

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan salah satu bagian yang penting dari keseluruhan langkah-langkah metode penelitian. Cooper dalam Creswell (2010) mengemukakan bahwa kajian pustaka mempunyai beberapa tujuan yaitu, meninformasikan kepada pembaca hasil-hasil penelitian lain yang relevan dengan penelitian yang dilakukan saat ini, menghubungkan penelitian dengan literatur-literatur yang ada, dan mengisi celah-celah dalam penelitian-penelitian sebelumnya.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Kajian penelitian terdahulu merupakan penelitian yang telah dilakukan dan menjadi sumber referensi untuk penelitian lain. Kajian penelitian terdahulu yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Penelitian pertama oleh Andi Ni'mah Sulfiani yang berjudul "Analisis Kinerja Pegawai di Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi dan mengambil Teori Sendow (2007) yang mengemukakan bahwa indikator pengukuran kinerja ada 6, yaitu *quality*,

quantity, timelines, cost effectiveness, need for supervision, interpersonal impact.

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Pegawai Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kota Palopo sudah berjalan dengan sangat baik, namun masih ada beberapa kekurangan yang mana masih saja ada Pegawai yang belum mendapatkan pelatihan karena kekurangan dana dan belum adanya kedekatan antara pimpinan dan Pegawai.

- 2) Penelitian kedua oleh Ni Luh Putu Listusari, I Putu Dharmanu Yudartha, Wayan Supriliyani yang berjudul “Analisis Kinerja Dinas Pemadam Kebakaran Dalam Upaya Pencegahan dan Penanggulangan Bahaya Kebakaran (Studi Kasus Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung)”.

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan menggunakan Teori Mahsun (2006:31) bahwa ada 6 dimensi yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dampak (*impact*).

Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Badung belum berjalan dengan optimal. Hal tersebut terbukti karena masih terdapat masalah yang ditemui Damkar badung dalam melaksanakan tugas-tugasnya.

- 3) Penelitian terdahulu ketiga oleh Andi Supriadi yang berjudul “Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Wajo”.

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan menguji variabel x (sumber daya manusia) dan variabel y (kinerja Pegawai). Teknik analisis data yang digunakan yaitu analisis deskriptif, analisis data asosiatif, dan analisis regresi sederhana.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel (x) pengembangan sumber daya manusia dengan variabel (y) Kinerja Pegawai pada Dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan Kabupaten Wajo dan berada dalam kategori baik dan antara kedua variabel mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan.

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Andi Ni'mah Sulfiani (2019)	Analisis Kinerja Pegawai Di Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo	Teori Sendow (2007)	kuantitatif	Deskriptif	Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis kuantitatif dengan menggunakan tabel-tabel frekuensi.
2	Ni Luh Putu Listusari, I Putu Dharma nu Yudartha, Wayan Supriani (2016)	Analisis kinerja dinas pemadam kebakaran dalam upaya pencegahan dan penanggulangan bahaya kebakaran (studi kasus dinas pemadam kebakaran dan penyelamatan kabupaten badung)	Teori Mahsun (2006:31)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi, wawancara dan dokumentasi
3	Andi Supriadi (2020)	Pengaruh pengembangan sumber daya manusia terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Pemadam Kebakaran dan Penyelamatan Kabupaten Wajo	Teori sumber daya manusia (x) dan teori kinerja Pegawai (y)	Kuantitatif	Survei	Teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, analisis data asosiatif, dan analisis regresi sederhana

Sumber: Rangkuman Peneliti dari Sulfiani (2019), Listusari dkk(2016), Supriadi (2020)

Penelitian terdahulu yang pertama memiliki relevansi dengan penelitian ini yaitu memiliki fokus yang sama yaitu mengukur keberhasilan kinerja Pegawai dalam mendukung keberhasilan suatu instansi. Hasil penelitian di atas setidaknya memberikan referensi dalam penulisan dan memberikan ide-ide kepada peneliti selama penelitian berlangsung. Sedangkan perbedaannya yaitu terletak pada lokus dan teori yang digunakan. Lokus penelitian terdahulu pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Palopo sedangkan penelitian ini dilaksanakan di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung.

Penelitian kedua yang mempunyai kesamaan dalam membahas tentang kinerja Pegawai dalam mencapai target sasaran kerjanya untuk menciptakan organisasi yang optimal. Sedangkan perbedaannya, terletak pada lokus dan teori yang digunakan. Lokus penelitian tersebut dilakukan pada Dinas Pemadam Kebakaran Dan Penyelamatan Kabupaten Badung sedangkan penelitian ini pada Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teori dari Teori Mahsun (2006:31), bahwa ada 6 dimensi yaitu masukan (*input*), proses (*process*), keluaran (*output*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefit*), dan dampak (*impact*), sedangkan penelitian ini menggunakan Teori John Miner (Sudarmanto, 2009: 11) yang mengemukakan empat dimensi yang dapat dijadikan tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, serta kerjasama.

Penelitian ketiga mempunyai relevansi dalam membahas sumber daya manusia yang berhubungan dengan kinerja Pegawai dan dapat menjadi acuan serta tambahan pengetahuan mengenai kinerja Pegawai. Sedangkan perbedaan dari penelitian terdahulu tersebut berada pada metode yang digunakan yaitu metode kuantitatif dan penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Terlihat juga penelitian terdahulu membahas dua variabel dan penelitian ini hanya terdiri dari satu variabel.

2.1.2 Grand Theori

2.1.2.1 Administrasi

Secara etimologis administrasi berasal dari kata *ad* dan *ministrare* yang artinya tulis menulis, catat mencatat, surat menyurat. Tetapi banyak ilmuwan yang menyebutkan bahwa administrasi bukan hanya tulis menulis dan surat menyurat, tetapi administrasi adalah kegiatan besar, proses kerjasama satu orang atau lebih untuk mencapai tujuan bersama.

Siagian (1992:2) administrasi adalah keseluruhan proses kerjasama dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.

Wayong yang dikutip Gie (1992:15) administrasi adalah kegiatan yang dilakukan untuk mengendalikan suatu usaha. Kegiatan itu bersifat merencanakan, mengorganisir, dan memimpin.

Handayani (1996:6), dalam bukunya yang berjudul Pengantar Studi Ilmu Administrasi Negara dan Manajemen, yang berdasarkan pendapat dari Ordway Tead juga mendefinisikan administrasi sebagai suatu proses dan ada yang bertanggung jawab terhadap penentuan tujuan organisasi dan manajemen yang telah ditetapkan.

Berdasarkan definisi-definisi administrasi para ahli diatas, dapat dipahami bahwa administrasi dapat didefinisikan sebagai kegiatan menulis, mencatat, mengarsipkan, dan mendokumentasikan semua kegiatan, semua urusan, dan semua kebijakan baik publik/swasta. Tidak hanya itu, administrasi sangat luas pengertiannya, Administrasi diartikan sebagai serangkaian proses yang dilakukan lebih dari satu orang dengan secara sistematis dan terarah yang dilaksanakan untuk mencapai suatu tujuan tertentu yang telah ditetapkan. Berkaitan dengan kebutuhan manusia seperti ideologi, politik, ekonomi, kemasyarakatan, budaya, agama, pertahanan, keamanan, pendidikan, kesehatan, dan lain-lain yang dilakukan oleh lembaga-lembaga negara untuk mencapai tujuan. Catatan kebijakan negara, dokumen, arsip, dokumen tidak hanya membaca dan melestarikan, tetapi juga pemberitahuan, pengumuman, jaminan kebenaran, catatan dokumen negara adalah benar, dokumen penting untuk semua, penting bagi warga negara termasuk jaminan hukum bahwa seorang warga negara yang haknya harus dijalankan dan dilindungi oleh negara.

2.1.2.2 Administrasi Publik

Chandler dan Plano (2008:3), administrasi publik adalah proses pengorganisasian dan koordinasi sumber daya publik dan orang-orang untuk membuat, melaksanakan dan mengelola keputusan kebijakan publik.

Administrasi publik berusaha melembagakan praktik-praktik manajemen agar sesuai dengan nilai efektivitas, efisiensi dan pemenuhan kebutuhan masyarakat secara lebih baik, administrasi publik mempunyai peran untuk melayani masyarakat serta untuk memecahkan masalah yang ada di tengah-tengah masyarakat untuk menciptakan kesejahteraan tanpa menimbulkan masalah yang baru. Pendapat lain yang dikemukakan oleh

Berdasarkan definisi administrasi publik di atas, dapat dipahami bahwa administrasi publik merupakan kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang ataupun lembaga yang melaksanakan tugas-tugas dalam pemerintahan dalam memenuhi dan melayani kebutuhan publik secara efektif dan efisien. Administrasi publik secara sederhana adalah ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan organisasi publik dengan memberikan pelayanan kepada publik. Dalam praktiknya, administrasi publik adalah gabungan yang seimbang antara teori dengan praktek untuk menghasilkan tujuan bersama mensejahterakan rakyat. Sejalan dengan itu, harus terjalin hubungan yang selaras antara pemerintah dengan masyarakat yang akan mendorong kebijakan publik supaya lebih cepat tanggap dalam menangani masalah sosial yang terjadi.

Dapat dipahami bahwa untuk memberikan pelayanan yang baik dan secara menyeluruh, administrasi publik memanfaatkan teori-teori dan proses manajemen, hukum dan politik untuk melaksanakan tugas pemerintah di bidang legislatif dan eksekutif dengan sebaik-baiknya. Output yang akan dirasakan yaitu kesejahteraan masyarakat serta pelayanan secara menyeluruh ataupun sebagian dan terlaksananya administrasi publik yang efektif dan efisien.

2.1.3 Middle Theori

2.1.3.1 Kebijakan

Carl Friedrich (1969:79) mengatakan bahwa:

“Kebijakan adalah serangkaian tindakan/kegiatan yang diusulkan oleh seseorang, sekelompok, atau pemerintah dalam suatu lingkungan tertentu, dimana terdapat hambatan-hambatan (kesulitan-kesulitan) dimana kebijakan tersebut diusulkan agar berguna dalam mengatasinya untuk mencapai tujuan yang dimaksud.”

James E. Anderson sebagaimana dikutip Islamy (2000: 17) kebijakan merupakan sebuah proses tindakan yang memiliki tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seseorang ataupun sekelompok orang dalam rangka memecahkan suatu masalah tertentu.

Dapat dipahami bahwa kebijakan itu merupakan suatu proses kegiatan yang dimana dibuat untuk mencapai suatu tujuan tertentu dengan mempertimbangkan banyak hal yang diharapkan mampu menyelesaikan masalah dan tidak menimbulkan masalah baru.

2.1.3.2 Kebijakan Publik

Kebijakan publik adalah rangkaian suatu aktivitas yang dilakukan untuk memenuhi kebutuhan masyarakat. Kebijakan yang dibuat mempunyai tujuan untuk menangani masalah yang ada serta tujuan akhirnya ada pada kesejahteraan masyarakat. Ruang lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas yang mencakup berbagai bidang dan sektor seperti politik, ekonomi, sosial, budaya dan lain sebagainya.

James Anderson (1984:3), dalam bukunya *Public Policy Making* bahwa kebijakan publik merupakan serangkaian kegiatan yang mempunyai maksud/tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang aktor atau sekelompok aktor yang berhubungan dengan suatu permasalahan atau suatu hal yang diperhatikan.

Anderson dikutip Islamy (2009: 17) mengungkapkan bahwa:

kebijakan adalah *“a purposive course of action followed by an actor or set of actors in dealing with a problem or matter of concern”* (serangkaian tindakan yang mempunyai tujuan tertentu yang diikuti dan dilaksanakan oleh seorang pelaku atau sekelompok pelaku guna memecahkan suatu masalah tertentu).

Dye (1992 :2-4) mengatakan bahwa:

Kebijakan Publik adalah segala sesuatu yang dikerjakan atau tidak dikerjakan oleh pemerintah, mengapa suatu kebijakan harus dilakukan dan apakah manfaat bagi kehidupan bersama harus menjadi pertimbangan yang holistik agar kebijakan tersebut mengandung manfaat yang besar bagi warganya dan berdampak kecil dan sebaliknya tidak menimbulkan persoalan yang merugikan, walaupun demikian pasti ada yang diuntungkan dan ada yang dirugikan, disinilah letaknya pemerintah harus bijaksana dalam menetapkan suatu kebijakan”.

Ndraha (2003: 5), mengatakan bahwa pemerintah berfungsi untuk memenuhi kebutuhan masyarakat sebagai konsumen atas produk-produk pemerintahan, dengan melakukan pelayanan publik dan pelayanan sipil.

Berdasarkan pendapat para pakar di atas, dapat dipahami bahwa kebijakan publik adalah serangkaian keputusan kebijaksanaan yang telah diambil dari seorang atau sekelompok orang guna mewujudkan tujuan-tujuan tertentu di lingkungan masyarakat. Kebijakan publik harus dipertimbangkan beberapa aspek salah satunya manfaat yang akan dirasakan oleh masyarakat supaya suatu kebijakan itu memberikan dampak besar maupun kecil bagi masyarakat. Tetapi dalam kebijakan pasti ada yang diuntungkan dan ada yang dirugikan, disinilah pemerintah mempunyai tantangan untuk mengatasi hal tersebut agar tidak menimbulkan masalah baru.

Cara memaksimalkan kepentingan individu dan sekaligus mempromosikan kepentingan publik adalah dengan menggunakan kekuatan pasar (Parsons 2005). Berfungsinya suatu kebebasan individu dalam menentukan pilihannya akan memenuhi keuntungan untuk pribadi dan keuntungan untuk meningkatkan ketersediaan barang publik serta kesejahteraan publik. Peran negara serta politik adalah dimana sebagai penjamin kesejahteraan publik. Oleh karena itu, pemerintah tidak boleh dalam mencampuri urusan individu supaya memberikan keleluasaan dalam menyelenggarakan kebijakan publik.

Kebijakan publik tidak hanya diartikan sebagai administratif saja, tetapi dapat dipahami sebagai sebuah persoalan yang membahas politik yang berkaitan dengan penggunaan kekuasaan. Oleh karena itu, dalam kebijakan publik ada yang dikuasai dan berkuasa. Perspektif kekuasaan tersebut dapat diartikan pandangan hubungan antara negara dengan rakyat. Pemerintah melakukan pelayanan publik karena pemerintah merupakan sudah menjadi tanggung jawab pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada publik, sedangkan pelayanan privat, pemerintah mempunyai tugas untuk harus siap dalam memberikan pelayanan kepada setiap orang yang membutuhkan. Tetapi pada kenyataannya, terkadang menjadi terbalik. Masyarakat yang melayani dan pemerintah menjadi sebagai pihak yang dilayani. Maka dari itu, timbulah masalah yang disebut dengan praktik kolusi, korupsi, dan nepotisme yang menjadi penyakit pemerintah yang sulit untuk disembuhkan dari dalam diri birokrasi.

2.1.3.3 Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan aspek yang sangat penting dalam suatu organisasi. Melalui manajemen sumber daya manusia yang efektif, sebuah organisasi dapat mencapai tujuan tersebut.

Hasibuan dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia” (2012:10), bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni yang mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja supaya efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan perusahaan, Pegawai serta masyarakat.

Flippo yang dikutip oleh Sedarmayanti dalam bukunya “Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja” (2009:5) bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pelepasan sumber daya manusia agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Mangkunegara dalam bukunya “Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan” (2011:02), bahwa Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Berdasarkan uraian diatas dapat dipahami bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia memiliki pengertian dan makna yang berbeda dengan manajemen secara umum ataupun manajemen sumber daya lain, karena manajemen sumber daya manusia ini yang dikelolanya adalah berupa manusia, oleh karena itu kegagalan maupun keberhasilan manajemen sumber daya manusia akan sangat berdampak sangat luas. Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu kegiatan ataupun sistem manajemen yang menyediakan serta mengelola sumber daya manusia yang siap, bersedia, dan mampu untuk memberikan kontribusi yang optimal supaya dapat bekerjasama dengan baik dan efektif untuk mencapai tujuan secara individu dan organisasi. Pentingnya sumber daya manusia atau

tenaga kerja dalam suatu organisasi itu dapat sangat membantu dalam berbagai fungsi serta kegiatan dalam proses mencapai tujuan.

2.1.4 Operasional Theori

2.1.4.1 Kinerja

Kinerja adalah pelaksanaan suatu pekerjaan dan penyempurnaan pekerjaan sesuai dengan tanggungjawabnya sehingga mencapai hasil sesuai dengan apa yang diharapkan. Kinerja lebih ditekankan pada proses, dimana selama pekerjaan itu sedang pelaksanaan maka akan dilakukan penyempurnaan-penyempurnaan sehingga dapat mencapai hasil atau kinerja yang optimal.

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

Rivai, Basri (2005:14) bahwa kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan orang atau keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Berdasarkan beberapa pengertian diatas, maka dapat dipahami bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang telah dilakukan oleh seseorang atau

sekelompok orang selama periode tertentu supaya mencapai hasil yang maksimal dan mencapai tujuan yang diinginkan.

2.1.4.2 Kinerja Pegawai

Sinambela, dkk (2011:136) mengemukakan bahwa kinerja Pegawai didefinisikan sebagai kemampuan Pegawai dalam melakukan suatu keahlian tertentu.

Gibson, et all, (1995:364), bahwa setiap Pegawai dalam berorganisasi dituntut untuk berkontribusi positif melalui kinerja yang baik dan optimal, karena tidak dapat dipungkiri bahwa salah satu keberhasilan organisasi tergantung pada kinerja Pegawai.

Mangkunegara (2005:67) kinerja merupakan hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang Pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rivai (2009:532) mendefinisikan kinerja Pegawai sebagai kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan, dan melakukan penyempurnaan sesuai dengan tanggung jawab untuk mencapai hasil yang diharapkan.

Adapun tujuan kinerja Pegawai Rivai (2009:549):

1. Untuk perbaikan hasil kinerja Pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu Pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktifitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antar personal Pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

Rivai (2010: 311) tujuan kinerja pada dasarnya yaitu :

- a. Untuk mengetahui tingkat prestasi Pegawai.
- b. Pemberian imbalan yang serasi, misalnya untuk pemberian kenaikan gaji pokok dan intensif uang.
- c. Mendorong pertanggung jawaban dari karyawan.
- d. Meningkatkan motivasi kerja.
- e. Meningkatkan etos kerja.
- f. Sebagai pembeda antara karyawan yang satu dengan yang lainnya.
- g. Memperkuat hubungan karyawan melalui diskusi tentang kemajuan kerja mereka.
- h. Sebagai salah satu sumber informasi untuk perencanaan sumber daya manusia dan karir.

- i. Membantu penempatan karyawan sesuai dengan pencapaian hasil kerjanya.
- j. Sebagai alat untuk tingkatan kinerja.

Kinerja Pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor (Gibson, et all, 1995:375), antara lain:

1. Faktor individu, yaitu kemampuan dan keterampilan (mental dan fisik), latar belakang (pengalaman, keluarga, dst), dan demografis (umur, asal usul, dll).
2. Faktor organisasi, adalah sumber daya, kepemimpinan, imbalan (kompensasi), struktur organisasi, dan diskripsi pekerjaan (*job description*).
3. Faktor psikologis, ialah persepsi, sikap, kepribadian, pola belajar, dan motivasi. Dalam suatu organisasi Pegawai dituntut untuk mampu menunjukkan kinerja yang produktif, untuk itu Pegawai harus memiliki ciri individu yang produktif.

Ciri-ciri atau karakteristik dari individu yang produktif antara lain:

1. Kepercayaan diri
2. Rasa tanggung jawab
3. Rasa cinta terhadap pekerjaan
4. Pandangan ke depan
5. Mampu menyelesaikan persoalan
6. Penyesuaian diri terhadap lingkungan yang berubah
7. Memberi kontribusi yang positif terhadap lingkungan
8. Kekuatan untuk menunjukkan potensi diri.

John Miner (dalam buku Sudarmanto 2009:11) mengatakan bahwa terdapat 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur pengukuran kinerja Pegawai, diantaranya:

1. Kualitas
2. Kuantitas
3. Penggunaan waktu dalam kerja, dan
4. Kerjasama

Berdasarkan pengertian-pengertian Kinerja Pegawai diatas, dapat dipahami bahwa Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja baik secara kualitas ataupun kuantitas yang telah tercapai oleh Pegawai dalam melaksanakan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan secara efisien dan efektif.

2.2 Kerangka Berpikir

Pencapaian keberhasilan dalam suatu organisasi salah satunya didukung oleh Kinerja Pegawai yang optimal. Keberhasilan suatu organisasi dapat dilihat dengan mengukur sejauh mana tingkat Kinerja Pegawai dalam mendukung tercapainya suatu tujuan.

Penelitian ini menggunakan teori menurut John Miner dalam buku Sudarmanto (2009:11), menjelaskan bahwa terdapat 4 (empat) dimensi yang dijadikan tolak ukur menilai kinerja Pegawai, yaitu :

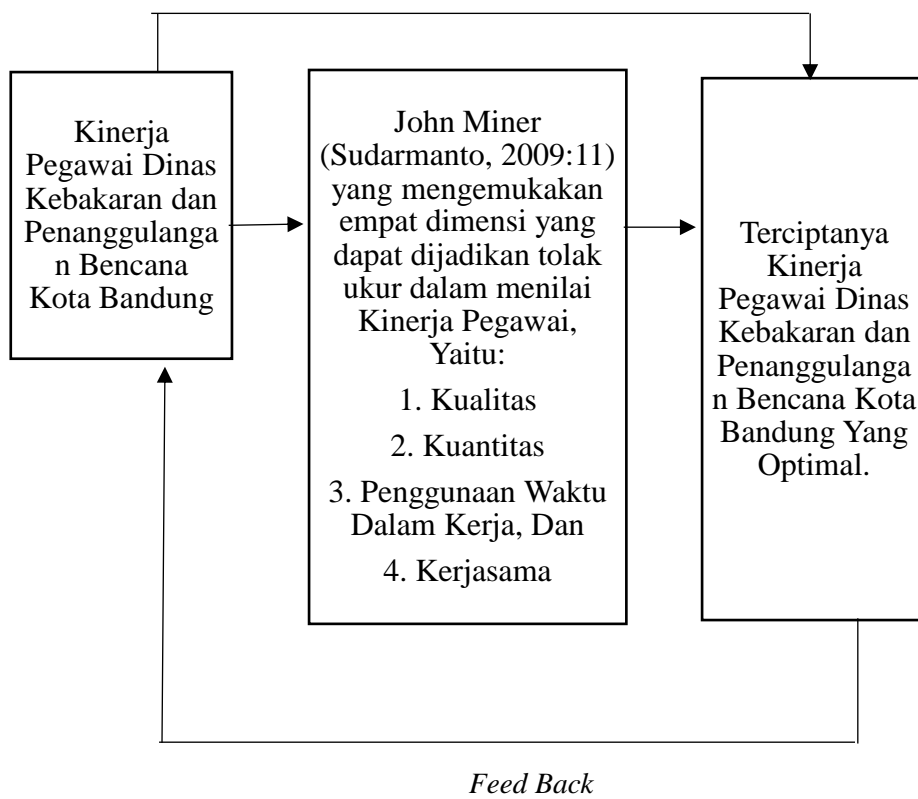
1. Kualitas, yaitu tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan.
2. Kuantitas, yaitu jumlah pekerjaan yang dihasilkan.
3. Penggunaan waktu dalam kerja, yaitu tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja.

Dimensi-dimensi tersebut digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini dengan cara menganalisis dan menjadi tolak ukur kinerja Pegawai di Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung guna menciptakan peningkatan Kinerja Pegawai yang optimal.

Gambar 2. 1

Kerangka Berpikir

Feed Forward



Sumber: Peneliti, 2023

2.3 Proposisi

Berdasarkan kerangka berpikir, maka proposisi sebagai berikut:

- 1) Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung dapat dianalisis menggunakan Teori John Miner (Sudarmanto 2009:11) yang terdiri dari kualitas, kuantitas, penggunaan waktu dalam kerja, dan kerjasama.
- 2) Melalui Analisis Kinerja Pegawai Dinas Kebakaran dan Penanggulangan Bencana Kota Bandung, maka akan menghasilkan sebuah peningkatan Kinerja Pegawai yang optimal sehingga tujuan dapat tercapai dengan optimal.