<sup>14</sup> Secara umum *Corporate Social Responsibility* adalah komitmen perusahaan atau dunia bisnis untuk berkontribusi dalam pengembangan ekonomi yang berkelanjutan dengan memperhatikan tanggung jawab sosial perusahaan dan menitik beratkan pada keseimbangan antara perhatian terhadap aspek ekonomi, sosial, dan lingkungan.<sup>15</sup>

---

<sup>14</sup> Philip Kotler dan Nancy Lee, *CSR : Doing The Most Good For Your Company and Couse*, (New Jersi: John Willey and Sons. Inc, 2005),

<sup>15</sup> Hendrik Budi Untung, *Corporate Social Responsibility*, (Jakarta: Sinar Grafika Offset, 2008), 1

## 2. Manfaat *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Terdapat dua hal yang dapat mendorong perusahaan menerapkan *Corporate Social Responsibility*, yaitu bersifat dari luar perusahaan (*external drivers*) dan dari dalam perusahaan (*internal drivers*).

Adapun manfaat dari *Corporate Social Responsibility* adalah sebagai berikut :<sup>16</sup>

1. Meningkatkan penjualan dan *market share*.
2. Memperkuat *brand positioning*.
3. Meningkatkan citra perusahaan.
4. Menurunkan biaya operasi.
5. Meningkatkan daya tarik perusahaan di mata para investor dan analisis keuangan.

Dalam kutipan lain ditemukan manfaat *Corporate Social Responsibility* bagi perusahaan antara lain:

1. Mempertahankan dan mendongkrak reputasi serta citra merek perusahaan.
2. Mendapat lisensi untuk beroperasi secara sosial.
3. Mereduksi resiko bisnis perusahaan.
4. Melebarkan akses sumberdaya bagi operasional usaha.

---

<sup>16</sup> Danu Candra Indrawan, "Pengaruh *Corporate social Responsibility* terhadap kinerja Perusahaan" Skripsi, (24 Januari 2011), 19

5. Membuka pasar yang lebih luas.
6. Mereduksi biaya, misalnya terkait dampak pembuangan limbah.
7. Memperbaiki hubungan dengan *stakeholder*.
8. Memperbaiki hubungan dengan regulator.
9. Meningkatkan semangat dan produktifitas pegawai.
10. Peluang mendapatkan penghargaan.

Dengan melaksanakan *Corporate Social Responsibility* secara konsisten, dalam jangka panjang akan menumbuhkan rasa keberterimaan masyarakat terhadap kehadiran perusahaan. Kondisi seperti itulah yang pada gilirannya dapat memberikan keuntungan ekonomi-bisnis kepada perusahaan yang bersangkutan. *Corporate Social Responsibility* tidaklah harus dipandang sebagai tuntutan represif dari masyarakat, melainkan sebagai kebutuhan dunia usaha.<sup>17</sup>

### 3. Area Praktek dan Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility (CSR)*

Menurut Gurvy Kavei, Pakar manajemen dari Universitas Mancester, *Corporate Social Responsibility* dipraktekkan di tiga area yaitu:

1. Di tempat kerja, seperti aspek keselamatan kerja, pengembangan *skill* pegawai dan kepemilikan saham.
2. Di komunitas, antara lain dengan memberikan beasiswa dan pemberdayaan ekonomi.

---

<sup>17</sup> Hendrik Budi Untung, *Corporate Social Responsibility*, 6.

3. Terhadap lingkungan, misalnya pelestarian lingkungan dan proses produksi yang ramah lingkungan.

Pelaksanaan *Corporate Social Responsibility* pada umumnya dilaksanakan pada bidang yang meliputi:

1. Bidang Ekonomi

Dalam bidang ekonomi dapat dilakukan dengan cara pendayagunaan usaha mikro kecil dan menengah oleh perusahaan. Diantaranya adalah pendampingan kelompok usaha mandiri yang dilakukan dengan cara memberi pelatihan sehingga kapasitas kelompok bertambah, artinya modal dan jumlah anggota bertambah.

2. Bidang Agribisnis

Dalam bidang ini perusahaan dapat mendampingi dan mendanai para petani untuk membudidayakan tanaman tertentu. Diharapkan hasil panen mampu menambah dan memperbaiki perekonomian keluarga, akses ke pasar dibukakan dengan promosi secara luas.

3. Bidang Kesehatan

Setiap tahun diadakan pemberantasan dan pencegahan suatu penyakit oleh perusahaan.

4. Bidang Pendidikan

Dalam pelaksanaannya, perusahaan membangun sekolah dan mendatangkan guru-guru. Biaya operasional selama beberapa tahun

masa awal sekolah berdiri ditanggung perusahaan setelah mampu beroperasi sendiri baru diserahkan kepada pemerintah setempat.

#### 5. Bidang Infrastruktur

Perusahaan melakukan pembenahan dalam bidang fisik dimana perusahaan melakukan pembangunan beberapa proyek yaitu; seperti pembangunan sekolah dan asrama, pembangunan rumah ibadah dan gedung olah raga, renovasi beberapa bangunan, pembangunan jalan dan jaringan listrik.

#### 6. Bidang Sosial

Program ketahanan pangan yang dilaksanakan dengan cara mendampingi petani, memberikan pupuk dan bibit serta mengajari teknik budidaya tanaman.<sup>18</sup>

## **B. Zakat**

### **1. Definisi Zakat**

Secara lisan al Arab, zakat (al Zakat) ditinjau dari sudut bahasa adalah suci, tumbuh, berkah, dan terpuji. Sedangkan menurut istilah (*Syara*'), zakat adalah nama suatu ibadah wajib yang dilaksanakan dengan

---

<sup>18</sup> Hendrik Budi Untung, *Corporate Social Responsibility*, 4.

memberikan sejumlah kadar tertentu dari harta milik sendiri kepada orang yang berhak menerimanya menurut yang ditentukan syariat islam.<sup>19</sup>

## 2. Dalil-Dalil Zakat

Zakat merupakan konsep ajaran islam yang berlandaskan al-Quran dan Sunah Rasul bahwa harta kekayaan yang dipunyai seseorang adalah *amanat* dari Allah dan fungsi sosial. Dengan demikian, zakat adalah suatu kewajiban yang diperintahkan oleh Allah SWT. Ini dapat dilihat dari dalil-dalil, baik yang terdapat dalam al-Quran maupun yang terdapat dalam kitab-kitab hadis, antara lain sebagai berikut.

### a. Firman Allah SWT.

خُذِمْنَ أَمْوَالِهِمْ صَدَقَةً تُطَهِّرُهُمْ

Artinya “Ambillah dari harta mereka sedekah/zakat, untuk membersihkan mereka serta mensucikan mereka” (QS. At-Taubah [9] : 103).<sup>20</sup>

### b. Firman Allah SWT.

وَأَقِيمُوا الصَّلَاةَ وَآتُوا الزَّكَاةَ

Artinya “..... Dirikanlah shalat dan bayarlah zakat hartamu” (QS. An Nisa [4] : 77).<sup>21</sup>

<sup>19</sup> Elsi Kartika Sari, *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*, (Jakarta: PT. Grasindo, 2007), 10.

<sup>20</sup> Mujamma' al Malik Fath Li Tilaba'at al Mush-haf, *Al-Qur'an dan Terjemahannya* (Jakarta : Lembaga percetakan Al-Qur'an Raja Fath, 1074), 297

<sup>21</sup> *Ibid.*, 131.

## c. Firman Allah SWT.

وَفِي أَمْوَالِهِمْ حَقٌّ لِّلسَّائِلِ وَالْمَحْرُومِ

Artinya “Dan pada harta-harta mereka ada hak untuk orang miskin yang meminta dan orang miskin yang tidak mendapat bagian” (QS. Adz Dzariah [51] : 19).<sup>22</sup>

## d. Hadis Nabi Muhammad SAW.

عَنْ عَبْدِ اللَّهِ قَالَ . قَالَ رَسُولُ اللَّهِ صَلَّى اللَّهُ عَلَيْهِ وَسَلَّمَ . بُنِيَ  
الْإِسْلَامُ عَلَى خَمْسٍ شَهَا دَةً أَنْ لَا إِلَهَ إِلَّا اللَّهُ وَأَنَّ مُحَمَّدًا عَبْدُهُ  
وَرَسُولُهُ وَأَقَامَ الصَّلَاةَ وَآتَى الزَّكَاةَ وَحَجَّ الْبَيْتَ وَالصَّوْمَ  
رَمَضَانَ

Artinya “Dari Abdullah, dia berkata. Rasullh SAW bersabda. Islam didirikan atas lima sendi, bersaksi bahwa tidak ada tuhan kecuali Allah dan Muhammad Rasullah, mendirikan sholat, menunaikan zakat, haji ke baitullah dan berpuasa di bulan Ramadhan” (HR. Muslim).<sup>23</sup>

## 3. Syarat-syarat Harta yang Wajib Dikenakan Zakat

Menurut para ahli hukum Islam yang diperjelas oleh Yusuf Qardhawi, ada beberapa syarat yang harus dipenuhi agar kewajiban zakat dapat dibebankan pada harta kekayaan yang dipunyai orang muslim, ialah pemilik yang pasti/milik penuh (*almilkuttam*), berkembang (*an namaa*),

---

<sup>22</sup> *Ibid.*, 859.

<sup>23</sup> Elsi Kartika Sari, *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*, 11.

melebihi kebutuhan pokok, bebas dari hutang (sisa hutang), mencapai nishab, berlaku satu tahun (*al-haul*).<sup>24</sup>

#### 4. Golongan yang Berhak Menerima Zakat

Golongan atau orang-orang yang berhak menerima zakat ada 8 golongan (*al-ashnaf al-tasmiyah*) yang disebut dalam al-Quran yaitu pada surat at-Taubah : 60,

إِنَّمَا الصَّدَقَتُ لِلْفُقَرَاءِ وَالْمَسْكِينِ . وَالْعَامِلِينَ عَلَيْهَا وَالْمَوْلَةَ قُلُوبُهُمْ  
وَفِي الرِّقَابِ وَالْعَارِمِينَ وَفِي سَبِيلِ اللَّهِ وَابْنِ السَّبِيلِ . فَرِيضَةٌ مِنَ  
اللَّهِ . وَاللَّهُ عَلِيمٌ حَكِيمٌ .

Artinya “*Sesungguhnya zakat itu hanyalah untuk orang-orang fakir, orang miskin, amil zakat, yang dilunakkan hatinya (muallaf), untuk (memerdekakan) hamba sahaya, untuk (memerdekakan) orang yang berhutang, untuk jalan Allah dan untuk orang yang sedang dalam perjalanan, sebagai kewajiban dari Allah, Allah maha mengetahui, maha bijaksana. (Surat at-Taubah :60).*<sup>25</sup>

- a. Fakir; yaitu orang yang tidak mempunyai harta atau mata pencaharian layak yang bisa mencukupi kebutuhan-kebutuhannya baik sandang, papan dan pangan.
- b. Miskin; yaitu orang yang mempunyai harta atau mata pencaharian tapi tidak mencukupi.

<sup>24</sup> Elsi Kartika Sari, *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*, 15

<sup>25</sup> Mujamma' al Malik, *Al-Qur'an dan Terjemahannya*, 288

- c. Amil Zakat; yaitu suatu panitia atau badan yang dibentuk oleh pemerintah untuk menangani masalah zakat dengan segala persoalannya.
- d. Mu'allaf; ialah orang yang baru masuk Islam.
- e. Budak (*mukatab*); ialah budak yang melakukan transaksi dengan majikannya mengenai kemerdekaan dirinya dengan cara mengkredit dan transaksinya dianggap sah.
- f. Gharim; adalah orang-orang yang mempunyai beban hutang kepada orang lain.
- g. Sabilillah; ialah orang-orang yang berperang di jalan Allah dan mereka tidak mendapatkan bayaran resmi negara meskipun mereka tergolong orang yang kaya.
- h. Ibnu Sabil; adalah musafir yang akan berpergian atau yang sedang melewati tempat adanya harta zakat dan membutuhkan biaya perjalanan (yang mubah) menurut Syafi'iyah dan Hanafiyah.<sup>26</sup>

Selain *mustahiq* delapan *aṣnaf* yang disebutkan di atas, berdasarkan UU No. 38 Tahun 1999 tentang pengelolaan zakat, dapat diberikan kepada orang-orang yang paling tidak berdaya secara ekonomi, yaitu anak yatim,

---

<sup>26</sup> Lajnah Bahtsul Masail PCNU Pasuruan, *Fikih Zakat Versi Empat Madzhab*, (Pasuruan: Kuliah Syariah Pondok Pesantren Sidogiri, 2001), 11-17.

orang jompo, penyandang cacat, pengungsi yang terlantar dan korban bencana alam.<sup>27</sup>

## 5. Macam-Macam Zakat

Secara umum zakat terbagi menjadi dua macam, yaitu zakat jiwa (*nafs*) zakat fitrah dan zakat harta/zakat *maal*.

### a. Zakat jiwa (*nafs*) zakat fitrah

Zakat fitrah adalah zakat yang berfungsi mengembalikan manusia muslim kepada fitrahnya, dengan menyucikan jiwa mereka dari kotoran-kotoran (dosa-dosa) yang disebabkan oleh pengaruh pergaulan dan sebagainya sehingga manusia itu menyimpang dari fitrahnya. Yang dijadikan zakat fitrah adalah bahan makanan pokok bagi orang yang mengeluarkan zakat fitrah atau makanan pokok di daerah tempat berzakat fitrah seperti beras, jagung, tepung sagu, tepung gapek, dan sebagainya.

Zakat ini wajib dikeluarkan sesuai bulan Ramadhan sebelum shalat 'id, sedangkan bagi orang yang mengeluarkan zakat fitrah setelah dilaksanakan shalat 'id maka yang ia berikan bukanlah termasuk zakat fitrah tetapi merupakan sedekah. Banyaknya zakat fitrah untuk perorangan satu *sha'* (2,5 kg/3,5 liter) dari bahan makanan untuk

---

<sup>27</sup> Elsi Kartika Sari, *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*, 43.

membersihkan puasa dan mencukupi kebutuhan orang-orang miskin dihari raya idul fitri.<sup>28</sup>

b. Zakat Harta/Zakat *Maal*

Zakat harta/ zakat *maal* ialah zakat yang dikenakan atas harta (*maal*) yang dimiliki oleh. seorang atau lembaga dengan syarat-syarat dan ketentuan-ketentuan yang telah ditetapkan. *Maal* (harta) menurut bahasa ialah segala sesuatu yang diinginkan sekali oleh manusia untuk menyimpan dan memilikinya, sedangkan *maal* (harta) menurut hukum Islam adalah segala yang dapat dipunyai (dikuasai) dan dapat digunakan (dimanfaatkan) menurut kebiasaannya.

1) Jenis-Jenis Harta/*Maal* yang Wajib di Zakati

Pada umumnya dalam fikih Islam ialah harta kekayaan yang wajib dizakati atau dikeluarkan zakatnya digolongkan ke dalam kategori.

- a) Emas, perak dan uang (simpanan)
- b) Barang yang diperdagangkan/harta perniagaan
- c) Hasil pertanian
- d) Hasil peternakan
- e) Hasil tambang dan barang temuan

---

<sup>28</sup> Elsi Kartika Sari, *Pengantar Hukum Zakat dan Wakaf*, 21-22

6. Lain-lain (zakat profesi, saham, rezeki tidak terduga, undian (kuis) berhadiah.<sup>29</sup>

## 2) Zakat Profesi

Zakat profesi termasuk dalam kategorizakat *maal*, zakat profesi merupakan hasil *ijtihad* ulama' kotemporer, yang awalnya belum dikenal dalam khazanah Islam. Hasil profesi yang berupa harta dikategorikan berdasarkan *qiyas* atas kemiripan (*syabbah*), termasuk karakteristik harta zakat yang telah ada ialah bentuk harta yang diterima sebagai penghasilan berupa uang yang *nişabnya* senilai 520 kg beras diqiyaskan dengan zakat pertanian, sedangkan *nişabnya* 85 gram emas maka diqiyaskan dengan zakat emas yang besarnya 2,5%.<sup>30</sup>

## 6. Hikmah dan Manfaat Zakat

Zakat mempunyai banyak hikmah, baik yang berkaitan dengan hubungan manusia dengan Tuhannya, maupun hubungan sosial kemasyarakatan diantara manusia adalah :

- a. Menyucikan diri dari kotoran dosa, memurnikan jiwa, menumbuhkan akhlak mulia menjadi murah hati, memiliki rasa kemanusiaan yang tinggi, dan mengikis sifat bakhil (kikir), serta

---

<sup>29</sup> *Ibid.*, 25

<sup>30</sup> *Ibid.*, 34

serakah sehingga dapat merasakan ketenangan batin, karena terbebas dari tuntutan Allah dan tuntutan kewajiban masyarakat.

- b. Menolong, membina, dan membangun kaum yang lemah untuk memenuhi kebutuhan pokok hidupnya, sehingga mereka dapat melaksanakan kewajiban-kewajibannya terhadap Allah SWT.
- c. Memberantas penyakit iri hati dan dengki yang biasanya muncul ketika melihat orang-orang sekitarnya penuh dengan kemewahan, sedangkan ia sendiri tak punya apa-apa dan tidak ada uluran yangan dari mereka (orang kaya).
- d. Menuju terwujudnya sistem masyarakat Islam yang terdiri atas prinsip umat yang satu, persamaan derajat, hak dan kewajiban, persaudaraan Islam, dan tanggung jawab bersama.
- e. Mewujudkan keseimbangan dalam distribusi dan kepemilikan harta serta keseimbangan tanggung jawab individu dalam masyarakat.
- f. Mewujudkan kesejahteraan masyarakat yang ditandai dengan adanya hubungan dengan yang lainnya rukun, damai, dan harmonis, sehingga tercipta ketentraman dan kedamaian lahir dan batin.<sup>31</sup>

---

<sup>31</sup> *Ibid.*, 13

## C. Kinerja Pegawai

### 1. Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan istilah yang berasal dari kata *Job Performance* atau *actual Performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai seseorang), dapat pula diartikan sebagai perbandingan hasil yang dicapai dengan peran serta dengan tenaga kerja per satuan waktu. Definisi kinerja menurut Mangkunegara yaitu kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.<sup>32</sup>

Bernardin dan Russel memberikan pengertian atau kinerja sebagai berikut : *“performance is defined as the record of outcomes produced on a specified job function or activity during time period”*. Prestasi atau kinerja adalah catatan tentang hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan tertentu atau kegiatan selama kurun waktu tertentu.

Dessler berpendapat : kinerja (prestasi kerja) pegawai adalah prestasi aktual pegawai dibandingkan dengan prestasi yang diharapkan dari pegawai. Prestasi kerja yang diharapkan adalah prestasi standar yang disusun sebagai acuan sehingga dapat melihat kinerja pegawai sesuai

---

<sup>32</sup> No name, *“Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Hadji kalla Cabang Alauddin Makassar”*, dalam <http://repository.unhas.ac.id/bitstream/handle/123456789/1657/BAB12-YUSRAN%20ASSAGA F.doc?sequence=1> (Diakses 19 April 2013)

dengan posisinya dibandingkan dengan standar yang dibuat. Selain itu dapat juga dilihat kinerja dari pegawai tersebut terhadap pegawai lainnya.<sup>33</sup>

## 2. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja pegawai merupakan suatu proses yang digunakan majikan untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan yang dimaksudkan. Penilaian pegawai merupakan evaluasi yang sistimatis dari pekerjaan pegawai dan potensi yang dapat dikembangkan. Penilaian adalah proses penaksiran atau penentuan nilai, kualitas, atau status dari beberapa objek, orang ataupun sesuatu.<sup>34</sup>

Pendapat yang lain dari penilaian kinerja merupakan suatu proses menilai hasil karya personil dengan menggunakan instrumen penilaian kinerja dengan membandingkannya dengan standar baku. Melalui penilaian itu kita dapat mengetahui apakah pekerjaan itu sudah sesuai atau belum dengan uraian pekerjaan yang telah disusun sebelumnya.

### a. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja mencakup faktor-faktor :

---

<sup>33</sup> Hendri, "*Teori Kinerja*", dalam <http://teorionline.wordpress.com/2010/01/25/teori-kinerja/> (25 januari 2010)

<sup>34</sup> Sanjaya Yasin "*Pengertian kinerja menurut para ahli*", dalam <http://www.sarjanaku.com/2012/06/pengertian-kinerja-definisi-teori.html> (20 April 2013)

- 1) Pengamatan, yang merupakan proses menilai dan menilai perilaku yang ditentukan oleh sistem pekerjaan.
- 2) Ukuran, yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja seorang personel dibandingkan dengan uraian pekerjaan yang telah ditetapkan untuk personel tersebut.
- 3) Pengembangan, yang bertujuan untuk memotivasi personel mengatasi kekurangannya dan mendorong yang bersangkutan untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada pada dirinya.

b. Aspek Evaluasi Penilaian Kinerja

Untuk melakukan evaluasi maka manager akan menilai kinerja massa lalu seorang pegawai. Evaluator menggunakan informasi untuk menilai kinerja dan kemudian menggunakan data tersebut dalam keputusan-keputusan promosi, demosi, terminasi dan kompetensi. Teknik evaluatif membandingkan semua pegawai satu dengan yang lain atau terhadap beberapa standar sehingga keputusan-keputusan dapat dibuat berdasarkan catatan-catatan kinerja mereka. Keputusan-keputusan yang paling sering dilaksanakan berdasarkan tujuan evaluatif adalah keputusan kompensasi yang mencakup peningkatan balas jasa, bonus pegawai, dan kenaikan-kenaikan lainnya dalam gaji. Tujuan evaluatif kedua dari penilaian kinerja adalah membuat keputusan keputusan penyusunan pegawai (*staffing*).

Penilaian kinerja masa lalu merupakan faktor kunci dalam menentukan pegawai yang diinginkan lainnya. Penilaian kinerja dapat dipakai untuk mengevaluasi sistem perekrutan, seleksi dan penempatan.<sup>35</sup>

### 3. Indikator-indikator Kinerja Pegawai

Ada beberapa pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes adalah sebagai berikut :

- 1) *Quantity of work* : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan.
- 2) *Quality of work* : Kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya.
- 3) *Job Knowledge* : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya.
- 4) *Creativeness* : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul.
- 5) *Cooperation* : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- 6) *Dependability* : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya.

---

<sup>35</sup> Krisna, “*Kinerja Pegawai*”, dalam <http://sdm-teori.blogspot.com/2007/05/kinerja-pegawai.html> (27 Mei 2007)

- 7) *Initiative* : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya.
- 8) *Personal Qualities* : Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi.<sup>36</sup>

Kalau ukuran pencapaian kinerja sudah ditetapkan, maka langkah berikutnya dalam mengukur kinerja adalah mengumpulkan informasi yang berhubungan dengan hal tersebut dari seseorang selama periode tertentu. Dengan membandingkan hasil ini dengan standar yang dibuat oleh periode waktu yang bersangkutan, akan didapatkan tingkat kinerja dari seorang pegawai.

#### 4. Faktor yang Mempengaruhi Pencapaian Kinerja Pegawai

Faktor-faktor penentu pencapaian prestasi kerja atau kinerja individu dalam organisasi menurut Anwar Prabu Mangkunegara adalah sebagai berikut:

##### a. Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu

---

<sup>36</sup> UPT Perpustakaan Universitas Pasundan, “*Kinerja Pegawai*” dalam <http://perpusunpas.wordpress.com/2010/03/29/kinerja-pegawai/> (20 Juni 2013)

manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

b. Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarir dan fasilitas kerja yang relatif memadai.<sup>37</sup>

---

<sup>37</sup> UPT Perpustakaan Universitas Pasundan, “*Kinerja Pegawai*” dalam <http://perpusunpas.wordpress.com/2010/03/29/kinerja-pegawai/> (20 Juni 2013)