

BAB II

KAJIAN PUSTAKA DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1. KAJIAN PUSTAKA

2.1.1. KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU/RELEVAN

Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu yang digunakan oleh penulis sebagai acuan untuk mendapatkan bahan perbandingan.

1. Imam Saputra (2016)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disusun oleh Imam Saputra dengan judul penelitiannya ialah “Analisis Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Tampan Pekanbaru” menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tampan Pekanbaru menunjukkan sudah tergolong pada kategori baik. Kinerja pegawai di Kecamatan Tampan Pekanbaru disebabkan oleh faktor input yang berdasarkan keahlian, sarana, prasarana, dan ketelitian serta ilmu pengetahuan sumberdaya yang dimiliki. Selanjutnya kinerja pegawai di Kecamatan Tampan disebabkan oleh faktor output berdasarkan antara lain penilaian kerja, waktu kerja, kualitas dan kuantitas.

2. Al Juffri (2013)

Berdasarkan penelitian terdahulu yang telah disusun oleh Al Juffri dengan judul penelitiannya ialah “Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada DISDIK (Dinas Pendidikan) Kabupaten Karimana” menyatakan hasil analisis menunjukkan bahwa kinerja pegawai sipil di kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimana cukup baik, berdasarkan variabel penelitian tersebut yaitu pengetahuan tentang kualitas kerja, pekerjaan, produktivitas, inisiatif, adaptasi, dan pemecahan masalah dalam berkomunikasi.

3. Hidayah (2008)

Peneliti melakukan penelitian yang berjudul “Pelaksanaan training dalam meningkatkan kinerja karyawan.” (Studi kasus pada CV Gama Indonesia Kalpataru Malang) dapat disimpulkan bahwa *training* yang diterapkan di CV Gama adalah *off the job training*. Adapun metode yang diterapkan yaitu *experiential learning* (belajar dari pengalaman). Karena dengan belajar dari sebuah pengalaman dijadikan sebagai pengalaman. Dengan diterapkan *Outbond Training* kinerja pegawai menjadi lebih baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa dimensi yaitu kemampuan atau keterampilan pegawai, semangat kerja pegawai, dan kelancaran pekerjaan pegawai. Variable yang digunakan penelitian tersebut yaitu Traini (X) dan kinerja (Y).

4. Lubis (2008)

Melakukan penelitian yang berjudul “ Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan”, dapat disimpulkan bahwa: pengaruh pelatihan dan motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai PT Perkebunan Nusantara IV (persero) medan yang selama ini mampu meningkatkan kinerja pegawainya. Disamping itu, motivasi yang diberikan oleh pimpinan atau perusahaan juga memiliki peran penting untuk meningkatkan semangat kerja dan komitmen pegawai terhadap perusahaan yang akhirnya juga berhasil meningkatkan kinerja pegawai, Variabel yang digunakan dalam penelitian tersebut adalah pelatihan (X1), Motivasi (X2), dan kinerja pegawai (Y).

5. Menurut Windy Aprillia Murty dan Gunasti Hudiwinarsih (2012)

Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada perusahaan manufaktur di surabaya). Dalam penelitian ini menjelaskan kompensasi, motivasi, komitmen organisasional dan kinerja pegawai. Hasil dari pengujian penelitian ini adalah tidak signifikan karena besarnya kompensasi yang diberikan perusahaan masih dirasakan tidak adil dan tidak sesuai dengan harapan pegawai.

Berdasarkan uraian di atas, ringkasan dari penelitian terdahulu tersebut dapat dilihat dalam table di bawah ini:

TABEL 2.1 KAJIAN PENELITIAN TERDAHULU

No	Judul Penelitian	Metode	Hasil dan Pembawaan
1.	Analisis Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Tampan Pekanbaru	Kualitatif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwasanya kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Tampan Pekanbaru sudah pada kategori baik. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator input yang berdasarkan keahlian, ketelitian, sarana dan prasarana serta pengetahuan yang dimiliki. Kemudian kinerja pegawai

			<p>dipengaruhi oleh indikator output yang berdasarkan kuantitas, waktu kerja, kualitas dan penilaian kerja. Selanjutnya kinerja pegawai dipengaruhi oleh indikator outcome yang berdasarkan tingkat kualitas pelayanan dan kepuasan yang diterima oleh masyarakat</p>
2.	<p>Analisis Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun.</p>	Kualitatif	<p>Hasil penelitian mengemukakan bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimana pada taraf cukup baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif dan pemecahan masalah, kerja sama, tanggung jawab dan kemampuan dalam berkomunikasi dan penilaian yang ditetapkan maka dapat disimpulkan bahwa analisis kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Karimun tergolong cukup</p>

			baik berinteraksi. Berdasarkan kriteria
3.	Pelaksanaan Training dalam meningkatkan kinerja pegawai (Studi kasus pada Gama Indonesia Kalpatura Malang).	Analisis Deskriptif	bahwa kinerja Pegawai Negeri Sipil
4.	Pengaruh pelatihan dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan PT. Perkebunan Nusantara IV (persero) Medan.	Metode analisis regresi linier berganda	pada Kantor Dinas Pendidikan
5.	Pengaruh kompensasi, motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan bagian akuntansi	Metode analisis regresi linier berganda	Kabupaten Karimana pada taraf cukup baik, hal ini pada semua variabel penelitian yaitu pengetahuan tentang pekerjaan, kualitas kerja, produktivitas, adaptasi, inisiatif dan pemecahan masalah, kerja sama, tanggung jawab dan kemampuan berkomunikasi dan berinteraksi. berdasarkan kriteria.

2.1.2. KAJIAN TERDAHULU *GRAND THEORI*

2.1.2.1. TEORI ADMINISTRASI

Pada keberadaannya, administrasi senantiasa dikembangkan sebagai pola pikir atau pedoman dalam melakukan berbagai aktivitas manusia dalam meminimalisir terjadinya kegagalan dalam melaksanakan suatu kegiatan yang telah direncanakan sebelumnya. Administrasi merupakan sebuah usaha atau kegiatan yang berkaitan dengan pencapaian tujuan. Dalam arti sempit, administrasi dikenal sebagai kegiatan yang meliputi pencatatan, surat menyurat, pembukuan ringan, ketik-mengetik, menyiapkan agenda dan sebagainya yang bersifat teknis ketatausahaan. Administrasi digambarkan sebagai suatu proses kerjasama yang dilakukan oleh lebih dari satu orang dalam mencapai suatu tujuan dengan memanfaatkan berbagai macam sarana dan prasarana tertentu agar lebih efektif dan efisien.

Menurut Ulbert Sillalahi dalam bukunya *Studi Tentang Ilmu Administrasi (2016:7)* mengemukakan bahwa:

“Administrasi dalam arti luas yaitu administrasi berhubungan dengan kegiatan kerja sama yang dilakukan manusia atau sekelompok orang sehingga tercapai tujuan yang diinginkan”.

Berdasarkan uraian oleh ahli diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi dalam arti luas adalah sebagai proses kerjasama baik individu maupun kelompok dalam melaksanakan suatu perencanaan tertentu dengan harapan dapat mencapai tujuan yang diinginkan.

Namun dalam kenyataannya administrasi memiliki tingkatan tertentu, mulai dari gambaran administrasi secara luas hingga gambaran administrasi secara sempit, tergantung sebagaimana kita melihatnya, baik dari fokus kajian dengan memerlukan pemikiran yang sifatnya keilmuan maupun melihat dari segi fokus kajian dengan memerlukan pemikiran yang sifatnya keilmuan maupun dilihat dari segi lokus sebagai aktivitas atau kegiatan yang hasilnya dapat memenuhi tuntutan kehidupan manusia.

Adapun juga menurut Ulbert Sillalahi dalam bukunya *The Study of Administrative Sciences (2016:5)* mendefinisikan administrasi dalam arti sempit yaitu:

“Administrasi merupakan penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan maksud untuk menyediakan keterangan serta memudahkan memperolehnya kembali secara keseluruhan dan dalam hubungannya satu sama lain.”

Menurut uraian ahli diatas maka dapat disimpulkan bahwa pengertian administrasi dalam arti sempit merupakan kegiatan dalam penyusunan dan pencatatan data dan informasi secara sistematis dengan tujuan untuk memudahkan dalam menemukan data dan informasi yang diperlukan pada waktu yang berbeda.

Sedangkan menurut Sondang P. Siagian dalam buku Administrasi Pembangunan (2004: 2) yang mendefinisikan administrasi sebagai:

“Keseluruhan proses pelaksanaan dari keputusan-keputusan yang telah diambil dan pelaksanaan itu pada umumnya dilakukan oleh dua orang manusia atau lebih untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya.”

Berdasarkan definisi dari ahli diatas dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah suatu kegiatan yang dilakukan oleh dua orang atau lebih dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2.1.2.2 TEORI ADMINISTRASI PUBLIK

Dengan adanya keberadaan administrasi publik didalam suatu negara merupakan suatu keharusan bagi setiap negara karena administrasi publik mencakup kumpulan norma-norma dan aturan-aturan yang dapat digunakan untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Menurut Nicholas Henry dalam Beddy (2019: 225), sebagai berikut:

“Administrasi publik merupakan kombinasi yang sangat beragam serta tidak berpola antara teori dan pelaksanaan. Administrasi publik dimaksudkan untuk lebih memahami hubungan antara pemerintah dengan masyarakatnya serta meningkatkan responsibilitas kebijakan negara terhadap berbagai kebutuhan sosial, dan juga melembagakan praktik-praktik manajerial agar terbiasa lebih efektif dan efisien.”

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa administrasi publik memiliki pengaruh dalam menghubungkan antara pemerintah dengan masyarakatnya meskipun pada kenyataannya tidak selalu berpola pada teori dan pelaksanaannya namun dapat meningkatkan responsibilitas kebijakan negara terhadap kebutuhan sosial agar lebih efektif dan efisien.

2.1.2.3 FUNGSI ADMINISTRASI

Wiliam H. Newman, menyebut “*The work of Administration*” yang dapat dibagi dalam 5 (lima) proses yaitu :

1. Perencanaan (*Planing*)
2. Pengorganisasian (*organizing*)
3. Pengumpulan Sumber (*Assembling resources*)
4. Pengendalian kerja (*supervaising*)
5. Pengawasan (*controlling*)

Berdasarkan pemaparan fungsi administrasi diatas dapat disimpulkan bahwa untuk menentukan apa yang ingin dilakukan dalam suatu pekerjaan disebut dengan (*planning*), mengelompokkan kegiatan yang dilakukan namun saling berhubungan disebut dengan

(*organizing*), mengumpulkan sebuah informasi sebanyak mungkin dapat disebut dengan (*assembling resources*), Menggerakkan dan memberi instruksi agar kegiatan berlangsung yang disebut dengan (*supervising*), Tindakan mengusahakan agar hasil pelaksanaan relatif sesuai dengan yang diharapkan (*controlling*).

2.3. KAJIAN TERHADAP *MIDDLE THEORI*

2.3.1. PENGERTIAN ANALISIS

Analisis merupakan kegiatan yang meliputi beberapa aktivitas. Aktivitas-aktivitas tersebut berupa membedakan, mengurai, dan memilah untuk dapat dimasukkan kedalam kelompok tertentu untuk dikategorikan dengan tujuan tertentu kemudian dicari kaitannya lalu ditafsirkan maknanya. Menurut Kamus besar bahasa Indonesia “Analisis adalah penguraian suatu pokok atas berbagai bagiannya dan penelaahan bagian itu sendiri serta hubungan antar bagian untuk memperoleh pengertian yang tepat dan pemahaman arti keseluruhan”. Menurut Nana Sudjana (2016:27) menyatakan “Analisis adalah usaha memilah suatu integritas menjadi unsur- unsur atau bagian-bagian sehingga jelas hierarkinya dan susunannya”.

Gorys Keraf (2004:67) menyatakan “Analisis adalah sebuah proses untuk memecahkan masalah sesuatu ke dalam bagian-bagian yang saling berkaitan satu dengan yang lainnya”. demikian juga menurut Abdul Majid (2013:54) “Analisis adalah kemampuan menguraikan satuan menjadi unit-unit yang terpisah, membagi satuan menjadi sub-sub atau bagian, membedakan antara dua yang sama, dan mengenai perbedaan”.

Menurut Wiradi (2006:103) “Analisis adalah aktivitas yang memuat sejumlah kegiatan seperti menguasai, membedakan, memilah sesuatu untuk di golongkan dan di kelompokkan kembali menurut kriteria tertentu kemudian dicari kaitannya dan di tafsirkan maknanya”. Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa analisis adalah suatu kegiatan untuk menemukan temuan baru terhadap suatu objek yang akan diteliti ataupun diamati oleh peneliti dengan menemukan bukti-bukti yang akurat pada objek tertentu.

2.3.2. TEORI KINERJA

Sebagaimana dikemukakan oleh Mangkunegara (2009) bahwa istilah kinerja dari kata kata *job performance* atau *actual performance* (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang) yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan padanya. Lebih lanjut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa pada umumnya kinerja dibedakan menjadi dua, yaitu kinerja individu dan kinerja organisasi.

Performance atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari suatu proses (Nurlaila, 2010:71). Menurut pendekatan perilaku dalam manajemen, kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan (Luthans, 2005:165).

Anwar Prabu Mangkunegara (2009 : 75) mengemukakan bahwa indikator kinerja, yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.

2. Kuantitas

Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.

3. pelaksanaan tugas

Pelaksanaan tugas adalah seberapa jauh karyawan mampu melakukan pekerjaannya dengan akurat atau tidak ada kesalahan.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.

2.3.3. TEORI KINERJA PEGAWAI

1. Pengertian kinerja pegawai

Kinerja pegawai menurut Sinambela sebagaimana dikutip oleh Renaldy H. Lukiman dan JB Widodo Lestarianto didefinisikan sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja ini akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya. Untuk itu diperlukan kriteria yang jelas dan terukur serta ditetapkan secara bersama-sama yang dijadikan sebagai acuan.

Menurut Mangkunegara sebagaimana dikutip oleh Farida Fitriani Ismail dan Dedy Sudarmadi karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- 3) Memiliki tujuan yang realistis.
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasikan tujuannya.

5) Memanfaatkan umpan balik (feedback) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.

6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa, kinerja adalah suatu hasil yang telah dicapai seseorang dari sesuatu yang telah dilakukan sesuai dengan tanggung jawabnya dan dalam batasan waktu tertentu. Dari kinerja ini dapat diketahui kemampuan seseorang, karena dalam kinerja ini seseorang dituntut untuk melakukan tugasnya dengan baik dan cepat.

1. Penilaian Kinerja

Proses penilaian kinerja yang berhasil terletak pada beberapa dasar utama , yaitu sebagai berikut :

➤ *Timing*

Penilaian kinerja harus diatur oleh kalender, bukan jam. Manajer harus melakukan paling tidak dua kali pertemuan formal dengan pekerja setiap tahun. Sekali diawal pada saat melakukan perencanaan dan diakhir pekerjaan sekali lagi untuk nilai hasil . Diantara dua periode tersebut manajer harus meng-coah pekerjaannya setiap hari.

➤ *Clarity*

Kita tidak dapat menilai seberapa baik melakukan pekerjaan dengan jelas tentang apa sebenarnya pekerjaan itu. Setiap pekerja mempunyai lima sampai enam tanggung jawab kunci. Apabila belum jelas diawal tahun, maka perlu duduk bersama untuk merumuskan untuk memulai menilai seberapa baik pekerja menjalankan tugasnya.

➤ *Cossistency*

Proses penilaian yang efektif meningkat langsung dengan mission statement dan nilai-nilai organisasi . Apa yang tercantum dalam penilaian kinerja harus sama dengan apa yang terdapat dalam mission statement.

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Menurut Robbins Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja adalah sebagai berikut:

1) Iklim organisasi, dalam suatu organisasi sangatlah penting bagi pimpinan untuk memahami kondisi organisasi, karena ia harus menyalurkan bawahan sehingga mereka dapat mencapai tujuan pribadi dan tujuan organisasi. Dengan adanya iklim kerja yang kondusif, maka hal itu akan mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Kepemimpinan, Peranan pemimpin harus mampu dan dapat memainkan peranannya dalam suatu organisasi, pemimpin harus mampu menggali potensi – potensi yang ada pada dirinya dan memanfaatkannya di dalam unit organisasi.

3) Kualitas pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan dengan kualitas yang tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Penyelesaian tugas yang terandalkan, tolok ukur minimal kualitas kinerja pastilah dicapai.

4) Kemampuan kerja, untuk mengatur pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya termasuk membuat jadwal kerja, umumnya mempengaruhi kinerja seorang karyawan.

5) Inisiatif, merupakan faktor penting dalam usaha untuk meningkatkan kinerja karyawan. Untuk memiliki inisiatif dibutuhkan pengetahuan serta ketrampilan yang dimiliki para karyawan dalam usaha untuk meningkatkan hasil yang dicapainya.

6) Motivasi, merupakan subyek yang penting bagi pimpinan, karena menurut definisi pimpinan harus bekerja dengan dan melalui orang lain. Pimpinan perlu memahami orang - orang berperilaku tertentu agar dapat mempengaruhinya untuk bekerja sesuai dengan yang diinginkan perusahaan.

7) Daya tahan/ kehandalan, Apakah karyawan mampu membuat perencanaan dan jadwal pekerjaannya. Sebab akan mempengaruhi ketepatan waktu hasil pekerjaan yang menjadi tanggung jawab seorang karyawan.

8) Kuantitas pekerjaan, Pekerjaan yang dilakukan karyawan harus memiliki kuantitas kerja tinggi dapat memuaskan yang bersangkutan dan perusahaan. Dengan memiliki kuantitas kerja sesuai dengan yang ditargetkan, maka hal itu akan dapat mengevaluasi kinerja karyawan dalam usaha meningkatkan prestasi kerjanya.

9) Disiplin kerja, Dalam memperhatikan peranan manusia dalam organisasi, agar dapat mencapai tujuan yang ditentukan diperlukan adanya kedisiplinan yang tinggi sehingga dapat mencapai suatu hasil kerja yang optimal atau mencapai hasil yang diinginkan bersama.

Menurut Dale Timple yang dikutip oleh Sarita Permata dewi terdapat dua faktor yang mempengaruhi Kinerja Karyawan yaitu:

1) Faktor internal adalah faktor-faktor yang berhubungan dengan sifatsifat seseorang meliputi sikap, sifat kepribadian, sifat fisik, motivasi, umur, jenis kelamin, pendidikan, pengalaman kinerja, latar belakang budaya, dan variabel personal lainnya.

Faktor eksternal adalah faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan yang berasal dari lingkungan meliputi kebijakan organisasi, kepemimpinan, tindakantindakan rekan kerja, pengawasan, sistem upah, dan lingkungan social.