

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **A. Latar Belakang**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Daly, 2015).

Upaya untuk menghadapi tantangan tersebut maka perlunya peningkatan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing (Mustapid, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, menurut (Awaluddin Anwar, 2022) pembangunan manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepegawaian di masa yang akan datang adalah mempersiapkan ASN yang profesional dan mampu untuk bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu

meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan.

Kinerja pegawai menurut (Awaluddin Anwar, 2022) adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. (Mangkunagara, 2011) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional (Ahmad, 2015). Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Pati mencoba satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan elektronik kinerja. Menurut (Putri, 2014) e-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Hasil penelitian (Putri, 2014) juga menjelaskan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-Kinerja selain itu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat mempengaruhi kinerja dari

pegawai. Menurut Peraturan Bupati Pati No.24 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati pada BAB 1 Pasal 1 ayat 9 menyebutkan bahwa "Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut TPP adalah penghasilan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada ASN yang bersumber dari APBD."

Namun dari variabel e-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang terkadang termasuk dalam kompetensi yang mempengaruhi kinerja, masih terdapat kesenjangan hasil dari peneliti terdahulu yaitu menurut penelitian yang dilakukan (Ahmad, 2015) serta (Meutia, 2016), (Saleh, 2016) yang menyatakan penerapan e-Kinerja terhadap kinerja pegawai dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya research gap, menekankan dalam penelitian ini untuk menambahkan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu 1) menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui

proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka menurut penulis kinerja masih menarik untuk diteliti kembali. Studi ini dilakukan pada ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, dengan melakukan penelitian yang berjudul **“Penerapan Sistem Penilaian e-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”**

## **B. Perumusan Masalah**

Terkait dengan latar belakang di atas, maka rumusan masalah untuk menyusun penelitian yang berjudul pengaruh penerapan sistem penilaian e-Kinerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening adalah sebagai berikut:

1. Apakah e-Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?
2. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?

3. Apakah e-Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?
4. Apakah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati?

### **C. 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 e-Kinerja terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

### **D. Manfaat Penelitian**

Manfaat penelitian secara garis besar dibagi menjadi:

### 1. Kegunaan Praktis

Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, 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.

### 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. Penelitian ini diharapkan dapat memberi tambahan bukti empiris tentang pengaruh penerapan sistem penilaian e-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, sehingga dapat dijadikan sebagai salah satu referensi terhadap penelitian yang akan datang.

### **E. Sistematika Penulisan Skripsi**

Penulisan skripsi ini akan dibagi dalam lima bab dengan rincian sebagai berikut:

## **BAB I PENDAHULUAN**

Bab pendahuluan membahas tentang latar belakang, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian, dan sistematika penulisan skripsi.

## **BAB II TINJAUAN PUSTAKA**

Bab tinjauan pustaka akan menguraikan mengenai teori sebagai dasar untuk menganalisa pokok – pokok masalah dalam penelitian berupa kajian teori, penelitian terdahulu, hipotesis, dan kerangka pemikiran.

## **BAB III METODE PENELITIAN**

Bab metode penelitian membahas mengenai gambaran dan tahapan penelitian yang terdiri dari jenis penelitian, populasi dan sampel, data dan sumber data, metode pengumpulan data, definisi variabel dan pengukuran, dan teknik analisis data.

## **BAB IV ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN**

Bab analisis data dan pembahasan berisi tentang analisis yang digunakan penulis terhadap hasil penelitian dengan menggunakan metode analisis yang telah ditentukan di bab tiga. Pengujian hasil penelitian pengaruh e-Kinerja dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Analisis yang digunakan yaitu *Outer Model* yang meliputi Uji Validitas (*Convergent Validity* dan *Discriminant Validity*), Uji Reliabilitas (*Composite Reliability* dan *Cronbach's*

*Alpha*), dan Uji Multikolinieritas. *Inner Model* yaitu meliputi *Coefficient Determination* ( $R^2$ ), Uji Keباikan (*Goodness of Fit*), Uji Effect Size ( $f^2$ ), dan Uji Hipotesis yang meliputi Pengaruh Langsung (*Direct Effects*) dan Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*).

## **BAB V PENUTUP**

Bab penutup membahas mengenai kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan dan saran yang sesuai dengan permasalahan yang diteliti.

## **DAFTAR PUSTAKA**

## **LAMPIRAN**