

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan sebelumnya yang juga memiliki keterkaitan dengan topik kajian sama dengan penelitian penulis :

**Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu**

No	Judul Penelitian	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1.	<p>Strategic Human Resource Management And Public Employee Retention (Marwa Gaber, Ahmed Fahim, 2018)</p> <p>“Manajemen sumber daya manusia yang strategis dan publik retensi karyawan (Marwa Gaber, Ahmed Fahim, 2018)”</p>	<p>This research is co-relational in nature with cause and effect approach. The design of the study is both descriptive in the theoretical part and quantitative in the applied one. Theoretically, this paper adopted the analytical approach to define the main concepts, aside from an empirical study to investigate correlations in practice.</p> <p>“Penelitian ini bersifat ko-relasional dengan pendekatan sebab akibat. Desain penelitian ini deskriptif di bagian teoritis dan kuantitatif di bagian terapan. Secara teoritis, makalah ini mengadopsi</p>	<p>The results of this study is that the employment of best HRM practices is deemed a remarkable strategic tool in the retention of core public employees. Also, the results of analysis provide evidence that SHRM contributes to employee retention at NBE. This research has valuable implications for both theory and practice, as it offers several contributions to literature in the field of study, as well as the practical contribution</p> <p>“Hasil dari penelitian ini adalah bahwa penerapan praktik HRM terbaik dianggap sebagai alat strategis yang luar biasa dalam mempertahankan karyawan inti publik. Selain itu, hasil analisis memberikan bukti bahwa SHRM berkontribusi terhadap retensi karyawan di NBE. Penelitian ini memiliki implikasi yang berharga baik untuk teori dan praktek, karena menawarkan beberapa kontribusi untuk literatur di fibidang studi, serta</p>

		pendekatan analitik untuk mendefinisikan konsep utama, selain dari studi empiris untuk menyelidiki korelasi dalam praktik.”	kontribusi praktis.”
2.	Kebijakan Pengembangan Pariwisata Kabupaten Jember (Studi Kasus Strategi Pengembangan Wisata Pantai Puger Dalam Meningkatkan Kunjungan Wisatawan) (Imroatu Choiroh Masula, Endang Indartuti, Bagoes Soenarjanto)	Tipe Penelitian yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif.	Hasil dari penelitian berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat disimpulkan objek wisata Pantai Puger dapat dikembangkan dengan menggunakan aspek daya tarik, aspek aksesibilitas, aspek kegiatan dan fasilitas, aspek sosial, ekonomi dan budaya. Selain itu, keluaran dari penelitian ini adalah pembuatan kebijakan dan program yang dapat digunakan dalam pengembangan destinasi wisata Pantai Puger.
3.	Analisis Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Serdang Bedagai (Dafa Romi Ayas,Kariaman Sinaga, 2019)	Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif, teknik pengumpulan data menggunakan data primer dan sekunder. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data kualitatif dan analisis SWOT.	Hasil dari penelitian yang dilaksanakan di BKD Kabupaten Serdang Bedagai, menghasilkan kesimpulan bahwa baik struktur organisasi, sarana dan prasarana telah mendukung pelaksanaan pekerjaan oleh apatur di BKD Kabupaten Serdang Bedagai, namun belum didukung oleh kelengkapan data dan sistem informasi tentang sumber daya aparatur sehingga mempersulit pengkajian potensi PNS, jugalemahnya kemampuan koordinasi dan komunikasi publik. Tetapi, hal-hal tersebut masih bisa dilakukan perbaikan untung memperbaiki dan mengembangkan SDM

			aparaturnya dengan melakukan <i>study banding</i> pada instansi lain dan dukungan dari yang kuat dari Bupati dan Wakil Bupati serta seluruh <i>stakeholder</i> terhadap pengembangan sumberdaya aparatur.
4.	Strategi Pengembangan Sumber Daya Aparatur Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Asahan (Nur Asiyah, Deddy Mulyadi, Nita Nurliawati, 2020)	Dalam penelitian ini, peneliti menggunakan metode penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif yang menganalisis strategi pengembangan sumber daya manusia aparatur di Kantor BKD Kabupaten Asahan.	Hasil penelitian yang telah dilaksanakan menunjukkan BKPSDM Kabupaten Asahan berada dalam kuadran <i>diversifikasi</i> dan peneliti merekomendasikan Diversifikasi Strategi, artinya organisasi dalam kondisi mantap namun menghadapi sejumlah ancaman berat sehingga diperkirakan roda organisasi akan mengalami kesulitan untuk terus berputar bila hanya bertumpu pada strategi sebelumnya.
5.	Evaluasi Pelaksanaan Pendidikan Dan Pelatihan Kompetensi Sumber Daya Aparatur (Studi di Badan Kepegawaian Daerah Kota Magelang) (Mulyaningsih, 2017)	Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan menggunakan pendekatan kualitatif, dimana penelitian ini lebih menekankan pada pengungkapan makna dan proses, latar belakang alami yang digunakan sebagai sumber data langsung.	Hasil dari penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pendidikan dan pelatihan yang dilaksanakan oleh BKD Kota Magelang telah sesuai dengan indikator serta tujuan dan fungsi diadakannya diklat, segala aspek telah terpenuhi hanya saja materi dalam pelaksanaan diklat lebih banyak teori dari pada praktiknya langsung, diperlukannya <i>assessment</i> terhadap kurikulum diklat agar pelaksanaan diklat selanjutnya lebih banyak materi praktiknya
6.	Inventarisasi Dan Pemberdayaan Sebagai Strategi BKD Kota Malang Dalam	Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif	Hasil dari penelitian ini menyimpulkan bahwa BKD Kota Malang dalam melaksanakan pemberdayaan SDM

	Meningkatkan SDM Aparatur Sipil (Yusril Rahman Hakim, M. Nurul Huda Pradana Putra, 2020)		Pengembangan Kompetensi musti lebih fokus dalam mengoptimalkan penerapan fungsi manajemen melalui pengembangankompetensi agar menghasilkan Aparatur SipilNegara (ASN) yang professional dalammenjalankan tupoksi sebagai aparat negara.
7.	Analisis Pemberdayaan Aparatur Pemerintahan Daerah Dalam Rangka Meningkatkan Kinerja Pegawai Di BAPPEDA Kabupaten Pangandaran (Emay Irmayanti, Enas, Ung Runalan Soedarmo, 2019)	Metode penelitian yang akan digunakan dalam penyusunan tesis ini adalah <i>deskriptif</i> kualitatif. Penelitian <i>deskriptif</i> kualitatif menggambarkan atau menjelaskan tentang situasi yang sebenarnya untuk mendukung penyajian data dari lapangan.	Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa bahwa pelaksanaan Pemberdayaan aparatur pemerintahan daerah dalam rangka peningkatan kinerja pegawai sudah dilaksanakan sesuai dengan dimensi dan indikator-indikator dalam penelitian ini yaitu model pemberian peran, model kelompok kerja dan model pemberian kewenangan dengan indikator seperti adanya pembagian peran yang jelas dalam organisasi, menjelaskan tujuan dan sasaran organisasi

Dan dari penelitian terdahulu yang telah ada, peneliti ingin menunjukkan perbedaan penelitian yang telah ada dan yang akan dilaksanakan oleh peneliti di BKPSDM Kota Madiun. Perbedaan dari penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilaksanakan ini adalah selain tempat pelaksanaan yang membedakan adalah teknik atau cara BKPSDM Kota Madiun dalam melakukan pelatihan kepada pegawai kerjanya sendiri, dan apakah strategi pelatihan dan pengembangan tersebut berhasil, dan agar mengetahui peningkatan pegawai yang meningkat *skillnya* setelah mengikuti pelatihan.

## **2.2 Landasan Teori**

### **2.2.1 Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Ranupandojo dan Husnan (2011: 77) Pengembangan sumber daya manusia adalah usaha-usaha untuk meningkatkan keterampilan maupun pengetahuan umum bagi karyawan agar pelaksanaan pencapaian tujuan lebih efisien. Dalam pengertian ini maka istilah pengembangan akan mencakup pengertian pelatihan dan pendidikan yaitu sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi karyawan.

### **2.2.2 Indikator Pengembangan Sumber Daya Manusia**

Menurut Ranupondjo dan Husnan (2011: 77) indikator pengembangan sumber daya manusia meliputi pendidikan, keterampilan, pengalaman kerja dan kemampuan Teknologi.

### **2.2.3 Kinerja Pegawai**

Menurut pandangan Byars (*dalam* Veithzal : 2004) dalam Tun Huseno (2016 : 86) bahwa kinerja merupakan hasil keterkaitan antara usaha, kemampuan dan persepsi tugas. Kinerja yang tinggi sebagai suatu langkah untuk menuju pada proses tercapainya organisasi bersangkutan. Oleh karena itu, diperlukannya upaya untuk meningkatkan kinerja tersebut.

### **2.2.4 Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Wibowo (2017:172-173), terdapat tujuh indikator kinerja sebagai berikut :

1. Tujuan

Merupakan keadaan yang berbeda yang secara aktif dicari oleh seorang individu atau organisasi untuk dicapai

2. Standar

Suatu ukuran apakah tujuan yang diinginkan dapat dicapai

3. Umpan Balik

Melaporkan kemajuan, baik kualitas maupun kuantitas, dalam mencapai tujuan yang di defenisikan oleh standar

4. Alat atau Sarana  
Sumber daya yang dapat dipergunakan untuk membantu menyelesaikan tujuan dengan sukses.
5. Kompetensi
6. Kemampuan yang dimiliki seseorang untuk menjalankan pekerjaan yang diberikan kepadanya dengan baik
7. Motif  
Alasan atau sarana pendorong bagi seseorang melakukan sesuatu
8. Peluang  
Pekerjaan perlu mendapatkan kesempatan untuk menunjukkan prestasi kerjanya.

### 2.3 Kerangka Pemikiran

**Tabel 2.2 Kerangka Penelitian**

