

BAB II

LANDASAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Manajemen Sumber Daya Manusia

1. Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia

Selanjutnya, Hasibuan (2019:10) mengatakan manajemen sumber daya manusia adalah seni dan ilmu mengelola hubungan dan peran tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

Menurut Marwansyah (2019:12), penggunaan sumber daya manusia dalam suatu organisasi dikenal sebagai manajemen sumber daya manusia. Ini dicapai melalui fungsi perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, pengembangan sumber daya manusia, dan pemberian kompensasi untuk melaksanakan fungsi analisis penilaian kinerja yang ada.

Menurut Ricardianto (2018:15), manajemen sumber daya manusia adalah disiplin ilmu atau metode untuk mengelola hubungan dan peran sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efektif dan efisien, serta untuk memaksimalkan penggunaan sumber daya tersebut untuk mencapai tujuan bersama instansi, pegawai, dan masyarakat.

Berdasarkan teori - teori di atas dapat dijelaskan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan suatu proses untuk menangani berbagai permasalahan yang ada pada suatu perusahaan khususnya pegawai atau tenaga kerjanya, serta suatu sistem perencanaan dan pengembangan bagi suatu instansi atau organisasi untuk menentukan bakat pegawainya guna mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Terdapat empat tujuan manajemen sumber daya manusia menurut Hamali (2018:15) antara lain:

a. Tujuan fungsional

Tujuan fungsional yang bertujuan untuk melindungi kontribusi bidang sumber daya manusia pada tingkat sesuai keinginan organisasi. bidang sumber daya manusia harus meningkatkan penyelenggaraan sumber daya manusia dengan cara memberikan konsultasi yang baik.

b. Tujuan Sosial

Tujuan sosial sumber daya manusia adalah supaya perusahaan atau organisasi bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kepentingan dan tantangan masyarakat dengan meminimalkan dampak negatifnya. Dalam perusahaan atau organisasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah-masalah sosial.

c. Tujuan Individu

Tujuan individual merupakan tujuan perseorangan dari setiap anggota organisasi atau perusahaan yang hendak dicapai melalui kegiatan dalam organisasi. Karyawan akan keluar dari perusahaan apabila ada tujuan pribadi dan tujuan organisasi tidak selaras.

d. Tujuan Organisasional

Tujuan Organisasional yaitu sasaran formal dibuat untuk membantu organisasi untuk mencapai tujuan nya kunci kelangsungan hidup organisasi terletak pada efektifitas organisasi dalam membina dan memanfaatkan keahlian karyawan dengan berusaha meminimalkan kelemahan karyawan.

3. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hamali (2018:6) fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu :

a. Perencanaan

Untuk membantu mencapai tujuan organisasi, perencanaan adalah proses memperkirakan kondisi tenaga kerja agar sesuai dengan kebutuhan instansi. Program bagi pegawai ini diatur dalam perencanaan. Hal ini mencakup pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, pendisiplinan, dan pemberhentian pegawai.

b. Pengorganisasi

Pengorganisasian merupakan kegiatan pengelolaan pegawai dengan cara menentukan pembagian kerja, hubungan kerja, pendelegasian wewenang, keterpaduan dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanyalah sarana untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu mewujudkan tujuan secara efektif.

c. Pengarahan dan Pengadaan

Pengarahan adalah kegiatan memberikan petunjuk kepada pegawai agar mau bekerja sama dan bekerja secara efektif dan efisien dalam membantu mencapai tujuan instansi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepemimpinannya akan memberikan arahan kepada pegawai agar dapat melaksanakan segala tugasnya dengan baik. Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi dan induksi untuk memperoleh pegawai yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu mewujudkan tujuan.

d. Pengendalian

Pengendalian adalah kegiatan mengendalikan pegawai agar mematuhi peraturan instansi dan bekerja sesuai rencana. Apabila terdapat penyimpangan maka dilakukan tindakan perbaikan. Pengendalian pegawai meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerjasama, dan menjaga lingkungan kerja.

e. Pengembangan

Pengembangan adalah proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan saat ini dan masa depan.

f. Kompensasi

Kompensasi adalah pemberian imbalan langsung berupa uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip pemberian kompensasi adalah adil dan pantas, adil berarti sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan wajar berarti mampu memenuhi kebutuhan primer.

g. Pengintegrasian

Integrasi merupakan kegiatan menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, sehingga tercipta kerjasama yang harmonis dan saling menguntungkan. Disatu sisi organisasi mencapai keberhasilan/keuntungan, sedangkan disisi lain pegawai dapat memenuhi kebutuhannya dari hasil pekerjaannya. Integrasi merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam pengelolaan sumber daya manusia, karena menyatukan dua kepentingan yang berbeda.

h. Pemeliharaan

Pemeliharaan merupakan kegiatan untuk memelihara atau meningkatkan kondisi fisik, mental dan loyalitas agar tetap dapat bekerja sama hingga pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar pegawai, serta berpedoman pada konsistensi internal dan eksternal.

i. Kedisiplinan

Disiplin merupakan salah satu fungsi penting dalam pengelolaan sumber daya manusia dan menjadi kunci dalam mewujudkan tujuan organisasi, karena tanpa disiplin sulit

mencapai tujuan yang maksimal. Disiplin adalah keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.

j. Pemberhentian

Pemberhentian adalah pemutusan hubungan kerja seorang pegawai dari suatu organisasi. Pemutusan hubungan kerja ini disebabkan oleh keinginan pegawai, keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab-sebab lainnya. Menerapkan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola pegawai akan memudahkan tercapainya tujuan dan keberhasilan organisasi.

4. Peranan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Suryani (2020:10-11) peranan Manajemen Sumber Daya Manusia sebagai berikut:

- a. Menetapkan jumlah, kualitas dan penempatan kerja efektif sesuai dengan kebutuhan perusahaan berdasarkan *job description*, *job specification*, *job recruitment*, dan *evaluation*
- b. Menetapkan penarikan, seleksi dan penempatan karyawan berdasarkan *asas the right man in the right place and the right man in the right job*.
- c. Menetapkan program kesejahteraan, pengembangan, promosi dan pemberhentian.
- d. Meramalkan penawaran dan permintaan Sumber Daya Manusia pada masa yang akan datang.
- e. Memperkirakan keadaan perekonomian pada umumnya dan perkembangan perusahaan pada khususnya.
- f. Memonitor dengan cermat undang-undang perburuhan dan kebijakan pemberian balas jasa perusahaan-perusahaan sejenis.
- g. melaksanakan pendidikan, latihan, dan penilaian prestasi karyawan
- h. mengatur mutasi karyawan baik vertikal maupun horizontal.
- i. mengatur pensiun, pemberhentian dan pesangonnya.

2.1.2 Kepemimpinan

1. Pengertian Kepemimpinan.

Kepemimpinan adalah suatu hal yang penting dan utama dalam pembahasan mengenai kemajuan suatu kelompok, organisasi, atau bangsa dan negara, dari tangan pemimpin itulah suatu kelompok, organisasi atau bangsa akan terlihat arah, dinamika dan kemajuan-kemajuan yang dihasilkannya karena pemimpin adalah sosok yang memberikan instruksi kepada bawahan agar dapat mengerti atas apa yang harus dilakukan.

Menurut rizeki (2021:196) kepemimpinan merupakan kemampuan individu dalam mempengaruhi suatu kelompok yang tanpa harus menggunakan kekerasan namun gagasannya dapat diterima oleh kelompoknya untuk mencapai tercapainya tujuan.

Menurut Dewi (2023:133) kepemimpinan merupakan kemampuan seseorang untuk dapat memengaruhi orang lain, kelompok maupun organisasi dengan tujuan untuk mencapai visi yang telah ditetapkan oleh organisasi.

Menurut Busro (2018:218) kepemimpinan merupakan suatu proses memengaruhi orang lain, sehingga orang lain tersebut dengan sukarela mau melaksanakan kegiatan bersama dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan. Atau, kepemimpinan dapat diartikan sebagai seni atau proses memengaruhi sekelompok orang, sehingga mereka mau bekerja dengan sungguh-sungguh tanpa ada rasa terpaksa untuk meraih tujuan kelompok.

2. Dimensi dan Indikator Kepemimpinan

Hasibuan (2019:171) mengemukakan 3 dimensi gaya kepemimpinan yaitu:

a. Kepemimpinan Otoriter

Kepemimpinan otoriter adalah suatu gaya kepemimpinan yang karakteristiknya adalah kekuasaan atau wewenang sebagian besar

mutlak tetap pada pemimpin. Kepemimpinan otoriter memiliki indikator sebagai berikut :

1) Kontrol yang ketat

Pemimpin otoriter cenderung mengontrol hampir semua aspek keputusan dan aktivitas yang terjadi di dalam organisasi atau lingkungan mereka. Mereka mungkin tidak memberikan kebebasan atau otonomi yang signifikan kepada bawahan atau rekan-rekan mereka.

2) Ketidakmampuan untuk menerima kritik

Pemimpin otoriter sering sulit menerima kritik atau saran dari bawahan atau orang lain di sekitarnya. Mereka mungkin merasa bahwa mereka selalu benar atau bahwa otoritas mereka tidak boleh dipertanyakan.

3) Ketidakjelasan dalam komunikasi

pemimpin otoriter mungkin tidak jelas atau konsisten dalam komunikasi mereka, yang dapat menyebabkan kebingungan atau ketidakpastian di antara bawahan mereka.

b. Kepemimpinan Delegatif

Kepemimpinan delegatif adalah suatu gaya kepemimpinan yang memiliki karakteristik pemberian wewenang dan tanggung jawab kepada orang yang dipercaya. pemimpin. Kepemimpinan delegatif memiliki indikator sebagai berikut :

1) Mendorong partisipasi

Pemimpin partisipatif mengundang dan mendorong anggota tim untuk berpartisipasi dalam pengambilan keputusan dan perencanaan strategis. Mereka menganggap bahwa perspektif dan masukan dari semua orang berharga untuk mencapai tujuan bersama.

2) Membangun kepercayaan dan keterbukaan

Pemimpin ini menciptakan lingkungan di mana keterbukaan, kepercayaan, dan saling pengertian dihargai. Mereka dapat

membuka dialog dengan mudah dan merespons dengan baik terhadap masukan dan kritik dari anggota tim.

3) Memberdayakan bawahan

Pemimpin partisipatif memberdayakan bawahan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas mereka. Mereka memberi otonomi yang cukup kepada anggota tim untuk mengambil keputusan yang sesuai dengan wilayah tanggung jawab mereka.

c. Kepemimpinan Partisipatif

Kepemimpinan partisipatif adalah sebuah gaya kepemimpinan yang mengikutsertakan bawahan dalam pengambilan keputusan pemimpin. Kepemimpinan partisipatif memiliki indikator sebagai berikut :

1) Keterlibatan dalam pengambilan keputusan

Pemimpin partisipatif secara aktif melibatkan anggota tim dalam pengambilan keputusan yang penting. Mereka tidak hanya mengambil keputusan sendiri, tetapi mendengarkan masukan dari bawahan dan menggunakan masukan tersebut dalam membuat keputusan yang informasional dan lebih baik.

2) Pemberian tanggung jawab

Pemimpin partisipatif membagi tanggung jawab dan otoritas dengan anggota tim. Mereka memberikan ruang bagi bawahan untuk mengambil inisiatif dan bertanggung jawab atas tugas-tugas tertentu, sehingga mendorong mereka untuk berkembang dan merasa memiliki terhadap hasil kerja.

3) Kolaborasi dan kerja sama

Pemimpin partisipatif mendorong kolaborasi antara anggota tim. Mereka mempromosikan kerja tim yang efektif, mengorganisir diskusi kelompok, sesi brainstorming, atau proyek tim untuk memecahkan masalah atau mencapai tujuan bersama.

2.1.3 Motivasi Kerja

1. Pengertian Motivasi Kerja

Menurut Diksi Metris (2023:89) motivasi kerja adalah sebuah cara/teknik yang dilakukan dengan bentuk perkataan, perbuatan, dan tingkah laku seseorang untuk mengeluarkan potensi-potensi yang dimiliki orang lain dalam rangka mencapai tujuan didalam sebuah pekerjaan.

Menurut Purba (2023:119) motivasi kerja didefinisikan sebagai dorongan yang berasal dari dalam diri seseorang (internal) dan dari luar diri seseorang (eksternal), yang membuat karyawan mau dan mau mengarahkan kemampuannya dalam menyelesaikan tanggung jawabnya sehingga karyawan dan tujuan perusahaan dapat dicapai dengan menunjukkan karakteristik karyawan yang matang.

Menurut Qomariah (2020:91) motivasi itu pada dasarnya dorongan dalam diri seseorang yang akan menggerakkan dirinya untuk melakukan perbuatan yang positif yang nantinya perbuatan itu dapat meningkatkan kinerja.

Berdasarkan pendapat para ahli diatas, maka dapat disimpulkan yang dimaksud dengan Kemampuan dalam penelitian ini adalah merupakan potensi yang ada dalam diri seseorang untuk berbuat sehingga memungkinkan seseorang untuk dapat melakukan pekerjaan ataupun tidak dapat melakukan pekerjaan tersebut.

2. Dimensi dan Indikator Motivasi Kerja

Menurut Afandi (2018:29) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator motivasi kerja terbagi menjadi tiga dimensi dan dua indikator yaitu:

a. Balas Jasa.

Segala sesuatu yang berbentuk barang, jasa, dan uang yang merupakan kompensasi yang diterima pegawai karena jasanya yang dilibatkan pada organisasi atau instansi, Balas jasa memiliki indikator sebagai berikut :

1) Upah dan gaji

Bayaran tetap yang diterima karyawan sebagai konsekuensi dan keanggotaannya dalam sebuah perusahaan atau instansi.

2) Tunjangan atau Insentif

Tambahan kompensasi diatas atau diluar gaji yang diberikan perusahaan berdasarkan kinerja karyawan.

3) Fasilitas

Kenikmatan seperti mobil perusahaan atau instansi, akses pesawat yang diperoleh karyawan.

b. Kondisi Kerja.

Kondisi atau keadaan lingkungan kerja dari suatu perusahaan yang menjadi tempat bekerja dari para pegawai yang bekerja didalam lingkungan tersebut. Kondisi kerja yang baik yaitu nyaman dan mendukung pekerja untuk dapat menjalankan aktivitasnya dengan baik, kondisi kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1) Lingkungan kerja

Lingkungan kerja yang bersih, nyaman, dan memenuhi standar kesehatan dan keselamatan kerja.

2) Keterbukaan Komunikasi

Komunikasi yang efektif dan terbuka antara karyawan dan tim

3) Kebijakan yang mendukung

Kebijakan yang mendukung karyawan, seperti kebijakan keuangan, asuransi kesehatan, dan program pensiun yang memadai.

c. Fasilitas Kerja.

Segala sesuatu yang terdapat dalam organisasi dapat ditempati dan dinikmati oleh pegawai, baik dalam hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk kelancaran pekerjaan, Fasilitas Kerja memiliki indikator sebagai berikut :

1) Fasilitas Sosial

Lingkungan kerja yang memadai, termasuk struktur kerja, tanggung jawab, penghargaan, dan kelancaran komunikasi.

2) Prasarana yang memadai.

Fasilitas pendukung yang digunakan untuk memperlancar aktivitas perusahaan atau instansi.

3) Perlengkapan Kantor

Fasilitas yang mendukung aktivitas kegiatan yang ada di perusahaan atau instansi seperti komputer atau laptop, internet, meja kantor.

2.1.4 Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Menurut Budiasa (2021:39) lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada disekitar pegawai pada saat bekerja, baik berbentuk fisik atau non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi diri dan pekerjaan karyawan saat bekerja.

Menurut Achmadi (2023:50) lingkungan kerja merupakan kondisi dan suasana dimana para pegawai tersebut melaksanakan tugas dan pekerjaannya dengan maksimal.

Menurut Enny (2019:56) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja/karyawan yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan dalam melaksanakan pekerjaannya sehingga akan diperoleh hasil kerja yang maksimal.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan suatu kondisi atau tempat yang mempunyai pengaruh langsung maupun tidak langsung terhadap pegawai dalam mendorong motivasi kerja dalam pekerjaannya melalui penciptaan lingkungan kerja yang optimal pada setiap organisasi.

2. Dimensi dan Indikator Lingkungan Pegawai

Dimensi dan Indikator Menurut Enny (2019:58) mengemukakan bahwa dimensi dan indikator lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Dimensi lingkungan kerja fisik

Lingkungan kerja fisik merupakan komponen komunikasi yang harus diperhatikan oleh organisasi atau instansi sehingga dapat menimbulkan rasa nyaman dan tentram. Lingkungan kerja fisik berkaitan dengan segala sesuatu yang ada disekitar para pegawai, lingkungan kerja fisik memiliki indikator sebagai berikut:

1) Penerangan

Kondisi yang harus terpenuhi dalam pencahayaan karena sangat besar berpengaruh bagi kenyamanan saat bekerja.

2) Sirkulasi Udara

Sirkulasi Udara yang baik akan mempengaruhi pada kondisi tubuh karyawan.

3) Kebisingan di tempat kerja

Kebisingan di tempat kerja mempengaruhi kinerja pegawai dalam mengerjakan tugas yang diberikan.

b. Dimensi Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan. Lingkungan kerja non fisik memiliki indikator sebagai berikut :

1) Penghargaan dan sanksi

Penghargaan dan sanksi yang diberikan oleh perusahaan atau instansi dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

2) Keterbukaan informasi

Informasi yang jelas dan terbuka dapat meningkatkan kinerja karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau instansi

3) Keterlibatan dalam Tim

Keterlibatan dalam tim terhadap kemajuan perusahaan atau instansi dapat berpengaruh terhadap kinerja karyawan

2.1.5 Kinerja Pegawai

1. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja menurut peraturan pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengatur tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). PP No. 30 Tahun 2019 bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier.

Menurut Tasya dan Mahir (2021) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Kemudian Afandi (2021:83) menguraikan bahwa kinerja adalah kesediaan seseorang atau sekelompok orang untuk meningkatkan kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil yang diharapkan.

Menurut Kasmir (2022:43) kinerja adalah hasil kerja dan tindakan yang dicapai dengan memenuhi tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam jangka waktu tertentu.

Gagasan diatas mengarah pada kesimpulan bahwa kinerja adalah kapasitas untuk melakukan tindakan dengan cara yang memenuhi persyaratan tugas yang ada atau hasil yang dicapai seseorang sesuai dengan persyaratan tersebut.

2. Dimensi dan Indikator Kinerja Pegawai

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 Pasal 6 tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berikut dimensi kinerja yang telah dibuat:

a. Perencanaan Kinerja

Prinsip perencanaan kinerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) melibatkan beberapa aspek penting yang harus diperhatikan dalam proses perencanaan kinerja PNS. Berikut adalah indikator tentang prinsip-prinsip perencanaan kinerja menurut PP No. 30 Tahun 2019 :

1) Penyusunan dan Penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai)

Perencanaan kinerja melibatkan penyusunan dan penetapan SKP yang memperhatikan perilaku kerja. SKP ini dibuat berdasarkan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

2) Target, Capaian, Hasil, dan Manfaat

Perencanaan kinerja memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Ini bertujuan untuk menjamin bahwa PNS dapat mencapai target yang telah ditetapkan.

3) Perilaku Kerja

Perencanaan kinerja memperhatikan perilaku kerja PNS. Perilaku kerja ini melibatkan penilaian perilaku kerja dalam jabatan oleh pejabat penilai kinerja PNS, serta dapat berdasarkan penilaian rekan kerja setingkat dan/atau bawahan langsung.

4) Sistem Informasi Kinerja PNS

Perencanaan kinerja dilakukan dalam suatu Sistem Informasi Kinerja PNS yang terdiri dari data kinerja, indikator kinerja,

dan sistem manajemen yang digunakan untuk mengelola dan mengakses data kinerja.

5) Prinsip-prinsip Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja dilakukan berdasarkan prinsip-prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Prinsip objektif menjamin bahwa perencanaan tidak terpengaruh oleh bias atau pengaruh pribadi.

b. Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja

Pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah tahapan penting dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS. Berikut adalah indikator tentang pelaksanaan, pemantauan, dan pembinaan kinerja menurut PP No. 30 Tahun 2019 :

1) Pelaksanaan Kerja

Pelaksanaan kinerja melibatkan proses pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang telah ditetapkan dalam SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Pelaksanaan ini dilakukan dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

2) Pemantauan kerja

Pemantauan kinerja melibatkan proses pengawasan dan pengukuran capaian kinerja PNS selama pelaksanaan. Pemantauan ini dilakukan untuk mengetahui sejauh mana PNS telah mencapai target yang telah ditetapkan dan untuk mengidentifikasi masalah yang mungkin muncul.

3) Pembinaan Kerja

Pembinaan kinerja melibatkan proses bimbingan dan pembelajaran yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja PNS. Pembinaan ini dilakukan dengan memberikan masukan, saran, dan bimbingan kepada PNS agar mereka dapat

meningkatkan kinerja dan mencapai target yang telah ditetapkan.

c. Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan berdasarkan beberapa prinsip yang menjamin objektivitas, akurasi, dan transparansi. Berikut adalah penjelasan tentang penilaian kinerja menurut PP No. 30 Tahun 2019 :

1) Bobot unsur penilaian

Penilaian kinerja PNS dapat dilakukan dengan memberikan bobot masing-masing unsur penilaian. Penilaian dapat dilakukan dengan memberikan bobot 70% untuk penilaian SKP dan 30% untuk penilaian perilaku kerja, atau dengan memberikan bobot 60% untuk penilaian SKP dan 40% untuk penilaian perilaku kerja.

2) Instansi Pemerintah

Penilaian kinerja PNS dilakukan oleh instansi pemerintah yang tidak menerapkan penilaian perilaku kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung, atau oleh instansi pemerintah yang menerapkan penilaian perilaku kerja dengan mempertimbangkan pendapat rekan kerja setingkat dan bawahan langsung.

d. Tindak Lanjut

Tindak lanjut kinerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah tahapan penting dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS. Berikut adalah penjelasan tentang tindak lanjut kinerja menurut PP No. 30 Tahun 2019 :

1) Penialian Hasil

Hasil penilaian kinerja PNS dianalisis untuk mengetahui sejauh mana PNS telah mencapai target yang telah ditetapkan.

2) Identifikasi Masalah

Masalah yang muncul selama pelaksanaan kinerja diidentifikasi dan dianalisis untuk mengetahui penyebab masalah tersebut.

3) Pembuatan Rekomendasi

Berdasarkan hasil analisis, rekomendasi dibuat untuk meningkatkan kinerja PNS di masa mendatang.

4) Pelaksanan Tindak Lanjut

Rekomendasi yang telah dibuat dilaksanakan dengan memberikan masukan, saran, dan bimbingan kepada PNS

5) Sistem Informasi Kinerja PNS

Tindak lanjut kinerja dilakukan dalam suatu Sistem Informasi Kinerja PNS yang terdiri dari berbagai macam informasi yang relevan dengan kinerja PNS. Sistem ini membantu dalam proses analisis dan pengambilan keputusan yang lebih baik.

e. Sistem Informasi Kinerja PNS

Sistem Informasi Kinerja menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah komponen penting dalam Sistem Manajemen Kinerja PNS. Berikut adalah Indikator tentang sistem informasi kinerja menurut PP No. 30 Tahun 2019:

1) Data Kinerja

Data yang berkaitan dengan kinerja PNS, seperti target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai

2) Sistem Informasi Manajemen

Sistem yang digunakan untuk mengelola dan mengakses data kinerja, termasuk sistem untuk menginput, mengolah, dan menampilkan data.

3) Penggunaan sistem informasi kinerja

Sistem informasi kinerja digunakan untuk :

1. Penilaian Kinerja
2. Pemantauan Kinerja
3. Pembinaan Kinerja

4) Implementasi sistem informasi Kinerja

Implementasi sistem informasi kinerja dilakukan dengan memperhatikan beberapa aspek penting, seperti:

1. Ketersediaan Data
2. Keterampilan Pengguna
3. Pemeliharaan Sistem

2.2 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, penulis mencari berbagai sumber informasi terlebih dahulu, antara lain jurnal dan skripsi pada *repository* yang pernah diterbitkan sebelumnya dengan judul yang sama. Hal ini dilakukan untuk mempelajari dan mengkontraskan temuan-temuan tersebut sebagai bahan penelitian yang potensial dan landasan teori-teori yang akan diterapkan dalam penulisan penelitian ini. Kajiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Ella Anastasya Sinambela, Utami Puji Lestari/ 2021/ Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan	Kinerja Pegawai: 1. Kualitas kerja. 2. Komunikasi. 3. Tepat waktu. 4. Kemampuan . 5. Inisiatif.	Metode: Asosiatif Alat Analisa: Analisis regresi linear berganda	kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Lingkungan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
	Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Pendidikan dan kewirausahaan Vol:9, No:1, 2021	Lingkungan Kerja: 1. Keamanan di tempat kerja. 2. Jaringan Komunikasi. 3. Jam kerja Pemberdayaan pegawai. 4. Kecepatan kerja		pegawai. Selain itu, kemampuan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketiga variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai secara simultan.
2.	Lola Novita /2022/ Pengaruh Kepemimpinan, Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Disiplin Kerja Karyawan Jurnal Pendidikan Tambusai, Vol.6, No.2 : 15881-15890 / ISSN : 2614-3097	Kepemimpinan : 1. Tingkat kepercayaan bawahan terhadap pemimpin 2. Keyakinan bawahan terhadap pemimpin 3. Rasa hormat bawahan terhadap pemimpin 4. Kekuasaan memecat karyawan Hubungan Kerja :	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Linear Berganda	Kepemimpinan, Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Fisik berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
		a. Komunikasi b. Kerjasama c. Saling menghargai d. Pemahaman kerja Lingkungan Kerja Fisik : a. Kondisi pekerjaan yang menyenangkan akan memperbaiki moral pegawai dan kesungguhan dalam bekerja Disiplin Kerja : a. Ketepatan waktu b. Ketaatan		
3	Sinta Nuriyah, Nurul Qomariah, Trias Setyowati/ 2022/ Pengaruh Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja dan Disiplin	Kinerja: 1. Efektivitas dan efisiensi. 2. Otoritas dan tanggung jawab 3. Disiplin. Pengembangan Karir: 1. Prestasi kerja. 2. Eksposur.	Metode: Kuantitatif Alat Analisa: Analisis regresi linear berganda	pengembangan karir berpengaruh negatif dan tidak signifikan pada kinerja pegawai, dikarenakan nilai sig yang diperoleh pada penelitian ini yaitu 0,14 dan penjelasan dari

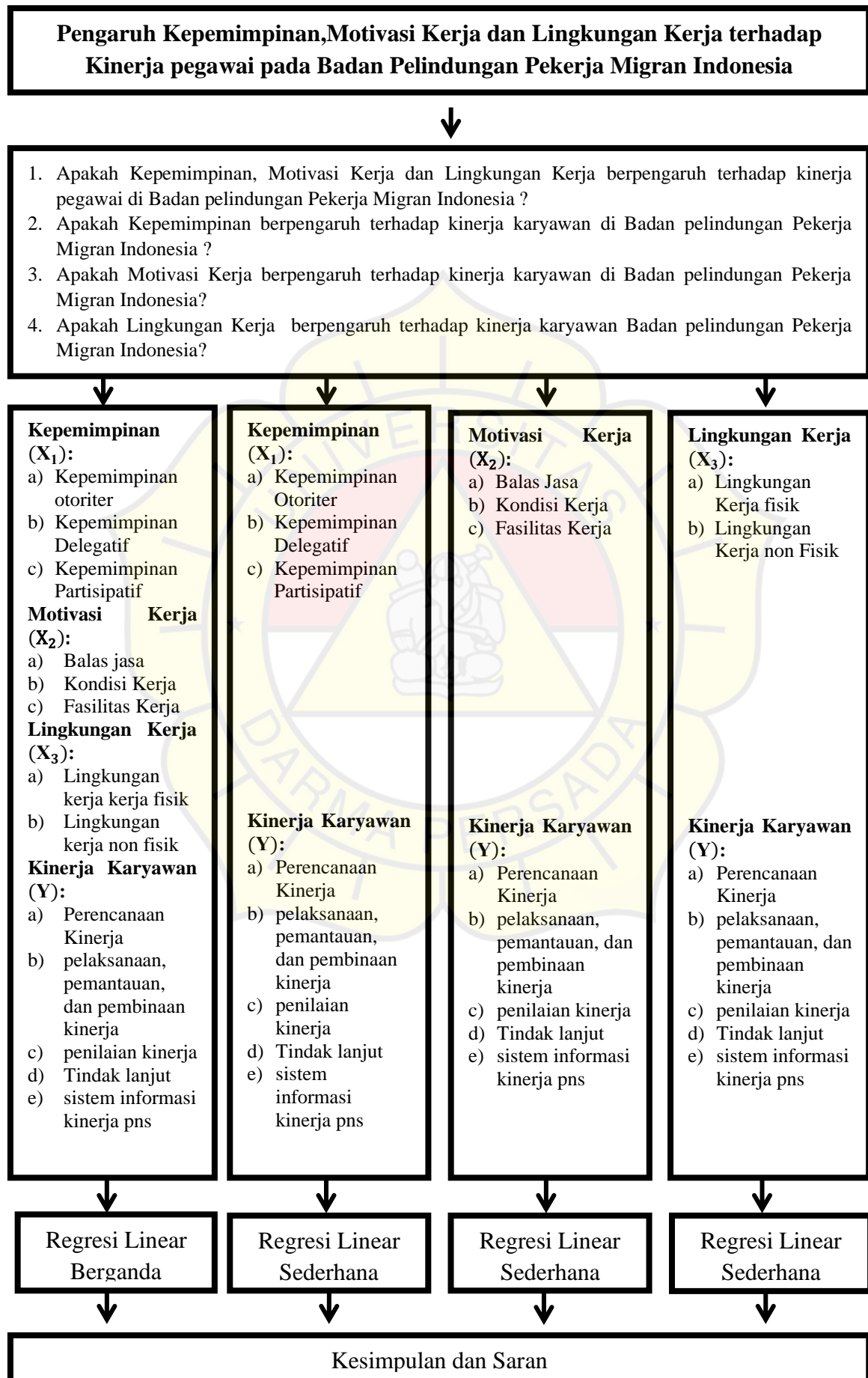
No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
	<p>Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Puskesmas Padang.</p> <p>Jurnal Ilmiah Mea Vol:6 No:1 Tahun 2022</p>	<p>3. Jaringan kerja.</p> <p>4. Kesetiaan terhadap organisasi.</p> <p>5. Pembimbing dan sponsor.</p> <p>6. Peluang untuk tumbuh.</p> <p>Lingkungan Kerja:</p> <p>1. Suhu udara.</p> <p>2. Kebisingan.</p> <p>3. Alat tulis.</p> <p>4. Komputer</p>		<p>pegawai bahwasannya pemimpin memberikan kesempatan untuk melakukan pengembangan karir, tetapi sebagian besar pegawai merasa cukup dengan posisi yang mereka miliki saat ini.</p>
4	<p>Jannah, U. M., & Wahyuni, D. U. (2021). Pengaruh lingkungan kerja, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja karyawan. Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen (JIRM), 10(12).</p>	<p>1) Lingkungan Kerja (X_1)</p> <p>2) Motivasi (X_2)</p> <p>3) - Kompensasi (X_3)</p> <p>4) - Kinerja Karyawan (Y)</p>	<p>Metode : Kausal Komparatif</p> <p>Alat analisis : Regresi Linear Berganda</p>	<p>Berdasarkan penelitian variabel lingkungan kerja, motivasi dan kompensasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT. Sumber Berkah Teknik</p>

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
5	Ninik Anggraini/2022/ Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap kedisiplinan Karyawan Pada PT Bank Index Selindo KC. Pluit Scientific Journal, Vol.5, No.3 July 2022 ISSN 2621-3389	Gaya Kepemimpinan : <ol style="list-style-type: none"> 1. Gairah kerja 2. Kepuasan kerja 3. Produktivitas karyawan Lingkungan Kerja : <ol style="list-style-type: none"> a. Kebersihan b. Penerangan c. Keseluruhan alat perkakas Disiplin : <ol style="list-style-type: none"> 1. Kesiapan untuk mematuhi norma 2. Kualitas kedisiplinan 	Metode : Kuantitatif Alat analisis : Analisis Linear Berganda	Gaya Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja berpengaruh positif terhadap Disiplin Kerja
6	Hasibuan, S. M. (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.	<ol style="list-style-type: none"> 1) Kepemimpinan (X_1) 2) Lingkungan kerja (X_2) 3) Motivasi (X_3) 4) Kinerja (Y) 	Metode : kuantitatif Alat analisis : Regresi Linier berganda	Metode : kuantitatif Alat analisis : Regresi Linier berganda

No	Nama Peneliti/ Tahun/ Judul	Variabel & Dimensi	Metode/alat Analisis	Hasil Penelitian
	<i>Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen, 1(1), 71- 80</i>			

2.3 Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017 : 93) kerangka berpikir merupakan konseptual mengenai bagaimana satu teori berhubungan diantara berbagai faktor yang telah diidentifikasi penting terhadap masalah penelitian. Adapun masalah yang dianggap penting ini adalah kinerja pegawai. Karena pendidikan dapat mengubah cara pandang seseorang dan memperluas pengetahuan, hal itu dapat berdampak pada seberapa baik kinerja seorang pegawai. Pengalaman kerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai karena memberikan teknik pemecahan masalah yang berguna di tempat kerja. Menurut tujuan penelitian dan dasar-dasar teoretis yang diajukan oleh sejumlah ahli, seorang pegawai berkinerja lebih baik semakin banyak pendidikan yang mereka terima dan semakin banyak pengalaman kerja yang mereka peroleh. Menurut model berpikir, hal ini dapat dijelaskan sebagai berikut :



Gambar 2. 1 Kerangka Pemikiran

Keterangan:

Kepemimpinan (X_1) : variabel Independen

Kemampuan Kerja (X_2) : variabel Independen

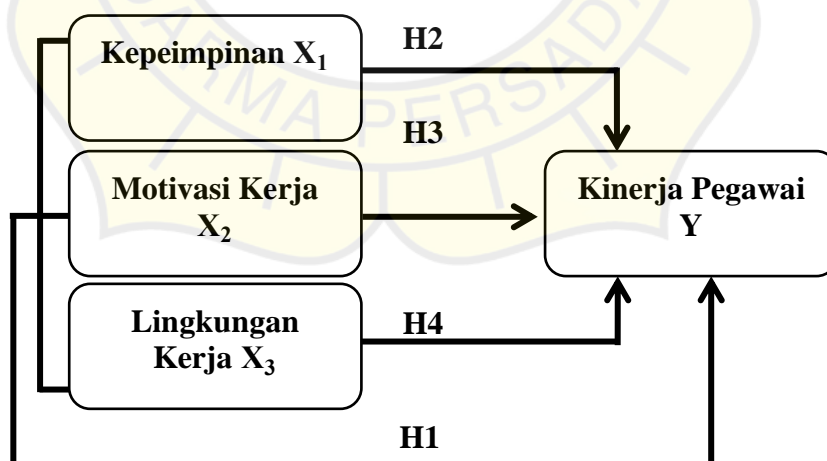
Lingkungan Kerja (X_3): variabel Independen

Kinerja Pegawai (Y) : variabel Dependen

dalam 4 variabel ini, kepemimpinan (X_1) diketahui mengarah/berpengaruh ke kinerja pegawai (Y), dan begitu pula dengan kemampuan kerja (X_2), diketahui mengarah/berpengaruh ke kinerja pegawai (Y) serta lingkungan kerja (X_3) diketahui mengarah/berpengaruh ke kinerja pegawai (Y) Pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2.4 Paradigma Penelitian

Menurut Sugiyono (2017:6) paradigma penelitian diartikan sebagai pola pikir yang menunjukkan hubungan antara variabel yang akan diteliti dan sekaligus mencerminkan jenis dan jumlah rumusan masalah yang perlu dijawab melalui penelitian, teori yang digunakan, jenis dan jumlah hipotesis, dan teknik analisis statistik yang digunakan. Dimana dalam penelitian ini menggunakan paradigma ganda dengan tiga variabel independen. Untuk menjelaskan paradigma tersebut dapat terlihat pada gambar sebagai berikut :



Gambar 2. 2 Paradigma Penelitian

Pada gambar diatas menjelaskan mengenai hubungan antara variabel dimana terdapat dua variabel independen yakni kepemimpinan (X_1), motivasi kerja

(X_2), lingkungan kerja (X_3), dan satu variabel dependen yakni kinerja pegawai (Y), dimana kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan kerja (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara parsial atau individu dengan rumusan persamaan regresi : $Y = a + bx$. Berikutnya Kepemimpinan (X_1), motivasi kerja (X_2), lingkungan Kerja (X_3) mempengaruhi kinerja pegawai (Y) secara bersama-sama dengan rumusan persamaan regresi :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

2.5 Hipotesis Penelitian

Hipotesis diartikan sebagai jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian. Menurut Sugiono (2018:63) hipotesis merupakan jawaban sementara terhadap suatu rumusan masalah penelitian, dimana rumusan masalah penelitian tersebut telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan bersifat sementara, karena jawaban yang diberikan berdasarkan fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data.

Berdasarkan perumusan masalah, tujuan penelitian dan konsep teori yang telah dikemukakan diatas, hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada BP2MI

H_o : Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel kepemimpinan terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

2. Pengaruh motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

H_o : Tidak terdapat pengaruh antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai BP2MI.

H_a : Terdapat pengaruh antara variabel motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

3. Pengaruh dari lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan

Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ho : Tidak terdapat pengaruh antara lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ha : Terdapat pengaruh antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

4. Pengaruh dari kepemimpinan, motivasi kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ho: Tidak terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

Ha: terdapat pengaruh antara kepemimpinan, motivasi kerja lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pelindungan Pekerja Migran Indonesia.

