**BAB II**

**TINJAUAN PUSTAKA**

# 2.1. Konsep Administrasi

## 2.1.1. Pengertian Administrasi

Administrasi secara umum dapat diartikan sebagai proses kerja sama untuk mencpai tujuan bersama yang telah ditentukan sebelumnya. Apabila diterapkan secara formal dalam organisasi maka proses kerjasama tersebut adalah upaya mewujudkan tujuan organisasi, dan salah satu organisasi yang terbesar adalah Negara. Administrasi secara etimologis terdiri dari 2 kata, yaitu *ad* dan *ministrate* yang berarti *to serve* yang dalam Bahasa Indonesia berarti melayani dan memenuhi. Dan administrasi dalam arti sempit yaitu meliputi kegiatan catat – mencatat, surat menyurat, ketik mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat ketatausahaan.

Administrasi secara luas menurut **Leonard D. White**  di kutip oleh **Handayaningrat (1985:2)** , mengemukakan definsi administrasi yaitu : **“administrasi adalah suatu proses yang pada umumnya terdapat pada semua usaha kelompok, Negara atau swasta, sipil atau militer, usaha yang besar atau kecil,…dsb”.**

Pengertian administrasi menurut **Sondang P. Siagian (1994:3),**  **“Administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama antara 2 orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”.**

## 2.1.2. Pengertian Administrasi Publik

Administrasi Publik adalah suatu bahsan ilmu sosial yang mempelajari tiga elemen penting kehidupan bernegara yang meliputi lembaga eksekutif, legislative, dan yudikatif serta hal – hal yang berkaitan dengan public, administrasi yang meliputi kebijakan public, manajemen public, administrasi pembangunan, tujuan Negara, dan etika yang mengatur penyelenggaraan Negara. Secara sederhana, administrasi public adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan suatu orhanisasi public. Kajian ini termasuk mengenai birokrasi: penyusunan,pengimplementasian, dan pengevaluasian kebijakan public: administrasi pembangunan: kepemerintahan daerah : dan *Good governance*.

Administrasi Publik menurut Gordon yang dikutip oleh Syafiie dalam bukunya Ilmu Administrasi Publik (2010 : 25), sebagai berikut:“**Administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dikeluarkan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengadilan.”**

**Iriawan**dalam bukunya ***Dasar-Dasar Administrasi Publik* (2017 : 226)**mengemukakan, bahwa:

**“Administrasi publik adalah suatu keseluruhan proses kerja sama secara rasional yang dilakukan aparatur negara/pemerintah di mana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan dalam rangka pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan hal-hal tujuan negara dan penyelenggaraan berbagai kebutuhan publik.”**

Jadi, dari beberapa pendapat ahli diatas dapat disimpulkan bahwa Administrasi Publik merupakan rangkaian kegiatan penyelenggaraan kerjasama yang ikhlas dan sukarela yang dilakukan oleh aparatur Negara atau aparatur pemerintahan untuk mengetur dan menjalankan kekuasaan Negara guna mencapai tujuan Negara secara efektif dan efisien

# 2.2. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

## 2.2.1. Pengertian Manajemen

Sebelum mengurai definisi manajemen sumber daya manusia peneliti akan mengemukakan terlebih dahulu mengenai definisi manajemen, manajemen berasal dari bahasa inggris *to manage*, yang artinya mengetur, mengurus, melaksanakn, mengelola.

Pengertian manajemen dari beberapa para ahli selalu berbeda, untuk itu peneliti akan mengemukakan pendapat para ahli tentang definisi manajemen. Pengertian dari **Stoner** yang dikutip oleh **Satibi** dalam bukunya Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empiri adalah sebagai berikut:**“Manajemen merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan”**

Pengertian diatas menyebutkan bahwa manajemen berasal dari proses kegiatan yang memerlukan perencanaan dan kepemimpinan dalam rangka mencapai tujuan.

Kemudian pengertian Manajemen dari **Silalahi (2015:6),** mengatakan sebagai berikut

**Manajemen didefinisikan sebagai proses perencanaa, pengorganisasian, pengaturan sumber daya, pengkomunikasian, kepemimpinan, pemotivasian dan penegendalian pelaksanaan tugas – tugas dan penggunaan sumber – sumber untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien**

Berdasarkan pengertian diatas dapat diketahui bahwa manajemen adalah suatu proses mengelola, merencanakan, mengatur dan mengendalikan pelaksanaan tugas serta penggunaan sumber daya manusia yang adad untuk mencapai tujuan organisasi yang efektif dan efisien

## 2.2.2. Pengertian Sumber Daya manusia

Peneliti akan mengemukakan pengertian sumber daya manusia menurut **Sedarmayanti (2014:9) “Sumber daya manusia adalah tenaga kerja atau pegawai dalam suatu organisasi, yang mempunyai peran penting dalam mencapai keberhasilan”.**

Dari pengertian diatas dapat dilakukan bahwa sumber daya manusia merupakan pegawai dalam suatu organisasi mempunyai peran penting dalam mencapai tujuan dan keberhasilan karena dengan usaha pegawai yang efektif dan efisien akan menyebabkan keberhasila yang sangat memuaskan.

## 2.2.3. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu bodang manajemen khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. Manajemen sumberdaya manusia diperlukan untuk meningaykan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberi kepada organisasi suatu satuan kerja yang efektif.

Menurut **Hasibuan (2005:9) “ Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu atau seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.**

Manajemen terdiri dari 6 unsur yaitu men, money, method, materials, machines dan market. Dan unsur yang paling penting yaitu Man (manusia) yang harus dimiliki organisasi dan perlu diperhatikan dalam manajemen.

Tujuan umum manajemen sumber daya manusia menurut **Hasibuaan (2005:295)** adalah sebagai berikut:

1. **Untuk menentukan kualitas pegawai yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.**
2. **Untuk menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakan.**
3. **Untuk menghindari terjadinya missmanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.**
4. **Untuk mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronisasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.**
5. **Untuk menghindari kekurangan dan atau kelebihan pegawai.**

## 2.2.4 Pengertian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (*Empowering of Human resources atau Empowering Resources* ) merupakan suatu aspek manajemen yang sangat penting, kunci dan strategis, karena dimana Sumber Daya Manusia harus mampu berperan untuk menterjemahkan daya terhadap sumber-sumber lainnya pada suatu tatanan manajemen yang menjadi tujuan Organisasi. Bila manusia tidak dapat memfungsikan daya untuk kemajuan organisasi, maka dapat dipastikan manajemen organisasi akan tidak efisien, tidak efektif dan tidak ekonomis,

Menurut Menurut **Stewart** yang dialih bahasakan oleh **Donni Juni Priansa (2018:183)** sebagai berikut **“Pemberdayaan berasal dari kata power yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali”.**

Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata daya yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan bertindak. Mendapat awalan ber- menjadi ‘berdaya’ artinya berkekuatan, berkemampuan, bertenaga, mempunyai akal (cara dan sebagainya) untuk mengatasi sesuatu. Mendapat awalan dan akhiran pe-an sehingga menjadi pemberdayaan yang dapat diartikan sebagai usaha/proses menjadikan untuk membuat mampu, membuat dapat bertindak atau melakukan sesuatu.

Kemudian untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan tentang Pengertian Pemberdayaan menurut para ahli. Menurut **Khan** dalam **Donni** **Juni Priansa (2018:183)** menjelaskan bahwa: **“Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen”.**

Untuk melakukan pemberdayaan diperlukan suatu kerja sama antar sesama pegawai dan harus saling membangun rasa kepercayaan diri agar pemberdayaan tersebut berjalan dengan lancar.

Dari pengertian diatas bahwasanya pemberdayaan memberikan kepercayaan diri untuk meningkatkat produktivitas kerja secara praktis agar tahu yang apa yang terbaik dari diri kita sendiri.

## 2.2.5 Tujuan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Sumber yang ada dalam organisasi adalah keberadaan sumber daya manusia atau SDM dan merupakan kunci keberhasilan manajemen atau organisasi dalam rangka pelaksanaan berbagai aktivitas untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini dapat dimaklumi karena ketersediaan dan kelengkapan sumber-sumber lainnya hanya dapat bermanfaat, apabila sumber-sumber tersebut diberdayakan oleh Sumber Daya Manusia yang tepat dan handal.

Oleh karena usaha pencapaian tujuan organisasi menjadi tidak efisien dan tidak efektif karena daya dalam Sumber Daya Manusia tidak menunjukkan dan tidak menggambarkan sebagaimana diharapkan.Artinya daya yang bersumber dari manusia berupa tenaga atau kekuatan yang ada pada diri manusia itu sendiri tidak mampu memberdayakan sumber-sumber lainnya (Non Human Resources) sehingga tidak memberi manfaat/ hasil dalam suatu organisasi.Berkaitan dengan hal tersebut, maka tujuan Pemberdayaan sumber daya manusia adalah terwujudnya sumber daya manusia yang mempunyai/memiliki kemampuan (competency) yang kondusif, adanya wewenang yang jelas dan dipercayai serta ad anya tanggung jawab dalam rangka pelaksanaan misi organisasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

Menurut **Dale Yoder, Alfred Laitener dan Joseph Triffin** dalam **Sartono, (2011:11)** tujuan pemberdayaan pegawai pada umumnya adalah:

1. **Supaya pegawai dapat melakukan pekerjaan dengan lebih efisien. Dengan diadakan suatu pemberdayaan yang disusun secara cermat dan didasarkan pada metode yang berpedoman pada keterampilan yang dibutuhkan diharapkan dapat melaksanakan pekerjaan dengan lebih efisien.**
2. **Supaya pengawasan lebih sedikit dilakukan terhadap pegawai. Pemberdayaanpegawai yang berpedoman pada keterampilan di harapkan menghasilkanpegawai yang cakap dan keterampilan akan dapat bekerjaan lebih efektif danefisien yang mana akan berdampak pada berkurangnya pengawasan yangdilakukan oleh atasan.**
3. **Supaya pegawai lebih cepat berkembang. Dengan adanya pemberdayaan pegawai, salah harapan adalah hasil kerja yang lebih baik dan prestasi pegawai yang meningkat, maka adanya daya saing akan makin besar. Dengan demikiantujuan organisasi dapat tercapai.**

Kemudian **Hasibuan (2005:77)**, mengemukakan bahwa tujuan dari pemberdayaan adalah sebagai berikut:

1. **Produktivitas kerja pegawai akan meningkat, kualitas dan kuantitas produksi semakin baik, karena technical skill, human skill, dan managerial skill pegawai yang semakin baik.**
2. **Meningkatkan efisiensi tenaga, waktu, bahan baku, dan mengurangi ausnya mesin-mesin. Pemborosan biaya produksi relative kecil sehingga daya saing organisasi semakin besar.**
3. **Mengurangi kerusakan barang, produksi dan mesin-mesin karena pegawai semakin ahli dan terampil dalam melaksanakan pekerjaannya.**
4. **Mengurangi tingkat kecelakaan pegawai, sehingga jumlah biaya pengobatan yang dikeluarkan organisasi dapat berkurang.**
5. **Meningkatkan pelayanan yang lebih baik dari pegawai kepada pelanggan organisasi, karena pemberian pelayanan yang baik merupakan daya penarik yang sangat penting bagi rekanan-rekanan organisasi yang bersangkutan.**
6. **Moral pegawai akan lebih baik karena keahlian dan keterampilannya sesuai dengan pekerjaannya sehingga mereka antusias untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik.**
7. **Kesempatan untuk meningkatkan karier pegawai semakin besar, karena keahlian, keterampilan dan prestasi kerjanya lebih baik, Promosi ilmiah biasanya didasarkan kepada keahlian dan prestasi kerja seseorang.**
8. **Manajer semakin cakap dan cepat dalam mengambil keputusan yang lebih baik, karena technical skill, human skill dan managerial skillnya telah lebih baik.**
9. **Kepemimpinan seseorang manajer akan lebih baik, human relationnya lebih luwes, motivasinya lebih terarah, sehingga pembinaan kerjasama vertical dan horizontal semakin harmonis.**
10. **Balas jasa (gaji, upah insentif, dan benefit) pegawai akan meningkat karena prestasi kerja mereka semakin besar.**
11. **Memmberikan manfaat yang baik bagi masyarakat konsumen karena mereka akan memperoleh barang atau pelayanan yang lebih bermutu.**

Dari kedua pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa tujuan pemberdayaan adalah untuk menciptakan kemandirian para pegawai serta meningkatkan produktivitas kerja para pegawai, agar pegawai dapat melaksanakan tugas-tugas yang diembannya.

## 2.2.6 Faktor yang mempengaruhi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Ada beberapa faktor internal maupun eksternal yang biasa menghambat pemberdayaan sumber daya manusia, Faktor tersebut biasa muncul sebelum maupun pada saat proses pemberdayaan. Menurut **Cudron** dalam **Eka Sudarusman (2004)** mengemukakan faktor dapat di identifikasi sebagai berikut:

1. **Manajemen tidak bisa menyediakan lingkungan yang dapat mempengaruhi perilaku karyawan. Karyawan hanyamemperoleh pandangan tentang kerja danhanya ikut terlibat dalam aktifitas pekerjaan.**
2. **Karyawan cenderung untuk menolak program pemberdayaan ketika mereka tidaktahu apa yang harus dia kerjakan nantinya.Keadaan ini dikarenakan tidak ada informasi yang jelas bagi karyawan itu sendiri.**
3. **Ketidaktahuan dan ketidak mampuan karyawan untuk mengerjakan pekerjaan secara baik. Dalam hal ini keterampilan dan kemampuan karyawan menjadi sesuatu yang penting.**
4. **Banyak membuat kesalahan dengan memberi tantangan terlalu besar kepada karyawan yang terlalu dini pada saat pemberdayaan, sehingga karyawan merasa gagal dan tidak tergerak untuk berinisiatif kembali.**

## 2.2.7 Dimensi – Dimensi Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

**Khan** dalam **Donni Junni (2018)** menawarkan sebuah model pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat di kembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.

1. **Keinginan yaitu, adanya keinginan untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, yang termasuk hal ini antara lain: pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.**
2. **Kepercayaan yaitu,adan ya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.**
3. **Kepercayaan diri yaitu, menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya**
4. **Kredibilitas yaitu, dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi**
5. **Akuntabilitas yaitu sebag ai sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan**
6. **Komunikasi yaitu,keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.**

# 2.3. Kinerja Pegawai

## 2.3.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai secara istilah etimologi, kinerja berasal dari kata performance. Performance berasal dari kata to perform yang mempunyai beberapa masukan (entries), yakni (1) melakukan, (2) memenuhi atau menjalankan suatu, (3) melaksanakan suatu tanggung jawab, (4) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang.

Usaha untuk mendapatkan kinerja pegawai yang optimal, seorang pimpinan tidak cukup hanya dengan meyakinkan bahwa pegawai bersangkutan mempunyai pengetahuan dan keterampilan, tetapi disamping itu seorang pimpinan juga harus dapat memahami motivasi kerja pegawai, mendorong dan mengarahkan potensi-potensi yang ada serta memahami hal-hal yang dapat melahirkan kepuasan kerja. Untuk itu diperlukan pendekatan yang relevan dan pembinaan-pembinaan secara lebih manusiawi. Kemudian untuk lebih jelasnya peneliti akan menguraikan tentang pengertian Kinerja menurut para ahli.

Menurut pendapat **August W. Smith**  yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2011:50) mengungkapkan bahwa :**

**“Kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti Hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur (dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan).”**

Kinerja merupakan sebuah proses dari manajemen yang memerlukan seorang pegawai yang mau bekerja sama yang akan menghasilkan sebuah tujuan yang nyata.

Sedangkan Pengertian Kinerja pegawai menurut **Bernandin dan Russell** yang dikutip oleh **Gomes (2003:135)** sebagai berikut **Performansi sebagai “…*the record of outcomes produced on a specified job function or activity during a specified time periode*” (catatan outcome yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan tertentu atau kegiatan selama suatu periode tertentu).**

Pengertian diatas menjelaskan bahwa kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh sumber daya manusia akan mempengaruhi kinerja pegawai, yakni hasil kerja pegawai juga akan lebih efektif dan efisien sesuai dengan tanggung jawabnya. Selanjutnya, peneliti akan menjelaskan lebih mendalam mengenai pengertian kinerja pegawai menurut **Mangkunegara** **(2009:67)** mengemukakan bahwa**: ”Kinerja Pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya**”.

Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang pegawai sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

Untuk menilai suatu kinerja pegawai bagus atau tidaknya dan sesuai dengan standar prosedur yang telah ditentukan harus diadakan penilaian kinerja. Penilaian kinerja merupakan suatu metode untuk menilai kemajuan yang telah dicapai dibandingkan dengan tujuan yang telah dicapai kemudian dibandingkan pula dengan tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja tidak dimaksudkan untuk berperan sebagai mekanisme untuk memberikan penghargaan/hukum (reward/punisment), akan tetapi pengukuran kinerja berperan sebagai alat komunikasi dan alat manajemen untuk memperbaiki kinerja organisasi.

## 2.3.2 Dimensi Kinerja Pegawai

Berbicara mengenai kinerja pegawai, erat kaitannya dengan penilaian mengenai hasil pekerjaan seseorang dalam suatu periode waktu tertentu, sehingga perlu ditetapkan standar kinerja atau standar performance. Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menilai performa seseorang. Sehubungan dengan itu menurut ***Mitchell*** dalam **Sedarmayanti (2014:51)** mendefinisikan kinerja pegawai kedalam 5 dimensi, yaitu:

1. ***Quality of work* (Kualitas Kerja), yaitu dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh, perbaikan serta pengingkatan mutu hasil kerja.**
2. ***Promptness* (Ketepatan waktu), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya.**
3. ***Initiative* (Inisiatif), yaitu kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seorang pegawai sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.**
4. ***Capability* (Kemampuan), yaitu kemampuan dimana seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dapat bekerjasama dengan orang lain, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun horizontal didalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil kerja akan meningkat.**
5. ***Communication* (Komunikasi), yaitu suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan, karena organisasi tanpa adanya komunikasi akan kurang berkembang.**

## 2.3.3 Faktor Penentu Kinerja

Menurut **Atmosoeprapto** dalam **Satibi (2012 : 126)** yang menandaskan bahwa kinerja pegawai akan sangat dipengaruhi oleh faktor yang dapat menentukan seberapa jauh keberhasilan kinerja baik secara individu maupun kelompok dalam mencapai tujuan organisasi dan menghasilkan kinerja terbaik dalam organisasi. Berikut faktor internal dan faktor eksternal, seperti :

1. **Faktor internal**
2. **Tujuan organisasi, yaitu apa yang ingin dicapai dan apa yang ingin diproduksi oleh suatu organisasi.**
3. **Struktur organisasi, sebagai hasil desain antara fungsi yang akan dijalankan oleh unit organisasi dengan struktur formal yang ada.**
4. **Sumber daya manusia, yaitu kualitas dan pengelolaan anggota organisasi sebagai penggerak jalannya organisasi secara keseluruhan.**
5. **Budaya organisasi, yaitu gaya dan identitas suatu organisasi dalam pola kerja yang baku dan menjadi citra organisasi yang bersangkutan.**
6. **Faktor Eksternal**
7. **Faktor politik, yaitu hal yang berhubungan dengan keseimbangan kekuasaan negara yang berpengaruh pada keamanan dan ketertiban yang akan mempengaruhi ketenangan organisasi untuk berkarya secara maksimal.**
8. **Faktor ekonomi, yaitu tingkat perkembangan ekonomi yang berpengaruh pada tingkat pendapatan masyarakat sebagai daya beli untuk menggerakkan sektor-sektor lainnya sebagai suatu system ekonomi yang lebih besar.**
9. **Faktor sosial, yaitu orientasi nilai yang berkembang ditengah masyarakat, yang mempengaruhi pandangan mereka terhadap etos kerja yang dibutuhkan bagi peningkatan kinerja organisasi.**

# 2.4 Keterkaitan antara Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dengan Kinerja Pegawai

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia merupakan suatu cara baru yang dilakukan untuk meningkatkan dan menghemat biaya serta bertambahnya efektivitas suatu Sumber Daya tersebut. Pemberdayaan juga bermanfaat untuk meningkatkan keahlian dan kecakapan-kecakapan dasar yang seseorang miliki.

**Stewart** yang diterjemahkan oleh **Hardjana (2006:274)** menguraikan:sejumlah faktor yang menunjukan keberhasilan pemberdayaan, bahwa pemberdayaan berjalan baik jika staf lebih gembira (setelah sedikit masalah pada tahap awal sudah teratasi), terasa mantap dan gembira terhadap apa yang terjadi, standar kinerja sekurang-kurangnya dapat dipertahankan dan mungkin malah meningkat, kesalahan dan keluhan menurun, absensi staf berkurang, staf bersedia menerima kritikan yang membangun, pimpinan bersedia menerima kritikan yang membangun dari staf, hubungan staf lebih terbuka, pimpinan menggunakan lebih sedikit waktu untuk perencanaan strategi dan sebagainya.

Melalui pemberdayaan sumber daya manusia pimpinan dituntut untuk memberikan kepercayaan penuh kepada para pegawai dalam hal kecakapan dan keahlian untuk melaksanakan pekerjaanya, serta meniadakan rintangan-rintangan yang menghalangi pegawai untuk menggunakan kecakapan dan keahlian pegawai sehingga pegawai tidak merasa antusias dan semangat terhadap apa yang dibebankannya. Hasilnya adalah terciptanya pegawai yang penuh percaya diri dan bertanggung jawab untuk membangun suatu unit kerja dengan sumber daya manusia yang optimal.

Apabila pemberdayaan sumber daya manusia berjalan dengan baik, maka akan membawa *feedback* yang baik pula antara pimpinan dan pegawainya, dan suatu organisasi akan mendatangkan keuntungan yang kompetitif karena pimpinan dan pegawai sama-sama merasakan kepuasan pribadi yang lebih besar dalam bekerja, dan rintangan-rintangan yang ada jadi lebih berkurang.

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepada pegawai.

Dapat ditarik kesimpulan bahwa suatu pekerjaan akan diselesaikan dengan cepat apabila para pegawainya mempunyai tingkah kinerja yang tinggi. Pemberdayaan sumber daya manusia dengan kinerja pegawai memiliki pengaruh yang sangat berkaitan satu sama lainnya. Hal ini dapat terlihat jika pemberdayaan sumber daya manusia merupakan faktor penentu dalam kinerja pegawai.

# 2.5 Kerangka Pemikiran

Sajian teoritis merupakan tolak ukur atau landasan untuk menyusun suatu penelitian. Serta untuk mempermudah pemecahan masalah laporan dalam suatu penelitian ini memerlukan suatu anggapan dasar atau kerangka pemikiran, yaitu berupa teori yang bertitik tolak pada pendapat para ahli.

Menurut **Khan** yang dialih bahasakan **Donni** **Juni Priansa (2018:183)** menjelaskan bahwa: **“Pemberdayaan merupakan hubungan antar personal yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara karyawan dan manajemen”.**

**Khan** dalam **Donni Junni (2018)** menawarkan sebuah model pemberdayaan sumber daya manusia yang dapat di kembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi.

1. **Keinginan yaitu, adanya keinginan untuk mendelegasikan dan melibatkan pekerja, yang termasuk hal ini antara lain: pekerja diberi kesempatan untuk mengidentifikasi permasalahan yang sedang terjadi.**
2. **Kepercayaan yaitu,adan ya saling percaya antara anggota organisasi akan tercipta kondisi yang baik untuk pertukaran informasi dan saran tanpa adanya rasa takut.**
3. **Kepercayaan diri yaitu, menimbulkan rasa percaya diri pegawai dengan menghargai kemampuan yang dimiliki pegawai hal yang termasuk tindakan yang menimbulkan rasa percaya**
4. **Kredibilitas yaitu, dengan penghargaan dan pengembangan lingkungan kerja yang sehat sehingga tercipta organisasi yang memiliki performance yang tinggi**
5. **Akuntabilitas yaitu sebag ai sarana evaluasi terhadap kinerja dalam penyelesaian dan tanggung jawab terhadap wewenang yang diberikan**
6. **Komunikasi yaitu,keterbukaan dapat diwujudkan dengan adanya kritik dan saran terhadap hasil yang dilakukan.**

Selanjutnya pengertian Kinerja Pegawai menurut **Mitchell** yang dikutip oleh **Sedarmayanti (2014:51)** dalam buku **“Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja”** menyatakan bahwa : ***Performance is ability employees* (Kinerja adalah fungsi dari faktor kemampuan pegawai).**

Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam menilai performa seseorang. Sehubungan dengan itu menurut ***Mitchell*** dalam **Sedarmayanti (2014:51)** mendefinisikan kinerja pegawai kedalam 5 dimensi, yaitu:

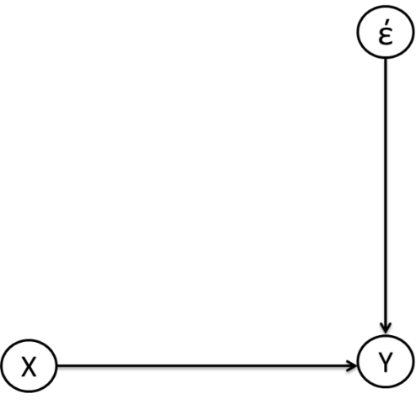
* + - 1. ***Quality of work* (Kualitas Kerja), yaitu dilihat dari hasil kerja dan ketelitian serta kecermatan dalam pelaksanaan dan penyelesaian tugas oleh, perbaikan serta pengingkatan mutu hasil kerja.**
      2. ***Promptness* (Ketepatan waktu), yaitu berkaitan dengan sesuai atau tidaknya waktu penyelesaian pekerjaan dengan target waktu yang direncanakan sebelumnya.**
      3. ***Initiative* (Inisiatif), yaitu kemampuan untuk bertindak tidak tergantung pada orang lain, pengembangan serangkaian kegiatan dan menemukan cara-cara baru yang bersifat disoveri maupun inovasi dan dalam memperbesar tanggung jawab seorang pegawai sanggup dalam menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kepadanya dengan sebaik-baiknya serta berani menghadapi resiko atas keputusan yang diambilnya.**
      4. ***Capability* (Kemampuan), yaitu kemampuan dimana seorang pegawai dalam menyelesaikan suatu tugas dapat bekerjasama dengan orang lain, sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang maksimal. Kesediaan pegawai dalam berpartisipasi dan bekerja sama dengan orang lain baik secara vertical maupun horizontal didalam maupun diluar aktivitas kerja sehingga hasil kerja akan meningkat.**
      5. ***Communication* (Komunikasi), yaitu suatu alat yang dipergunakan untuk berkomunikasi, terutama dalam suatu system penyampaian dan penerimaan berita. Dalam suatu organisasi komunikasi sangat berperan dalam pencapaian tujuan, karena organisasi tanpa adanya komunikasi akan kurang berkembang.**

Berdasarkan kerangka pemikiran yang telah diuraikan di atas, peneliti mengemukakan hipotesis penelitian sebagai berikut: **Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pariwisata Kepemudaan dan Olahraga.**

# 2.6 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah tujuan penelitian terdahulu dan kerangka pemikiran, maka hipotesis pada penelitian ini dirumuskan sebagai berikut:

1. *Hᴏ : ρs = 0 =* Pemberdayaan Sumber Daya Manusia : Kinerja Pegawai *= 0,* Pemberdayaan Sumber Daya Manusia *(x)* Kinerja Pegawai *(Y)* artinya tidak ada pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai
2. *Hᴏ : ρs ≠ 0 =* Pemberdayaan Sumber Daya Manusia: Kinerja Pegawai *≠ 0,* Pemberdayaan Sumber Daya Manusia *(x)* Kinerja Pegawai(*Y*) artinya ada pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai
3. Paradigma Penelitian



**Gambar 1. 1 Paradigma Pengaruh**

**Keterangan :**

X = Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Y = Kinerja Pegawai

έ = Variabel lain diluar variabel penilaian kinerja yang tidak diukur yang berpengaruh terhadap variabel produktivitas kerja.