**BAB II**

**KAJIAN PUSATAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

* 1. **Kajian Pustaka**
     1. **Lingkup Administrasi**

Secara Umum Pengertian Administrasi adalah usaha dan kegiatan yang berkenaan dengan penyelenggaraan kebijaksanaan untuk mencapai tujuan. Pengertian administrasi juga dibedakan menjadi dua yaitu pengertian administrasi dalam arti sempit dan pengertian administrasi dalam arti luas. Administrasi dalam arti sempit adalah kegiatan yang meliputi dari catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda, dan sebagainya yang memiliki sifat teknis ketatausahaan. Sedangkan pengertian administrasi bersifat luas adalah seluruh proses kerja sama dari dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan dengan pemanfaatan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

Administrasi terdapat dua aritan yang pertama dalam arti sempt dan yang kedua dalam arti luas. Ini merupakan Administrasi dalam artian sempit menurut **Handayaningrat** dalam bukunya **Pengantar Studi Ilmu Administrasi dan Manajemen (2002:2)** sebagai berikut: Administrasi secara sempit berasal dari kata *Administratie* (bahasa Belanda) yaitu meliputi kegiatan cata-mencatat, surat-menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan *(clerical work).*

Pengertian Administrasi secara luas menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2013:3)** mengatakan: “Administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih yang terlibat dalam suatu bentuk usaha kerjasama demi tercapainya tujuan yang di tentukan sebelumnya.”

**Gie** yang dikutip oleh **Pasolong** dalam bukunya **Teori Administrasi Publik (2013:3)** mengatakan bahwa: “Administrasi adalah serangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu.”

Menurut **George J. Gordon** “Administrasi publik dapat dirumuskan sebagai seluruh proses baik yang dilakukan organisasi maupun perseorangan yang berkaitan dengan penerapan atau pelaksanaan hukum dan peraturan yang dilakuukan oleh badan legislatif, eksekutif serta pengendalian”.

Menurut **Pfiffner dan Prethus** antara lain sebagai berikut:

1. Administrasi publik meliputi implementasi kebijaksanaan pemerintah yang telah ditetapkan oleh badan-badan perwakilan politik.
2. Administrasi publik dapat didefinisikan koordinasi usaha-usaha perorangan dan kelompok untuk melaksanakan kebijaksanaan pemerintah. Hal ini terutama meliputi pekerjaan sehari-hari pemerintah.
3. Secara global, administrasi publik adalah suatu proses yang bersangkutan dengan pelaksanaan kebijaksanaan-kebijaksanaan pemerintah, pengarahan kecakapan, dan teknik-teknik yang tidak terhingga jumlah, memberikan arah dan maksud terhadap usaha sejumlah orang.
   * 1. **Lingkup Organisasi**

Memahami konsep organisasi publik secara utuh, perlu memahami definisi dan teori organisasi , banyak ahli yang telah mendefinisikan organisasi, berikut merupakan definisi organisasi menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya **Studi Ilmu Administrasi Negara (2011:124)** mengatakan bahwa: Organisasi adalah setiap bentuk hubungan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama untuk mencapai sesuatu tujuan bersama dan terikat secara formal dalam suatu ikatan hirarki dimana selalu terdapat hubungan antara seseorang atau sekelompok orang yang disebut bawahan.”

Menurut **Dwight Waldo** “organisasi adalah sebagai suatu struktur dari kewenangan-kewenangan dan kebiasaan-kebiasaan dalam hubungan orang-orang pada suatu sistem administrasi”.

Pengertian yang disebutkan **Weber** yang dikutip oleh **Silalahi** dalam bukunya **Studi Ilmu Administrasi Negara (2011:124)** mengatakan bahwa “Organisasi merupakan tata hubungan sosial, dimana setiap individu yang melakukan kerja sama melakukan proses interaksi dengan individual lainnya.”

* + 1. **Lingkup Manajemen**

Dalam suatu organisasi diperlukan manajemen untuk mengatur proses penyelenggaraan organisasi hingga tercapainya tujuan dari organisasi tersebut. Pada instansi pemerintah khususnya menyangkut soal pelayanan publik, diperlukan manajemen yang efektif dan efisien dalam proses penyelenggaraan pelayanan agar tercapainya tujuan dari pelayanan itu sendiri yakni kepuasan masyarakat.

**Hasibuan**  dalam bukunya yang berjudul **Manajemen Sumber Daya Manusia (2011:2)** mendefinisikan bahwa :Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu.

**Stoner** yang dikutip **Satibi** dalam bukunya **Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:2)** mengatakan manajemen sebagai “proses, perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.”

**Overman** yang dikutip **Satibi** dalam bukunya  **Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:12)** mengatakan bahwa manajemen publik yaitu: “suatu studi interdisipliner dari aspek-aspek umum organisasi, dan merupakan gabungan antara fungsi manajemen, seperti *planning, organizing, dan controlling* satu sisi, dengan sumber daya manusia, keuangan, fisik, informasi dan politik disisi lain.”

* + 1. **Lingkup Manajemen Sumber Daya Manusia**

Salah satu unsur yang memegang peran penting dalam suatu organisasi adalah Manusia. Karena manusia merupakan sumber daya yang menggerakkan jalannya organisasi.Efektif tidaknya suatu organisasi tergantung pada manusia mengelola sumber daya lainnya yang ada dalam organisasi.Oleh karena itu manusia (pegawai), harus dikelola secara baik.

Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu bidang manajemen yang khusus mempelajari hubungan dan peranan manusia dalam organisasi. unsur MSDM adalah manusia yang merupakan tenaga kerja. Peneliti menambahkan definisi menurut para ahli agar lebih jelas.

**Hasibuan (2016)** **Manajemen Sumber Daya Manusia** menurt **Hasibuan** adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membatu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Dengan demikian sumber daya manusia merupakan faktor utama bagi keberlangsungan sebuah organisasi dan yang paling menentukan dalam mengukur keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang siap pakai dan memiliki kemampuan dalam pencapaian tujuan organisasi. Agar sumber daya manusia dalam organisasi dapat lebih meningkatkan kualitas, kesetian serta tanggung jawab terhadap tugas yang diembannya, maka perlu dilakukan suatu pemberdayaan bagi para pegawai dalam struktur organisasi.Dalam hal ini, pemimpin memegang peran untuk memberdayakan para pegawainya agar tujuan yang telah ditetapkan dalam suatu organisasi dapat tercapai.

* + 1. **Lingkup Penempatan Kerja**

Penempatan kerja bermula dari pengarahan yang diarahkan oleh pemimpin sesuai dengan latar belakang pendidikan dan latar belakang pekerjaanya. Pegarahan yang dilakukan yaitu agar pegawai baru tidak keliru dengan pekerjaan yang akan dikerjakan sehingga mengasilkan hasil pekerjaan yang optimal.

Menurut **Therry (2008:181)** pengarahan adalah mengintegrasikan usaha-usaha anggota suatu kelompok sedemikian rupa, sehingga dengan selesainya tugas-tugas yang diserahkan kepada mereka, merka men=menuhi tujuan-tujuan individu dan kelompok.

Pengarahan penempatanan kerja diarhkan oleh pemimpin yang mana pimpinan menyesuaikan dengan latar belang pendidikan dan latar belakang pekerjaannya sehinnga pemimpin tidak salah menempatkan pegwai dan disesuaikan dengan kemampuan yang dimiliki oleh setiap individu.

Menurut **P. Siagian, Sondang** dalam buku **Kepemimpinan Organisasi & Prilaku Administrasi (2002)** kepemimpinan adalah kemampuan untuk mempengaruhi orang lain, dalam hal ini para bawahannya sedemikian rupa sehingga orang lain itu mau melakukan kehendak pimpinan meskipun secara pribadi hal itu mungkin tidak disenanginya.

1. **Pengertian Penempatan Kerja**

Menurut **Sastrohandiwiryo (2005)** penempatan tenaga kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada tenaga kerja yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertangungjawabkan segala risiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas segala pekerjaan, wewenang, serta tanggungjawabnya.

1. **Prinsip Penempatan Pegawai**

Penempatan pegawai perlu didasarkan atas sejumlah prinsip yang menjadi rujukan bagi organisasi, ada beberapa prinsip-prinsip yaitu:

1. Kemanusiaan merupakan prinsip menganggap manusia sebagai unsur pegawai yang memiliki persamaan harga diri, kemauan, keinginaan, cita-cita, seta kemampuan yang harus dihargai sesama manusia. Manusia bukanah sehingga tidak bisa diperlukan seperti mesin. Penempatan pegawai hendaknya berpedoman pada prinsip kemanusiaan.
2. Demokrasi merupakan penempatan pegawai harus berdasrkan pada prinsip demokrasi, artinya pegawai harus diberikan hak untuk mengmukakan pendapatnya tentang penempatannya dalam organisasi.
3. Individu yang tepat prinsip ini menjadi rujukan rganisasi untuk menempatkan pegawai pada tenpat yang tepat sehingga pegawai tersbut akan mampu mengemban tugas dan tanggung jawab dengan lebih optimal.
4. Kesamaan kompensasi yang diberikan kepada pegawai hendaknya didasarkan pada asas keadilan atau persamaan atas penempatan yang dilakukan oleh organisasi.
5. Kesatuan arah prinsip ini memandang bahwa seluruh tugas dan pekerjaan yang yang diemban pegawai harus seiring dan searah sesuai dengan kesatuan arah, keatuan pelaksanaan tugas, dan sejalan dengan berbagai program dan rencana yang digariskan oleh organisasi. Penempatan pegawai harus berpedoman pada satu arah.
6. Kesatuan tujuan prinsip ini erat hubungannya dengan kesatuan arah, artinya arah yang dilaksanakan pegawai harus difokuskan pada tujuan yang dicapai pleh organisasi. Penempatan pegawai harus didasarkan pada adanya kesatuan tujuan.
7. Esatuan komando, pegawai yang bekerja dlam organisasi dipengaruhi oleh adanya komando sehingga rinsip arus pekerjaan dalam organisasi akan terjaga. Penempatan pegawai hendaknya disesuaikan dengan kesatuan komando yang ada di dalam organisasi.
8. Efektivitas, dalam melaksanakan tugas an pekerjaan merupakan kunci dari penempatan pegawai. Pegawai yang ditempatkan pada bidang yang tepat sesuai dengan apa yang ada di dalam dari pegawai akan menghasilkan kinerja yang lebih efektif dibandingkan dengan pegawai yng tidak sesuai.
9. Efisiensi prinsip ini merupakan berpandangan bahwa penempatan pegawai di dalam organisasi hendaknya berdasarkan prinsip efisiensi. Misalnya pegawai yang telah mengikuti pelatihan A, ada baiknya ditempatkan pada pekerjaan yang mmang berhubungan dengan pelatihan A tersebut sehingga organisasi meberikan pelatihan tepat guna dan tidak membuang-buang biaya.
10. Kinerja, penempatan pegawai hendaknya didasarkan atas kriteria dan standar yang diharapkan sehingga pegawai yang ditempatkan di dalam organiasi merujuk pada prinsip linerja tersebut.
11. **Jenis-Jenis Penepatan Kerja**

Penempatan kerja dapat dilakukan dalam beberapa jenis penempatan. Penempatan pegawai trdiri dari dua cara yaitu:

1. Pegawai baru dari luar organisasi; dan
2. Penugasan ditempat baru bagi pegawai lama yang disebut inplacement.

Dalam alur ini, terdapat tiga konteks yang penting dari penempatan, yaitu promosi, transfer dan demosi. Setiap keputusan harus diiringi dengan orientasi dan tindak lanjut, apaun penyebabnya seperti perampingan, merjer, akuisi, atau prubahan internal lainnya.

1. **Kriteria dalam Penempatan Kerja**

Penempatan Kerja perlu dilakukan dengan pertimbangan berbai kritria tertentu. Sejumlah kriteria yang perlu dipertimbangkan dalam penempatan pegawai yaitu:

1. Keahlian merupakan kesanggupan dan kecakapan pegawai yang mengemban tugas dan pekerjaannya. Setiap tugas dan pekerjaan yang diemban pegawai harus didukung oleh keahlian memadai.
2. Keterampilan merupakan kemampuan dan penguasaan teknis operasional spesifik dari pegawai dalam tugas dan pekerjaa. Keterampilan diperoleh melalui oelatihan, pengalaman, dan proses belajar.
3. Kualifikasi merupakan syarat teknis dan non teknis dalam mengemban tuga stertentu sesuai dengan jabatan tertentu yang ada di dalam oeganisasi. Untuk menduduki jabatan struktural dalam organisasi maka kualifikasi dibutukan sebagai persyaratan untuk menduduki jabatan tertrntu.
4. Pngetahuan meruupakan data, informasi, maupun rekaman peristiwa tetent yang ada dibenak pegawai. Pengetahuan pegawai dapat diperoleh dari pengaaman kerja, pendidikan formal, pendidikan informal, pelatiha, membaca buku dan aktivitas lainnya. Pegawai dituntut untuk memiliki pengetahuan yang memadai yang mampu mendukung tugas dan pekerjaan yang diemban.
5. Kemampuan sangat penting karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut ampu mengemban tugas dan tangungjawabnya dengan baik. Hal ini berkaitan dengan kenyataan bahwa setiap jenis pekerjaan menurut pengetahuan, keterampilan dan sikap tetentu agar dapat melakukan pekerjaan dengan baik.
6. Sikap merupakan pernyataan evaluatif yang baik dan menguntungkam, hal ini menyangkut mengenai objek, orang atau peristiwa dimana sikap dapat mencerminkan bagaimana pegawai merasakan sesuatu.
7. **Faktor-Faktor dalam Penempatan Kerja**

Menempatkan keja yang lulus seleksi, manajer tanpa kerja harus mempertimbangkan beberapa faktor yang mungkin sangat berpengaruh terhadap kelangsungan perusahaan. Manajer tenaga kerja yang profesional biasanya terlalu jeli terhadap karekteristik dan kualifikasi yang dimiliki para tenaga kerja yang akan ditempatkan dalam satu tugas dan pekerjan tertentu. Oleh karena itu sebelum penempatan kerja di tempatkan mereka harus bekerja, **Sastrohadiwiryo (2005)** mengemukakan bahwa perlu pertimbangan beberapa faktor, antara lain prestasi akademis, pengalaman, kesehatan fisik dan mental, status perkawinan, dan usia. Yang kemudian dijelaskan sebagai berikut :

1. **Prestasi akademis**

Prestasi akademis yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelimnya harus dipertimbngkan, khususnya di dalam proses penempatan kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggungjawab. Prestasi akademis yang perlu dipertimbangkan tidak terbatas pada jenjang akhir pendidikan termasuk jenjang pendidikan yang pernah dialaminya. Misalnya, tenaga kerja yang lulus seleksi dengan latar belakang pendidikan sarjana ekonomi, prestasi akademisnya memperoleh yudisiun yang tinggi. Hal ini perlu dipertimbangkan. Selain itu, prestasi sekolah umum perlu dipertimbangkan tenaga kerja yang memilikiprestasi akademis tinggi harusditempatkan pada tugas dan pekerjaan yang sesuai dengan kemampuannya, misalnya tugas dan pekerjaan tersebut dipandang berat serta memerlukan wewenang dan tanggung jawab yang besar.

Berdasarkan pandangan tersebut di atas, bahwa prestasi akademis merpakan kemampuan yang dimiliki oleh setiap orang sehingga dapat menerapkannya dalam pekerjaan.

1. **Pengalaman**

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan didalam penempatan kerja. Kenyataan menunjukan semakin lama pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan. Senaliknya, makin singkat masa kerja, makin sedikit pepngalaman yang diperoleh. Pengalaman bekerja banyak memberikan keahlian dan keterampilan kerja. Sebaliknya, terbatasnya pengalaman kerja mengakibatkan tingkat keahlian dan keterampilan yang dimiliki makin rendah. Pengalaman kerja yang dimiliki seseorang, kadang-kadang lebih dihargai daripada tingkat pendidikan yang lebih tinggi.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, pengalaman merupakan sesuatu yang dialami orang sehingga dapat memiliki wawasan yang cukup banyak dalam hal pekerjaan.

1. **Kesehatan fisik dan mental**

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada suatu lamaran, maupun tes kesehatan yang khusunya diselnggarakan selama selekksi, sebenarnya tidak menjamin tenaga kerja tersebut sehat jasmani maupun rohani. Kadang-kadang hasil pengujian kesehatan yang dilakukan dokter umum, khususnya pada pusat kesehatan masyarakat tak ubanya hanya formalitas saja. Dalam penempatan tenaga kerja faktor kesehatan fisik dan mentar perlu dipertimbangkan untuk menghindari kerugian perusahaan. Meskipun tingkat kepercayaan hsil tes kesehatan yang dilakukan kurang akurat terutama tentang kondisi fisik, namun sepintas lalu konsisi fisik tenaga kerja yang berangkutan dapat dilihat. Selanjutnya perlu dipertimbangkan tempat mana yang cocok bagi tenaga kerja yang bersangkutan sesuai dengan kondisi fisiknya.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, kesehatan fisik dan mental perlu diperhatikan dalam penerimaan pegawai baru, dengan demikian dapat dipertimbangkan dalam seleksi penerimaan pekerjaan.

1. **Stasus perkawinan**

Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan adalah merupakan hal penting selain untuk kepentingan pegawai juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai. Status perkawinan dapat menjadi pertimbangan khususnya menempatakan tenaga kerja yang bersangkutan. Tenaga kerja wanita yang memiliki suami dan anak perlu dipertimbangkan penempatanny. Sebaiknya, tenaga kerja yang bersangkutan tidak ditempatkan pada perusahaan yang jauh dari tempat tinggalnya, baik kantor cabang maupun kantor pusat. Manajer yang bijaksana akan selalu menerima dn mempertimbangkan masukan dari anak buahnya sepanjan dapat menambah produktivitas kerja.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, status perkawainan pegawai harus diperhatikan sehingga dapat ditempatkan pekerjaan sesuai domisili pegawai.

1. **Usia**

Tidak ada satu manusia pun yang dapat memprediksikan usinya. Dalam menempatkan pegawai, faktor usia tenaga kerja yang telah lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya. Berjalannya waktu, bertambahnya umur manusia, namun kebutuhan hidup tidak makin berkurang, bahkan makin bertambah. Ada benarnya teori ekonomi yang mengatakan, makin tinggi tingkat peradaban manusia, makin tinggi tingkat kebutuhan yang diperlukan. Tak mustahil untuk memenuhi kebutuhan setiap waktu pada pribadi manusia, dituntut selalu beruaha untuk memenuhi kebutuhannya. Tenaga kerja yang umurnya sudah agak tua, sebaiknya ditempatkan pada pekerjaan yang tidak membutuhkan tenaga fisik dan tanggung jawab yang berat, cukup diberikan pekerjaan yang seimbang dengan kondidi fisiknya. Sebaliknya tenaga kerja yang masih muda dan energik, sebaiknya diberikan pekerjaan yang agak berad dibandingkan dengan tenaga kerja yang sudah tua.

Berdasarkan pandangan tersebut diatas, faktor usia dalam pekerjaan harus diperhatikan karena mempengaruhi tingkat produktifitas dalam pekerjaan.

* + 1. **Lingkup Kinerja Pegawai**

1. **Pengertian Kinerja dan Kinrja Pegawai**

Kinerja terbentuk dari atau timbul dari kemampuan sesorang, dimana kinerja yang bagus akan menimbulkan efek yang bagus terhadap organisasi. Kinerja seseorang dilihat dari hasil kerja pegawai itu sendiri sehinnga terlihat kualitas yang dimiliki oleh setiap pegawai dan disesuaikan dengan penempatan kerja sesuai kemampuan, sesuai latar belakang pendidikan serta sesuai dengan latar belakang pekerjaannya.

Menurut **(Prawirosentono: 1999, 2)** kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam rangka upaya tujuan mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Dari pendapat perwirosentato di atas terungkap bahwa kinerja merupakan hasil kerja prestasi kerja seseorang atau organisasi. Brkaitan dengan hal tersebut, **Gomes (2003)** mengatakan bahwa “kinerja adalah catatan hasil produksi pada fungsi pekerjaan yang spesifik atau aktivitas selama periode waktu tertentu”.

Stephen Robbins mengemukakan bawah kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama **(Robbins, 1996: 439)**. Konsep diatas menunjukan bahwa kinerja seseorang sangatlah perlu

Menurut **Dharma (19991:105)** mengemukakan dimensi kinerja pegawai merupakan : kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuankerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Adapun pengertian kinerja pegawai menurut **Lijan Poltak Sinambela, dkk (2011:136)**, mengemukakan bahwa kinerja pegawai didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertetu. Kinerja pegawai sangatlah perli, sebbab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan penentuan kriteria yang jelas dan trerukur seta di tetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

1. **Tujuan Kinerja Pegawai**

Tujuan adalah sesuatu yang diinginkan dan ditetapkan untuk dicapai. Menurut KUBI, tujuan adalah arah, haluan; yang dituju, maksud. Selanjutnya tujuan didefinisikan sebagai apa yang diharapkan untuk dicapai oleh suatu organisasi, fungsi, departemen dan individu dalam suatu periode waktu tertentu **(Wibowo, 2009:43)**.

Pada dasarnya terdapat banyak tujuan di dalam suatu organisasi tujuan tersebut dapat dinyatakan dalam berbagai tingkatan dimana tujuan pada jenjang di atasnya menjadi acuan dan dijabarkan dalam tujuan dalam tingkatan dibawahnya secara berjenjang. Tujuan di tingkat bawah memberikan kontribusi bagi pencapaian jenjang diatasnya **(Wibowo, 2009:45)**.

1. **Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja**

Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mengembangkan suatu instansi. Sehubungan dengan itu menurut **Dharma (2000:154)** yaitu :

1. Dimensi kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini dibedakan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Dimensi kualitas, yaitu mutu yang terus dihasilkan (baik tidaknya).pengukuran kualitatif keluar mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran.
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan,. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

Dari uraian di atas, di jelskan bahwa kinerja pegawai harus di latih dan dipertanggungjawabkan atas setiap perbuatan yang dilakukan selama bekerja. Pegawai harus senantiasa bekerja dalam ruanglingkup yang efektif sesuai dengan peraturan yang ada sehingga akan mencapai visi, misi, tujuan dan target suatu organisasi dimana pegawai harus memiliki kinerja yang berkualits, berkuantitas dan tepat waktu dalam menyelesaikan setiap pekerjaan maka akan menimbukan kinerja pegawai yang baik dan berkualitas.

**Pasolong** (2014:186) mengemukakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan
2. Kemauan
3. Energi
4. Teknologi
5. Kompensasi
6. Kejelasan tujuan
7. Keamanan

Berdasrkan hasil uraian di atas juga setiap pegawai harus mempunyai tekad dan pemahaman yang baik agar terdapat atau timbul kualitas dari setiap individu pegawai dari mulai kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelsan tujuan, dan keaman itu yang harus terdapat pada setiap pegawai dan harus terdapat pula dari tim suatu oeganisasi. Sehingga setiap tujuan, misi d an misi organisasi tercapai sesuai dengan yang di harapkan.

* + 1. **Hubungan Penempatan Kerja dengan Kinerja Pegawai**

Penempatan pegegawai merupakan faktor penting dalam organisasi berkaitan dengan pengelolaan sumber daya manusia dalam mencapai tujuan organisasi. Penempatan pegawai pada posisi yang tepat merupakan suatu hal utama karena erat hubungannya dengan kinerja pegawai. Penempatan pegawai bertujuan menempatkan orang yang tepat pada jabatan yang sesuai dengan minat dan kemampuan, sehingga akan menjadi sumber daya yang produktif.

Berdasrkan gal tersebut, penilaian kinerja dilakukan secara berkesinambungan terhadap pegawai berdasarkan pengalaman, pengetahuan, dan sikap-sikap mereka karena penempatan yang tidak sesuai akan berpengaruh pada kinerja pegawai yang dihasilkan. Hubungan antra penempatan dengan kinerja dapat dilihat dari teori yang dikemukakan oleh **Priansa (2014:126)** yaitu : Penemptan pegawai hendaknya didasarkan atas kriteria dan standar kinerja yang diharapkan sehingga pegawai yang ditempatkan didalam organisasi merujuk pada prinsip kinerja tersebut.

Dengan demikian, penempatan pegawai bukanlah hal yang bersifat formalitas akan tetapi sesuai dengan kriteria dan standar kerja sehingga pegawai dapat ditempatkan sesuai dengan kemampuan atau jabatannya. Sedangkan hubungan antara penempatan pegawai dengan kinerja menurut **Priansa (2014:128)** bahwa : Kemampuan sangatlah penting dalam penempatan pegawai karena bertujuan untuk mengukur kinerja pegawai, maksudnya dapat mengukur sejauh mana pegawai tersebut mengemban tugas dan tanggungjawabnya dengan baik.

Uraian diatas menjelaskan bahwa penempatan pegawai mempunyai hubungan yang erat dengan kinerja pegawai yang pada prinsipnya tidak bisa dipisahkan antar satu dengan yang lainnya karena penempatan pegawai merupakan salah satu pembinaan pegawai yang memegang peran penting dalam segi kemampuan dalam keahlian agar pegawai dapat meningkatkan kinerja yang optimal sehingga dapat terciptanya hubungan organisasi.

* 1. **Kerangka Berpikir**

Pada penyusunan usulan penelitian ini, peneliti mengacu kepada pendapat para ahli mengenai teori-teori yang berhubungan dengan lokus dan fokus penelitian, sebagai dasar dan pedoman untuk mengukur sejauh mana pedoman ini sesuai dengan kenyataa dilapangan sehingga akan menyimpulkan kesimpulan yang objektif.

Berhasil atau tidaknya proses pencapaian suatu orgnisasi tergantung unsur manusianya sebagai pekasana. Pelaksanaan penemptan pegawai sangatlah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai karena dengan adanya penempatan pegawai dari pimpinan bergerak sebagai kesatan yang bulat dalam melakanakan tugas untuk mencapai tujuan.

* + 1. **Teori Penempatan Kerja**

Menurut  **Sastrohadiwiryo (2005)** mengemukakan bahwa: penempatan kerja adalah proses pemberian tugas dan pekerjaan kepada karyawan yang lulus seleksi untuk dilaksanakan sesuai ruang lingkup yang telah ditetapkan, serta mampu mempertanggungjawabkan segala resiko dan kemungkinan-kemungkinan yang terjadi atas tugas dan pekerjaan, wewenang serta tanggungjawab.

Penempan pegawai ini bisa dikatakan merupakan serangkaian kegiatan yang dilakukan para pelamar dalam melaksanakan kegiatan pelamaran yang dilakukannya baik itu diterima atau di tolak. Dan tepat atau tidaknya seseorang itu dalam suatu posisi organisasi.

Adapun faktor-faktor yang menjadi pertimbangan sebelum menempatkan tenaga kerja di tempat mereka harus bekerja menurut **Sastrohadiwiryo (2005)**, yaitu :

1. Prestasi akademis

Prestasi akademis yang dimiliki pegawai selama mengikuti pendidikan sebelimnya harus dipertimbngkan, khususnya di dalam proses penempatan kerja tersebut untuk menyelesaikan tugas pekerjaan, serta mengemban wewenang dan tanggungjawab.

1. Pengalaman

Pengalaman bekerja pada pekerjaan sejenis perlu mendapatkan pertimbangan didalam penempatan kerja. Kenyataan menunjukan semakin lama pegawai bekerja maka semakin banyak pengalaman yang dimiliki oleh pegawai yang bersangkutan.

1. Kesehatan fisik dan mental

Pengujian atau tes kesehatan berdasarkan laporan dari dokter yang dilampirkan pada suatu lamaran, maupun tes kesehatan yang khusunya diselnggarakan selama selekksi, sebenarnya tidak mnjamin tenaga kerja tersebut sehat jasmani maupun rohani.

1. Stasus perkawinan

Status perkawinan dijadikan sumber oleh pimpinan untuk mengambil keputusan dalam rangka untuk penempatan pegawai, mengetahui status perkawinan adalah merupakan hal penting selain untuk kepentingan pegawai juga menjadi bahan pertimbangan pimpinan dalam penempatan pegawai.

1. Usia

Tidak ada satu manusia pun yang dapat memprediksikan usinya. Dalam menempatkan pegawai, faktor usia tenaga kerja yang telah lulus seleksi perlu dipertimbangkan seperlunya.

* + 1. **Teori Kinerja Pegawai**

Menurut **Dharma (19991:105)** mengemukakan dimensi kinerja pegawai merupakan : kinerja pegawai adalah sesuatu yang dicapai oleh pegawai, prestasi kerja yang diperhatikan oleh pegawai, kemampuankerja berkaitan dengan penggunaan peralatan kantor.

Kinerja pegawai dimaksudkan berkaitan dengan kemampuan hasil kerja yaitu agar pegawai mampu menujukan kinerjanya sesuai dengan target. Pekerjaan yang ditentukan kinerja pegawai juga diimaksudkan dengan tindakan pegawai dalam pelaksanaan kerja mampu untuk bertindak secara efektif dan efisien. Demikian juga dalam pencapaian tujuan organisasi atau instansi ttidak terlepas dari pengaruh kemampuan sumber daya manusia. Dalam hal ini penempatan pegawai yang sesuai dengan kualifikasinya akan mampu mmengoptimalkan kinerja pegawai guna menciptakan dan menghasilkan hasil kerja yang mampu memberikan kepuasan baik terhadap lembaga atauupun masyarakat. Pengukuran kinerja pegawai merupakan salah satu faktor penting dalam mengembangkan suatu instansi. Sehubungan dengan itu menurut **Dharma (2000:154)** yaitu :

.

1. Dimensi kuantitas, yaitu jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai. Pengukuran kuantitatif melibatkan perhitungan keluaran dari proses atau pelaksanaan kegiatan. Ini dibedakan dengan jumlah keluaran yang dihasilkan.
2. Dimensi kualitas, yaitu mutu yang terus dihasilkan (baik tidaknya).pengukuran kualitatif keluar mencerminkan pengukuran “tingkat kepuasan”, yaitu seberapa baik penyelesaiannya. Ini berkaitan dengan bentuk keluaran
3. Ketepatan waktu, yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan,. Pengukuran ketepatan waktu merupakan jenis khusus dari pengukuran kuantitatif yang menentukan ketepatan waktu penyelesaian suatu kegiatan.

**2.2.3 Teori Penghubung**

Berdasarkan pengertian diatas bahwa adanya kertekaitan antar penempatana pegawai dan kinerja pegawai, maka menurut Priansa (2018:126) yaitu, **“Penempatan pegawai hendaknya didasarkan atas kriteria dan standar kinerja yang diharapkan sehingga pegawai yang ditempatkan didalam organisasi merujuk pada prinsip kinerja tersebut”.**

Untuk melihat hubungan keterkaitan variabel pembagian kerja dan kinerja pegawai dapat dilihat dari gambar 2.1 berikut:

**Priansa (2018 : 126)**

Penempatan pegawai hendak didasarkan atas kriteria dan standar kinerja.

Kinerja Pegawai menurut **(Agus Dharma , 2000: 154):**

1. Kuantitas
2. Kualitas
3. Ketepatan waktu

Penempatan Kerja menurut (**B. Siswanto Satrohadiwiryo, 2005)** :

1. Prestasi akademis
2. Pengalaman
3. Kesehatan fiskan dan mentak
4. Status perkawinan
5. Usia

**Gambar 2.1**

**Sumber : Paradigma Penelitian**

* 1. **Hipotesis**

**Sumiati** dalam bukunya **Statistik** **(2012:43)** mengemukakan bahwa : Hipotesis adalah suatu dugaan atau pernyataan sementara mengenai suatu masalah tertentu yang masih harus diuji secara empirik apakah dugaan sementara itu bias diterima atau sebaliknya ditolak.

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas, penulis menduga hipotesis ini sebagai berikut:

* + - 1. Ada Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Dnas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung
      2. Pengaruh Penempatan Kerja ada hambatan Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung
      3. Penempatan Pegawai berusaha mengatasi hambatan terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Kebudayaan dan Parawisata Kota Bandung