

BAB II

LANDASAN TEORI

A. Hasil Penelitian Terdahulu

1. **Depi Nuryani, Muhammadiyah, dan Jaelan Usman (2021)** dalam penelitiannya yang berjudul **“Kinerja Pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak dalam Menangani Tindak Kekerasan terhadap Perempuan dan Anak di Kabupaten Luwu Timur”** menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana kinerja pegawai di Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Luwu Timur dalam menangani tindak kekerasan terhadap perempuan dan anak, serta menganalisis hambatan dan faktor pendukung dalam pelaksanaan program tersebut.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja pegawai Dinas Sosial Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak sudah berjalan cukup efisien dalam hal pelayanan, tetapi masih belum optimal dari segi efektivitas karena peningkatan kasus kekerasan terhadap perempuan dan anak terus terjadi setiap tahun. Beberapa aspek seperti pengaduan, pendampingan korban, bantuan hukum, dan rehabilitasi sosial masih belum dilaksanakan secara maksimal. Penelitian ini juga mengungkapkan bahwa keterbatasan sumber daya manusia, minimnya tenaga pendamping profesional, kurangnya fasilitas seperti rumah aman (shelter), serta

koordinasi yang belum optimal antarinstansi menjadi kendala utama dalam peningkatan kinerja pegawai.

Selain itu, penelitian Nuryani dkk. menyoroti bahwa dukungan anggaran yang terbatas serta rendahnya kesadaran masyarakat terhadap pentingnya perlindungan terhadap perempuan dan anak turut menjadi faktor penghambat utama. Untuk mengatasi hal tersebut, peneliti merekomendasikan perlunya pelatihan teknis bagi pegawai, peningkatan kapasitas sumber daya manusia, serta kerja sama lintas sektor antara pemerintah, lembaga sosial, dan masyarakat agar pelaksanaan program perlindungan perempuan dan anak dapat berjalan lebih efektif. Relevansi penelitian ini dengan penelitian yang akan dilakukan terletak pada fokus yang sama terhadap kinerja pegawai dalam pelaksanaan program perlindungan perempuan dan anak di instansi pemerintah daerah, namun dengan perbedaan konteks wilayah dan fokus program. Penelitian ini lebih menekankan pada aspek penanganan kasus kekerasan, sedangkan penelitian yang dilakukan penulis akan menitikberatkan pada pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak di Kabupaten Hulu Sungai Utara.

2. **Ita Rahmawati (2023)** dari Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Amuntai dalam penelitiannya yang berjudul **“Kinerja Pegawai dalam Meningkatkan Pelayanan Administrasi di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan.”** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi kepada masyarakat serta faktor-faktor yang mempengaruhinya. Latar belakang penelitian ini adalah pentingnya peningkatan kualitas pelayanan publik di

instansi pemerintahan tingkat kecamatan, yang menjadi ujung tombak pelayanan langsung kepada masyarakat. Dalam konteks tersebut, kinerja pegawai menjadi aspek utama yang menentukan keberhasilan pelaksanaan tugas pemerintahan dan pelayanan administrasi di tingkat daerah.

Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pendekatan kualitatif digunakan untuk memperoleh gambaran yang mendalam mengenai perilaku, tanggung jawab, serta etos kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan, sebagaimana model analisis Miles dan Huberman. Responden penelitian terdiri dari aparatur dan pegawai Kantor Kecamatan Amuntai Selatan yang terlibat langsung dalam kegiatan pelayanan administrasi kepada masyarakat. Data yang diperoleh kemudian dianalisis untuk menilai sejauh mana pegawai melaksanakan tugas sesuai dengan standar pelayanan publik yang telah ditetapkan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja pegawai dalam meningkatkan pelayanan administrasi di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan secara umum sudah cukup baik. Hal ini terlihat dari aspek kedisiplinan, tanggung jawab, kerja sama, dan ketepatan waktu dalam menyelesaikan tugas-tugas pelayanan kepada masyarakat. Pegawai juga menunjukkan sikap ramah dan sopan dalam berinteraksi dengan masyarakat, sehingga menumbuhkan kepercayaan publik terhadap instansi tersebut. Namun demikian, penelitian ini juga menemukan beberapa

kendala yang masih dihadapi, antara lain keterbatasan sarana dan prasarana pendukung pelayanan, kurangnya pembagian tugas yang seimbang, serta masih adanya pegawai yang kurang memahami pentingnya pelayanan prima dalam menjalankan pekerjaan sehari-hari. Oleh karena itu, peneliti menyarankan perlunya peningkatan fasilitas kerja dan pelatihan pegawai guna menunjang kinerja yang lebih optimal.

Hasil penelitian tersebut memiliki relevansi yang kuat dengan penelitian yang dilakukan oleh penulis, karena sama-sama meneliti tentang kinerja pegawai pada instansi pemerintahan daerah di Kabupaten Hulu Sungai Utara. Perbedaannya terletak pada objek penelitian, di mana penelitian Ita Rahmawati berfokus pada pegawai di Kantor Kecamatan Amuntai Selatan, sedangkan penelitian penulis berfokus pada Bidang Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara. Dengan adanya penelitian terdahulu ini, penulis memperoleh gambaran tentang bagaimana faktor-faktor seperti kedisiplinan, tanggung jawab, dan sarana kerja dapat memengaruhi kinerja pegawai di instansi pemerintah.

B. Tinjauan Teori

1. Pengertian Organisasi

Organisasi merupakan wadah yang memungkinkan sekelompok orang bekerja sama secara teratur dan terkoordinasi untuk mencapai tujuan bersama. Menurut Hasibuan (2016:24), organisasi adalah sistem kerja sama antara dua orang atau lebih yang disusun secara rasional dan sistematis, terkoordinasi, dikendalikan, dan diarahkan untuk mencapai

tujuan tertentu. Dalam organisasi terdapat pembagian kerja, wewenang, serta tanggung jawab yang jelas di antara para anggotanya. Lebih lanjut, Hasibuan menjelaskan bahwa organisasi tidak hanya berfungsi sebagai tempat orang bekerja, tetapi juga sebagai sistem yang mengatur hubungan antarindividu, kelompok, dan pimpinan agar proses kerja berlangsung efektif dan efisien. Dengan adanya organisasi, kegiatan yang kompleks dapat dikelola dengan baik karena setiap anggota mengetahui posisi, peran, serta tanggung jawabnya masing-masing.

Menurut Siagian (2006:12), organisasi adalah setiap bentuk persekutuan antara dua orang atau lebih yang bekerja sama secara formal untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan, di mana di antara anggota organisasi terdapat hubungan yang jelas mengenai pembagian tugas, tanggung jawab, dan wewenang. Siagian menekankan bahwa organisasi memiliki unsur-unsur penting, yaitu: adanya manusia sebagai pelaku, adanya tujuan yang hendak dicapai, pembagian kerja yang teratur, serta koordinasi dalam pelaksanaan tugas. Dalam konteks manajemen modern, organisasi juga dipandang sebagai suatu sistem terbuka yang berinteraksi dengan lingkungannya. Organisasi tidak berdiri sendiri, melainkan dipengaruhi oleh faktor internal (seperti struktur, budaya kerja, dan gaya kepemimpinan) serta faktor eksternal (seperti kebijakan pemerintah, teknologi, dan masyarakat). Oleh karena itu, efektivitas organisasi sangat ditentukan oleh kemampuan pimpinan dan pegawai dalam menyesuaikan diri dengan perubahan lingkungan.

Menurut Hasibuan (2016), tujuan utama organisasi adalah untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik melalui kerja sama dibandingkan dengan kerja individu. Organisasi bertujuan mempermudah pelaksanaan tugas, membagi tanggung jawab secara proporsional, meningkatkan koordinasi antarbagian, serta menciptakan keteraturan dalam proses kerja. Dengan kata lain, organisasi menjadi sarana untuk mengoptimalkan sumber daya manusia agar tujuan lembaga dapat tercapai secara efisien. Siagian (2006) juga menyebutkan bahwa organisasi memiliki dua fungsi utama, yaitu fungsi internal dan fungsi eksternal. Fungsi internal adalah bagaimana organisasi mengatur kegiatan di dalamnya agar efektif dan efisien, sedangkan fungsi eksternal adalah bagaimana organisasi menyesuaikan diri dengan lingkungan luar agar tetap relevan dan mampu memberikan manfaat bagi masyarakat. Berdasarkan pandangan tersebut, dapat dipahami bahwa organisasi merupakan sistem kerja sama yang terstruktur, di mana kinerja setiap individu di dalamnya saling memengaruhi dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan bersama.

Dalam penelitian ini, organisasi dipandang sebagai grand theory karena menjadi dasar konseptual dalam memahami bagaimana struktur, koordinasi, pembagian kerja, dan komunikasi memengaruhi kinerja pegawai. Kinerja pegawai tidak dapat berdiri sendiri tanpa dukungan sistem organisasi yang baik. Struktur organisasi yang jelas akan membantu pegawai memahami perannya, tanggung jawabnya, serta hubungan kerja dengan rekan lainnya. Sebaliknya, struktur organisasi yang tidak efektif akan menghambat komunikasi, memperlambat pengambilan keputusan,

dan menurunkan produktivitas kerja. Dalam konteks Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu Sungai Utara, teori organisasi sangat relevan karena instansi ini merupakan lembaga pemerintah yang memiliki tugas kompleks dalam bidang pelayanan dan perlindungan masyarakat. Kinerja pegawai di dalamnya sangat dipengaruhi oleh pembagian kerja, struktur birokrasi, koordinasi antarbidang, serta gaya kepemimpinan yang diterapkan. Oleh sebab itu, teori organisasi menjadi landasan teoritis utama dalam menelaah bagaimana sistem organisasi mempengaruhi efektivitas dan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan administrasi publik.

2. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan konsep penting dalam manajemen sumber daya manusia karena mencerminkan hasil akhir dari proses kerja seseorang di dalam organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja tidak hanya dipengaruhi oleh kemampuan teknis, tetapi juga oleh motivasi kerja, semangat, dan disiplin individu dalam melaksanakan tugasnya. Dengan demikian, kinerja merupakan cerminan dari kombinasi kemampuan (ability), motivasi (motivation), dan kesempatan (opportunity) yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya secara efektif dan efisien.

Pandangan ini sejalan dengan pendapat Suwindia dan Kurnia Wati (2021) yang menjelaskan bahwa kinerja adalah kemampuan pegawai

dalam melaksanakan suatu keahlian tertentu, yang hasilnya menjadi indikator keberhasilan lembaga atau organisasi. Kinerja yang baik menunjukkan bahwa pegawai mampu menjalankan tanggung jawabnya dengan optimal sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, evaluasi terhadap kinerja sangat penting untuk mengetahui sejauh mana pegawai dapat memenuhi target organisasi, serta untuk menentukan langkah pengembangan kompetensi selanjutnya.

Sementara itu, Sinambela (2012) mengartikan kinerja sebagai kemampuan pegawai dalam melakukan sesuatu keahlian tertentu, yang pada akhirnya dapat diukur berdasarkan sejauh mana individu tersebut memberikan kontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Ia menekankan bahwa kinerja tidak hanya berkaitan dengan hasil kerja, tetapi juga proses bagaimana individu berusaha mencapai hasil tersebut, termasuk sikap kerja, komitmen, dan partisipasi dalam aktivitas organisasi. Dengan kata lain, kinerja pegawai dapat dinilai sebagai kombinasi antara hasil kerja dan perilaku kerja yang selaras dengan nilai serta tujuan lembaga.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, motivasi, dan komitmen individu dalam menjalankan tugasnya, serta menjadi tolok ukur keberhasilan organisasi secara keseluruhan.

3. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai secara spesifik berkaitan dengan tingkat pencapaian seseorang dalam melaksanakan tanggung jawabnya sebagai

bagian dari organisasi. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017:75), kinerja pegawai adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara menekankan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh beberapa faktor seperti kemampuan, motivasi, sikap, dan lingkungan kerja yang mendukung. Pegawai yang memiliki kompetensi dan motivasi yang tinggi cenderung menampilkan kinerja yang lebih baik, sedangkan lingkungan kerja yang kurang kondusif dapat menurunkan produktivitas.

Senada dengan itu, Suwindia dan Kurnia Wati (2021) menjelaskan bahwa keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung pada kinerja pegawai di dalamnya. Kinerja pegawai mencerminkan sejauh mana kemampuan individu melaksanakan tugas yang telah ditetapkan oleh lembaga, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Pegawai yang memiliki kinerja baik menunjukkan tingkat profesionalisme yang tinggi, tanggung jawab terhadap pekerjaannya, serta komitmen terhadap pencapaian tujuan organisasi. Mereka juga menekankan bahwa kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, seperti kepemimpinan, kemampuan bekerja sama, dan sikap sosial yang baik antarpegawai.

Menurut Sinambela (2012), kinerja pegawai adalah kemampuan seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya berdasarkan keahlian dan kompetensi yang dimilikinya. Kinerja ini dapat dilihat dari hasil pekerjaan, kecepatan dan ketepatan dalam melaksanakan tugas, serta sikap positif dalam bekerja. Evaluasi terhadap

kinerja pegawai penting dilakukan secara berkala agar organisasi dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan pegawainya, serta memberikan pembinaan yang sesuai dengan kebutuhan individu dan lembaga.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari proses kerja individu yang mencakup kemampuan, kemauan, dan tanggung jawab dalam melaksanakan tugas sesuai standar organisasi. Kinerja pegawai menjadi cerminan dari efektivitas lembaga dalam mengelola sumber daya manusianya

4. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins dan Judge, kinerja (performance) merupakan hasil dari perilaku individu dalam organisasi. Kinerja berkaitan dengan sejauh mana perilaku kerja pegawai berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Robbins dan Judge membedakan kinerja ke dalam kinerja tugas (task performance), yaitu pelaksanaan tugas utama yang menjadi tanggung jawab pegawai, dan kinerja kontekstual (contextual performance), yaitu perilaku tambahan yang mendukung lingkungan kerja secara sosial dan psikologis.

Pengertian kinerja menurut Luthans, kinerja (performance) merupakan hasil kejadian perilaku kerja individu dalam organisasi yang dipengaruhi kemampuan, motivasi, dan kesempatan untuk berperan. Kinerja mencerminkan sejauh mana individu melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya serta menampilkan perilaku kerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Luthans menekankan bahwa kinerja tidak hanya dilihat dari hasil kerja semata, tetapi juga dari perilaku

kerja individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Oleh karena itu, kinerja dipahami sebagai kombinasi antara apa yang dihasilkan oleh pegawai dan bagaimana pegawai tersebut berperilaku dalam lingkungan kerja organisasi.

Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja (prestasi kerja) merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, berdasarkan kecakapan, pengalaman, kesungguhan, dan waktu.

Untuk mengukur kinerja pegawai, Hasibuan menyebutkan beberapa indikator utama sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja, Menunjukkan tingkat hasil kerja yang dicapai pegawai dalam hal ketelitian, kerapian, dan kesesuaian dengan standar yang telah ditetapkan.
2. Kuantitas Kerja, Menggambarkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan dalam periode tertentu.
3. Tanggung Jawab, Sejauh mana pegawai mampu melaksanakan dan mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya..
4. Kerja Sama, Kemampuan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan kerja, pimpinan, maupun unit lain dalam organisasi.
5. Kedisiplinan, Ketaatan pegawai terhadap peraturan, jam kerja, dan tata tertib organisasi.
6. Inisiatif, Kemampuan pegawai dalam mengambil langkah atau keputusan tanpa menunggu perintah atasan untuk memperlancar pekerjaan.

Indikator-indikator ini penting digunakan sebagai dasar dalam menilai performa pegawai secara objektif, terutama dalam lembaga publik yang menuntut profesionalisme dan tanggung jawab sosial yang tinggi.

Untuk mengukur sejauh mana kinerja pegawai dapat dikatakan baik atau buruk, diperlukan indikator yang jelas dan terukur. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017), indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kualitas kerja

Kualitas kerja menunjukkan tingkat kerapihan, ketelitian, dan kesesuaian hasil kerja pegawai dengan standar yang telah ditetapkan. Kualitas kerja yang baik dapat meminimalkan kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan sehingga hasil kerja yang dihasilkan lebih optimal dan bermanfaat bagi organisasi.

2. Kuantitas kerja

Kuantitas kerja menunjukkan jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugas secara efektif dan efisien sesuai dengan target yang telah ditentukan.

3. Tanggung jawab

Tanggung jawab menunjukkan kesediaan pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas yang diberikan serta mempertanggung jawabkan hasil kerjanya. Pegawai yang memiliki tanggung jawab tinggi akan melaksanakan pekerjaan dengan sungguh-sungguh sesuai dengan aturan dan ketentuan yang berlaku.

4. Kerja sama

Kerja sama menunjukkan kemampuan dan kesedian pegawai untuk bekerja bersama pegawai lain, baik secara horizontal maupun vertikal, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Kerja sama yang baik dapat meningkatkan kelancaran pelaksanaan tugas dan kualitas hasil kerja.

5. Kinerja Pegawai dalam Organisasi Publik

Kinerja pegawai dalam organisasi publik memiliki karakteristik yang berbeda dibandingkan dengan organisasi swasta. Menurut Sinambela (2012), pegawai publik atau aparatur sipil negara (ASN) tidak hanya dituntut untuk mencapai target kerja, tetapi juga harus menunjukkan perilaku kerja yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Pegawai publik bekerja berdasarkan prinsip efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas.

Kinerja pegawai publik dapat diukur dari kemampuan mereka dalam memberikan pelayanan yang cepat, tepat, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

6. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai tidak berdiri sendiri, tetapi dipengaruhi oleh berbagai faktor yang berasal dari dalam maupun dari luar organisasi. Faktor-faktor ini perlu dipahami secara teoritis untuk memberikan gambaran umum mengenai hal-hal yang dapat memengaruhi kinerja pegawai. Dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut digunakan sebagai penguat landasan teori dan tidak dianalisis secara khusus, karena fokus penelitian adalah pada penilaian kinerja pegawai berdasarkan indikator kinerja menurut

Anwar Prabu Mangkunegara (2017). Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Faktor Organisasi

Faktor organisasi merupakan faktor yang berkaitan dengan sistem dan kondisi yang dibangun dalam suatu organisasi. Faktor ini meliputi struktur organisasi, pembagian tugas dan wewenang, ketersediaan sarana dan prasarana, serta aturan kerja yang berlaku. Organisasi dengan sistem kerja yang jelas dan dukungan fasilitas yang memadai dapat membantu pegawai melaksanakan tugas secara lebih terarah dan optimal.

b. Faktor pegawai

Faktor pegawai berkaitan dengan karakteristik individu yang melekat pada diri pegawai. Faktor ini mencakup kemampuan, pengalaman kerja, sikap, tanggung jawab, serta kesadaran pegawai dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki kemampuan dan sikap kerja yang baik cenderung mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

c. Faktor Manajemen

Faktor manajemen berkaitan dengan peran pimpinan dan proses pengelolaan organisasi, faktor ini meliputi perencanaan, pengorganisasian, pengoordinasian, serta pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Manajemen yang baik dapat menciptakan kerja sama yang harmonis sehingga pelaksanaan tugas dan program kerja dapat berjalan dengan efektif.

d. Faktor lingkungan kerja

Faktor Lingkungan kerja meliputi kondisi lingkungan internal dan eksternal yang memengaruhi pelaksanaan tugas pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif, hubungan kerja yang baik, serta dukungan dari pihak terkait dapat membantu pegawai menjalankan tugas dengan lebih nyaman dan optimal, khususnya dalam bidang pelayanan publik seperti Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA).

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa, faktor-faktor tersebut secara teoritis dapat memengaruhi kinerja pegawai. Namun, dalam penelitian ini faktor-faktor tersebut hanya digunakan sebagai penguat landasan teori, sedangkan pengukuran kinerja pegawai dilakukan berdasarkan indikator kinerja menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2017).

C. Kerangka Pemikiran

Mengingat pentingnya kinerja pegawai dalam mendukung keberhasilan pelaksanaan Program Perlindungan Khusus Anak di Kabupaten Hulu Sungai Utara, peneliti membahas masalah dengan menggunakan teori Anwar Prabu Mangkunegara (2017) tentang Kinerja Pegawai. Teori ini menekankan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor kemampuan, motivasi, disiplin, dan tanggung jawab. Kerangka pemikiran ini digunakan untuk menganalisis bagaimana pegawai Bidang Perlindungan Perempuan dan Anak (PPA) di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kabupaten Hulu

Sungai Utara melaksanakan program, termasuk efektivitas pelaksanaan, peran kepala bidang dalam memotivasi, serta keterlibatan pegawai dalam sosialisasi.

Adapun kerangka pemikiran penelitian ini dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: Di Buat oleh Peneliti 2025