



**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**

*IMPLEMENTATION OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM BASED ON E-
PERFORMANCE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT THROUGH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUWANGI*

SKRIPSI

oleh:

Dwi Rafita Mukti
NIM. 130810201296

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2017**



**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**

*IMPLEMENTATION OF PERFORMANCE APPRAISAL SYSTEM BASED ON E-
PERFORMANCE ON EMPLOYEE ACHIEVEMENT THROUGH JOB
SATISFACTION AS AN INTERVENING VARIABLE ON DINAS
KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL
KABUPATEN BANYUWANGI*

SKRIPSI

oleh:

Dwi Rafita Mukti
NIM. 130810201296

**UNIVERSITAS JEMBER
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

2017

KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS JEMBER - FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

SURAT PERNYATAAN

Nama : Dwi Rafita Mukti
Nim : 130810201296
Jurusan : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : 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

Menyatakan dengan sesungguhnya dan sebenar-benarnya bahwa skripsi yang saya buat adalah benar-benar hasil karya saya sendiri, kecuali apabila dalam pengutipan substansi disebutkan sumbernya dan belum pernah diajukan pada institusi manapun, serta bukan karya jiplakan milik orang lain. Saya bertanggungjawab atas keabsahan dan kebenaran isinya sesuai dengan sikap ilmiah yang harus dijunjung tinggi.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya tanpa adanya paksaan dan tekanan dari pihak manapun serta bersedia mendapat sanksi akademik jika saya ternyata dikemudian hari pernyataan yang saya buat ini tidak benar.

Jember, 15 Juni 2017

Yang menyatakan,

Dwi Rafita Mukti

NIM. 130810201296

TANDA PERSETUJUAN

Judul Skripsi : 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

Nama Mahasiswa : Dwi Rafita Mukti

NIM : 130810201296

Jurusan : Manajemen

Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia

Disetujui Tanggal : 15 Juni 2017

Dosen Pembimbing I

Dosen Pembimbing II

Dr. Sri Wahyu Lelly Hana Setyanti S.E., M.Si.

NIP. 19740502 200003 2 001

Dra. Lilik Farida M. Si.

NIP. 19740120 200012 2 001

Mengetahui,

Ketua Program Studi S-1 Manajemen

Dr. Ika Barokah Suryaningsih, S.E., M.M

NIP. 19780525 200312 2 002

JUDUL SKRIPSI

**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**

Yang dipersiapkan dan disusun oleh:

Nama Mahasiswa : Dwi Rafita Mukti

Nim : 130810201296

Jurusan : Manajemen

telah dipertahankan di depan panitia penguji pada tanggal

15 Juni 2017

dan dinyatakan telah memenuhi syarat untuk diterima sebagai kelengkapan guna memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

SUSUNAN TIM PENGUJI

Ketua : Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si., QIA.

NIP. 19750106 200003 2 001 : (.....)

Sekretaris : Wiji Utami S.E., M.Si.

NIP. 19740120 200012 2 001 : (.....)

Anggota : Drs Didik Pudjo Musmedi, M.S.

NIP. 19610209 198603 1 001 : (.....)

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Jember

Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA

NIP. 19710727 199512 1 001

PERSEMBAHAN

Alhamdulillah, saya ucapkan puji syukur kehadiran Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang serta sholawat kepada Nabi Muhammad SAW. Skripsi ini saya persembahkan sebagai bentuk tanggungjawab, bakti, dan ungkapan terimakasih yang tidak terkira kepada :

1. Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan karunia-Nya kepada hamba-Nya untuk kemudahan penyusunan skripsi ini;
2. Orangtuaku tercinta, Ibu Siti Mubarakah dan Alm. Bapak Marsup yang telah mendoakan dan memberi kasih sayang serta pengorbanan selama ini;
3. Kakakku tersayang Moh. Ali Masrur dan Dewi Anisa yang telah memberikan motivasi dan dukungan moral selama ini.
4. Guru-guru sejak Sekolah Dasar sampai Perguruan Tinggi, yang telah memberikan ilmu dan membimbing dengan penuh kesabaran.
5. Keluarga kos Tamtomo tercinta serta teman-teman serta seperjuangan di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
6. Almamater yang saya banggakan UNIVERSITAS JEMBER.

MOTTO

Niat adalah ukuran dalam menilai benarnya suatu perbuatan,
oleh karenanya, ketika niatnya benar maka perbuatan itu benar,
dan jika niatnya buruk maka perbuatan itu buruk.

(Imam An Nawawi)

Berusahalah untuk tidak menjadi manusia yang berhasil,
tapi bersusahlah untuk menjadi manusia yang berguna.

(Albert Einstein)

Tidak ada jalan keluar yang dipakai untuk menghindarkan
diri dari sesuatu, kecuali berfikir.

(Thomas Alva Edison)

RINGKASAN

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; Dwi Rafita Mukti; 2017; 91 halaman; Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Organisasi pemerintah dibidang pelayanan publik merupakan suatu organisasi yang sangat penting untuk melayani masyarakat secara luas agar bisa menikmati bagian dari fasilitas yang diberikan pemerintah. Upaya peningkatan prestasi kerja yang didapat oleh pegawai merupakan salah satu aspek terpenting guna meningkatkan pelayanan. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis keterkaitan antar variabel yaitu: penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja, prestasi kerja pegawai serta kepuasan kerja sebagai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Hal tersebut, dapat dikaitkan dengan prestasi kerja yang dicapai oleh pegawai yaitu kemampuan kerja sama, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab serta inisiatif untuk bekerja.

Objek penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Metode analisis data menggunakan Analisis Jalur (*Path Analysis*) dengan variabel bebas yaitu penilaian kinerja berbasis e-kinerja, variabel intervening yaitu kepuasan kerja, dan prestasi kerja sebagai variabel terikat. Penelitian ini menggunakan data kuantitatif dengan sumber data primer. Data primer diperoleh peneliti dari objek penelitian secara langsung misalkan observasi, wawancara dan penyebaran kuisisioner terhadap 37 orang responden.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai sebesar 0,577 dan penilaian kinerja berbasis e-kinerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,626 serta kepuasan kerja memiliki pengaruh langsung sebesar 0,368. Secara langsung penilaian kinerja berbasis e-kinerja serta kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap prestasi kerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

SUMMARY

Implementation Of Performance Appraisal System Based On E-Performance On Employee Achievement Through Job Satisfaction As An Intervening Variable On Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi; Dwi Rafita Mukti; 2017; 91 pages; Department of Management, Faculty of Economics and Business, University of Jember.

Government organizations in the field of public services is an organization that is very important to serve the wider community in order to enjoy part of the facilities provided by the government. Efforts to improve work performance obtained by employees is one of the most important aspects to improve services. This study aims to determine and analyze the interrelationship between variables, namely: the implementation of performance-based performance appraisal system e-performance, employee performance as well as job satisfaction as the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. It can be attributed to the work achievement achieved by the employee that is the ability of cooperation, quality of work, quantity of work, responsibility and initiative to work.

The object of this study is all Civil Affairs Officials at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Method of data analysis using Path Analysis with independent variable that is performance appraisal based on e-performance, intervening variable that is job satisfaction, and work achievement as dependent variable. This research uses quantitative data with primary data source. Primary data obtained by researchers from the object of research directly observation, interview and questionnaire dissemination of 37 respondents.

The results showed that performance appraisal based on e-performance has an effect on employee performance achievement of 0.577 and performance appraisal based on e-performance has a direct effect of 0.626 and job satisfaction has a direct influence of 0.368. Directly, performance appraisal based on e-performance as well as job satisfaction have an influence on the performance of employees at the Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

PRAKATA

Puji syukur Alhamdulillah kehadirat Allah SWT atas segala rahmat, hidayah dan karunia-Nya yang telah diberikan kepada penulis sehingga mampu menyelesaikan skripsi yang berjudul “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”. Penyusunan skripsi ini digunakan sebagai salah satu persyaratan untuk menyelesaikan pendidikan program studi Strata Satu (S1) pada Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih memiliki banyak kekurangan dan jauh dari kesempurnaan, baik karena keterbatasan ilmu yang dimiliki maupun kemampuan penulis. Dalam penyusunan skripsi ini tidak lepas dari bantuan berbagai pihak, saya selaku penulis menyampaikan rasa terima kasih kepada :

1. Bapak Dr. Muhammad Miqdad S.E., M.M., Ak., CA., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
2. Dr. Handriyono M.Si., selaku ketua Jurusan S-1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
3. Ibu Dr. Ika Barokah Suryaningsih, M.M., selaku Ketua Program Studi S1 Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember.
4. Ibu Dr. Sri Wahyu Lely Hana Setyanti S.E., M.Si., selaku Dosen Pembimbing Utama dan Ibu Dra. Lilik Farida M. Si., selaku Dosen Pembimbing Anggota yang selalu memberikan ide, saran dan motivasi, serta meluangkan waktu untuk membimbing saya selama proses penyusunan dan penelitian skripsi.
5. Ibu Dr. Purnamie Titisari S.E., M.Si.,QIA. Ibu Wiji Utami S.E., M.Si., dan Bapak Drs Didik Pudjo Musmedi, M.S., selaku dosen penguji yang telah memberikan saran serta masukan yang sangat berguna untuk memperbaiki penyusunan skripsi ini.
6. Seluruh dosen dan staf administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang telah memberikan ilmu dan bantuannya kepada saya sampai akhirnya dapat menyelesaikan studi ini.
7. Teristimewa untuk kedua orang tua tercinta Ibu Siti Mubarakah dan Alm. Bapak Marsup, terima kasih atas dukungan moril dan materiil, juga semangat, pengorbanan, doa, nasihat, dan kasih sayang, hingga dapat terselesaikannya skripsi ini.
8. Kakakku tersayang Moh. Ali Masrur dan Dewi Anisa yang telah memberikan motivasi, doa dan bantuan dalam penelitian pada objek skripsi ini.
9. Adikku Roqiffatun Nisa' yang memberikan banyak kebahagiaan di dalam keluarga.
10. Seluruh keluarga besarku yang juga turut memberikan dukungan serta doa.
11. Terimakasih untuk guru-guruku sejak SD hingga SMA yang banyak memberi ilmu perhatian selama masa sekolah.
12. Terima kasih untuk sahabatku, Rachmila Nur Laila, Novi Wahyuningtyas, dan Peny Musyakul untuk kebersamaan, doa, semangat serta kebersamaan selama 4 tahun ini.

13. Teman-temanku geng No-No Norhayati, Sri Wahyuningsih, Rizky Nurul O, dan Avissa Elvaretta yang selalu memberika semangat serta dukungan selama ini.
14. Seluruh teman-teman Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Jember yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu, terima kasih atas kebersamaannya selama kuliah serta semangat yang senantiasa terlimpahkan untuk saya.
15. Seluruh pihak yang telah banyak memberikan bantuan, dorongan dan semangat yang tidak dapat disebut satu persatu. Terima kasih sehingga skripsi ini dapat terselesaikan.

Semoga Allah SWT selalu memberikan Hidayah dan Rahmat kepada semua pihak yang telah membantu dengan ikhlas sehingga Skripsi ini dapat terselesaikan. Penulis juga menerima segala kritik dan saran dari semua pihak demi kesempurnaan skripsi ini. Penulis juga berharap, semoga skripsi ini dapat bermanfaat dan memberikan tambahan pengetahuan bagi yang membacanya.

Jember, 15 Juni 2017

Penulis

DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN JUDUL	ii
HALAMAN PERNYATAAN	iii
HALAMAN PERSETUJUAN	iv
HALAMAN PENGESAHAN	v
HALAMAN PERSEMBAHAN	vi
HALAMAN MOTTO	vii
RINGKASAN	viii
SUMMARY	ix
PRAKATA	x
DAFTAR ISI	xii
DAFTAR TABEL	xv
DAFTAR GAMBAR	xvi
DAFTAR LAMPIRAN	xvii
BAB 1. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu	8
2.1.1 Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja	9
2.1.2 Kepuasan Kerja	11
2.1.3 Prestasi Kerja	15
2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel	18
2.1.5 Penelitian Terdahulu	19
2.2 Kerangka Konseptual	23
2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian	23
2.3.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja	24
2.3.2 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja	24
2.3.3 Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja	30
BAB 3. METODE PENELITIAN	25
3.1 Rancangan Penelitian	25
3.2 Populasi dan Sampel	25
3.3 Jenis dan Sumber Data	26
3.3.1 Jenis Data	26
3.3.2 Sumber Data	26
3.4 Metode Pengumpulan Data	27

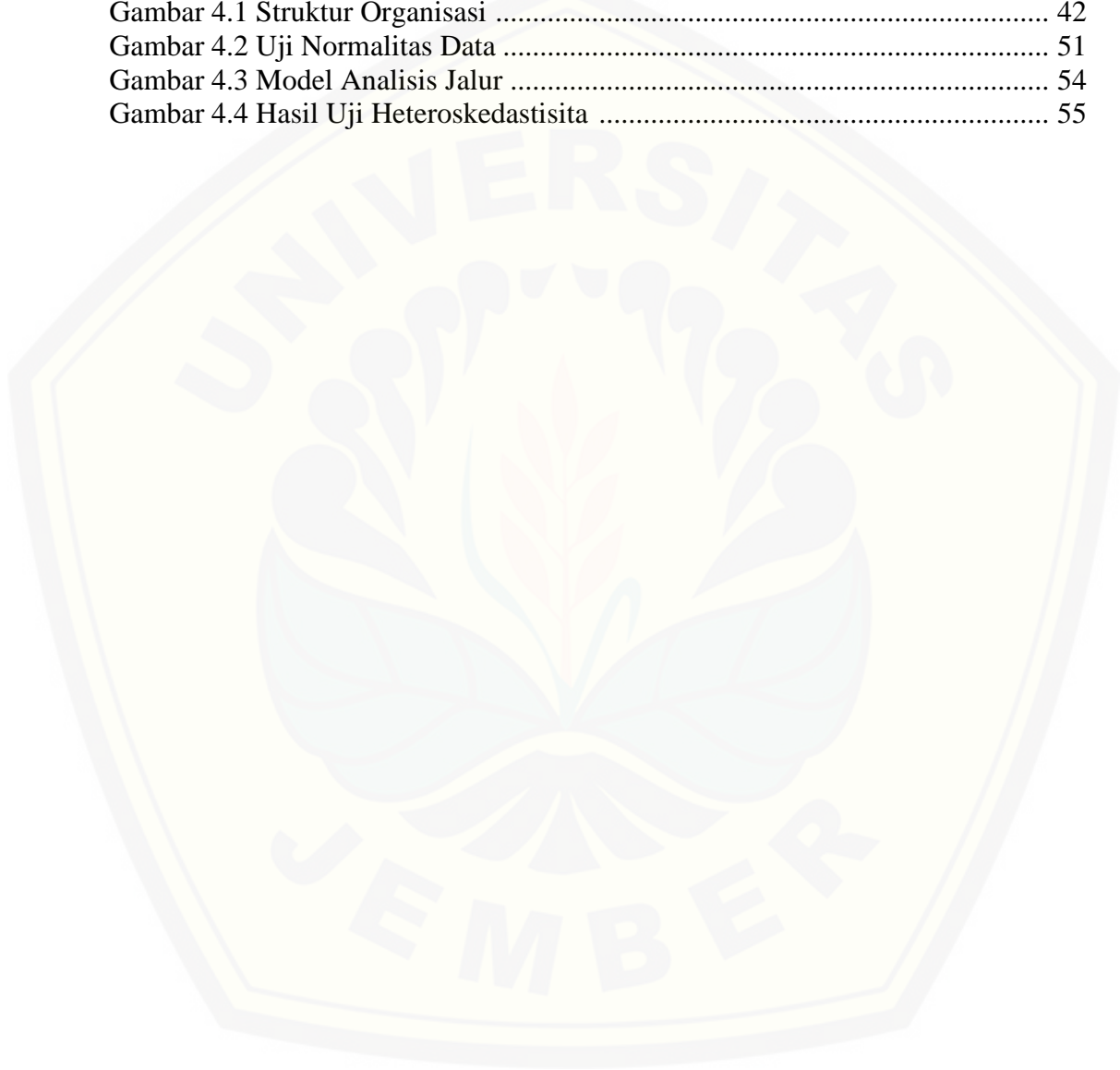
3.5 Identifikasi Variabel.....	27
3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran Variabel	28
3.7 Uji Instrumen	32
3.7.1 Uji Validitas	32
3.7.2 Uji Reliabilitas	32
3.8 Metode Analisis Data.....	33
3.8.1 Uji Normalitas	33
3.8.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	33
3.8.3 Uji Asumsi Klasik.....	35
3.8.4 Uji Hipotesis (Uji t)	35
3.8.5 Perhitungan Jalur	36
3.9 Kerangka Pemecahan Masalah	38
BAB 4. HASIL DAN PEMBAHASAN	39
4.1 Gambaran Umum Objek Penelitian	39
4.1.1 Profil Organisasi	40
4.1.2 Visi, Misi dan Tujuan Organisasi	42
4.1.3 Struktur Organisasi	43
4.2 Karakteristik Responden	46
4.3 Tanggapan Responden	46
4.3.1 Deskripsi penilaian kinerja berbasis e-kinerja	46
4.3.2 Deskripsi Kepuasan Kerja.....	47
4.4.1 Deskripsi Prestasi Kerja	49
4.4 Hasil Analisis Data	50
4.4.1 Uji Validitas	50
4.4.2 Uji Reliabilitas	51
4.5 Metode Analisis Data.....	52
4.5.1 Uji Normalitas	52
4.5.2 Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	53
4.5.3 Uji Asumsi Klasik.....	54
4.5.4 Uji Hipotesis (Uji t)	55
4.5.5 Menghitung Analisis Jalur	58
4.6 Pembahasan Atas Hasil Penelitian.....	59
4.6.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y)	59
4.6.2 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja (X) Terhadap Kepuasan Kerja (Z)	61
4.6.3 Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y).....	62
4.6.4 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja (X) Terhadap Prestasi Kerja (Y) Melalui Kepuasan Kerja (Z)	64
BAB V. KESIMPULAN DAN SARAN	66
5.1 Kesimpulan	66
5.2 Saran.....	67
DAFTAR PUSTAKA	69
LAMPIRAN	73

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Jumlah Jam Kerja Pegawai	2
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu	21
Tabel 4.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	43
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	44
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan	44
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja.....	45
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan	45
Tabel 4.6 Tanggapan Responden terhadap Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden terhadap Kepuasan Kerja	48
Tabel 4.8 Tanggapan Responden terhadap Prestasi Kerja	49
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas.....	50
Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas	51
Tabel 4.11 Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	53
Tabel 4.12 Hasil Uji Hipotesis Pertama.....	56
Tabel 4.13 Hasil Uji Hipotesis Kedua	57
Tabel 4.14 Hasil Uji Hipotesis Ketiga	57

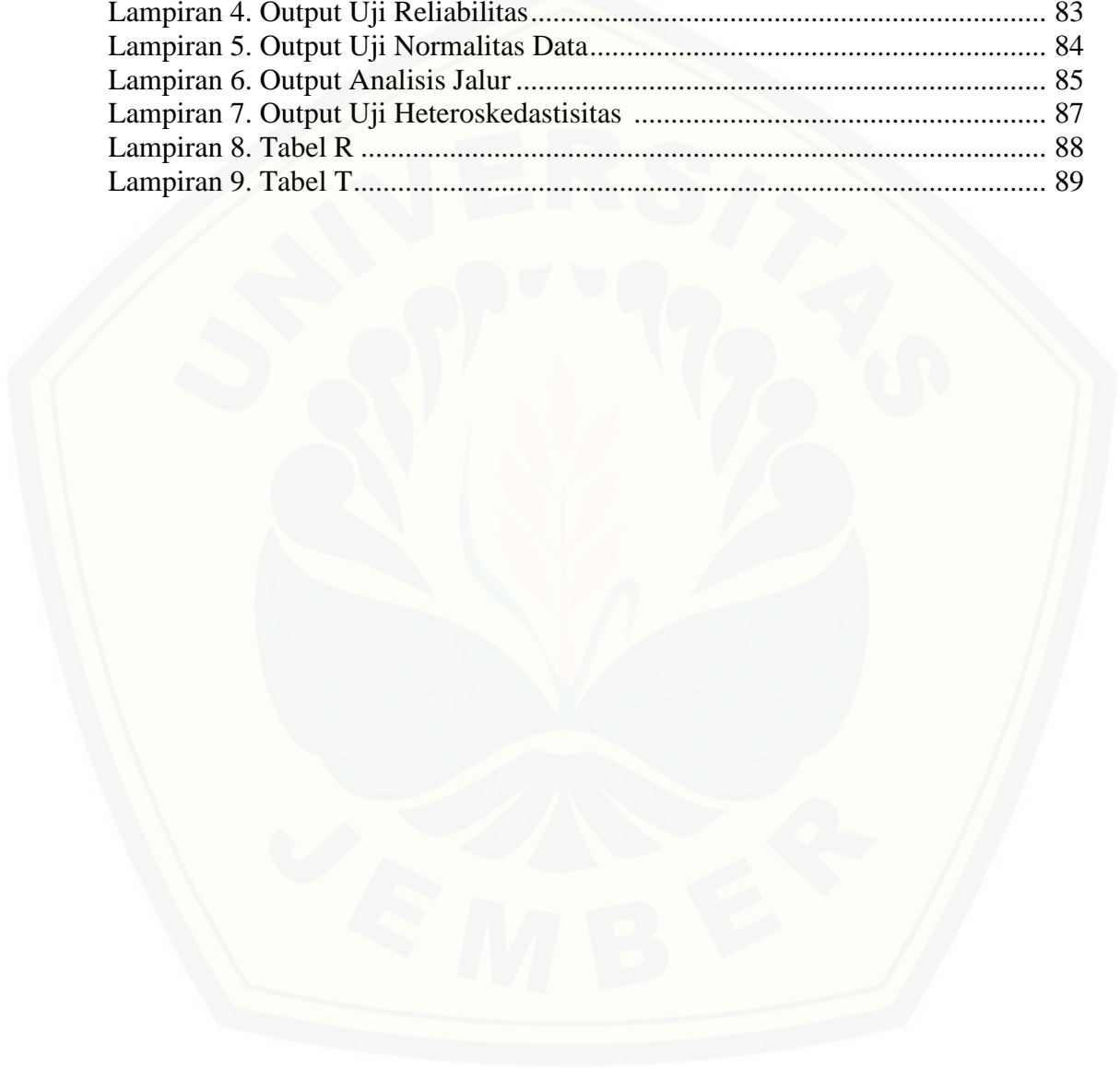
DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	23
Gambar 3.1 Model Analisis Jalur (<i>Path Analysis</i>).....	34
Gambar 3.2 Kerangka Pemecahan Masalah.....	38
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	42
Gambar 4.2 Uji Normalitas Data	51
Gambar 4.3 Model Analisis Jalur	54
Gambar 4.4 Hasil Uji Heteroskedastisita	55



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian	72
Lampiran 2. Rekapitulasi Hasil Jawaban Responden	76
Lampiran 3. Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian	79
Lampiran 4. Output Uji Reliabilitas	83
Lampiran 5. Output Uji Normalitas Data.....	84
Lampiran 6. Output Analisis Jalur	85
Lampiran 7. Output Uji Heteroskedastisitas	87
Lampiran 8. Tabel R	88
Lampiran 9. Tabel T.....	89



BAB 1.PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kabupaten Banyuwangi mengalami peningkatan perekonomian yang begitu pesat selama enam tahun terakhir. Peningkatan perekonomian dilakukan dari berbagai sektor seperti pertanian, pariwisata, serta usaha mikro, kecil dan menengah (UMKM) sebagai prioritas utama yang diperhatikan oleh Pemerintah Kabupaten Banyuwangi dalam membantu peningkatan perekonomian masyarakat. Hal tersebut, tidak lepas dari bantuan berbagai pihak baik dari pemerintah maupun masyarakat Banyuwangi secara umum. Peningkatan perekonomian Kabupaten Banyuwangi tidak lepas dari didukung kinerja pegawai dan aparatur pemerintah yang bersinergi dengan baik.

Berdasarkan laporan kinerja Kabupaten Banyuwangi Tahun 2015, dalam upaya penyelenggaraan pemerintahan, Kabupaten Banyuwangi menyelenggarakan dengan prinsip pada pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil. Untuk mencapai hal tersebut perlu adanya perbaikan pada sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan. Perbaikan yang menjadi perhatian pemerintah Kabupaten Banyuwangi adalah kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dinilai masih kurang memenuhi standar.

Pemerintah Kabupaten Banyuwangi mulai Januari 2017 menerapkan sistem e-kinerja yang berguna untuk mengukur kinerja seluruh pegawai negeri sipil yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan, dengan memberikan tambahan jumlah tunjangan yang didapat dari hasil kerja yang dilakukan. Salah satu upaya dalam menjalankan prinsip tersebut pemerintah Kabupaten Banyuwangi menerapkan sistem e-kinerja pada seluruh pegawai negeri sipil (banyuwangikab.go.id).

Penilaian kinerja berbasis e-kinerja merupakan terobosan baru pemerintah Kabupaten Banyuwangi dalam rangka meningkatkan kinerja PNS dengan pemberian tunjangan yang berbeda setiap bulannya berdasarkan hasil kerja yang mampu dicapai. Dengan adanya sistem penilaian kinerja ini, diharapkan pekerjaan

yang dilakukan lebih produktif dari sebelumnya. Sehingga pemberian tunjangan sesuai dengan tingkat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai. Semakin produktif kinerja yang dilakukan semakin besar pula tunjangan yang didapat begitupun sebaliknya apabila kinerja menurun maka mereka akan mendapat imbalan sesuai dengan hasil kerja.

Nilai capaian aktivitas kerja pegawai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan e-kinerja, dengan pemberlakuan jam maksimal dan minimal untuk memberikan tunjangan penghasilan kepada pegawai bersatus PNS. Batasan waktu yang diberikan diukur dalam point A-E jam kerja atau *grade* adalah sebagai berikut:

Tabel 1.1 Jumlah jam kerja pegawai

	Jam Kerja	GRADE
A	108	6.480 menit
B	92<108	5525<6480 menit
C	66<92	3960<5520 menit
D	40<66	2400<3960 menit
E	<40	2400 menit

Sumber: kinerja.banyuwangikab.go.id

Tabel 1.1 menjelaskan jumlah jam kerja perbulan yang dicapai oleh pegawai, setiap hasil kerja yang di input harus melalui persetujuan dari atasan langsung. Sehingga tidak semua kinerja yang di laporkan ke dalam e-kinerja memperoleh persetujuan. Pemberian tarif tunjangan penghasilan pegawai yang didapat berbeda, sesuai dengan jumlah jam kerja yang dicapai dan golongan jabatan.

E-kinerja merupakan aplikasi yang dibuat khusus untuk menilai kinerja pegawai secara langsung dengan memasukkan data kerja harian kedalam *software*, untuk mendapat persetujuan dari atasan. Setelah persetujuan didapat, maka *output* dari hasil kerja yang dilakukan secara *online*, secara otomatis data yang dihasilkan akan terlihat. Data tersebut berupa jumlah nominal dari tarif tunjangan yang diterima pegawai.

Dukungan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, dibantu dengan melakukan perbaikan sistem, meningkatkan tunjangan, memberikan informasi serta pelayanan yang baik, meningkatkan efektifitas serta efisiensi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau standar operasional prosedur yang diberikan maka kinerja akan meningkat. Munculnya inovasi-inovasi terbaru di bidang pelayanan publik yang diciptakan guna memberi kesejahteraan masyarakat.

Organisasi pemerintah di bidang pelayanan publik merupakan industri jasa yang memerlukan kontak langsung dengan masyarakat. Pertumbuhan penduduk yang bergerak begitu cepat dari tahun ke tahun merupakan tantangan bagi Dpendukcapil Kabupaten Banyuwangi untuk tetap konsisten dalam memberikan pelayanan yang terbaik kepada masyarakat. Hal tersebut perlu dukungan dari dalam organisasi untuk membentuk sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi didukung dengan penerapan penilaian kinerja kepada pegawai negeri sipil.

Inovasi pada sistem penilaian kinerja yang lebih transparan dengan diberlakukannya e-kinerja merupakan salah satu faktor yang mendorong agar pegawai yang berstatus sebagai PNS untuk lebih kreatif dan inovatif. Penilaian kinerja yang dilakukan tersebut bertujuan untuk meningkatkan kepuasan serta prestasi kerja yang dapat dicapai secara riil oleh pegawai. Prestasi kerja yang dicapai Dpenduk merupakan perbaikan dalam pencapaian organisasi yang bergerak di bidang pelayanan publik. Dari hasil prestasi yang dapat diraih akan memberikan kepuasan tersendiri bagi para pegawai dengan bertambahnya jumlah tunjangan yang didapat dari hasil kinerja yang dilakukan.

Penilaian kinerja adalah salah satu metode yang dapat digunakan oleh perusahaan atau organisasi untuk mengetahui dan menilai seberapa besar kepuasan kerja karyawan terhadap pekerjaan yang dilakukan serta lingkungan kerja yang ditempati (Cindi Ismi, 2015). Pembaharuan sistem dalam mengukur kinerja PNS dengan diterapkannya e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan perolehan tunjangan yang sesuai dengan harapan. Menurut Badriyah (2015:227) Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal.

Kepuasan kerja pegawai menjadi salah satu prioritas yang perlu difikirkan dalam organisasi, karena penilaian kinerja dan kepuasan kerja menjadi pendorong peningkatan prestasi kerja. Penilaian kinerja yang dilakukan dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai. Menurut Martoyo (2006:142) kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dari perusahaan dengan tingkat nilai balas jasa yang memang diinginkan karyawan yang bersangkutan.

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor pendorong pencapaian prestasi kerja pegawai. Menurut Hasibuan (2008:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kepuasan kerja yang diperoleh, diharapkan akan meningkatkan kinerja yang lebih tinggi. Sehingga dapat diketahui bahwa tidak hanya berdasarkan kemampuan yang diperlukan dalam mencapai prestasi kerja. Akan tetapi, tingkat kepuasan kerja yang diperoleh juga dapat meningkatkan prestasi kerja.

Berbagai inovasi yang dilakukan Dispendukcapil Kabupaten Banyuwangi untuk mempermudah pemberian pelayanan kepada masyarakat, merupakan kegiatan yang perlu ditingkatkan. Tahun 2010, masyarakat Banyuwangi berjumlah 1.559.088 jiwa, dengan luas wilayah 5.784,50 Km² (banyuwangikab.bps.go.id). Peningkatan jumlah penduduk yang begitu cepat, dapat menjadi masalah bagi organisasi pemerintah apabila hal tersebut tidak segera ditangani dengan tertib dan terstruktur dengan baik. Dukungan dari pemerintah pusat maupun pemerintah daerah untuk menciptakan pelayanan publik yang tertib administrasi, bersih dan transparan menjadi acuan bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi untuk melakukan pembaharuan yang lebih modern dengan sistem yang tersusun dengan baik dalam memberikan kemudahan pelayanan kepada masyarakat.

Capaian besar yang diperoleh Dispenduk Kabupaten Banyuwangi dengan peningkatan prestasi dalam bidang pelayanan publik, tidak lepas dari pengaruh sumber daya manusia dan sistem organisasi yang baik. Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi melakukan inovasi di bidang pelayanan

publik dengan menerapkan sistem layanan “Lahir Procot Pulang Bawa Akta (LPPBA)”. LPPBA merupakan tindak lanjut Peraturan Bupati Banyuwangi Nomor 42 Tahun 2013 tentang pelayanan pengurusan akta kelahiran secara online di Kabupaten Banyuwangi. Sistem LPPBA ditetapkan pada tanggal 14 Nopember 2013 di Puskesmas Gitik, Kecamatan Rogojampi (www.jipp.jatimprov.go.id).

Pada Tahun 2016 Dispendukcapil kembali meluncurkan program *one day service* KTP EL hal ini ditunjukkan untuk melayani permohonan pengajuan KTP elektrtonik. Dengan memenuhi syarat yang telah ditetapkan, Kartu Tanda Penduduk (KTP) yang diajukan sehari sudah bisa dipergunakan. KTP EL bisa diaktivasi secara langsung agar data-data dari masyarakat tidak berubah dan bisa dibaca melalui *card rider* untuk pengajuan pinjaman (dispendukcapil.banyuwangikab.go.id).

Peningkatkan kinerja pelayanan kepada masyarakat yang tertib administrasi perlu adanya dukungan dari semua jajaran staf dan pejabat. Dengan melakukan penilaian terhadap kinerja maka, tanggung jawab masing-masing pegawai harus dilaksanakan sesuai ketentuan. Hal tersebut untuk mendukung visi dari Dispenduk Kabupaten Banyuwangi untuk mewujudkan masyarakat Banyuwangi sadar akan kepemilikan dokumen kependudukan melalui SIAK menuju tertib administrasi kependudukan. Dengan diberlakukannya Sistem Informasi Administrasi Kependudukan (SIAK) pada Dispendukcapil Kabupaten banyuwangi banyak memberikan kemudahan dalam proses pencatatan data kependudukan secara *online* (dispendukcapil.banyuwangikab.go.id).

Sumber daya aparatur pemerintah merupakan salah satu aspek yang sangat penting untuk dibenahi. Hal ini berguna untuk meningkatkan kinerja yang dihasilkan dalam melakukan pelayanan kepada masyarakat. Kesulitan pengukuran kinerja dikemukakan oleh Moenir (dalam Komara Eka Putri, 2014) bahwa kesulitan pengukuran kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi mengalami permasalahan. Perbaikan sistem yang dilakukan oleh pemerintah Banyuwangi dengan melakukan penerapan e-kinerja diharapkan kinerja pegawai akan meningkat, seiring dengan peningkatan

kepuasan dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Penelitian ini dilakukan pada pegawai PNS Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, dengan jumlah sebanyak 37 orang. Capaian dalam penelitian ini adalah menguji serta menganalisis seberapa besar pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang masalah mengenai penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai, maka dapat dirumuskan suatu permasalahan sebagai berikut:

- 1) Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi?
- 2) Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi?
- 3) Apakah terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi?
- 4) Apakah terdapat pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan permasalahan diatas, tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

- 2) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- 3) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- 4) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat bagi akademisi, organisasi dan referensi untuk penelitian selanjutnya:

- 1) Akademisi

Diharapkan dari hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi akademis bagi pengembangan konsep baru mengenai penilaian kinerja berbasis e-kinerja, kepuasan kerja serta prestasi kerja yang perlu di telaah lebih lanjut.

- 2) Bagi Instansi Terkait

Bahwa dari hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bagi perusahaan yaitu Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi mengenai pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

- 3) Bagi Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini digunakan sebagai tambahan perbendaharaan keilmuan mengenai penilaian kinerja berbasis e-kinerja, kepuasan kerja serta prestasi kerja, juga sebagai acuan bagi penulis lain dalam penyempurnaan penelitian.

BAB 2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Tinjauan Teori dan Penelitian Terdahulu

2.1.1 Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja

a. Pengertian Penilaian Kinerja

Penilaian kinerja merupakan salah satu aspek terpenting dalam suatu organisasi untuk meningkatkan hasil kinerja dalam mencapai tujuan yang diharapkan. Penilaian kinerja (*performance appraisal*) adalah sistem formal untuk memeriksa atau mengkaji dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok (Cascio dalam Marwansyah, 2016:228). Menurut Mondy (2008:257) Penilaian kinerja merupakan faktor penting untuk mendukung tercapainya tujuan kinerja dengan menggunakan alat untuk mempengaruhi kinerja individu atau kelompok.

Menurut Sondang Siagian (2008:223-224) bagi seorang individu penilaian kinerja berperan sebagai umpan balik tentang berbagai hal seperti kemampuan, ketelitian, kekurangan serta potensinya yang nantinya bermanfaat untuk menentukan tujuan, jalur, rencana dan pengembangan karirnya. Berdasarkan teori di atas dapat diambil kesimpulan bahwa penilaian kinerja adalah sistem yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja seseorang maupun kelompok berdasarkan kinerja yang telah dilakukan untuk mengukur kinerja agar lebih baik dalam mencapai tujuan.

b. Pengertian E-Kinerja

E-kinerja adalah aplikasi berbasis web yang digunakan oleh pemerintah Kabupaten Banyuwangi untuk mengelola atau mengukur kinerja pegawai. Menurut Komara Eka Putri (2014) e-kinerja adalah suatu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja dan pemberian insentif kerja dengan pedoman Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 Tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisa Beban Kerja (ABK). E-kinerja merupakan sistem dengan menggunakan pendekatan indikator kinerja. Sistem ini

menggunakan pendekatan positif penetapan indikator kinerja, identifikasi kinerja dan menerapkan pada masing-masing jabatan.

Menurut Al-Raisi *et.al* dalam Syahputra (2017) mendefinisikan e-kinerja sebagai suatu aplikasi yang dapat membantu organisasi untuk mempertahankan dan memotivasi orang-orang berbakat untuk memberikan kinerja terbaik mereka. Berdasarkan paparan diatas dapat diambil kesimpulan bahwa e-kinerja adalah aplikasi yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai negeri sipil dengan melihat jenjang jabatan, beban kerja dan tarif tunjangan yang telah ditetapkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai yang ditentukan.

c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Proses Penilaian Kinerja

Berdasarkan penelitian Cindi Ismi (2015) menyebutkan terdapat empat faktor yang mempengaruhi proses penilaian kinerja yang bersumber dari para ahli, diantaranya:

1) Indikator penilaian kinerja

Kriteria penilaian kinerja adalah penilaian kriteria berdasarkan sifat, kriteria berdasarkan perilaku, dan kriteria berdasarkan hasil. Kriteria tersebut yang dijadikan sebagai indikator untuk mengukur penilaian kinerja.

2) Metode Penilaian kinerja

Metode penilaian kinerja mencakup lima hal, yaitu kesesuaian hasil dan tujuan (*relevance*), dapat diterima (*acceptability*), dapat dipercaya (*reliability*), dapat membedakan hasil kerja (*sensitivity*), dan meningkatkan produktivitas (*practically*).

3) Penilai

Penetapan penilai memiliki erat hubungan dengan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk melihat apakah penelitian tersebut obyektif atau tidak.

4) Pelaksanaan penilaian kinerja

Penilaian kinerja harus mencakup dua hal, yaitu: kapan waktu pelaksanaan dan konteks penilaian kinerja yang akan dilakukan.

d. Tujuan E-kinerja

Tujuan penerapan E-kinerja dalam penelitian Komara Eka Putri (2014) adalah sebagai berikut:

- 1) Untuk meningkatkan kinerja PNS dan organisasi.
- 2) Melakukan penataan dan penyempurnaan organisasi.
- 3) Memberikan rasa keadilan dan meningkatkan kesejahteraan PNS.
- 4) Mendorong terciptanya kompetensi kerja yang sehat diantara PNS.
- 5) Meningkatkan kompetensi SDM dan jabatan yang dimiliki PNS.
- 6) Menumbuhkan kreatifitas dan dan inovasi kerja PNS.

e. Tujuan dan Kegunaan Penilaian Kinerja

1) Tujuan penilaian kinerja

Menurut Marwansyah (2016:232) penilaian kinerja adalah salah satu alat motivasi paling ampuh yang tersedia bagi pimpinan atau manajer. Penilaian kinerja memiliki tiga tujuan utama sebagai berikut:

- a) Untuk mengukur kinerja secara objektif berdasarkan persyaratan pekerjaan. Dalam hal ini memungkinkan karyawan yang efektif untuk mendapatkan imbalan atas upaya yang dilakukan dan karyawan yang tidak efektif mendapat konsekuensi sebaliknya.
- b) Untuk meningkatkan kinerja dengan mengidentifikasi tujuan pengembangan yang spesifik.
- c) Untuk mengembangkan tujuan karir sehingga karyawan dapat selalu menyesuaikan diri dengan tuntutan dinamika organisasi. Semakin lama pekerjaan dalam organisasi menjadi semakin menantang dengan persyaratan-persyaratan baru. Seorang karyawan yang memiliki kinerja efektif belum terjamin akan efektif di masa depan, maka karyawan tersebut perlu untuk diberi peluang untuk berkembang dalam pekerjaannya dalam organisasi.

2) Kegunaan penilaian kinerja

Kegunaan penilaian kinerja menurut Marwansyah (2016:233) adalah sebagai berikut:

- a) Sebagai dasar pengambilan keputusan untuk; mempromosikan pekerjaan yang berprestasi, menindak pekerjaan yang kurang berprestasi, melatih karyawan, mendisiplinkan pekerja dan memberikan atau menunda kenaikan imbalan. Penilaian kinerja berfungsi sebagai masukan pokok dalam penerapan sistem *reward* dan *punishment* yang bersifat formal.
- b) Sebagai kriteria untuk menguji keabsahan sebuah alat tes, dengan cara hasil tes dikorelasikan dengan hasil penilaian kinerja untuk menguji hipotesis yang menyatakan bahwa skor tes dapat memprediksi kinerja.
- c) memberikan umpan balik kepada para karyawan, sehingga penilaian kinerja dapat berfungsi untuk pengembangan pribadi dan karir.
- d) Bila kebutuhan pengembangan pekerja dapat diidentifikasi, maka penilaian kinerja dapat membantu penentuan tujuan program pelatihan.
- e) Apabila tingkat kinerja karyawan dapat ditentukan secara tepat, maka penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis masalah-masalah dalam organisasi.

2.1.2 Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Badriyah (2015:227) kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul terhadap suatu hasil kerja yang didapat dengan pengorbanan yang telah dilakukan. Hal ini tampak melalui sikap positif dari pekerja terhadap pekerjaan yang telah dilakukan dalam organisasi. Keyakinan bahwa karyawan yang puas lebih produktif daripada karyawan yang tidak puas menjadi prinsip dasar para manajer maupun pemimpin (Robbins, 2007). Dengan demikian salah satu sasaran terpenting dalam manajemen sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja.

Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Dari pengertian diatas dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari dalam diri

karyawan terhadap hasil kinerja yang didapat yang berpengaruh terhadap tingkat baik buruknya kinerja yang dilakukan.

b. Faktor-faktor Kepuasan Kerja

Menurut Greenberg dan Baron dalam Badriyah (2015:230), membagi faktor kepuasan kerja kedalam dua kelompok besar, meliputi faktor yang berkaitan dengan individu dan faktor yang berhubungan dengan organisasi. Faktor tersebut adalah sebagai berikut:

- 1) Faktor-faktor yang berkaitan dengan individu
 - a) Kepribadian, merupakan aspek yang paling sulit untuk diubah oleh organisasi dan manajer dalam waktu singkat.
 - b) Nilai-nilai yang dimiliki individu, nilai memiliki pengaruh pada kepuasan kerja karena dapat merefleksikan keyakinan dari pekerjaan mengenai hasil pekerjaan dan cara seorang bertingkah laku dalam pekerjaannya.
 - c) pengaruh sosial dan kebudayaan, merupakan sikap dan tingkah laku yang dipengaruhi oleh lingkungan sekitarnya.
 - d) Minat dan penggunaan ketrampilan, apabila seseorang bekerja pada bidang kerja yang sesuai dengan minatnya akan merasa lebih puas dibanding dengan pekerja yang bekerja tidak sesuai dengan minatnya.
 - e) Usia dan pengalaman kerja, kepuasan kerja, pengalaman kerja dan usia memiliki hubungan yang paralel.
 - f) Jenis kelamin, penelitian sebelumnya mengemukakan hubungan antara kepuasan kerja dengan jenis kelamin, walaupun terdapat perbedaan hasil antara wanita yang cenderung lebih puas dibanding dengan pria.
 - g) Tingkat intelegensi, bukan merupakan faktor utama dan penentu kepuasan akan tetapi memiliki hubungan erat dan menjadi faktor penting dalam bekerja.
 - h) Status dan senioritas, semakin tinggi posisi seseorang dalam organisasi, semakin tinggi pula kepuasa kerja yang didapat.
- 2) Faktor yang berhubungan dengan organisasi

- a) Situasi dan kondisi pekerjaan, setiap aspek dari pekerjaan merupakan bagian dari situasi kerja dan dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
- b) Sistem imbalan, mengacu pada pendistribusian pembayaran, keuntungan, dan promosi.
- c) Penyelia dan komunikasi, komunikasi merupakan aspek lain dari penyelia yang memiliki tugas yang baik.
- d) Pekerjaan, pekerja akan merasa lebih puas apabila bekerja pada jenis pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan belajar, dan menuntut tanggung jawab besar.
- e) Keamanan, berhubungan dengan kestabilan pekerjaan dan perasaan yang dimiliki individu berkaitan dengan kesempatan bekerja di bawah kondisi yang stabil.
- f) kebijaksanaan perusahaan, perusahaan memiliki prosedur dan peraturan yang memungkinkan individu untuk memperoleh imbalan.
- g) Aspek sosial dari pekerjaan, merupakan kebutuhan untuk bekerjasama dan penerimaan sosial yang dapat menimbulkan kepuasan maupun ketidakpuasan.
- h) Kesempatan untuk perubahan dan promosi, memiliki pengaruh yang berbeda-beda dalam setiap tingkatan ekonomi dan sosial.

Menurut Herzberg (2005) dalam Hasibuan (2006:178) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang dibagi menjadi 2 yaitu faktor pemeliharaan dan motivator, yang dijelaskan sebagai berikut:

1. Herzberg menyebutkan faktor pemeliharaan (*hygiene factor*) sebagai berikut:
 - a. Kebijakan perusahaan dan administrasi.
 - b. Supervisi.
 - c. Hubungan interpersonal dengan rekan kerja.
 - d. Hubungan interpersonal dengan atasan
 - e. Gaji
 - f. Keamanan kerja.
 - g. Kondisi Kerja.

2. Faktor Motivator menurut Herzberg dalam Malayu Hasibuan (2006:186) terdiri dari:
 - a. Prestasi (*Achievement*).
 - b. Penghargaan (*recognition*).
 - c. Kenaikan pangkat (*advancement*).
 - d. Pekerjaan itu sendiri (*work it self*).
 - e. Tanggung jawab (*responsibility*).

c. Dampak kepuasan kerja

Internal organisasi merupakan salah satu aspek yang memberi pengaruh terhadap kepuasan maupun ketidakpuasan yang dirasakan pegawai akan hasil kerja dalam organisasi. Ketidakpuasan kerja menurut Edy Sutrisno (2009:87), antara lain:

1) Dampak terhadap produktivitas

Pada mulanya orang berpendapat bahwa produktivitas dapat dinaikkan dengan menaikkan kepuasan kerja. Hubungan antara produktivitas dan kepuasan kerja sangat kecil. Vroom (dalam Munandar, 2001), mengatakan bahwa produktivitas dipengaruhi oleh banyak faktor-faktor moderator di samping kepuasan kerja. Lawyer dan Porter (dalam Munandar, 2001), mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja jika tenaga kerja memersepsikan bahwa ganjaran intrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan prestasi kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak memersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik berasosiasi dengan prestasi kerja, maka kenaikan dalam prestasi tak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2) Dampak terhadap ketidakhadiran dan keluarnya tenaga kerja

Ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban-jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti atau keluar dari pekerjaan. Perilaku ini karena akan mempunyai akibat-akibat ekonomis yang besar maka lebih besar kemungkinannya ia berhubungan dengan

dengan ketidakpuasan kerja. Menurut Steers dan Rhodes (dalam Munandar, 2001), mereka melihat adanya dua factor pada perilaku hadir, yaitu motivasi untuk hadir dan kemampuan untuk hadir. Mereka percaya bahwa motivasi hadir dipengaruhi oleh kepuasan kerja dalam kombinasi dengan tekanan-tekanan internal dan eksternal untuk datang pada pekerjaan. Robbins (2001), ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau karyawan dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara . Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, karyawan selalu mengeluh, membangkang, menghindari sebagian tanggung jawab pekerjaan mereka.

3) Dampak terhadap kesehatan

Kornhauser (dalam Munandar, 2001) tentang kesehatan mental dan kepuasan kerja , ialah untuk semua tingkatan jabatan, persepsi dari tenaga kerja bahwa pekerjaan mereka menuntut penggunaan efektif dan kecakapan-kecakapan mereka berkaitan dengan skor kesehatan mental yang tinggi. Diduga bahwa kepuasan kerja menunjang tingkat dari fungsi fisik dan mental dan kepuasan sendiri merupakan tanda dari kesehatan. Tingkat dari kepuasan kerja dan kesehatan mungkin saling mengukuhkan sehingga peningkatan dari yang satu dapat meningkatkan yang lain dan sebaliknya yang satu mempunyai akibat yang negative juga pada yang lain.

2.1.3 Prestasi Kerja

a. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2008:94) prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada yang didasarkan kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Semakin baik prestasi kerja yang didapat oleh pegawai, maka hal tersebut merefleksikan semakin baik pula prestasi kerja organisasi. Apanila sistem yang terbentuk dalam organisasi kurang baik, maka tidak mustahil jika prestasi kerja pegawai tidak setinggi yang diharapkan.

Prestasi kerja pegawai merupakan cerminan prosedur pengadaan pegawai yang ditempuh oleh kepegawaian, artinya jika sistem perekrutan, seleksi,

pengenalan dan penempatan sudah baik maka besar kemungkinan prestasi kerja akan memuaskan. Menurut Sutrisno (2011:149) prestasi kerja adalah hasil upaya seseorang yang ditentukan oleh kemampuan karakteristik pribadinya serta persepsi terhadap peranannya mengenai pekerjaan itu sendiri.

Dari paparan teori yang dikemukakan maka dapat diambil kesimpulan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja yang didapat oleh seseorang atau kelompok dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai target yang ditetapkan berdasarkan pada kecakapan individu, dan pengalaman kerja.

b. Penilaian Prestasi kerja

Penilaian prestasi kerja bagi organisasi merupakan bagian penting yang menyangkut proses kegiatan karyawan dalam organisasi. Bagi karyawan penilaian prestasi kinerja merupakan umpan balik tentang kelebihan, kekurangan, potensi dan kemampuan yang dimiliki untuk menentukan pengembangan karir.

Menurut Handoko (2014:134) penilaian prestasi kerja adalah proses memulai bagaimana organisasi mengevaluasi prestasi kerja karyawan. Dalam mengukur hasil kegiatan dapat dilakukan dengan membandingkan hasil pelaksanaan dengan standar pelaksanaan, meliputi:

- 1) Apakah waktu dilampaui atau tidak.
- 2) Apakah hasil sesuai dengan standar yang ditentukan.
- 3) Bagaimana kualitas dan kuantitasnya.

Penilaian prestasi kerja disesuaikan dengan pekerjaan yang dilakukan, sehingga kriteria penilaian prestasi yang digunakan lebih spesifik. Benardin (dalam handoko, 2014) mengungkapkan bahwa pengukuran prestasi kerja dapat mencakup:

- a) *Quality*, yaitu sejauh mana proses atau hasil pelaksanaan kegiatan dapat mendekati tujuan yang ditetapkan.
- b) *Quantity*, yaitu jumlah yang dihasilkan (jumlah unit, jumlah uang, dan jumlah siklus kegiatan yang diselesaikan).

c. Tujuan Penilaian Prestasi Kinerja

Menurut Handoko (2014:135) penilaian prestasi kerja (performance appraisal) adalah suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Tujuan penilaian prestasi kerja adalah sebagai berikut:

1) Perbaikan prestasi kerja

Perbaikan yang dikaukan akan memberi umpan balik antara karyawan, manajer dan departemen personalia untuk mengoreksi kegiatan yang telah dilakukan untuk memperbaiki prestasi kerja.

2) Penyesuaian kompensasi

Evaluasi prestasi kerja yang dilakukan dapat membantu para pengambil keputusan dalam menentukan kenaikan upah, pemberian bonus dan bentuk kompensasi lainnya.

3) Keputusan penempatan

Promosi, transfer dan demosi didasarkan pada prestasi kerja masalalu dan antisipasinya. Promosi merupakan bentuk penghargaan terhadap prestasi kerja masalalu.

4) Kebutuhan latihan dan pengembangan

Prestasi kerja yang kurang menunjukkan adanya kebutuhan untuk dilakukan pelatihan. Begitupun dengan prestasi yang baik perlu dilakukan pengembangan lebih lanjut.

5) Perencanaan dan pengembangan karir

Umpan balik prestasi mengarahkan keputusan-keputusan karir, yaitu tentang jalur karir tertentu yang harus diteliti.

6) Penyimpangan proses *staffing*

Prestasi kerja yang baik atau buruk mencerminkan kekuatan atau kelemahan prosedur *staffing* departemen personalia.

7) Ketidak-akuratan Informasional

Prestasi kerja yang buruk akan menunjukkan kesalahan-kesalahan dalam informasi analisa jabatan, rencana sumber daya manusia, komponen lain sistem informasi manajemen personalia. Menggantungkan diri pada sistem informasi

yang tidak akurat akan mengakibatkan keputusan yang diambil departemen personalia tidak tepat.

8) Kesalahan desain pekerjaan

Prestasi kerja yang buruk merupakan indikasi kesalahan dalam menetapkan desain pekerjaan. Penilaian prestasi kerja membantu mendiagnosa kesalahan-kesalahan tersebut.

9) Kesempatan kerja yang adil

Penilaian prestasi kerja yang akurat akan menjamin keputusan-keputusan penempatan internal diambil tanpa diskriminasi.

10) Tantangan eksternal

Prestasi kerja juga dipengaruhi faktor diluar lingkungan kerja, seperti keluarga, kesehatan, kondisi finansial dan masalah-masalah pribadi lainnya.

2.1.4 Keterkaitan Antar Variabel

a. Pengaruh Sistem Penilaian E-kinerja Terhadap Prestasi Kerja

E-kinerja merupakan penerapan sistem pemberian tunjangan kepada pegawai dengan basis web yang dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan (Syahputra, 2017).

Menurut Cindi Ismi (2015) dalam penelitian yang telah dilakukan menyebutkan bahwa Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Dalam sistem penilaian kinerja yang dilakukan dengan menggunakan e-kinerja ini akan lebih terukur dan memberikan dorongan kepada pegawai untuk lebih inovatif dalam melakukan pekerjaan hal itu akan berdampak pada pencapaian prestasi kerja.

b. Pengaruh Sistem Penilaian E-kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penilaian kinerja e-kinerja merupakan penilaian secara riil terhadap kinerja pegawai berdasarkan aktivitas harian/bulanan, jam kerja (per menit) dan jenis jabatan yang diemban oleh pegawai melalui prosedur yang telah ditetapkan oleh

pemerintah Kabupaten Banyuwangi dan berdasarkan peraturan hukum yang berlaku.

Penelitian Ratih Maria (2006) menunjukkan adanya pengaruh positif sistem penilaian kinerja terhadap prestasi kerja karyawan. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh terhadap hasil tunjangan yang didapat dari aktivitas kerja yang dilakukan oleh pegawai yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

c. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2014:193). Apabila kepuasan kerja yang diperoleh pegawai meningkat maka hal ini akan berpengaruh terhadap hasil kinerja yang meningkat, secara otomatis hal ini akan berpengaruh terhadap prestasi pegawai.

Penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011), mengemukakan bahwa kepuasan kerja pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Apabila kepuasan yang didapat oleh pegawai hal ini akan membantu pegawai untuk bekerja lebih baik dan akan meningkatkan prestasi kerja yang didapat.

2.1.5 Penelitian Terdahulu

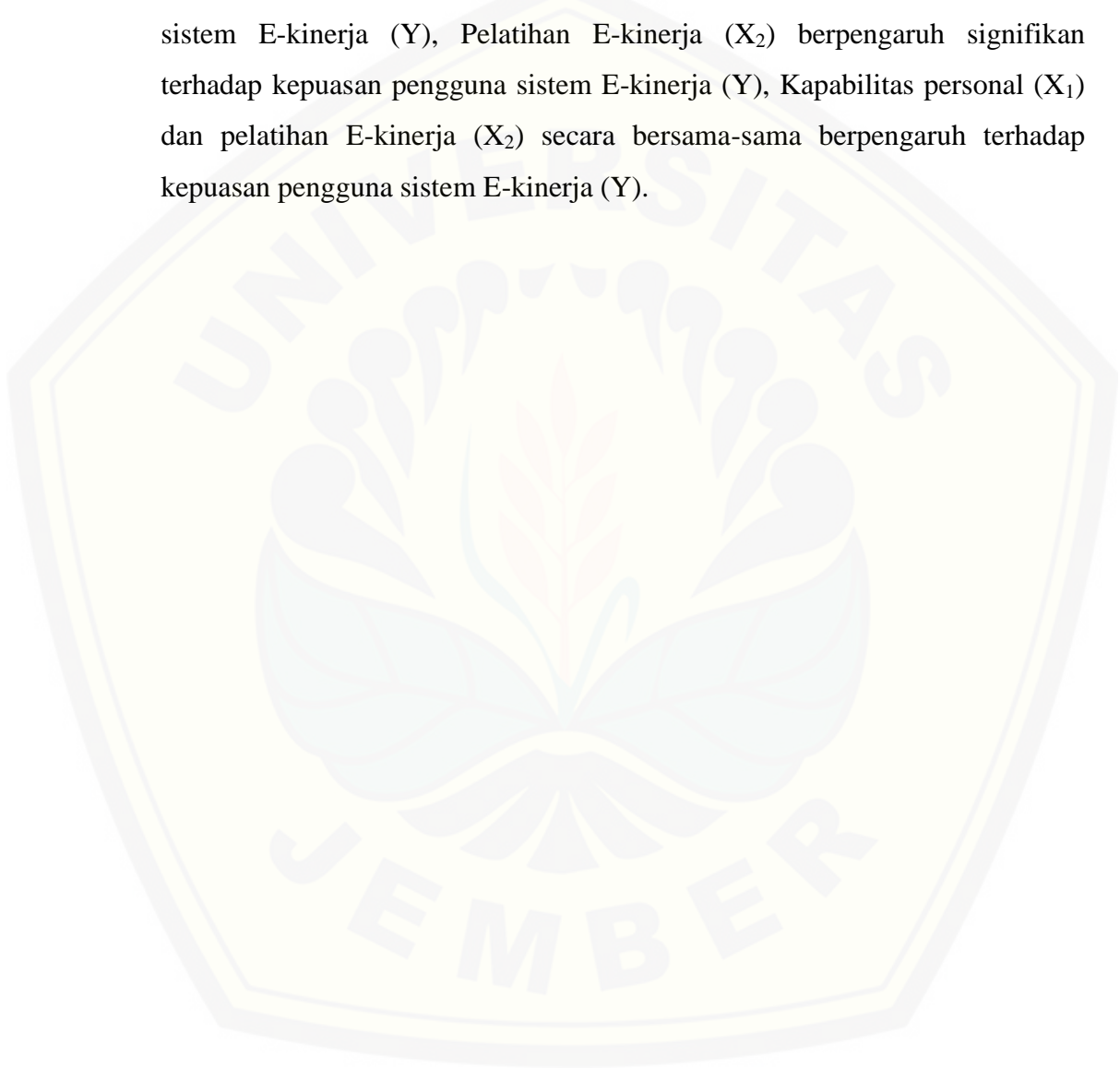
Hasil dari tinjauan penelitian terdahulu di dukung dengan variabel-variabel yang terkait dengan penelitian saat ini dapat dijadikan gambaran dalam melakukan penelitian selanjutnya. Dalam penelitian terdahulu dan penelitian yang akan dilakukan ini memiliki perbedaan objek, beberapa variabel dan indikator yang akan diteliti. Untuk lebih jelas, penelitian terdahulu diuraikan sebagai berikut:

- 1) Pada penelitian Arif Devi Dwipayana *et.al* (2015) dengan variabel penelitian yang digunakan yakni Sistem Penilaian Kinerja (X), Kepuasan Kerja (Y1), Stress Kerja (Y2). Penelitian ini menggunakan metode SEM. Hasil pengujian menunjukkan pengaruh sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja memiliki nilai koefisien jalur sebesar 0,659826 dengan nilai t statistik

asebesar 15,96412. Nilai t statistik lebih besar dari nilai t-tabel sebesar 1,96 yang berarti terdapat pengaruh positif dan signifikan antara sistem penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja.

- 2) Penelitian Cindi Ismi (2015) dengan variabel penelitian sebagai yakni Penilaian kinerja (X1), Kepuasan Kerja (Y1), Prestasi kerja (Y2). Penelitian ini menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Hasil penelitian menunjukkan Penilaian Kinerja (X) berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y₁), Kepuasan Kerja (Y₁) berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y₂), Penilaian Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Prestasi Kerja (Y₂).
- 3) Edy Suryanto (2015) dengan variabel penelitian yakni Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y). Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh signifikan kepuasan kerja (X₁) terhadap prestasi kerja (Y), terdapat pengaruh signifikan antara disiplin kerja (X₂) terhadap prestasi kerja (Y), secara simultan kepuasan kerja (X₁) dan disiplin kerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan kerja (Y).
- 4) Penelitian Rina Milyati Yuniastuti (2011) dengan variabel penelitian yakni Kepuasan Kerja (X), Prestasi Kerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis deskriptif dengan menggunakan rumus koefisien korelasi *product moment* yang kemudian mencari koefisien determinasi. Dari penelitian tersebut dengan menggunakan analisis korelasi diperoleh r² 0,0664 lebih besar dari 0, maka hipotesis diterima yaitu ada pengaruh signifikan antara kepuasan terhadap prestasi kerja. Rumus koefisien determinan menunjukkan kepuasan kerja memberi pengaruh sebesar 66,40% (berpengaruh signifikan) terhadap prestasi kerja.
- 5) Dalam penelitian Ratih Maria Dhewi (2006) dengan variabel penelitian yakni Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja (X), Motivasi Kerja (Y1), Kepuasan Kerja (Y2), Kinerja (Y3). Penelitian ini menggunakan metode SEM (*Structural Equation Modelling*). Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

- 6) Teuku Try Syahputra (2017) dengan variabel penelitian yakni Kapabilitas Personal (X_1), Pelatihan E-kinerja (X_2), Kepuasan Pengguna Sistem E-kinerja (Y). Penelitian ini menggunakan metode analisis regresi berganda (*multiple regression analysis model*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kapabilitas personal (X_1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem E-kinerja (Y), Pelatihan E-kinerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan pengguna sistem E-kinerja (Y), Kapabilitas personal (X_1) dan pelatihan E-kinerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem E-kinerja (Y).



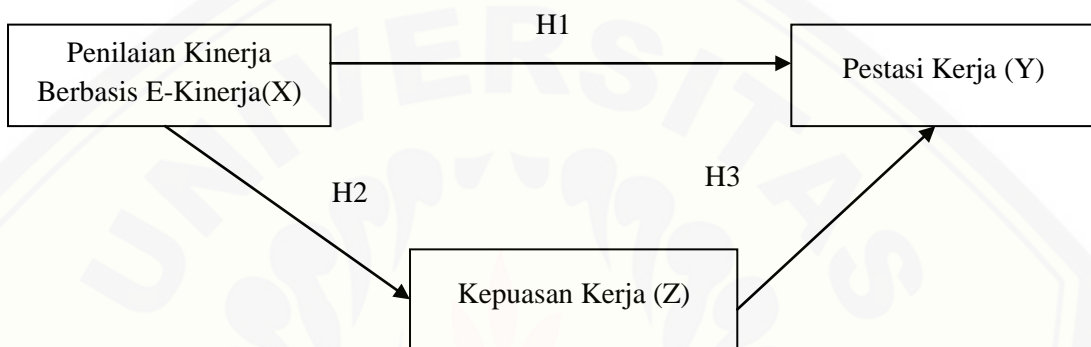
Tabel 2.1 Penyajian Rangkuman Penelitian Sebelumnya

No	Nama Peneliti	Variabel Penelitian	Metode Analisis	Hasil Penelitian
1	Arif Devi Dwipayana, Wayan Gede Supartha, Desak Ketut Sitaasih (2015)	Sistem Penilaian Kinerja (X), Kepuasan Kerja (Y1), Stress Kerja (Y2)	SEM	Sistem penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sistem penilain kinerja berpengaruh negatif terhadap stres kerja. Kepuasan kerja berpengaruh negatif terhadap kepuasan kerja.
2	Cindi Ismi Januari (2015)	Penilaian kinerja (X1), Kepuasan Kerja (Y1), Prestasi kerja (Y2).	Path Analysis	Penilaian kinerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,885. Kepuasan kerja berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,479. Penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja sebesar 0,443.
3	Edy Suryanto (2015)	Kepuasan Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Prestasi Kerja (Y).	Regresi Linear Berganda	Secara simultan kepuasan kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
4	Rina Milyati Yuniastuti (2011)	Kepuasan Kerja (X), Prestasi Kerja (Y).	Analisis Deskriptif	Dari penelitian tersebut kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
5	Ratih Maria Dhewi (2006)	Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja (X), Motivasi Kerja (Y1), Kepuasan Kerja (Y2), Kinerja (Y3)	SEM	Penilaian kinerja menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.
6	Teuku Try Syahputra Negara (2017)	Kapabilitas Personal (X1), Pelatihan E-kinerja (X2), Kepuasan Pengguna Sistem E-kinerja (Y).	Regresi Linear Berganda	Secara parsial kapabilitas personal tidak berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem E-kinerja. Secara parsial pelatihan E-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem E-kinerja. Secara simulatan kapabilitas personal dan pelatihan E-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan pengguna sistem E-kinerja.

Sumber: Arif Devi Dwipayana et.al (2015), Cindi Ismi Januari (2015), Edy Suryanto (2015), Rina Milyati Yuniastuti (2011), Ratih Maria Dhewi (2006), Teuku Try Syahputra Negara (2017).

2.2 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual dalam penelitian ini bertujuan untuk mempermudah dalam menganalisis pengaruh dari setiap variabel terikat. Kerangka konseptual dalam penelitian ini menunjukkan penilaian kinerja berbasis e-kinerja (X) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Z) dan prestasi kerja (Y). Berdasarkan paparan diatas maka, kerangka konseptual dalam penelitian ini digambarkan sebagai berikut:



Gambar 2.1 Kerangka Konseptual

2.3 Pengembangan Hipotesis Penelitian

2.3.1 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

E-kinerja akan memberikan pengaruh pada kepuasan kerja pegawai dengan pemberian tunjangan yang lebih kepada para pegawai hal tersebut memicu meningkatnya kepuasan kerja yang didapat. Dengan adanya E-kinerja kinerja yang dilakukan pegawai lebih terukur dan terarah yang mengakibatkan pekerjaan yang dibebankan terlaksana dengan efektif dan efisien. Dalam penelitian terdahulu Cindi Ismi (2015) yang berjudul Pengaruh penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja, mengemukakan penilaian kinerja pengaruh positif dan signifikan sebesar 0,885 terhadap kepuasan kerja.

H1 : Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja

2.3.2 Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja

Penilaian kinerja yang dilakukan dengan menggunakan sistem E-kinerja diciptakan untuk memberikan solusi dalam membantu meningkatkan prestasi kerja pegawai. Dengan melakukan penilaian dari setiap hasil kerja yang dilakukan akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih kreatif untuk meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi.

Dalam penelitian Ratih Maria Dhewi (2006) yang berjudul Analisis Pengaruh Efektivitas Sistem Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja menunjukkan pengaruh positif terhadap peningkatan motivasi kerja, kepuasan kerja dan kinerja karyawan.

H2 : Penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

2.3.3 Pengaruh Kepuasan Terhadap Prestasi Kerja

Kepuasan kerja merupakan perasaan yang timbul dalam diri pegawai tentang pandangan mengenai pekerjaan mereka. Apabila seseorang merasa puas dengan hasil pekerjaan mereka maka hal tersebut dapat memicu untuk meningkatkan prestasi kerja dalam organisasi. Menurut T. Hani Handoko (2014:195) menyatakan bahwa terhadap hubungan positif (signifikan) antara kepuasan tinggi dan prestasi kerja tinggi.

Dalam penelitian Edy Suryono (2015) yang berjudul Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja, dalam penelitian tersebut menunjukkan nilai koefisien regresi untuk variabel kepuasan kerja (X1) adalah sebesar 0,22 dan nilai t_{hitung} (2,670) > dari pada t_{tabel} (1,694), artinya kepuasan kerja meningkatkan prestasi kerja. Dalam penelitian ini kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja pegawai.

H3 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja

BAB 3.METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Rancangan Penelitian adalah suatu usaha untuk memecahkan masalah dan merupakan bagian dari rencana kegiatan yang akan dilakukan oleh peneliti dalam menyelesaikan suatu masalah dengan tujuan untuk memperoleh data yang valid. Jenis penelitian ini adalah penelitian jenis studi kausal yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Studi kausal dilakukan untuk menemukan penjelasan mengenai sebab terjadinya suatu kejadian atau gejala. Hasil akhir penelitian ini berupa gambaran mengenai hubungan sebab akibat.

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan survey kuantitatif, karena data yang disajikan berhubungan dengan angka atau *scoring* (Sugiyono, 2007). Hal yang ditekankan dalam penelitian ini adalah pengujian hipotesis untuk memperoleh generalisasi dalam menjelaskan fenomena yang berhubungan antar variabel yang diajukan.

3.2 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Menurut Sugiyono (2007:115) Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Sedangkan menurut Abdullah (2015:226) populasi adalah kumpulan unit yang akan diteliti ciri-ciri atau karakteristiknya, dan apabila populasinya terlalu luas, maka peneliti harus mengambil sampel untuk diteliti. Jumlah populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi sebanyak 80 orang.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2007:116). Dalam Penelitian ini teknik sampel yang

digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel dengan menggunakan kriteria tertentu. Kriteria responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang bersetatus sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 37 orang.

3.3 Jenis dan Sumber Data

3.3.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kuantitatif. Menurut Sugiyono (2007) data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan. Data kuantitatif dalam penelitian ini merupakan data kualitatif dalam bentuk skala Likert yang diolah dengan menggunakan SPSS. Maka, dari hal tersebut dapat ditarik suatu persepsi untuk menjelaskan data yang ada.

3.3.2 Sumber Data

Menurut Arikunto (2006:129) Sumber data dalam penelitian ini adalah dimana data diperoleh. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi data primer dan data skunder.

- 1) Data primer, menurut Abdullah (2015:246) merupakan data yang didapat dari sumber pertama baik dari individu atau perseorangan, seperti hasil wawancara atau hasil pengisian kuosioner. Data primer dalam penelitian ini diperoleh dari responden dengan memberikan kuosioner kepada pegawai yang berisi tentang pernyataan yang diteliti, tentang penilaian E-kinerja, kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- 2) Data skunder adalah data primer yang diolah lebih lanjut dan disajikan oleh pihak pengumpul data yang disajikan dalam bentuk tabel atau diagram, yang digunakan oleh peneliti untuk proses lebih lanjut (Abdullah, 2015:247). Peneliti mendapatkan data skunder dari buku-buku, jurnal, penelitian

terdahulu dan internet yang berkaitan dengan penelitian mengenai sumber teori dan data penilaian e-kinerja, kepuasan kerja serta prestasi kerja.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode Pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini untuk memperoleh data adalah *field research* atau studi lapangan, yaitu:

1) Kuisisioner

Penelitian yang dilakukan secara langsung dengan membagikan kuisioner kepada responden yang dianggap memenuhi syarat. Menurut Arikunto (2006:151) kuisioner atau angket adalah pernyataan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadi atau hal-hal yang ia ketahui. Kuisioner ini digunakan untuk mengukur penilaian kerja berbasis E-kinerja, kepuasan kerja dan loyalitas kerja.

2) Wawancara

Wawancara merupakan metode yang digunakan untuk pengumpulan data dimana peneliti berdialog secara langsung kepada pihak yang terkait untuk memperoleh informasi. Menurut Sunyoto (2011:23) metode wawancara adalah metode pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan secara bebas baik terstruktur maupun tidak terstruktur dengan tujuan untuk memperoleh informasi secara luas mengenai objek penelitian.

3) Studi Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2013:240) dokumen merupakan catatan atau peristiwa yang telah berlalu. Dokumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi: Peraturan Pemerintah, Peraturan Daerah, Undang-Undang, Kebijakan serta dokumen lain yang mendukung. Studi dokumentasi digunakan sebagai pelengkap dari penggunaan metode kuisioner dan wawancara.

3.5 Identifikasi variabel

Variabel-variabel yang akan dianalisis dalam penelitian ini dikelompokkan menjadi tiga yaitu:

1. Variabel Independen

Variabel independen atau variabel bebas merupakan variabel stimulus atau *predictor*. Variabel adalah karakteristik individu atau objek yang dapat mempunyai nilai, skor, ukuran yang berbeda untuk individu atau objek yang berbeda (Abdullah, 2015:175). Dalam penelitian ini variabel dependen adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja (X)

2. Variabel Intervening

Variabel intervening adalah variabel yang mempengaruhi hubungan dependen dan independen menjadi hubungan langsung dan tidak langsung yang dapat diamati dan diukur (Ghozali, 2005). Variabel intervening dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja (Z).

3. Variabel Dependen

Variabel dependen merupakan variabel yang dipengaruhi oleh variabel bebas (independen). Menurut Sugiyono (2004) variabel dependen sering juga disebut sebagai variabel output, kriteria, konsekuen atau terikat. Variabel dependen dalam penelitian ini adalah prestasi kerja (Y).

3.6 Definisi Operasional Variabel dan Skala Pengukuran

Variabel-variabel yang terdapat dalam penelitian ini didefinisikan secara operasional dan diukur dengan skala pengukuran sebagai berikut:

3.6.1 Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel merupakan pemberian arti terhadap operasional variabel-variabel yang akan diteliti. Definisi operasional variabel dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

a. Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja (X)

Menurut Marwansyah (2016:264) penilaian kinerja adalah sistem formal untuk memeriksa dan mengevaluasi kinerja seseorang atau kelompok. Tujuan sistem penilaian kinerja adalah untuk memperbaiki kinerja individu dalam mencapai tujuan organisasi (Mondy, 2008:257).

E-kinerja merupakan aplikasi yang digunakan untuk menilai kinerja PNS dengan mempertimbangkan jenjang jabatan, waktu dalam bekerja dan tarif tunjangan yang telah ditetapkan guna untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Indikator-indikator penilain kinerja berbasis e-kinerja antara lain:

1) Penetapan Standar Penilaian

Penetapan standar penilaian merupakan standar penilaian untuk mengukur kinerja pegawai dengan penerapan sistem e-kinerja.

2) Presensi

Presensi adalah perhitungan jumlah kehadiran pegawai sesuai dengan jadwal kerja yang berlaku.

3) Aktivitas Kinerja Bulanan

Aktivitas kinerja bulanan adalah kegiatan kerja bulanan yang sudah tercapai sesuai target yang telah ditetapkan.

4) Penilaian Atasan Langsung

Penilaian atasan langsung merupakan inti dari sebagian besar penilaian yang diberikan oleh atasan langsung untuk mengevaluasi kinerja bawahan secara adil.

5) Kecakapan Pegawai

Kecakapan pegawai merupakan kecakapan yang dimiliki pegawai dalam penyusunan kebijakan organisasi.

6) Umpan Balik Penilai

Umpan balik penilai merupakan kegiatan yang dilakukan oleh penilai terhadap pegawai mengenai bidang-bidang yang menjadi kekurangan serta cara untuk melakukan perbaikan.

7) Kerja Sama

Kerja sama adalah kesediaan karyawan berpartisipasi dan bekerja sama dengan karyawan lainnya secara vertikal maupun horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan.

8) Pencapaian Tujuan

Pencapaian tujuan adalah hasil akhir yang dicapai dalam melaksanakan kinerja pegawai dengan tercapainya tujuan organisasi.

b. Kepuasan Kerja (Z)

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang harus dipertimbangkan dalam organisasi. Menurut Handoko (2014:193) kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan para karyawan memandang pekerjaan mereka. Adapun indikator kepuasan kerja antara lain:

1) Kepuasan Tunjangan

Kepuasan terhadap tunjangan merupakan jumlah tunjangan yang diterima secara adil sesuai dengan hasil kinerja pegawai agar mereka merasa puas.

2) Pekerjaan Itu Sendiri

Pekerjaan itu sendiri yaitu isi dari pekerjaan yang dilakukan oleh seseorang memiliki elemen yang memuaskan.

3) Promosi Berdasarkan Kinerja.

Promosi berdasarkan kinerja merupakan dukungan untuk bekerja lebih baik guna memperoleh kesempatan jenjang karir (promosi) yang sesuai dengan kemampuan dalam bekerja.

4) Kondisi Kerja

Kondisi Kerja merupakan serangkaian kondisi yang nyaman dalam lingkungan kerja suatu perusahaan atau organisasi yang menjadi tempat untuk melakukan pekerjaan.

5) Hubungan Antar Pribadi

Hubungan antar pribadi merupakan kemampuan untuk melakukan hubungan yang baik dalam lingkungan organisasi baik dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.

6) Pengakuan Terhadap Pekerjaan

Pengakuan terhadap pekerjaan yang diberikan mampu memberikan dorongan untuk meningkatkan semangat dalam bekerja.

7) Pengembangan Potensi Individu

Pengembangan potensi individu merupakan kemampuan seseorang dalam meningkatkan potensi yang dimiliki di dalam organisasi.

8) Keberhasilan Pelaksanaan tugas

Keberhasilan akan tugas merupakan kemampuan untuk mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas yang dilakukan.

c. Prestasi Kerja (Y)

Prestasi kerja merupakan suatu hal yang perlu dipertimbangkan dalam organisasi pelayanan publik. Prestasi yang mampu diraih oleh pegawai dapat memberikan kontribusi besar untuk menciptakan inovasi dalam memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Menurut Badriyah (2015:136) prestasi kerja dapat diartikan sebagai hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang dilakukan. Indikator-indikator prestasi kerja antara lain:

1) Kemampuan Kerja Sama

Kemampuan kerja sama adalah kemampuan yang dimiliki dalam melakukan hubungan dan komunikasi dalam untuk bekerja sama baik di dalam maupun diluar pekerjaan.

2) Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang telah ditetapkan.

3) Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja adalah banyaknya hasil kerja dengan kemampuan seberapa cepat pekerjaan tersebut diselesaikan.

4) Tanggung Jawab

Tanggung jawab merupakan kemampuan pegawai dalam menerima tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dilakukan.

5) Inisiatif Kerja

Inisiatif kerja merupakan kemampuan dalam mencari inisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.

3.6.2 Skala Pengukuran

Skala pengukuran merupakan suatu proses dimana suatu angka atau simbol diletakkan pada karakteristik atau properti suatu stimuli sesuai dengan

aturan atau prosedur yang telah ditetapkan (Ghojali, 2005). Menurut Sugiyono (2006:88) skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian sosial ini ditetapkan secara spesifik oleh peneliti yang selanjutnya disebut sebagai variabel peneliti.

Skala yang digunakan untuk pengukuran penilaian e-kinerja (X1), kepuasan kerja (Z) serta prestasi kerja (Y) dalam penelitian ini adalah menggunakan skala *Likert*. Penilaian atas indikator variabel diberi rentang skala pengukuran sebagai berikut :

- a. Sangat Setuju (SS) : skor 4
- b. Setuju (S) : skor 3
- c. Tidak Setuju (TS) : skor 2
- d. Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

3.7 Uji Instrumen

3.7.1 Uji Validitas

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan instrumen. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui sejauh mana kuisisioner yang diajukan dapat menggali data atau informasi yang diperlukan. Arikunto (2011: 135) menyatakan bahwa sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu menggali apa yang diinginkan dan mampu mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Nilai r hitung dapat diperoleh berdasarkan rumus sebagai berikut:

$$r = \frac{\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{(n\Sigma X^2 - \Sigma X^2)(n\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2)}}$$

Dari Pengambilan Keputusan maka:

- a. Jika r hasil positif, serta r hasil $\geq r$ tabel, maka variabel tersebut valid.
- b. Jika r hasil positif, serta r hasil $\leq r$ tabel, maka variabel tersebut tidak valid.

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir. Butir pertanyaan dikatakan valid jika nilai signifikannya lebih kecil

dari 0,05, sedangkan butir pertanyaan dikatakan tidak valid jika nilai signifikannya lebih besar dari 0,05 (Sugiyono, 2002:115).

3.7.2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas adalah derajat ketepatan, ketelitian atau kekurangan yang ditunjukkan oleh instrument pengukuran apabila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih (Sugiyono, 2002:116). Uji reliabilitas menunjukkan seberapa besar pengukuran dapat memberikan hasil yang relatif tidak berbeda bila dilakukan pengukuran kembali terhadap subyek yang sama dan uji reabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa suatu instrument tersebut cukup baik sehingga mampu mengungkapkan data yang bisa dipercaya (Arikunto, 2006:169). Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan metode *cronbach alpha*. Suatu instrument dikatakan *reliable* apabila nilai alpha (α) lebih besar 0,60 (Imam Ghazali, 2005:42)

Rumus yang digunakan dalam perhitungan reliabilitas sebagai berikut:

$$\alpha = \frac{kr}{1 + (X - 1)r}$$

Dimana :

α : Alpha (0,60)

K : Jumlah variabel independen dalam persamaan

R : Koefisien rata-rata korelasi antar variabel

Suatu variabel dikatakan *reliable* bila memberikan nilai *Cronbach Alpha* lebih besar dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai *Cronbach Alpha* kurang dan 0,60 maka variabel tersebut tidak *reliable*.

3.8 Uji Normalitas Model

Uji Normalitas

Menurut Singgih Santoso (2014:190) tujuan uji normalitas adalah untuk mengetahui apakah dalam model nilai residu dari regresi mempunyai distribusi yang normal. Jika distribusi dari nilai-nilai residual tersebut tidak dianggap berdistribusi normal, maka dikatakan ada masalah terhadap asumsi normalitas. Distribusi normal akan membentuk suatu garis lurus diagonal dan plotting data

residual akan dibandingkan dengan garis diagonal. Dasar pengambilan keputusan uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang ada memenuhi asumsi normalitas.
- 2) Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi yang tidak memenuhi asumsi normalitas.

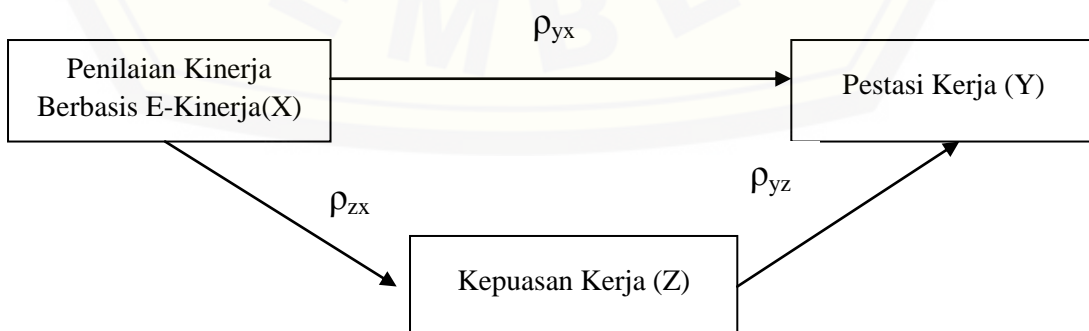
3.9 Metode Analisis data

3.9.1 Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Analisis jalur (*path analysis*) merupakan teknik untuk menganalisis hubungan sebab akibat yang terjadi pada regresi linier berganda jika variabel eksogen mempengaruhi variabel endogen tidak hanya secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung (Noor, 2014: 81). *Path analysis* menggunakan diagram jalur untuk menggambarkan permasalahan dengan persamaan struktural yang menyatakan hubungan antar variabel. Dalam penelitian ini analisis jalur menggunakan *software* SPSS. Langkah-langkah dalam menggunakan analisis jalur menurut Noor (2014) sebagai berikut:

- a. Menentukan model diagram jalurnya berdasarkan penelitian.
- b. Membuat diagram jalur dengan strukturalnya.

Koefisien jalur dihitung dengan menggunakan dua persamaan struktural yakni persamaan regresi yang menunjukkan hubungan. Berikut adalah gambar dari model analisis jalur:



Gambar 3.1 Model analisis Jalur (*Path*)

Dimana :

ρ_{zx} : Koefisien jalur yang menyatakan pengaruh langsung X terhadap Z

ρ_{yx} : Koefisien jalur yang menyatakan pengaruh langsung X terhadap Y

ρ_{yz} : Koefisien jalur yang menyatakan pengaruh langsung Z terhadap Y

Secara sistematis analisis jalur (*Path Analysis*) mengikuti pola model struktural, sehingga langkah awal untuk mengerjakan atau penerapan model analisis ini yaitu dengan merumuskan struktural dan diagram jalur. Model jalur yang digunakan dalam penelitian ini dapat dijelaskan melalui persamaan sebagai berikut:

$$Y = \rho_{yx} X + \rho_{yz} Z + e_1 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 1})$$

$$Z = \rho_{zx} X + e_2 \dots \dots \dots (\text{Persamaan 2})$$

Dimana :

X : Penilaian E-Kinerja

Z : Kepuasan Kerja

Y : Prestasi Kerja

ρ : Menyatakan besarnya hubungan pengaruh langsung atau koefisien jalur (*path coefficient*)

e_1, e_2 : Variabel pengganggu atau *error*

3.9.2 Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik merupakan pengujian asumsi-asumsi statistik yang harus dipenuhi. Uji asumsi klasik digunakan untuk melihat apakah didalam model regresi terdapat suatu penyimpangan atau tidak. Dalam penelitian ini uji asumsi klasik yang digunakan yakni uji heteroskedastisitas, dengan penjelasan sebagai berikut:

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah sebuah model regresi terjadi ketidaksamaan *varians* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain (Gujarati, 2005:187). Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heterokedastisitas, pengujiannya dapat dilakukan dengan cara menggunakan

grafik *scatterplot*. Dasar pengambilan keputusan yakni, apabila tidak terdapat pola yang jelas dan titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.9.3 Uji Hipotesis (Uji t)

Uji t digunakan untuk menguji pengaruh variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen (Priyono, 2010:71). Pengambilan keputusan uji t dalam penelitian ini yaitu dengan membandingkan antara t hitung dengan t tabel yang terdapat pada tabel statistik.

Kriteria pengujian :

- 1 Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$: H_0 ditolak dan H_a diterima
Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.
- 2 Apabila $t_{hitung} < t_{tabel}$: H_0 diterima dan H_a ditolak
Hal ini berarti bahwa variabel bebas secara parsial tidak memiliki pengaruh nyata terhadap variabel terikat.

7.9.4 Menghitung Jalur

Perhitungan jalur menjelaskan tentang penilaian e-kinerja (X) baik secara langsung maupun tidak langsung terhadap prestasi kerja (Y) melalui variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Z). Apabila terdapat jalur yang tidak signifikan maka dilakukan *trimming theory* yaitu menghilangkan jalur yang tidak signifikan.

Trimming theory adalah teori yang digunakan untuk memperbaiki suatu model struktur analisis jalur dengan cara mengeluarkan dari model variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. *Trimming theory* terjadi ketika koefisien jalur diuji secara keseluruhan dan ternyata ada variabel yang tidak signifikan (Ridwan, 2008:127).

Cara menghitung *trimming theory* yaitu menghitung ulang koefisien jalur tanpa menyertakan variabel eksogen yang koefisien jalurnya tidak signifikan. Langkah-langkah pengujian analisis jalur dengan *trimming theory* adalah sebagai berikut (Ridwan, 2008:128) :

- 1) Merumuskan persamaan struktural
- 2) Menghitung koefisien jalur yang didasarkan pada koefisien regresi
- 3) Menghitung koefisien jalur secara simultan
- 4) Menghitung secara individual
- 5) Menguji kesesuaian antara model analisis jalur
- 6) Merangkum kedalam tabel
- 7) Memakai dan menyimpulkan

Apabila semua jalur sudah signifikan maka dilakukan perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung. Berikut merupakan proses perhitungan jalur dalam penelitian ini :

a. Menghitung pengaruh langsung (*Direct Effect* atau DE)

- 1 Pengaruh variabel penialain kinerja (X) terhadap kepuasan kerja (Z).

$$DE_{XZ} = X \longrightarrow Z$$

- 2 Pengaruh variabel penilaian kinerja (X) terhadap prestasi kerja pegawai (Y).

$$DE_{XY} = X \longrightarrow Y$$

- 3 Pengaruh variabel kepuasan kerja (Z) terhadap prestasi kerja pegawai (Y)

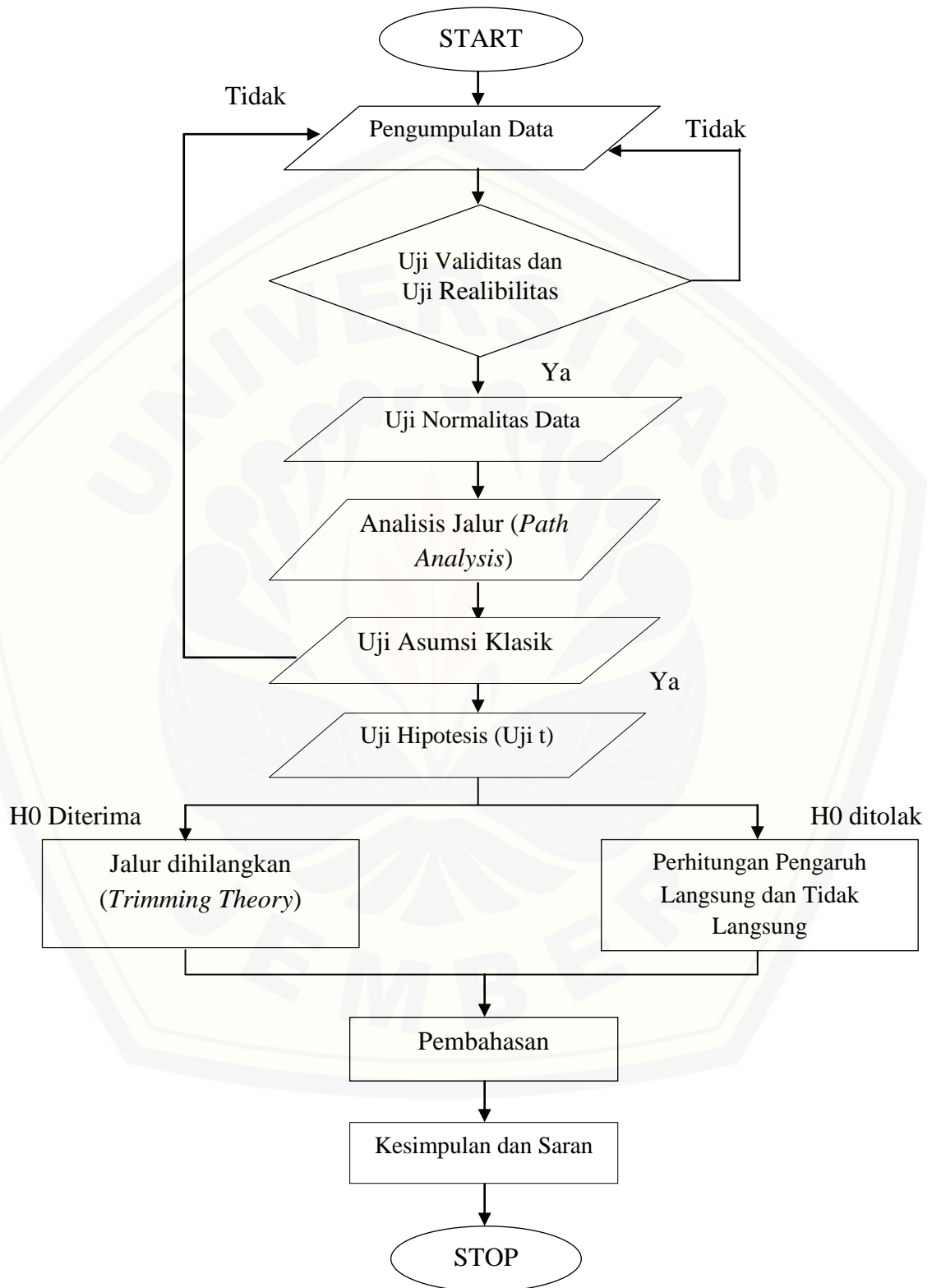
$$DE_{ZY} = Z \longrightarrow Y$$

b. Menghitung pengaruh tidak langsung (*Indirect Effect* atau IE)

- 1 Pengaruh variabel penilaian kinerja (X) terhadap prestasi (Y) kerja melalui kepuasan kerja (Z).

$$IE_{XYZ} = X \longrightarrow Z \longrightarrow Y$$

3.10 Kerangka Pemecahan Masalah



Data diolah tahun 2017

BAB 5. KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Prestasi kerja merupakan salah satu aspek terpenting untuk dicapai dalam organisasi pelayanan publik. Prestasi kerja yang mampu diraih pada akhirnya akan memberi manfaat serta kemudahan kepada masyarakat dengan terciptanya berbagai inovasi yang dilakukan. Prestasi kerja yang didapat tidak lepas dari pengaruh penilaian kinerja yang dilakukan oleh organisasi. Penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi merupakan salah satu cara yang dilakukan untuk meningkatkan kepuasan kerja serta mendorong kemajuan prestasi kerja pegawai.

Penilaian kinerja dengan elektronik kinerja diterapkan agar terhindar dari praktik ketidakjujuran administrasi dalam organisasi, serta bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS. Penerapan tersebut dilakukan agar kepuasan yang didapat pegawai lebih meningkat karena hasil kerja mereka dinilai secara adil dan transparan berdasarkan kinerja yang mampu dicapai dalam organisasi dengan meningkatnya jumlah tunjangan. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja juga memberi semangat kepada pegawai untuk berkompetensi secara sehat didalam organisasi untuk meningkatkan hasil prestasi kerja yang mampu dicapai oleh individu maupun kelompok pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan dalam penelitian ini, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kapuasan kerja (Z) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.
- b. Penilaian Kinerja berbasis e-kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

- c. Kepuasan Kerja (Z) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja (Y) pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

b. Saran

Berdasarkan analisis yang telah dilakukan pada penelitian ini, maka terdapat beberapa saran sebagai berikut:

- a. Bagi Pihak Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi

Penilaian kinerja berbasis e-kinerja mempengaruhi prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Oleh sebab itu, pihak organisasi harus mampu mempertahankan prestasi kerja pegawai dengan:

- 1) Mempertahankan pegawai yang memiliki kompetensi tinggi dalam menjalankan kegiatan perusahaan guna mencapai target organisasi dengan maksimal.
- 2) Organisasi harus meninjau kembali mengenai penilaian kinerja berbasis e-kinerja. Pembagian tugas harus lebih disesuaikan agar tidak terjadi ketimpangan antara waktu dan beban yang diberikan guna meningkatkan hasil prestasi pegawai.

Penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Dari hasil diatas maka, organisasi harus mampu mempertahankan kepuasan kerja pegawai dengan:

- 1) Memberikan penilaian secara adil kepada setiap pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaan dengan maksimal dan memberikan *reward* kepada pegawai yang memiliki kinerja baik .
- 2) Menerapkan penilaian kinerja berbasis e-kinerja secara tepat transparan kepada seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

Kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupate Banyuwangi, maka organisasi harus mampu meningkatkan prestasi kerja dengan:

- 1) Meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi untuk memacu prestasi kerja yang didapat oleh pegawai.
- 2) mengembangkan kualitas dan kuantitas kerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi.

b. Bagi Peneliti Selanjutnya

Peneliti selanjutnya dapat menambahkan variabel lainya guna mendukung penilaian kinerja berbasis e-kinerja untuk mengetahui faktor-faktor yang lebih kuat dalam mempengaruhi kepuasan kerja dan prestasi kerja. Hal tersebut bertujuan untuk mengetahui permasalahan yang lebih kompleks dengan:

- 1) Peningkatan penilaian kinerja berbasis e-kinerja yang lebih transparan untuk meingkatkan kepuasan serta prestasi kerja pegawai.
- 2) Kepuasan kerja dapat ditingkatkan dengan penerapan sistem peniaian kinerja yang baik didalam organisasi.
- 3) Penambahan jumlah sampel dengan melakukan penelitian pada instansi lainnya sebagai bahan perbandingan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arif Devi Dwipayana, et.al. 2015. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja: Dampaknya Terhadap Kepuasan Kerja Dan Stress Kerja Karyawan. Bali: E-jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, ISSN : 2337-3067.
- Arikunto, S. 2006. *Prosedur Penelitian, Suatu pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Cindi Ismi Jnuari. 2015. Pengaruh penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Prestasi Kerja (Studi pada Karyawan PT.Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Malang). *Skripsi*. Malang: Universitas Brawijaya.
- Danang Sunyoto. 2011. *Metodologi Penelitian Untuk Ekonomi*. Yogyakarta: CAPS.
- Edy Sutrisno. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Pertama. Jakarta: Kencana Media Group
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Media Group
- Edy Suryanto. 2015. Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan C.V. JM Jaya Motor Semarang. *Skripsi*. Semarang: Universitas Pandanaran Semarang.
- Gujarati. 2007. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- _____. 2005. *Dasar-Dasar Ekonometrika*. Jakarta: Erlangga.
- Hani T. Handoko. 2014. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFY-Yogyakarta
- Imam Ghozali. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS, Edisi Ketiga*. Semarang: Badan Penerbitan Universitas Diponegoro.
- Juliansyah Noor. 2014. *Analisis Data Penelitian dan Manajemen*. Jakarta: Grasindo.

- Komara Eka Putri. 2014. Pengaruh Penerapan E-kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Tesis*. Aceh: E-jurnal Magister Akuntansi Universitas Syiah Kuala, Vol, 3 No. 4.
- L Mathis, Robert dan John H Jackson. 2011. *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.
- Ma'ruf Abdullah. 2015. *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Yogyakarta: Aswaja Pessindo.
- Mila Badriyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Pustaka Setia
- Malayu Hasibuan. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi revisi)*. Jakarta: Bumi Aksara.
- _____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- _____. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara.
- Milyati Yuniastuti. 2011. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan CV. Organik Agro System (OASIS) Bandar Lampung. *Skripsi*. Lampung: Universitas Bandar Lampung.
- Mondy, Wayne, 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, jilid 1. ed-10. Jakarta: Erlangga.
- Ratih Maria Dhewi. 2006. Penilaian Kinerja Terhadap Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan PT Coats Rejo Indonesia. *Skripsi*. Bogor: Institut Pertanian Bogor.
- Ridwan Engkos dan Achmad Kuncoro. 2008. *Cara Menggunakan dan Memakai Analisis Jalur (Path Analysis) Cetakan Kedua*. Bandung: Alfabeta.

- Robbins, Stephen P. 2007. *Perilaku Organisasi* (Terjemahan: Benjamin Molan). Jakarta: PT INDEKS.
- Robbins, Stephen dan Mary Coulter. 2010. *Manajemen Edisi Kesepuluh jilid 2*. Jakarta : Erlangga.
- Sugiyono. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno Hadi. 1991. *Analisis Butir Untuk Instrumen Angket, Tes dan Skala Nilai Dengan Basica*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Susilo Martoyo. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFPE.
- Singgih Santoso. 2014. *Statistik Parametrik*. Jakarta: PT Elex Media Komputindo.
- Sondang Siagian. 2008. *Manajemen Sumber daya manusia*. Jakarta: Bumi aksara.
- Teuku Syahputra. 2017. Kapabilitas Personal Dan Pelatihan E-Kinerja Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pemerintah Di Kota Banda Aceh. *Skripsi*. Aceh: E-journal Akuntansi Universitas Syiah Kuala, Vol 2 No. 1.
- Veithzal Rivai. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Internet

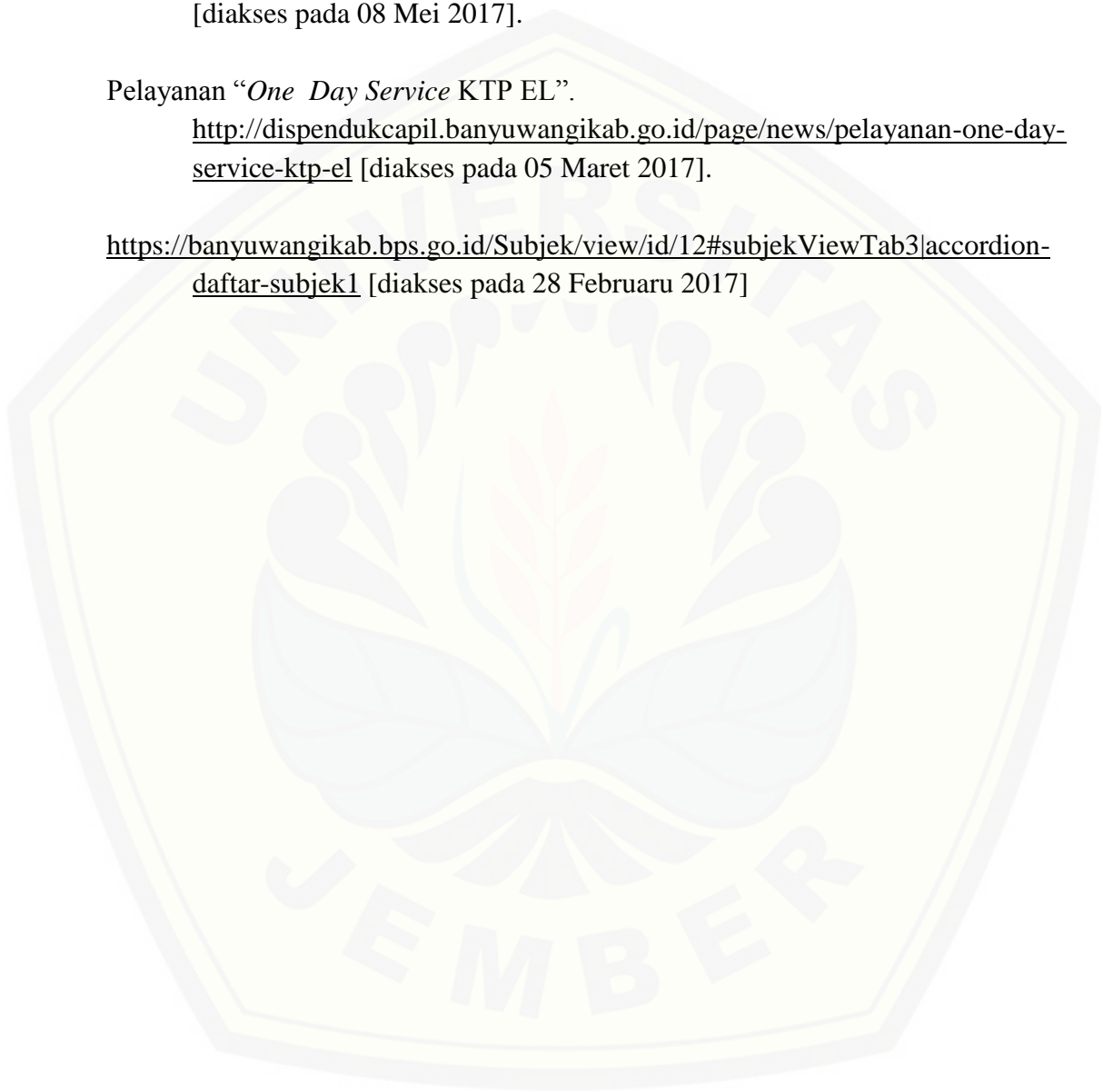
- Elektronik Kinerja. <http://kinerja.banyuwangikab.go.id/> [diakses pada 28 Februari 2017]
- JJIP Jawa Timur. Lahir Procot, Pulang Bawa Akta (LPPBA) di Banyuwangi. http://jipp.jatimprov.go.id/?page=database_detail&id=1 [diakses pada 01 Maret 2017].
- LAKIP. 2015. Dispenduk Pencapil Kabupaten Banyuwangi. <http://dispendukcapil.banyuwangikab.go.id/doc/profil/LAKIP%202015.pdf> [diakses pada 05 Maret 2017].
- LAKIP. 2015. Kabupaten Banyuwangi.

<http://banyuwangikab.go.id/media/doc/edoc/lakipbanyuwangi2015.pdf>
[diakses pada 05 Maret 2017].

LDDP. 2015. Dispendukcakil Kabupaten Banyuwangi.
<http://dispendukcakil.banyuwangikab.go.id/doc/profil/LPPD%202015.pdf>
[diakses pada 08 Mei 2017].

Pelayanan “*One Day Service* KTP EL”.
<http://dispendukcakil.banyuwangikab.go.id/page/news/pelayanan-one-day-service-ktp-el> [diakses pada 05 Maret 2017].

<https://banyuwangikab.bps.go.id/Subjek/view/id/12#subjekViewTab3|accordion-daftar-subjek1> [diakses pada 28 Februari 2017]



Lampiran 1. Kuisisioner Penelitian**KUISISIONER PENELITIAN**

Kepada :

Yth. Bapak/Ibu/Saudara/i

Pegawai Dispenduk Kabupaten Banyuwangi

Di tempat

Dengan hormat,

Dalam rangka penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat untuk menyelesaikan studi S1 di Fakultas Ekonomi Universitas Jember, peneliti memohon kesediaan Bapak/Ibu/Saudara/i untuk memberikan informasi dengan mengisi pertanyaan-pertanyaan yang tersedia dalam kuisisioner penelitian ini dengan jujur dan sebenarnya. Judul dalam penelitian ini adalah “Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi”.

Informasi yang di berikan digunakan untuk kalangan terbatas untuk kepentingan penelitian ini. Peneliti menjamin kerahasiaan identitas pribadi dan jawaban yang diperoleh dari Bapak/Ibu/Saudara/i.

Atas kesediaan dan kerjasamanya Bapak/Ibu/Saudara/i yang berkenan untuk meluangkan waktu mengisi kuisisioner ini, peneliti mengucapkan terimakasih.

Peneliti

Dwi Rafita Mukti

130810201296

LEMBAR KUISIONER

1. Identitas Responden

Nomor Responden :(Diisi Oleh Peneliti)

Jenis Kelamin : a. Laki-laki b. Perempuan

Umur : Tahun

Jabatan/Golongan :

Lama bekerja :

Pendidikan Terakhir : a. SMA/ sederajat
b. Diploma (D1, D2, D3)
c. Strata/ Sarjana (S1, S2, S3)

2. Petunjuk Pengisian

- a. Pertanyaan-pertanyaan mohon tersebut diisi dengan jujur dan apa adanya sesuai dengan kenyataan yang ada.
- b. Isilah pertanyaan-pertanyaan dibawah ini dengan memberikan tanda centang (√) pada salah satu jawaban yang anda anggap sesuai. Terdapat 4 (empat) pilihan jawaban dengan keterangan sebagai berikut:

Sangat Setuju (SS) : skor 4

Setuju (S) : skor 3

Tidak Setuju (TS) : skor 2

Sangat Tidak Setuju (STS) : skor 1

KUISIONER

PERNYATAAN

a. Penilaian Kinerja (X)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Penetapan penilaian kinerja berbasis e-kinerja sesuai dengan standar penilaian yang ditetapkan.				
2	Saya selalu hadir tepat waktu dalam bekerja.				
3	Saya mampu menyelesaikan aktivitas kerja perbulan.				
4	Penilaian yang diberikan oleh atasan dilaksanakan secara adil.				
5	Saya memiliki kecakapan dalam membantu menyusun kebijakan organisasi.				
6	Penilai selalu memberikan umpan balik berupa penjelasan mengenai kekurangan serta perbaikan yang perlu saya lakukan.				
7	Saya mampu bekerjasama dengan atasan maupun bawahan.				
8	Saya mampu menyelesaikan kinerja dengan maksimal untuk mencapai tujuan organisasi.				

b. Kepuasan Kerja (Z)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya puas dengan jumlah tunjangan yang diterima secara adil sesuai dengan hasil kerja.				
2	Saya puas dengan pekerjaan yang telah saya lakukan.				
3	Organisasi selalu mendukung untuk mendapatkan kesempatan promosi jabatan secara adil.				

4	Kondisi kerja yang saya tempati terasa nyaman.				
5	Saya mampu melakukan hubungan kerja yang baik, dengan sesama rekan kerja maupun dengan atasan.				
6	Organisasi memberikan pengakuan terhadap pekerjaan untuk meningkatkan semangat pegawai.				
7	Saya memiliki kemampuan untuk mengembangkan potensi.				
8	Saya mampu mencapai keberhasilan dalam melaksanakan tugas.				

c. Prestasi Kerja (Y)

No	Pernyataan	SS	S	TS	STS
1	Saya memiliki kemampuan kerja sama yang baik.				
2	Saya memiliki kualitas kerja yang baik.				
3	Saya memiliki kuantitas kerja yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan dengan cepat.				
4	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab.				
5	Saya memiliki inisiatif untuk menyelesaikan masalah dalam pekerjaan.				

Lampiran 2. Tabulasi Data Responden
 Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja (X)

No	X.1	X.2	X.3	X.4	X.5	X.6	X.7	X.8	Total
1	3	3	3	3	3	3	4	4	26
2	4	4	4	4	4	4	4	3	31
3	3	3	3	3	3	3	4	3	25
4	4	4	3	4	4	3	3	4	29
5	4	3	4	4	4	4	4	4	31
6	3	3	3	3	3	3	3	3	24
7	4	4	4	4	4	4	3	3	30
8	3	3	3	3	3	3	4	4	26
9	3	3	3	3	3	4	3	3	25
10	4	3	3	3	4	3	4	3	27
11	4	4	4	4	4	4	4	4	32
12	4	3	3	3	4	3	3	4	27
13	4	4	4	4	4	4	4	3	31
14	4	4	4	3	4	3	3	3	28
15	4	4	4	4	4	4	4	4	32
16	4	4	3	4	4	3	4	3	29
17	4	4	3	3	4	3	4	3	28
18	4	3	4	4	4	4	4	3	30
19	4	4	3	4	4	3	4	4	30
20	4	4	3	4	4	4	3	4	30
21	4	4	4	3	4	3	4	3	29
22	4	4	4	3	4	4	4	3	30
23	4	4	4	4	4	3	4	4	31
24	4	4	4	4	4	4	3	4	31
25	4	4	4	4	3	3	4	4	30
26	4	4	4	3	4	4	4	4	31
27	4	4	4	4	3	3	4	4	30
28	4	4	4	4	4	4	4	4	32
29	4	4	4	3	4	3	4	4	30
30	4	4	4	4	4	4	4	4	32
31	4	4	4	3	4	4	3	4	30
32	4	4	3	3	4	4	3	4	29
33	4	4	4	3	4	4	4	4	31
34	4	3	4	4	3	4	3	3	28
35	4	3	4	3	3	3	3	4	27
36	3	3	3	3	4	3	4	4	27
37	3	4	4	4	3	3	3	4	28

Kepuasan Kerja (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Total
1	3	3	3	3	3	15
2	4	4	4	4	4	20
3	3	3	3	3	4	16
4	4	4	3	4	3	18
5	4	3	4	4	4	19
6	3	3	3	3	4	16
7	4	4	4	4	4	20
8	3	3	3	3	3	15
9	3	3	3	3	4	16
10	4	3	3	3	3	16
11	4	4	4	4	3	19
12	4	3	3	3	3	16
13	4	4	4	4	3	19
14	4	4	4	3	3	18
15	3	3	4	4	4	18
16	3	3	4	3	4	17
17	3	4	4	3	3	17
18	3	3	3	4	4	17
19	4	3	4	3	4	18
20	3	3	4	3	4	17
21	3	3	4	4	3	17
22	4	4	4	4	3	19
23	4	3	4	4	4	19
24	4	4	4	4	4	20
25	4	4	4	4	4	20
26	4	4	4	4	3	19
27	4	4	4	4	4	20
28	4	4	4	4	4	20
29	4	4	4	4	3	19
30	4	3	4	4	4	19
31	4	3	4	4	3	18
32	4	3	4	3	3	17
33	4	3	4	4	3	18
34	3	3	3	4	4	17
35	3	3	3	4	3	16
36	3	3	3	3	3	15
37	4	4	4	4	4	20

Item_7	Pearson Correlation	,078	,095	,126	,077	,189	-,077	1	,009	,330*
	Sig. (2-tailed)	,646	,577	,457	,653	,261	,653		,956	,046
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_8	Pearson Correlation	,050	,174	,081	,133	,027	-,021	,009	1	,328*
	Sig. (2-tailed)	,769	,304	,635	,434	,873	,901	,956		,048
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	,738**	,713**	,668**	,608**	,631**	,560**	,330*	,328*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,046	,048	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Uji Validitas Kepuasan Kerja (Z)

Correlations										
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Item_6	Item_7	Item_8	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,770**	,404*	,531**	,346*	,412*	,483**	,357*	,731**
	Sig. (2-tailed)		,000	,013	,001	,036	,011	,002	,030	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_2	Pearson Correlation	,770**	1	,529**	,769**	,468**	,531**	,483**	,357*	,833**
	Sig. (2-tailed)	,000		,001	,000	,003	,001	,002	,030	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_3	Pearson Correlation	,404*	,529**	1	,748**	,669**	,488**	,468**	,615**	,817**
	Sig. (2-tailed)	,013	,001		,000	,000	,002	,003	,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_4	Pearson Correlation	,531**	,769**	,748**	1	,560**	,630**	,411*	,402*	,851**
	Sig. (2-tailed)	,001	,000	,000		,000	,000	,011	,014	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_5	Pearson Correlation	,346*	,468**	,669**	,560**	1	,307	,313	,276	,660**
	Sig. (2-tailed)	,036	,003	,000	,000		,064	,059	,098	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_6	Pearson Correlation	,412*	,531**	,488**	,630**	,307	1	,411*	,402*	,703**
	Sig. (2-tailed)	,011	,001	,002	,000	,064		,011	,014	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_7	Pearson Correlation	,483**	,483**	,468**	,411*	,313	,411*	1	,655**	,705**

	Sig. (2-tailed)	,002	,002	,003	,011	,059	,011		,000	,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Item_8	Pearson Correlation	,357*	,357*	,615**	,402*	,276	,402*	,655**	1	,664**
	Sig. (2-tailed)	,030	,030	,000	,014	,098	,014	,000		,000
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	,731**	,833**	,817**	,851**	,660**	,703**	,705**	,664**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	37	37	37	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).										
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).										

Uji Validitas Prestasi Kerja (Y)

		Correlations					
		Item_1	Item_2	Item_3	Item_4	Item_5	Total
Item_1	Pearson Correlation	1	,531**	,531**	,425**	-,090	,729**
	Sig. (2-tailed)		,001	,001	,009	,595	,000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_2	Pearson Correlation	,531**	1	,454**	,417*	-,077	,709**
	Sig. (2-tailed)	,001		,005	,010	,649	,000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_3	Pearson Correlation	,531**	,454**	1	,412*	,134	,767**
	Sig. (2-tailed)	,001	,005		,011	,428	,000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_4	Pearson Correlation	,425**	,417*	,412*	1	,133	,729**
	Sig. (2-tailed)	,009	,010	,011		,434	,000
	N	37	37	37	37	37	37
Item_5	Pearson Correlation	-,090	-,077	,134	,133	1	,344*
	Sig. (2-tailed)	,595	,649	,428	,434		,037
	N	37	37	37	37	37	37
Total	Pearson Correlation	,729**	,709**	,767**	,729**	,344*	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,037	
	N	37	37	37	37	37	37
**. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).							
*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).							

Lampiran 4. Uji Reliabilitas

Uji Reliabilitas Penilaian Kinerja Berbasis E-kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,697	8

Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja

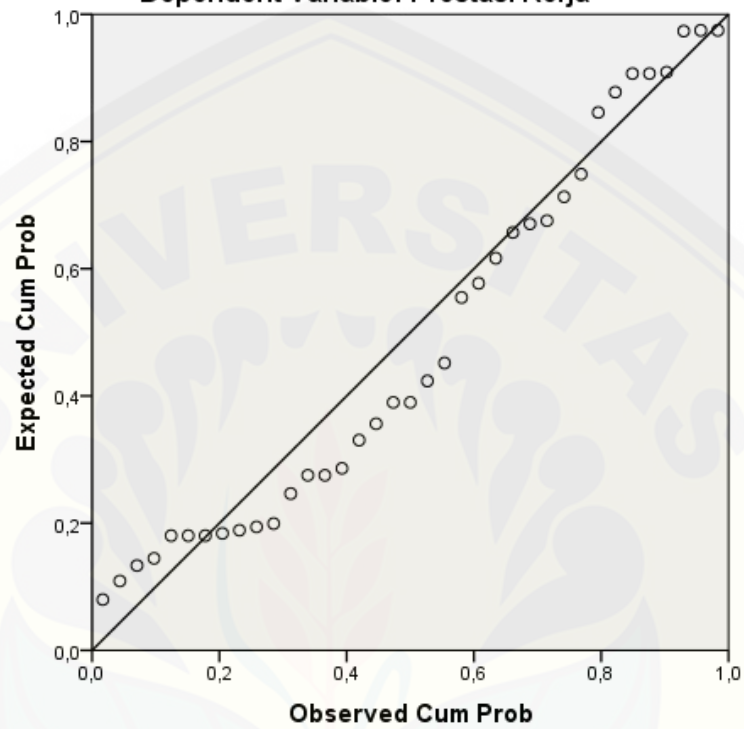
Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,886	8

Uji Reliabilitas Prestasi Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,663	5

Lampiran 5. Uji Normalitas Data

Uji normalitas data

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual**Dependent Variable: Prestasi Kerja**

Lampiran 6. Analisis Jalur (Path Analysis)

Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,774 ^a	,599	,588	1,03209
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1,049	2,327		,451	,655
	Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja	,577	,080	,774	7,234	,000
a. Dependent Variable: Prestasi Kerja						

Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja

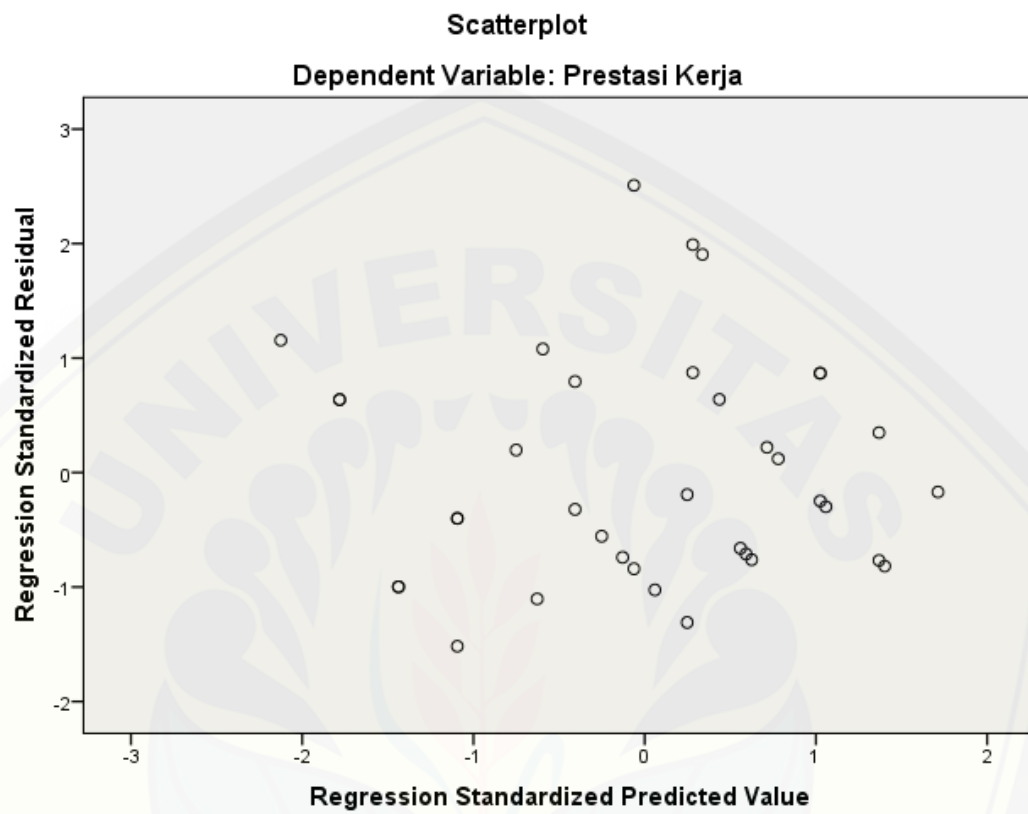
Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,484 ^a	,234	,213	2,18750
a. Predictors: (Constant), Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7,185	4,869		1,476	,149
	Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja	,626	,191	,484	3,273	,002
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Pengaruh Kepuasan Kerja (Z) Terhadap Prestasi Kerja (Y)

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,636 ^a	,404	,387	1,25835
a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja				

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8,200	1,988		4,124	,000
	Kepuasan Kerja	,368	,075	,636	4,873	,000

Lampiran 7. Uji Heteroskedatisitas

Lampiran 8. T tabel

Titik Persentase Distribusi t (dk = 1 – 40)

Pr df	0.25	0.10	0.05	0.025	0.01	0.005	0.001
	0.50	0.20	0.10	0.050	0.02	0.010	0.002
1	1.00000	3.07768	6.31375	12.70620	31.82052	63.65674	318.30884
2	0.81650	1.88562	2.91999	4.30265	6.96456	9.92484	22.32712
3	0.76489	1.63774	2.35336	3.18245	4.54070	5.84091	10.21453
4	0.74070	1.53321	2.13185	2.77645	3.74695	4.60409	7.17318
5	0.72669	1.47588	2.01505	2.57058	3.36493	4.03214	5.89343
6	0.71756	1.43976	1.94318	2.44691	3.14267	3.70743	5.20763
7	0.71114	1.41492	1.89458	2.36462	2.99795	3.49948	4.78529
8	0.70639	1.39682	1.85955	2.30600	2.89646	3.35539	4.50079
9	0.70272	1.38303	1.83311	2.26216	2.82144	3.24984	4.29681
10	0.69981	1.37218	1.81246	2.22814	2.76377	3.16927	4.14370
11	0.69745	1.36343	1.79588	2.20099	2.71808	3.10581	4.02470
12	0.69548	1.35622	1.78229	2.17881	2.68100	3.05454	3.92963
13	0.69383	1.35017	1.77093	2.16037	2.65031	3.01228	3.85198
14	0.69242	1.34503	1.76131	2.14479	2.62449	2.97684	3.78739
15	0.69120	1.34061	1.75305	2.13145	2.60248	2.94671	3.73283
16	0.69013	1.33676	1.74588	2.11991	2.58349	2.92078	3.68615
17	0.68920	1.33338	1.73961	2.10982	2.56693	2.89823	3.64577
18	0.68836	1.33039	1.73406	2.10092	2.55238	2.87844	3.61048
19	0.68762	1.32773	1.72913	2.09302	2.53948	2.86093	3.57940
20	0.68695	1.32534	1.72472	2.08596	2.52798	2.84534	3.55181
21	0.68635	1.32319	1.72074	2.07961	2.51765	2.83136	3.52715
22	0.68581	1.32124	1.71714	2.07387	2.50832	2.81876	3.50499
23	0.68531	1.31946	1.71387	2.06866	2.49987	2.80734	3.48496
24	0.68485	1.31784	1.71088	2.06390	2.49216	2.79694	3.46678
25	0.68443	1.31635	1.70814	2.05954	2.48511	2.78744	3.45019
26	0.68404	1.31497	1.70562	2.05553	2.47863	2.77871	3.43500
27	0.68368	1.31370	1.70329	2.05183	2.47266	2.77068	3.42103
28	0.68335	1.31253	1.70113	2.04841	2.46714	2.76326	3.40816
29	0.68304	1.31143	1.69913	2.04523	2.46202	2.75639	3.39624
30	0.68276	1.31042	1.69726	2.04227	2.45726	2.75000	3.38518
31	0.68249	1.30946	1.69552	2.03951	2.45282	2.74404	3.37490
32	0.68223	1.30857	1.69389	2.03693	2.44868	2.73848	3.36531
33	0.68200	1.30774	1.69236	2.03452	2.44479	2.73328	3.35634
34	0.68177	1.30695	1.69092	2.03224	2.44115	2.72839	3.34793
35	0.68156	1.30621	1.68957	2.03011	2.43772	2.72381	3.34005
36	0.68137	1.30551	1.68830	2.02809	2.43449	2.71948	3.33262
37	0.68118	1.30485	1.68709	2.02619	2.43145	2.71541	3.32563
38	0.68100	1.30423	1.68595	2.02439	2.42857	2.71156	3.31903
39	0.68083	1.30364	1.68488	2.02269	2.42584	2.70791	3.31279
40	0.68067	1.30308	1.68385	2.02108	2.42326	2.02108	2.42326

Lampiran 9. R tabel

Df	0.10	0.05	0.02	0.01
1	0.9877	0.9969	0.9995	0.9999
2	0.9000	0.9500	0.9800	0.9900
3	0.8054	0.8783	0.9343	0.9587
4	0.7293	0.8114	0.8822	0.9172
5	0.6694	0.7545	0.8329	0.8745
6	0.6215	0.7067	0.7887	0.8343
7	0.5822	0.6664	0.7498	0.7977
8	0.5494	0.6319	0.7155	0.7646
9	0.5214	0.6021	0.6851	0.7348
10	0.4973	0.5760	0.6581	0.7079
11	0.4762	0.5529	0.6339	0.6835
12	0.4575	0.5324	0.6120	0.6614
13	0.4409	0.5140	0.5923	0.6411
14	0.4259	0.4973	0.5742	0.6226
15	0.4124	0.4821	0.5577	0.6055
16	0.4000	0.4683	0.5425	0.5897
17	0.3887	0.4555	0.5285	0.5751
18	0.3783	0.4438	0.5155	0.5614
19	0.3687	0.4329	0.5034	0.5487
20	0.3598	0.4227	0.4921	0.5368
21	0.3515	0.4132	0.4815	0.5256
22	0.3438	0.4044	0.4716	0.5151
23	0.3365	0.3961	0.4622	0.5052
24	0.3297	0.3882	0.4534	0.4958
25	0.3233	0.3809	0.4451	0.4869
26	0.3172	0.3739	0.4372	0.4785
27	0.3115	0.3673	0.4297	0.4705
28	0.3061	0.3610	0.4226	0.4629
29	0.3009	0.3550	0.4158	0.4556
30	0.2960	0.3494	0.4093	0.4487
31	0.2913	0.3440	0.4032	0.4421
32	0.2869	0.3388	0.3972	0.4357
33	0.2826	0.3338	0.3916	0.4296
34	0.2785	0.3291	0.3862	0.4238
35	0.2746	0.3246	0.3810	0.4182
36	0.2709	0.3202	0.3760	0.4128
37	0.2673	0.3160	0.3712	0.4076
38	0.2638	0.3120	0.3665	0.4026
39	0.2605	0.3081	0.3621	0.3978
40	0.2573	0.3044	0.3578	0.3932