

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN, PROPOSISI

2.1. Kajian Pustaka

Kajian pustaka adalah istilah yang sering digunakan dalam dunia penelitian dan akademik untuk merujuk pada tinjauan atau penelaahan terhadap berbagai pustaka, termasuk buku, jurnal ilmiah, artikel, laporan penelitian, dan sumber-sumber lainnya yang relevan dengan topik atau masalah yang ingin diteliti.

Kegiatan kajian pustaka dilakukan untuk mengumpulkan informasi terkini dan terpercaya tentang topik yang akan diteliti. Tujuan dari kajian pustaka adalah untuk memahami status terkini pengetahuan tentang topik tersebut, melihat perkembangan yang telah terjadi, dan mengidentifikasi kesenjangan atau celah pengetahuan yang dapat diisi melalui penelitian baru.

2.1.1. Kajian Penelitian Terdahulu/Relevan

Untuk memperkuat penelitian ini, peneliti menyajikan penelitian terdahulu sebagai perbandingan antara penelitian yang dilakukan oleh peneliti dengan penelitian terdahulu dengan tema yang sama, penelitian terdahulu juga memiliki posisi yang penting dalam sebuah penelitian oleh karena itu peneliti menyajikan uraian secara singkat tentang penelitian terdahulu. Berikut merupakan penelitian terdahul yang memeiliki keterkaitan dengan tema yang penulis kaji:

Tabel 2 1
Hasil Penelitian Tedahulu

no	Nama penelitian	Judul penelian	Persamaan dan perbedaan			
			Teori yang digunakan	pendekatan	metode	Teknik analisis
1.	Afrida Suryaningsih (2021)	Analisis Kinerja Dinas Perhubungan dalam pelayanan pengujian kendaraan jenis angkutan umum di Kota Batam	Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia	Kualitatif	Deskriptif	1.Wawancara 2.Observasi 3.Dokumentasi
2.	Asep Rukmana (2021)	Analisa Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Kota Bandung Dalam Pelaksanaan Program Aplikasi Area Traffic Control System (ATCS) di Kota Bandung	Kualitas Manajemen Sumber Daya Manusia	Kualitatif	Deskriptif	1.Observasi 2. Wawancara
3.	Sartono (2022)	Analisis Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam	Kualitas Sumber Daya Manusia dan Manajemen	Kualitatif	Deskriptif	1.Wawancara 2.Observasi

		Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Mekanisme <i>Reward</i>	Sumber daya Manusia			3.Studi dokumen
4.	Herbasuki N (2017)	Analisis Kinerja Pegawai Dinas Perhubungan Komunikasi dan Informatika Kota Semarang	Kualitas Sumber Daya Manusia	Kualitatif	Deskriptif	1. Observasi 2. Wawancara 3. Dokumentasi
5.	Retno Sulistiyo	Analisis kinerja pegawai negeri Sipil (PNS) Pada Sub. Bagian Umum Dan Kepegawaian Kantor Bappeda Provinsi Kalimantan Timur	T.R Mitcheel yang dikutip Sedarmayanti (2009:50)	Kualitatif	Deskriptif	1. Wawancara 2.Reduksi Data

Sumber : Peneliti (2024)

Hasil Penelitian Afrida Suryaningsih ini adalah untuk mengetahui bagaimana kinerja dari Dinas Perhubungan Kota Batam dalam melaksanakan pelayanan pengujian kendaraan jenis angkutan umum di Kota Batam. Data memperlihatkan adanya masalah yang terjadi dalam penerapan kinerja pelayanan

seperti kurangnya komitmen dalam menetapkan pengujian kendaraan bermotor, masih banyaknya angkutan yang beroperasi dalam kondisi yang tidak layak jalan. Sehingga menyebabkan banyaknya keluhan yang terjadi di masyarakat yang dikarenakan ketakutan masyarakat terjadinya kecelakaan sehingga menjadi pertanyaan terkait kualitas kinerja pelayanan Dinas Perhubungan Kota Batam. Bagaimana pelaksanaan pelayanan yang diberikan mampu menghasilkan kinerja yang efektif dan efisien dalam pelaksanaan tugasnya. Hasil yang didapatkan dari penelitian ini dapat disimpulkan bahwa kinerja dari Dinas Perhubungan Kota Batam dalam memberikan pelayanan dapat dikatakan baik akan tetapi masih ada yang perlu diperbaiki khususnya pada kesadaran serta tanggungjawab dari sumberdaya manusianya dalam memberikan pelayanan.

Hasil Penelitian Asep Rukmana ini dapat diketahui bahwa kinerja Dinas Perhubungan Dalam Pelaksanaan Program Aplikasi Area Traffic Control System belum berjalan dengan optimal. Hal ini dikarenakan masih tinggi pelanggaran-pelanggaran yang berada di beberapa persimpangan Kota Bandung. Hal tersebut dikarenakan masih ada kendala yang ditemukan pada para pegawai Dinas Perhubungan yang bertugas di bidang ATCS yang peneliti nilai dari sisi kinerja.

Hasil Sartono ini, kajian ditemukan bahwa Mekanisme reward yang ditempuh oleh Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga diketahui mampu mendorong pegawainya dalam menjalankan tanggung jawabnya. Hal tersebut terbukti dengan hasil Laporan Kinerja yang menunjukkan bahwa kinerja Dinas Perhubungan Kabupaten Purbalingga, khususnya para petugas pengujian berkala

kendaraan bermotor sudah tergolong baik bagi masyarakat Kabupaten Purbalingga selaku penerima manfaat dari pelayanan yang diberikan.

Hasil Herbasuki N yaitu, pengamatan yang dilakukan bahwa pegawai yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang belum sepenuhnya memiliki motivasi kerja yang baik guna meningkatkan kinerja dari pegawai tersebut. Hal tersebut selain dapat dilihat dari tingkat absensi yang ada pada tabel absensi, juga dapat dilihat dari kondisi yang ada di Dinas Perhubungan, Komunikasi, dan Informatika Kota Semarang, dimana masih terdapat beberapa pegawai yang terlambat masuk kerja, serta pegawai masih sering meninggalkan kantor pada jam kerja padahal bukan karena alasan pekerjaan. Ada juga pegawai yang bermain game disaat jam kerja, dan pegawai yang pulang disaat jam kerja belum selesai.

Hasil Penelitian Retno Sulistiyo (2018) yaitu, 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.

2.1.2. Konsep dan Teori

2.1.2.1 kajian terhadap grand theory

Teori umum atau grand theory menurut hemat saya merupakan landasan teori yang menjadi acuan dan mencakup berbagai teori lain di dalamnya yang kemudian akan dijabarkan lebih lanjut dan lebih dalam terkait suatu ilmu pengetahuan atau suatu kajian. Dalam hal penguatan teori, Charles Wright Mills dalam bukunya yang berjudul "The Sociological Imagination" dilansir pada halaman online Wikipedia, ia menjelaskan bahwa :

“grand theory is a term to refer to the form of highly abstract theorizing in which the formal organization and arrangement of concepts takes priority over understanding the social world. In his view, Grand Theory was more or less separated from the concrete concerns of everyday life and its variety in time and space.”

Atau dapat diterjemahkan bahwa grand theory adalah sebuah istilah untuk menunjukkan bentuk teori abstraksi tinggi yang mana pengaturan formal dan susunan dari konsep-konsep itu lebih penting dibandingkan pengertian terhadap dunia sosial. Dalam pandangannya , grand theory kurang lebih dipisahkan dari perhatian nyata kehidupan sehari-hari dan berbagai variasinya dalam ruang dan waktu.

Administrasi publik menjadi landasan teori secara umum yang kemudian akan berkaitan dengan teori dari intisari kajian lain yang lebih rinci Kinerja Pegawai dalam pengurusan Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo pada Pelayanan pembuatan Kartu Keluarga.

2.1.2.2. Administrasi Publik

Definisi administrasi publik menurut Roosenbloom (1989 : 4,5) dalam Suryadi (2007 : 3) adalah : ‘Public administration-is the action part of government, the means by which the purpose and goals of government are realized. Public administration sa a field is meanly concern with the means for implementing political values’.

Sesuai dengan kutipan diatas bahwa administrasi publik dijelaskan sebagai bagian dari aktivitas pemerintah artinya tujuan dan sasaran yang telah ditentukan pemerintah dapat terealisasikan. Administrasi juga sebagai wilayah kajian yang konsen dengan nilai – nilai implementasi kebijakan politik. Hal ini sejalan dengan pendapat dari Denhardt and Denhardt (2006 : 1) yang dikutip oleh Prof. Dr. H. Soleh Suryadi, M.Si dalam bukunya yang berjudul “Administrasi Publik dan Otonomi Daerah” (2007 : 5) : *‘Public administration is concered with the management of public programs. Public administration work at all level of government, both at home and abroad, and they manage non profit organization, associations, and interest groups of all kinds’*.

Administrasi publik merupakan ilmu yang mempelajari tentang bagaimana pengelolaan organisasi publik. Organisasi sendiri yaitu kegiatan yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Menurut Waldo yang dikutip oleh Pasolong dalam buku Teori Administrasi Publik (2006:8) mengatakan bahwa : **Administrasi Publik adalah manajemen dan organisasi dari manusia-manusia dan peralatannya guna mencapai tujuan pemerintahan”**.

Menurut **Henry** yang dikutip oleh **Rahman** dalam buku **Ilmu Administrasi (2017:19)** mengatakan bahwa :

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

Lain hal nya **Chandler dan Plano (1988)** mengatakan bahwa :

“Administrasi Publik adalah dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola keputusan-keputusan dalam kebijakan publik”.

Dari pemaparan para ahli diatas dapat diketahui bahwa administrasi publik memiliki perhatian atau peduli dengan program-program manajemen publik. Pekerjaan administrator pada semua tingkat pemerintah baik dalam negeri maupun luar negeri dan mengelola organisasi non profit, asosiasi – asosiasi, dan kelompok penekan lainnya dalam suatu pengelolaannya.

Berdasarkan beberapa definisi administrasi publik menurut para ahli yang telah dijabarkan diatas, maka dapat ditarik pengertian bahwa administrasi publik adalah seluruh kegiatan atau aktivitas yang dilakukan oleh pemerintah untuk mencapai sasaran dan tujuan yang tidak lain adalah kebutuhan – kebutuhan yang ada di masyarakat untuk bisa meningkatkan serta memajukan sektor yang berhubungan dengan Negara dan masyarakat secara umumnya .

Dapat disimpulkan bahwa administrasi publik adalah bagaimana sumber daya mengelola suatu organisasi pemerintah guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Tujuan utama administrasi publik yaitu pelayanan publik (*Public Service*) terhadap masyarakat. Dengan adanya kebijakan publik, sehingga pemerintah lebih responsif terhadap kebutuhan sosial. Tidak ada lagi istilah pemerintah dilayani masyarakat tapi pemerintahlah yang seharusnya melayani masyarakatnya.

2.1.2.3. Kajian Terhadap Middle Theori

Middle Theory merupakan turunan dari landasan teori sebagai teori induk atau grand theory, yang kemudian menjadi teori penghubung objek kajian pada teori aplikasi. Batang teori atau middle theory pada objek kajian ini adalah teori manajemen SDM yang menyangkut dengan persoalan analisis kinerja pegawai pada pelayanan kartu keluarga di kantor kecamatan jenangan kabupaten ponorogo.

2.1.2.4. Manajemen

Manajemen berasal dari kata to manage yang artinya mengatur. Pengaturan dilakukan melalui proses dan diatur berdasarkan urutan dari fungsi – fungsi manajemen itu sendiri. Maka disimpulkan bahwa manajemen yaitu suatu proses dalam mengatur sumber daya manusia untuk mewujudkan suatu tujuan yang sudah ditetapkan, sebab manajemen sendiri hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan dalam suatu organisasi. Sebab manajemen yang baik maka akan meningkatkan daya guna dan hasil guna semua yang berkaitan dengan potensi yang dimiliki sehingga

mengakibatkan pencapaian tujuan terstruktur. kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Manajemen Menurut R Terry yang dikutip S.P Hasibuan dalam bukunya Manajemen (2001:2) yaitu:

“Manajemen adalah suatu proses yang khas yang terdiri dari tindakan –tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran – sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber – sumber lainnya.”

Hal serupa dikatakan F. Sikula dalam S.P Hasibuan (2001:2) yaitu :

“Manajemen pada umumnya dikaitkan dengan aktivitas – aktivitas perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, penempatan, pengarah, pemotivasian, komunikasi, dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh setiap organisasi dengan tujuan untuk mengkoordinasikan berbagai sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan sehingga akan dihasilkan suatu produk atau jasa secara efisien”.

Menurut Stoner (1982:4) yang dikutip Satibi dalam bukunya Manajemen Publik Dalam Perspektif Teoritik Dan Empirik (2012:2) menterjemahkan manajemen sebagai proses perencanaan, pengorganisasian, kepemimpinan dan pengendalian upaya anggota organisasi dan penggunaan seluruh sumber daya organisasi lainnya demi tercapainya tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Dari pemaparan tersebut, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen yaitu suatu kesatuan dalam manajemen adalah sesuatu yang dilaksanakan dalam suatu pengaturan serta pengelolaan beerbagai sumber untuk mencapai tujuan yang diinginkan agar tercapainya secara baik dan sesuai serta efektif dan efisien dalam Pelaksanaanya.

2.1.2.5. Manajemen Strategi

Manajemen strategi yaitu suatu ilmu yang dapat memadukan dalam pengambilan keputusan baik dalam suatu instansi pemerintah maupun perusahaan swasta untuk dapat mencapai tujuan yang di jadikan acuan untuk bisa berkembang mencapai target dengan berbagai strategi yang dilaksanakan. Manajemen yang menjelaskan istilah manajemen strategis dengan definisi yang beragam. Menurut Nicholas S. Majluk & Arnoldo C. Hax, yaitu :

”Manajemen strategis adalah cara untuk memandu perusahaan dalam mencapai sejumlah target. Target tersebut bisa berupa nilai dan juga tanggung jawab perusahaan atau korporasi, sistem administrasi yang berhubungan dengan pengambilan langkah atau keputusan operasional dan strategis di sejumlah tingkat hierarki, sampai kapabilitas manajerial”.

Menurut Thomas L Wheelen dan J. David Hunger (2008:3),

“Manajemen strategis adalah serangkaian keputusan manajerial dan tindakan yang menentukan kinerja jangka panjang dari perusahaan. ini mencakup pemindaian lingkungan (baik eksternal dan internal) perumusan strategi (strategy atau perencanaan jangka panjang) pelaksanaan dan evaluasi pengendalian strategy”

Jadi, secara umum, definisi dari manajemen strategis adalah rangkaian tindakan dan keputusan mendasar yang dibuat oleh manajemen puncak dan diaplikasikan oleh seluruh anggota dalam sebuah organisasi. Tujuannya demi meraih dan merealisasikan visi misi perusahaan untuk mencapai target yang telah diharapkan. Manajemen tertinggi, tingkatan manajemen lain, serta bagian operasional mempunyai peran dan tugasnya tersendiri dalam menjalankan strategic management. Seluruh komponen di dalam perusahaan wajib berpartisipasi dalam penyusunan, mengontrol, dan menjalankan keputusan yang sudah disepakati. Dengan begitu, tujuan yang ingin diraih pun akhirnya bisa tercapai.

2.1.2.6. Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia merupakan suatu ilmu yang berhubungan dengan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan manusia untuk mencapai tujuan yang ditentukan. Karena manajemen sumber daya manusia yang pada intinya yaitu penerapan manajemen yang di khususkan untuk pengelolaan sumber daya manusia untuk lebih maju dengan dalam berbagai sektor. Hal ini sejalan dengan Teori manajemen sumber daya manusia menurut Rivai (2013:29) yang dikutip Simanjutak (2015:11) dalam buku Suwanto dan Donni Juni Priansa yaitu :

“Manajemen sumber daya manusia adalah praktek manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi. Ini mencakup kegiatan seperti Strategi Sumber daya manusia, manajemen sumber daya manusia, tanggung jawab sosial perusahaan, manajemen pengetahuan, pengembangan organisasi, sumber – sumber SDM

(perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen, seleksi dan manajemen bakat), manajemen kinerja, pembelajaran, dan pengembangan, manajemen imbalan, hubungan karyawan, kesejahteraan karyawan, kesehatan dan keselamatan serta penyediaan jasa karyawan.”

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018, 2) menyatakan bahwa : “Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya”.

Menurut (Prasadja Ricardianto 2018, 15) menyatakan bahwa :

“Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga (goal) bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal”.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya manusia ini berperan terhadap organisasi yaitu mengatur SDM / karyawan untuk dapat secara efektif dan efisien dalam melaksanakan pekerjaannya. Serta memajemen kinerja yang berkaitan dengan karyawan / SDM dalam organisasi tersebut Agar dapat berdaya saing secara baik dan benar sesuai goal dari dari organisasi tersebut. Sebab karyawan sebagai aset, bukan biaya untuk organisasi. Serta peran MSDM dalam organisasi juga untuk mengetahui Penilaian prestasi kinerja karyawan yang dilakukan di dalam sebuah organisasi/perusahaan tertentu. Penilaian kinerja untuk menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan. Dengan adanya penilaian kinerja karyawan, guna meningkatkan loyalitas dan motivasi karyawan sehingga tujuan organisasi dapat

tercapai. yang pada intinya peran MSDM sangat penting dalam organisasi agar organisasi bisa berkembang dan mencapai tujuannya secara efektif dan efisien sesuai dengan tahap-tahap dalam pengorganisasian.

Follet yang dikutip oleh Wijayanti (2008:1) mengartikan manajemen sebagai seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Menurut Stoner yang dikutip oleh Wijayanti (2008:1) manajemen adalah proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya-sumber daya manusia organisasi lainnya agar mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan.

Pengertian manajemen dari beberapa ahli selalu berbeda, menurut Terry yang dikutip oleh Syafiie dalam bukunya Ilmu Pemerintahan (2016:126) adalah sebagai berikut: "Manajemen adalah tindakan memikirkan dan mencapai hasil-hasil yang diinginkan melalui usaha kelompok yang terdiri dari tindakan mendayagunakan bakat-bakat manusia dan sumber-sumber daya".

Menurut pendapat Hasibuan dalam bukunya Manajemen, Dasar, Pengertian dan Masalah yang dikutip oleh Syafiie (2016:127), pengertian mengenai manajemen adalah sebagai berikut : " Manajemen adalah ilmu dan seni untuk mengatur proses pemanfaatan sumber-sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai hasil dan tujuan tertentu."

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan, manajemen memikirkan dan mencapai yang diinginkan melalui kelompok yang sudah ada untuk menghasilkan sesuatu secara efektif dan efisien pada pencapaian dan tujuan tersebut.

Manajemen berasal dari Bahasa Perancis Kuno *management*, yang berarti seni melaksanakan dan mengatur. Sedangkan secara termologis para pakar mendefinisikan manajemen secara beragam, diantaranya :

Gulick dalam Mariane (2018) dalam buku *Azaz-Azaz Manajemen* mendefinisikan :

"Manajemen sebagai suatu bidang ilmu pengetahuan (science) yang berusaha secara sistematis untuk memahami mengapa dan bagaimana manusia bekerja bersama-sama untuk mencapai tujuan dan membuat sistem ini lebih bermanfaat bagi kemanusiaan".

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen merupakan suatu bidang ilmu pengetahuan untuk mengetahui bagaimana manusia bekerja sama untuk mencapai tujuan yang akan di tentukan.

Schein dalam Mariane (2018) dalam buku *Azaz-Azaz Manajemen* memberi definisi:

"Manajemen sebagai profesi. Menurutnya manajemen merupakan suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara professional, karakteristiknya adalah para professional membuat keputusan berdasarkan prinsip-prinsip umum, para professional mendapatkan status mereka karena mereka mencapai standar prestasi kerja tertentu, dan para professional harus ditentukan suatu kode etik yang kuat".

Berdasarkan pernyataan ahli diatas dapat diinterpretasikan bahwa manajemen yaitu suatu profesi yang dituntut untuk bekerja secara professional, untuk mencapai standar prestasi kerja harus ditentukan suatu kode etik yang kuat.

Hasibuan dalam Mariane (2018) dalam buku *Azaz-Azaz Manajemen* adalah sebagai berikut : "Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan

sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan tertentu".

Berdasarkan pernyataan ahli di atas dapat diinterpretasikan bahwa manajemen yaitu suatu profesi supaya bisa bekerja sama untuk meraih tujuan bersama, perpaduan ilmu pengetahuan yang bersifat lebih optimal apabila saling komunikasi antar sumber daya satu dengan sumber daya yang lainnya.

Sikula, dalam Mariane (2018) dalam buku Azaz-Azaz Manajemen :

"Management in general refers to planning, organizing, controlling, staffing, leading, motivating, communicating and decision making activities performed by any organization in order to coordinate the varied resource of the enterprise so as to bring an efficient creation of some product or service".

Berdasarkan pernyataan ahli di atas dapat disimpulkan bahwa manajemen secara umum mengacu pada kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengendalian, staff, memimpin, memotivasi, berkomunikasi dan pengambilan keputusan yang dilakukan oleh organisasi untuk perusahaan sehingga menghasilkan penciptaan produk layanan yang efisien.

R. Terry, dalam Mariane (2018) dalam buku Azaz-Azaz Manajemen :

"Manajemen adalah suatu proses yang khas terdiri dari tindakan-tindakan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian yang dilakukan untuk menentukan serta mencapai sasaran-sasaran yang telah ditentukan melalui pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya".

Sumber daya manusia merupakan penggerak utama jalannya suatu organisasi. Sumber daya ini dapat dilatih, dikembangkan, dijaga, untuk masa depan organisasi bahkan dapat menjadi penentu kelangsungan organisasi tersebut. Tanpa

sumber daya manusia semua kegiatan atau rencana yang telah disiapkan oleh organisasi tidak akan bisa berjalan. Katakanlah rencana online tersebut ada programmer atau petugas khususnya yang bertanggung jawab.

Namun para ahli memiliki berbagai pendapat tentang sumber daya manusia dari Gaol (2014:14), Straub dan Attner menyatakan :

"People are the most important resource of an organization. They supply the talent, skills, knowledge, and experience to achieve the organization's objective (manusia merupakan sumber daya yang paling penting dari sebuah organisasi. Manusia memberikan bakat, keahlian, pengetahuan dan pengalaman untuk mencapai tujuan-tujuan organisasi)".

Berdasarkan kutipan diatas dapat disimpulkan yang telah dikemukakan oleh para ahli, secara garis besar sumber daya manusia dapat diartikan sebagai individu yang bekerja pada suatu organisasi sebagai asset yang harus dijaga, dilatih, dan dikembangkan karena mereka adalah penggerak organisasi.

Seiring berjalannya waktu, ilmu yang mempelajari tentang sumber daya manusia pada akhirnya berkembang menjadi Manajemen Sumber Daya Manusia. Sama halnya dengan manajemen, Manajemen Sumber Daya manusia juga dikaji oleh banyak ahli sehingga menghasilkan berbagai definisi dan penjelasan. Dalam buku Manajemen Sumber Daya Manusia karya R. Supomo (2018:6) terdapat beberapa pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia menurut para ahli diantaranya :

Samsudin mengemukakan :

"Manajemen Sumber Daya Manusia adalah suatu kegiatan pengelolaan yang meliputi pendayagunaan, pengembangan, penilaian, pemberian balas

jasa bagi manusia sebagai individu anggota organisasi atau perusahaan bisnis.”

Pelaksanaan berbagai fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia sebenarnya bukan hanya dapat menciptakan Sumber Daya Manusia yang produktif mendukung tujuan organisasi, akan tetapi menciptakan suatu kondisi yang lebih baik sehingga dapat meningkatkan potensi dan motivasi Sumber Daya Manusia dalam berkarya. Pelaksanaan fungsi-fungsi Sumber Daya Manusia lainnya seperti kompetensi, perlindungan, dan hubungan perbutuhan yang baik akan dapat menimbulkan stimulus yang mendorong meningkatkan motivasi kerja Sumber Daya Manusia.

2.1.2.7. Pengertian Kinerja Pegawai

Setiap pegawai dalam 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 pekerjaanya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan.

Lalu Mangkunegara (2005:67) kinerja ialah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melakukan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Rivai (2009:532) kinerja diartikan kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk

melakukan suatu kegiatan, dan menyempurnakannya sesuai tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan pengertian-pengertian kinerja dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil kerja baik itu secara kualitas maupun kuantitas yang telah dicapai pegawai, dalam menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan organisasi, dan hasil kerjanya tersebut disesuaikan dengan hasil kerja yang diharapkan organisasi, melalui kriteria-kriteria atau standar kinerja pegawai yang berlaku dalam organisasi. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut 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.

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 ini menurut Sedarmayanti (2001:51) harus ditumbuhkan dalam diri

pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Adapun 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.

2.1.2.8. 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.

2.1.2.9. Kajian Terhadap Operasional Theori

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, 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, keterampilan dan hasil pekerjaan.
2. 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.
3. 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.
4. Kerja sama dengan orang lain dalam bekerja, kemampuan bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan tugas kelompok. Seseorang dapat

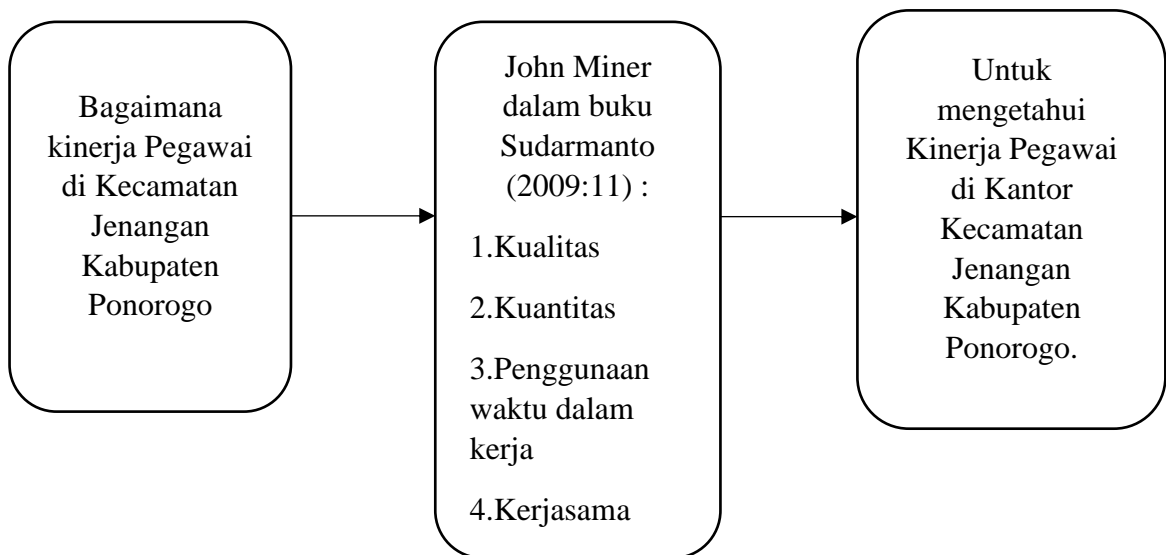
terlihat lebih cenderung menurunkan atau menaikkan kinerjanya dalam kontribusi penugasan kelompok.

Dimensi-dimensi tersebut digunakan sebagai alat ukur dalam penelitian ini

2.2. Kerangka Pemikiran

Gambar 2 1

Kerangka berpikir



Sumber : Peneliti (2024)

2.3. Proposisi

Proposisi merupakan dugaan sementara dari sebuah penelitian terhadap fenomena yang terjadi. Berdasarkan uraian dan teori pada kerangka berpikir, berikut hal yang menjadi proposisi dari penelitian mengenai sebagai Kinerja Pegawai lebih optimal dalam menjalankan tugasnya dengan mempertahankan motif .Kualitas, Kuantitas, Penggunaan waktu dalam kerja, Kerjasama di Pelayana kartu Keluarga Kantor Kecamatan Jenangan Kabupaten Ponorogo.