

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Saat perusahaan menghadapi tantangan globalisasi, sumber daya manusia (SDM) berperan penting dalam menentukan kesuksesan. Tantangan tersebut antara lain pasar global yang semakin meluas, daya saing sumber daya manusia di pasar global, dan bagaimana mempersiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam organisasi. Manajemen sumber daya manusia memiliki empat fungsi operasional, salah satunya untuk mengevaluasi dan mengembangkan sumber daya manusia, dan salah satunya adalah untuk mengevaluasi kinerja pegawai (Daly, 2015).

Menurut Apriyanti (2020) sumber daya manusia menjadi salah satu aspek penting bagi sebuah organisasi atau perusahaan, manusia selalu berperan aktif dan dominan dalam setiap organisasi karena manusialah yang menjadi perencana, pelaku dan penentu terwujudnya tujuan organisasi. Perusahaan akan mencari potensi sumber daya manusia yang berkualitas dan mengembangkannya menjadi sosok yang kaya akan kompetensi sehingga dapat mendukung kinerja perusahaan ke depannya.

Kemajuan suatu negara dipengaruhi oleh beberapa faktor, diantaranya yakni dari segi ekonomi, teknologi, dan tentu saja dari sektor pemerintahannya. Kebutuhan akan sumber daya manusia yang tangguh, merupakan suatu hal yang tidak dapat dipungkiri dalam menghadapi pesatnya perkembangan. Jika sistem pemerintahan dapat berjalan baik dengan adanya

sumber daya manusia yang cakap, maka secara otomatis negara dapat berkembang dan maju dalam segi ekonomi dan juga teknologi. Ketiga elemen ini tidak dapat dipungkiri menjadi tolak ukur utama dalam perkembangan dan kemajuan suatu negara.

Organisasi membutuhkan sumber daya manusia yang memiliki kualitas yang mumpuni sesuai dengan pembangunan berkelanjutan. Tentunya hal ini akan berkaitan dengan kinerja pegawai dalam organisasi, dimana setiap orang perlu terus meningkatkan kualitas kerjanya. Berdasarkan prestasi kerja para pegawai dalam organisasi tersebut dapat dilihat peningkatan kualitas kinerja. Prestasi kerja individu dapat didukung oleh sistem kerja yang sesuai dengan kemampuan organisasi. Organisasi juga harus secara otomatis meningkatkan sistem kerjanya.

Menurut Sandy (2015), kinerja merupakan prestasi seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya. Organisasi publik memiliki pemangku kepentingan swasta. Karena pemangku kepentingan dari organisasi publik sering memiliki kepentingan lintas sektor, hal ini mengarah pada standar pengukuran kinerja organisasi publik yang berbeda di mata pemangku kepentingan. Menurut Rivai (2015) Kinerja karyawan merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan perusahaan. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja karyawan maka tujuan perusahaan akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja karyawan rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai dengan keinginan perusahaan.

Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. Setiap ASN dituntut untuk memberikan kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan di lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.

Teknologi yang canggih dapat dimanfaatkan sebagai salah satu indikator pendukung yang akan membantu organisasi dalam meningkatkan sistem kerja yang juga akan mendorong peningkatan kinerja dari para pegawai. Sistem kerja yang memanfaatkan teknologi sangat dapat membantu kinerja dalam suatu organisasi. Belakangan, penerapan e-kinerja banyak diberlakukan dalam organisasi yaitu pada instansi pemerintahan. Penerapan e-kinerja dirasa akan dapat membantu proses penilaian kinerja dengan lebih efektif dan efisien. Diterapkannya sistem ini oleh pemerintah kabupaten Klungkung, dengan harapan meminimalisir kecurangan dalam penilaian kinerja dan kelalaian para pegawai saat bekerja. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja para pegawai yang akan mendorong pemberian *reward* dan pegawai yang memiliki kompetensi yang baik akan dilihat berdasarkan tingkat prestasi kerjanya sesuai dengan penilaian kinerja menggunakan penerapan e-kinerja.

Pada Peraturan Presiden Perpres No. 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Pasal 5 ayat (2) menyatakan Tunjangan Kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya. Artinya tunjangan kinerja tidak lagi

semata mata berdasarkan absensi/kehadiran tetapi capaian kinerja individu. Oleh karena itu untuk memudahkan dalam penilaian kinerja individu, pemerintah Kabupaten Klungkung menerapkan penilaian kinerja berbasis elektronik (e-kinerja), hal tersebut sejalan dengan tuntutan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Salah satu instansi yang membutuhkan e-kinerja adalah Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung yang merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) instansi pemerintah daerah Kabupaten Klungkung. Kedudukan Sekretariat DPRD menjadi sangat strategis, dikarenakan operasionalnya di bawah lembaga DPRD, namun secara administratif di bawah Kepala daerah. Sehingga pejabat Sekretariat DPRD dituntut mampu membalance kepentingan kedua pemangku kewenangan tersebut, agar penyelenggaraan pemerintahan di daerah selalu harmonis.

E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Latar belakang penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Selain itu penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tupoksi pekerjaannya. Dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel

sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit dan tidak berjalan dengan maksimal.

E-kinerja juga menjadi alat bantu dalam penghitungan pemberian tunjangan kinerja pegawai. Menurut UU ASN No. 5 tahun 2014, pasal 80 ayat 3 bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Terkait dengan pemberian tunjangan kerja pegawai, sebelum diterapkan aplikasi e-kinerja para pegawai yang bekerja dengan posisi yang sama, pemberian tunjangan kepada para pegawai yang disiplin bekerja dan yang pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama. Hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai sehingga para pegawai yang tadinya disiplin dalam bekerja menjadi malas bekerja karena kesamaan jumlah tunjangan kerja yang diberikan. Dengan diterapkannya sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil, dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja. E-kinerja juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Hal ini akan diketahui oleh tim pemeriksa laporan kerja pegawai yang dilakukan setiap tahun, setiap bulan, setiap minggu dan bahkan setiap hari. Kebijakan e-kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai yang tadinya tidak disiplin dalam bekerja menjadi lebih rajin dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi.

Tunjangan kinerja di Lingkungan Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap hari, setiap bulan yang dituangkan dalam aplikasi berbasis web yaitu e-kinerja. Sebelum adanya penerapan sistem aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja ASN dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi. Hal ini karena Penilaian model lama dengan DP3 cenderung bersifat formalitas, bias dan subyektif, tidak mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja ASN. Selain itu juga tidak edukatif karena tidak dikomunikasikan secara terbuka. Dengan adanya kelamahan-kelemahan kebijakan dari DP3 tersebut maka penilaian kinerja diubah menjadi berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kemudian SKP menjadi dasar untuk mengisi data e-kinerja pegawai.

Hasil Penelitian dari Nurhayati (2017) dan Wahyuni (2020), penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin baik penerapan SKP secara elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik dan integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat motivasi pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan. Penelitian dari Mukti (2019), e-kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Serupa dengan hasil penelitian Nurhayati (2017) dan Mukti (2019), penelitian dari Sirait (2019), penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh

positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai dan keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja tetapi *reward* juga memengaruhi kinerja pegawai. Dengan memberikan *reward* yang sesuai harapan karyawan akan membuat karyawan merasa puas dalam bekerja. Sehingga hal ini akan meningkatkan kinerjanya. Penghargaan merupakan imbalan yang diberikan oleh perusahaan terhadap karyawannya atas pekerjaan yang telah dilakukannya, baik penghargaan yang bersifat intrinsik ataupun ekstrinsik. Dengan adanya penghargaan yang baik diharapkan pegawai mampu meningkatkan kinerja serta lebih memiliki keinginan yang tinggi untuk unggul dalam melakukan pekerjaan dan memiliki kemampuan untuk berkompetisi sehingga tercapai keseimbangan antara tujuan pribadi dan organisasi. Karena di lain sisi, penghargaan yang baik pun juga bisa menjadi motivasi tersendiri bagi karyawan tersebut untuk mencapai kinerja yang baik kedepannya. Penghargaan didasarkan pada asas keadilan dalam pemberiannya, apresiasi atas prestasi kerja yang diraih sudah tentu akan meningkatkan kinerja dalam diri pegawai. Sehingga akan muncul dorongan atau motivasi dalam dirinya untuk melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya, bersamaan dengan penghargaan (*reward*) yang diterapkan oleh pihak perusahaan itu sendiri.

Reward memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Margahana, 2020). Kemudian penelitian dari sebelumnya juga

menemukan hasil bahwa *Reward* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Tangkuman, 2015). Hal ini menunjukkan pengaruh positif dan signifikan antara variabel Penghargaan (*reward*) terhadap kinerja karyawan (Hidayat, 2018). Dapat dijelaskan bahwa penghargaan (*reward*) merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja pegawai/aparatur.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja dan *reward* selain itu kompetensi juga dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Saputra dan Mulia (2020), menyatakan bahwa Kompetensi diidentikkan dengan mereka yang memiliki kinerja yang lebih baik, lebih konsisten dan lebih efektif dibandingkan mereka yang memiliki kinerja rata-rata bahkan tidak memiliki kompetensi sama sekali dalam melakukan pekerjaannya. Menurut Mayamin (2020), menyatakan bahwa Kompetensi merupakan hal yang sangat penting guna mencapai tujuan perusahaan secara efektif dan efisien. Pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi akan mampu melaksanakan tugasnya dengan baik. Kompetensi yang baik dan memadai akan dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik sesuai dengan waktu dan target yang telah ditetapkan dalam program kerja. Dengan adanya pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi dapat menunjang kelangsungan hidup dan kemajuan organisasi. Penelitian yang dilakukan Daly (2015), Makawi (2015), Arifin (2015), dan Fadillah (2017) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Hasil penelitian Tangkuman (2015) juga mengatakan bahwa setiap organisasi atau perusahaan harus memiliki susun rencana terbaik untuk bersaing, khususnya dalam meningkatkan kinerja para karyawan, dengan cara melakukan penilaian kinerja, penilaian kompetensi yang dimiliki karyawan dan pemberian *reward*. Sudah menjadi tugas manajer perusahaan untuk memperhatikan aspek penting ini. Kompetensi menjadi modal awal yang ada dalam diri setiap karyawan untuk menduduki jabatan dan melaksanakan pekerjaan sesuai dengan tanggung jawab dan tugas yang diembannya. Memiliki karyawan yang berkompetensi, maka untuk kinerjanya juga bisa lebih optimal, dengan begitu maka ke efisiensi dan efektifitas Sumber Daya Manusia juga akan ikut meningkat.

Berdasarkan fenomena yang telah dipaparkan, maka peneliti tertarik untuk menguji dan menganalisis **Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Penghargaan (*Reward*), Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah maka rumusan masalah penelitian ini sebagai berikut:

- 1) Apakah penerapan e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung?
- 2) Apakah penghargaan (*reward*) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung?
- 3) Apakah kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung?

- 4) Apakah penerapan e-kinerja, penghargaan (*reward*), dan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah, tujuan penelitian ini adalah.

- 1) Untuk mengetahui pengaruh penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.
- 2) Untuk mengetahui pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.
- 3) Untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.
- 4) Untuk mengetahui pengaruh penerapan e-kinerja, penghargaan (*reward*), kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.

1.4 Manfaat Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

- 1) Manfaat teoritis

Pentingnya penerapan E-kinerja bagi ASN terkait penilaian dan pengukuran kinerja berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja, untuk pencapaian SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) secara maksimal.

Sehingga hasil penelitian ini dapat berguna untuk penelitian lain yang serupa atau dapat menjadi pembelajaran/bahan kajian baru mengenai E-kinerja, Penghargaan (*Reward*), dan Kompetensi.

2) Manfaat praktis

- a) Bagi peneliti, dapat menambah wawasan dan memperluas pengetahuan dalam mendalami masalah yang berkaitan dengan penerapan e-kinerja, penghargaan (*reward*), dan kompetensi terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.
- b) Bagi Instansi, sebagai bahan referensi bagi kantor tempat penelitian dilakukan khususnya untuk memperbaiki kualitas sumber daya manusia.
- c) Bagi pihak lain, sebagai referensi bagi peneliti lain untuk masalah yang sama yang berkaitan dengan masalah penelitian ini.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori Dua Faktor Herzberg

Teori Dua Faktor juga dikenal sebagai teori motivasi Herzberg atau teori *hygiene-motivator*. Teori ini dikembangkan oleh Herzberg (1923-2000), seorang psikolog asal Amerika Serikat. Ia dianggap sebagai salah satu pemikir besar dalam bidang manajemen dan teori motivasi. Herzberg mengemukakan teori motivasi berdasar teori dua faktor yaitu faktor hygiene dan motivator serta membagi kebutuhan Maslow menjadi dua bagian yaitu kebutuhan tingkat rendah (fisik, rasa aman, dan sosial) dan kebutuhan tingkat tinggi (prestise dan aktualisasi diri) serta mengemukakan bahwa cara terbaik untuk memotivasi individu adalah dengan memenuhi kebutuhan tingkat tingginya.

Teori dua faktor sebuah teori yang menghubungkan faktor intrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan. juga disebut teori kebersihan motivasi. Teori ini dikembangkan oleh Frederick Herzberg yang menghubungkan faktor-faktor instrinsik dengan kepuasan kerja dan mengaitkan faktor-faktor ekstrinsik dengan ketidakpuasan kerja. Faktor-faktor ekstrinsik meliputi pengawasan, gaji, kebijakan perusahaan dan kondisi kerja. Sedangkan faktor-faktor instrinsik antara lain kemajuan

(*advancement*), pengakuan (*recognition*), tanggungjawab (*responsibility*), dan pencapaian tampaknya terkait dengan kepuasan kerja.

2.1.2 Macam-Macam Teori Dua Faktor

Teori dua faktor dibagi menjadi dua, yaitu:

1) *Hygiene Factors*

Menurut Herzberg (Robbins, 2018), *Hygiene factors* (faktor kebersihan) adalah faktor pekerjaan yang penting untuk adanya motivasi di tempat kerja. Faktor ini tidak mengarah pada kepuasan positif untuk jangka panjang. Tetapi jika faktor-faktor ini tidak hadir, maka muncul ketidakpuasan. Faktor ini adalah faktor ekstrinsik untuk bekerja. Faktor higienis juga disebut sebagai *dissatisfiers* atau faktor pemeliharaan yang diperlukan untuk menghindari ketidakpuasan. *Hygiene factors* (faktor kebersihan) adalah gambaran kebutuhan fisiologis individu yang diharapkan untuk dipenuhi. *Hygiene factors* (faktor kebersihan) meliputi *policy and administration* (kebijakan dan administrasi), *supervision* (pengawasan), *relationship with supervision* (hubungan dengan pengawas) *work condition* (kondisi kerja), *salary* (gaji), dan *relationship with peers* (hubungan dengan rekan sejawat).

2) *Motivation Factors*

Menurut Herzberg (Robbins, 2018), *hygiene factors* (faktor kebersihan) tidak dapat dianggap sebagai motivator. Faktor

motivasi harus menghasilkan kepuasan positif. Faktor-faktor yang melekat dalam pekerjaan dan memotivasi karyawan untuk sebuah kinerja yang unggul disebut sebagai faktor pemuas. Karyawan hanya menemukan faktor-faktor intrinsik yang berharga pada *motivation factors* (faktor pemuas). Para motivator melambangkan kebutuhan psikologis yang dirasakan sebagai manfaat tambahan. Faktor motivasi dikaitkan dengan isi pekerjaan mencakup keberhasilan, pengakuan, pekerjaan yang menantang, peningkatan dan pertumbuhan dalam pekerjaan. *Motivator factor* berhubungan dengan aspek –aspek yang terkandung dalam pekerjaan itu sendiri. Jadi berhubungan dengan *job content* atau disebut juga sebagai aspek intrinsik dalam pekerjaan. Faktor –faktor yang termasuk di sini adalah :

- a) *Achievement* (keberhasilan menyelesaikan tugas)
- b) *Recognition* (penghargaan)
- c) *Work it self* (pekerjaan itu sendiri)
- d) *Responsibility* (tanggung jawab)
- e) *Advancement* (kesempatan untuk maju)
- f) *Possibility of growth* (kemungkinan untuk mengembangkan diri)

Herzberg berpendapat bahwa, hadirnya faktor-faktor ini akan memberikan rasa puas bagi para karyawan, akan tetapi pula tidak hadirnya faktor ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan karyawan.

Teori dua faktor Herzberg pada penelitian ini menjelaskan bahwa e-kinerja, *reward*, dan kompetensi menjadi salah satu faktor penting untuk dapat mengetahui apakah penerapan e-kinerja yang diterapkan telah memenuhi kepuasan pengguna yang nantinya diharapkan dapat berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai di Sekretariat DPRD Kabupaten Klungkung.

2.1.3 Kinerja Pegawai

1) Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Mangkunegara (2016). Kinerja adalah hasil dan diukur selama periode waktu tertentu ditetapkan sebelumnya (Edison, 2016). Secara umum kinerja dapat diartikan sebagai keseluruhan proses bekerja dari individu yang hasilnya dapat digunakan landasan untuk menentukan apakah pekerjaan individu tersebut baik atau sebaliknya (Roziqin, 2015).

Menurut Rivai (2015) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, atau sasaran dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Pendapat diatas juga didukung oleh Sedarmayanti (2017:260) yang berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja seseorang pekerja didalam sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara kongkrit dan dapat diukur (dibandingkan secara standar yang telah ditentukan). Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuan untuk mengukur seberapa baik karyawan bekerja dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan bahwa pelaksanaan standar-standar sekarang dan mingkat sepanjang waktu.

Berdasarkan pengertian dari para ahli di atas, dapat dikemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan sesuai dengan standar dan kriteria yang telah ditetapkan dalam kurun waktu tertentu.

2) Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan penilaian prestasi yang dilakukan secara formal dan sistematis dalam satu periode. Banyak indikator yang dapat mengukur tingkat kinerja pegawai, salah satunya adalah indikator yang dikemukakan oleh Wibowo (2015), yang menyebutkan bahwa penilaian kinerja harus dilakukan secara relvan dan signifikan dengan mengklasifikasikan beberapa indikator untuk menilai kinerja yaitu:

- a) Produktivitas; artinya berapa banyak output atau hasil kerja yang bisa dihasilkan seorang pegawai selama bekerja.

- b) Kualitas; artinya seberapa bagus hasil kerja yang telah dilakukan oleh pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.
- c) Ketepatan waktu; artinya pegawai dapat melaksanakan tugas dan kewajibannya secara tepat waktu.
- d) Cycle Time; artinya berapa lama bagi seorang pegawai berpindah dari satu pekerjaan ke pekerjaan lainnya.

Arti penting penilaian kinerja menurut Hariandja (2016) sebagai berikut :

- a) Perbaikan kinerja memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan-tindakan perbaikan untuk meningkatkan kinerja melalui umpan balik yang diberikan oleh organisasi.
- b) Penyesuaian gaji dapat dipakai sebagai informasi untuk mengkompensasi pegawai secara layak sehingga dapat memotivasi pegawai.
- c) Keputusan untuk penempatan yaitu dapat dilaksanakannya penempatan pegawai sesuai dengan keahliannya.

Pencapaian kinerja dalam suatu perusahaan menurut Mangkunegara (2005) dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu:

- a) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis faktor kemampuan seorang karyawan terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (*knowledge + skill*).

b) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan karyawan dalam menghadapi situasi terjadi lingkungan perusahaan.

3) Aspek-Aspek Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Rivai (2015) berpendapat bahwa aspek-aspek kinerja karyawan yang dinilai dikelompokkan 3 (tiga), yaitu sebagai berikut:

- a) Kemampuan teknis, yaitu kemampuan menggunakan pengetahuan, metode, teknik, dan peralatan yang dipergunakan untuk melaksanakan tugas serta pengalaman dan pelatihan.
- b) Kemampuan konseptual, yaitu kemampuan untuk memahami kompleksitas perusahaan dan penyesuaian bidang gerak dari unit masing-masing ke dalam bidang operasional perusahaan secara menyeluruh, pada intinya individual tersebut memahami tugas, fungsi serta tanggung jawab sebagai seorang karyawan.
- c) Kemampuan hubungan interpersonal, yaitu antara lain kemampuan untuk bekerja sama dengan orang lain, memotivasi karyawan dan kemampuan melakukan negosiasi.

4) Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Budianto dan Katini (2015), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja sebagai berikut:

a) Faktor Individu

Faktor individu yang termasuk kemampuan, ketrampilan, latar belakang pegawai, pengalaman, demografi, dan status sosial.

b) Faktor Psikologis

Yang termasuk dari faktor psikologis ialah persepsi seseorang, peran, sikap, kepribadian, motivasi, lingkungan kerja, stress kerja, kepuasan kerja.

c) Faktor Organisasi

Faktor organisasi yang dapat mempengaruhi kinerja yaitu desain pekerjaan, kepemimpinan, imbalan, dan struktur organisasi.

5) Indikator – Indikator Kinerja Pegawai

Robbins (2015) mengemukakan bahwa kinerja memiliki beberapa indikator – indikator kinerja sebagai berikut :

- a) Kuantitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan standar kerja hasil kerja, ketepatan, ketelitian dan kebersihan. Diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerja yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.
- b) Kualitas kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan jumlah dari hasil kerja di saat normal atau tidak normal. Dapat diukur dari persepsi karyawan terhadap jumlah aktivitas yang ditugaskan beserta hasilnya.
- c) Hasil Akhir merupakan penilaian terhadap karyawan berdasarkan penyelesaian pekerjaan sesuai rencana, memenuhi target, berdasarkan tanggal yang ditentukan dan waktu yang

ditetapkan diukur dari persepsi karyawan terhadap suatu aktifitas yang diselesaikan dari awal sampai menjadi output.

- d) Efektivitas Kerja yaitu penilaian terhadap karyawan berdasarkan pekerjaan yang direncanakan dengan baik, menggunakan pendekatan yang sesuai dalam membawa pekerjaan itu keluar dari alat-alat kerja, peralatan dan tempat kerja yang sudah diatur sebaik mungkin. Selanjutnya diukur dari persepsi karyawan dalam menilai pemanfaatan waktu dalam menjalankan tugas, efektivitas penyelesaian tugas yang dibebankan organisasi.
- e) Keinginan berkembang merupakan tekad bulat untuk melakukan sesuatu dengan niat yang sungguh-sungguh melakukan pekerjaan tersebut. Apabila seorang karyawan telah memiliki keinginan yang tinggi terhadap perusahaan atau organisasi, tentu karyawan tersebut mau melakukan yang terbaik bagi perusahaan atau organisasi tempat ia bekerja. Dapat diukur dari tingkat dimana karyawan memunyai keinginan berkembang.

2.1.4 E-Kinerja

1) Pengertian E-kinerja

Menurut Mukti (2019) E-Kinerja adalah aplikasi buatan yang dikhususkan untuk memantau dan menilai kinerja dari pegawai secara langsung dengan cara memasukkan data kerja harian kedalam software untuk mendapatkan persetujuan dari

atasan. Pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja ASN dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. Pemerintah menemukan solusi dari permasalahan itu dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2014. Penilaian pegawai saat ini sudah berubah dari yang sebelumnya menggunakan DP3 menjadi SKP. E-kinerja merupakan contoh penerapan dari teori-teori akuntansi sumber daya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-kinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan.

Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan sebuah model. Model yang baik adalah model yang lengkap tetapi sederhana (Negara, 2017). Untuk mampu menggunakan sistem e-kinerja seluruh pegawai diberikan sebuah pelatihan untuk menggunakan sistem tersebut. Pengguna akan puas menggunakan sistem jika mereka meyakini bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat membantu mereka menggunakan sistem tersebut.

2) Manfaat E-Kinerja

Adapun manfaat dari aplikasi e-Kinerja yaitu :

- a) Terhimpunnya database kinerja
- b) Memudahkan monitoring capaian kinerja
- c) Memudahkan atasan dalam mengevaluasi kinerja bawahan dan diri sendiri
- d) Memudahkan setiap individu menyimpan dan mengambil kembali data tugas kedinasan harian baik yang sesuai dengan tugas jabatan maupun yang tidak sesuai
- e) Memudahkan setiap individu memperkirakan besarnya tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima
- f) Memudahkan unit terkait mendapatkan data perbandingan antara kualitas tugas jabatan dengan tugas kedinasan yang tidak sesuai untuk dilakukan rencana pembenahan tata kelola organisasi.

3) Level dalam E-Kinerja

- a) Level 1 :Kondisi ASN telah merubah kebiasaan untuk mencatat kegiatan kedinasan harian.
- b) Level 2 :Kondisi ASN telah mampu mengaitkan kegiatan kedinasan harian dengan butir – butir kegiatan yang ada dalam SKP tahunan.
- c) Level 3 :Kondisi ASN mampu membagi target tahunan menjadi target triwulan atau bulanan mengacu kepada SKP sebagai acuan kegiatan kedinasan harian.

- d) Level 4 :Kondisi ASN mampu menyeleraskan sasaran organisasi dengan sasaran individu.
- e) Level 5 :Kondisi dimana instansi telah menyusun SOTK berdasarkan Analisis Jabatan serta menyesuaikan penyusunan SKP berdasarkan Renstra dan SOTK tersebut.
- f) Level 6 :Kondisi dimana instansi mampu melakukan pencatatan dan penilaian kinerja ASN secara benar dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.

4) Mekanisme E-Kinerja

- a) ASN merekam data SKP yang dibuat secara cascading
- b) Breakdown SKP menjadi target bulanan
- c) Input kegiatan harian (tugas jabatan dan tugas tambahan)
- d) Evaluasi capaian target SKP secara periodik dan perilaku oleh pejabat penilai
- e) Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan capaian nilai SKP dan parameter lain
- f) Pencetakan lembar SKP, realisasi, penilaian prestasi kerja

2.1.5 Penghargaan (*Reward*)

1) Pengertian Penghargaan (*Reward*)

Dalam konsep manajemen, *reward* merupakan salah satu alat untuk meningkatkan motivasi kinerja para pegawai. Metode ini bisa mengasosiasikan perbuatan dan kelakuan seseorang dengan perasaan bahagia, senang, dan biasanya akan membuat mereka melakukan suatu perbuatan yang baik secara berulang-ulang.

Reward juga bertujuan agar seseorang menjadi semakin giat dalam usaha memperbaiki atau meningkatkan prestasi yang telah dicapainya. Manusia selalu mempunyai cita-cita, harapan dan keinginan. Inilah yang dimanfaatkan oleh metode *reward*. Dengan metode ini, seseorang mengerjakan perbuatan baik atau mencapai suatu prestasi tertentu akan diberikan *reward* yang menarik sebagai imbalan. Dengan demikian, pegawai akan melakukan perbuatan atau mencapai suatu prestasi agar memperoleh *reward* tersebut.

Menurut Edirisooriya (2014) penghargaan adalah keuntungan yang timbul dari melaksanakan tugas, menjalankan pelayanan, atau mengambil tanggung jawab. Sajuyigbe, *et al.*, (2013) menyatakan bahwa penghargaan dapat berupa uang, perhatian dan pujian atau gabungan dari keduanya. Kinerja kelompok yang berhubungan dengan skema penghargaan sebuah kelompok atau tim dari karyawan dengan pembayaran tunai untuk mencapai target yang telah disetujui.

Kesimpulannya yaitu *reward* merupakan usaha atau cara untuk menumbuhkan pengakuan atau perasaan diterima di dalam organisasi, yang meliputi non-finansial dan finansial.

2) Faktor yang Mempengaruhi Penghargaan (*Reward*)

Menurut Wibowo (2015) Penghargaan dapat dibedakan antara penghargaan ekstrinsik dan penghargaan intrinsik. Arti pentingnya penghargaan ekstrinsik dan intrinsik semata-mata menyangkut masalah budaya dan selera pribadi.

a) Penghargaan Ekstrinsik

Penghargaan ekstrinsik adalah penghargaan eksternal terhadap pekerjaan, seperti pembayaran, promosi, atau jaminan sosial.

(1) Penghargaan Finansial

(a) Upah dan gaji

(b) Jaminan sosial

(2) Penghargaan Interpersonal

(3) Promosi

b) Penghargaan Intrinsik

Penghargaan intrinsik adalah merupakan bagian dari pekerjaan itu sendiri, seperti tanggung jawab, tantangan dan karakteristik umpan balik dari pekerjaan.

(1) Penyelesaian pekerjaan

(2) Prestasi

(3) Otonomi

(4) Pengembangan pribadi

3) Indikator Penghargaan (*reward*)

Menurut Kadarisman (2016) indikator-indikator untuk mengukur variabel penghargaan yaitu :

a) Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima karyawan sebagai konsekuensi yang telah memberikan kontribusi dalam mencapai tujuan perusahaan. Gaji umumnya

berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan (terlepas dari lamanya jam kerja).

b) Penghargaan

Penghargaan merupakan upaya perusahaan dalam memberikan balas jasa atau atas hasil kerja pegawai diharapkan lebih semangat dan berpotensi.

c) Pujian

Pujian merupakan salah satu bentuk penghargaan non materil. Pujian biasanya diberikan oleh atasan kepada karyawan yang memiliki prestasi kerja sehingga dapat menambah semangat bekerja tersebut.

d) Cuti

Perusahaan memberikan hari libur kepada karyawan karena alasan-alasan tertentu.

e) Tunjangan

Tunjangan merupakan kompensasi tidak langsung yang diberikan perusahaan kepada karyawan.

2.1.6 Kompetensi

1) Pengertian Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2016). Kompetensi sebagai kemampuan seseorang untuk menghasilkan pada tingkat

yang memuaskan di tempat kerja, termasuk di antaranya kemampuan seseorang untuk mentransfer dan mengaplikasikan keterangan dan pengetahuan tersebut dalam situasi yang baru dan meningkatkan manfaat yang disepakati. Kompetensi juga menunjukkan karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang dimiliki atau dibutuhkan oleh setiap individu yang memampukan mereka untuk melakukan tugas dan tanggung jawab mereka secara efektif dan meningkatkan standar kualitas profesional dalam pekerjaan mereka.

Menurut Sutrisno (2016) kompetensi adalah suatu kemampuan yang dilandasi oleh keterampilan dan pengetahuan yang didukung oleh sikap kerja serta penerapannya dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan di tempat kerja yang mengacu pada persyaratan kerja yang ditetapkan.

2) Karakteristik Kompetensi

Menurut Sudarmanto (2009), karakteristik dasar kompetensi memiliki hubungan kausal atau sebab akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan efektif atau berformasi superior ditempat kerja atau situasi tertentu.

- a) Karakteristik yang dimaksud adalah bahwa kompetensi harus bersifat mendasar dan mencakup kepribadian seseorang dan dapat memprediksikan sikap seseorang pada situasi tertentu yang sangat bervariasi dan pada aktifitas pekerjaan tertentu.

- b) Hubungan kausal berarti bahwa kompetensi dapat menyebabkan atau digunakan untuk memprediksikan performansi superior seseorang.
- c) Kriteria yang dijadikan acuan berarti bahwa kompetensi secara nyata akan memprediksi seseorang yang bekerja dengan baik atau buruk sebagaimana terukur pada kriteria spesifik atau standar.

3) Jenis Kompetensi

Kompetensi adalah suatu kemampuan untuk melaksanakan atau melakukan suatu pekerjaan atau tugas yang dilandasi atas keterampilan dan pengetahuan serta didukung oleh sikap kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut. Kompetensi menunjukkan keterampilan atau pengetahuan yang dicirikan oleh profesionalisme dalam bidang tertentu sebagai sesuatu yang terpenting, sebagai unggulan di bidang tersebut (Wibowo, 2015). Ada 2 (dua) jenis kompetensi (Marwansyah, 2010), yaitu :

- a) Kompetensi inti adalah kompetensi yang terkait dengan pemahaman terhadap visi, misi dan nilai-nilai organisasi.
- b) Kompetensi teknis adalah pengetahuan dan ketrampilan yang sangat spesifik dan berhubungan erat dengan jenis pekerjaan pada suatu jabatan dalam satu organisasi atau jenis industri tertentu.

4) Indikator Kompetensi

Menurut Sutrisno (2016) Kompetensi memiliki beberapa indikator –indikator, yaitu:

- a) Pengetahuan (knowledge), adalah kompetensi yang kompleks dan berkaitan dengan pekerjaan, seperti memahami pengetahuan dibidang yang berhubungan dengan peraturan, prosedur, teknik yang baru dalam instansi pemerintahan.
- b) Pemahaman (understanding), adalah kedalaman berpikir yang dimiliki oleh individu. Misalnya, pegawai dalam melaksanakan pekerjaan harus mempunyai pemahaman yang baik tentang karakteristik dan kondisi kerja secara efektif dan efisien.
- c) Kemampuan (skill), adalah sesuatu yang dimiliki oleh individu untuk melaksanakan pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Misalnya kemampuan dalam memilih metode kerja yang dianggap lebih efektif dan lebih efisien.
- d) Sikap (attitude), adalah sikap atau kesediaan bereaksi terhadap suatu hal. Misalnya reaksi terhadap lingkungan kerja, krisis ekonomi, perasaan terhadap kenaikan gaji dan sebagainya.
- e) Nilai (value), adalah suatu standar perilaku yang telah diyakini telah menyatu dalam diri seseorang. Misalnya standar perilaku pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (kejujuran, keterbukaan, komunikasi, dan kreativitas).

f) Minat (interest), adalah kecenderungan seseorang untuk melakukan suatu tindakan. Misalnya melakukan suatu aktivitas kerjadengan perasaan senang dan sikap positif.

2.2 Hasil Penelitian Sebelumnya

Beberapa penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan E-Kinerja, Penghargaan (*Reward*), dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai dikemukakan berikut ini.

1) Daly, Hamlan. (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, Displin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini bertujuan untuk: (1) memberikan gambaran tentang kompetensi, disiplin, kompensasi kinerja aparatur pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; (2) mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh kompetensi, disiplin, kompensasi terhadap kinerja aparatur pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; (3) mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Sulawesi Provinsi Tengah; (4) mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan terhadap kinerja aparatur Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah; (5) mengetahui dan menganalisis Dinas pengaruh kompensasi terhadap kinerja aparatur pada Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Penelitian ini

melibatkan 55 personel yang telah ditentukan dengan metode sensus. Hasil uji regresi linier berganda menunjukkan bahwa kompetensi, disiplin, kompensasi secara simultan dan parsial positif dan signifikan terhadap berpengaruh kinerja aparatur pada Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 2) Tangkuman, K., Tewal, B., & Trang, I. (2015) melakukan penelitian tentang Penilaian kinerja, *reward*, dan punishment terhadap kinerja karyawan pada PT. Pertamina (persero) cabang pemasaran suluttenggo. Penilaian kinerja, pemberian *reward* dan punishment, merupakan aspek penting yang perlu diperhatikan oleh manajer perusahaan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh secara simultan maupun parsial penilaian kinerja, *reward*, dan punishment terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menggunakan metode explanatory research dengan pendekatan kuantitatif dan sampel sebanyak 50 karyawan PT. Pertamina (Persero) Manado. Instrumen penelitian yang digunakan adalah kuesioner, observasi dan dokumentasi. Analisis data menggunakan Regresi Berganda. Hasil analisis menggambarkan penilaian kinerja, *reward*, dan punishment terhadap kinerja karyawan berkorelasi dengan baik. Hasil analisis penelitian secara simultan penilaian kinerja, *reward* dan punishment, berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Secara parsial penilaian kinerja, *reward* dan Punishment secara parsial, berpengaruh signifikan

terhadap kinerja karyawan. Sebaiknya manajemen PT. Pertamina (Persero) Cabang Pemasaran Suluttenggo meningkatkan kualitas dan intensitas penilaian kinerja, sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 3) Makawi, U., Normajatun, N., & Haliq, A. (2015) melakukan penelitian tentang Analisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai dinas perindustrian dan perdagangan kota Banjarmasin. Penelitian ini bertujuan untuk menentukan gambar dalam untuk mengetahui pengaruh kompetensi untuk melihat dengan lima indikator: motif, konsep diri, sifat, keterampilan, knowledge pada kinerja karyawan dari Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. Metode yang digunakan adalah penelitian survei pendekatan dan pengumpulan data menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan Regresi Linier Berganda. Hasil analisis deskriptif menunjukkan bahwa kompetensi dan kinerja pegawai berada pada sangat baik kategori. Analisis statistik menunjukkan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Variabel kompetensi ini membantu meningkatkan kinerja pegawai. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 4) Arifin, H. M. (2015) melakukan penelitian tentang *The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School*

Teacher Job Satisfaction and Performance. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi, motivasi, dan kompetensi organisasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja guru SMA di Kota Jayapura, Papua, Indonesia. Penelitian dilakukan terhadap 117 responden dari 346 guru dengan menggunakan angket. Data dianalisis dengan analisis SEM metode dalam program AMOS. Temuan menunjukkan bahwa kompetensi dan budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru. Sedangkan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kerja guru terhadap kepuasan, namun tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru. Kompetensi dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja guru, padahal budaya organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja sedangkan perbedaan penelitian ini adalah variabel terikat penelitian sebelumnya adalah kinerja guru, variabel terikat penelitian sekarang adalah kinerja pegawai dan juga tempat penelitian yang berbeda.

- 5) Nurhayati, E. (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem penilaian e-Kinerja dan motivasi terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur, menganalisis pengaruh penerapan system penilaian e-kinerja, kompetensi

dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur dan menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur Teknik penentuan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sebanyak 88 orang dijadikan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penerapan e-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 6) Fadillah, R., Sulastini, S., & Hidayati, N. (2017) melakukan penelitian tentang Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja karyawan pada kantor bank kalsel cabang pembantu di Banjarmasin. Tujuan penelitian ini untuk membuktikan pengaruh Kompetensi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Kerja Lingkungan(X3) terhadap Kinerja Pegawai (Y) Lokasi Kantor Penelitian Kantor Cabang Bank di Kota Banjarmasin Kalimantan Selatan yang terdiri dari 4 kantor

cabang dengan jumlah sampel 48 karyawan yang dipilih secara sampling jenuh. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dirancang dengan menggunakan skala likert skala 1-5. Analisis data menggunakan PLS. Hasil pengujian membuktikan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Bank Cabang Banjarmasin Kalimantan Selatan dengan pengaruh besar sebesar 66%, Disiplin Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai Bank Cabang Kalimantan Selatan Banjarmasin dengan pengaruh besar sebesar 6,6%, dan Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan sebesar 6,6%. Tidak signifikan kinerja Pegawai Bank Cabang Banjarmasin di Kalimantan Selatan dengan pengaruh yang besar dengan pengaruh yang besar sebesar 11%. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi terhadap kinerja sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 7) Hidayat, F. (2018) melakukan penelitian tentang Pengaruh *Reward* dan Punishment Terhadap Kinerja Karyawan dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening di Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Penelitian ini terkait dengan bagaimana pengaruh reward dan punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja sebagai variabel intervening pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh reward terhadap disiplin kerja, pengaruh punishment terhadap disiplin kerja, pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja karyawan, pengaruh reward terhadap kinerja karyawan, pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan,

pengaruh reward terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja, dan pengaruh punishment terhadap kinerja karyawan dengan disiplin kerja pada gerai Waroeng Spesial Sambal di kota Yogyakarta. Responden dalam penelitian ini adalah 117 karyawan di gerai-gerai Waroeng Spesial Sambal Yogyakarta. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah dengan menggunakan kuesioner dan dianalisis dengan menggunakan analisis regresi dan analisis jalur. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa reward berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan, lalu punishment juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap disiplin kerja maupun kinerja karyawan. Selain itu, terdapat pengaruh tidak langsung reward terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja, dan pengaruh tidak langsung punishment terhadap kinerja karyawan melalui disiplin kerja. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh penghargaan (*reward*) terhadap kinerja sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 117 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.

- 8) Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019) melakukan penelitian tentang Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian adalah jenis studi kausal yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang sebanyak 80 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling dan diperoleh 37 responden sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur/path. Hipotesis pada penelitian ini antara lain penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian Kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.

- 9) Sirait, A. I. (2019) melakukan penelitian tentang Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh (Doctoral dissertation). Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang di dapatkan. Tipe penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah tipe penelitian deskriptif analitis melalui pendekatan kualitatif. Sumber data yaitu suatu metode yang berusaha mencari dan memperoleh informasi mendalam dari pada luas atau banyaknya informasi. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.
- 10) Wahyuni, S. (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. Kajian ini bertujuan untuk mengidentifikasi pengaruh aplikasi E-Kinerja (E-Performance) dan integritas kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Variabel penelitian dalam penelitian ini terdiri dari independen variabel yaitu E-performance dan integritas sedangkan variabel dependennya adalah kinerja karyawan.

Populasi penelitian ini adalah pegawai OPD di Payakumbuh, dan sampel penelitian ini sebanyak 97 responden yang ditentukan dengan menggunakan Slovin formula dengan tingkat signifikan 10%. Data dalam penelitian ini dikumpulkan melalui kuesioner yang dibagikan kepada responden menggunakan skala pengukuran likert. Itu Analisis penelitian ini menggunakan uji regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kinerja dan integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda, jumlah sampel penelitian ini 97 orang sedangkan penelitian sekarang 35 orang.

- 11) Margahana, H. (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Kompetensi, *Reward* Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Dosen Stie Trisna Negara. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh dari variabel independen yaitu kompetensi, *reward* dan pengembangan karir terhadap variabel dependen yaitu kinerja dosen STIE Trisna Negara secara simultan dan parsial. Metodologi dari penelitian ini menggunakan deskriptif kuantitatif. Penelitian dilakukan di STIE Trisna Negara, Belitang dengan jumlah populasi 55 dan jumlah sampel 45 responden. Metode pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengukuran dalam kuesioner menggunakan skala Likert. Metode analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji instrumen, uji asumsi klasik dan pengujian

hipotesis (analisis regresi linear berganda, uji F, uji t, dan koefisien determinasi) dengan bantuan program SPSS versi 24. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa variabel kompetensi, *reward* dan pengembangan Karir berpengaruh positif secara simultan terhadap kinerja dosen STIE Trisna Negara, Belitang. Kompetensi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan. Sedangkan *Reward* dan Pengembangan karir secara parsial tidak berpengaruh terhadap kinerja Dosen STIE Trisna Negara. Persamaan penelitian ini dengan penelitian sekarang sama-sama mengkaji pengaruh kompetensi dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja pegawai sedangkan perbedaan penelitian ini adalah tempat penelitian yang berbeda.