

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Pustaka

Kajian Pustaka mengkaji mengenai teori kepustakaan yang menjelaskan penelitian agar mendukung beberapa rumusan masalah sebagai landasan yang dipakai selanjutnya dengan analisis yang berkaitan dengan fokus penelitian. Materi yang disajikan dalam rumusan masalah ini yaitu tentang Administrasi Publik, Kinerja, Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja dan penelitian terdahulu yang akan digunakan sebagai landasan teori untuk menyimpulkan kerangka berpikir dan proposisi.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bertujuan untuk mendapatkan bahan perbandingan dan acuan. Selain itu, untuk menghindari anggapan kesamaan dengan penelitian ini. Maka dalam kajian pustaka ini peneliti mencantumkan hasil-hasil penelitian terdahulu sebagai berikut:

1. Hasil Penelitian Retno Sulistiyo (2018)

Penelitian Retno Sulistiyo (2018) berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur”

Penelitian ini bertujuan agar dapat mengkaji kinerja ekologis Pegawai Negeri Sipil di Bappeda Provinsi Kalimantan Timur Kabupaten Kalimantan Timur beserta faktor penghambat dan faktor pendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Hasil penelitian dan wawancara terhadap kinerja Bappeda Provinsi Kaltim sudah sesuai ditegaskan dan dilihat dari beberapa faktor, yaitu faktor pendukung seperti sarana dan prasarana yang memadai serta mendukung kelancaran pelaksanaan tugas-tugas oleh karyawan di Bappeda Provinsi Kaltim. Namun masih ada yang harus diperbaiki karena faktor penghambat kinerja pegawai di Bappeda Provinsi Kaltim antara lain Sumber Daya Manusia yang terbatas dan pegawai yang tidak disiplin.

2. Hasil Penelitian Indra Syaputra (2016)

Penelitian Indra Syaputra (2016) berjudul “Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir”

Penelitian ini bertujuan untuk mempelajari dan mengkaji hasil evaluasi kinerja karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir beserta faktor-faktor pengaruhnya. Penelitian ini berlokasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir. Informannya adalah pemimpin formal yaitu kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, dan pemimpin informal adalah karyawan yang memiliki pengetahuan mengenai masalah penelitian. Analisis data menggunakan metode deskriptif yang mana menganalisis data dengan merumuskan dan menguraikan serta menginterpretasikannya berdasarkan teori-teori dasar yang kaitannya adalah ketat dengan permasalahan yang ada. Hasil penelitian menyatakan bahwa berdasarkan wawancara individu kepada karyawan Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir sebagian besar aspek atribut individu sudah cukup baik. Selanjutnya, pada aspek usaha sebagai upaya untuk mewujudkan usaha oleh karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten

Rokan Hilir juga sudah cukup baik. Dimensi dukungan organisasi di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, yang meliputi kepemimpinan dan lingkungan kerja juga sudah cukup baik. Faktor yang berpengaruh dalam evaluasi kinerja pegawai adalah ketelitian dan kewajaran. Baik atasan serta karyawan di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir mengungkapkan bahwa mendukung penilaian kinerja mereka yang didasarkan pada akurasi dan kewajaran, serta adil karena dapat mendukung terciptanya kinerja pegawai yang lebih baik.

3. Hasil Penelitian Wahyu Lestari, Susi Sulandari (2017)

Penelitian Wahyu Lestari, Susi Sulandari ini berjudul “Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya”.

Penyusunan penulisan ini berisikan mengenai Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Berdasarkan hasil penelitian didapatkan pembahasan bahwa berdasarkan hasil penelitian tersebut, hubungan indikator penilaian kinerja pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya dengan empat dimensi menurut Miner (Sudarmanto, 2009 : 11-12) mengenai tolak ukur kinerja individu dapat diketahui bahwa dalam penilaian kinerja pegawai pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya telah mencakup keempat dimensi tersebut sehingga penilaian kinerja pegawai pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya

dapat dikatakan telah akurat. Namun, dari keempat dimensi menurut Miner, kerjasama merupakan hal yang penting akan tetapi pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya masih dalam kategori kurang baik dikarenakan masih seringnya terjadi *miss communication*. Hal tersebut merupakan salah satu penghambat dalam kerjasama.

Terdapat dua faktor menurut A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2005:16-17) dalam pencapaian kinerja pegawai yaitu Faktor individu dan faktor lingkungan. Di dalam faktor individu merupakan faktor yang berasal dari dalam diri masing-masing individu dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki. Pencapaian kinerja pegawai Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman secara keseluruhan baik dilihat dari faktor individu masing-masing. Namun, masih terdapat kekurangan dari masing-masing individu seperti halnya dalam segi disiplin dan kerjasama. Selain itu, Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Lingkungan kerja pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya cukup kondusif dalam menunjang terlaksananya tugas-tugas dan pekerjaan yang dimiliki oleh masing-masing pegawai. Namun, masih perlu peningkatan dan perbaikan beberapa indikator seperti pada penggunaan efisiensi waktu, disiplin dan kerjasama masih terdapat permasalahan.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Penelitian	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yg Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Retno Sulistiyo	Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur	T.R Mitchell yg dikutip Sedarmayanti (2009:50)	Kualitatif	Deskriptif	1.Wawancara 2.Reduksi Data
2	Indra Syaputra	Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir	Mangkunegara (2016:15)	Kualitatif	Deskriptif	1.Wawancara 2.Dokumentasi 3. Observasi
3	Wahyu Lestari dan Susi Sulandari (2017)	Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya	Veithzai Rivai (2005:309), dan teori menurut penilaian kinerja Gary Dessler (2010:322)	Kuantitatif	Deskriptif	1.Mean 2.Median 3.Modus

Sumber: Hasil Peneliti

Peneliti menemukan adanya perbedaan, persamaan, dan relevansi antara penelitian

terhadulu dengan penelitian ini. Berikut ini adalah persamaan dan perbedaan penelitian terdahulu dengan penelitian ini yaitu:

1. Perbedaan penelitian dilakukan oleh Retno Sulistiyo dengan penelitian ini yaitu ada pada lokus dan teori, di mana penelitian sebelumnya yaitu di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan dalam penelitian ini lokusnya berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Untuk teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teori Mitchell yang dikutip oleh Sedarmayanti, sedangkan penelitian ini menggunakan teori John Miner (dalam Sudarmanto). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada fokus yang diteliti adalah mengenai analisis kinerja pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian. Jenis dan metode penelitian yang digunakan juga sama, yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Selain itu, relevansi penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dapat memberikan referensi kepada peneliti dalam melakukan penelitian mengenai analisis kinerja pegawai terutama pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian.
2. Perbedaan penelitian yang dilakukan oleh Indra Syaputra dengan penelitian ini yaitu pada lokus di mana dalam penelitian sebelumnya di Dinas Kesehatan Kabupaten Rokan Hilir, sedangkan dalam penelitian ini di Dinas Tenaga Kerja Kota Bandung. Teori yang digunakan pada penelitian sebelumnya yaitu teori Mangkunegara (2006:15), sedangkan dalam penelitian ini menggunakan

teori John Miner (dalam Sudarmanto, 2011:11). Kemudian, persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu fokus yang diteliti sama-sama mengenai analisis kinerja pegawai serta jenis dan metode yang digunakan sama-sama metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Adapun relevansi antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dapat memberikan pemahaman lebih lanjut kepada peneliti dalam mencapai tingkat keoptimalan pada kinerja pegawai sehingga organisasi pun dapat berjalan dengan baik pula.

3. Perbedaan penelitian dilakukan oleh Wahyu Lestari dan Susi Sulandari dengan penelitian ini yaitu ada pada lokus, di mana penelitian sebelumnya yaitu di Balai Teknik Penyehatan Lingkungan Permukiman Surabaya, sedangkan dalam penelitian ini lokusnya berada di Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung. Teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu teori oleh Veithzai Rivai (2005;309), dan teori Penilaian kinerja menurut Gary Dessler (2010:322) sedangkan teori yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teori John Miner (dalam Sudarmanto, 2011:11). Jenis dan metode penelitian sebelumnya menggunakan metode penelitian kuantitatif sedangkan penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif. Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu fokus yang diteliti sama-sama mengenai analisis penilaian kinerja pegawai. Terdapat relevansi antara penelitian sebelumnya dengan penelitian ini, yaitu penelitian sebelumnya memberikan pemahaman kepada peneliti akan pentingnya peran sumber daya manusia di sebuah organisasi. Kinerja sumber daya manusia

dalam organisasi sangatlah penting, dengan kinerja yang optimal akan menghasilkan pula organisasi yang baik.

2.1.2 Pengertian Administrasi

Irra Chisyanti Dewi (2011: 3) mengatakan bahwa: “Admintrasi memiliki pengertian dalam arti yaitu sebagai perkerjaan tulis menulis atau ketatausahaan atau kesekretarisan, yaitu meliputi kegiatan menerima, mencatat, menghimpun, mengolah mengadakan, mengirim, menyimpan.”

Siagian (2004: 2) mendefinisikan administrasi sebagai: “Keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas, untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas mengandung makna bahwa administrasi merupakan keselarasan kegiatan yang dilakukan secara efisien melalui proses kerja sama di dalamnya dalam upaya mencapai tujuan bersama.

The Liang Gie (1993) menyatakan bahwa: “Administrasi adalah segenap rangkaian perbuatan penyelenggaraan dalam setiap usaha kerjasama sekeolompok manusia untuk mencapai tujuan tertentu.”

Ordway Tead dikutip oleh Anggara (2012) mengemukakan bahwa:

“Adminstrasi dapat dipahami sebagai kegiatan yang diperlukan dari individu-individu (eksekutif) dalam sebuah organisasi yang melakukan tugas memesan, meneruskan dan memfasilitasi upaya terkait dari sekelompok individu yang disatukan untuk mewujudkan tujuan tertentu yang ditentukan.”

Berdasarkan uraian para ahli di atas, peneliti mengambil kesimpulan bahwa administrasi merupakan suatu proses kerja sama antara kelompok secara bersama-sama untuk mencapai tujuan secara efisien dan efektif.

Administrasi secara sempit dapat diartikan sebagai bentuk aktivitas yang meliputi catat-mencatat, surat-menyurat, pembukuan sederhana, ketik-mengetik, dan kegiatan lain yang sifatnya teknis ketatausahaan. Sedangkan pengertian administrasi secara luas adalah semua proses kerja sama antara dua orang atau lebih yang bertujuan untuk mencapai target dengan memanfaatkan sarana dan prasarana tertentu secara berdaya guna dan berhasil guna.

2.1.3 Pengertian Administrasi Publik

Chandler dan Plano dalam Harbani Pasolong (2010:7), menyatakan bahwa: “Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya personal publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.” Harbani Pasolong (2010:8), menyatakan bahwa: “Administrasi publik adalah kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.”

Nicholas dalam Harbani Pasolong (2010:8), menjelaskan bahwa:

“Administrasi publik adalah suatu kombinasi suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsive terhadap kebutuhan sosial.”

Berdasarkan pernyataan yang dikemukakan di atas mengandung makna bahwa administrasi publik merupakan Kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau Lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan untuk memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif melalui penyelenggaraan pelayanan publik dan tercapainya tujuan negara.

Harbani Pasolong (2010:8), menyatakan bahwa: “Administrasi publik adalah kerja sama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.”

Chandler dan Plano dalam Keban (2008:4), menjelaskan bahwa: “Administrasi publik adalah proses dimana sumberdaya dan personel public diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (manage) keputusan-keputusan dalam kebijakan publik.”

Pfiffner dan Presthus dikutip Pamudji (1985) mengemukakan administrasi negara atau administrasi publik dengan pengertian sebagai berikut:

“Administrasi Negara merupakan proses implementasi kebijakan Pemerintah yang telah direncanakan oleh badan-badan perwakilan politik. Administrasi Negara dapat diartikan sebagai usaha yang dilakukan kelompok individu melalui koordinasi untuk melakukan tugas pemerintahan sebagai pelaksanaan kebijakan pemerintah.”

Berdasarkan definisi di atas dapat disimpulkan bahwa administrasi publik merupakan kerja sama yang dilakukan sekelompok atau Lembaga yang mengkaji sistem suatu negara yang mencangkup salah satunya yaitu dalam kebijakan publik. Administrasi publik ialah salah satu dari ilmu sosial yang mengkaji sistem

pengelolaan negara yang mengaitkan dengan kebijakan, organisasi, manajemen, dan pelayanan. Administrasi publik selalu berhubungan dengan Legislatif, Yudikatif, dan Eksekutif.

2.1.4 Kajian Tentang Organisasi

Organisasi berasal dari bahasa Yunani Organon, yang berarti “alat” (tool). Kata ini termasuk ke bahasa Latin, menjadi “organization” dan kemudian ke bahasa Prancis (abad ke-14) menjadi “organization”. Organisasi merupakan satu kesatuan yang utuh yang secara sadar dikoordinasikan secara sistematis dengan pembatasan ruang lingkup tertentu yang telah menjadi kesepakatan bersama untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Prof. Dr. Mr Pradjudi Armosudiro dalam Fithriyyah (2021), menjelaskan definisi organisasi adalah:

“Organisasi merupakan kerangka pembagian kerja dan kerangka tata komunikasi kerja antara sekumpulan orang yang memegang posisi dan bekerjasama secara tertentu dan bersama-sama guna tercapainya tujuan tertentu.”

Siagian dalam Fithriyyah (2021), menyatakan bahwa:

“Organisasi merupakan setiap wujud persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja bersama serta secara formal terkait dalam rangka pencapaian suatu tujuan yang telah ditentukan dalam ikatan yang mana terdapat seseorang atau beberapa orang yang disebut atasan dan seorang atau sekelompok orang yang disebut dengan bawahan.”

Robbins dalam Fithriyyah (2021), menjelaskan bahwa: “Organisasi adalah suatu entitas sosial yang secara sadar terkoordinasi, memiliki suatu batas yang

relatif dapat diidentifikasi, dan berfungsi secara relatif kontinu (berkesinambungan) untuk mencapai suatu tujuan atau seperangkat tujuan bersama”.

Beberapa orang yang terlibat dalam suatu organisasi akan selalu mempunyai keterkaitan antara satu dengan yang lain, secara terus menerus. Sekelompok orang ini akan terus melakukan adaptasi untuk menyesuaikan diri dengan tujuan-tujuan yang harus dicapai dalam organisasi.

Adanya organisasi bertujuan untuk mencapai sesuatu. “sesuatu” itu merupakan tujuan dan tujuan, biasanya tidak dicapai oleh individu-individu yang bekerja sendiri, atau jika mungkin hal tersebut dicapai secara lebih efisien melalui usaha kelompok.

Menurut perspektif kelembagaan organisasi dapat didefinisikan sebagai satu kesatuan entitas sosial yang dikoodinasikan secara sadar, diikuti pembatasan-pembatasan yang secara relatif berkesinambungan dengan pengidentifikasian rambu-rambunya secara jelas serta senantiasa berupaya meraih pencapaian tujuan atau sekumpulan tujuannya secara bersama-sama (Robbis dalam Fithriyyah, 2021).

Berangkat dari definisi tersebut, Daft dalam Fithriyyah (2021) menjelaskan empat prinsip utamanya, yaitu:

1. Organisasi merupakan entitas sosial yang terdiri atas manusia dan kelompok manusia. Fungsi penting dari keberadaan organisasi sepenuhnya hanyalah dan tiada lain sebagai wahana interaksi antar manusia;
2. Organisasi akan senantiasa terarah pada tujuan tertentu, dikarenakan keberadaan tujuan itulah merupakan perwujudan dari alasan berdirinya suatu organisasi. Tanpa formulasi tujuan berarti tak akan ada alasan bagi

berdirinya organisasi. Tanpa adanya tujuan yang jelas, hal ini berarti organisasi tidak lagi memiliki alasan bagi kehadirannya atau keberadaannya tertentu;

3. Organisasi mengandung sistem-sistem yang di koordinasikan secara rasional agar mampu meraih tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Tugastugas keorganisasian secara objektif dipilah ke dalam berbagai departemen agar tercapai tingkat efisiensi dan efektivitas yang semakin tinggi;
4. Organisasi memiliki rambu-rambu pembatas yang relatif teridentifikasi secara jelas, yang menentukan unsur mana saja yang termasuk bagian atau bukan bagian dari organisasi.

Hicks dalam Fithriyyah (2021) menjelaskan tipe-tipe organisasi, yaitu sebagai berikut:

1. Organisasi-organisasi formal dan informal.

Sebuah organisasi formal memiliki suatu struktur yang terumuskan dengan baik, yang menentang hubungan-hubungan otoritasnya, kekuasaan, akuntabilitas dan tanggung jawabnya. Struktur yang ada juga menerangkan bagaimana bentuk saluran-saluran, melalui apa komunikasi berlangsung.

Organisasi-organisasi formal, menunjukkan tugas-tugas terspektif bagi masing-masing anggotanya. Hirarki sasaran-sasaran organisasi-organisasi formal, dinyatakan secara eksplisit.

Organisasi-organisasi formal tahan lama, dan mereka terencana; dan mengingat bahwa ditekankan mereka keteraturan, maka mereka relative bersifat tidak fleksibel.

Organisasi-organisasi informal, terorganisasi secara lepas dan mereka bersifat fleksibel, tidak terumuskan dengan baik, dan sifatnya secara spontan. Keanggotaan pada organisasi-organisasi informal dicapai baik secara sadar, maupun tidak sadar.

2. Organisasi-organisasi Primer dan Organisasi Sekunder

Organisasi-organisasi primer menuntut keterlibatan lengkap, pribadi, dan emosional para anggotanya. Organisasi-organisasi demikian dicirikan oleh hubungan-hubungan yang bersifat pribadi, langsung, spontan, dan tatapmuka.

Mereka berlandaskan ekspektasi timbal balik, dan bukan kewajiban-kewajiban yang dirumuskan dengan eksakta. Contoh tentang organisasi primer adalah misalnya: keluarga tertentu, orang-orang yang berdedikasi tinggi pada profesi mereka, dan organisasi-organisasi yang menimbulkan kuasa-kuasa yang menyentuh hati para anggota mereka. Organisasi-organisasi primer pada dasarnya tujuan-tujuan memberikan kepuasan.

Hubungannya bersifat formal dan impersonal, dengan kewajiban-kewajiban yang dinyatakan secara eksplisit. Organisasi-organisasi

sekunder bukanlah tujuan-tujuan yang memberikan kepuasan, tetapi mereka memiliki anggota-anggota, karena mereka menyediakan alat-alat yang memenuhi tujuan-tujuan para anggota tersebut.

Suatu organisasi dapat memiliki anggota-anggota tertentu, bagi siapa organisasi yang bersangkutan bersifat primer, sedangkan anggota-anggota lain organisasi yang sama mungkin menganggap organisasi tersebut sebagai hal yang sekunder. Jelas kiranya bahwa potensi untuk produktifitas pada organisasi-organisasi primer, melampaui organisasi-organisasi sekunder.

Pada organisasi-organisasi primer, para anggota organisasi bersedia memberikan atau mencurahkan upaya mereka secara total, sedangkan organisasi sekunder anggota-anggota hanya melibatkan diri mereka secara persial.

2.1.5 Kajian Tentang Kinerja

Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa: “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.” Kinerja merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Moehariono (2012:95) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan satu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya.”

Rivai (2005) menyatakan bahwa:

“Kinerja merupakan pencapaian hasil akhir prestasi seseorang dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan standart dan kriteria yang ditetapkan. Berdasarkan pendapat para ahli tersebut, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa kinerja merupakan pencapaian hasil kerja individu

baik secara kuantitas dan kualitas dalam menyelesaikan tugas pokok dan fungsinya sesuai dengan beban tanggung jawab yang diterima.”

2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Tingkat kinerja seorang pegawai dipengaruhi oleh factor-factor baik secara langsung ataupun tidak langsung. Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa, kinerja seseorang dilihat dari dua factor, yang meliputi faktor motivasi (motivation) dan faktor kemampuan (ability).

Pada umumnya, terdapat dua faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu faktor individu dan organisasi. Kinerja seseorang dapat juga dipengaruhi oleh karakteristik yang dimiliki seperti usia, periode kerja, dan status perkawinan. Faktor individu yaitu faktor-faktor pada individu yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu keterampilan, latar belakang, dan demografis, serta faktor psikologis seperti, persepsi, sikap kepribadian, ilmu pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan, faktor organisasi memberikan dampak secara tidak langsung melalui kepemimpinan, sumber daya, imbalan struktur, dan desain pekerjaan.

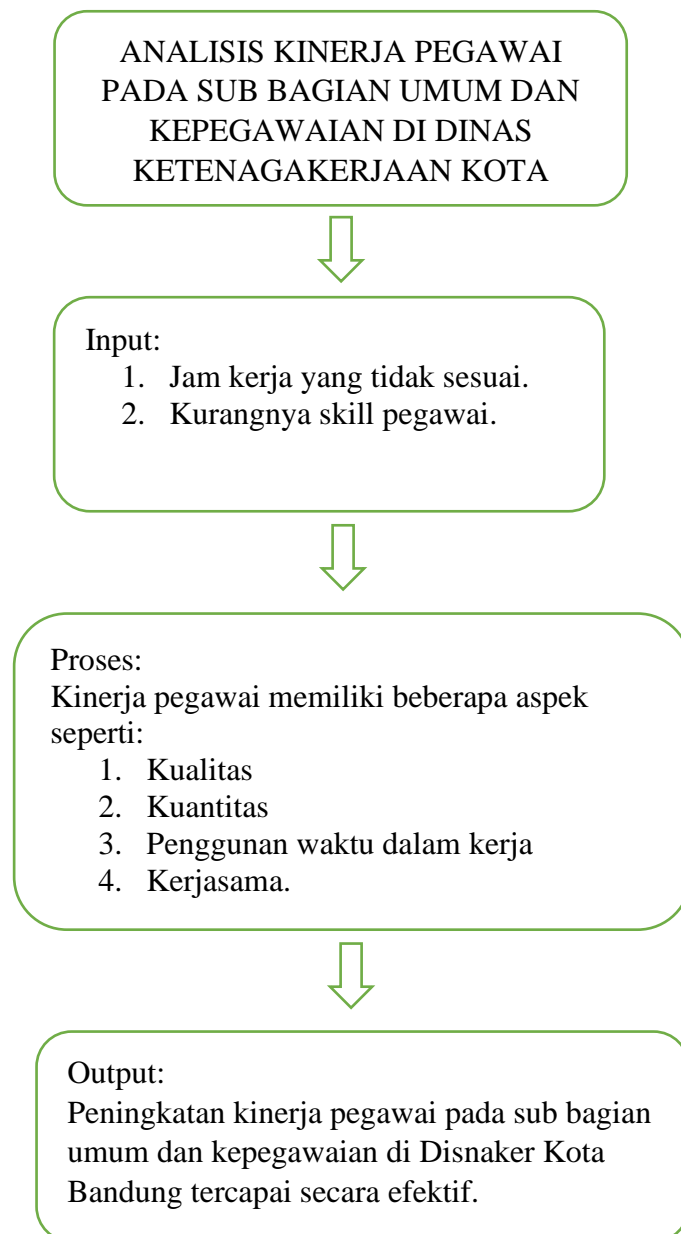
2.2 Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2017:60) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual yang menjabarkan adanya hubungan teori dengan berbagai faktor yang teridentifikasi sebagai pokok masalah penting. Untuk mempermudah penelitian memerlukan suatu kerangka pemikiran sebagai landasan teori dalam menyusun penelitian, yaitu berupa pendapat para ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang terjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian tentang kinerja pegawai.

John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu:

- a. Kualitas, menjelaskan tentang tingkat kesalahan, kerusakan dan kecermatan. Kualitas kerja akan menghasilkan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Kualitas kerja dapat diukur dengan indikator ketepatan, ketelitian, keterampilan dan keberhasilan kerja. Kualitas kerja meliputi ketepatan, ketelitian, kerapihan dan kebersihan hasil pekerjaan.
- b. Kuantitas, ukuran dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi juga seberapa cepat dia dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.
- c. Penggunaan waktu dalam kerja, hal tersebut terkait dengan waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktivitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan suatu pekerjaan. Indikatornya antara lain tingkat ketidakhadiran, keterlambatan, waktu kerja efektif/jam kerja hilang.
- d. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok. Seseorang dapat terlihat lebih cenderung menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

Berdasarkan empat dimensi kinerja di atas, dua terkait dengan aspek keluaran atau hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran, dan dua aspek yang terkait dengan perilaku individu, yaitu penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam kerja, disiplin) dan kerja sama. empat dimensi tersebut lebih cenderung mengukur kinerja pada level individu.



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

2.3 Proposisi

Berdasarkan kerangka berpikir di atas, peneliti membuat proposisi atau dugaan sementara dari permasalahan yang akan diteliti. Maka peneliti membuat proposisi dalam penelitian ini berdasarkan pada rumusan permasalahan sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung berjalan dengan baik apabila memperhatikan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, dan kerjasama.
2. Diketahuinya faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian pada Dinas Ketenagakerjaan Kota Bandung.