

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia merupakan rancangan sistem-sistem formal dalam sebuah organisasi untuk mengelola bakat manusia secara efektif dan efisien guna mencapai tujuan-tujuan organisasional, Mathis (2015). Istilah manajemen dalam kehidupan masyarakat dewasa ini bukanlah merupakan istilah atau masalah baru. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” yang berarti mengelola aktivitas-aktivitas sekelompok orang agar dapat mencapai sasaran yang telah ditetapkan perusahaan atau organisasi. Manajemen secara umum sering juga disebut sebagai suatu proses untuk menyelesaikan pekerjaan melalui orang lain. Definisi ini mengandung pengertian bahwa manajemen merupakan suatu ilmu dan seni yang mempelajari bagaimana cara mencapai tujuan-tujuan organisasi melalui pengaturan orang lain untuk melaksanakan berbagai pekerjaan yang diperlukan. Menurut Oey Liang Lee (2010) manajemen adalah seni dan ilmu, dalam manajemen terdapat strategi memanfaatkan tenaga dan pikiran orang lain untuk melaksanakan suatu aktivitas yang diarahkan pada pencapaian tujuan yang telah ditentukan sebelumnya. Dalam manajemen terdapat teknik-teknik yang kaya dengan nilai-nilai estetika kepemimpinan dalam mengarahkan, mempengaruhi, mengawasi, mengorganisasikan semua komponen yang saling menunjang untuk tercapainya tujuan yang dimaksudkan.

Sedangkan menurut Hasibuan (2013) manajemen adalah ilmu dan seni mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber lainnya secara efektif dan efisien. Manajemen merupakan alat untuk pencapaian tujuan yang diinginkan perusahaan. Manajemen yang tepat akan memudahkan terwujudnya tujuan yang diinginkan perusahaan.

Menurut Farida (2014) manajemen sumber daya manusia merupakan orang yang bekerja dalam suatu organisasi yang disebut karyawan atau *employee*. Manajemen sumber daya manusia sering berkaitan dengan kebijakan (*policy*) dan praktek-praktek yang perlu dilaksanakan (*Job Manajemen*). Menurut Sutrisno, (2012) sumber daya manusia adalah pegawai yang siap, mampu, dan siaga dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi.

Sumber daya manusia yang baik juga dapat meningkatkan kualitas kerja, hal ini ditunjukkan dengan kemampuan yang dimiliki. Pengertian dan arti kompetensi menurut Moeheriono, (2010) adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu. Rosidah, (2013) menjelaskan kompetensi adalah karakteristik dasar dari seseorang yang memungkinkan pegawai mengeluarkan kinerja superior dalam pekerjaannya. 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. Sutrisno (2012) bahwa: “*competency refers to an individual's knowledge, skill, ability or personality characteristics that directly influence job performance*”. Artinya, kompetensi mengandung aspek-aspek pengetahuan, keterampilan, (keahlian) dan kemampuan ataupun karakteristik kepribadian yang mempengaruhi kinerja. Menurut Rosidah, (2013) level kompetensi adalah sebagai berikut: *Skill, Knowledge, Self-concept, Self Image, Trait* dan *Motive*. *Skill* adalah kemampuan untuk melaksanakan suatu tugas dengan baik misalnya seorang progamer komputer. *Knowledge* adalah informasi yang dimiliki seseorang untuk bidang khusus (tertentu), misalnya bahasa komputer. *Social role* adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang dan ditonjolkan

dalam masyarakat (ekspresi nilai-nilai diri), misalnya: pemimpin. *Self image* adalah pandangan orang terhadap diri sendiri, merefleksikan identitas, contoh: melihat diri sendiri sebagai seorang ahli. *Trait* adalah karakteristik abadi dari seorang karakteristik yang membuat orang untuk berperilaku, misalnya: percaya diri sendiri. *Motive* adalah sesuatu dorongan seseorang secara konsisten berperilaku, sebab perilaku seperti hal tersebut sebagai sumber kenyamanan, contoh: prestasi mengemudi. Kompetensi Skill dan Knowledge cenderung lebih nyata (*visible*) dan relatif berada di permukaan (ujung) sebagai karakteristik yang dimiliki manusia. *Social role* dan *self image* cenderung sedikit visibel dan dapat dikontrol perilaku dari luar.

Pegawai dalam menjalankan kinerja yang telah diamanahkan juga memerlukan beberapa hal diantaranya ialah fasilitas yang memadai, hal ini berkaitan dengan lingkungan kerja dimana pegawai tersebut ditempatkan. Kinerja karyawan dipengaruhi oleh banyak faktor diantaranya adalah jumlah komposisi dari kompensasi yang diberikan, penempatan yang tepat, latihan, rasa aman di masa depan, mutasi promosi. Sedarmayanti (2012) berpendapat bahwa Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Saydam (2008) menyatakan lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Schultz dan Schultz (2010) lingkungan atau kondisi kerja adalah semua aspek fisik kerja, psikologis kerja dan peraturan kerja yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja dan produktivitas kerja. Newstrom (2008) “*Work condition relates to the scheduling of work-the length of work days and the time of day (or night) during which people work*”, yang kurang lebih berarti bahwa kondisi kerja berhubungan dengan

penjadwalan dari pekerjaan, lamanya bekerja dalam hari dan dalam waktu sehari atau malam selama orang-orang bekerja. Chandrasekar (2011) menyatakan bahwa lingkungan kerja adalah sekumpulan lingkungan kerja pada suatu tempat berdampak pada semangat pegawai, serta produktivitas baik secara positif maupun negatif. Vischer (2016) menyatakan Kinerja dari lingkungan kerja merupakan tempat kerja yang dapat mendukung akan meningkatnya kinerja pegawai, dan mengoptimalkan produktivitas pegawai

Kondisi pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya juga perlu diperhatikan terutama pada kebutuhan-kebutuhan yang perlu terpenuhi. Motivasi menurut Irianto (2012) adalah sesuatu yang menggerakkan atau mendorong seseorang atau kelompok orang untuk melakukan atau tidak melakukan sesuatu. Sedangkan definisi motivasi menurut Poniman *et al* (2010) adalah faktor yang memberikan harapan, yaitu kerja keras dalam mencapai prestasi diharapkan dengan prestasi dapat memberikan hasil demi kepentingan aktivitas yang dilakukan. Menurut Stewart (2012), sebagai Hal yang mendorong seseorang melakukan sesuatu dan mengeluarkan seluruh usaha dan energinya untuk itu. Sifat dan intensitas motivasi setiap orang berbeda-beda tergantung pada berbagai pengaruh yang ada pada suatu waktu tertentu.

Menurut Farida (2014) Kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Nurlaila (2010) mengemukakan bahwa *Performance* atau kinerja merupakan hasil atau keluaran dari satu proses. Luthans (2015) mengemukakan bahwa kinerja adalah kuantitas atau kualitas sesuatu yang dihasilkan atau jasa yang diberikan oleh seseorang yang melakukan pekerjaan. Dessler (2015) mengemukakan bahwa kinerja

merupakan prestasi kerja, yaitu perbandingan antara hasil kerja dengan *standart* yang ditetapkan. Sedangkan Mangkunegara (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan.

Wiratama dan Sintaasih (2013) menyatakan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan meliputi kualitas dan kuantitas output serta keandalan dalam bekerja. Menurut Mangkunegara (2012) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Wibowo (2012) mengemukakan bahwa kinerja adalah tentang bagaimana melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut Aswandi (2013) kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawab dengan hasil seperti yang diharapkan. Kinerja merupakan hal yang sangat penting dalam suatu perusahaan untuk mencapai tujuannya. Kinerja dapat berjalan baik dan meningkat apabila karyawan mendapatkan gaji sesuai harapan, mendapatkan pelatihan dan pengembangan, lingkungan kerja yang kondusif, mendapat perlakuan yang sama, penempatan karyawan sesuai dengan keahliannya serta terdapat umpan balik dari perusahaan.

Berdasarkan pengertian para ahli diatas terkait pentingnya peningkatan kinerja, maka dalam penelitian ini, peneliti merujuk pada hasil penelitian terdahulu yang sejenis, serta peneliti mendapatkan beberapa hasil penelitian yang bertentangan dengan teori yang telah dikemukakan diatas, adapun *research gap* yang ditemukan ialah pada penelitian Dhermawan (2012) yang menyatakan motivasi dan kompetensi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan, selanjutnya penelitian Triono (2015) dengan hasil analisis yang dilakukan, dapat

diambil kesimpulan bahwa motivasi kerja berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian Triastuti dan Sulaiman (2017) dengan hasil penelitian menyatakan bahwa motivasi dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja, tetapi secara parsial motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Penelitian Jerry M. Logahan; Tjia Fie Tjoe; Naga (2012) ; Veronica Aprillia D.S (2015); Miftahul Ainun Naím Basori, Wawan Prahiawan, Daenulhay (2017) menyatakan terdapat pengaruh yang tidak signifikan antara variabel lingkungan kerja terhadap kinerja.

Beberapa hasil penelitian diatas bertentangan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Dini Yunita Ayundasari (2012) ; Lim Sanny; Selby Kristanti (2012); Rayka Dantyo Prakoso *et al* (2014); Mahajaya (2016); Miftahul Ainun Naím Basori *et al* (2017); Sujiati (2017); Abdul Rahim, Saiyid Syech, *et al* (2017); Eliyanto (2018); Firdaus D (2019) (3); Faizal (2019); Permata Sari dan Aziz (2019); Ni Kadek Ayu Dwiyantri, *et al* (2019) dengan kesamaan hasil penelitian yaitu motivasi kerja, lingkungan kerja dan kompetensi berpegaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Ketidaksesuaian hasil penelitian tersebut juga dijadikan landasan dalam menyusun penelitian ini.

Berdasarkan teori peningkatan kinerja serta didukung dengan adanya hasil penelitian terdahulu, maka objek penelitian yang dipilih adalah Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso Jl. Letjen Suprpto No. 68 Bondowoso. Fenomenanya banyaknya OPD yang harus dilayani. BPKAD menuntut pegawainya untuk meningkatkan kinerja, namun secara umum persepsi pencapaian kinerja pegawai BPKAD masih kurang optimal dan belum sesuai dengan apa yang diharapkan. BPKAD adalah sebuah instansi pemerintahan yang dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Bondowoso Nomor 7 Tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Bondowoso dan berdasarkan Peraturan Bupati Kabupaten Bondowoso Nomor 79 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan

Organisasi, Tugas dan Fungsi Serta Tata Kerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. BPKAD Kabupaten Bondowoso sebagai lembaga teknis pengelolaan keuangan daerah bertanggungjawab menciptakan sistem pengelolaan keuangan daerah yang bersinergi dan terintegrasi dengan semua Organisasi Perangkat Daerah (OPD) di Kabupaten Bondowoso dan berpedoman pada prinsip pengelolaan keuangan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel sesuai dengan Permendagri No 13 tahun 2006, Permendagri No 59 tahun 2008 dan Peraturan Pemerintah nomor 58 tahun 2005 tentang pengelolaan keuangan daerah. Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah melaksanakan urusan wajib urusan otonomi daerah, pemerintahan umum, administrasi keuangan daerah, perangkat daerah, kepegawaian dan persandian. Selain itu BPKAD Kabupaten Bondowoso bertanggung jawab terhadap pengelolaan aset daerah dalam rangka meningkatkan kualitas data aset yang mendukung neraca daerah. Tugas pokok Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah sebagaimana yang tertuang dalam Renstra BPKAD Bondowoso, meliputi:

1. perumusan kebijakan teknis pengelolaan keuangan daerah;
2. penyelenggaraan urusan pemerintahan dan pelayanan umum dibidang pengelolaan keuangan daerah;
3. pembinaan pelaksanaan tugas dibidang pengelolaan keuangan daerah; perencanaan penyusunan rancangan APBD dan perubahan APBD;
4. perumusan petunjuk teknis pelaksanaan system penerimaan dan pengeluaran kas daerah;
5. perumusan kebijakan pinjaman dan obligasi daerah; perumusan pelaksanaan sistem akuntansi dan pelaporan keuangan dan informasi keuangan daerah
6. perumusan penetapan kebijakan pengelolaan investasi daerah;
7. perumusan pelaksanaan pengelolaan investasi daerah;
8. perumusan pengawasan pengelolaan investasi daerah;

9. perumusan penyusunan laporan keuangan daerah dalam rangka pertanggungjawaban pelaksanaan APBD;
10. penyusunan laporan keuangan yang meliputi laporan realisasi anggaran, neraca dan catatan atas laporan keuangan;
11. pelaksanaan tugas-tugas lain yang diberikan oleh Bupati sesuai tugas dan fungsinya.

Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 25 Tahun 2004, tentang Sistem Perencanaan Pembangunan Nasional mencakup landasan hukum di bidang perencanaan pembangunan baik Pemerintah Pusat maupun Pemerintah Daerah. Perencanaan Pembangunan Nasional menghasilkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP), Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJM), sementara itu Perencanaan Pembangunan Daerah menghasilkan Rencana Pembangunan Jangka Panjang Daerah (RPJPD) dan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Daerah (RPJMD) serta Rencana Kerja Pemerintah Daerah (RKPD). Renstra Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso adalah dokumen perencanaan untuk periode lima tahun mendatang yang memuat tujuan, sasaran, strategi, kebijakan, program dan kegiatan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso, disusun berdasarkan tugas pokok dan fungsi (Organisasi Perangkat Daerah) OPD serta berpedoman pada RPJMD dan merupakan dokumen publik yang memiliki peran strategis dalam menjabarkan secara operasional visi dan misi Kepala Daerah dan Wakil Kepala Daerah Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan undang-undang yang telah dikemukakan diatas mengenai peranan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso, maka dalam menjalankan fungsinya masih belum optimal. Hal ini dapat dilihat dari table pencapaian kinerja pelayanan Badan Pengeloaan Keuangan dan Aset Daerah, yaitu:

Tabel 1.1 Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah

NO	Indikator	SPM/standar nasional	IKK	Target Renstra SKPD				Realisasi Capaian		Proyeksi		Catatan Analisis
				Tahun 2017 (thn n-2)	Tahun 2018 (thn n-1)	Tahun 2019 (thn n)	Tahun 2020 (thn n+1)	Tahun 2017 (thn n-2)	Tahun 2018 (thn n-1)	Tahun 2019 (thn n)	Tahun 2020 (thn n+1)	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)	(10)	(11)	(12)	(13)
1	Persentase OPD yang menyusun laporan keuangan			100	100	-	-	100	100	-	-	
2	Persentase ketepatan penyelesaian LKD			-	-	100	100	-	-	100	100	
3	Persentase OPD yang menyusun RKA tepat waktu			100	100	-	-	100	100	-	-	
4	Persentase Penyerapan anggaran APBD			100	100	100	100	95,30	89,13	100	100	
5	Persentase ketepatan waktu penetapan APBD			-	-	100	100	-	-	100	100	
6	Persentase OPD yang melaksanakan administrasi penatausahaan keuangan dengan tertib			100	100	-	-	100	100	-	-	
7	Persentase legalisasi Kepemilikan Aset Daerah			55,51	56,98	-	-	54,52	57,89	-	-	
8	Persentase aset tanah yang sudah dilegalisasi			-	-	58,45	48,67	-	-	58,45	48,67	
9	Persentase Pemanfaatan Aset			90,49	99,43	100	100	63,47	53,25	100	100	

Sumber : BPKAD Bondowoso (2019).

Berdasarkan Pencapaian Kinerja Pelayanan Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah, maka isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BPKAD 5 (lima) tahun ke depan, adalah:

- Belum optimalnya pemanfaatan aset daerah sebagai sumber penerimaan retribusi.
- Dalam pengelolaan dan optimalisasi aset masih diperlukan tenaga yang kompeten di bidang penilaian aset untuk penyusunan neraca guna percepatan laporan keuangan secara keseluruhan.

- c. Peningkatan dan pengembangan pengelolaan keuangan daerah memerlukan SDM yang kompeten dibidang teknologi informasi dan sarana prasarana untuk aplikasi SIMDA.

Sehingga dalam penelitian ini, secara garis besar peneliti mendapatkan permasalahan mengenai kinerja pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso, yaitu: kurangnya efektifitas kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsi. Maka dalam penelitian ini, peneliti mencoba mengangkat beberapa faktor yang diasumsikan penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ialah kompetensi, lingkungan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.

Berdasarkan paparan teori, empiris dan *research gap* serta didukung dengan tingkat kelemahan dan ancaman yang sering terjadi mengenai kualitas laporan keuangan BPKAD Bondowoso maka judul penelitian ini adalah **“PENGARUH KOMPETENSI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (Studi pada Pegawai BPKAD Kabupaten Bondowoso)”**

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang dibangun diatas, serta teori peningkatan kinerja yang diasumsikan penting dan didukung dengan hasil penelitian sebelumnya yang sejenis serta terdapat isu-isu strategis yang perlu mendapat perhatian dan penanganan serius dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi BPKAD 5 (lima) tahun ke depan, maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut:

1. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso?

2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso?
3. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso?
6. Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso melalui motivasi kerja?
7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso melalui motivasi kerja?

1.3. Orisinalitas Penelitian

Penelitian ini adalah pengembangan teori dan penelitian terdahulu sejenis yang merupakan bahan rujukan sebagai referensi guna membandingkan apakah penelitian terdahulu serta teori dapat di gunakan sebagai acuan dalam meningkatkan kinerja di tempat yang berbeda. Penelitian ini dibangun berdasarkan penggunaan variabel sebagai alat ukur, yaitu variabel kompetensi, variabel lingkungan kerja serta variabel motivasi kerja yang diasumsikan dapat mengukur kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Selanjutnya variabel tersebut diuji dengan menyebarkan kuesioner kepada seluruh pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.

1.4. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang dibangun ialah:

1. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
2. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
3. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
4. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
5. Untuk menguji pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso.
6. Untuk menguji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso melalui motivasi kerja.
7. Untuk menguji pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Bondowoso melalui motivasi kerja.

1.5. Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini antara lain:

1. Kegunaan Praktis.
 - a. Bagi pemerintah Kabupaten Bondowoso, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan bagi kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan dan

Aset Daerah Kabupaten Bondowoso. Serta dapat menggunakan hasil penelitian ini sebagai masukan untuk dipergunakan sebagai bahan dalam menyusun kebijakan guna meningkatkan pelayanan dan kinerja kepada masyarakat.

- 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.

