

BAB II

KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA BERPIKIR, DAN PROPOSISI

2.1 Kajian Pustaka

Kajian pustaka merupakan penjabaran mengenai teori-teori yang diperoleh dari berbagai literatur ilmiah, seperti buku, jurnal, artikel, dan dokumen lainnya. Kajian pustaka menjelaskan berbagai teori, konsep dan hasil penelitian terdahulu yang dianggap relevan dengan fokus penelitian yang akan dikaji. Kajian pustaka juga berfungsi untuk menginformasikan dan mempermudah pembaca dalam memahami topik yang akan dibahas dalam penelitian.

2.1.1 Kajian Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu digunakan sebagai bahan perbandingan untuk menunjukkan relevansi dan keterkaitan dengan penelitian yang akan dilakukan. Selain itu, berperan dalam menegaskan keaslian penelitian serta menghindari anggapan bahwa penelitian ini sama dengan yang telah dilakukan sebelumnya. Peneliti memilih 5 penelitian terdahulu yang berkaitan dengan yang dilakukan peneliti, yaitu penelitian Oktia Dita Suciati, Rahmat Hidayat, dan Ani Nurdiani Azizah tahun 2022, Kristo Alafabe Waruwu, Syah Abadi Mendrofa, Odaligoligoziduhu Halawa, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawa dari tahun 2024, Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, dan Muhammad Husaini tahun 2024, Maulidina Mahmudah, Arpandi, dan Saidah Hasbiyah tahun 2025, dan Nurkhadija, Sugianor, dan M. Ridha Anshari dari tahun 2025.

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti	Judul Penelitian	Persamaan dan Perbedaan			
			Teori yang Digunakan	Pendekatan	Metode	Teknik Analisis
1.	Oktia Dita Suciati, Rahmat Hidayat, dan Ani Nurdiani Azizah (2022)	Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang	Teori Prawirosentoso (2016)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi dan wawancara
Sumber : Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan						
2.	Kristo Alafabe Waruwu, Syah Abadi Mendrofa, Odaligoligo ziduhu Halawa, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawa (2024)	Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Pada Kantor Camat Hilisalawahe Kabupaten Nias Selatan	Teori Kinerja Pegawai Gibson (2020)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi, wawancara, dan dokumentasi
Sumber: <i>Innovative: Journal Of Social Science Research</i>						
3.	Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, dan Muhammad Husaini (2024)	Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong	Teori kinerja Moeheriono (2014)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi, wawancara, dan dokumentasi
Sumber: Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia						
4.	Maulidina Mahmudah, Arpandi, dan Saidah Hasbiyah (2025)	Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan haur Gading Kabupaten	Teori Kinerja Pegawai Mangkunegara (2017)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi, wawancara, dan dokumentasi

		Hulu Sungai Utara				
Sumber : Jurnal Kebijakan Publik						
5.	Nurkhadija, Sugianor, dan M. Ridha Anshari (2025)	Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan	Teori Mathis dan Jackson (2006)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi, wawancara dan dokumentasi
Sumber : Jurnal Pelayanan Publik						
6.	Najla Nurzahra (2026)	Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta	Teori Afandi (2021)	Kualitatif	Deskriptif	Observasi, wawancara dan dokumentasi
Sumber : Skripsi						

Sumber: Hasil olahan peneliti 2026

1. Jurnal Oktia Dita Suciati, Rahmat Hidayat, dan Ani Nurdiani Azizah (2022)
mengenai Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi
di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Oktia Dita Suciati, Rahmat Hidayat, dan Ani Nurdiani Azizah tahun 2022 menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kemudian teori yang digunakan yaitu teori Prawirosentoso (2016) dan untuk pengumpulan datanya melalui observasi dan wawancara.

Persamaan dari penelitian Oktia Dita Suciati, Rahmat Hidayat, dan Ani Nurdiani Azizah dengan penelitian peneliti yaitu peneliti yaitu terletak pada objek penelitian mengenai kinerja pegawai di kantor Kecamatan, metode penelitian dan teknik

pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokus penelitian dan teori yang digunakan, Oktia Dita Suciati, Rahmat Hidayat, dan Ani Nurdiani Azizah di Kantor Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teori Prawirosentoso (2016) dengan 4 faktor efektivitas dan efisiensi, otoritas dan tanggung jawab, disiplin, dan inisiatif, sedangkan teori dalam penelitian ini menggunakan teori Afandi (2021) dalam 9 indikator kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa layanan administrasi terkait kinerja pegawai dalam melayani masyarakat sudah baik namun perlu melaksanakan prosedur operasional secara optimal. Efektivitas kinerja di Kantor Kecamatan Majalaya dikatakan belum dimaksimalkan. Dalam proses pelayanan administrasi yang dilakukan oleh Bagian Pelayanan Publik itu sendiri, pada kenyataannya belum dimaksimalkan, hal ini dapat dilihat dari proses pelayanan yang tidak selesai tepat waktu. Kemudian, pemanfaatan sumber daya sebagai pendukung dalam mencapai tujuan masih kurang optimal.

2. Jurnal Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, dan Muhammad Husaini (2024) mengenai Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, dan Muhammad Husain tahun 2024 menggunakan metode penelitian

deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kemudian teori yang digunakan yaitu teori Moeheriono (2014) dan untuk pengumpulan data melalui observasi wawancara dan dokumentasi.

Persamaan dari penelitian Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, dan Muhammad Husaini dengan penelitian peneliti yaitu peneliti yaitu terletak pada objek penelitian mengenai kinerja pegawai di kantor Kecamatan, metode penelitian dan teknik pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokus penelitian dan teori yang digunakan, Syamsudin Noor, Ni Made Musiyani Anjasmari, dan Muhammad Husaini di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teori Moeherino (2014) dengan 5 indikator, masukan (*inputs*), keluaran (*outputs*), hasil (*outcomes*), manfaat (*benefits*), dampak (*impacts*), sedangkan teori dalam penelitian ini menggunakan teori Afandi (2021) dalam 9 indikator kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong, dapat dikatakan cukup baik dengan adanya penunjang kerja. Pertama, pada sub variabel *input* (masukan) dari kondisi lingkungan yang aman, nyaman tapi masih ada kekurangan terutama pada etos kerja dan sosial ekonomi cukup baik tanpa mengganggu kinerja pegawai ditempat. Kedua, *Outputs* (keluaran) dimana fasilitas yang ada ditempat sudah dapat digunakan oleh masyarakat dan untuk hasil kerja pegawai masih kurang baik sehingga harus

ditingkatkan lagi. Ketiga, segala kebutuhan masyarakat akan ditanggapi sesegera mungkin dan mengkoordinasikan bidang lainnya sehingga bisa terakomodir dengan baik, namun untuk kedisiplinan pegawai perlu ditingkatkan lagi karena ada beberapa pegawai yang datang terlambat dan pulang lebih awal. Keempat, sub variabel *Benefits* (Manfaat) sudah cukup baik dan sesuai dengan apa yang diharapkan karena untuk pencapaian hasil, kesesuaian program sudah dapat terlaksana dan tidak adanya masukan atau tanggapan buruk dari masyarakat. Kelima pada sub variabel *impacts* (dampak) pada indikator sumber daya manusia tidak sesuai karena terdapat ke kurangan sumber daya manusia, selanjutnya pada indikator sumber daya lainnya juga belum sesuai dengan harapan karena adanya kekurangan dari segi sarana dan prasarana, dana, dan teknologi sehingga mengakibatkan ketidak sesuaian dalam kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Kelua Kabupaten Tabalong

3. Jurnal Kristo Alafabe Waruwu, Syah Abadi Mendrofa, Odaligoligoziduhu Halawa, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawan (2024) mengenai Analisis Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat ada Kantor Camat Hilisalawahe Kabupaten Nias Selatan

Dalam penelitian yang dilakukan oleh Kristo Alafabe Waruwu, Syah Abadi Mendrofa, Odaligoligoziduhu Halawa, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawan tahun 2024 menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kemudian teori yang digunakan yaitu teori Gibson (2020) dan untuk pengumpulan datanya melalui observasi, wawanacara, dan dokumentasi.

Persamaan dari penelitian Kristo Alafabe Waruwu, Syah Abadi Mendrofa,

Odaligoligoziduhu Halawa, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawan dengan penelitian peneliti yaitu terletak pada objek penelitian mengenai kinerja pegawai di kantor Kecamatan, metode penelitian dan teknik pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokus penelitian dan teori yang digunakan, Kristo Alafabe Waruwu, Syah Abadi Mendrofa, Odaligoligoziduhu Halawa, Eliyunus Waruwu, dan Forman Halawan di Kantor Kecamatan Hilisalawahe Kabupaten Nias Selatan sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teori Gibson (2020) yaitu kualitas hasil pekerjaan, kuantitas hasil pekerjaan, pengertian terhadap pekerjaan dan kerja sama, sedangkan teori dalam penelitian ini menggunakan teori Afandi (2021) dalam 9 indikator kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai di Kantor Camat Hilisalawahe memiliki ciri-ciri yang bervariasi. Sebagian besar pegawai telah memberikan pelayanan dengan baik, namun terdapat juga kendala dalam beberapa aspek kinerja. Faktor-faktor yang menghambat kinerja pegawai termasuk kurangnya pelatihan dan pengembangan, kurangnya sumber daya, dan masalah komunikasi internal. Implikasi dari temuan ini adalah perlunya tindakan perbaikan yang bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat di wilayah kecamatan Hilisalawahe Kabupaten Nias Selatan.

4. Jurnal Maulidina Mahmudah, Arpandi, dan Saidah Hasbiyah (2025) mengenai Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatanhaur Gading Kabupaten Hulu Sungai

Utara

Dalam penelitian yang dilakukan Maulidina Mahmudah, Arpandi, dan Saidah Hasbiyah tahun 2025 menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kemudian teori yang digunakan yaitu teori Mangkunegara (2017), dan untuk pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Persamaan dari penelitian Maulidina Mahmudah, Arpandi, dan Saidah Hasbiyah dengan penelitian peneliti yaitu peneliti yaitu terletak pada objek penelitian mengenai kinerja pegawai di kantor Kecamatan, metode penelitian dan teknik pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokus penelitian dan teori yang digunakan, Maulidina Mahmudah, Arpandi, dan Saidah Hasbiyah di Kantor Kecamatan Haur Gading Kabupaten Hulu Sungai Utara, sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teori Mangkunegara (2017) dengan 4 indikator, kualitas kerja, kuantitas kerja, pelaksanaan tugas, tanggung jawab, sedangkan teori dalam penelitian ini menggunakan teori Afandi (2021) dalam 9 indikator kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai cukup optimal, Pertama, dalam aspek kualitas kerja, indikator keahlian dalam menjalankan tugas cukup optimal, karena penguasaan pegawai akan bidang pekerjaannya cukup terpenuhi. Kedua, dalam aspek tanggung jawab, kesadaran untuk patuh

menjalankan tugas cukup optimal, karena sebagian besar pegawai memiliki kesadaran akan kewajiban menjalankan tugas yang diberikan oleh atasan demi mencapai tujuan organisasi. Ketiga, dalam aspek kuantitas kerja waktu yang digunakan untuk melaksanakan tugas kurang optimal, karena batas pencapaian waktu pegawai dalam bekerja masih belum terpenuhi. Keempat, dalam aspek pelaksanaan tugas, indikator keterampilan kerja kurang optimal, karena masih ditemukan keterbatasan kemampuan pegawai dalam penggunaan komputer, teknologi, informasi dan komunikasi, namun telitian kerja kurang optimal karena masih ditemukan kesalahan dalam pelaksanaan tugas sehingga menghambat jalannya kegiatan administrasi.

5. Jurnal Nurkhadijah, Sugianor, dan M. Ridha Anshari (2025) mengenai Kinerja Pegawai Dalam Memberikan Pelayanan Kepada Masyarakat Di Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan

Dalam penelitian yang dilakukan Nurkhadijah, Sugianor, dan M. Ridha Anshari tahun 2025 menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Kemudian teori yang digunakan yaitu teori Mathis dan Jackson (2006), dan untuk pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Persamaan dari penelitian Nurkhadijah, Sugianor, dan M. Ridha Anshari dengan penelitian peneliti yaitu terletak pada objek penelitian mengenai kinerja pegawai di kantor Kecamatan, metode penelitian dan teknik pengumpulan data. Sedangkan perbedaannya terdapat pada lokus penelitian dan teori yang digunakan, Nurkhadijah, Sugianor, dan M. Ridha Anshari di Kantor Kecamatan Juai Kabupaten Balangan sedangkan penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan

Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Teori yang digunakan pada penelitian tersebut menggunakan teori Mathis dan Jackson (2006) yaitu kemampuan, usaha, dan dukungan organisasi, sedangkan teori dalam penelitian ini menggunakan teori Afandi (2021) dalam 9 indikator kuantitas hasil kerja, kuantitas hasil kerja, efesiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dapat dikategorikan cukup baik, terlihat dari motivasi, etos kerja, kemampuan, serta kerja sama antarpegawai yang membantu kelancaran pelayanan. Kendala yang masih dijumpai meliputi rendahnya minat terhadap pekerjaan, ketidakkonsistenan kehadiran, serta standar kerja yang belum sepenuhnya terdokumentasi dalam SOP. Faktor pendukung berasal dari motivasi, kemampuan, serta sarana dan prasarana organisasi, sedangkan faktor penghambat antara lain ketidakhadiran pegawai dan pengalihan pelayanan.

2.1.2 Konsep Administrasi

Administrasi diartikan sebagai suatu proses pengorganisasian sumber-sumber sehingga tugas pekerjaan dalam organisasi tingkat apa pun dapat dilaksanakan dengan baik. Proses yang keseluruhan kegiatan organisasi diarahkan pada pencapaian tujuan antara dan tujuan akhir (*Goals and objective*). menurut Atmosudirdjo dalam Sjamsuddin (2016:4) menjelaskan bahwa :

“Administrasi adalah setiap penyusunan keterangan-keterangan secara sistematis dan pecatatannya secara tertulis dengan maksud untuk memperoleh suatu ikhtisar mengenai keterangan-keterangan itu dalam keseluruhan dan dalam hubungan satu sama lain”.

Menurut Herbert A. Simon dalam Sjamsuddin (2016:8) mendefinisikan administrasi sebagai aktivitas kelompok (orang) yang bekerja sama untuk mencapai tujuan bersama. Ordwat Tead dalam Sjamsudin (2016:8) menjelaskan bahwa administrasi adalah segala aktivitas individu-individu dalam suatu organisasi yang berkaitan dengan tugas memerintah, memajukan, dan memperlengkapi usaha bersama dari kelompok individu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Menurut The Liang Gie dalam Pasolong (2017:3) mendefinisikan Administrasi adalah rangkaian kegiatan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh sekelompok orang di dalam kerjasama mencapai tujuan tertentu. Kemudian menurut Pasolong (2017:3) yang mengatakan bahwa administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan oleh sekelompok orang dalam bekerjasama untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional.

Senada dengan kedua definisi diatas Siagian dalam Hardiyansyah (2019:11) mendefinisikan administrasi sebagai keseluruhan proses kerja sama antara dua orang manusia atau lebih yang didasarkan atas rasionalitas tertentu mencapai tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Sedangkan menurut John M. Pliffner dalam Mariati (2017:11) mengemukakan bahwa administrasi adalah pengorganisasian dan pengarahan sumber-sumber berupa manusia/tenaga kerja dan material untuk mencapai tujuan akhir yang di inginkan. Trecker dalam Hardiyansyah (2019:11) mengemukakan bahwa administrasi merupakan suatu proses yang dinamis dan berkelanjutan, yang digerakkan dalam rangka mencapai tujuan dengan cara memanfaatkan orang dan material melalui koordinasi dan kerjasama.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Administrasi merupakan suatu proses kerja sama yang dilakukan secara terencana oleh sekelompok orang dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses ini mencakup pengelolaan sumber daya manusia, informasi, serta sarana dan prasarana yang mendukung pelaksanaan pekerjaan agar berjalan secara terarah dan sistematis. Administrasi menunjukkan kualitas pelaksanaan pekerjaan dalam organisasi, karena di dalamnya terdapat proses perencanaan, pelaksanaan, dan pengelolaan hingga menghasilkan suatu capaian tertentu. Untuk mengetahui kualitas pelaksanaan pekerjaan, dapat dilihat dari kinerja (*performance*) yang dihasilkan karena kinerja menunjukkan tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Administrasi dalam penyelenggaraan pemerintahan berperan sebagai dasar dalam pelaksanaan berbagai kegiatan pelayanan kepada masyarakat. Administrasi menjadi sarana untuk mengoordinasikan kepentingan organisasi dengan kebutuhan publik, sehingga setiap kebijakan dan program yang dilaksanakan dapat berjalan secara tertib, terencana, dan dapat dipertanggungjawabkan.

2.1.3 Konsep Administrasi Publik

Administrasi publik merupakan salah satu disiplin ilmu administrasi sebagai salah satu aspek dari kegiatan pemerintahan dengan merencanakan dan merumuskan kebijakan politik dan kemudian melaksakannya. Administrasi publik sebagai organisasi dan administrasi dari unit-unit organisasi yang mengejar tercapainya tujuan-tujuan kenegaraan, meliputi upaya mewujudkan kesejahteraan rakyat melalui penyediaan barang-barang publik dan memberikan pelayanan publik.

Sedangkan menurut Chandler dan Plano dalam Pasolong (2017:7) menjelaskan bahwa:

“Administrasi publik adalah proses dimana sumber daya dan personel publik diorganisir dan dikoordinasikan untuk memformulasikan, mengimplementasikan, dan mengelola (*manage*) keputusan keputusan dalam kebijakan publik.”

Menurut Dwight Waldo dalam Sjamsuddin (2016:108) mengemukakan bahwa :

“Administrasi publik, yaitu (1) adalah manajemen dan organisasi dari manusia dari peralatannya guna mencapai tujuan pemerintah (2) merupakan seni dan ilmu manajemen yang dipergunakan dalam mengelola masalah kenegaraan”.

Sejalan menurut pendapat Pasolong (2017:9) yang mengatakan bahwa administrasi publik adalah kerjasama yang dilakukan oleh sekelompok orang atau lembaga dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dalam memenuhi kebutuhan publik secara efisien dan efektif.

Administrasi Publik menurut Nigro & Nigro dalam Hardiyansyah (2017:11) menjelaskan bahwa:

“Administrasi publik adalah usaha kerjasama kelompok dalam suatu lingkungan publik, yang mencakup ketiga cabang yaitu yudikatif, legislatif dan eksekutif; mempunyai suatu peranan penting dalam memformulasikan kebijakan publik sehingga menjadi bagian dari proses politik: sangat berbeda dengan cara-cara yang ditempuh oleh administrasi swasta, dan berkaitan erat dengan beberapa kelompok swasta dan individu dalam pemberian pelayanan kepada masyarakat”.

Sedangkan menurut Nicholas Henry dalam Sjamsuddin (2016:107) menjelaskan bahwa:

“Administrasi publik adalah suatu kombinasi 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.”

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa Administrasi publik merupakan proses kerjasama terorganisir untuk merumuskan, melaksanakan, dan mengelola kebijakan publik melalui pengorganisasian serta koordinasi sumber daya organisasi secara efektif dan efisien. Proses ini dilakukan melalui kegiatan terencana dan terkoordinasi dalam organisasi, untuk mewujudkan pelayanan publik yang berkualitas bagi masyarakat.

Keberhasilan administrasi publik bergantung pada kinerja organisasi yang menunjukkan seberapa baik proses kerja, koordinasi, dan pengelolaan sumber daya dijalankan. Jika proses kerja, koordinasi, dan pengelolaan sumber daya berjalan secara baik, maka hasil kerja yang dicapai juga akan optimal dalam memenuhi kebutuhan publik. Keterkaitan administrasi publik dengan manajemen sumber daya manusia yaitu administrasi publik menjadi wadah bagi pemerintah dalam menyelenggarakan urusan dan pelayanan kepada masyarakat, serta berperan dalam mengelola penyelenggaraan pemerintahan dengan mengarahkan dan memanfaatkan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi secara efektif. Pelaksanaan berbagai kebijakan dan kegiatan pemerintahan dijalankan oleh aparatur pemerintah sebagai sumber daya manusia yaang perlu dikelola dengan baik melalui manajemen sumber daya manusia.

2.1.4 Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efesien untuk mencapai suatu tujuan tertentu. Manajemen menurut Simamora dalam Sinambela (2016:7) mengemukakan bahwa :

“Manajemen adalah proses pendayagunaan seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Proses dimaksud melibatkan organisasi, arahan, koordinasi, dan evaluasi orang-orang guna mencapai tujuan yang ditetapkan tersebut.”

Manajemen merupakan suatu proses dalam memanfaatkan dan mengelola seluruh sumber daya yang dimiliki organisasi secara terarah dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan (*goal*). Menurut Sinambela (2016:9) menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia adalah pengelolaan sumber daya manusia sebagai sumber daya atau aset yang utama, melalui penerapan fungsi manajemen maupun fungsi operasional sehingga tujuan organisasi yang telah ditetapkan dapat tercapai dengan baik”.

Sedangkan menurut pendapat Mangkunegara dalam Sinambela (2016:8) yang mendefinisikan bahwa :

“Manajemen sumber daya manusia sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengkoordinasian, pelaksanaan, dan pengawasan terhadap pengadaan, pengembangan, pemberian balas jasa, pengintegrasian, pemeliharaan, dan pemisahan tenaga kerja dalam rangka mencapai tujuan.”

Menurut Schuler, *et al.* dalam Sutrisno (2017:6) menjelaskan bahwa:

“Manajemen sumber daya manusia merupakan pengakuan tentang pentingnya tenaga kerja organisasi sebagai sumber daya manusia yang sangat penting dalam memberi kontribusi bagi tujuan-tujuan organisasi, dan menggunakan beberapa fungsi dan kegiatan untuk memastikan bahwa SDM tersebut digunakan secara efektif dan adil bagi kepentingan individu, organisasi, dan masyarakat.”

Kemudian menurut Sutrisno (2017:6) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan sumber daya manusia untuk

mencapai tujuan baik individu maupun organisasi. Senada dengan pendapat Sedarmayanti (2019:11) yang mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses pemanfaatan SDM secara efektif dan efisien melalui kegiatan perencanaan, pergerakan dan pengendalian semua nilai yang menjadi kekuatan manusia untuk mencapai tujuan

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan serangkaian proses pengelolaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi agar potensi yang dimiliki dapat dimanfaatkan secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Manajemen sumber daya manusia berperan langsung dalam menentukan tingkat kinerja pegawai dalam suatu organisasi melalui perencanaan, pengembangan, pengendalian, serta pengawasan, sehingga pegawai dapat bekerja sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya. Pengelolaan sumber daya manusia yang baik akan mendorong peningkatan kemampuan, motivasi, dan disiplin kerja sehingga kinerja yang dihasilkan menjadi lebih optimal dan sesuai dengan tujuan organisasi.

2.1.5 Manajemen Kinerja

Manajemen kinerja merupakan suatu pendekatan yang digunakan untuk meningkatkan kinerja melalui proses yang berlangsung secara terus-menerus dengan menetapkan sasaran kinerja sebagai dasar perbaikan pada tahap selanjutnya.

Manajemen kinerja menurut Pasolong (2017:202) menjelaskan bahwa :

“Manajemen kinerja adalah suatu pendekatan yang digunakan untuk memperbaiki kinerja berdasarkan proses yang berkelanjutan dalam penetapan sasaran kinerja birokrasi yaitu mengumpulkan data, menganalisis, menelaah, mengukur kinerja, dan melaporkan kinerja sebagai bahan untuk memperbaiki kinerja selanjutnya”.

Sedangkan menurut Bacal dalam Sinambela (2016:495) yang mengatakan bahwa manajemen kinerja adalah proses komunikasi yang berlangsung terus-menerus, yang dilaksanakan berdasarkan kemitraan antara seorang pegawai dengan pengawas langsungnya. Sejalan dengan pendapat Sinambela (2016:495) yang mengemukakan bahwa manajemen kinerja (*performance management*) dapat didefinisikan sebagai proses dimana manajer memastikan bahwa aktivitas-aktivitas pegawai dan keluarannya sama dengan sasaran-sasaran organisasi.

Kemudian menurut Sedarmayanti (2019:285) mengatakan bahwa manajemen kinerja sebagai suatu proses untuk menciptakan pemahaman yang sama tentang apa yang harus dicapai, dan pengelolaan pegawai sehingga meningkatkan kemungkinan tercapainya tujuan. Amstrong dan Murlis dalam Thian (2022:3) menjelaskan bahwa manajemen kinerja adalah sarana untuk mendapatkan hasil yang lebih baik dari organisasi, tim, dan individu dalam kerangka kerja yang disepakati sesuai dengan perencanaan tujuan, sasaran, dan standar.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan untuk memastikan keselarasan antara aktivitas kerja pegawai dan tujuan organisasi. Proses ini diarahkan untuk meningkatkan hasil kerja individu maupun tim secara efektif melalui pelaksanaan tugas yang sesuai dengan standar dan target yang telah ditetapkan organisasi. Manajemen kinerja juga berfungsi sebagai suatu sistem yang mencakup penetapan target, pemantauan, evaluasi, pemberian umpan balik, serta pengembangan kompetensi pegawai agar hasil kerja yang dihasilkan sesuai dengan standar yang diharapkan.

2.1.6 Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam suatu organisasi sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, yang dapat dilihat dari sejauh mana pegawai mampu menyelesaikan pekerjaannya secara efektif dan sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Pencapaian tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki, yang dijalankan oleh pegawai sebagai pelaksana yang berperan penting dalam upaya mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai menurut Prawirosentono dalam Pasolong (2017:204) menjelaskan bahwa :

“Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika”.

Sedangkan Mangkunegara dalam Pasolong (2017:204) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Miner dalam Sutrisno (2018:128) yang menyatakan bahwa kinerja adalah bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang dibebankan kepadanya. Senada dengan kedua definisi diatas Sinambela (2016:478) menjelaskan bahwa :

“Kinerja pegawai sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu. Kinerja pegawai sangatlah perlu, sebab dengan kinerja akan diketahui seberapa jauh kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan kepadanya”.

Menurut Afandi (2021:68) mengemukakan bahwa kinerja adalah kesediaan

seseorang atau kelompok orang untuk melakukan kegiatan atau menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

Berdasarkan beberapa definisi menurut para ahli diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil kerja atau tingkat keberhasilan yang dicapai oleh seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, baik dari segi kualitas maupun kuantitas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi.

2.1.7 Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Dalam pelaksanaannya terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja baik organisasi maupun individu antara lain, menurut Simanjuntak dalam Tannady (2017:154) mengemukakan terdapat 3 faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu :

1. Kualitas dan kemampuan pegawai, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan Pendidikan atau pelatihan, etos kerja, motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.
2. Sarana Pendukung, yaitu hal yang berhubungan dengan lingkungan kerja (keselamatan kerja, Kesehatan kerja, sarana produksi, dan teknologi) dan hal-hal yang berhubungan dengan kesejahteraan pegawai (gaji, jaminan sosial, keamanan kerja).
3. Supra Sarana, yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kebijaksanaan pemerintah dan hubungan industrial manajemen.

Menurut Prawirosentono dalam Sutrisno (2018:125) terdapat beberapa faktor yang memengaruhi kiner pegawai, yaitu :

1. Efektivitas dan efisiensi
Dalam hubungannya dengan kinerja organisasi, maka ukuran baik buruknya kinerja diukur oleh efektivitas dan efisiensi. Dikatakan efektif bila mencapai tujuan, dikatakan efisien bila hal itu memuaskan sebagai pendorong mencapai tujuan, terlepas dari apakah efektif atau tidak.
2. Otoritas dan tanggung jawab
Dalam organisasi yang baik wewenang dan tanggungjawab telah didelegasikan dengan baik, tanpa adanya tumpang-tindih tugas. Masing-

masing karyawan yang ada dalam organisasi mengetahui apa yang menjadi haknya dan tanggung jawab dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3. Disiplin

disiplin menunjukkan suatu kondisi atau sikap hormat pada diri karyawan terhadap peraturan dan ketetapan organisasi.

4. Inisiatif

Inisiatif seseorang berkaitan dengan daya pikir, kreativitas dalam bentuk ide untuk merencanakan sesuatu yang berkaitan dengan tujuan organisasi.

2.1.8 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menunjukkan sejauh mana pegawai mampu menjalankan tugas dan tanggung jawabnya secara profesional untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi.

Menurut Robbins dalam Bintoro dan daryanto (2017:107) terdapat enam indikator untuk mengukur kinerja pegawai, yaitu :

- 1) Kualitas, kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.
- 2) Kuantitas, merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
- 3) Ketepatan waktu, merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
- 4) Efektivitas, merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
- 5) Kemandirian, merupakan tingkat seseorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja.

Menurut Miner dalam Sutrisno (2018:123) mengemukakan 4 aspek dari kinerja, yaitu :

- 1) Kualitas yang dihasilkan, menerangkan tentang jumlah kesalahan, waktu, dan ketepatan dalam melakukan tugas
- 2) Kuantitas yang dihasilkan, berkenaan dengan beberapa jumlah produk atau jasa yang dapat dihasilkan.
- 3) Waktu kerja, menerangkan akan berapa jumlah absen, keterlambatan, serta masa kerja yang dijalani individu pegawai tersebut.
- 4) Kerjasama, menerangkan akan bagaimana individu membantu atau menghambat usaha dari teman sekerjanya

Menurut Afandi (2021:89) indikator-indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

- 1) Kuantitas hasil kerja
- 2) Kualitas hasil kerja
- 3) Efesiensi dalam melaksanakan tugas
- 4) Disiplin kerja
- 5) Inisiatif
- 6) Ketelitian
- 7) Kepemimpinan
- 8) Kejujuran
- 9) Kreativitas

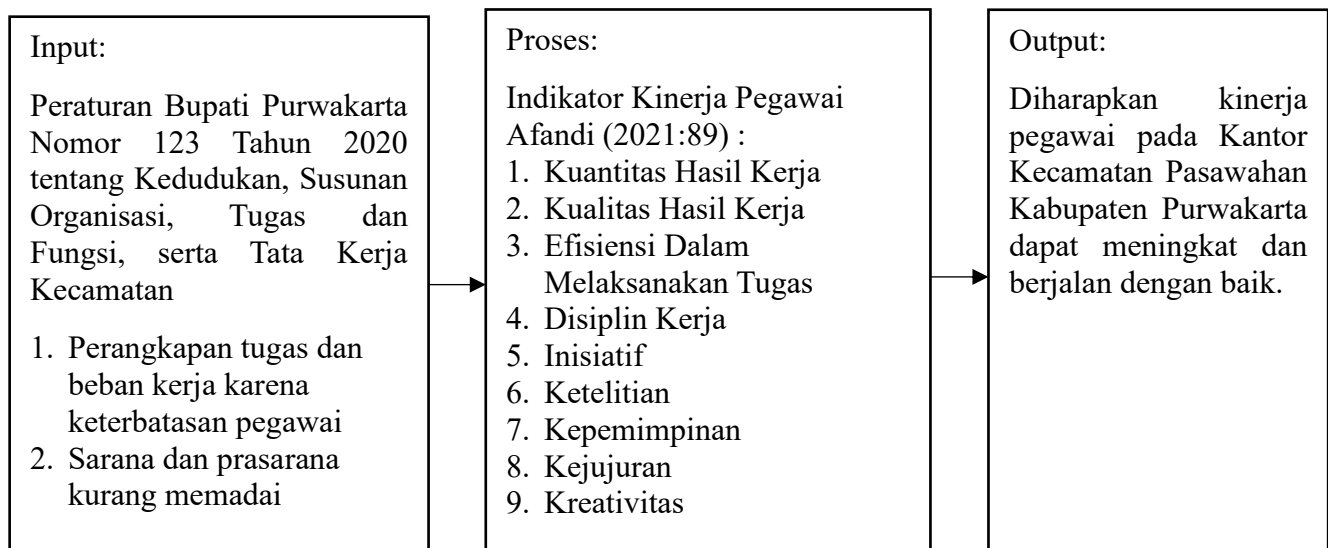
Berdasarkan pengukuran kinerja dari para ahli diatas, kinerja pegawai dalam organisasi publik tidak hanya dilihat dari hasil kerja yang dicapai, tetapi juga dari proses dan dampak pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Kemudian pada penelitian ini peneliti menggunakan teori kinerja menurut Afandi (2021:89) karena peneliti ingin mengetahui kinerja pegawai di kantor Kecamatan Pasawahan. Selain itu alasan peneliti menggunakan teori kinerja menurut Afandi (2021:89) sebagai pengukuran kinerja adalah karena teori ini relevan terhadap permasalahan yang terjadi di lapangan.

2.2 Kerangka Berpikir

Uma Sekaran dalam Sugiyono (2023:95) menjelaskan bahwa kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka berpikir menjelaskan secara teoritis pertautan antar variabel yang akan diteliti yang disusun berdasarkan tinjauan pustaka dan hasil penelitian yang relevan sehingga memperjelas alur pemikiran penulis atau peneliti dalam melakukan penelitian.

Dalam kerangka berpikir akan menjelaskan mengenai kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Kinerja disini sebagai tolak ukur sejauh mana kinerja pegawai Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta. Maka dari itu, dalam kinerja dapat di ukur menggunakan indikator menurut Afandi (2021:89) yang terdiri dari 9 indikator, yaitu :

1. Kuantitas Hasil Kerja
2. Kualitas Hasil Kerja
3. Efisiensi Dalam Melaksanakan Tugas
4. Disiplin Kerja
5. Inisiatif,
6. Ketelitian
7. Kepemimpinan
8. Kejujuran
9. Kreativitas



Gambar 2. 1 Kerangka Berpikir

Sumber : Diolah Peneliti, 2026

2.3 Proposisi

Proposisi adalah pernyataan tentang hubungan antara 2 (dua) konsep atau lebih. Proposisi sebagai suatu pernyataan yang menjelaskan kebenaran atau menyatakan perbedaan atau hubungan antara beberapa konsep. Berdasarkan uraian pada kerangka berpikir yang telah diuraikan, maka proposisi dari penelitian ini adalah Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Pasawahan Kabupaten Purwakarta dapat berjalan dengan baik apabila memperhatikan kuantitas hasil kerja, kualitas hasil kerja, efisiensi dalam melaksanakan tugas, disiplin kerja, inisiatif, ketelitian, kepemimpinan, kejujuran, dan kreativitas.