

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu bermaksud untuk mendukung sebuah penelitian dan upaya untuk mencari perbandingan, juga untuk menunjukkan orsinalitas dari penelitian. Berikut ini adalah beberapa kajian penelitian terdahulu :

1. Perbedaan penelitian pertama oleh Retno Sulistiyo (2019) yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur” dengan penelitian ini yaitu ada pada lokus dan teori, dimana penelitian sebelumnya yaitu dibadan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan dalam penelitian ini lokusnya berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil 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 Sudamanto (2009:11). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada focus yang diteliti adalah mengenai analisis kinerja pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian. Jenis dan metode penelitian juga sama, yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dapat memberikan referensi kepada peneliti dalam melakukan penelitian mengenai analisis kinerja pegawai.

2. Perbedaan penelitian kedua oleh Ulfa Dwi Lestari Anwar (2022) berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang”. Perbedaan yaitu ada pada lokus dan teori, dimana penelitian sebelumnya yaitu di Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang, sedangkan dalam penelitian ini lokasinya berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung. Untuk teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teori Robbins (2016:260), sedangkan penelitian ini menggunakan teori John Miner dalam Sudamanto (2009:11). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada focus yang diteliti adalah mengenai analisis kinerja pegawai dalam pelayanan Kartu Keluarga (KK) dan Kartu Tanda Penduduk (KTP). Jenis dan metode penelitian juga sama, yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dapat memberikan referensi kepada peneliti dalam melakukan penelitian mengenai analisis kinerja pegawai.
3. Perbedaan penelitian ketiga oleh Muhhamad Furqon Alpudri (2021) yang berjudul “Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Meranti”. Perbedaan yaitu ada pada lokus dan teori, dimana penelitian sebelumnya yaitu dibadan Perencanaan Pembangunan Daerah Provinsi Kalimantan Timur, sedangkan dalam penelitian ini lokusnya berada di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota

Bandung. Untuk teori yang digunakan dalam penelitian sebelumnya yaitu menggunakan teori Dwiyanto dalam pasolong (2010:178-180), sedangkan penelitian ini menggunakan teori John Miner dalam Sudamanto (2009:11). Persamaan penelitian sebelumnya dengan penelitian ini yaitu pada focus yang diteliti adalah mengenai analisis kinerja pegawai pada sub bagian umum dan kepegawaian. Jenis dan metode penelitian juga sama, yaitu metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Selain itu, penelitian sebelumnya dengan penelitian ini adalah dapat memberikan referensi kepada peneliti dalam melakukan penelitian mengenai analisis kinerja pegawai.

Tabel 2.1 Kajian Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1	Retno Sulistyو (2019)	Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Sub.Bagian Umum dan Kepegawaian Kantor Bappeda Provinsi	T.R. Mithcell yang dikutip Sedarmayanti (2009:50)	Kualitatif	Deskriptif	Wawancara Reduksi Data

2	Ulfa Dwi Lestari Anwar (2022)	Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pinrang	Robbins (2016:260)	Kualitatif	Deskriptif	Wawancara Dokumentasi Observasi
3	Muhammad Furqon Alpuhari (2021)	Analisis Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kepulauan Meranti	Teori Dwiyanto dalam pasolong (2010:178-180)	Kualitatif	Deskriptif	Wawancara Dokumentasi Observasi

2.1.2 Kajian Teori

2.1.2.1 Administrasi Publik (*Grand Theory*)

Administrasi digambarkan sebagai keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih untuk mencapai sebuah tujuan yang sudah direncanakan melalui pemanfaatan saran dan prasarana tertentu secara efisien dan efektif.

Definisi administrasi terdapat dari berbagai sudut pandang oleh beberapa para ahli sehingga menghasilkan pengertian administrasi dalam arti sempit dan arti luas. Menurut **Prajudi Atmosudirdjo** dalam **Ayub (2007:30)**, menyatakan :

“Tata usaha atau office work yang meliputi kegiatan catat-mencatat, tulis menulis, mengetik, korespodensi, kearsipan, dan sebagainya”.

Berdasarkan pengertian yang telah dijelaskan diatas merupakan administrasi yang secara sempit. Berikut inilah pendapat pengertian administrasi yang secara luas.

Disini peneliti mengambil definisi administrasi secara luas menurut **Sondang P. Siagian** administrasi dalam pengertian luas adalah “keseluruhan proses kerjasama antara dua orang atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya”. (**dalam Ayub, 2007:30**). Apabila melihat pendapat dari **Sondang P Siagian**, administrasi dapat diilustrasikan seperti pemain sepak bola yang melakukan sebuah kerjasama bersama pemain lainnya untuk memenangkan timnya dalam sebuah pertandingan.

Kemudian, pengertian administrasi oleh **Ismail Nawawi (2009:35)**. Yang mengemukakan bahwa administrasi adalah :

“Administrasi dalam arti luas adalah proses rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan pokok yang dilakukan oleh sekelompok orang secara dinamis dalam kerjasama dengan pola pembagian kerja untuk mencapai sasaran dan tujuan tertentu yang rasional, secara efektif dan efisien.”

Pendapat dari **Ismail Nawawi** ada kesamaan dengan pendapat dari **Sondang P. Siagian** yaitu mengenai kerja sama yang dilakukan untuk mencapai suatu tujuan bersama.

Berdasarkan pengertian administrasi yang saya dapat dari beberapa pendapat para ahli diatas, maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi adalah suatu proses kegiatan yang secara bekerja sama antar individu maupun kelompok, berikut mempunyai tujuan yang sudah tersusun agar bisa terlaksana dengan baik dan benar.

2.1.2.2 Pengertian Administrasi Publik

Administrasi publik ialah bagian dari metode pemerintahan negara yang dalam proses politiknya dikenal dengan *administration of public, for public and by public*. Sehingga dapat dikatakan bahwa administrasi publik merupakan proses pemerintahan publik, untuk publik dan oleh publik. **Chandler dan Plano (1988)** mendefinisikan administrasi publik sebagai berikut :

“Administrasi publik adalah suatu proses dimana sumberdaya dan personel publik di organisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan dan kebijakan publik. Mereka juga menjelaskan bahwa administrasi publik ialah seni dan ilmu (art and science) yang bertujuan untuk mengatur kebijakan publik untuk memecahkan permasalahan publik yang terjadi dalam suatu organisasi atau yang lainnya”.

Fesler (1980) mendefinisikan administrasi publik sebagai berikut: “Arti administrasi publik adalah penyusunan dan pelaksanaan kebijakan yang dilakukan oleh birokrasi dalam skala besar untuk kepentingan publik. Dalam hal ini, pemegang kekuasaan memiliki wewenang atau tanggung jawab yang besar dalam

setiap pengambilan kebijakan guna memenuhi kebutuhan publik. Pemegang kekuasaan diharapkan bisa lebih responsif dalam mengambil kebijakan publik”.

Berdasarkan definisi-definisi administrasi publik diatas menurut para ahli, peneliti dapat menyimpulkan bahwa administrasi publik adalah proses Dimana pengimplementasian dalam kebijakan publik yang dilakukan oleh individu maupun kelompok melalui dengan cara dikelola atau mengelola (*manage*), mengkoordinasi, dan sejenis lainnya sesuai dengan sumber daya yang diberikan agar dapat mencapai tujuan pemerintahan yang baik untuk masyarakat.

Menurut **Nicholas dalam Harbani Pasolong (2010 :8)** Administrasi publik adalah suatu kombinasi yang kompleks antara teori dan praktek, dengan tujuan mempromosi pemahaman terhadap pemerintah dalam hubungannya dengan dengan masyarakat yang diperintah, dan juga mendorong kebijakan publik agar lebih responsive terhadap kebutuhan sosial.

Menurut **E. Utrecht**, Administrasi Publik adalah aparat atau gabungan jabatan- jabatan administrasi yang berada di bawah pimpinan pemerintah, dan melaksanakan tugas yang tidak ditugaskan kepada badan-badan pengadilan dan legislatif. Sedangkan menurut **Prof. Prayudi Atmosudirdjo** mengemukakan tiga arti administrasi publik, yaitu :

- a. Sebagai aparatur negara, aparatur pemerintahan atau instansi politik (kenegaraan) artinya meliputi organ yang berada di bawah pemerintah mulai dari presiden, menteri (termasuk gubernur, bupati dan sebagainya). Intinya adalah semua organ yang menjalankan administrasi negara.

- b. Sebagai fungsi aktifitas yakni sebagai kegiatan pemerintahan artinya sebagai kegiatan mengurus kepentingan negara.
- c. Sebagai proses teknis penyelenggaraan undang-undang artinya meliputi segala tindakan aparatur negara dalam menjalankan undang-undang.

Nicholas Henry dalam **Pasolog (2019:22)** beliau memberikan rujukan mengenai ruang lingkup administrasi publik yang meliputi topik-topik yang dibahas selain perkembangan ilmu administrasi itu sendiri, berikut adalah penjelasannya :

1. Organisasi publik yang pada prinsipnya berkenaan dengan model-model organisasi dan perilaku birokrasi.
2. Manajemen publik yang berkenaan dengan sistem dan ilmu manajemen, evaluasi program dan produktivitas, anggaran publik, dan manajemen sumber daya manusia.
3. Implementasi yaitu menyangkut pendekatan terhadap kebijakan publik dan implementasinya, privatisasi, administrasi antara pemerintahan dan etika birokrasi.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas dijelaskannya bahwa suatu karakteristik didalam ruang lingkup administrasi publik yang dapat disimpulkan bahwa ia mempunyai cakupan tugas dan fungsi yang sangat luas dengan fokusnya pada lingkup bernegara.

2.1.3 Kajian Teori Manajemen Sumber Daya Manusia (*Middel Theory*)

Menurut **George R. Terry** definisi manajemen menurut Terry adalah sebuah proses yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, penggerakan, dan pengawasan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya.

Kegiatan manajemen telah berlangsung sejak berkembangnya zaman dan tuntutan manusia untuk memenuhi setiap kebutuhannya. Perkembangan manajemen menyesuaikan dengan perkembangan pengetahuan dan keterampilan manusia pada setiap aktivitas yang dilakukannya dengan tujuan meningkatkan produktivitas, efektivitas dan efisiensi untuk membekali diri dengan keterampilan manajerial yang dibutuhkan pada masa mendatang. Berikut beberapa definisi manajemen menurut para ahli sebagai berikut :

Sondang **P. Siagian dalam Silalahi (2013:137)** mendefinisikan manajemen sebagai: “Manajemen dapat didefinisikan sebagai kemampuan atau keterampilan untuk memperoleh sesuatu hasil dalam rangka pencapaian tujuan melalui kegiatankegiatan orang lain.

Dalam menunjang kelancaran fungsi operasional yang ada, masing-masing organisasi menentukan tujuan yang dapat ingin dicapailalu diterapkan dalam manajemen sumber daya, termasuk sumber daya manusia. Dengan mempertimbangkan pada kesejahteraan anggota dalam organisasi, pengelolaan manajemen sumber daya diperlukan sehingga seluruh pegawai dapat berpartisipasi dan berkolaborasi secara efektif tentang kemajuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia (MSDM)

adalah manajemen yang memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Menurut **Edwin B. Flippo** 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.

Menurut **Arif Yusuf Hamali 2018**, menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya.” Manajemen Sumber Daya Manusia Organisasi memiliki berbagai macam sumber daya sebagai

‘input’ untuk diubah menjadi ‘output’ berupa produk barang atau jasa. Sumber daya tersebut meliputi modal atau uang, teknologi untuk menunjang proses produksi, metode atau strategi yang digurunakan untuk beroperasi, manusia dan sebagainya. Di antara berbagai macam sumber daya tersebut, manusia atau sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen yang paling penting. Untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut manajemen sumber daya manusia (MSDM).

Dalam mendukung kelancaran aktivitas yang ada, setiap organisasi akan menentukan tujuan-tujuan yang ingin dicapai lalu diterapkan dalam manajemen sumber dayanya, termasuk pada sumber daya manusia. Dengan

pertimbangan pada kesejahteraan anggota dalam organisasi, dibutuhkan manajemen sumber daya manusia agar seluruh pegawai mampu berkontribusi dan bekerja sama secara efektif akan kemajuan organisasi.

2.1.4 Kajian Terhadap Operasional Theori

Menurut **Flippo (2005:28)** Kualitas kerja adalah suatu hasil yang dapat diukur dengan efektifitas dan efisiensi suatu pekerjaan yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam pencapaian tujuan atau sasaran perusahaan dengan baik dan berdaya guna. Karena pada dasarnya untuk melihat sampai sejauh mana peranan sumber daya manusia dalam suatu perusahaan, maka dapat dilihat dari hasil kerja seorang pegawai yang ada dalam perusahaan tersebut. Untuk dapat melahirkan sumber daya manusia yang berkualitas tidak saja diperlukan pekerja yang handal, melainkan juga perlu suatu proses yang mendukung terwujudnya pekerja yang produktif sesuai dengan yang diharapkan. Seperti pada penetapan jaminan kerja sesuai dengan harapan pegawai juga akan meningkatkan semangat kerja pegawai sehingga kualitas kerja pegawai sesuai harapan perusahaan.

Berikut ini menurut **Pamela & Oloko (2015)** Motivasi adalah kunci dari organisasi yang sukses untuk menjaga kelangsungan pekerjaan dalam organisasi dengan cara dan bantuan yang kuat untuk bertahan hidup. Motivasi adalah memberikan bimbingan yang tepat atau arahan, sumber daya dan imbalan agar mereka terinspirasi dan tertarik untuk bekerja dengan cara yang anda inginkan. Dalam proses kelangsungan pekerjaan, seorang pegawai harus diberikan motivasi agar didalam dirinya timbul rasa tanggung jawab dan

mempunyai inspirasi sehingga proses bekerja bisa berjalan searah agar bisa mencapai tujuan.

2.1.5 Pengertian Kinerja Pegawai

Seorang pegawai didalam organisasi dituntut untuk memberikan kontribusi positif melalui kinerja yang baik, mengingat kinerja organisasi tergantung pada kinerja pegawainya (**Gibson, et all, 1995:364**). Kinerja adalah tingkat terhadapnya para pegawai mencapai persyaratan pekerjaan secara efisien dan efektif (**Simamora, 2006:34**). Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi. Kemudian **Robbins (2008)** mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Menurut **Henry Simamora** dikutip dan diterjemahkan oleh **Dina Nurhayati (2008 : 7)** menyatakan bahwa :

“Kinerja karyawan adalah tingkat dimana para karyawan mencapai persyaratan-persyaratan pekerjaan”.

Sedangkan menurut **Malayu S.P Hasibuan (2006 : 94)** menjelaskan bahwa :

“Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas pengalaman, kecakapan, kesungguhan serta waktu”.

Definisi lain mengenai kinerja menurut **Hadari Nawawi (2006 : 63)** adalah :

“Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan.”

Maka dari beberapa pengertian yang telah dipaparkan diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan kemampuan persyaratan-persyaratan pekerjaan, yaitu dimana suatu target kerja yang bisa diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan sehingga tujuannya akan sesuai dengan moral maupun etika yang sudah seharusnya. Oleh karena itu keberhasilan dan kinerja seseorang dalam suatu bidang pekerjaan banyak ditentukan oleh motivasi dan disiplin kerja terhadap pekerjaan yang ditekuni.

2.1.6 Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Tingkat kinerja seseorang pegawai dipengaruhi oleh faktor-faktor baik secara langsung ataupun tidak langsung, Anwar Prabu Mangkunegara (2009:67) menyatakan bahwa kinerja seseorang dilihat dari dua faktor 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, dan periode kerja. Faktor individu yaitu faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja diantaranya yaitu keterampilan, latar belakang. Serta faktor psikologis seperti, persepsi, sikap kepribadian, ilmu pengetahuan, dan motivasi. Sedangkan, faktor organisasi memberikan dampak secara tidak langsung melalui kepemimpinan, sumber daya, 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 ahli yang tidak diragukan lagi kebenarannya, sebagai pemikiran yang terjadi titik tolak langkah-langkah dalam memecahkan masalah penelitian tentang kinerja pegawai.

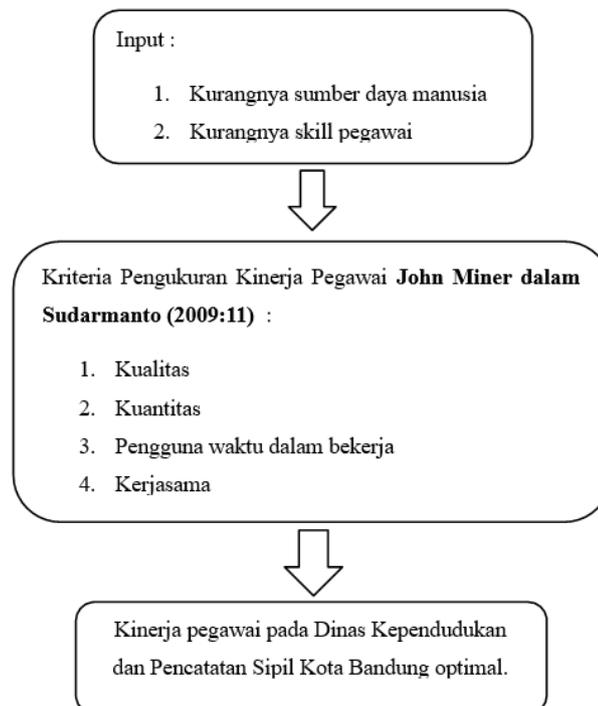
John Miner dalam Sudarmanto (2009:11) mengemukakan 4 dimensi yang dapat dijadikan sebagai tolak ukur dalam penilaian kinerja, yaitu :

1. 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 keberhasilan hasil kerja
2. Kuantitas, ukuran dari kuantitas adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan. Banyaknya hasil kerja dengan waktu kerja yang ada. Yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dalam terselesaikan. Kuantitas kerja meliputi output, serta perlu diperhatikan pula tidak hanya output yang rutin saja, tetapi seberapa cepat dia juga dapat menyelesaikan pekerjaan yang ekstra.

3. Penggunaan waktu dalam kerja, hal tersebut terkait waktu yang diperlukan dalam menyelesaikan aktifitas atau waktu yang diperlukan dalam menghasilkan suatu pekerjaan.
4. Kerjasama dengan orang lain dalam bekerja, kemampuan bekerjasama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok. Seseorang dapat terlihat lebih cenderung menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

Pendapat dari **John Miner dalam Sudarmanto (2009:11)** tersebut yang telah dijelaskan diatas oleh peneliti maka selanjutnya akan dijadikan sebagai alat ukur pada penelitian ini dalam mengukur variabel kinerja pegawai. Berdasarkan dimensi pengukuran kinerja pegawai maka dapat digambarkan dalam kerangka paradigma pemikiran yang akan digambarkan seperti dibawah ini :

Gambar 2.1 Paradigma Kerangka



Sumber : Peneliti 2024

2.3 Proposisi

Berdasarkan uraian kerangka berpikir diatas yang telah dijelaskan, maka proposisi penelitian mengenai Kinerja Pegawai yaitu Analisis Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Umum dan Kepegawaian di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung, yang didasari oleh kriteria-kriteria kinerja pegawai yang menjawab rumusan masalah sebagai berikut :

1. Dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung berjalan dengan baik apabila memperhatikan kualitas, kuantitas, penggunaan waktu, kerjasama.
2. Diketahui faktor-faktor yang menghambat Kinerja Pegawai di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Bandung.