

BAB 1 PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan tata cara pengelolaan manusia dalam organisasi agar dapat berperan secara efektif dan efisien. Manajemen terdiri dari enam (6) M unsur yaitu: *Man, Money, Method, Material, Machine, dan Market*. Unsur manusia (*Man*) berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Berikut adalah pendapat para ahli tentang pengertian pengembangan sumber daya manusia: Hasibuan (2014) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Sedangkan Amstrong (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia berkaitan dengan semua aspek tentang bagaimana orang bekerja dan dikelola dalam organisasi, mencakup perencanaan sumber daya manusia, manajemen kinerja, pembelajaran dan pengembangan sumber daya manusia. Serta pandangan Rivai dan Sagala (2013) menyatakan bahwa manajemen sumber daya manusia merupakan salah satu dari bidang manajemen umum yang meliputi segi-segi perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengendalian, sumber daya manusia dalam sebuah organisasi.

Efektivitas adalah hubungan antara hasil yang sesungguhnya dicapai dengan hasil yang diharapkan, efektivitas merupakan hubungan antara output dengan goal (Mahmudi, 2015). Konsep efektivitas meliputi berbagai faktor yang terdapat di dalam maupun di luar organisasi (Priansa dan Garnida, 2013). Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa efektivitas yaitu hasil yang telah didapat oleh suatu organisasi untuk mendapatkan sasaran yang diinginkan dapat terwujud. Dalam organisasi terdapat suatu sistem kerja yang dijalankan. Sistem diartikan sebagai sekumpulan prosedur untuk melaksanakan suatu tugas yang saling terhubung dan saling berkaitan (Pratama, 2014). Suatu sistem pada dasarnya berfungsi untuk mencapai tujuan tertentu mengenai sekelompok unsur yang kuat hubungannya antara satu dengan yang lainnya

(Rusdiana dan Irfan, 2014). Sistem terdiri dari bagian-bagian yang beroperasi untuk mencapai tujuan (Sunyoto, 2014). Berdasarkan beberapa pengertian mengenai sistem, dapat disimpulkan bahwa sistem adalah kumpulan dari bagian-bagian yang saling terkait dan saling bekerja sama untuk membentuk suatu kesatuan dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja atau *performance* merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi (Mahsun, 2013).

Pentingnya sumber daya manusia dalam menjalankan tugas fungsi pada kinerja baik perusahaan maupun birokrasi. Sumber daya manusia harus memiliki kompetensi dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Kompetensi menurut Mulyadi (2013) mengatakan bahwa: “Kompetensi menunjukkan terdapatnya pencapaian dan pemeliharaan suatu tingkatan pemahaman dan pengetahuan yang memungkinkan seseorang anggota untuk memberikan jasa dengan kemudahan dan kecerdikan”. Pada hakikatnya kompetensi diperlukan untuk membantu organisasi untuk menciptakan budaya kinerja tinggi, banyaknya kompetensi yang digunakan oleh sumber daya manusia akan meningkatkan kinerja (Wibowo, 2012). Pengertian dan arti kompetensi menurut Sedarmayanti (2017) bahwa kompetensi lebih dekat pada kemampuan atau kapabilitas yang diterapkan dan menghasilkan pegawai atau pemimpin atau pejabat yang menunjukkan kinerja yang maksimal disebut mempunyai kompetensi.

Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan, perjanjian psikologis dan motivasi (Robbins dan Judge, 2015). Richard *et al.*, (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Dalam hal ini, yang dimaksud dengan sikap tersebut adalah segala hal yang berhubungan dengan pekerjaan seperti pengawasan supervise, gaji, kondisi

kerja, pengalaman terhadap kecakapan, penilaian kerja yang adil dan tidak merugikan, hubungan sosial di dalam pekerjaan yang baik, penyelesaian yang cepat terhadap keluhan dan perlakuan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai.

Dengan adanya penilaian prestasi kerja pegawai maka pemimpin perusahaan dapat mengetahui tingkat potensi dan kemampuan yang ada pada masing-masing pegawai yang akan menjadi salah satu pertimbangan dasar bagi pemimpin dalam memberikan kompensasi, penempatan, promosi dan mutasi. Setelah karyawan diterima, ditempatkan, dan dipekerjakan maka tugas manajer selanjutnya adalah melakukan penilaian prestasi kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja pegawai mutlak harus dilakukan untuk mengetahui prestasi yang dapat dicapai setiap karyawan. Apakah prestasi yang dicapai karyawan baik, sedang, atau kurang. Penilaian prestasi penting bagi perusahaan untuk menetapkan tindakan kebijakan selanjutnya. Selanjutnya Hasibuan (2015) mengatakan dengan penilaian prestasi berarti para bawahan mendapat perhatian dari atasannya sehingga mendorong mereka bergairah bekerja, asalkan proses penilaiannya jujur dan objektif serta ada tindak lanjutnya, hal memungkinkan karyawan dipromosikan, didemosikan, dikembangkan, dan atas balas jasanya dinaikkan.

Penelitian Sinollah dan Hermawanto (2020) menunjukkan bahwa: 1). Variabel penilaian kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai; 2). Variabel penilaian kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dan 3). Variabel Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Untuk itu maka Kantor Kemenag disarankan untuk bisa mengimplementasikan program penilaian kinerja dengan baik kepada pegawai sehingga pegawai dapat merasakan manfaatnya sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, kelebihan, kekurangan, dan potensi yang pada gilirannya bermanfaat untuk kinerja mereka. Selain itu, kinerja merupakan sesuatu yang penting yang dipengaruhi oleh kepuasan, untuk itu kepuasan kerja pegawai di jaga dengan baik melalui penilaian kinerja yang objektif.

Selain penjelasan teori yang telah dibahas, penelitian ini juga merujuk beberapa kajian empiris yang dijadikan rujukan. Kajian empiris diantaranya adalah penelitian Rudlia (2016) menyimpulkan dalam penelitiannya bahwa Kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja namun berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Penelitian Dhermawan (2012) menyatakan kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Mukti *et al.*, (2019) menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penilaian Kinerja berbasis e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian Sinollah dan Hermawanto (2020) menyimpulkan variabel penilaian kinerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penelitian Agustin (2017) bertentangan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mukti *et al.*, (2019). Hasil penelitian Agustin (2017) menyatakan bahwa penilaian kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai baik secara langsung maupun melalui pengembangan karir. Dari beberapa penelitian terdahulu yang telah disebutkan, menunjukkan bahwa terdapat perbedaan hasil / pertentangan (*research gap*) antar penelitian maupun dengan teori mengenai variable yang dipakai untuk mengukur prestasi kerja.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja diatas yang diasumsikan penting, maka objek yang dipilih dalam penelitian ini ialah pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso dengan memfokuskan pada Bidang Penilaian Kinerja Dan Penghargaan. Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan mempunyai tugas melaksanakan penyusunan rencana

umum, pengorganisasian dan pelaksanaan kebijakan serta pemantauan dan evaluasi di bidang penilaian kinerja dan penghargaan.

Untuk melaksanakan tugas yang dimaksud, bidang penilaian kinerja dan penghargaan mempunyai fungsi : penyiapan dan penyusunan program dan penilaian kinerja dan evaluasi kinerja pegawai; pelaksanaan evaluasi dan monitoring terhadap program dan kegiatan penilaian kinerja yang dilakukan di suatu kerja perangkat daerah; pelaksanaan kegiatan pengawasan preventif terhadap disiplin pegawai; perencanaan dan pelaksanaan kegiatan pelayanan kepegawaian yang berkaitan dengan peningkatan kesejahteraan pegawai; penghimpunan, penyusunan dan pendokumentasian serta pendistribusian peraturan bidang kepegawaian; pelayanan konsultasi, pembimbingan, konseling dan informasi hukum bidang kepegawaian; pelaksanaan koordinasi program kegiatan dengan bidang lainnya; pelaporan hasil pelaksanaan tugas; pelaksanaan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh kepala badan sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Berdasarkan tugas dan fungsi maka penelitian ini lebih memfokuskan pada penggunaan penilaian e-Kinerja yang diberikan kepada seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bondowoso terutama pada ASN Struktural. e-Kinerja adalah sebuah aplikasi atau sistem berbasis IT berupa website. e-Kinerja tersebut akan digunakan sebagai alat atau cara untuk memantau para ASN di lingkungan instansi pemerintah atau Organisasi Perangkat Daerah (OPD). Jadi bisa dikatakan juga bahwa e-Kinerja merupakan sebuah sistem yang terpadu yang digunakan untuk mengukur, menilai, mengawasi serta mengelola kinerja para ASN.

Pembuatan dan penyusunan teknologi berbasis IT oleh Badan Kepegawaian Negara untuk memantau prestasi kerja para ASN tentunya bukan tanpa tujuan yang jelas. Di masyarakat sering terdengar penilaian negatif terhadap para pegawai negeri yang katanya hanya kelayapan pada jam kerja. Tentunya dengan program e-Kinerja tersebut perilaku negatif ASN bisa dikurangi. Selain itu masih ada lagi beberapa fungsi dari e-Kinerja yang dibuat oleh BKN

tersebut, antara lain adalah sebagai berikut: Mempermudah penilaian ASN baik oleh atasan, rekan kerja maupun oleh bawahannya; Mengukur tingkat performa dan kinerja ASN dalam melakukan setiap tugas yang diberikan oleh instansi atau OPD; Memotivasi para ASN untuk bisa bekerja lebih baik dan berprestasi lebih tinggi dari yang lainnya; Sebagai indikator untuk menentukan tunjangan ASN berdasarkan pada nilai yang diperolehnya atau hasil kerjanya; Mengurangi potensi terjadinya tindakan negatif yang mungkin bisa dilakukan oleh aparatur negara seperti pungli dan sejenisnya; Sarana untuk meningkatkan kualitas kerja ASN dalam melayani masyarakat. Jika dilihat dari beberapa fungsinya di atas memang dengan adanya e-Kinerja akan sangat membantu pemerintah untuk mendapatkan ASN yang berkualitas unggul. Di samping beberapa fungsi dari e-Kinerja bagi instansi pemerintah atau OPD maupun bagi para ASN yang telah dijabarkan secara singkat di atas masih ada beberapa manfaat lain yang bisa diambil.

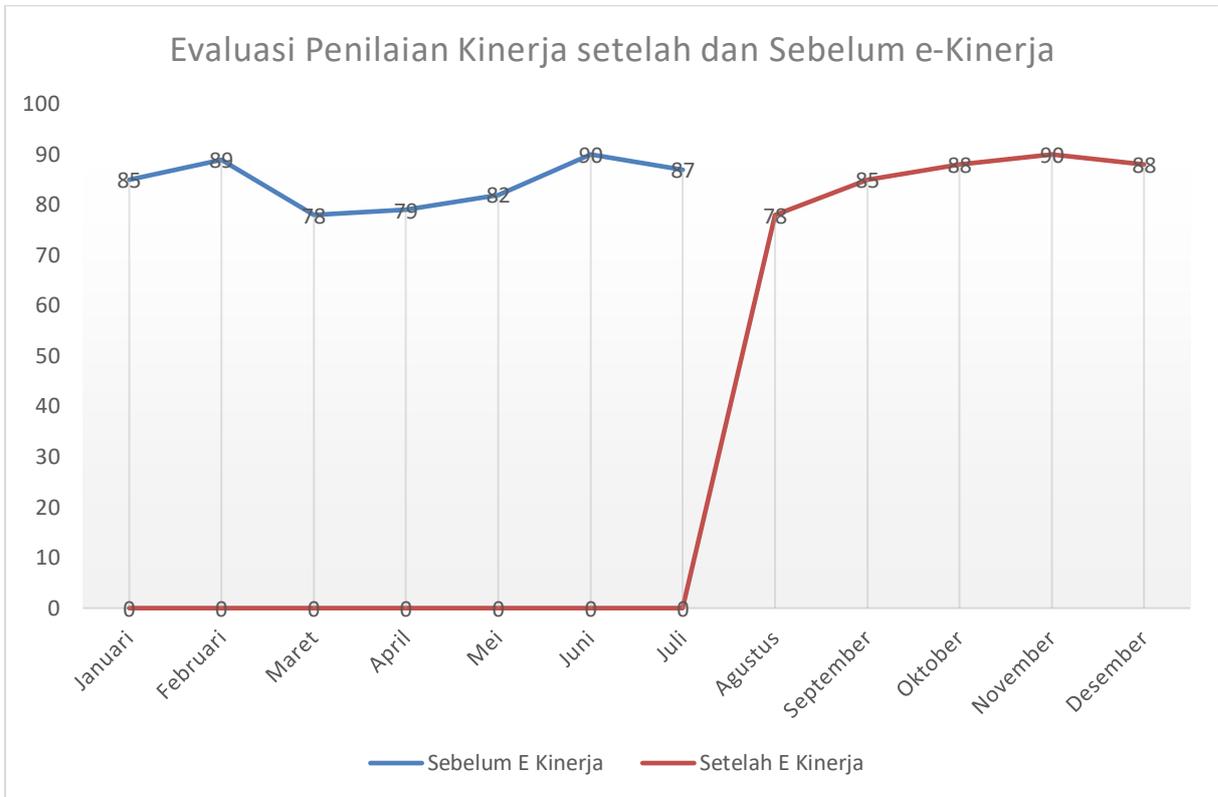
Beberapa manfaat yang akan diperoleh jika sistem e-Kinerja dilaksanakan dengan benar dan sebaik-baiknya bukan hanya akan dirasakan oleh ASN maupun instansi saja. Dengan adanya pemantauan kerja melalui e-Kinerja tersebut secara tidak langsung juga bisa berdampak baik bagi masyarakat atau publik. Inilah beberapa manfaat yang akan dihasilkan dari pelaksanaan sistem e-Kinerja dengan benar, pelayanan terhadap publik atau masyarakat akan semakin baik sebagai dampak dari semakin meningkatnya kualitas kerja para ASN; Pelaksanaan sistem pemerintahan di dalam instansi atau OPD akan semakin efisien dan efektif sehingga diharapkan akan mendapatkan output yang semakin bagus; Pengawasan terhadap kinerja dan aktivitas para ASN akan semakin mudah dan terstruktur; Lebih mudah dalam melakukan penilaian kerja dan prestasi terhadap ASN yang nantinya akan digunakan untuk memberikan *reward* dan *punishment* kepada yang bersangkutan; Sebagai landasan untuk menentukan besaran gaji, kenaikan pangkat otomatis (KPO) dan juga proses pensiun otomatis (PPO) bagi para ASN; Membantu terciptanya pemerintahan yang baik dan bersih atau *good*

governance di lingkungan instansi pemerintah dan OPD; Membantu transparansi administrasi karena semua surat tidak rahasia harus diunggah ke dalam website e-Kinerja tersebut; Mempermudah pemberian tunjangan pada para ASN yang besarnya akan ditentukan berdasarkan pada hasil penilaian serta prestasi yang dimuat dalam e-Kinerja; Memacu para ASN untuk bisa bekerja dengan lebih baik, lebih profesional dan bermartabat.

Banyak manfaat positif yang akan didapatkan oleh para ASN pada khususnya dan masyarakat pada umumnya dengan adanya penerapan sistem e-Kinerja oleh BKN tersebut. Dengan adanya sistem tersebut maka otomatis sudah tidak ada alasan lagi bagi para ASN mengatakan bahwa mereka tidak tahu apa yang menjadi tugas dan pekerjaannya. Akan tetapi penerapan e-Kinerja yang sudah disosialisasikan oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Bondowoso terhadap Seluruh Pegawai Struktural yang berada di OPD Kabupaten Bondowoso masih banyak yang belum memahami cara menggunakan aplikasi e-Kinerja. Hal ini berdampak terhadap tunjangan dan penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan terutama pada pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintahan Kabupaten Bondowoso dengan mengacu pada Peraturan Bupati Bondowoso No. 68 Tahun 2019 Pasal 7 ayat (4) besaran TPP berdasarkan beban kerja paling banyak 40% (empat puluh persen) dari besaran basic TPP; ayat (5) besaran TPP berdasarkan Prestasi kerja paling banyak 60% (enam puluh persen) dari besaran basic TPP.

Berdasarkan hasil Evaluasi Penilaian Kinerja yang dilakukan oleh BKD terkait Penggunaan aplikasi e-Kinerja ialah sebagai berikut:

Grafik 1.1
Evaluasi Penilaian Kinerja Tahun 2020



Sumber : BKD Kab. Bondowoso. (2021)

Hasil evaluasi penilaian kinerja menunjukkan bahwa masih kurang optimalnya pencapaian realiasi kinerja pegawai yang seharusnya 100%, hal ini juga ditunjukkan berdasarkan hasil data evaluasi pengisian aktivitas kinerja pegawai struktural seluruh Kabupaten Bondowoso yang dilakukan oleh BKD Kab. Bondowoso ialah sebagai berikut :

Tabel 1.1.
Data Evaluasi Pengisian Aktivitas Kinerja Pegawai Struktural Seluruh Kabupaten Bondowoso Pada Bulan Agustus - Desember Tahun 2020.

No	Rentang capaian penggunaan e-Kinerja pegawai struktural pada 56 OPD	Realisasi Penggunaan e-Kinerja (100%)
1	0%-19,9%	6 % Pegawai
2	20%-39,9%	4 % Pegawai
3	40%-59,9%	11 % Pegawai
4	60%-79,9%	17 % Pegawai
5	80%-100%	62 % Pegawai

Sumber : BKD Kab. Bondowoso. (2021)

Berdasarkan Grafik 1.1 data evaluasi penilaian kinerja Sebelum dan sesudah menggunakan e-Kinerja dapat diketahui bahwa penggunaan Aplikasi e-Kinerja masih belum mampu memaksimalkan kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan belum tercapainya target kinerja pegawai, selain itu pula dilihat berdasarkan tabel 1.1 Evaluasi Pengisian Aktivitas Kinerja Pegawai Struktural Seluruh Kabupaten Bondowoso menunjukkan bahwa pegawai struktural masih relatif sedikit yang melakukan validasi data kinerja kedalam aplikasi e-Kinerja. Selain itu, penialain kinerja pegawai menggunakan aplikasi e-Kinerja merupakan faktor penentu dalam penilaian prestasi kerjanya.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. Penilaian dalam SKP meliputi aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya,sesuai dengan karakteristik, sifat, dan jenis kegiatan pada masing-masing unit kerja. Penilaian Perilaku kerja meliputi aspek orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Penilaian Kinerja PNS merupakan nilai gabungan dari penilaian SKP dan penilaian perilaku kerja dengan perbandingan 60% dan 40%. Hasil penilaian Prestasi Kerja PNS digunakan sebagai bahan kajian untuk menjamin objektivitas dan pengembangan PNS, dan dijadikan sebagai persyaratan dalam pengangkatan jabatan, kenaikan pangkat, pemberian tunjangan dan sanksi, dan lain-lain. Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) ini, penilaian Prestasi Kerja PNS dinyatakan dengan angka dan sebutan atau predikat sebagai berikut:

1. Sangat Baik, apabila PNS memiliki: 1) nilai dengan angka 110 (seratus sepuluh) – 120 (seratus dua puluh); dan 2) menciptakan ide baru dan/atau cara baru dalam peningkatan kinerja yang memberi manfaat bagi organisasi atau negara;
2. Baik, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 90 (sembilan puluh) – angka 110 (seratus dua puluh);

3. Cukup, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 70 (tujuh puluh) <- angka 90 (sembilan puluh);
4. Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka 50 (lima puluh) – angka 70 (tujuh puluh); dan
5. Sangat Kurang, apabila PNS memiliki nilai dengan angka < 50 (lima puluh).

Berikut ini merupakan data penilaian prestasi kerja pegawai struktural di Kabupaten Bondowoso.

Tabel 1.2
Data Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Struktural di Kabupaten Bondowoso

No	Kriteria Penilaian	Presentase	Jumlah Pegawai
1	Sangat baik (110-120)	4.7 %	114
2	Baik (90-110)	68.6 %	1650
3	Cukup (70-90)	23.0 %	552
4	Kurang (50-70)	3.7 %	89
5	Sangat Kurang (<50)	0 %	0
Total		100	2.405

Sumber : BKD Kabupaten Bondowoso (2021)

Berdasarkan tabel 1.2 dapat diketahui bahwa dari 2.405 pegawai masih terdapat pegawai yang memiliki prestasi kerja kurang dari ketentuan yaitu sebanyak 89 pegawai atau sebesar 3.7% dari total jumlah pegawai. Juga pegawai yang memiliki prestasi kinerja sangat baik masih minim sekali yaitu sebanyak 114 pegawai yang umumnya terdiri dari pejabat eselon II b. Dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja pegawai struktural di Kabupaten Bondowoso belum optimal. sehingga peneliti mencoba mengangkat beberapa permasalahan yang terdapat pada pegawai struktural mengenai kompetensi dan penggunaan e-Kinerja. Fenomena dalam penelitian ini adalah “kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam peningkatan kompetensi terutama dalam penggunaan e-kinerja berbasis IT”, maka dalam penelitian ini peneliti mencoba memberikan solusi guna meningkatkan kinerja pegawai agar efektif dalam menjalankan tugas dan fungsinya ialah mengacu pada faktor yang diasumsikan penting: Penilaian Kinerja Berbasis

e-Kinerja dan kompetensi yang berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel *intervening*.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan teori kinerja, empiris dan dengan didukung data Pemerintah Kabupaten Bondowoso tentang penilaian kinerja berbasis e-Kinerja. Maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah penilaian kinerja berbasis e-Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?
2. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah penilaian kinerja berbasis e-Kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?
6. Apakah penilaian kinerja berbasis e-Kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable *intervening* pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?
7. Apakah kompetensi pegawai berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable *intervening* pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso?

1.3. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah dan fenomena kinerja di atas maka tujuan penelitian yang ingin dicapai adalah sebagai berikut :

- 1 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja berbasis e-Kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso.
- 2 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap kepuasan kerja pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso.
- 3 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja berbasis e-Kinerja terhadap prestasi kerja pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso.
- 4 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso .
- 5 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso.
- 6 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung penilaian kinerja berbasis e-Kinerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable *intervening*.
- 7 Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh tidak langsung kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja sebagai variable *intervening* pada pegawai struktural Pemerintah Kabupaten Bondowoso.

1.4. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi :

1. Kegunaan Praktis.
 - a. Bagi Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Bondowoso, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan untuk mengevaluasi bagaimana penerapan penilaian kinerja berbasis Aplikasi e-Kinerja. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan sosialisasi mengenai penggunaan aplikasi e-Kinerja.
 - b. Bagi *stakeholder* hasil penelitian ini diharapkan dapat dijadikan gambaran tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Kegunaan Akademis.

- a. Bagi universitas penelitian ini diharapkan dapat memberikan informasi dan kontribusi dalam mengembangkan teori-teori mengenai pelayanan publik yang terkait dengan pelayanan masyarakat, Sehingga nantinya dapat memberikan sumbangan pemikiran yang bermanfaat bagi dunia ilmu pengetahuan pada umumnya dan khususnya bagi Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (untuk pelayanan publik).
- b. Bagi penelitian selanjutnya, hasil penelitian ini dapat dijadikan bukti empiris tentang variabel yang diteliti, sehingga dapat dikembangkan dengan menambah variabel yang berbeda seperti kepemimpinan, kompetensi dan lingkungan kerja.

