

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Sumber Daya Manusia menjadi suatu bagian yang sangat penting dalam berjalannya suatu organisasi, pada penerapannya sumber daya manusia menjadi salah satu faktor penting dalam sebuah organisasi untuk mencapai tujuannya. Sumber daya manusia yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat berjalan secara maksimal apabila diterapkan proses untuk mengatur pengelolaan penggunaan sumber daya manusia yang disebut Manajemen Sumber Daya Manusia. Dalam pengelolaan sumber daya manusia peran penting dari Manajemen Sumber Daya Manusia untuk menata kemampuan dan kebutuhan akan sumber daya manusia yang disesuaikan dengan kompetensi yang dimiliki. (Siregar et al., 2020). Manajemen Sumber Daya Manusia ialah suatu kegiatan terencana yang dilakukan oleh organisasi untuk mencapai tujuannya (Supriadi, 2022, hlm. 8). Manajemen Sumber Daya Manusia merupakan perangkat manajemen yang memberikan efektivitas terkait penggunaan sumber daya manusia yang dimiliki organisasi ke dalam setiap aktivitas yang telah direncanakan agar potensi sumber daya manusia yang dimiliki dapat digunakan secara efektif guna mencapai tujuan dari organisasi. (Ichsan et al., 2021). Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi digunakan untuk memastikan bahwa organisasi dapat mencapai tujuannya melalui manusia. (Suprihanto et al., 2021).

Manajemen Sumber Daya Manusia digunakan oleh seluruh organisasi tak terkecuali badan pelayanan publik terkhususnya di Indonesia. Di Indonesia badan pelayanan publik menjadi salah satu fokus utama karena Indonesia merupakan negara yang luas dan perlu adanya badan yang berfungsi sebagai wadah dalam pemenuhan kebutuhan atas barang, jasa serta pelayanan publik bagi seluruh masyarakat Indonesia. Badan pelayanan publik di Indonesia diatur pada Undang-Undang Keterbukaan Informasi Publik Pasal 1 ayat 3 yang menyebutkan bahwa Badan Pelayanan Publik merupakan badan yang berkaitan dengan pelaksanaan penyelenggaraan negara yang sumber pendanaannya berasal dari Anggaran Pendapatan Belanja Negara (APBN) yang dalam hal ini badan yang meliputi

Kementerian, Lembaga Pemerintah Non-Kementerian, Lembaga Non-Struktural, Kepolisian Republik Indonesia, Kejaksaan Agung, Pemerintah Daerah Tentara Nasional Indonesia, Pemerintah Desa, Kejaksaan Agung, Parlemen, Badan Peradilan, BUMN, BUMD, Lembaga Pendidikan, Perguruan Tinggi, Partai Politik, Organisasi Masyarakat.

Manajemen Sumber Daya Manusia dalam sebuah organisasi memiliki salah satu fungsi dalam hal ini terkait evaluasi, terdapat hasil survei pada pelaksanaan Badan Pelayanan Publik di Indonesia bahwa tingkat kualitas lembaga pelayanan publik bahwa 57 persen Kementerian dan lembaga lain dalam hal ini badan pelayanan publik berada pada zona kuning atau masuk pada tingkat kepatuhan yang sedang dan 8 persen masuk pada zona merah atau masuk pada tingkatan kepatuhan rendah, hanya 35 persen lembaga yang masuk dalam zona hijau (Hayati, 2017). Menurut Ahmad Alam Saragih yang merupakan salah satu dari anggota Ombudsman mengutarakan bahwa pada saat ini terkait kualitas pada badan pelayanan publik tahun ini semakin rendah karena mekanisme terkait sistem penerimaan keluhan dari masyarakat masih belum dibuat secara sistematis. Berdasarkan berita tersebut dapat digambarkan bahwa kualitas badan pelayanan publik di Indonesia masih dinilai rendah (Tri, 2020).

Fungsi pengendalian dalam manajemen diperlukan dalam sebuah organisasi dengan tujuan untuk tetap menjaga segala sesuatu sesuai dengan perencanaan dalam perwujudan tujuan organisasi (Pratama, 2018). Fungsi Pengendalian dalam pelaksanaan badan pelayanan publik di Indonesia direalisasikan dengan pembentukan badan pengawas pelayanan publik yaitu Ombudsman Republik Indonesia. Ombudsman Republik Indonesia merupakan badan yang dibentuk pada 10 Maret 2000 dengan dasar hukum UU No 37 Tahun 2008 tentang Ombudsman Republik Indonesia, Ombudsman Republik Indonesia memiliki fungsi sebagai badan untuk mengawasi jalannya lembaga pelayanan publik yang ada di Indonesia. Ombudsman Republik Indonesia memiliki wewenang mengawasi badan negara yang dibiayai oleh APBN. Dalam Struktur Organisasi Ombudsman Republik Indonesia terdiri dari Anggota Ombudsman, Keasistenan, dan Sekretariat Jenderal, Anggota Ombudsman merupakan pimpinan dalam Ombudsman Republik Indonesia dalam menjalankan fungsinya, pada bagian Keasistenan merupakan

Bimo Hadisaputro, 2022

PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
[www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id]

bagian yang terjun langsung dalam mengawasi jalannya badan pelayanan publik di Indonesia, dan bagian Sekretariat Jenderal yang berfungsi untuk membantu administrasi terkait pengawasan badan pelayanan publik di Indonesia, dalam menjalankan fungsi sebagai pengawas dari lembaga pelayanan publik di Indonesia, diperlukan adanya sumber daya manusia yang mampu dalam menjalankan fungsi tersebut. Dalam struktur organisasi yang dimiliki Ombudsman Republik Indonesia, dalam hal ini fokus peneliti pada bagian Sekretariat Jenderal. Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia berisi pegawai Aparatur Sipil Negara. Penerapan fungsi pengendalian dalam pegawai aparatur sipil negara ialah dengan pemberlakuan penilaian kinerja pegawai yang diatur pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 tahun 2019 tentang Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Berikut hasil data kinerja pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.

Tabel 1. Penilaian Kinerja Pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia

Tahun	Nilai Kinerja (%)	Target
2019	82,47	100
2020	84.03	100
2021	95.27	100
Rata-Rata Nilai Kinerja	87.25	100

Sumber : Data Kinerja Pegawai Tahunan Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia

Berdasarkan data pada tabel 1, dapat dilihat bahwa pada 2021 terjadi lonjakan persentase nilai kinerja dari Sekretariat Ombudsman Republik Indonesia dari 84% ke 95%, namun rata-rata dari nilai kinerja Ombudsman Republik Indonesia selama 3 tahun terakhir ialah 87,25% yang mana angka tersebut masih dibawah 90%, menurut PP Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara pada pasal 41 ayat 5 bahwa tingkat penilaian kinerja dalam rentang 70 – 90 masuk dalam kategori cukup. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa perlu adanya penerapan fungsi manajemen sumber daya manusia yaitu fungsi pengawasan agar peningkatan penilaian kinerja tetap progresif naik. Fungsi manajemen sumber daya manusia menjadi lebih efektif dengan penerapan *E-Government*, dimana *E-Government* merupakan adaptasi dari penggunaan teknologi yang digunakan oleh pemerintah dalam menjalankan fungsinya sebagai

pelayan bagi masyarakat dengan berdasarkan pada prinsip efektif dan efisien (Marzuki, 2022), hal tersebut telah diterapkan oleh pemerintah Indonesia dengan adanya reformasi birokrasi yang menerapkan *E-Government*, oleh karena itu seluruh pegawai yang berada di dalam tubuh pemerintahan harus memahami terkait adaptasi teknologi dalam menjalankan tugasnya. Implementasi dari *E-Government* dalam badan pemerintahan di Indonesia ialah dengan melakukan penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara menggunakan E-Kinerja. E-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis web untuk menganalisis terkait pengukuran kinerja Aparatur Sipil Negara yang berkaitan dengan pemberian Insentif Kerja serta penyesuaian Kompetensi Jabatan (Nurhayati, 2019). E-Kinerja dibuat oleh Badan Kepegawaian Negara sebagai instrumen penilaian kinerja untuk Aparatur Sipil Negara. E-Kinerja merupakan implementasi dari fungsi manajemen yaitu pengawasan yang digabungkan dengan kemajuan teknologi informasi, hal tersebut bertujuan agar menciptakan efisiensi dalam penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara. Dengan E-Kinerja membuat fungsi pengawasan menjadi lebih efektif karena data dengan cepat diakses dengan output yang akurat sesuai dengan kondisi dari kinerja para Aparatur Sipil Negara. Hal tersebut dapat berkaitan dengan efektivitas pemberian tunjangan kinerja dan prestasi untuk Aparatur Sipil Negara yang memiliki kinerja yang dinilai baik. Pemberlakuan E-Kinerja dapat menjawab dari persoalan terkait kualitas Pelayanan Publik yang dinilai rendah.

Penerapan E-Kinerja dibuat karena adanya ketidaksesuaian pegawai dalam melakukan pekerjaan yang tidak sesuai dengan tugas pokok yang telah dimiliki oleh masing-masing pegawai serta adanya ketidaksesuaian dalam penempatan jabatan dengan kompetensi yang dimiliki. Sebelum penilaian menggunakan E-Kinerja, pengukuran sistem kinerja oleh Aparatur Sipil Negara menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS (DP3) kemudian penilaian kinerja menggunakan DP3 dianggap tidak relevan karena pada penilaian tersebut hanya bersifat formalitas, subjektif dan bias, yang menjadikan penilaian tersebut tidak dapat mengukur kinerja dari Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan kelemahan tersebut, maka penilaian tersebut diganti dengan basis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Input dari SKP diperoleh dari pengolahan data yang dimasukkan ke dalam E-Kinerja (Zaluchu, 2021). Berdasarkan hal tersebut terdapat keterkaitan antara

penerapan E-Kinerja dengan Kinerja Pegawai. Peneliti melakukan wawancara terkait penerapan E-Kinerja di Ombudsman Republik Indonesia dengan Bapak Rahmat selaku staff pada bagian Biro Sumber Daya Manusia, terdapat permasalahan pada kinerja pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia dari sumber daya manusia yang masih termasuk kategori cukup serta terjadi penumpukan tugas dikarenakan laporan yang masuk melampaui kemampuan sumber daya manusia yang terdapat di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia, mengingat jumlah Ombudsman di Indonesia masih sedikit yaitu hanya sejumlah provinsi yang ada di Indonesia yang tak sebanding dengan jumlah laporan yang masuk dari para pelapor kepada Ombudsman Republik Indonesia yang dapat menyebabkan uraian tugas yang belum jelas pada setiap pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia yang ada keterkaitan pada penerapan E-Kinerja di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia oleh pegawai terkadang diisi dengan laporan kegiatan harian yang masih bersifat umum, tidak spesifik terkait durasi pekerjaan dan judul pekerjaan yang dilakukan. Dengan demikian peneliti melakukan pra survei terkait penerapan E-Kinerja di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia dengan jumlah responden 10 pegawai dengan beberapa indikator sebagai ukuran dengan hasil sebagai berikut:

Tabel 2. Hasil Pra Survei Penerapan E-Kinerja

No	Uraian	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	E-Kinerja memudahkan saya dalam pencatatan SKP tahunan dan bulanan melalui perangkat elektronik.	9	1
2	E-Kinerja dapat mensinkronisasikan data terkait presensi, beban kerja, dan tupoksi kerja saya.	6	4
Total		75%	25%

Sumber : Hasil analisis data (2022)

Berdasarkan data pada tabel 2 terkait hasil pra survei dalam penerapan E-Kinerja, dapat dilihat bahwa penerapan E-Kinerja pada pegawai Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia pada pernyataan mensinkronisasikan

data terkait presensi, beban kerja, dan tupoksi kerja mendapat banyak jawaban “tidak” yaitu sebanyak 4 dari 10 responden. hal tersebut menggambarkan bahwa fungsi dari E-Kinerja terkait sinkronisasi data terkait presensi, beban kerja, dan tupoksi kerja masih belum diterapkan dengan baik oleh pegawai, hal tersebut dikhawatirkan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kinerja dapat dinilai dengan melihat beberapa faktor, salah satu faktornya ialah *Self-Efficacy* atau efikasi diri. *Self-Efficacy* merupakan keyakinan akan kemampuan yang dimiliki seseorang terhadap penyelesaian atas pekerjaannya (Erawati & Wahyono, 2019). *Self-Efficacy* dibentuk berdasarkan pengetahuan tentang diri serta ilmu yang dimiliki oleh seseorang dalam menjalankan aktivitas kehidupan sehari-hari. Sebuah organisasi dengan tingkat *Self-Efficacy* yang dimiliki anggotanya tinggi maka dapat meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi tersebut (Hadi, 2020). Mengingat berdasarkan data survey terkait kualitas pelayanan publik yang masih rendah maka *Self-Efficacy* sangat diperlukan untuk peningkatan kualitas dari pelayanan publik. Melalui *Self-Efficacy* pelayanan publik dapat diberikan secara maksimal kepada masyarakat. *Self-Efficacy* dapat menimbulkan rasa semangat untuk mengerjakan pekerjaan karena pegawai meyakinkan dirinya bahwa mereka dapat menyelesaikan pekerjaan tersebut secara maksimal. Secara tidak langsung keyakinan dalam diri masing-masing pegawai akan kemampuan yang dimiliki dalam penyelesaian tugas dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai. *Self-Efficacy* dapat berkembang secara bertahap seiring peningkatan pengalaman serta kemampuan pegawai dalam suatu pekerjaan (Arifin et al., 2021). Peneliti melakukan pra survei terkait penerapan *Self-Efficacy* di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia dengan jumlah responden 10 pegawai dengan beberapa indikator sebagai ukuran dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 3. Pra Survei *Self Efficacy*

No	Uraian	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Pengalaman hidup saya di masa lalu memengaruhi cara berpikir saya pada saat ini.	9	1
2	Saat melihat pegawai lain menggapai kesuksesan, saya	5	5

Bimo Hadisaputro, 2022

PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN SELF-EFFICACY TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN INTEGRITAS SEBAGAI VARIABEL MODERASI (Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia)

UPN Veteran Jakarta, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, S1 Manajemen
www.upnvj.ac.id-www.library.upnvj.ac.id-www.repository.upnvj.ac.id

menjadi terpacu untuk bisa melakukan hal yang sama.		
Total	70%	30%

Sumber : Hasil analisis data (2022)

Berdasarkan data pada tabel 3 terkait hasil pra survei terkait *Self-Efficacy*, dapat dilihat bahwa pada indikator pengalaman orang lain dengan jumlah jawaban “ya” dan “tidak” sama yaitu 5, hal tersebut menggambarkan bahwa pengalaman orang lain tidak berpengaruh besar terhadap *Self-Efficacy* pada pegawai, hal tersebut dikhawatirkan akan berpengaruh pada kinerja pegawai.

Integritas merupakan hal penting dalam pemberdayaan pegawai Aparatur Sipil Negara, berdasarkan peraturan Kementerian PAN-RB No 60 tahun 2020 mengenai Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara, pada pasal 1 ayat 4 berisikan bahwa Pembangunan Integritas Pegawai Aparatur Sipil Negara merupakan upaya dalam mewujudkan, memperkuat, dan mempertahankan nilai dasar dan daya nalar serta keberanian moral Aparatur Sipil Negara. Berdasarkan peraturan tersebut bahwa Integritas merupakan bagian penting. Penerapan penilaian kinerja menggunakan E-Kinerja berbasis teknologi yang bertujuan untuk menjaga tingkat kinerja dengan data yang sebenarnya, dalam hal ini penerapan E-Kinerja juga dimaksudkan untuk tetap menjaga integritas dalam mengerjakan pekerjaan yang dilakukan oleh Aparatur Sipil Negara, sistem yang terdapat pada E-Kinerja mendorong untuk Aparatur Sipil Negara untuk menyampaikan pertanggungjawaban atas apa yang telah dikerjakan secara jujur dan terbuka. Integritas sangat diperlukan dalam sebuah organisasi untuk menjaga sikap para anggota untuk tidak melakukan hal yang melanggar peraturan yang telah disepakati bersama. Integritas merupakan perwujudan dari sikap yang mempengaruhi karakter dalam sebuah organisasi untuk menguji setiap keputusan yang diambil atas situasi tertentu (Retnowati Eli & Ella, 2019). Integritas merupakan karakter yang melandasi kepercayaan publik atas pekerjaan yang dilakukan oleh lembaga tertentu (Sihombing & Triyanto, 2019).

Integritas dapat menggambarkan suatu kesatuan utuh yang mencerminkan kewibawaan dan kejujuran (Tasi & Syamsir, 2020). Salah satu faktor yang menentukan kinerja pegawai ialah tingkat integritas spiritual dan fisik yang baik,

karena hal tersebut akan berpengaruh terhadap capaian kinerja oleh pegawai dalam sebuah organisasi (Yogi & Frinaldi, 2020). Integritas spiritual dan fisik juga memiliki pengaruh terhadap *Self-Efficacy* karena integritas memiliki pengaruh pada fokus diri terhadap kemampuan yang dimiliki untuk menjalankan pekerjaannya. Pengaruh Integritas dapat mendorong pengembangan *Self-Efficacy* karena keyakinan diri terhadap kemampuan merupakan salah satu indikator dari Integritas.

Peneliti melakukan pra survei terkait Integritas di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia dengan jumlah responden 10 pegawai dengan beberapa indikator sebagai ukuran dengan hasil sebagai berikut :

Tabel 4. Pra Survei Integritas

No	Uraian	Jawaban	
		Ya	Tidak
1	Kejujuran mendasari pelaksanaan tugas yang saya lakukan.	10	0
2	Saya merasa masalah yang terjadi didalam organisasi, menjadi masalah bagi diri saya juga.	5	5
Total		75%	25%

Sumber : Hasil analisis data (2022)

Berdasarkan data pada tabel 3 terkait hasil pra survei terkait integritas dapat dilihat pada pernyataan kedua mendapatkan hasil jawaban “ya” dan “tidak” dengan jumlah yang sama yaitu 5. Berdasarkan data tersebut dapat dilihat bahwa keterikatan emosional pada diri pegawai terhadap organisasi masih rendah, hal tersebut dapat dikhawatirkan mempengaruhi kinerja pegawai.

E-Kinerja yang diterapkan secara maksimal dapat memberikan pengaruh positif, misal dalam hal ini terkait transparansi data kinerja memiliki pengaruh pada kinerja pegawai, selaras dengan penelitian yang dilakukan Zaluchu (2021) memberikan hasil bahwa E-Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dalam peningkatan kinerja diperlukan keyakinan yang kuat akan kemampuan diri, hal ini didukung melalui penelitian yang dilakukan (Ary & Sriathi, 2019) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan E-Kinerja dan *Self-Efficacy*

yang maksimal dapat didukung oleh integritas pegawai, selaras dengan penelitian yang telah dilakukan Wetik et al., (2018) yang menyimpulkan bahwa Integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Hasil yang berbeda menurut penelitian yang dilakukan Waliulu et al., (2021) yang menyimpulkan bahwa E-Kinerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian yang dilakukan Saleh (2018) menyatakan bahwa *Self-Efficacy* tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Kemudian terdapat hasil bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, penelitian tersebut dilakukan Devi et al., (2022) yang memberikan hasil bahwa Integritas tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan *Research Gap* yang telah dijabarkan diatas serta hasil data pra survei dan wawancara yang dilakukan peneliti pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia, maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian lebih dalam terkait variabel yang diambil yaitu Penerapan E-Kinerja, *Self-Efficacy*, Integritas, dan Kinerja Pegawai. Dari pernyataan diatas maka peneliti akan mengambil topik penelitian dengan judul **“Analisis Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai dengan Integritas sebagai Variabel Moderasi (Studi Kasus pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia).”**

1.2 Perumusan Masalah

Berdasarkan penjelasan latar belakang diatas, maka rumusan permasalahan dalam penelitian ini dijabarkan sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia?
2. Apakah terdapat pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia?
3. Apakah terdapat pengaruh antara Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas?

4. Apakah terdapat pengaruh antara *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas?
5. Apakah terdapat pengaruh antara Integritas terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia?

1.3 Tujuan Penelitian

Berdasarkan penjabaran rumusan masalah diatas, maka terdapat tujuan dari penelitian sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.
2. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.
3. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.
4. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh *Self-Efficacy* terhadap Kinerja Pegawai yang dimoderasi Integritas pada Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.
5. Untuk mengetahui dan membuktikan pengaruh Integritas terhadap Kinerja Pegawai di Sekretariat Jenderal Ombudsman Republik Indonesia.

1.4 Manfaat Hasil Penelitian

Berdasarkan penjabaran tujuan penelitian diatas, manfaat yang diharapkan dari penelitian ini yaitu :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian diharapkan dapat digunakan sebagai pengembangan ilmu pengetahuan manajemen dengan konsentrasi sumber daya manusia dan sebagai referensi untuk penelitian lanjutan.

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Instansi

Diharapkan data dijadikan acuan bagi instansi untuk menggali dan mengelola E-Kinerja, *Self-Efficacy*, dan Integritas sebagai variabel dalam melihat Kinerja pegawai. Selain itu dapat membantu instansi mempertahankan sumber daya manusia yang telah direncanakan guna memajukan instansi.

b. Bagi Akademisi

Diharapkan dapat mengkaji dan menerapkan wawasan serta ilmu mengenai sumber daya manusia yang telah dipelajari selama perkuliahan di Program Studi S1 Manajemen. Serta dijadikan bahan perluasan untuk memperluas pengetahuan terkait pengaruh antara E-Kinerja, *Self Efficacy* dan Integritas terhadap Kinerja pegawai dan dapat diterapkan pada manajemen sumber daya manusia di waktu mendatang.

c. Bagi Perguruan Tinggi

Diharapkan dapat menjadi salah satu indikator dalam meningkatkan kualitas pada perguruan tinggi Universitas Pembangunan Nasional “Veteran” Jakarta.