

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan suatu proses penelaahan atau pengkajian terhadap berbagai literature atau sumber kepustakaan yang diarahkan untuk menemukan pegangan ataulandasan teoritik yang kuat serta memiliki tingkat kebenaran yang tinggi.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu ini menjadi salah satu acuan penulis dalam melakukan penelitian sehingga penulis dapat memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Pada bagian ini peneliti mencantumkan berbagai hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang hendak dilakukan, kemudian membuat ringkasannya. Hasil penelitian yang mempunyai keterkaitan antara lain :

1. Adhitya Nugraha yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar” (2017). Yang membahas tentang bagaimana Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara penuh. Metode yang digunakan explanatory survey kuantitatif sedangkan Teknik analisis data melalui analisis jalur (path analysis). Perbedaan dengan milik

- peneliti adalah variabelnya yaitu variabel bebas sebagai penunjang permasalahan dalam penelitian.
2. Arga Bagus Saputro yang berjudul “ Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Batu” (2015) yang membicarakan Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Daerah Kota Batu terhadap pemberdayaan sumber manusia ini dimaksudkan untuk memberikan kesempatan, kemampuan dan perlindungan kepada pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Dengan metode deskriptif sedangkan Teknik analisis data nya analisis regresi linear berganda. Perbedaan dengan milik peneliti adalah variabelnya yaitu variabel bebas sebagai penunjang permasalahan dalam penelitian.
 3. Hilman Oktana yang berjudul “Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung” (2017) Yang membahas tentang bagaimana Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas Perhubungan Kota Bandung rendahnya Kinerja Pegawai yang diduga disebabkan oleh belum dijalankannya faktor-faktor Pemberdayaan Sumber Daya Manusia secara penuh. Metode yang digunakan explanatory survey kuantitatif sedangkan Teknik analisis data melalui analisis jalur (path analysis). Perbedaan dengan milik peneliti adalah variabelnya yaitu variabel bebas sebagai penunjang permasalahan dalam penelitian. Dari

penelitian terdahulu, penulis menemukan judul yang sama tetapi lokus berbeda. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Agar lebih mudah dilihat perbedaannya berikut merupakan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel sebagai berikut :

4. Heni Rohaeni yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi Dki Jakarta”(2016) yang membahas Permasalahan kinerja tidak terbatas pada seberapa besar organisasi mampu memberdayakan sumber daya manusia sebagai anggota organisasi untuk mencapai hasil kerja yang diinginkan tetapi lebih jauh lagi adalah seberapa sukseskah organisasi dapat mendorong motivasi dan kepuasan pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dengan menggunakan pendekatan kuantitatif dan teknik skala likert, uji validitas, uji reliabilitas. Perbedaan dengan peneliti adalah pengujian hipotesis serta variabel lain yang digunakan, persamaan dengan milik peneliti adalah pendekatan serta satu variabel yaitu pemberdayaan sumber daya manusia.
5. Fajar Dwi Ismunandar yang berjudul “Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dp2kbp3a Kabupaten Lebak Provinsi Banten”(2017) yang menganalisis mengenai besarnya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai DP2KBP3A Bidang P2KB Kabupaten Lebak Provinsi Banten. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif

dengan teknik analisis kuantitatif melalui analisis jalur (*path analysis*) yang dimaksudkan untuk mengetahui besarnya pengaruh pemberdayaan sumber daya manusia (variabel X) terhadap kinerja pegawai pada DP2KBP3A di Bidang P2KB (variabel Y). bedanya penelitian ini dengan penelitian saya adalah dalam pendekatan yang digunakan serta variabel yang diteliti.

Dari penelitian terdahulu, penulis menemukan judul yang sama tetapi lokus berbeda. Namun penulis mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian penulis. Agar lebih mudah dilihat perbedaanya berikut merupakan penelitian terdahulu dalam bentuk tabel sebagai berikut :

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Adhitya Nugraha (2017)	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kecamatan Banjar Kota Banjar	Manajemen SDM, Pemberdayaan SDM, Kinerja	Kuantitatif	Deskriptif	Analisis Regresi Linear Sederhana, Koefisien Korelasi, Koefisien Determinasi, Uji T, Uji V
2	Arga Bagus Saputro (2015)	Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Komisi Pemilihan Umum Derah Kota Batu	Pemberdayaan SDM, Pengaruh Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Deskriptif	Uji Validitas, Uji Realibilitas, Uji Asumsi Klasik, Analisis Regresi Linear Berganda, Koefisien Determinasi
3	Hilman Oktana (2017)	Analisis Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai pada Bidang Sarana Dinas	Potensi SDM, Kegiatan, Kinerja	Explanatory survey	Deskriptif	Uji Validitas

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori Yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
		Perhubungan Kota Bandung				
4	Heni Rohaeni (2016)	Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai bagian Humas Kanwil Kementerian Agama Propinsi Dki Jakarta	Pemberdayaan SDM, Manajemen SDM, Kompensasi, Motivasi, Kinerja	Kuantitatif	Deskriptif	Skala likers, path analysis
5	Fajar Dwi Ismunandar (2017)	Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai Dp2kbp3a Kabupaten Lebak Provinsi Banten	Pemberdayaan SDM, MSDM, Kinerja Pegawai	Kuantitatif	Deskriptif	Uji Validitas, Reliabilitas, Uji t

2.1.2 Kajian Administrasi Publik

Administrasi Publik merupakan organisasi modern yang memiliki anggaran dasar atau konstitusi memiliki maksud dan tujuan yang jelas juga adanya struktur dan mekanisme serta rasional agar dapat menghasilkan sesuatu yang dapat diambil manfaatnya.

Istilah administrasi Negara ialah terjemahan dari “Public Administrations”. Istilah ini lahir bersamaan dengan lahirnya Lembaga Administrasi Negara (LAN) pada sekitar tahun 1956. Jika istilah Public Administration itu diuraikan secara etimologis, maka “Public” berasal dari bahasa latin “Poplicus” yang semula dari kata “Populus” atau “people” dalam bahasa Inggris yang berarti rakyat. “Administration” juga berasal dari bahasa

Latin, yang terdiri dari kata "ad" artinya intensif dan "ministrare" artinya melayani, jadi secara etimologis administrasi berarti melayani secara intensif.

Menurut **Siagian** yang dikutip oleh **Maksudi** dalam bukunya Dasar-dasar Administrasi Publik (2017:28) mengemukakan administrasi adalah keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Dari definisi tersebut dapat dipahami bahwa administrasi merupakan sebuah kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang telah ditentukan.

Menurut **Rosenbloom** yang dikutip oleh **Keban** dalam buku Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik (2016:6) mengatakan bahwa :

Administrasi publik adalah suatu keseluruhan proses kerja sama secara rasional yang dilakukan aparatur Negara atau pemerintah dimana sumber daya dan personel publik di organisir dan dikoordinasikan dalam rangka pelaksanaan kebijakan yang berkaitan dengan hal-hal tujuan Negara dan penyelenggaraan berbagai kebutuhan publik.

Nigro dikutip **Kencana Syaifi** (2003:32) dalam bukunya "Sistem Administrasi Negara Republik Indonesia", mengemukakan ada 5 (lima) ciri khusus dari Administrasi Negara, yaitu:

1. Administrasi Negara adalah suatu kerja sama kelompok dalam lingkungan pemerintahan.
2. Administrasi Negara meliputi ketiga cabang pemerintahan yaitu eksekutif, legislatif, dan yudikatif serta hubungan diantara mereka.
3. Administrasi Negara mempunyai peranan penting dalam perumusan kebijaksanaan pemerintah dan karenanya merupakan sebagian dari proses politik.
4. Administrasi Negara sangat erat berkaitan dengan berbagai macam kelompok dan perorangan dalam menyajikan pelayanan kepada masyarakat.

5. Administrasi Negara dalam beberapa hal berbeda pada penempatan pengertian dengan administrasi perorangan.

Berdasarkan dari beberapa pengertian yang dikemukakan dan ciri administrasi publik diatas dapat dilihat bahwa administrasi publik merupakan sebuah rangkaian kegiatan penyelenggaraan kerjasama yang dilakukan oleh aparatur untuk mengatur dan menjalankan tugas negara agar tujuan dari negara tersebut dapat tercapai secara efektif, efisien dan optimal.

2.1.3 Kajian Manajemen

Secara etimologis manajemen atau management berasal dari kata "*manage*". kata "*manage*" berasal dari kata "*manus*", yang berarti "*to control by hand*" atau "*gain results*". "*Gain results*" mencakup dua makna, pertama, "*the achievement of results*", dan kedua, "*personal responsibility by the manager for results being achieved*". Konsep Manajemen lebih luas dari hanya sekadar "*the achievement of results*" dan "*personal responsibility by the manager for results being achieved*", juga lebih luas dari hanya sekadar pengelolaan, pembinaan, ketatalaksanaan, pengurusan. Ini tampak dalam definisi manajemen yang dapat kategorikan berdasarkan tataran atau ranah praktis dan teoritis.

Silalahi (2011:16) mendefinisikan manajemen sebagai berikut:

“Proses perencanaan, pengorganisasian, pengaturan sumber daya, pengkomunikasian, pemimpin, pemotivasian dan pengendalian pelaksanaan tugas-tugas dan penggunaan sumber-sumber untuk mencapai tujuan organisasional secara efektif dan secara efisien”

Manajemen memiliki fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi manajemen adalah elemen-elemen dasar yang selalu ada dan melekat di dalam proses manajemen yang akan dijadikan acuan oleh manajer dalam

melaksanakan kegiatan untuk mencapai tujuan. Menurut **Terry** yang dikutip oleh **Hasibuan** dalam bukunya *Manajemen* (2009:38) mengemukakan bahwa fungsi manajemen secara umum terdiri atas :

1. Perencanaan (*Planning*) adalah memilih fakta dan penghubungan fakta-fakta serta pembuatan dan penggunaan perkiraan-perkiraan atau asumsi-asumsi untuk masa yang akan datang dengan jalan menggambarkan dan merumuskan kegiatan-kegiatan yang diperlukan untuk mencapai hasil yang diinginkan.
2. Pengorganisasian (*Organizing*) ialah penentuan, pengelompokkan, dan penyusunan macam-macam kegiatan yang diperlukan untuk mencapai tujuan, penempatan orang-orang (pegawai), terhadap kegiatan-kegiatan ini, penyediaan faktor-faktor fisik yang cocok bagi keperluan kerja dan penunjukkan hubungan wewenang, yang dilimpahkan terhadap setiap orang dalam hubungannya dengan pelaksanaan setiap kegiatan yang diharapkan.
3. Pengarahan (*Actuating*) adalah membangkitkan dan mendorong semua anggota kelompok agar supaya berkehendak dan berusaha dengan keras untuk mencapai tujuan dengan ikhlas serta serasi dengan perencanaan dan usaha-usaha pengorganisasian dari pihak pimpinan.
4. Pengawasan (*Controlling*) dapat dirumuskan sebagai proses penentuan apa yang harus dicapai yaitu standard, apa yang sedang dilakukan yaitu pelaksanaan, menilai pelaksanaan, dan bilaman perlu melakukan perbaikan-perbaikan, sehingga pelaksanaan sesuai dengan rencana, yaitu selaras dengan standard (ukuran).

Dari uraian pengertian dan fungsi manajemen peneliti berkesimpulan bahwa manajemen merupakan sebuah proses yang mengatur dan mengelola sesuatu yang dilakukan oleh sebuah organisasi atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan dari organisasi itu sendiri, dengan cara berkerja sama memanfaatkan sumber daya yang dimiliki.

2.1.4 Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia

Sumber Daya Manusia (SDM) mempunyai peran sangat menentukan hidup matinya organisasi/perusahaan. Apabila SDM dalam perusahaan bermoral baik, disiplin, loyal, dan produktif maka perusahaan dapat berkembang dengan baik. Sebaliknya, apabila SDM bersifat statis, bermoral

rendah, senang korupsi, kolusi dan nepotisme maka akan menghancurkan organisasi/perusahaan.

Manajemen sumber daya manusia memiliki fungsi untuk mendapat sumber daya manusia terbaik, tujuannya untuk dapat menjalankan organisasi dengan baik serta mampu mengatur dan memelihara sumber daya manusia terbaik yang sudah terpilih untuk bekerja sama. Selain itu juga untuk dapat tetap bekerja dengan penuh keyakinan terhadap hasil serta kualitas hasil pekerjaannya. Tujuan terakhirnya adalah memastikan hasilnya tidak menurun bahkan dapat bertambah di waktu yang akan datang.

Manusia sebagai unsur terpenting dan paling utama di setiap sistem manajemen organisasi atau perusahaan, maka setiap manajer harus mampu merumuskan langkah-langkah yang tepat agar tujuan dapat tercapai.

Menurut **Lia Muliawaty** (2019) terdapat paradigma baru mengenai sumber daya manusia yang terkelola atau disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM) yaitu “Peranan manusia adalah suatu kenyataan yang merupakan arah paling strategis dan sebagai sebuah keunggulan kompetitif”.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bawa peranan manusia dalam sebuah organisasi merupakan sebuah hal yang strategis dan sebuah keunggulan kompetitif.

Menurut **Sedarmayanti** yang dikutip dalam bukunya *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia* (2017:3) mengatakan Manajemen sumber daya manusia (MSDM) merupakan suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, penggerak, dan

pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan.

Definisi tersebut dapat dipahami bahwa MSDM adalah pemanfaatan sumber daya manusia melalui berbagai kegiatan agar terlaksana secara efektif dan efisien dalam mencapai tujuan

Kegiatan sumber daya manusia merupakan bagian proses manajemen sumber daya manusia yang paling sentral, dan merupakan suatu rangkaian dalam mencapai tujuan organisasi. Kegiatan tersebut akan berjalan lancar apabila memanfaatkan fungsi-fungsi manajemen. Fungsi-fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dikutip **Sedarmayanti (2017: 8)**:

1. Perencanaan (*planning*)
Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu untuk menetapkan program kepegawaian ini, meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan dan pemberhentian pegawai.
2. Pengorganisasian (*organizing*)
Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan (*directing*)
Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada pegawai agar mau kerja/sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberi arahan kepada pegawai agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik.
4. Pengendalian (*controlling*)
Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/

atau penyempurnaan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga situasi lingkungan pekerjaan.

5. Pengadaan (*procurement*)
Pengadaan adalah proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk mendapatkan pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan bantu terwujudnya tujuan.
6. Pengembangan (*development*)
Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknik, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan, hendaknya sesuai dengan yang kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.
7. Kompensasi (*compensation*)
Kompensasi adalah pemberian balas jasa langsung (*direct*) dan tidak langsung (*indirect*) berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak. Adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer serta berpedoman pada batas upah minimum pemerintah dan berdasarkan internal dan eksternal konsistensi.
8. Pengintegrasian (*integration*)
Pengintegrasian adalah kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerjasama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keberuntungan, sedangkan dilain pihak pegawai dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber Daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
9. Pemeliharaan (*maintenance*)
Pemeliharaan adalah kegiatan pemeliharaan atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas, agar mereka tetap mau bekerjasama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan dengan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
10. Kedisiplinan
Kedisiplinan Merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan, maka sulit mewujudkan tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk mentaati peraturan organisasi dan norma sosial.
11. Pemberhentian (*separation*)
Pemberhentian adalah putusannya hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh

keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai, akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

2.1.5 Kajian Pemberdayaan Sumber Daya Manusia

Pemberdayaan dalam Bahasa Inggris disebut dengan *empowerment*. Pemberdayaan secara etimologis berasal dari kata “daya” yang berarti kemampuan untuk melakukan sesuatu atau kemampuan untuk bertindak . mendapat awalan “ber” menjadi “berdaya” yang 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, baik sikap maupun perilaku.

Menurut Stewart yang dikutip oleh **J. Priansa** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM (2021:222)*, menyatakan bahwa secara etimologis pemberdayaan berasal dari kata “*power*” yang berarti kekuasaan, yaitu kemampuan untuk mengusahakan agar sesuatu itu terjadi ataupun tidak sama sekali.

Menurut **Rob Brown** yang dikutip oleh **J. Priansa** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM (2021:222)*, menyatakan bahwa pemberdayaan erat hubungannya dengan profesionalisme yang pada awalnya selalu dimiliki oleh individu. Oleh karena itu pemberdayaan terjadi “*When power goes to employes who then experience a sense of ownership and control over*”.

Menurut **Noe et al** yang dikutip oleh **J. Priansa** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM (2021:223)*, menyatakan bahwa pemberdayaan merupakan pemberian tanggung jawab dan wewenang kepada pegawai dalam mengemban pekerjaannya serta mengambil keputusan.

Menurut **Khan** yang dikutip oleh **J. Priansa** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM (2021:223)*, yang menyatakan pemberdayaan merupakan hubungan antar individu yang berkelanjutan untuk membangun kepercayaan antara pegawai dan manajemen organisasi.

Menurut **Khan** yang dikutip oleh **J. Priansa** dalam bukunya yang berjudul *Perencanaan dan Pengembangan SDM (2021:224)*, menawarkan sebuah model pemberdayaan pegawai yang dapat dikembangkan dalam sebuah organisasi untuk menjamin sebuah keberhasilan proses pemberdayaan dalam organisasi meliputi:

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 adanya 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. Pertanggung jawaban yaitu sebagai 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.

2.1.6 Kajian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil yang dicapai dari yang telah dilakukan dan dikerjakan oleh seseorang dalam melaksanakan kerja atau tugas. Kinerja merupakan prestasi kerja atau performance, yaitu hasil kerja selama periode tertentu dibanding dengan berbagai kemungkinan. Kinerja Pegawai secara 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. Dalam hal ini kinerja bisa dikatakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Pengertian kinerja menurut Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia (LAN-RI) yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik (2012:102) Kinerja adalah gambaran umum mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program, kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Definisi di atas dapat dipahami bahwa kinerja merupakan sebuah tingkat pencapaian dalam suatu kegiatan dalam mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut **Bernardin** yang dikutip **Sedarmayanti (2017:285)** mendefinisikan kinerja merupakan catatan hasil yang diproduksi (dihasilkan) atas fungsi pekerjaan tertentu atau aktivitas selama periode waktu tertentu, kinerja sebagai hasil, bukan karakter sifat dan perilaku.

Definisi tersebut dapat dipahami bahwa kinerja merupakan sebuah hasil atas sebuah pekerjaan tertentu yang bentuknya merupakan sebuah catatan bukan karakter sifat atau perilaku.

Menurut **Prawirosentono** yang dikutip oleh **Iwan Satibi** dalam bukunya *Manajemen Publik dalam Perspektif Teoritik dan Empirik* (2012:103) 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.

Berdasarkan pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan sebuah hal yang dilakukan oleh pegawai dan akan menunjukkan keberhasilan seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas dalam pekerjaannya.

Menurut **T. R. Mitchell** yang dikutip **Sedarmayanti (2017:51)** mengatakan bahwa terdapat 5 aspek untuk menilai baik buruknya kinerja seorang pegawai, antara lain:

1. *Quality of Work* (Kualitas Kerja)
2. *Promptness* (Ketetapan Waktu)
3. *Initiatif* (Inisiatif)
4. *Capability* (Kemampuan)
5. *Communication* (Komunikasi)

Komitmen organisasi merupakan sebuah kemauan yang mendalam pada setiap pegawai untuk melaksanakan semua hal yang berhubungan dengan kinerja organisasi. Pegawai yang memiliki tingkat komitmen yang baik

terhadap organisasi maupun sebaliknya akan tercipta sebuah kinerja organisasi yang baik.

Fred Luthans dalam bukunya perilaku organisasi (2015:251), mengatakan bahwa:

Terdapat hubungan positif antara komitmen organisasi dan hasil yang diinginkan seperti kinerja pegawai yang tinggi, tingkat pergantian karyawan yang rendah, dan tingkat ketidakhadiran yang rendah. Juga terdapat bukti bahwa komitmen karyawan berhubungan dengan hasil lain yang diinginkan seperti persepsi iklim organisasi yang hangat dan mendukung dan menjadi anggota tim yang baik yang siap membantu.

Selanjutnya teori penghubung Menurut **Davis** dan **Newstrom** yang dikutip oleh **Sinambela (2018:262)** dalam bukunya yang berjudul Kinerja Pegawai Teori Pengukuran dan Implikasi, mengatakan bahwa:

Dalam hal apapun, tingkat kepuasan kerja pegawai dapat menimbulkan komitmen lebih besar, akan tetapi dapat juga hal tersebut akan menimbulkan komitmen yang lebih kecil yang kemudian mempengaruhi tugas dan akhirnya berpengaruh pada kinerjanya. Akibatnya adalah terdapatnya garis hubungan yang jelas dan berlangsung terus menerus antara kinerja pegawai dengan kepuasan dan upaya yang akan dilakukan oleh pegawai terkait.

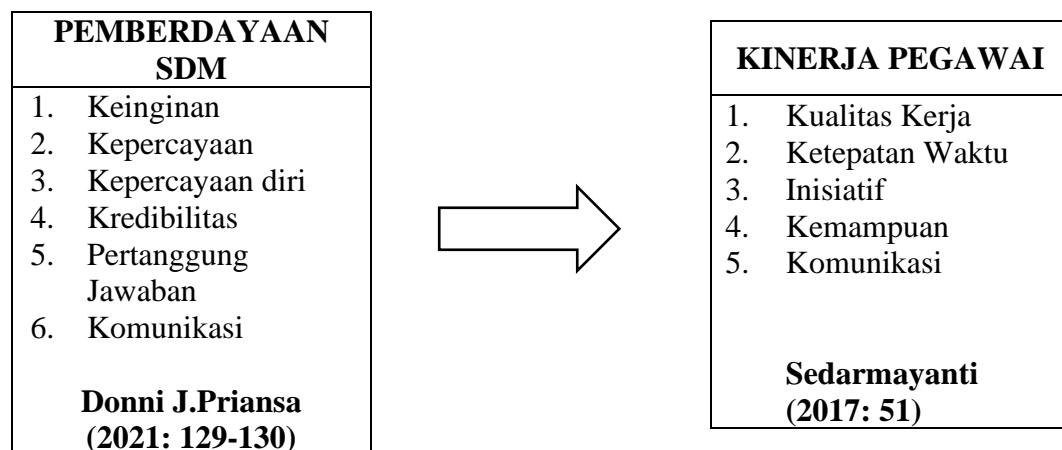
Beberapa pengertian diatas menunjukkan bahwa setiap pegawai yang melakukan pekerjaan dengan berkomitmen akan mempengaruhi kinerja, pegawai yang mempunyai komitmen tinggi akan berpengaruh besar juga terhadap kinerja pegawai yang dimilikinya.

2.2 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah kerangka untuk mempermudah jalan pikiran yang logis. Dengan perkataan lain, menyusun kerangka pemikiran sesungguhnya diarahkan untuk menjawab secara rasional atas masalah yang telah dirumuskan. Peneliti bermaksud untuk mengemukakan teori-teori dari para ahli untuk dijadikan

sebagai pedoman dalam mengukur kenyataan di lapangan dengan menghasilkan kesimpulan yang objektif.

Berdasarkan teori-teori yang telah di uraikan diatas, maka disusun paradigma pemikiran tentang pengaruh pemberdayaan SDM terhadap kinerja pegawai.



Gambar 2. 1 Paradigma Berpikir

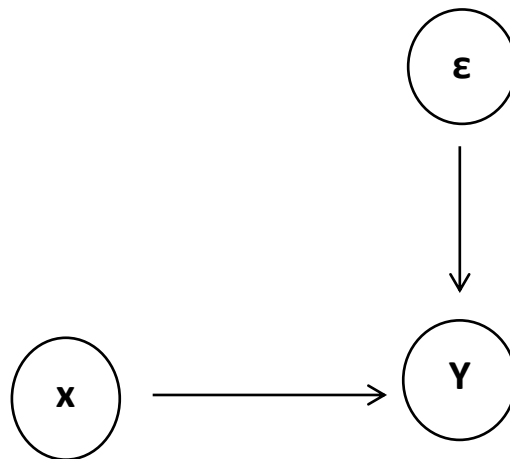
2.3 Hipotesis Penelitian

Sebagaimana kerangka pemikiran yang telah dijelaskan maka Hipotesis Penelitiannya adalah **“Adanya Pengaruh Pemberdayaan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung”**.

Hipotesis diatas adalah hipotesis penelitian yang bersifat verbal dan subitatif artinya belum bisa diuji oleh karena itu diterjemahkan kedalam hipotesis statistik yang sudah operasional sebagai berikut:

- 1) $H_0: \rho_s = 0$ Pemberdayaan SDM : Kinerja Pegawai = 0, Pemberdayaan SDM (X) Kinerja Pegawai (Y) artinya tidak adanya perubahan Pengaruh Pemberdayaan SDM Terhadap Kinerja Pegawai.
- 2) $H_1: \rho_s \neq 0$ Pemberdayaan SDM : Kinerja Pegawai $\neq 0$, Pemberdayaan SDM (X) : Kinerja Pegawai (Y) artinya adanya perubahan Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan.

Berikut adalah uraian paradigma penelitian:



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian