

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI ASN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA**

**BATU**

**SKRIPSI**



Oleh:

**SANDY MAULANA**

NIM: 200501110230

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI ASN DAN KOMITMEN ORGANISASI  
DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA  
BATU**

**SKRIPSI**

Diajukan Kepada:

Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang untuk memenuhi salah satu persyaratan dalam memperoleh gelar Sarjana Manajemen (SM)



Oleh:

**SANDY MAULANA**

NIM: 200501110230

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN FAKULTAS EKONOMI**

**UNIVERSITAS ISLAM NEGERI (UIN)**

**MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG**

**2024**

**LEMBAR PERSETUJUAN**

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI ASN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATU**

**SKRIPSI**

Oleh

**Sandy Maulana**

**NIM : 200501110230**

Telah Disetujui Pada Tanggal 18 April 2024

**Dosen Pembimbing,**



**Syahirul Alim, MM**

**NIP. 197712232009121002**

**LEMBAR PENGESAHAN**

**PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP  
KESEJAHTERAAN PEGAWAI ASN DAN KOMITMEN  
ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN  
PENGEMBANGAN SDM KOTA BATU**

**SKRIPSI**

Oleh

**SANDY MAULANA**

NIM : 200501110230

Telah Dipertahankan di Depan Dewan Penguji  
Dan Dinyatakan Diterima Sebagai Salah Satu Persyaratan  
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M.)  
Pada 30 April 2024

Susunan Dewan Penguji:

- 1 Ketua Penguji  
**Setiani, M.M**  
NIP. 199009182018012002
- 2 Anggota Penguji  
**Dr. Faisol, M.Pd**  
NIP. 198411142023211015
- 3 Sekretaris Penguji  
**Syahirul Alim, MM**  
NIP. 197712232009121002

Tanda Tangan



Disahkan Oleh:

Ketua Program Studi,



**Muhammad Sulhan, SE, MM**

NIP. 197406042006041002

## SURAT PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Sandy Maulana  
NIM : 200501110230  
Fakultas/Progrsm Studi : Ekonomi/Manajemen

Menyatakan bahwasanya “Skripsi” yang saya tulis ini guna memenuhi persyaratan kelulusan pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri (UIN) Maulana Malik Ibrahim Malang dengan judul :

### **PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI ASN DAN KOMITMEN ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATU**

Adalah hasil karya saya sendiri, bukan “Duplikasi” dari karya orang lain. Selanjutnya apabila di kemudian hari ada “klaim” dari pihak lain, bukan menjadi tanggung jawab Dosen Pembimbing atau pihak Fakultas Ekonomi, namun tetap menjadi tanggung jawab saya sendiri.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya dan tanpa ada paksaan dari siapapun.

Malang, 17 april 2024

Hormat saya,



Sandy Maulana

## LEMBAR PERSEMBAHAN

*Bismillahirrahmanirrahim...*

*Puji syukur kehadirat Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan ridhonya, sehingga saya diberikan kelancaran serta kekuatan dalam menyusun dan menyelesaikan penulisan skripsi ini.*

*Dalam perjalanan saya menempuh studi mulai awal hingga saat ini, banyak sekali cobaan dan rintangan yang menghadang, namun di sisi lain banyak juga orang-orang yang selalu memberikan dukungan dan doanya kepada saya.*

*Sehingga skripsi ini saya persembahkan kepada semua orang yang telah memberikan dukungan kepada saya, terkhusus untuk Ibuku Suprapti dan Ayahku Hamdani yang senantiasa memberikan dukungan dan doa terbaik kepada anak-anaknya.*

*Semoga Allah SWT senantiasa memberikan rezeki yang lancar, kesehatan, perlindungan, dan umur yang panjang terhadap mereka, amiin ya robbal alamiin.*

## **MOTTO**

“Ridho Allah terdapat pada ridhonya kedua orang tua”

“Sedikit bicara, banyak bertindak”

-Sandy Maulana-

## KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kehadirat Allah SWT atas berkah limpahan rahmat dan karunianya, saya dapat menyelesaikan penelitian yang berjudul “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kesejahteraan Pegawai ASN dan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu” ini.

Sholawat dan salam semoga tetap terlimpah curahkan kepada baginda kita Nabi Besar Muhammad SAW, yang telah menuntun dari jalan kegelapan menuju jalan terang benderang yakni Ad-dinul Islam.

Dalam kesempatan ini, penulis menyadari bahwa dalam proses penyelesaian penelitian skripsi ini tidak akan berjalan lancar dan berhasil tanpa adanya dukungan dan bantuan dari beberapa pihak. Oleh sebab itu, izinkan saya mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Prof. Dr. M. Zainuddin, MA, selaku Rektor Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
2. Dr. H. Misbahul Munir, Lc., M.Ei, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
3. Muhammad Sulhan, SE., MM, selaku Ketua Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
4. Ikhsan Maksun, M.Sc, selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang.
5. Syahirul Alim, MM, selaku Dosen Pembimbing yang senantiasa memberikan bimbingan, saran, dan masukannya terhadap penelitian ini.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi yang telah memberikan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis selama menempuh studi di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang
7. Teristimewa kepada kedua orang tua, Ibuku Suprapti dan Ayahku Hamdani, yang telah memberikan dukungan moril maupun materil serta telah mendidik dengan penuh kasih sayang dan doa yang selalu mengiringi langkah penulis sehingga dapat menyelesaikan skripsi.
8. Ikatan Keluarga Pondok Pesantren Darunnajah (IKPDN) Malang yang telah menjadi rumah di perantauan dan menemani dalam setiap proses peneliti.



9. Keluarga besar D'Legiun Manajemen 2020 yang telah menjadi teman seperjuangan peneliti mulai awal hingga akhir masa studi.
10. Seluruh Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu yang telah berpartisipasi dalam membantu kelancaran penelitian ini.

Pada akhirnya penelitian skripsi ini telah selesai dilakukan, namun peneliti menyadari bahwa penelitian ini masih memiliki kelemahan dan kekurangan, sehingga peneliti mengharapkan adanya kritik dan saran yang membangun demi kesempurnaan penelitian skripsi ini. Peneliti memiliki harapan agar karya penelitian ini dapat bermanfaat bagi pembaca dan khususnya pengembangan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (SDM).

Malang, 25 april 2024

Sandy Maulana

# DAFTAR ISI

<b>LEMBAR PERSEMBAHAN</b> .....	<b>iv</b>
<b>MOTTO</b> .....	<b>v</b>
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI</b> .....	<b>viii</b>
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	<b>xi</b>
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	<b>xii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	5
1.3 Tujuan Penelitian .....	5
1.4 Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b> .....	<b>6</b>
2.1 Penelitian Terdahulu .....	6
2.2 Kajian Teori .....	13
2.2.1. Sistem Pengukuran Kinerja .....	13
2.2.2. Kesejahteraan Pegawai.....	16
2.2.3. Komitmen Organisasi.....	24
2.3 Hubungan Antar Variabel .....	26
2.3.1. Hubungan Antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kesejahteraan Pegawai .....	26
2.3.2. Hubungan Antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Komitmen Organisasi .....	26
2.4 Model Penelitian .....	27
2.5 Hipotesis .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	<b>28</b>
3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	28
3.2 Lokasi Penelitian.....	28
3.3 Populasi dan Sampel .....	28
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	28
3.5 Data dan Jenis Data.....	28
3.6 Teknik Pengumpulan Data .....	28

3.6.1 Observasi .....	29
3.6.2 Wawancara.....	29
3.6.3 Dokumentasi .....	29
3.6.4 Angket.....	29
3.7 Definisi Operasional Variabel .....	30
3.8 Analisis Data.....	31
3.8.1. Measurement (Outer Model) .....	32
3.8.2. Model Struktural (Inner Model) .....	32
3.9 Uji Validitas .....	33
3.10 Uji Reliabilitas .....	33
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>34</b>
4.1 Gambaran Lokasi Penelitian Secara Umum .....	34
4.2 Deskripsi Karakteristik Responden .....	37
4.3 Deskripsi variabel Penelitian .....	39
4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square.....	42
4.4.1. Analisis Model Pengukuran ( <i>Measurement Model</i> ) .....	42
4.4.2. Analisa Model Struktural (Inner Model) .....	46
4.5 Pengujian Hipotesis.....	47
4.6 Pembahasan .....	48
4.6.1. Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai .....	48
4.6.2. Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi.....	49
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>52</b>
5.1 Kesimpulan .....	52
5.2 Saran .....	52
<b>DAFTAR PUSTAKA.....</b>	<b>53</b>
<b>LAMPIRAN-LAMPIRAN .....</b>	<b>60</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	5
Tabel 2.2 Jenis-jenis kesejahteraan karyawan menurut Hasibuan.....	19
Tabel 3.1 Skala likert dan bobot nilai jawaban responden .....	28
Tabel 3.2 Definisi operasional variabel .....	28
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin .....	36
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai ASN .....	37
Tabel 4.3 Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja .....	38
Tabel 4.4 Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir.....	38
Tabel 4.5 Jawaban responden terhadap sistem pengukuran kinerja (X).....	39
Tabel 4.6 Jawaban responden terhadap kesejahteraan pegawai ASN (Y1).....	40
Tabel 4.7 Jawaban responden terhadap komitmen organisasi (Y2) .....	41
Tabel 4.8 Loading factor.....	42
Tabel 4.9 Average variace extraxted (AVE).....	43
Tabel 4.10 Cross loading .....	44
Tabel 4.11 Composite Reliability dan cronbach's alpha .....	45
Tabel 4.12 R-square .....	46
Tabel 4.13 Path coefficients.....	46
Tabel 4.14 T-statistic .....	47

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Dasbord sistem pengukuran kinerja.....	2
Gambar 2.1 Model penelitian .....	26
Gambar 4.1 Struktur organisasi .....	34
Gambar 4.2 Outer model.....	42

## DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 biodata peneliti .....	59
Lampiran 2 konsultasi dosen pembimbing .....	60
Lampiran 3 surat keterangan bebas plagiarisme .....	62
Lampiran 4 kuesioner penelitian.....	63
Lampiran 5 deksripsi responden .....	67
Lampiran 6 deksripsi jawaban responden.....	69
Lampiran 7 hasil uji penelitian .....	76
Lampiran 8 dokumentasi.....	80

## ABSTRAK

Maulana, Sandy 2024. SKRIPSI. “Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kesejahteraan Pegawai ASN dan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu”

Pembimbing : Syahirul Alim, MM

Kata Kunci : Sistem Pengukuran Kinerja, Kesejahteraan Pegawai  
Komitmen Organisasi

---

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai ASN dan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu. Penelitian ini dilakukan menggunakan teknik kuantitatif dengan teknik pengumpulan data menggunakan instrument atau alat, yaitu angket yang berisi pernyataan tertulis yang harus dijawab responden. Total populasi dalam penelitian ini adalah 45 orang. Teknik dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan *Non Probability Sampling*. Jenis *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh sehingga diperoleh 45 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis data *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software Smart-PLS versi 3.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa: (1) sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kesejahteraan pegawai ASN. (2) sistem pengukuran kinerja mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi.

## ABSTRACT

Maulana, Sandy. 2024. THESIS. “The Effect of Performance Measurement System on Welfare of ASN Employees and Organizational Commitment in the Batu City Personnel and Human Resource Development Agency”

Advisor : Syahirul Alim, MM

Keywords : Performance Measurement System, Welfare of ASN Employees, Organizational Commitment

---

This research aims to determine the effect of the performance measurement system on the welfare of ASN employees and organizational commitment at the Batu City Personnel and Human Resource Development Agency. This research was conducted using quantitative techniques with data collection techniques using instruments or tools, namely questionnaires containing written statements that respondents had to answer. The total population in this study was 45 people. The sampling technique in this research uses Non Probability Sampling. The type of Non Probability Sampling used in this research was saturated sampling so that 45 respondents were obtained. This research uses the Partial Least Square (PLS) data analysis method using Smart-PLS version 3.0 software.

The research results show that: (1) the performance measurement system has a positive and significant influence on the welfare of ASN employees. (2) the performance measurement system has a positive and significant influence on organizational commitment.



## مستخلص البحث

مولانا، سندي. 2024. البحث العلمي " تأثير نظام قياس الأداء على رفاهية الموظفين والالتزام التنظيمي في هيئة الموظفين وتنمية الموارد البشرية بمدينة باتو.

المشرف : شهر العالم، الماجستير

الكلمات الأساسية : تأثير نظام قياس الأداء، رفاهية الموظفين، الالتزام التنظيمي

يهدف هذا البحث إلى تحديد تأثير نظام قياس الأداء على رفاهية الموظفين والالتزام التنظيمي في وكالة تنمية الموظفين والموارد البشرية بمدينة باتو. تم إجراء هذا البحث باستخدام التقنيات الكمية مع تقنيات جمع البيانات باستخدام الأدوات، وهي الاستبيانات. وكان مجموع السكان في هذا البحث خمسة وأربعين شخصاً. أما تقنية أخذ العينات في هذا البحث باستخدام أخذ العينات غير الاحتمالية. وكان نوع العينة غير الاحتمالية المستخدمة في هذا البحث هي العينة المشبعة بحيث تم الحصول على خمسة وأربعين مستجيباً. وتحليل البيانات في هذا البحث باستخدام الجزئي الصغرى (PLS) باستخدام برنامج Smart-PLS الإصدار 3.0.

أما نتائج هذا البحث هي أن: (1) نظام قياس الأداء له تأثير إيجابي وكبير على رفاهية موظفي الخدمة المدنية بالدولة. (2) نظام قياس الأداء له تأثير إيجابي وكبير على الالتزام التنظيمي.

# **BAB I**

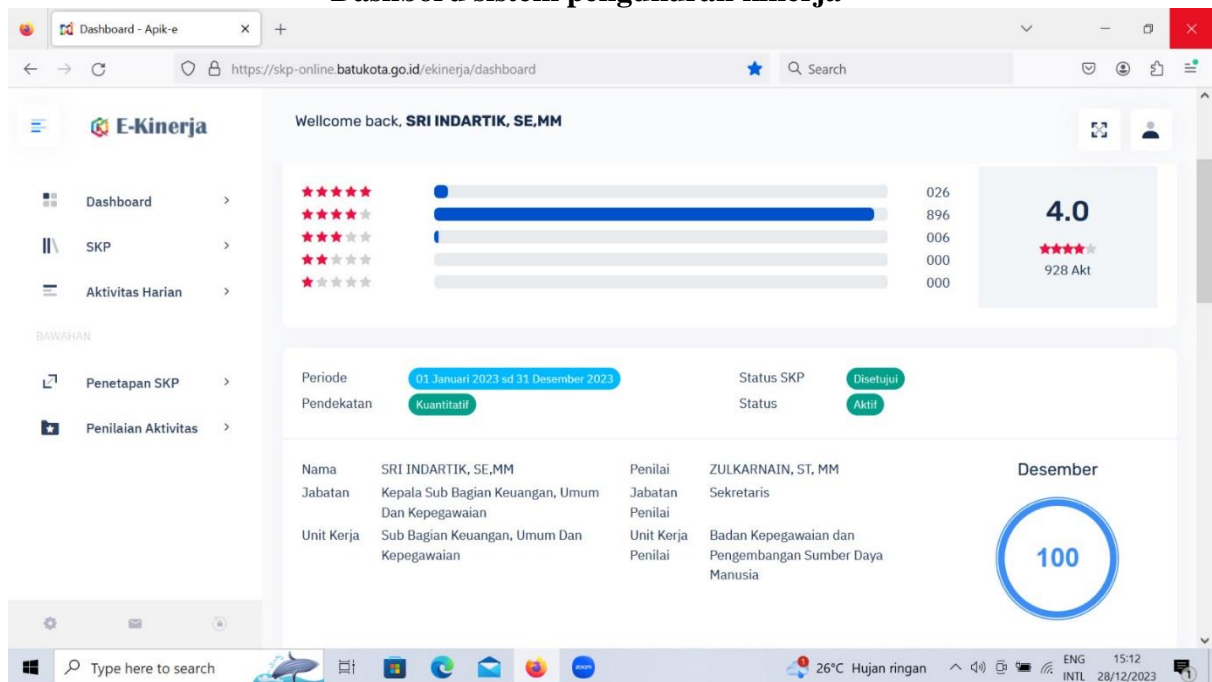
## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Pengembangan organisasi yang paling efektif dan efisien sangat bergantung pada kinerja sumber daya manusia yang terbaik. Sumber daya manusia pada organisasi pemerintahan adalah aparatur sipil negara. Setiap ASN wajib memberikan kontribusi yang jelas dan terukur terhadap organisasinya. Peningkatan profesionalisme pekerja merupakan tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi pegawai negeri yang hanya sekedar dalam bekerja. ASN menjadi faktor penentu efektivitas pelaksanaan kebijakan dan pelayanan birokrasi masyarakat atau pemerintah. Dengan kualifikasi profesi yang baik maka akan dilakukan standarisasi keterampilan untuk setiap jabatan di lingkungan Kantor Pemerintahan dan Pemerintahan Daerah. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam pemberian pelayanan, diperlukan reformasi birokrasi. Salah satu wujud reformasi birokrasi adalah penggunaan sistem kinerja elektronik (Putri dan Kamilah, 2018).

Dasar penghitungan kinerja pekerjaan adalah aplikasi berbasis web yang mengevaluasi dan mengukur kinerja pegawai dengan mempertimbangkan analisis pekerjaan dan data beban kerja yang dikenal dengan istilah e-kinerja. Konteks penerapan aplikasi e-kinerja harus diterapkan karena ada pegawai yang tidak bekerja dengan baik, fungsi pokoknya tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Selain itu, penempatan kerja tidak didasarkan pada keahlian (Rahmatul Putra dan Frinaldi, 2023).

**Gambar 1.1**  
**Dashbord sistem pengukuran kinerja**



Sumber: E-kinerja

Sebuah metode untuk menghitung kompensasi kinerja pegawai ASN melibatkan kinerja elektronik. Hal ini sesuai dengan Undang-Undang Kepegawaian Negara Nomor 5 Tahun 2014, Pasal 80 ayat 3 yang mengatur bahwa tunjangan kinerja dibayarkan berdasarkan kinerja yang dicapai (Republik Indonesia, 2014). Selain itu, e-kinerja juga berfungsi memantau aktivitas pegawai selama jam kerja. Berdasarkan Peraturan Walikota Batu Nomor 44 Tahun 2021 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai yang menyatakan bahwa pemberian Penghasilan Tambahan Pegawai (TPP) dimaksudkan untuk meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai ASN. Kebijakan ini mendorong ASN untuk meningkatkan kinerjanya dan akan membawa perubahan dalam pekerjaannya, ASN yang awalnya tidak disiplin akan menjadi lebih disiplin dan memiliki daya saing yang kuat.

Namun, manfaat dari sistem pengukuran kinerja masih dipertanyakan. Deming (1986), salah satu pakar manajemen mutu, berpendapat bahwa target dan pemantauan mengarah pada budaya menyalahkan orang lain dari pada hasil yang diinginkan pegawai. Kritik terhadap sistem pengukuran kinerja (e.g. Norreklit *et al.*, 2008; Pulakos and O'Leary, 2011; Franco and Otley, 2018; Welsh *et al.*, 2019; Murphy, 2020) sebagian besar didasarkan pada studi kasus dan pengamatan terhadap target yang dianggap tidak realistis atau ambigu, evaluasi kinerja yang tidak terkait dengan tujuan kinerja, perilaku tidak etis yang dilakukan

pegawai dalam upaya memenuhi harapan, dan ukuran kinerja yang tidak ada artinya bagi pegawai.

Menurut Bryson (2017) bahwa di tempat kerja, kesejahteraan karyawan mempengaruhi kesejahteraan karyawan lainnya dan oleh karena itu tingkat rata-rata kesejahteraan karyawan di tempat kerja mempengaruhi produktivitas secara keseluruhan. Persepsi terhadap kondisi kerja dapat mempengaruhi hasil karyawan lainnya yang dapat mempengaruhi kinerja operasional. Komitmen organisasi yang mengacu pada sejauh mana seseorang terikat pada organisasi (Mowday, 1998). Komitmen organisasi berkaitan dengan perasaan karyawan yang mendorong upaya yang lebih besar demi kebaikan organisasi, rasa memiliki dan penerimaan atau internalisasi nilai-nilai organisasi. Menurut Heras-Rosa de las *et al.* (2021) berpendapat, mengingat seringnya ketidakpastian dalam permintaan pasien dan ketersediaan staf khusus yang dihadapi oleh para manajer di sektor kesehatan, komitmen organisasi menjadi “alat manajemen” untuk penyediaan layanan berkualitas. Lebih jauh lagi, dari sudut pandang psikologis, komitmen organisasi dapat berarti bahwa karyawan juga mengharapkan pengakuan dan dukungan sebagai imbalan atas usaha mereka.

Merujuk pada penelitian sebelumnya di sektor layanan kesehatan, pengamatan seperti ini sering terjadi dan mencerminkan bagaimana target dan pemantauan kinerja dapat berdampak pada pekerja. Misalnya Wankhade (2012) berpendapat bahwa menekankan target dan pemantauan, maka kendali atas penyediaan layanan akan hilang. Pengamatan ini memprihatinkan, karena kondisi kerja dan kesejahteraan karyawan sangat penting untuk operasi yang bertanggung jawab secara sosial dan berkelanjutan (Gimenez *et al.*, 2012). Di sektor ini di mana sebagian besar karyawan berhubungan langsung dengan pelanggan, kesejahteraan dan sikap karyawan dapat memengaruhi kepuasan pasien dan kinerja operasional. Namun, studi kasus layanan kesehatan mental anak dan remaja di Inggris (Ojiako *et al.*, 2022) menyoroti pro dan kontra bagi ambiguitas dalam sistem pengukuran kinerja. Oleh karena itu, target yang tidak jelas dapat menjadi sumber kebingungan dan memungkinkan terciptanya solusi yang kreatif dan proaktif. Secara keseluruhan, dampak sistem pengukuran kinerja terhadap petugas kesehatan masih harus diklarifikasi.

Pandangan Al-Qur'an tentang hal tersebut tertuang dalam surah al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوَّامِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۚ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۚ ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۚ وَاتَّقُوا اللَّهَ ۚ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (سورة المائدة: 8).

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*

Pada surah al-Maidah ayat 8 pengertian adil lebih dekat kepada taqwa sehingga kesejahteraan dan keadilan dalam Islam menjadi satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan (Lubis dkk., 2023). Adapun keterkaitan lainnya di Al Qur'an dalam Surat Al-Fath Ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۚ فَمَن تَنَكَّثَ فَإِنَّمَا يَنكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۚ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عٰهُدَ عَلَيْهِ ۖ اللَّهُ فَسَيُؤْتِيهِ أَجْرًا عَظِيمًا (سورة الفتح: 10).

*“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar. Begitu juga sebaliknya, jika ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji.

Berdasarkan pemaparan diatas, sehingga saya sebagai peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai ASN dan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu)”**

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan pada identifikasi masalah yang dijabarkan sebelumnya, maka peneliti merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah sistem pengukuran kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu mempengaruhi kesejahteraan pegawai ASN?
2. Apakah sistem pengukuran kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu mempengaruhi komitmen organisasi?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah, penelitian ini dilakukan untuk mencapai tujuan sebagai berikut:

1. Untuk menganalisa pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.
2. Untuk menganalisa pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.

## **1.4 Manfaat Penelitian**

### **a. Manfaat teoritis**

1. Bagi Peneliti, memperoleh pemahaman yang lebih mendalam tentang kompleksitas hubungan antara sistem pengukuran kinerja, kesejahteraan pegawai ASN, dan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.
2. Bagi Akademik, penelitian ini akan memberikan kontribusi berharga pada literatur akademik dengan memperkaya kerangka kerja konseptual dan teori yang ada terkait dengan pengukuran kinerja, kesejahteraan pegawai ASN, dan komitmen organisasi.

### **b. Manfaat praktis**

1. Bagi Peneliti, melalui pelaksanaan penelitian, peneliti akan mengembangkan keterampilan analitis yang kuat dalam pengumpulan, analisis, dan interpretasi data. Keterampilan ini akan meningkatkan kemampuan peneliti dalam penelitian masa depan.
2. Bagi Instansi Terkait, hasil penelitian akan memberikan wawasan kepada instansi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu tentang pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai ASN dan komitmen organisasi. Ini akan memungkinkan mereka untuk memiliki pemahaman yang lebih baik tentang dinamika dalam organisasi mereka.

## BAB II KAJIAN PUSTAKA

### 2.1 Penelitian Terdahulu

**Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu**

No	Peneliti, judul dan tahun	Metode Penelitian	Hasil Penelitian
1	(Lilian M. de Menezes, Ana B. Escrig-Tena, 2019). "Managing <i>Performance in Quality Management: a two level study of employee perceptions and workplace performance</i> ".	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Manajemen kinerja dapat mempengaruhi produktivitas dan kualitas melalui persepsi kondisi kerja dan kepuasan kerja.</li> <li>• Target, sosialisasi strategi, dan pencatatan memiliki efek negatif tidak langsung terhadap produktivitas dan kualitas melalui penurunan kepuasan kerja.</li> <li>• Target memiliki efek positif tidak langsung terhadap kualitas melalui penurunan tuntutan pekerjaan.</li> <li>• Pengendalian pekerjaan dapat memoderasi hubungan antara tuntutan pekerjaan dan kepuasan kerja.</li> <li>• Efek manajemen kinerja terhadap produktivitas dan kualitas berbeda tergantung pada ukuran organisasi dan sektor.</li> </ul>
2	(Jeske Van Beurden, Karina Van De Voorde, March Van Veldhoven, 2020). " <i>The employee perspective on HR practices: A systematic literature review, integration and outlook</i> ".	Literatur sistematis	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Tinjauan tentang bagaimana Persepsi Karyawan terhadap Sumber Daya Manusia Diperiksa (sebagai Anteseden, Mediator, atau Hasil). Sebagai anteseden, persepsi karyawan terhadap SDM dapat mempengaruhi hasil kinerja individu atau organisasi, kesejahteraan karyawan, atau keduanya. Sebagai mediator, persepsi karyawan terhadap SDM dapat menjelaskan hubungan antara praktik SDM dan hasil. Sebagai hasil, persepsi karyawan terhadap SDM dapat dipengaruhi oleh faktor-faktor seperti keyakinan manajemen puncak,</li> </ul>

			<p>institusi, dan kinerja keuangan dan kepuasan pelanggan. Kerangka proses SHRM adalah perspektif teoretis yang paling umum digunakan untuk mendukung penelitian tentang persepsi karyawan terhadap SDM.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Tinjauan Perspektif Teoritis yang Mendukung dan Mendukung Persepsi Karyawan terhadap Sumber Daya Manusia. Teori pertukaran sosial, teori pengolahan informasi sosial, teori kekuatan sistem HRM, teori atribusi HR, model sumber daya tuntutan pekerjaan, model kontrol permintaan pekerjaan, teori tindakan beralasan, dan diferensiasi SDM juga digunakan untuk mendukung penelitian ini. Secara keseluruhan, penelitian tentang persepsi karyawan terhadap SDM telah menggunakan berbagai perspektif teoretis untuk memahami bagaimana persepsi karyawan terhadap SDM dapat mempengaruhi kinerja individu, organisasi, dan kesejahteraan karyawan.</li> <li>• Gambaran Umum Konseptualisasi Persepsi Karyawan terhadap Praktik SDM. Konseptualisasi deskriptif berfokus pada persepsi karyawan tentang ketersediaan praktik SDM. Konseptualisasi evaluatif berfokus pada persepsi karyawan tentang efektivitas, kewajaran, dan kepuasan terhadap praktik SDM. Penelitian tentang persepsi karyawan terhadap praktik SDM sering menggunakan campuran</li> </ul>
--	--	--	---



			konseptualisasi deskriptif dan evaluatif.
3	(Dhiaul Haq Ahlul Fiqih Islami, Nur Eva, 2021). <i>“Pengaruh Tuntutan Pekerjaan Terhadap Kesejahteraan Karyawan di Tempat Kerja PT X di Masa Pandemi Covid19”</i> .	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Dimensi Job Satisfaction di PT X menunjukkan mayoritas karyawan berada pada kategori sedang, dengan 14% tinggi dan 2% rendah. Sebagian besar karyawan mulai menganggap pekerjaan mereka memuaskan, bermakna, dan meningkatkan harga diri.</li> <li>• Organizational Respect Towards Employees menunjukkan mayoritas karyawan berada pada kategori sedang. Meskipun 18% memiliki tingkat penghargaan organisasi tinggi, sebagian besar berada pada kategori sedang, dan 5% pada kategori rendah.</li> <li>• Company Care di PT X mayoritas karyawan berada pada kategori sedang, dengan 17% tinggi dan 6% rendah. Dimensi ini sejalan dengan Organizational Respect Towards Employees, menggambarkan bagaimana perusahaan memperlakukan karyawan.</li> <li>• Work Intrusion into Personal Life menunjukkan mayoritas karyawan berada pada kategori sedang. Hanya 3% yang tinggi dan 23% rendah, menunjukkan sedikitnya tekanan pemenuhan target dan pekerjaan yang memengaruhi kehidupan pribadi karyawan.</li> </ul>
4	(Didit Darmawan, Rahayu Mardikaningsih, 2021). <i>“Studi Tentang Peran Kualitas Kehidupan Kerja, Kepemimpinan dan Persepsi Dukungan Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi”</i> .	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	Dari uraian pada bagian sebelumnya terlihat bahwa kualitas hidup di tempat kerja mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Kepemimpinan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen

		<p>organisasi. Dukungan organisasi yang dirasakan mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap komitmen organisasi. Beberapa rekomendasi berdasarkan hasil tersebut dijelaskan di bawah ini. Kualitas kehidupan kerja dan komitmen organisasi perlu lebih dikembangkan dan mendapat perhatian luas kepada seluruh karyawan, karena terbukti berperan penting dalam membangun pemahaman hubungan jangka panjang antara pemilik bisnis dan karyawan organisasi. Menurut banyak penelitian dan literatur, kedua variabel ini bahkan berdampak pada kinerja karyawan, turnover, niat meninggalkan organisasi, dan efektivitas. Kepemimpinan telah terbukti mempengaruhi komitmen organisasi. Upaya yang dapat dilakukan perusahaan antara lain, memilih pemimpin dengan kemampuan dan perilaku yang diperlukan untuk menjalankan peran kepemimpinan manajerial dan eksekutif. Sosok kepemimpinan diharapkan dapat menjadi penentu utama dalam meningkatkan komitmen organisasi atau setidaknya menjadi faktor pendukung. Metrik kepemimpinan harus merupakan hasil tinjauan kinerja dan program pengembangan karier. Organisasi diharapkan menunjukkan kepedulian terhadap karyawannya. Bentuk kepedulian tersebut dapat diberikan dengan memberikan dukungan selama bekerja dari atasan langsung, dimana atasan langsung tersebut merupakan bagian dari organisasi dan seringkali berhubungan langsung dengan karyawan. Bentuk dukungan lainnya adalah otonomi dalam bekerja, kepercayaan terhadap</p>
--	--	--

			kemampuan karyawan, dan dukungan ketika karyawan menghadapi kesulitan dan tekanan dalam pekerjaan. Hal ini dimaksudkan untuk meningkatkan kesadaran pegawai terhadap dukungan organisasi.
5	(Mochammad Hazanal Bulqiyah, Gendut Sukarno, 2022). “ <i>Analisis Pemberdayaan Pegawai dan Kinerja Pegawai Terhadap Kesejahteraan Pegawai di UMKM Galeri Belva Batik Kecamatan Burneh Kabupaten Bangkalan</i> ”.	Kuantitatif	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Adanya pemberdayaan pegawai yang berjalan dengan baik dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai UMKM Galeri Batik Belva meskipun dampaknya tidak signifikan.</li> <li>• kinerja memiliki pengaruh positif signifikan pada kesejahteraan pegawai UMKM Galeri Belva Batik. Artinya hipotesis yang menyatakan kinerja pegawai memiliki pengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai dapat disetujui</li> </ul>
6	(Herlina Risnawati Sitorus, Arthur Simanjuntak, Duma Rahel Situmorang, 2022) “ <i>Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Reward, dan Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kinerja Manajerial</i> ” (Studi Kasus Pada Perusahaan PTPN IV Unit Pasir Mandoge)	Kuantitatif Analisis regresi linier berganda	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem Informasi Akuntansi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan <math>0.004 &lt; 0.05</math>.</li> <li>• Budaya Organisasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan <math>0.261 &gt; 0.05</math>.</li> <li>• Gaya kepemimpinan tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan <math>0.905 &gt; 0.05</math>.</li> <li>• Reward tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan <math>0.240 &gt; 0.05</math>.</li> <li>• Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial</li> </ul>

			<p>terhadap kinerja manajerial sebagaimana ditunjukkan oleh nilai signifikan <math>0.030 &lt; 0.05</math>.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• Sistem Informasi Akuntansi, Budaya Organisasi, Gaya Kepemimpinan, Reward dan Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja manajerial sebesar 62.5%, sedangkan pengaruh dari variabel yang tidak diteliti sebesar 37.5%.</li> </ul>
7	<p>(Muhamad Mardiansyah, Rusdiah, 2022)  <i>"Pengaruh Quality of Work Life dan Employee Engagement Terhadap Komitmen Organisasi pada Anita Phoneshop Baturaja"</i>.</p>	<p>Kuantitatif  Analisis regresi linier berganda</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Berdasarkan hasil analisis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Quality Of Work Life terhadap Organizational Commitment Anita Phoneshop Baturaja. Dapat disimpulkan bahwa kualitas kehidupan kerja yang dirasakan oleh sebagian besar karyawan Anita Phoneshop Baturaja sudah cukup baik. Meskipun begitu masih terdapat kekurangan disetiap kategorinya. Dalam kategori lingkungan kerja fisik yang dirasakan masih kurang terutama pada indikator komunikasi. Sementara pada kategori lingkungan nonfisik, indikator kompensasi harus lebih ditingkatkan lagi agar pemberian kompensasi kepada karyawannya diberikan secara adil dan merata.</li> <li>• Berdasarkan hasil analisis secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan Employee Engagement terhadap Organizational Commitment Anita Phoneshop Baturaja. Dapat disimpulkan bahwa keterlibatan/ keterikatan karyawan di Anita Phoneshop Baturaja sudah</li> </ul>

			<p>cukup kuat. Dalam penelitian ini faktor yang mempengaruhi tingkat Employee Engagement adalah bersedianya karyawan untuk tetap tinggal dan bertahan dalam organisasi.3. Berdasarkan hasil analisis secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Commitment Anita Phoneshop Baturaja. Koefisien determinasi (R<sup>2</sup>) menunjukkan pengaruh Quality Of Work Life dan Employee Engagement terhadap Organizational Commitment sebesar 70,1% sedangkan sisanya 29,9% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disebutkan dalam penelitian ini yaitu motivasi, turnover intention, kepuasan kerja, pengembangan karir dan lain-lain (Mowday, dalam Yusuf dan Syarif, 2017:35).</p>
8	<p>(Lilian M. de Menezes, Ana B. Escrig-Tena, 2023). <i>“Performance measurement systems in the health and care sector: Are targets and monitoring additional demands or resources for employees?”</i>.</p>	Kuantitatif	<p>Sistem pengukuran kinerja tidak dianggap sebagai sumber daya atau tuntutan tambahan. Menetapkan banyak target dan fokus pada produktivitas dapat menyebabkan hasil negatif bagi karyawan, karena hal ini berkorelasi positif dengan persepsi terhadap tuntutan pekerjaan, dan berkorelasi negatif dengan kesejahteraan karyawan. Namun, pemantauan kinerja keuangan dan pemantauan kinerja karyawan mungkin bermanfaat bagi para manajer, karena hal ini berhubungan positif dengan persepsi karyawan terhadap pengendalian pekerjaan dan manajemen suportif, yang berkorelasi positif dengan kepuasan kerja dan komitmen organisasi dan, secara negatif, dengan kecemasan. Secara</p>

			keseluruhan, kritik umum terhadap sistem pengukuran kinerja dalam layanan kesehatan dipertanyakan.
--	--	--	--

Sumber: Beberapa Jurnal Penelitian

Berdasarkan beberapa penelitian terdahulu dapat disimpulkan bahwa terdapat kesamaan yaitu sistem pengukuran kinerja telah menjadi landasan dalam manajemen organisasi, masih terdapat keraguan akan manfaatnya. Kritik terhadap sistem ini sering kali berfokus pada target yang tidak realistis atau ambigu, evaluasi kinerja yang tidak terhubung dengan tujuan organisasi, perilaku tidak etis yang muncul dalam upaya pencapaian target, dan ukuran kinerja yang kurang bermakna bagi karyawan. Sedangkan yang menjadi pembeda antara penelitian terdahulu dengan penelitian terbaru ialah sistem pengukuran kinerja yang diterapkan tidak hanya sebagai alat pemantau saja, namun bersamaan dengan penentuan benefit yang diterima oleh pegawai.

## **2.2 Kajian Teori**

### **2.2.1. Sistem Pengukuran Kinerja**

Sistem pengukuran kinerja berkaitan dengan seperangkat metrik yang digunakan untuk mengukur efisiensi dan efektivitas tindakan (Neely *et al.*, 2005). Berdasarkan Melnyk et al. (2014), pengukuran kinerja adalah salah satu dari dua komponen manajemen kinerja yang melibatkan penetapan tujuan, pengumpulan, dan analisis data kinerja. Ditempat kerja sistem pengukuran kinerja bertujuan untuk mengidentifikasi apa yang harus diukur, mendukung pengendalian organisasi serta melibatkan penetapan tujuan, pengembangan ukuran kinerja, pengumpulan, analisis, pelaporan, interpretasi, peninjauan, dan tindakan berdasarkan data kinerja (Smith and Bititci, 2017). Dari perspektif pengendalian organisasi, sistem pengukuran kinerja menyerupai sistem pengendalian teknis yang berfokus pada perencanaan, pengukuran kinerja, target dan pemantauan kinerja (Smith and Bititci, 2017; Garengo and Betto, 2022; Ojiako et al., 2022).

#### **2.2.1.1. Indikator Sistem Pengukuran Kinerja**

Sistem pengukuran kinerja memiliki beberapa indikator sebagai berikut (Smith and Bititci, 2017; Garengo and Betto, 2022; Ojiako et al., 2022):

1. Perencanaan

Perencanaan adalah proses merumuskan langkah-langkah atau tindakan yang akan diambil untuk mencapai tujuan tertentu. Ini melibatkan identifikasi tujuan, penentuan

sumber daya yang diperlukan, dan penyusunan rencana atau strategi untuk mencapai tujuan tersebut.

## 2. Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja melibatkan penilaian terhadap sejauh mana suatu organisasi, individu, atau proses mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pengumpulan data, analisis data tersebut, dan interpretasi hasilnya untuk mengevaluasi efektivitas dan efisiensi.

## 3. Target

Target adalah hasil yang diinginkan atau tujuan yang ingin dicapai. Ini bisa berupa pencapaian tertentu dalam jangka waktu tertentu atau standar yang harus dipenuhi untuk mencapai keberhasilan dalam suatu tugas atau proyek.

## 4. Pemantauan kinerja adalah proses mengawasi dan mengevaluasi kemajuan terhadap pencapaian tujuan atau target yang telah ditetapkan. Ini melibatkan pemantauan secara teratur terhadap kinerja aktual dan membandingkannya dengan target yang telah ditetapkan untuk menentukan apakah perlu dilakukan penyesuaian atau perbaikan.

### **2.2.1.2. Pengertian E-Kinerja**

E-Kinerja merupakan aplikasi web yang menganalisis kebutuhan kerja, beban kerja, dan beban kerja satuan kerja organisasi. Digunakan sebagai dasar penghitungan efisiensi kerja dan pemberian insentif kerja berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 14 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja. Dalam konteks penerapan E-kinerja, terdapat praktek pemberian insentif yang dikenal sebagai Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Insentif ini ditetapkan berdasarkan parameter norma waktu bekerja yang kemudian dikonversikan menjadi nilai nominal bagi para pegawai (Eka Putri, 2014).

### **2.2.1.3. Tujuan Penerapan E-Kinerja**

Untuk mencapai pemerintahan yang maju dan berorientasi terhadap masyarakat, diperlukan tujuan yang jelas dan spesifik sehingga harapan yang diinginkan dapat menjadi tujuan yang realistis dan bukan sekedar harapan belaka. Hal ini antara lain menjadi tujuan penerapan e-kinerja (Rahmatul Putra dan Frinaldi, 2023):

- 1) Meningkatkan kinerja PNS
- 2) Meningkatkan motivasi kerja PNS
- 3) Menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi
- 4) Meningkatkan disiplin kerja PNS

Untuk mencapai tujuan pemerintah dalam meningkatkan kesejahteraan rakyat, maka diperlukan kontribusi pegawai pemerintah yang bertugas melayani masyarakat (Nur Isnaini, 2018). Maka dari itu dibutuhkan pemantauan hasil kerja pegawai secara berkala oleh pemerintah. Berikut adalah indikator kinerja sasaran dalam penilaian kinerja:

- a. Meningkatkan kualitas pegawai supaya mewujudkan ASN yang professional dan berkualitas. Indikator kinerja sasaran:
  - a. Persentase peningkatan kualitas SDM pegawai ASN melalui diklat
  - b. Persentase kualitas pelaksanaan pembimbingan karir pegawai ASN
- b. Meningkatkan disiplin pegawai ASN. Indikator kinerja sasaran:
  - a. Persentase penurunan perihal pelanggaran disiplin pegawai ASN
- c. Meningkatkan ketertiban data administrasi kepegawaian. Indikator kinerja sasaran:
  - a. Persentase akurasi perkembangan terkini data kepegawaian
- d. Meningkatkan pelayanan administrasi kepegawaian yang totalitas. Indikator kinerja sasaran:
  - a. Persentase kompetensi pegawai ASN
  - b. Persentase penempatan pegawai ASN sesuai dengan analisis jabatan
  - c. Persentase ketepatan waktu kenaikan pangkat pegawai ASN
  - d. Persentase tersedianya dana bantuan tugas belajar dan ikatan dinas

#### **2.2.1.4. Manfaat Penerapan E-kinerja**

Menurut Rivai (2005), pengaruh baik penggunaan e-kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Mengetahui optimalisasi kinerja pegawai ASN
- 2) Mengukur kinerja pegawai ASN
- 3) Jejak digital semua aktivitas pegawai ASN
- 4) Sebagai dasar evaluasi kinerja pegawai, bahan analisa kebutuhan pegawai dan bahan bimbingan sekaligus pengembangan pegawai dan organisasi
- 5) Mengetahui kontribusi pegawaiASN terhadap organisasi
- 6) Mendorong pegawai ASN otodidak dalam melaksanakan tugas supaya tujuan organisasi dapat diraih
- 7) Sebagai salah satu alat ukur tambahan penghasilan pegawai ASN sesuai dengan aktifitas yang dikerjakan

#### **2.2.1.5. Sistem Pengukuran Kinerja Perspektif Islam**

*Islamic human resource* (IHR) konsep berikut didasarkan pada keyakinan terhadap keesaan Allah dan tingkat kesadaran individu yang tertinggi, menekankan pentingnya berserah



diri kepada Allah dan merasa terhubung erat dengan-Nya. Selain memposisikan dirinya seolah-olah melihat Allah yang selalu mengawasinya dalam segala perbuatannya atau bahwa Allah selalu ada di hati setiap individu kapan pun dan di mana pun (Triyuwono, 2000). Sebagaimana ajaran Islam, bekerja adalah bagian dari ibadah. Maka dari itu berdasarkan ajaran Islam, perlu adanya pertimbangan dan pengaturan pekerjaan dengan seksama, agar hasil yang diperoleh halal untuk kehidupannya.

Menurut Syafrizal (2019), terdapat parameter seseorang supaya masuk didalam kategori Islamic human resources apabila telah memenuhi kualifikasi berikut:

- 1) Yakin dan bertakwa kepada Allah SWT. Keimanan dan ketakwaan merupakan faktor dasar kepribadian yang dapat melahirkan pekerja yang bertanggung jawab dan jujur.
- 2) Memiliki kepribadian yang mulia. Iman pekerja akan memancarkan akhlak mulia yang meliputi disiplin, komunikasi, saling menghormati, kemampuan bekerja dengan baik dalam tim, adil dan bijaksana.
- 3) Sehat secara fisik. Setiap pekerja muslim hendaknya mengembangkan kebugaran jasmaninya dengan beragam cara, seperti mengonsumsi makanan halal, pola makan yang baik, olah raga, istirahat, dan kerja seimbang.
- 4) Kesehatan rohani. Termasuk kestabilan mental dalam menghadapi tugas pekerjaan, vitalitas dalam bekerja dan konsisten.
- 5) Trampil. Parameter absolut untuk menetapkan SDM yang berkualitas adalah keterampilan (skills) dalam ruang lingkup pekerjaan yang dihadapinya.

### **2.2.2. Kesejahteraan Pegawai**

Menurut Hasibuan (2001), kesejahteraan karyawan merupakan bonus tambahan (baik berwujud maupun tidak berwujud) yang diberikan berdasarkan kebijakan untuk memelihara dan meningkatkan kondisi fisik dan mental karyawan guna meningkatkan produktivitas.

Menurut Moekijat (1999), kesejahteraan pegawai disebut juga sebagai program tunjangan pegawai dan program lain yang berfokus pada biaya dan mencantumkan pembayaran moneter kepada pegawai.

Pada umumnya setiap lembaga pemerintahan tentu menginginkan pegawainya dapat bekerja dengan baik dan mencapai produktivitas yang tinggi untuk mencapai tujuan instansi tersebut. Di sisi lain, karyawan ingin mendapat kompensasi yang adil, sebanding dengan kontribusinya kepada organisasi. Maka dari itu, terdapat hubungan timbal balik dan saling menguntungkan antara instansi dan pekerja. Imbalan yang diinginkan seperti gaji, upah, maupun bonus tambahan yang biasa disebut tunjangan. Program lembaga pemerintahan yang

memberikan tunjangan tersebut disebut program kesejahteraan (Dananjaya, 2018). Menurut McClelland (1961:63), menyebutkan derajat kebutuhan manusia sebagai berikut:

- 1) *Need for Achievement*, khususnya kebutuhan berprestasi mencerminkan kebutuhan akan rasa tanggung jawab dalam memecahkan persoalan.
- 2) *Need for Affiliation*, khususnya kebutuhan berafiliasi, adalah kebutuhan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain dan tidak merugikan orang sekitar.
- 3) *Need for Power*, khususnya kebutuhan akan kekuasaan, merupakan cerminan dari keinginan untuk memperoleh kekuasaan dan mempengaruhi orang lain.

Demikian pula menurut Abraham Maslow (1973) dalam *On Dominance, Self Esteem and Self Actualization*, hierarki kebutuhan setiap orang didasarkan pada tingkat tertinggi dan paling dasar. Pada tingkat paling bawah, ini terdaftar sebagai kebutuhan biologis dasar. Pada tingkat yang lebih tinggi disertakan kebutuhan akan kesadaran diri.

Menurut UU no 13 tahun 2003 tentang ketenagakerjaan, kesejahteraan karyawan adalah terpenuhinya kebutuhan yang bersifat material atau spiritual, baik dalam hubungan kerja maupun di luar hubungan kerja, yang secara langsung maupun tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas, sehingga pekerja bekerja dalam lingkungan kerja yang aman dan sehat.

Dari definisi di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa program kesejahteraan karyawan adalah suatu layanan tambahan yang diberikan oleh tempat kerja untuk membantu karyawan memenuhi kebutuhannya. Uang atau tunjangan yang diberikan dalam bentuk selain gaji atau upah langsung dan bukan merupakan hasil kerja karyawan tersebut.

#### **2.2.2.1. Jenis-jenis Program Kesejahteraan Pegawai**

Jenis-jenis kesejahteraan yang dikasih oleh tempat bekerja adalah finansial dan non finansial yang sifatnya ekonomis, juga tidak lupa memberikan fasilitas dan pelayanan. Pemberian fasilitas perlu dirancang dengan sebaik-baiknya agar bermanfaat dalam menunjang tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat. Menurut Salam (2014) ada 3 bentuk program kesejahteraan karyawan yaitu:

1. Program Kesejahteraan Karyawan bersifat Ekonomis

Menurut Ardana dkk (2012), program kesejahteraan yang bersifat ekonomis dirancang dan dilaksanakan untuk menjaga keamanan finansial dari para pekerja, selaras bahwa di dunia ini tidak ada yang kekal, maka memiliki pegangan dalam keraguan merupakan hal yang sangat baik. Untuk itulah dirancang program-program

yang antara lain juga digunakan untuk mengantisipasi realitas yang tidak diinginkan. Sedangkan Moekijat (2010) berpendapat bahwa program ini bertujuan untuk memberikan suatu tambahan finansial diatas gaji pokok dan pembiayaan penyemangat serta pemberian tambahan lainnya.

Kesimpulan dari uraian diatas bahwa program kesejahteraan karyawan yang sifatnya ekonomis adalah program yang dikasih dan dirancang untuk melindungi keamanan finansial karyawan. Indikator program kesejahteraan karyawan yang bersifat finansial antara lain (Salam, 2014):

1) Asuransi

Asuransi adalah suatu bentuk perlindungan finansial yang memberikan kompensasi atau pembayaran atas kerugian, cedera, atau kerusakan tertentu yang mungkin terjadi pada aset atau individu tertentu. Ini dilakukan dengan membayar premi secara berkala kepada perusahaan asuransi, yang kemudian akan memberikan pembayaran atau manfaat tertentu jika risiko yang dijamin terjadi.

2) Program pensiun

Program pensiun adalah suatu program atau skema yang diselenggarakan oleh pemerintah, perusahaan, atau institusi keuangan yang memberikan manfaat finansial kepada individu yang telah mencapai usia pensiun atau memenuhi syarat tertentu. Program ini biasanya melibatkan kontribusi dari pihak yang berpartisipasi, seperti pegawai atau perusahaan, yang akan dikelola dan diinvestasikan untuk memberikan pendapatan atau manfaat finansial di masa pensiun.

3) Tunjangan

Tunjangan kinerja adalah kompensasi tambahan atau insentif yang diberikan kepada individu atau kelompok sebagai penghargaan atas pencapaian atau kinerja yang luar biasa dalam pekerjaan mereka. Tunjangan ini bisa berupa bonus tunai, penghargaan non-keuangan, atau manfaat tambahan lainnya yang diberikan sebagai stimulan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas.

2. Program Kesejahteraan berupa kegiatan diluar tempat kerja

Kegiatan diluar tempat kerja diperlukan bagi karyawan, karena para pekerja tersebut telah bekerja setiap harinya, sehingga untuk mencegah ketegangan atau stress maka karyawan layak untuk menjernihkan pikiran sejenak (Salam, 2014). Program yang dapat dilakukan antara lain:

1) Program Olah Raga

Program ini dianggap dapat menjaga kebugaran atau bisa meningkatkan prestasi kerja.

2) Acara sosial

Acara ini dapat meliputi darmawisata, donor darah, *family gathering* maupun acara keagamaan (Sulistyaningsih, 2007).

3. Program Kesejahteraan Karyawan bersifat Fasilitatif

Menurut Fitriana (2020), pelayanan fasilitatif adalah kegiatan yang secara wajar dilakukan karyawan dalam kesehariannya. Sedangkan menurut Moekijat (2010), program fasilitatif ini adalah pelayanan yang biasanya sangat dibutuhkan oleh pegawai-pegawai dan mereka akan berusaha memenuhi sendiri apabila perusahaan tidak memberikan fasilitas tersebut.

Kesimpulannya bahwa program kesejahteraan yang bersifat fasilitatif adalah sarana yang diberikan tempat kerja dan bermanfaat bagi karyawan dalam kehidupan sehari-harinya. Yang termasuk dalam jenis program kesejahteraan karyawan yang bersifat fasilitatif antara lain:

- 1) Tempat ibadah
- 2) Rumah sakit
- 3) Sarana olahraga
- 4) Tempat tinggal
- 5) Kredit rumah
- 6) Tempat makan
- 7) Pelayanan kesehatan
- 8) Fasilitas transportasi, dll

Ada juga pendapat lain yang menjelaskan terkait jenis-jenis program kesejahteraan karyawan. Menurut Hariandja (2009), klasifikasi dari program kesejahteraan ini adalah:

- 1) *Time-off benefit* yang meliputi hari-hari sakit, liburan, cuti, dan alasan-alasan lain
- 2) Jaminan terhadap resiko ekonomi
- 3) Program-program pelayanan yang meliputi program rekreasi, kantin, perumahan, beasiswa, pendidikan, fasilitas pembelian, konseling finansial dan legal, dan lain-lainnya
- 4) Tunjangan-tunjangan yang diharuskan oleh undang-undang

Menurut Hasibuan (2005), turut menyatakan jenis-jenis kesejahteraan karyawan seperti yang terdapat didalam tabel dibawah ini:

**Tabel 2.2**  
**Jenis-jenis Kesejahteraan Karyawan menurut Hasibuan**

No.	Ekonomis	Fasilitas	Pelayanan
1	Uang pensiun	Mushola/masjid	Puskesmas/Dokter
2	Uang makan	Kantin	Jemputan karyawan
3	Uang transport	Olahraga	Penitipan bayi
4	Uang lebaran/Natal	Kesenian	Bantuan hukum
5	Bonus/Gratifikasi	Pendidikan/seminar	Penasihat keuangan
6	Uang duka kematian	Cuti & cuti hamil	Asuransi
7	Pakaian dinas	Koperasi	Kredit rumah
8	Uang pengobatan	Izin	

Sumber: Hasibuan (2005)

#### **2.2.2.2. Tujuan dan Manfaat Pemberian Kesejahteraan Pegawai**

Program kesejahteraan yang dikasih oleh perusahaan, lembaga atau organisasi pada pegawainya diharapkan bermanfaat, sehingga dapat mendukung tercapainya tujuan perusahaan yang efektif. Program kesejahteraan karyawan alangkah baiknya sesuai dengan ketentuan yang telah disepakati oleh perusahaan dan tidak melanggar peraturan pemerintah. Adapun tujuan program kesejahteraan pada pegawai menurut Hasibuan (2007) adalah:

- 1) Untuk menumbuhkan rasa loyal dan ketertarikan karyawan pada perusahaan
- 2) Memberikan ketentraman dan kecukupan kebutuhan bagi karyawan beserta keluarganya
- 3) Memotivasi semangat dalam bekerja, disiplin dan produktifitas karyawan
- 4) Menurunkan tingkat absensi dan *labour turnover* karyawan
- 5) Menciptakan lingkungan dan lingkungan kerja yang baik serta nyaman
- 6) Membantu lancarnya karyawan bekerja untuk mencapai tujuan
- 7) Menjaga kesehatan dan meningkatkan kualitas karyawan
- 8) Mengefektifkan pengadaan karyawan
- 9) Membantu melaksanakan program pemerintah dalam meningkatkan kualitas manusia Indonesia
- 10) Meminimalisir kecelakaan dan kerusakan peralatan perusahaan
- 11) Meningkatkan status sosial karyawan beserta keluarganya

Menurut Fitriana (2020) tujuan pemberian kesejahteraan (fringe benefit) adalah untuk menumbuhkan rasa nyaman sehingga karyawan betah untuk tetap diperusahaan tersebut dalam jangka waktu yang lama. Pemberian kesejahteraan yang diberikan sangat berpengaruh dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan fisik mental karyawan beserta keluarganya. Pelaksanaan dan pengadaan kesejahteraan karyawan harus seimbang dengan manfaatnya. Manfaat tersebut harus memberikan benefit bagi perusahaan/organisasi dan karyawan.

### **2.2.2.3. Prinsip-prinsip Pelaksanaan Program Kesejahteraan Pegawai Dengan Kompensasi Langsung**

Agar tujuan dari pelaksanaan program kesejahteraan tersebut dapat diraih, ketika pelaksanaannya dibutuhkan pedoman yaitu sebagai berikut:

- 1) Program benefit hendaknya bisa memuaskan kebutuhan yang nyata  
Sering ditemukan program kesejahteraan karyawan yang telah dibuat tidak dapat dimanfaatkan oleh karyawan, bahkan menimbulkan rasa tidak senang atau hanya sejumlah kecil karyawan yang dapat menikmati. Atau bisa juga terjadi saat fasilitas telah dibeli dan instruktur telah disediakan, tetapi pada waktunya hanya sedikit yang dapat memanfaatkannya. Keadaan ini harus dicegah dengan menanyakan terlebih dahulu fasilitas apa saja yang sekiranya dibutuhkan oleh karyawan
- 2) Dibatasi pada kegiatan-kegiatan yang lebih efektif dijalankan oleh kelompok dari pada secara individu  
Contohnya pelaksanaan program asuransi. Asuransi jiwa yang dibeli secara berkelompok, maka harganya bisa lebih rendah dibandingkan dengan harga perseorangan
- 3) Menggunakan dasar seluas mungkin  
Ini berarti bahwa program kesejahteraan karyawan harus bisa dinikmati oleh sebagian besar karyawan perusahaan. Bila program tersebut hanya bermanfaat untuk 10% karyawan saja, maka keberhasilannya diragukan
- 4) Biaya program kesejahteraan hendaknya bisa dihitung dan proporsinya ditentukan secara jelas untuk dasar pembelanjanya  
Prinsip yang terakhir ini mengatakan bahwa biaya program kesejahteraan karyawan harus bisa dihitung dan pembelanjanya ditetapkan dengan baik secara wajar dan realistis (Panggabean, 2002).

#### **2.2.2.4. Perbedaan dan Persamaan Antara Kesejahteraan Pegawai dengan Kompensasi Langsung (Gaji/Upah)**

Persamaan:

- 1) Gaji/upah dan kesejahteraan karyawan sama-sama merupakan pendapatan bagi karyawan
- 2) Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan karyawan bertujuan yang sama yaitu memenuhi keterikatan karyawan
- 3) Gaji/upah dan kesejahteraan karyawan adalah biaya bagi perusahaan
- 4) Pemberian gaji/upah dan kesejahteraan karyawan dibenarkan oleh peraturan yang legal sehingga bisa dimasukkan dalam neraca fiscal perusahaan

Perbedaan:

- 1) Gaji/upah merupakan hak karyawan yang didasarkan pada hasil kinerjanya sedangkan kesejahteraan karyawan dibayarkan perusahaan berdasarkan kemampuan perusahaan bukan atas kinerja karyawan
- 2) Gaji/upah wajib dibayarkan oleh perusahaan sedangkan program kesejahteraan karyawan diberikan hanya atas kebijaksanaan saja, jadi bukan kewajiban perusahaan dan bisa sewaktu-waktu ditiadakan
- 3) Gaji/upah harus dibayarkan dengan finansial sedangkan program kesejahteraan karyawan diberikan boleh dalam bentuk finansial maupun non finansial
- 4) Gaji/upah waktu dan besarnya tertentu sedangkan kesejahteraan karyawan besarnya tidak tertentu (Hasibuan, 1994)

#### **2.2.2.5. Kesejahteraan Pegawai Perspektif islam**

Kesejahteraan diartikan sebagai terwujudnya kemaslahatan. Kemaslahatan adalah terpeliharanya tujuan syara' (*Maqashid al-Shariah*). Kesejahteraan dalam Islam diukur dengan menggunakan lima indikator yaitu pemeliharaan agama (*hifz al-din*), pemeliharaan jiwa (*hifz al-nafs*), pemeliharaan akal (*hifz al-aql*), pemeliharaan keturunan (*hifz al-nasl*), dan pemeliharaan harta (*hifz al-mal*). Setiap manusia dituntut untuk mempertahankan kehidupannya agar dapat bertahan dengan mencari nafkah sehingga mampu mencukupi kebutuhan dasar dan di luar dasar. Apabila mampu memenuhi kedua kebutuhan tersebut, maka akan dianggap sudah tergolong dalam tingkat sejahtera (Wardani dan Faizah, 2020:1450).

Kesejahteraan didunia dan akhirat sebab manusia tidak hanya hidup di dunia saja, tetapi juga di alam setelah kematian atau kemusnahan dunia (akhirat). Kecukupan materi di dunia ditunjukkan dalam rangka untuk memperoleh kecukupan di akhirat. Jika kondisi ideal ini tidak

tercapai maka kesejahteraan diakhirat tentu lebih diutamakan, sebab ini merupakan sesuatu yang abadi dan lebih bernilai dibandingkan kehidupan dunia. (Hasimi, 2020:66). Sebagaimana terdapat dalam Alquran, surah Al-Baqarah ayat 201:

وَمِنْهُمْ مَّنْ يَقُولُ رَبَّنَا آتِنَا فِي الدُّنْيَا حَسَنَةً وَفِي آءِخِرَةِ حَسَنَةً وَقِنَا عَذَابَ النَّارِ (سورة البقرة: 201)  
“Dan di antara mereka ada orang yang berdoa: "Ya Tuhan Kami, berilah Kami kebaikan di dunia dan kebaikan di akhirat dan peliharalah Kami dari siksa neraka”

Keadilan menurut surah Al-Hadid ayat 25 dan Al-Maidah ayat 8:

لَقَدْ أَرْسَلْنَا رُسُلَنَا بِالْبَيِّنَاتِ وَأَنْزَلْنَا مَعَهُمُ الْكِتَابَ وَالْمِيزَانَ لِيَقُومَ النَّاسُ بِالْقِسْطِ وَأَنْزَلْنَا الْحَدِيدَ فِيهِ بَأْسٌ شَدِيدٌ وَمَنْفَعٌ لِلنَّاسِ وَلِيَعْلَمَ اللَّهُ مَن يَنْصُرُهُ وَرُسُلَهُ بِالْغَيْبِ إِنَّ اللَّهَ قَوِيٌّ عَزِيزٌ (سورة المائدة: 25).

“Sesungguhnya Kami telah mengutus rasul-rasul Kami dengan membawa bukti-bukti yang nyata dan telah Kami turunkan bersama mereka Al Kitab dan neraca (keadilan) supaya manusia dapat melaksanakan keadilan. Dan Kami ciptakan besi yang padanya terdapat kekuatan yang hebat dan berbagai manfaat bagi manusia, (supaya mereka mempergunakan besi itu) dan supaya Allah mengetahui siapa yang menolong (agama)Nya dan rasul-rasul-Nya padahal Allah tidak dilihatnya. Sesungguhnya Allah Maha Kuat lagi Maha Perkasa”

يَأَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوْمِينَ لِلَّهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ وَاتَّقُوا اللَّهَ ءَ إِنَّ اللَّهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (سورة الحديد: 25).

“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”

Surah al-Hadid ayat 25 di atas, dipahami bahwa Alquran sebagai *Kitabullah* ternyata merupakan neraca keadilan bagi setiap manusia, sehingga manusia yang telah melaksanakan syariat Islam secara menyeluruh (*kaffah*) maka akan termasuk manusia yang telah melaksanakan keadilan secara sempurna (Yusuf, 2017). Manusia sempurna hanya ada pada diri Rasulullah Saw dan beliau telah melaksanakan seluruh ajaran yang terdapat dalam Alquran termasuk prinsip-prinsip keadilan. Pada surah al-Maidah ayat 8 pengertian adil lebih dekat kepada taqwa sehingga kesejahteraan dan keadilan dalam Islam menjadi satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan (Lubis dkk., 2023).

Kesejahteraan pada umumnya merupakan tercapainya rasa aman, damai dan bahagia. Sedangkan dalam pandangan islam kesejahteraan tidak hanya dinilai dengan ukuran materi tetapi juga dinilai dengan ukuran non material. Kesejahteraan juga tidak hanya diukur dari segi ekonomi melainkan dari segi *Maqashid Syariah*. Allah Subhanahu Wa Ta'ala telah menjadikan



agama sebagai *Dinul kamil* atau agama yang sempurna. Islam telah mengatur segala aspek dalam kehidupan, dengan hal ini dikatakan bahwa kandungan *Maqashid Syariah* adalah kemaslahatan umat bersama yakni terpenuhinya lima unsur kehidupan, yaitu terlindunginya agama, jiwa, akal, keturunan dan juga harta (Setiyawati dan Oktafia, 2021:2).

### **2.2.3. Komitmen Organisasi**

Komitmen ini adalah bentuk dari sikap yang ditunjukkan karyawan. Mereka berkeinginan bersama perusahaan mencapai tujuan (Putra dan Darmawan, 2022). Komitmen organisasi merupakan situasi yang terjadi pada lingkungan kerja, dimana karyawan memihak kepada organisasi dan bekerja sama untuk mencapai tujuan (Fischer and Mansell, 2009). Komitmen organisasi mencakup rasa yakin dan menerima arah dan tujuan organisasi; kesediaan memberikan kontribusi dan bersedia untuk terus bekerja dengan organisasi (Porter *et al.*, 1976; Suliman dan AlJunaibi, 2010).

Komitmen dan keterlibatan karyawan telah berkembang sebagai konstruksi penting dalam penelitian organisasi karena hubungan positif mereka dengan perilaku karyawan, yang mendorong retensi perusahaan serta kinerja (Chalofsky and Krishna, 2009). Dengan adanya komitmen organisasi, alam bawah sadar dari karyawan akan menuntun pada tindakan untuk melakukan pekerjaan yang lebih baik agar tujuan perusahaan terpenuhi (Mardikaningsih, 2021). Menurut Gunawan (2015), komitmen organisasi adalah sikap yang mencerminkan sejauh mana seseorang individu mengenal dan terikat pada organisasinya

Menurut Gibson *et al*, (1997) komitmen organisasi adalah identifikasi rasa dan keterlibatan loyalitas yang diungkapkan oleh pekerja terhadap organisasinya atau unit organisasi. Komitmen organisasional ditunjukkan dalam sikap penerimaan, keyakinan yang kuat terhadap nilai-nilai dan tujuan sebuah organisasi, begitu juga adanya dorongan yang kuat untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi demi tercapainya tujuan organisasi. Terdapat tiga komponen komitmen organisasi yaitu *Affective commitment*, *Continuance commitment* dan *Normative commitment* (Kharisma P dkk., 2021):

1. *Affective Commitment*, terjadi apabila karyawan ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional.
2. *Continuance Commitment*, muncul apabila karyawan tetap bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungankeuntungan lain atau karena karyawan tersebut tidak menemukan pekerjaan lain.

3. *Normative Commitment*, timbul dari nilai-nilai dalam diri karyawan. Karyawan bertahan menjadi anggota organisasi karena adanya kesadaran bahwa komitmen terhadap organisasi merupakan hal yang seharusnya dilakukan.

#### **2.2.3.1. Indikator Komitmen Organisasi**

Menurut Lincoln dan Bashaw (2001) dalam Yusuf dan Syarif (2017), komitmen organisasi memiliki tiga indikator yaitu:

1. Kemauan karyawan, dimana adanya keinginan karyawan untuk mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi
2. Kesetiaan karyawan, yang mana karyawan berkeinginan untuk mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi
3. Kebanggaan karyawan, ditandai dengan karyawan merasa bangga telah menjadi bagian dari organisasi yang diikutinya dan merasa bahwa organisasi tersebut telah menjadi bagian dalam hidupnya

#### **2.2.3.2. Komitmen Organisasi Perspektif Islam**

Dalam bahasa Arab kata komitmen terdapat beberapa kata, diantaranya adalah kata *wa'd*, *ahd* dan *mithaq*. Meski dalam tiap kata tersebut memiliki makna tersendiri namun ketiga kata tersebut memiliki makna yang hampir sama, yakni “janji dan perjanjian”. Ketiga kata tersebut akan dijabarkan sebagai berikut (Malik dkk., 2021):

1. *Al-wa'd* adalah janji yang merupakan suatu keharusan yang sangat kokoh, Allah sangat sering menggunakan *al-wa'd* sebagai ancaman agar benar benar menancap dalam hati para manusia, karena memang janji-Nya adalah suatu hal yang sangat penting, dan tidak akan ada orang yang sehat berani menggugat hal tersebut (Al-Ma'rif, 2012). Menurut istilah, *wa'd* adalah mengikat bagian-bagian melalui ijab dan qabul yang sesuai dengan syariah atau ketentuan agama (Hosen, M. N., 2004).
2. *Al-ahd* diartikan sebagai wasiat. Sedangkan wasiat itu sendiri kadang yang dimaksud adalah mengadakannya. Dan kadang dimaksudkan sesuatu yang diwasiatkan (dipesankan). Seperti orang mengatakan, “*saya pesankan dia mengerjakan atau menjaganya*”. Dalam hal itu bisa terjadi timbal balik antara kedua belah pihak dan disebut *mu'ahadah* (saling berjanji). Tetapi adakalanya hanya dari satu pihak saja, yaitu dia berjanji kepadamu tentang sesuatu, atau mengharuskan kamu berbuat sesuatu (Al-Maraghi, A. M., 1992).

3. *Mithaq* kata ini berarti perjanjian yang merupakan kebulatan tekad yang kukuh dan bersungguh-sungguh para pihak yang terkait untuk memenuhi kewajiban dari sebuah akad (kontrak) tersebut, dan ia memiliki derajat yang lebih tinggi dibandingkan akad (kontrak) biasa, contohnya perjanjian umat muslim dengan bangsa-bangsa yang lain serta akad pernikahan. Kata *mithaq* berasal dari kata *wathiqa* yang berarti percaya, sedangkan *mithaq* adalah perjanjian. Artinya dalam komitmen (perjanjian) yang disebutkan dengan kata *mithaq* memiliki sebuah kepercayaan antara kedua belah pihak (Yasardin, 2018).

## **2.3 Hubungan Antar Variabel**

### **2.3.1. Hubungan Antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Kesejahteraan Pegawai**

Penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dkk (2022) sistem pengukuran kinerja merupakan suatu proses pencatatan dan pengukuran kinerja aktivitas berorientasi misi melalui output pada bentuk produk atau jasa. Dan sistem pengukuran kinerja bisa menyerahkan berita yang bermanfaat secara eksklusif buat pengambilan keputusan sang manajer lantaran berita (*input*) yang bisa menaruh manajer sebuah prediksi bagaimana keadaan lingkungan, sebagai akibatnya bisa merogoh keputusan alternatif (*output*) yg lebih baik yg nantinya akan berdampak positif (*impact*) dalam peningkatan kinerja manajerial (*benefit*). Ketika sistem pengukuran kinerja semakin baik maka akan semakin tinggi juga kinerja manajerial. Berdasarkan sistem pengukuran kinerja yang strategis akan menaruh berita yang lebih relevan dan khusus pada proses pengambilan keputusan sebagai akibatnya kinerja manajerial bisa semakin tinggi. Sistem Pengukuran Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial.

Penelitian yang dilakukan oleh Menezes dan Escrig-Tena (2023) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja tidak dianggap sebagai sumber daya atau tuntutan tambahan. Menetapkan banyaknya target dan fokus produktifitas dapat menyebabkan hasil negatif bagi karyawan, karena hal ini berpengaruh positif dengan persepsi terhadap tuntutan pekerjaan dan berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan.

H1: Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap kesejahteraan pegawai.

### **2.3.2. Hubungan Antara Sistem Pengukuran Kinerja dengan Komitmen Organisasi**

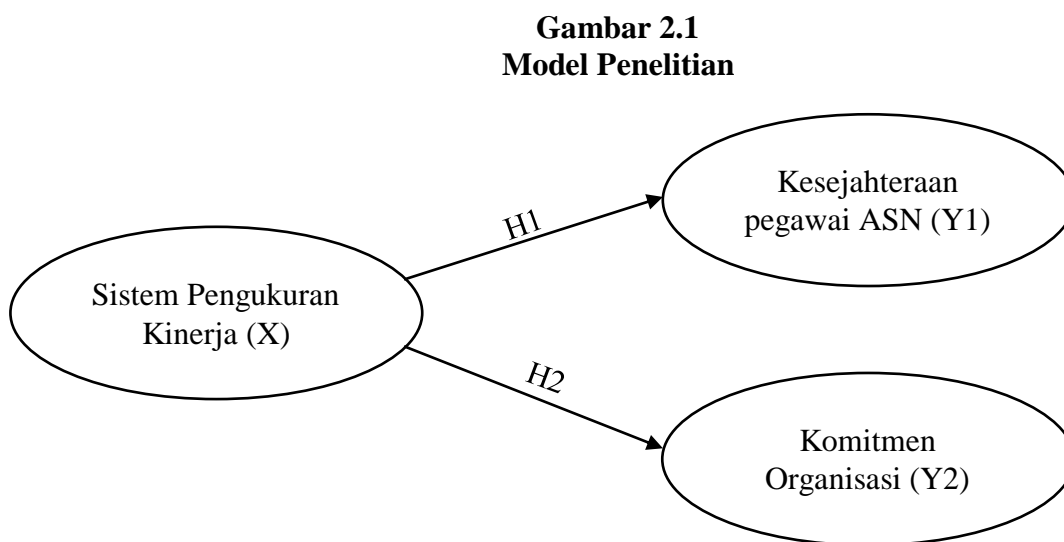
Penelitian yang dilakukan Hopwood (1972) dan Otley (1978) menunjukkan bahwa pengukuran kinerja mempengaruhi tidak hanya sikap karyawan seperti komitmen organisasi, tetapi juga persepsi mereka tentang keadilan dalam proses evaluasi dan kepuasan kerja mereka.

Penelitian yang dilakukan Ahmad dan Bawono (2021) menunjukkan bahwa Pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena pengukuran kinerja pada dasarnya menilai pencapaian atas tugas para karyawannya yang ditugaskan secara finansial maupun nonfinansial, hal itu tidak menaikkan rasa komitmen karyawannya terhadap perusahaannya.

H2: Sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif terhadap komitmen organisasi.

## 2.4 Model Penelitian

Dari teori-teori yang telah diuraikan di atas, maka dapat dibuat sebuah model penelitian dalam suatu bentuk atau model konsep sebagai berikut:



Sumber data diolah 2023

1. Variabel X (sistem pengukuran kinerja) mempunyai pengaruh terhadap variable Y1 (kesejahteraan pegawai ASN).
2. Variabel X (sistem pengukuran kinerja) mempunyai pengaruh terhadap variable Y2 (komitmen organisasi).

## 2.5 Hipotesis

Berdasarkan latar belakang dan masalah yang ada maka penulis merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Terdapat pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai ASN.
2. Terdapat pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi.

## **BAB III**

### **METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Jenis dan Pendekatan Penelitian**

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Metode kuantitatif adalah salah satu jenis penelitian yang spesifiknya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Analisis data kuantitatif dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan statistic, baik yang deksriptif maupun yang inferensial tergantung tujuannya (Faiz, 2023).

#### **3.2 Lokasi Penelitian**

Penelitian ini dilakukan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM, Jl. Panglima Sudirman No. 507, Pesanggrahan, Kec. Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65314.

#### **3.3 Populasi dan Sampel**

Populasi adalah himpunan yang lengkap dari satuan atau individu yang karakteristiknya ingin diketahui (Faiz, 2023). Pada penelitian ini populasi yang digunakan 45 pegawai ASN. Sampel adalah bagian dari populasi yang ingin diteliti (Priyono, 2008). Pada penelitian ini penggunaan sampel yang akan digunakan adalah 45 pegawai ASN.

#### **3.4 Teknik Pengambilan Sampel**

Dalam penelitian ini pengambilan sampel memakai *Non Probability Sampling*. Jenis *Non Probability Sampling* yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau sering disebut juga sensus, Menurut Sugiyono (2018) sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel.

#### **3.5 Data dan Jenis Data**

Data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang dikumpulkan secara langsung oleh peneliti. Dalam penelitian ini data dikumpulkan menggunakan metode angket. Sedangkan data sekunder merupakan data yang tidak dikumpulkan peneliti secara langsung melainkan diambil dari berbagai dokumen cetak ataupun elektronik (Faiz, 2023).

#### **3.6 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah cara yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data penelitian. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan instrument atau alat, yaitu angket yang berisi pertanyaan yang harus dijawab responden. Angket sebagai alat

pengumpul data umumnya terdiri dari serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang digunakan untuk mengumpulkan informasi penelitian yang dikehendaki (Faiz, 2023).

### **3.6.1 Observasi**

Observasi adalah metode penelitian yang melibatkan pengamatan langsung untuk memperoleh data empiris yang akurat dan kontekstual. Melalui observasi, peneliti dapat memahami perilaku, interaksi, dan komunikasi terhadap objek penelitian yang bersangkutan. Metode ini membantu memvalidasi data dari sumber lain, mengidentifikasi variabel baru, mengembangkan hipotesis, dan mendokumentasikan perubahan dari waktu ke waktu.

### **3.6.2 Wawancara**

Wawancara adalah metode penelitian yang melibatkan interaksi langsung antara peneliti dan responden untuk mengumpulkan data mendalam dan detail. Melalui wawancara, peneliti dapat menggali informasi yang mendalam tentang pengalaman, pandangan, dan perasaan responden, yang sering kali tidak terungkap melalui metode penelitian lain. Metode ini fleksibel, memungkinkan penyesuaian pertanyaan untuk mendapatkan informasi yang lebih relevan dan detail.

### **3.6.3 Dokumentasi**

Dokumentasi adalah metode penelitian yang melibatkan pengumpulan, analisis, dan interpretasi dokumen tertulis, visual, atau digital terkait dengan subjek yang diteliti. Dokumentasi menyediakan data historis dan kontekstual yang kaya, membantu peneliti mengonfirmasi temuan, mengidentifikasi tren, dan menyusun narasi komprehensif tentang subjek penelitian. Metode ini memberikan bukti yang dapat diandalkan dan terverifikasi dari berbagai sumber.

### **3.6.4 Angket**

Kuesioner merupakan salah satu cara pengumpulan data dengan memberikan daftar pertanyaan kepada responden dan responden yang bersangkutan dipersilahkan menjawab sendiri (Sumarsono, 2004). Metode penskoran yang digunakan dalam kuesioner menggunakan Skala Likert. Menurut Sugiyono (2005), Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial yang diukur dengan lima pilihan jawaban yaitu Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS).

**Tabel 3.1**  
**Skala Likert dan Bobot Nilai Jawaban Responden**

<b>Keterangan</b>	<b>Bobot Nilai</b>
Sangat Setuju (SS)	<b>5</b>
Setuju (S)	<b>4</b>
Netral (N)	<b>3</b>
Tidak Setuju (TS)	<b>2</b>
Sangat Tidak Setuju (STS)	<b>1</b>

Sumber diolah 2023

### 3.7 Definisi Operasional Variabel

**Tabel 3.2**  
**Definisi Operasional Variabel**

<b>Variabel</b>	<b>Indikator</b>	<b>Item</b>	<b>Sumber</b>
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	1. Perencanaan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Tujuan dan sasaran</li> <li>2. Integritas tujuan strategis dalam perencanaan</li> </ol>	(Smith and Bititci, 2017; Garengo and Betto, 2022; Ojiako et al., 2022)
	2. Pengukuran kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Implementasi metode pengukuran kinerja</li> <li>2. Metode pengukuran kuantitatif</li> </ol>	
	3. Target	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kuantitas target</li> <li>2. Relevansi target dengan tujuan organisasi</li> </ol>	
	4. Pemantauan kinerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Evaluasi kinerja</li> <li>2. Umpan Balik terhadap pencapaian target</li> </ol>	
	5. Norma waktu	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Konversi menjadi tambahan</li> </ol>	(E-kinerja)

Variabel	Indikator	Item	Sumber
		<p>penghasilan pegawai</p> <p>2. Batasan waktu untuk mencapai setiap target</p>	
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	1. Kesejahteraan yang bersifat ekonomis	<p>1. Asuransi</p> <p>2. Program pensiun</p> <p>3. Tunjangan kinerja</p>	Salam (2014)
Komitmen Organisasi (Y2)	1. Kemauan karyawan	<p>1. Mengusahakan agar tercapainya kepentingan organisasi</p> <p>2. Inisiatif dalam tugas organisasi</p>	Yusuf dan syarif (2017)
	2. Kesetiaan karyawan	<p>1. Mempertahankan keanggotaannya untuk terus menjadi salah satu bagian dari organisasi</p> <p>2. Partisipasi dalam kegiatan organisasi di luar tugas pekerjaan</p>	
	3. Kebanggaan karyawan	<p>1. Merasa bangga menjadi bagian dari organisasi</p> <p>2. Pengakuan dan penghargaan dari organisasi</p>	

Sumber data diolah 2023

### 3.8 Analisis Data

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis PLS (*Partial Least Square*). *Partial Least Square* (PLS) merupakan metode analisis yang *powerfull* dan sering disebut sebagai *soft modeling*, karena meniadakan asumsi-asumsi OLS (*Ordinary Least*



*Square*) regresi seperti data harus terdistribusi secara normal secara multivariate dan tidak adanya problem multikolinieritas antar variabel eksogen, PLS juga digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten, juga untuk mengkonfirmasi teori. Model penelitian dalam SmartPLS dibedakan menjadi dua, yaitu *outer* model (Measurement) dan *inner* model (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

Cara kerja PLS diantaranya sebagai berikut (Supriyanto dan Ekowati, 2019):

1. Spesifikasi Model

- a. *Measurement Model*

- b. Menspesifikasi model

- c. *Weight relation*, digunakan untuk memperkirakan nilai dari variabel laten.

2. Evaluasi Model Pengukuran

Evaluasi model pengukuran terdiri dari:

- a. *Loading Factor* dimana nilai dari *loading factor* ini  $>0.50$ .

- b. *Composite Reliability*  $>0.70$ .

- c. Validitas diskriminan. Akar AVE harus menghasilkan nilai  $>$  dari korelasi antar variabel.

3. Model Struktural

Model ini dievaluasi menggunakan *R-square*

4. Uji Hipotesis

Menggunakan metode *resampling Bootstrap*, dengan melihat nilai koefisien parameter dan nilai signifikansi t statistic.

### **3.8.1. Measurement (Outer Model)**

Measurement Model digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrumen. Menurut Cooper dan Schindler (2006:53) uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur. Sedangkan uji reabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pertanyaan dalam kuesioner atau instrumen penelitian (Haryono, 2016).

### **3.8.2. Model Struktural (Inner Model)**

Model hipotesis dalam inner model akan diuji melalui path coefficient, t-statistic dan r-squared value. *Path coefficient* dilakukan untuk menunjukkan adanya pengaruh langsung antar variabel, sedangkan t-statistic menunjukkan hasil pengujian hipotesis signifikan jika nilai t statistik lebih besar dari 1,96 (significance level 5%) atau lebih besar dari 1,65 (significance

level 54 Variabel Prediktor 10%) untuk masing-masing hubungan jalurnya. Kemudian nilai *R Square (Determinant Coefficient)* menunjukkan besarnya pengaruh antar variabel (Duryadi, 2021).

### **3.9 Uji Validitas**

Validitas berasal dari bahasa Inggris *validity* yang berarti keabsahan. Dalam penelitian, keabsahan sering dikaitkan dengan instrumen atau alat ukur. Suatu alat ukur dikatakan valid atau mempunyai nilai validitas tinggi apabila alat ukur tersebut memang dapat mengukur apa yang hendak kita ukur (Faiz, 2023). Dalam penelitian ini, untuk menilai uji validitas menggunakan outer model, yaitu *convergent validity*. Pengujian *convergent validity* dari pemeriksaan individual item reliability dapat dilihat dari nilai *standardized loading factor*. *Standardized loading factor* menggambarkan besarnya korelasi antar setiap item pengukuran (indicator) dengan konstruksinya. Dapat dikatakan memenuhi *convergent validity* jika nilai outer loading lebih dari 0,7. Selain loading factor, nilai *Average Variance Extracted (AVE)* juga menjadi ukuran dalam menilai *convergent validity*. Ukuran *convergent validity* dapat dikatakan baik jika nilai minimal AVE adalah 0,5 (Haryono, 2016).

### **3.10 Uji Reliabilitas**

Reliabilitas juga berasal dari bahasa Inggris *reliability* yang berarti kemantapan suatu alat ukur. Jika alat ukur tersebut digunakan untuk melakukan pengukuran secara berulang. Reliabilitas mencerminkan ketepatan instrumen penelitian yang digunakan dalam mengukur dan menggali informasi yang diperlukan (Faiz, 2023). Penelitian menggunakan *Cronbach's Alpha* untuk mengukur tingkat reliabilitas variable penelitian dari masing-masing item dalam suatu tabel, dimana instrumen yang dipakai dalam variabel dikatakan reliabel apabila memiliki *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,6 (Wijaya, 2017).

## **BAB IV**

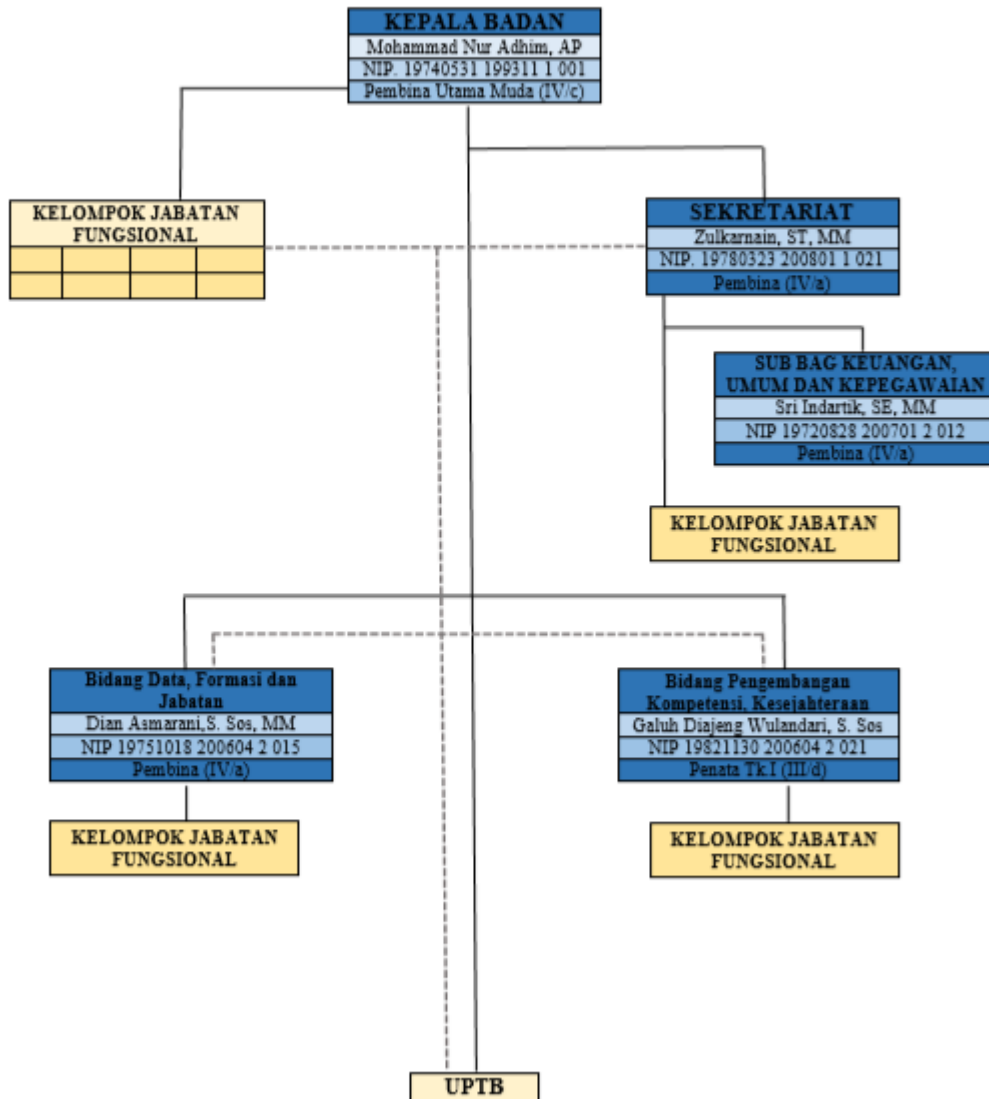
### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Gambaran Lokasi Penelitian Secara Umum**

Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu (BKPSDM) merupakan unsur pelaksana urusan pemerintahan di bidang kepegawaian, pendidikan dan latihan. BKPSDM dalam melaksanakan tugas-tugasnya bertanggungjawab kepada Walikota melalui Sekretaris Daerah. Fungsi yang harus dijalankan oleh BKPSDM Kota Batu sebagai berikut; pertama, melakukan perumusan kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Kedua, untuk merumuskan rencana strategis yang sesuai dengan visi misi Walikota. Ketiga, melakukan penetapan rencana kerja dan anggaran di bidang kepegawaian dan pengembangan sumber daya manusia aparatur sipil negara. Keempat, BKPSDM berfungsi sebagai penyelenggara pembinaan SDM aparatur sipil negara. Keenam, menyelenggarakan administrasi badan. Ketujuh, menyelenggarakan laporan pelaksanaan program dan kegiatan badan.

## GAMBAR 4.1 STRUKTUR ORGANISASI

### BAGAN STRUKTUR ORGANISASI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA BATU



Sumber : BKPSDM 2024

Badan kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu terdiri atas Kepala BKPSDM; Bagian Sekretariat; Bidang Data, formasi, dan jabatan; Bidang Pengembangan Kompetensi, Kesejahteraan, dan Pembinaan; UPT BKPSDM dan Kelompok Jabatan Fungsional. Pada Bagian Sekretariat memiliki 2 sub bagian yakni sub bagian perencanaan dan pelaporan dan sub bagian keuangan, umum & kepegawaian. Pada Bidang Data, Formasi dan Jabatan memiliki 3 sub bidang yakni sub bidang data dan formasi, sub bidang pengangkatan dan jabatan, dan sub bidang kepangkatan dan pemindahan. Bidang Pengembangan Kompetensi, Kesejahteraan dan

Pembinaan memiliki 3 sub bidang yakni sub bidang pengembangan kompetensi, sub bidang pembinaan & pemberhentian, dan sub bidang kesejahteraan & fasilitas kelembagaan profesi. BKPSDM Kota Batu saat ini memiliki 43 pegawai ASN.

Adapun beberapa jasa layanan yang dilakukan oleh BKPSDM Kota batu yang dimana hal tersebut meliputi mengenai kebijakan teknis di bidang kepegawaian, pendidikan dan pelatihan. Secara umum jasa layanan yang tersedia di BKPSDM Kota Batu adalah sebagai berikut:

1. Kenaikan Pangkat
2. Kenaikan Gaji Berkala
3. Pindah Wilayah Kerja
4. Pengajuan Setya Lencana
5. Verifikasi dan Evaluasi Laporan Kinerja Pegawai
6. Cuti Online
7. Pengajuan Pensiun PNS
8. Penyesuaian Ijazah
9. Pemrosesan tugas Belajar
10. Pemrosesan kartu pegawai
11. Pemrosesan diklat Teknis

Dengan adanya pelayanan-pelayanan tersebut dapat meningkatkan tata kelola pemerintahan yang baik, bersih dan akuntabel berorientasi pada pelayan public yang professional. Adapun visi misi dan tujuan tersebut adalah sebagai berikut:

Visi:

- Desa Berdaya Kota Berjaya Terwujudnya Kota Batu Sebagai Sentra Agrowisata Internasional yang Berkarakter, Berdaya Saing dan Sejahtera

Misi:

- Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Akuntabel Berorientasi pada Pelayanan Publik yang Profesional.
- Meningkatkan Stabilitas Sosial, Politik dan Kehidupan Masyarakat yang Harmonis, Demokratis, Religius dan Berbudaya berbasis Nilai – nilai Kearifan Lokal.
- Meningkatkan Pembangunan Sumber Daya Manusia seutuhnya melalui Aksesibilitas dan Kualitas Pelayanan Pendidikan, Kesehatan, Sosial dan Pemberdayaan Perempuan.

- Mewujudkan Daya Saing Perekonomian Daerah yang Progresif, Mandiri dan Berwawasan Lingkungan Berbasis pada Potensi Unggulan.
- Meningkatkan Pembangunan Infrastruktur dan Konektifitas Daerah yang Berkualitas Untuk Pemerataan Pembangunan yang Berkeadilan dan Berkelanjutan.
- Meningkatkan Tata Kelola Pemerintahan yang Baik, Bersih dan Akuntabel Berorientasi pada Pelayanan Publik yang Profesional.

Tujuan:

- Meningkatkan profesionalitas ASN, dengan indikator: Indeks Profesionalitas ASN. Meningkatnya profesionalitas ASN berdasarkan pengembangan kompetensi, pencapaian kinerja, peningkatan kompensasi dan penegakan disiplin, dengan Indikator Kinerja Utama (IKU) sebagai berikut:
  1. Persentase jumlah pegawai yang memenuhi kompetensi sesuai syarat jabatan
  2. Persentase pegawai yang dapat memenuhi pencapaian target kinerja
  3. Persentase pegawai yang menerima kompensasi sesuai dengan kompetensi dan kinerja
  4. Persentase penyelesaian pelanggaran disiplin.

#### 4.2 Deskripsi Karakteristik Responden

Data responden diperoleh dengan memberikan kuesioner terhadap 45 pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Karakteristik responden yang telah mengisi kuesioner dapat dilihat pada tabel 4.1 sebagai berikut:

**Tabel 4.1**  
**Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	54%
Perempuan	22	46%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah 2024

Pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu berjumlah 45 orang dan didapat responden laki-laki berjumlah 23 orang dengan persentase 54% dan perempuan berjumlah 22 orang dengan persentase 46%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan usia pegawai ASN dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.2**  
**Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai ASN**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 <sup>th</sup> – 30 <sup>th</sup>	3	6%
31 <sup>th</sup> – 40 <sup>th</sup>	13	27%
41 <sup>th</sup> – 50 <sup>th</sup>	23	48%
>51 <sup>th</sup>	6	19%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah 2024

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa responden dengan usia 20-30 tahun memberikan tanggapan 3 responden dengan persentase 6%. Usia 31-40 tahun memberikan tanggapan 13 responden dengan persentase 27%. Usia 41-50 tahun memberikan tanggapan terbanyak yaitu 23 responden dengan persentase 48%. Dan yang terakhir responden yang berusia >50 tahun memberikan tanggapan 6 responden dengan persentase 19%. Selanjutnya karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 4.3**  
**Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 <sup>th</sup>	0	0%
2 <sup>th</sup> - 5 <sup>th</sup>	3	6%
6 <sup>th</sup> - 10 <sup>th</sup>	1	2%
11 <sup>th</sup> - 15 <sup>th</sup>	20	43%
>15 <sup>th</sup>	21	49%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah 2024

Responden dengan lama bekerja >15 tahun memberikan tanggapan paling banyak yaitu 21 responden dengan persentase 49%. Di urutan kedua responden dengan lama bekerja 11-15 tahun memberikan tanggapan 20 responden dengan persentase 43%. Di urutan ketiga responden dengan lama bekerja 2-5 tahun memberikan tanggapan 3 responden dengan persentase 6%. Di urutan keempat responden dengan lama bekerja 6-10 tahun memberikan tanggapan 1 responden dengan persentase 2%. Dan yang terakhir responden dengan lama bekerja <1 tahun tidak ada memberikan tanggapan atau 0%.

**Tabel 4.4**  
**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir**  
**Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Diploma	9	20%
Sarjana	27	60%
Lainnya	9	20%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

Sumber data diolah 2024

Responden dengan pendidikan terakhir sarjana memberikan tanggapan paling banyak yaitu 27 responden dengan presentase 60%. Berikutnya responden dengan pendidikan terakhir diploma dan lainnya memberikan tanggapan dengan jumlah yang sama yaitu 9 responden dengan presentase 20%.

### **4.3 Deskripsi variabel Penelitian**

#### **1. Variabel Sistem Pengukuran Kinerja (X)**

Variabel sistem pengukuran kinerja memiliki 5 dimensi yaitu: 1) Perencanaan, 2) Pengukuran kinerja, 3) Target, 4) Pemantauan kinerja, 5) Norma waktu. Dari kelima dimensi tersebut diolah menjadi 10 pernyataan yang kemudian diukur secara kuantitatif.



Berikut ini merupakan data hasil tanggapan dari responden mengenai sistem pengukuran kinerja:

**Tabel 4.5**  
**Jawaban responden terhadap sistem pengukuran kinerja (X)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
SPK1	1	2%	5	11%	7	15%	25	56%	7	16%	3.71
SPK2	2	4%	4	9%	8	18%	22	49%	9	20%	3.71
SPK3	2	4%	4	9%	8	18%	21	47%	10	22%	3.71
SPK4	1	2%	2	4%	8	18%	22	49%	12	27%	3.91
SPK5	2	4%	3	7%	8	18%	24	53%	8	18%	3.73
SPK6	1	2%	4	9%	9	20%	25	56%	6	13%	3.68
SPK7	2	4%	3	7%	9	20%	25	56%	6	13%	3.64
SPK8	2	4%	5	11%	7	15%	25	56%	6	13%	3.60
SPK9	1	2%	2	4%	5	15%	24	53%	11	24%	3.91
SPK10	2	4%	5	11%	8	18%	25	56%	5	11%	3.57

Sumber : Hasil olah data primer 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel sistem pengukuran kinerja item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan SPK10 yaitu batasan waktu untuk mencapai setiap target kinerja BKPSDM Kota Batu jelas dan realistis dengan skor 3.57. Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan SPK9 yaitu target kinerja yang tercapai dapat dikonversi menjadi tambahan penghasilan pegawai dengan skor 3.91.

## 2. Variabel Kesejahteraan Pegawai ASN (Y1)

Variabel kesejahteraan pegawai ASN memiliki 1 dimensi yaitu: 1) Kesejahteraan yang bersifat ekonomis. Dari dimensi tersebut diolah menjadi 3 pernyataan yang kemudian diukur secara kuantitatif.

Berikut ini merupakan data hasil tanggapan dari responden mengenai sistem pengukuran kinerja:

**Tabel 4.6**  
**Jawaban responden terhadap kesejahteraan pegawai ASN (Y1)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
KP1	1	2%	5	11%	6	13%	28	62%	5	11%	3.68
KP2	2	4%	6	13%	7	16%	25	56%	5	11%	3.55
KP3	2	4%	3	8%	7	16%	29	64%	4	9%	3.66

Sumber : Hasil olah data primer 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel kesejahteraan pegawai item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan KP2 yaitu program pensiun yang disediakan oleh instansi tempat Anda bekerja dapat membantu anda dalam memenuhi kebutuhan hidup anda di masa tua dengan skor 3.55. Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KP1 yaitu anda yakin bahwa asuransi yang disediakan oleh instansi tempat anda bekerja dapat memberikan perlindungan yang memadai dengan skor 3.68.

### 3. Variabel Komitmen Organisasi (Y2)

Variabel komitmen organisasi memiliki 3 dimensi yaitu: 1) Kemauan karyawan, 2) Kesetiaan karyawan, 3) Kebanggaan karyawan. Dari dimensi tersebut diolah menjadi 6 pernyataan yang kemudian diukur secara kuantitatif.

Berikut ini merupakan data hasil tanggapan dari responden mengenai sistem pengukuran kinerja:

**Tabel 4.7**  
**Jawaban responden terhadap komitmen organisasi (Y2)**

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
KO1	1	2%	4	9%	7	15%	30	67%	3	7%	3.64
KO2	2	4%	4	9%	9	20%	26	58%	4	9%	3.57
KO3	1	2%	4	9%	6	13%	29	64%	4	9%	3.62
KO4	2	4%	5	11%	8	18%	28	62%	2	4%	3.48
KO5	1	2%	3	7%	7	15%	29	64%	5	11%	3.73
KO6	2	4%	4	9%	7	15%	28	62%	4	9%	3.62

Sumber : Hasil olah data primer 2024

Berdasarkan data diatas, menunjukkan bahwa pada variabel komitmen organisasi item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) terendah terdapat pada item pernyataan KO4 yaitu anda aktif mengikuti kegiatan organisasi di luar tugas pekerjaan dengan skor 3.48. Sedangkan item pernyataan dengan nilai rata-rata (*mean*) tertinggi terdapat pada item pernyataan KO5 yaitu anda merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini dengan skor 3.73.

#### 4.4 Hasil Analisis Data dengan Partial Least Square

Penelitian ini menggunakan analisis *Partial Least Square* dengan aplikasi SmartPLS. Model penelitian dalam SmartPLS dibedakan menjadi dua, yaitu *outer* model (Measurement) dan *inner* model (Model Struktural) (Duryadi, 2021).

##### 4.4.1. Analisis Model Pengukuran (*Measurement Model*)

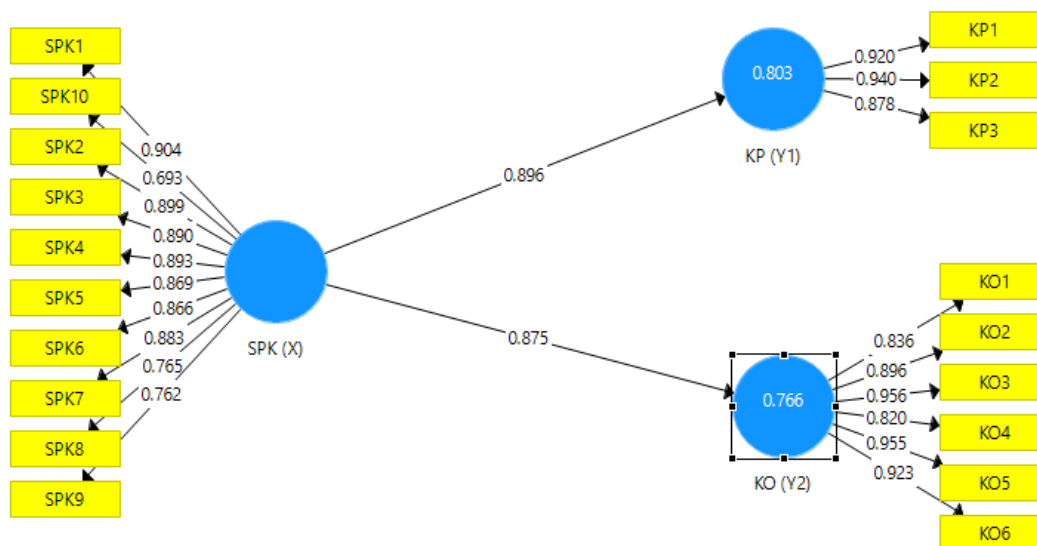
Model pengukuran (*Measurement Model*) adalah pengujian yang menghubungkan *observed/manifest* variabel ke *laten/un-observed* variabel melalui model faktor konfirmatori. Pengujian signifikansi pengukuran variabel ini disebut uji *Confirmatory Factor Analysis* (CFA). *Measurement model* digunakan untuk menguji validitas konstruk dan reliabilitas instrument. Menurut Cooper dan Schindler (2006), uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan suatu instrument penelitian dalam mengukur apa yang seharusnya diukur dan untuk uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab pertanyaan dalam kuesioner atau alat survei (Haryono, 2016).

1. Validitas

1) *Convergent validity*

*Convergent validity* digunakan untuk mengukur besarnya korelasi antara konstruk dengan variabel laten. Uji *Convergent validity* dalam PLS dengan indikator reflektif dinilai berdasarkan *loading factor* (korelasi antar skor item atau skor komponen dengan skor konstruk). Jika nilai *loading factor* suatu indikator lebih dari 0,5 dan nilai t-statistic lebih dari 2,0 maka dinyatakan valid (Yasmin & Kurniawan, 2011).

**Gambar 4.2**  
**Outer Model**



Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

2) Uji loading factor (outer loading)

**Tabel 4.8**  
**Loading Factor**

	Sistem Pengukuran Kinerja (X)	Kesejahteraan Pegawai ASN (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	keterangan
SPK1	0.904			Valid
SPK2	0.899			Valid
SPK3	0.890			Valid
SPK4	0.893			Valid
SPK5	0.869			Valid

	Sistem Pengukuran Kinerja (X)	Kesejahteraan Pegawai ASN (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	keterangan
SPK6	0.866			Valid
SPK7	0.883			Valid
SPK8	0.765			Valid
SPK9	0.762			Valid
SPK10	0.693			Tidak valid
KP1		0.920		Valid
KP2		0.940		Valid
KP3		0.878		Valid
KO1			0.836	Valid
KO2			0.896	Valid
KO3			0.956	Valid
KO4			0.820	Valid
KO5			0.955	Valid
KO6			0.923	Valid

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

Hasil dalam uji *Convergent Validity loading factor* dapat dilihat pada gambar 4.2 dan pada tabel 4.8 yang menunjukkan beberapa indikator dari variabel yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Sistem Pengukuran Kinerja, Kesejahteraan Pegawai, dan Komitmen Organisasi. Terdapat 1 indikator dalam variabel yang menunjukkan nilai korelasi yang rendah dimana nilai tersebut 0.693 dengan keterangan tidak valid dan harus dihapuskan.

### 3) Uji *Average Variance Extracted (AVE)*

**Tabel 4.9**  
***Average Variance Extracted (AVE)***

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	0.808
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.834
Komitmen Organisasi (Y2)	0.745

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.9, menunjukkan bahwa uji validitas nilai AVE dari keseluruhan variabel menunjukkan nilai AVE >0.5. Variabel Kesejahteraan Pegawai memiliki nilai AVE paling tinggi yaitu sebesar 0.834.

## 2. Discriminant validity

*Discriminant validity* mengukur sampai seberapa jauh suatu konstruk benar-benar berbeda dari konstruk lainnya. Nilai *discriminant validity* yang tinggi memberikan bukti bahwa suatu konstruk adalah unik dan mampu menangkap fenomena yang diukur. Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstraknya. Metode lain yang digunakan untuk menilai validitas diskriminan adalah membandingkan akar AVE untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk dengan konstruk lainnya dalam model (Abdillah dan Hartono, 2015).

**Tabel 4.10**  
***Cross Loading***

	Sistem Pengukuran Kinerja (X)	Kesejahteraan Pegawai (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
SPK1	<b>0.917</b>	0.802	0.796
SPK2	<b>0.900</b>	0.740	0.709
SPK3	<b>0.897</b>	0.828	0.810
SPK4	<b>0.895</b>	0.772	0.817
SPK5	<b>0.862</b>	0.803	0.716
SPK6	<b>0.863</b>	0.747	0.800
SPK7	<b>0.889</b>	0.809	0.799
SPK8	<b>0.756</b>	0.747	0.672
SPK9	<b>0.781</b>	0.642	0.695
KP1	0.791	<b>0.919</b>	0.750
KP2	0.830	<b>0.940</b>	0.773
KP3	0.816	<b>0.880</b>	0.849
KO1	0.811	0.837	<b>0.868</b>
KO2	0.792	0.784	<b>0.895</b>
KO3	0.867	0.837	<b>0.955</b>
KO4	0.637	0.623	<b>0.819</b>
KO5	0.822	0.782	<b>0.955</b>
KO6	0.788	0.753	<b>0.923</b>

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.10 nilai *cross loading* indikator yang mengukur indikator yang bersangkutan lebih besar dari pada indikator tersebut mengukur variabel lainnya. Indikator yang memiliki nilai  $>0.5$ , maka dapat disimpulkan bahwa hasil dari instrument penelitian ini memenuhi *discriminant validity*.

### 3.5 Reliabilitas

#### Uji Composite Reliability dan Cronbach's Alpha

*Cronbach's Alpha* mengukur batas bawah nilai reliabilitas suatu konstruk, sedangkan *composite reliability* mengukur nilai sesungguhnya reliabilitas suatu konstruk (Chin, 1998). Namun, *composite reliability* dinilai lebih baik dalam mengestimasi konsistensi internal suatu konstruk. *Rule of thumb* nilai *alpha* atau *composite reliability* harus lebih besar dari 0,7 meskipun nilai 0,6 masih dapat diterima (Hair *et al.*, 2014).

**Tabel 4.11**  
**Composite Reliability dan Cronbach's Alpha**

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	0.963	0.957
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.938	0.900
Komitmen Organisasi (Y2)	0.962	0.952

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.11 hasil output *Composite Reliability* dan *Cronbach's Alpha* dari semua variabel yaitu  $>0.7$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki reliabilitas yang baik.

#### 4.4.2. Analisa Model Struktural (Inner Model)

Model struktural (*Structural Model*) adalah model yang menghubungkan antar laten variabel melalui sistem persamaan simultan. Pengujian signifikansi model structural ini menggunakan kriteria *Goodness of Fit Index (GOFI)*. Model structural dilakukan untuk mengetahui nilai *R Square (R2) (Coefficient diterminance)*, koefisien jalur (*path Coeffecient*), memvalidasi model fit dan *Predictif Relevan* (Duryadi, 2021). Model ini juga digunakan untuk mengetahui hubungan antara kosntruk independen dengan dependen. Berikut ini tabel hasil pengujian nilai *R-Square* menggunakan *SmartPLS*.

**Tabel 4.12**  
***R-Square***

	<i>R-Square</i>	Persentase
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.793	79%
Komitmen Organisasi (Y2)	0.774	77%

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.12 menunjukkan bahwa variabel sistem pengukuran kinerja (X) mempengaruhi variabel kesejahteraan pegawai (Y1) sebesar 79% dan sisanya 21% dipengaruhi oleh variabel lain. Kemudian variabel sistem pengukuran kinerja (X) mempengaruhi variabel komitmen organisasi (Y2) sebesar 77% dan sisanya sebesar 23% dipengaruhi variabel lainnya.

#### 4.5 Pengujian Hipotesis

Hasil pengolahan data yang telah dilakukan digunakan untuk menjawab hipotesis dalam penelitian ini. Pengujian hipotesis dilakukan dalam penelitian ini melihat t-statistik dan *p-value*. Pengaruh antar variabel signifikan bila nilai t hitung lebih besar dari (signifikan 5% dari t tabel) 1.96. Hipotesis bisa dinyatakan diterima jika *p-value* <0.05. Dasar pengujian hipotesis secara langsung adalah output atau nilai yang terdapat pada *output path coefficients* dan *indirect effect*. Adapun pengujian model structural digunakan untuk menjelaskan hubungan antar variabel penelitian.

**Tabel 4.13**  
***path coefficients***

	Kesejahteraan Pegawai (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	0.891	0.880

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024



**Tabel 4.14**  
**T-Statistik**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic ( O/STDEV )	P Values
Sistem Pengukuran Kinerja (X) -> Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.891	0.894	0.034	26.214	0.000
Sistem Pengukuran Kinerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y2)	0.880	0.883	0.034	26.241	0.000

Sumber: *Output Smart PLS*, data primer diolah, 2024

Berdasarkan tabel 4.14 menunjukkan hasil pengujian secara langsung antar variabel yaitu sebagai berikut:

1. H1: Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0.891, nilai t-statistik sebesar  $26.214 > 1.96$  dan nilai *p value*  $0.000 < 0.05$ . Maka variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel kesejahteraan pegawai. Sehingga dalam hal ini H1 diterima.

2. H2: Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi

Berdasarkan nilai koefisien jalur sebesar 0.880, nilai t-statistik sebesar  $26.241 > 1.96$  dan nilai *p value*  $0.000 < 0.05$ . Maka variabel sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap variabel komitmen organisasi. Sehingga dalam hal ini H2 diterima.

#### **4.6 Pembahasan**

Berdasarkan tabel 4.14 dapat disimpulkan pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai dan komitmen organisasi, sebagai berikut:

##### **4.6.1. Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kesejahteraan pegawai. Hal ini berarti apabila tingkat efektivitas sistem pengukuran kinerja yang diterapkan dengan baik maka kesejahteraan pegawai juga akan meningkat. Dari lapangan, dapat diamati bahwa sistem pengukuran kinerja

yang efektif memberikan kerangka kerja yang jelas dan transparan bagi pegawai untuk mengevaluasi kinerja mereka. Sistem ini melibatkan penggunaan kriteria yang terukur dan objektif untuk menilai pencapaian individu, serta menyediakan umpan balik yang konstruktif untuk pengembangan profesional. Selain itu, manfaat yang diterima oleh pegawai sebagai akibat dari sistem pengukuran kinerja yang efektif dapat beragam. Ini termasuk pengakuan atas pencapaian yang baik melalui penghargaan atau insentif finansial, peluang pengembangan karir yang lebih baik berdasarkan evaluasi kinerja yang obyektif, serta peningkatan kepuasan kerja karena adanya sistem yang adil dan transparan. Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan antara sistem pengukuran kinerja dan kesejahteraan pegawai ASN didukung oleh pemahaman lapangan tentang bagaimana sistem yang diterapkan berdampak langsung pada manfaat yang diterima oleh pegawai dalam konteks pengembangan karir, motivasi, dan kepuasan kerja.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sitorus dkk (2022) menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja manajerial. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Menezes dan Escrig-Tena (2023) menyatakan hal sebaliknya yaitu sistem pengukuran kinerja tidak dianggap sebagai sumber daya atau tuntutan tambahan. Menetapkan banyaknya target dan fokus produktifitas dapat menyebabkan hasil negatif bagi karyawan, karena hal ini berpengaruh positif dengan persepsi terhadap tuntutan pekerjaan dan berpengaruh negatif terhadap kesejahteraan karyawan. Pandangan Al-Qur'an tentang hal tersebut tertuang dalam surah al-Maidah ayat 8 yang berbunyi:

يَا أَيُّهَا الَّذِينَ ءَامَنُوا كُونُوا قَوِّمِينَ لِلّٰهِ شُهَدَاءَ بِالْقِسْطِ ۗ وَلَا يَجْرِمَنَّكُمْ شَنَاٰنُ قَوْمٍ عَلَىٰ ءَلَّا تَعْدِلُوا ۗ ءَاعْدِلُوا هُوَ أَقْرَبُ لِلتَّقْوَىٰ ۗ وَاتَّقُوا اللّٰهَ ۗ إِنَّ اللّٰهَ خَبِيرٌ بِمَا تَعْمَلُونَ (سورة المائدة: 8).

*“Hai orang-orang yang beriman hendaklah kamu jadi orang-orang yang selalu menegakkan (kebenaran) karena Allah, menjadi saksi dengan adil. Dan janganlah sekali-kali kebencianmu terhadap sesuatu kaum, mendorong kamu untuk berlaku tidak adil. Berlaku adillah, karena adil itu lebih dekat kepada takwa. Dan bertakwalah kepada Allah, sesungguhnya Allah Maha Mengetahui apa yang kamu kerjakan”*

Pada surah al-Maidah ayat 8 pengertian adil lebih dekat kepada taqwa sehingga kesejahteraan dan keadilan dalam Islam menjadi satu kesatuan yang tidak bisa dipisahkan (Lubis dkk., 2023).

#### **4.6.2. Pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi**

Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini berarti apabila penerapan

sistem pengukuran kinerja yang diterapkan dengan baik maka komitmen organisasi juga akan meningkat. Dapat ditinjau bahwa sistem pengukuran kinerja yang efektif dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan berorientasi pada prestasi. Sistem ini mungkin melibatkan penggunaan penilaian kinerja yang objektif dan adil, serta memberikan umpan balik yang konstruktif untuk membantu pegawai dalam mencapai tujuan mereka. Selain itu, implementasi sistem pengukuran kinerja yang baik dapat meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap organisasi mereka. Dengan memiliki pemahaman yang jelas tentang bagaimana kinerja mereka dinilai dan dihargai, pegawai cenderung merasa lebih dihargai dan diakui atas kontribusi mereka, yang pada gilirannya meningkatkan rasa keterikatan dan komitmen mereka terhadap organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh signifikan dari sistem pengukuran kinerja terhadap komitmen organisasi didukung oleh pemahaman lapangan tentang bagaimana sistem yang diterapkan mempengaruhi persepsi, kepercayaan, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Hal ini menggarisbawahi pentingnya pengembangan dan penerapan sistem pengukuran kinerja yang efektif dalam menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan berkomitmen.

Penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Hopwood (1972) dan Otley (1978) menunjukkan bahwa pengukuran kinerja mempengaruhi tidak hanya sikap karyawan seperti komitmen organisasi, tetapi juga persepsi mereka tentang keadilan dalam proses evaluasi dan kepuasan kerja mereka. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Ahmad dan Bawono (2021) menyatakan hal sebaliknya yaitu menunjukkan bahwa Pengukuran kinerja tidak berpengaruh terhadap komitmen organisasi, karena pengukuran kinerja pada dasarnya menilai pencapaian atas tugas para karyawannya yang di tugaskan secara finansial maupun nonfinansial, hal itu tidak menaikkan rasa komitmen karyawannya terhadap perusahaannya. Pandangan Al-Qur'an tentang hal tersebut tertuang dalam Surah Al-Fath Ayat 10 yang berbunyi:

إِنَّ الَّذِينَ يُبَايِعُونَكَ إِنَّمَا يُبَايِعُونَ اللَّهَ يَدُ اللَّهِ فَوْقَ أَيْدِيهِمْ ۗ فَمَنْ نَكَثَ فَإِنَّمَا يَنْكُثُ عَلَىٰ نَفْسِهِ ۗ وَمَنْ أَوْفَىٰ بِمَا عَاهَدَ عَلَيْهِ اللَّهُ فَمَّا أَجْرًا عَظِيمًا (سورة الفتح : 10).

*“Bahwasanya orang-orang yang berjanji setia kepada kamu sesungguhnya mereka berjanji setia kepada Allah. Tangan Allah di atas tangan mereka, maka barangsiapa yang melanggar janjinya niscaya akibat ia melanggar janji itu akan menimpa dirinya sendiri dan barangsiapa menepati janjinya kepada Allah maka Allah akan memberinya pahala yang besar”*

Ayat di atas menjelaskan bahwa orang yang setia kepada seseorang maka setia kepada Allah dan barang siapa yang menepati janjinya maka akan mendapatkan pahala yang besar.

Begitu juga sebaliknya, jika ia mengingkari janji artinya ia tidak hanya ingkar kepada orang yang ia beri janji tetapi juga kepada Allah, yang akan mendapatkan akibatnya sendiri. Oleh karena itu ada baiknya tetap menjalani hubungan baik dengan sesama salah satunya dengan menepati janji.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan diatas mengenai pengaruh sistem pengukuran kinerja terhadap kesejahteraan pegawai ASN dan komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) dengan pendekatan *Structural Equation Model* dapat disimpulkan bahwa:

1. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap kesejahteraan pegawai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dapat mempengaruhi kesejahteraan pegawai ASN di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.
2. Sistem pengukuran kinerja berpengaruh signifikan terhadap komitmen organisasi. Hal ini menunjukkan bahwa sistem pengukuran kinerja dapat mempengaruhi komitmen organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu.

#### **5.2 Saran**

1. Saran untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu

Saran bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu adalah Pertama, selalu mengembangkan sistem pengukuran kinerja dengan mereview dan merevisi sistem yang ada, memastikan objektivitas, transparansi, dan akuntabilitas, serta memberikan pelatihan kepada atasan dan pegawai. Gunakan hasil pengukuran kinerja untuk pengembangan pegawai. Kedua, meningkatkan kesejahteraan pegawai ASN dengan memberikan gaji dan tunjangan sesuai standar dan kinerja, menciptakan lingkungan kerja kondusif, memberikan kesempatan pengembangan diri, dan mengadakan program seperti program kesehatan, pensiun, dan perumahan. Dan yang terakhir meningkatkan komitmen organisasi dengan mengkomunikasikan visi, misi, dan nilai-nilai organisasi, memberikan kesempatan partisipasi dalam pengambilan keputusan, memberikan penghargaan kepada pegawai berprestasi, dan menciptakan budaya kerja positif.

2. Saran untuk peneliti selanjutnya

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah dapat meneliti lebih lanjut terkait pengaruh sistem pengukuran kinerja, kesejahteraan pegawai, komitmen organisasi dan juga menambah variabel lain agar penelitian lebih beragam dan lebih baik. Peneliti selanjutnya juga dapat menggunakan sampel yang lebih banyak dan menggunakan objek selain instansi pemerintahan karena masih banyak kekurangan dan keterbatasan dalam penelitian ini.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Hartono, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis* (1<sup>st</sup> ed.). CV Andi Offset.
- Ahmad, R. M., & Bawono, A. D. B. (2021). Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Komitmen Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *JIMAT (Jurnal Ilmiah Mahasiswa Akuntansi) Universitas Pendidikan Ganesha*, 1026–1036.
- Al Maraghi, Ahmad Mustafa. 1992. *Tafsir Al Maraghi*, diterjemahkan oleh Bahrnun Abu Bakar, *et.al.*, dengan judul *Terjemah Tafsir Al Maraghi*. Semarang: CV. Toha Putra Semarang. cet. I.
- Al-Ma'rif. (2012). Janji Dalam Al-Qur'an (Kajian Semantik atas Kata *al-wa'd*, *al-ahd* dan *al-misaq*), *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ushuluddin, Studi Agama dan Pemikiran Islam UIN Sunan Kalijaga, Yogyakarta.
- Ardana, I Komang, 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Graha ilmu
- Bititci, U., Garengo, P., Dorfler, V. and Nudurupati, S. (2012). Performance measurement: challenges for tomorrow. *International Journal of Management Reviews*, 14 (3), 305-327.
- Bolton, S.C. (2004). A simple matter of control? NHS hospital nurses and new management. *Journal of Management Studies*, 41 (2), 317-333.
- Bryson, A., Forth, J. and Stokes, L. (2017). Does employees' subjective well-being affect workplace performance?. *Human Relations*, 70 (8), 1017-1037.
- Chalofsky, N. & V. Krishna. 2009. Meaningfulness, commitment, and engagement: the intersection of a deeper level of intrinsic motivation. *Advances in Developing Human Resources*, 2 (2), 189-203.
- Chin, W. W. (1998). The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling. *Modern Methods for Business Research*, 295, 336.
- Dananjaya, G. B. (2018). Pengaruh Kesejahteraan Karyawan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Pelayanan Data Kependudukan Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandung Provinsi Jawa Barat. *Dukcapil*, 6 (2), 133–159.
- Deming, W.E. (1986), *Out of the Crisis. Quality, Productivity and Competitive Position*, *Cambride University Press, Cambridge, Mass.*

- Duryadi, D. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris, Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Duryadi, D. (2021). *Buku ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris, Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Duryadi, D. (2021). *Buku Ajar Metode Penelitian Ilmiah: Metode Penelitian Empiris, Mode; Path Analysis dan Analisis Menggunakan SmartPLS*. Yayasan Prima Agus Teknik.
- Eka, Putri, K., Arfan, M., Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (*Reward*) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*, 3 (4).
- Elg, M., Broryd, K.P. and Kollberg, B. (2013). Performance measurement to drive improvements in healthcare practice. *International Journal of Operations and Production Management*, 33 (1/12), 1623-1651.
- Faiz, A. (2023). Pengaruh lingkungan kerja terhadap produktivitas kerja dan pengembangan karir di mediasi oleh motivasi pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Pekalongan, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang.
- Fischer, R., and Mansell, A. 2009. Commitment across cultures: A meta-analytical approach. *Journal of International Business Studies*, 40 (8), 1339-1358.
- Fitriana, A. S. 2020. Pengaruh Program Kesejahteraan Karyawan Terhadap Kepuasan dan Loyalitas Karyawan (Studi Pada PT. PP Persero Surabaya), *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ekonomi UIN Maulana Malik Ibrahim, Malang
- Franco, M. and Otle, D. (2018). Reviewing and theorizing the unintended consequences of performance management systems. *International Journal of Management Reviews*, 20 (3), 696-730.
- Garengo, P. and Betto, F. (2022). The role of organisational culture and leadership style in performance measurement and management: a longitudinal case study. *Production Planning and Control*.
- Gibson, James L, John M, James H, Donnelly. (1997). *Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Jakarta: Erlangga

- Gibson, James L., John M. Ivancevich dan James H. Donnelly. 2000. *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*. Jilid I, Alih bahasa: Nunuk Adriani, Jakarta: Erlangga
- Gimenez, C., Sierra, V. and Rodon, J. (2012). Sustainable operations: their impact on the triple bottom line. *International Journal of Production Economics*, 140 (1), 149-159.
- Gunawan, Aditya. 2015. *Perilaku Organisasi*. Spektrum Nusa Press, Jakarta
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (Eds.). (2014). *A primer on partial least squares structural equations modeling (PLS-SEM)*. Sage Publication
- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Gramedia Widiasarana
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM Untuk Penelitian Manajemen AMOS LISREL PLS*. PT. Intermedia Personalia Utama
- Haryono, S. (2016). *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan AMOS, LISREL, PLS*. Jakarta: PT. Intermedia Personalia Utama.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hasimi, D. M. (2020). Analisis Program Bantuan Pangan Non Tunai (Bpnt) Guna Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Dalam Perspektif Ekonomi Islam. *REVENUE: Jurnal Manajemen Bisnis Islam*, 1(1), 61–72.
- Heras-Rosas de las, C., Herrera, J. and Rodriguez-Fernandez, M. (2021). Organisational commitment in healthcare systems: a bibliometric analysis. *International Journal of Environmental Research and Public Health*, 18, 2271.
- Hopwood, A. (1972). An Empirical Study of the Role Accounting Data in Performance Evaluation. *Journal of Accounting Research*, 156-193.
- Hosen, Muhammad Nadratuzzaman. (2004). Tinjauan Hukum Islam Terhadap Janji (Wa'ad) di Perbankan Syariah. *Jurnal UIN Syarif Hidayatullah Jakarta*, 32-33.
- Kharisma P, I., Rahayu, S., & Yudi, Y. (2021). Pengaruh Kejelasan Sasaran Anggaran Dan Sistem Pengendalian Intern Terhadap Akuntabilitas Kinerja Pemerintahan Kota Jambi (Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Pemoderasi). *Jurnal Akuntansi & Keuangan Unja*, 6 (2), 126–135.



- Lubis, N. H., Sudiarti, S., & Irham, M. (2023). Analisis Kesejahteraan Masyarakat dalam Perspektif Maqashid Syariah (Studi Kasus Lingkungan XVI, Kelurahan Bantan Timur Kecamatan Medan Tembung). *Jurnal Masharif Al-Syariah: Jurnal Ekonomi Dan Perbankan Syariah*, 8 (2), 807–821.
- Mackenzie, H., & Bititci, U. S. (2023). Understanding performance measurement and management as a social system: towards a theoretical framework. *International Journal of Operations and Production Management*, 43 (7), 1098–1120.
- Malik, J. (2021). Komitmen dalam Al-Qur'an (Kajian Tafsir Tematik), *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Fakultas Ushuluddin, Adab dan Dakwah IAIN, Ponorogo.
- Mardikaningsih, R. 2021. Faktor-faktor yang memengaruhi komitmen organisasi karyawan, *Metromedia Surabaya*.
- Maslow, A. (1973) *Theory of human motivation*. In: Lowry, R.J., Ed., *Dominance, Self-Esteem, Self-Actualization: Germinal Papers of A. H. Maslow*. Brooks/Cole, Pacific Grove.
- McClelland, D. C. (1961). *THE ACHIEVING SOCIETY*. D. Van Nostrand Company, Inc.
- Melnyk, S.A., Stewart, D.M. and Swink, M. (2004). Metrics and performance measurement in operations management: dealing with the metrics maze. *Journal of Operations Management*, 22, 209-217.
- Menezes, Lilian M. de., Escrig-Tena, Ana B. (2023). Performance measurement systems in the health and care sector: Are targets and monitoring additional demands or resources for employees?. *International Journal of Operations and Production Management*, 43 (13), 302–329.
- Moekijat. (1999). Manajemen Sumber Daya Manusia (Manajemen Kepegawaian). *Mandar Maju Bandung*
- Mowday, R.T. (1998). Reflections on the study and relevance of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 8 (4), 387-401.
- Murphy, K.R. (2020). Performance evaluation will not die, but it should. *Human Resource Management Journal*, 30 (1), 13-31.

- Neely, A., Gregory, M. and Platts, K. (2005). Performance measurement system design: a literature review and research agenda. *International Journal of Operations and Production Management*, 25 (12), 1228-1263.
- Norreklit, H., Jacobsen, M. and Falconer, M. (2008). Pitfalls in using the balanced scorecard. *Journal of Corporate Accounting and Finance*, 19 (6), 65-68.
- Nur Isnaini, Devita. 2018. Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Reward dan Punishment terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Banyuwangi, *Skripsi* (tidak dipublikasikan) Universitas Jember, Jember
- Ojiako, U., Bititci, U., Marshall, A., Chipulu, M., Manville, G., Muthalagu, S.J. and Farrington, T. (2022). Ambiguity in performance management systems of complex multi-stakeholder organisations. *Production Planning and Control*.
- Otley D. (1978). Budget Use and Managerial Performance. *Journal of Accounting Research*, 122-149
- Panggabean. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Bogor: Ghalia Indonesia
- Porter, L. W., W. J. Crampon., & F. J. Smith. 1976. Organizational Commitment and Managerial Turnover: A Longitudinal Study. *Organizational Behavior and Human Performance*, 15 (1), 87-98.
- Priyono. (2008). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publishing.
- Pulakos, E.D. and O'Leary, R.S. (2011). Why is performance management broken?. *Industrial and Organizational Psychology: Perspectives on Science and Practice*, 4 (2), 146-164.
- Putra, A. R., & Darmawan, D. (2022). Penguatan Komitmen Organisasi Melalui Kebijakan Pengembangan Karir Dan Profesionalisme Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 5 (2), 45-55.
- Putri, G. E., & Kamilah, F. (2018). Pengaruh Komitmen Manajemen Dan Otoritas Pengambilan Keputusan Terhadap Pengembangan Sistem Pengukuran Kinerja Instansi Pemerintah. *Jurnal Daya Saing*, 4 (2), 227-233.

- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7 (1), 12–24.
- Republik Indonesia. (2014). *Undang-undang Republik Indonesia No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara*. 1–104.
- Rivai, Veithzal. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan Dari Teori ke Praktik*. PT Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Salam, Abdus. 2014. *Manajemen Insani Dalam Bisnis Cetakan Pertama*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar
- Setiyawati, W., & Oktafia, R. (2021). Analisis Pengembangan Usaha Kecil dan Menengah Pada Kesejahteraan Masyarakat Kampung Bordir Kecamatan Beji (Ditinjau Dari Maqashid Syariah). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Islam*, 7 (1).
- Sitorus, Herlina., Simanjuntak, Arthur., Situmorang, Duma. (2022). Pengaruh sistem informasi akuntansi, budaya organisasi, gaya kepemimpinan, reward dan sistem pengukuran kinerja terhadap kinerja manajerial. *Jurnal Ilmu Manajemen METHONOMIX*, 5 (1).
- Smith, M. and Bititci, U.S. (2017). Interplay between performance measurement and management, employee engagement and performance. *International Journal of Operations and Production Management*, 37 (9), 1207-1228.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif (1<sup>st</sup> ed)*. Alfabeta.
- Suliman, A.A. and Al-Junaibi, Y. (2010). Commitment and turnover intention in the UAE oil industry. *International Journal of Human Resource Management*, 12 (9), 1472-1489.
- Sulistyaningsih. 2007. Hubungan Antara Lingkungan Kerja Kesejahteraan Pegawai dan Semangat Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai, *Skripsi* (tidak dipublikasikan). Universitas Sanatha Dharma
- Sumarsono, Sonny. 2004. *Metode Riset Sumber Daya Manusia*. Cetakan Pertama. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Supriyanto, A. S., & Ekowati, V. M. (2019). *Riset Manajemen SDM Untuk Skripsi, Tesis, Disertasi, dan dilengkapi dengan Contoh Artikel Jurnal (1st ed.)*. Inteligencia Media

- Syafrizal, Rodi. (2019). Analisis Kinerja Islamic Human Resources Berdasarkan Metode Masalah Scorecard (Studi Kasus Pada Pt. Inalum). *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 53 (9), 1689–1699.
- Triyuwono, Iwan. 2000. *Organisasi dan Akuntansi Syariah*. LKIS: Yogyakarta.
- Wankhade, P. (2012). Different cultures of management and their relationship with organizational performance: evidence from the UK ambulance service. *Public Money and Management*, 32, 381-388.
- Wardani, D. R., & Faizah, S. I. (2019). Kesejahteraan Petani Penggarap Sawah Pada Penerapan Akad Muzara'Ah Dengan Pendekatan Maqashid Syari'Ah Di Tulungagung. *Jurnal Ekonomi Syariah Teori Dan Terapan*, 6 (7).
- Welsh, D., Bush, J., Thiel, C. and Bonner, J. (2019). Reconceptualizing goal setting's dark side: the ethical consequences of learning versus outcome goals. *Organizational Behavior and Human Decision Processes*, 150, 14-27.
- Wijaya, L. A. (2017). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Situasional, Lingkungan Kerja dan Motivasi Berprestasi Terhadap Produktivitas Kerja Guru SMP Negeri di Sub Rayon 16 Terara Kabupaten Lombok Timur. *JMM UNRAM - Master Of Management Journal*, 6 (1).
- Yasardin. (2018). *Asas Kebebasan Berkontrak Syariah*. Kencana, Jakarta.
- Yasmin, S., & Kurniawan, H. (2011). *Generasi Baru Mengolah Data Penelitian dengan Partial Least Square Path Modelling: Aplikasi dengan Software XLSTAT, SmartPLS, dan Visual PLS*. Penerbit Salemba Infotek
- Yusuf dan Syarif. 2017. *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, Mempengaruhi*. CV Nas Media Pustaka, Makassar.
- Yusuf, Mahmud. (2017). *Kesejahteraan Perspektif Islam*. Kanhaya Karya.

## LAMPIRAN-LAMPIRAN

### Lampiran 1 Biodata Peneliti

#### BIODATA PENELITI

Nama : Sandy Maulana  
Tempat, Tanggal Lahir : Sambas, 25 Januari 2002  
Alamat : Jln. Lintas Malindo Kec. Entikong, Kab. Sanggau,  
Kalimantan Barat  
Email : [symaulana25@gmail.com](mailto:symaulana25@gmail.com)

#### Pendidikan Formal

2006 – 2007 : TK Istiqomah Entikong  
2007 – 2013 : SDN 12 Entikong  
2013 – 2016 : MTS Darunnajah Jakarta  
2016 – 2019 : MA Darunnajah Jakarta

#### Pendidikan Non Formal

2020 – 2021 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Arab (PKPBA) UIN Malang  
2021 – 2022 : Program Khusus Perkuliahan Bahasa Inggris (PKPBI) UIN Malang

## Lampiran 2 Konsultasi Dosen Pembimbing

18/04/24, 14.54

Print Jurnal Bimbingan Skripsi



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### JURNAL BIMBINGAN SKRIPSI

#### IDENTITAS MAHASISWA:

NIM : 200501110230  
Nama : Sandy Maulana  
Fakultas : Ekonomi  
Program Studi : Manajemen  
Dosen Pembimbing : Syahirul Alim, MM  
Judul Skripsi : PENGARUH SISTEM PENGUKURAN KINERJA TERHADAP KESEJAHTERAAN PEGAWAI ASN DAN KOMITMEN ORGANISASI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SDM KOTA BATU

#### JURNAL BIMBINGAN :

No	Tanggal	Deskripsi	Tahun Akademik	Status
1	30 Oktober 2023	pengajuan outline proposal	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
2	7 November 2023	- Koreksian penulisan - penambahan model hipotesis - mengganti sektor pemerintah menjadi nama objek nya - penjelasan terkait PNS, ASN, honorer - menambah penelitian terdahulu	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
3	9 November 2023	- menambah keterangan kalimat pegawai ASN - membuat distribusi data ASN	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
4	15 November 2023	- daftar pustaka masih berantakan - memperbaiki kutipan yang masih salah	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
5	23 November 2023	- merapikan daftar pustka yang masih berantakan - memperbaiki kutipan	Ganjil 2023/2024	Sudah Dikoreksi
6	8 Januari 2024	konsultasi kuesioner sebelum disebar ke objek penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
7	1 April 2024	bimbingan hasil penelitian	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi
8	18 April 2024	Skripsi di terima	Genap 2023/2024	Sudah Dikoreksi

Malang, 18 April 2024  
Dosen Pembimbing



**Syahirul Alim, MM**

## Lampiran 3 Surat Keterangan Bebas Plagiarisme



KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA  
UNIVERSITAS ISLAM NEGERI MAULANA MALIK IBRAHIM MALANG  
FAKULTAS EKONOMI  
Gajayana 50 Malang Telepon (0341) 558881 Faksimile (0341) 558881

### SURAT KETERANGAN BEBAS PLAGIARISME

Yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Puji Endah Purnamasari, M.M  
NIP : 198710022015032004  
Jabatan : UP2M

Menerangkan bahwa mahasiswa berikut :

Nama : Sandy Maulana  
NIM : 200501110230  
Konsentrasi : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : **Sistem Pengukuran Kinerja terhadap Kesejahteraan Pegawai ASN dan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

Menerangkan bahwa penulis skripsi mahasiswa tersebut dinyatakan **LOLOS PLAGIARISM** dari **TURNITIN** dengan nilai *Originaly report*:

SIMILARTY INDEX	INTERNET SOURCES	PUBLICATION	STUDENT PAPER
25%	24%	10%	7%

Demikian surat pernyataan ini dibuat dengan sebenar-benarnya dan di berikan kepada yang bersangkutan untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 17 April 2024

UP2M



Puji Endah Purnamasari, M.M



## Lampiran 4 Kuesioner Penelitian

### Kuesioner Penelitian Skripsi

Oleh: Sandy Maulana (200501110230)

#### **Pengarus Sistem Pengukuran Kinerja Terhadap Kesejahteraan Pegawai ASN dan Komitmen Organisasi di Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

Kepada Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu

Dalam Upaya Penyusunan Skripsi guna menyelesaikan program Sarjana 1 di Universitas Islam Negeri Maulana Malik Ibrahim Malang, dibutuhkan beberapa data dan informasi yang mendukung dalam proses penelitian ini. Agar penelitian dapat berjalan lancar, peneliti sangat mengharapkan partisipasi Bapak/Ibu/Saudara/i untuk mengisi kuesioner yang telah disediakan. Kerahasiaan hasil kuesioner dan penelitian ini akan dijamin serta tidak akan disebarluaskan.

Saya menyampaikan terima kasih atas ketersediaan Bapak/Ibu/Saudara/i yang telah meluangkan waktu untuk mengisi kuesioner ini. Mohon maaf jika terdapat kekurangan dalam penelitian ini.

#### A. Identitas

1. Nama :
2. Alamat :
3. Nomor HP :
4. Usia : 20th-30th  31th-40th  41th-50th  >51th
5. Jenis Kelamin : Laki-laki  Perempuan
6. Pendidikan Terakhir : Diploma  Sarjana  Lainnya.....
7. Bagian/Jabatan :
8. Gaji Pokok : 2.500.000-3.500.000jt  3.600.000- 5.100.000   
5.200.000-6.700.000  6.800.000-8.300.000   
>8.400.000
9. Lama Bekerja : <1th  2th-5th  6th-10th  11th-15th  >15th

## B. Petunjuk Pengisian Kuesioner

Anda bisa mengisi dengan cara memberi tanda centang (✓) pada bagian kotak yang sudah disediakan dengan jawaban yang anda pilih. Pilihan dalam jawaban memberikan petunjuk seberapa tingkat pilihan yang anda setuju terhadap jawaban tersebut.

Berikut nilai dan keterangan dari setiap pilihan:

1. STS = Sangat Tidak Setuju (1)
2. TS = Tidak Setuju (2)
3. N = Netral (3)
4. S = Setuju (4)
5. SS = Sangat Setuju (5)

SISTEM PENGUKURAN KINERJA (X)						
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
INDIKATOR : PERENCANAAN						
1	Tujuan dan sasaran kinerja BKPSDM Kota Batu jelas dan terstruktur					
2	Tujuan strategis BKPSDM Kota Batu terintegrasi dengan tujuan dan sasaran kinerja					
INDIKATOR : PENGUKURAN KINERJA						
3	Metode pengukuran kinerja BKPSDM Kota Batu diterapkan secara konsisten					
4	Metode pengukuran kinerja BKPSDM Kota Batu menggunakan metode kuantitatif yang objektif					
INDIKATOR : TARGET						
5	Target kinerja BKPSDM Kota Batu realistis dan dapat dicapai					
6	Target kinerja BKPSDM Kota Batu relevan dengan tujuan dan sasaran organisasi					
INDIKATOR : PEMANTAUAN KINERJA						
7	Evaluasi kinerja BKPSDM Kota Batu dilakukan secara objektif dan transparan					

8	Umpan Balik terhadap pencapaian target kinerja BKPSDM Kota Batu diberikan secara tepat waktu dan konstruktif					
<b>INDIKATOR : NORMA WAKTU</b>						
9	Target kinerja yang tercapai dapat dikonversi menjadi tambahan penghasilan pegawai					
10	Batasan waktu untuk mencapai setiap target kinerja BKPSDM Kota Batu jelas dan realistis					
<b>KESEJAHTERAAN PEGAWAI (Y1)</b>						
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
<b>INDIKATOR : KESEJAHTERAAN BERSIFAT EKONOMIS</b>						
1	Asuransi yang disediakan oleh instansi tempat saya bekerja dapat memberikan perlindungan yang memadai					
2	Instansi tempat saya bekerja menyediakan program pensiun yang dapat membantu saya memenuhi kebutuhan hidup di masa tua					
3	Tunjangan kinerja yang saya terima sudah sesuai dengan kinerja yang dicapai					
<b>KOMITMEN ORGANISASI (Y2)</b>						
No	PERNYATAAN	STS	TS	N	S	SS
<b>INDIKATOR : KEMAUAN KARYAWAN</b>						
1	Saya merasa termotivasi untuk bekerja keras demi tercapainya kepentingan organisasi					
2	Saya sering mengambil inisiatif dalam tugas-tugas organisasi					
<b>INDIKATOR : KESETIAAN KARYAWAN</b>						
3	Saya merasa nyaman dan ingin terus bekerja di organisasi ini					
4	Saya aktif mengikuti kegiatan organisasi di luar tugas pekerjaan					
<b>INDIKATOR : KEBANGGAN KARYAWAN</b>						
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini					

6	Saya merasa mendapat pengakuan dan penghargaan dari organisasi ini					
---	--	--	--	--	--	--

## Lampiran 5 Deskripsi Responden

### Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
Laki-laki	23	54%
Perempuan	22	46%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

### Karakteristik responden berdasarkan usia pegawai ASN Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu

Usia	Frekuensi	Persentase (%)
20 <sup>th</sup> – 30 <sup>th</sup>	3	6%
31 <sup>th</sup> – 40 <sup>th</sup>	13	27%
41 <sup>th</sup> – 50 <sup>th</sup>	23	48%
>51 <sup>th</sup>	6	19%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

### Karakteristik responden berdasarkan lamanya bekerja Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu

Lama bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
<1 <sup>th</sup>	0	0%
2 <sup>th</sup> - 5 <sup>th</sup>	3	6%
6 <sup>th</sup> - 10 <sup>th</sup>	1	2%
11 <sup>th</sup> - 15 <sup>th</sup>	20	43%
>15 <sup>th</sup>	21	49%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

**Karakteristik responden berdasarkan pendidikan terakhir  
Badan Kepegawaian dan Pengembangan SDM Kota Batu**

<b>Pendidikan terakhir</b>	<b>Frekuensi</b>	<b>Persentase (%)</b>
Diploma	9	20%
Sarjana	27	60%
Lainnya	9	20%
<b>Total</b>	<b>45</b>	<b>100%</b>

## Lampiran 6 Deskripsi Jawaban Responden

### Jawaban responden terhadap sistem pengukuran kinerja (X)

SPK 1	SPK 2	SPK 3	SPK 4	SPK 5	SPK 6	SPK 7	SPK 8	SPK 9	SPK 10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	4	4	4
2	3	3	3	3	2	2	2	2	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	5	5	4
5	5	4	5	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	5
5	5	5	5	5	5	5	5	5	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
5	5	5	5	5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	4	4	4	4	3
5	5	5	5	5	5	5	4	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	3	3	4	2	2	3	2
4	3	3	3	4	2	2	2	4	2
3	3	3	3	2	2	3	2	4	1
3	3	2	4	2	2	3	1	5	1
1	2	1	2	1	3	1	3	1	3
2	1	1	1	3	1	3	3	2	2
2	2	2	2	2	3	1	3	3	3
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
3	1	4	4	1	3	3	1	3	2
3	3	3	3	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	3	4	4	5	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	3	4	4	4	5	4
3	3	2	4	4	3	3	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
2	2	2	3	3	3	3	3	4	4
2	2	3	3	3	4	4	4	3	2
4	4	4	4	4	4	3	2	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Frrekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
SPK1	1	2%	5	11%	7	15%	25	56%	7	16%	3.71
SPK2	2	4%	4	9%	8	18%	22	49%	9	20%	3.71
SPK3	2	4%	4	9%	8	18%	21	47%	10	22%	3.71
SPK4	1	2%	2	4%	8	18%	22	49%	12	27%	3.91
SPK5	2	4%	3	7%	8	18%	24	53%	8	18%	3.73
SPK6	1	2%	4	9%	9	20%	25	56%	6	13%	3.68
SPK7	2	4%	3	7%	9	20%	25	56%	6	13%	3.64
SPK8	2	4%	5	11%	7	15%	25	56%	6	13%	3.60
SPK9	1	2%	2	4%	5	15%	24	53%	11	24%	3.91
SPK10	2	4%	5	11%	8	18%	25	56%	5	11%	3.57



**Jawaban responden terhadap kesejahteraan pegawai ASN (Y1)**

KP 1	KP 2	KP 3
4	4	4
5	5	5
4	4	4
4	4	4
3	2	2
4	4	4
4	4	4
5	5	5
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	5	4
4	4	5
4	4	4
5	5	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	3	4
4	4	4
5	4	4
5	5	5
4	4	4
2	2	3
2	3	3
2	2	3
2	2	1
1	1	2
3	3	1
3	1	3
3	3	3
3	3	4
3	3	3
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	4
4	4	3
4	4	4
4	2	2
2	2	4
4	3	4
4	4	4

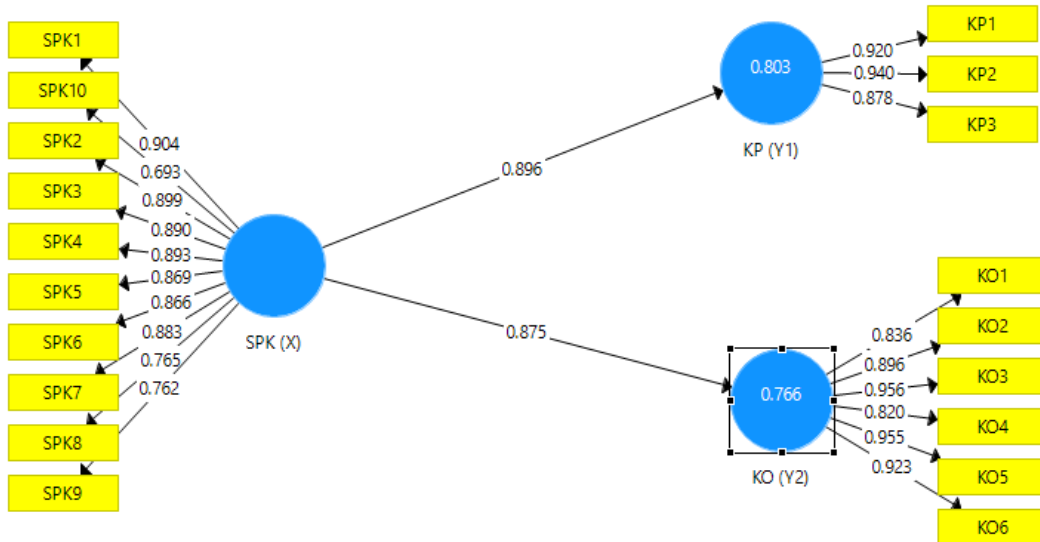
Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Frrekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
KP1	1	2%	5	11%	6	13%	28	62%	5	11%	3.68
KP2	2	4%	6	13%	7	16%	25	56%	5	11%	3.55
KP3	2	4%	3	8%	7	16%	29	64%	4	9%	3.66

**Jawaban responden terhadap komitmen organisasi (Y2)**

KO 1	KO 2	KO 3	KO 4	KO 5	KO 6
4	4	4	3	4	4
5	3	5	4	5	4
4	4	4	3	4	3
4	4	5	4	5	5
2	2	2	1	1	1
3	3	3	3	3	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	3	4	3	4	4
4	5	4	4	5	5
4	4	4	3	4	4
4	4	4	3	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
2	3	3	2	3	3
4	2	2	2	3	3
3	2	2	1	3	2
2	2	3	4	3	2
1	1	1	3	2	2
3	1	1	2	2	1
3	3	3	3	3	3
3	3	3	4	4	4
3	3	4	4	4	4
3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4
2	3	2	2	2	2
4	4	3	2	3	4
3	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4

Item	STS		TS		N		S		SS		Mean
	Frrekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	Frekuensi	%	
KO1	1	2%	4	9%	7	15%	30	67%	3	7%	3.64
KO2	2	4%	4	9%	9	20%	26	58%	4	9%	3.57
KO3	1	2%	4	9%	6	13%	29	64%	4	9%	3.62
KO4	2	4%	5	11%	8	18%	28	62%	2	4%	3.48
KO5	1	2%	3	7%	7	15%	29	64%	5	11%	3.73
KO6	2	4%	4	9%	7	15%	28	62%	4	9%	3.62

## Lampiran 7 Hasil Uji Penelitian



### Loading Factor

	Sistem Pengukuran Kinerja (X)	Kesejahteraan Pegawai ASN (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)	keterangan
SPK1	0.904			Valid
SPK2	0.899			Valid
SPK3	0.890			Valid
SPK4	0.893			Valid
SPK5	0.869			Valid
SPK6	0.866			Valid
SPK7	0.883			Valid
SPK8	0.765			Valid
SPK9	0.762			Valid
SPK10	0.693			Tidak valid
KP1		0.920		Valid
KP2		0.940		Valid
KP3		0.878		Valid
KO1			0.836	Valid

KO2			0.896	Valid
KO3			0.956	Valid
KO4			0.820	Valid
KO5			0.955	Valid
KO6			0.923	Valid

*Average Variance Extracted (AVE)*

	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	0.808
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.834
Komitmen Organisasi (Y2)	0.745

*Cross Loading*

	Sistem Pengukuran Kinerja (X)	Kesejahteraan Pegawai (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
SPK1	<b>0.917</b>	0.802	0.796
SPK2	<b>0.900</b>	0.740	0.709
SPK3	<b>0.897</b>	0.828	0.810
SPK4	<b>0.895</b>	0.772	0.817
SPK5	<b>0.862</b>	0.803	0.716
SPK6	<b>0.863</b>	0.747	0.800
SPK7	<b>0.889</b>	0.809	0.799
SPK8	<b>0.756</b>	0.747	0.672
SPK9	<b>0.781</b>	0.642	0.695
KP1	0.791	<b>0.919</b>	0.750
KP2	0.830	<b>0.940</b>	0.773
KP3	0.816	<b>0.880</b>	0.849
KO1	0.811	0.837	<b>0.868</b>
KO2	0.792	0.784	<b>0.895</b>
KO3	0.867	0.837	<b>0.955</b>
KO4	0.637	0.623	<b>0.819</b>
KO5	0.822	0.782	<b>0.955</b>

KO6	0.788	0.753	<b>0.923</b>
-----	-------	-------	--------------

***Composite Reliability dan Cronbach's Alpha***

	<i>Composite Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	0.963	0.957
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.938	0.900
Komitmen Organisasi (Y2)	0.962	0.952

***R-Square***

	<i>R-Square</i>	Persentase
Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.793	79%
Komitmen Organisasi (Y2)	0.774	77%

***path coefficients***

	Kesejahteraan Pegawai (Y1)	Komitmen Organisasi (Y2)
Sistem Pengukuran Kinerja (X)	0.891	0.880

**T-Statistik**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T Statistic ((O/STDEV))	P Values
Sistem Pengukuran Kinerja (X) -> Kesejahteraan Pegawai (Y1)	0.891	0.894	0.034	26.214	0.000

Sistem Pengukuran Kinerja (X) -> Komitmen Organisasi (Y2)	0.880	0.883	0.034	26.241	0.000
---	-------	-------	-------	--------	-------



## Lampiran 8 Dokumentasi

