

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Penelitian

Organisasi pada dasarnya adalah tempat atau wadah orang-orang berkumpul, bekerjasama secara rasional dan sistematis, terencana, terorganisasi, terpimpin dan terkendali, dalam memanfaatkan sumber daya (uang, material, mesin, metode, lingkungan), sarana-prasarana, data, dan lain sebagainya yang digunakan secara efisien dan efektif untuk mencapai tujuan organisasi.

Organisasi yang ingin maju dan berkembang dituntut memiliki sumber daya manusia yang berkualitas. Sumber daya manusia yang berkualitas adalah manusia yang kinerjanya dapat mencapai sasaran kerja atau target kerja yang telah dirancang dalam organisasi. Bisa dikatakan bahwa manusia memiliki peran penting dalam organisasi, yakni sebagai pelaksana dan penggerak organisasi. Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia harus sesuai dengan kebutuhan organisasi supaya efektif dan efisien menunjang tercapainya tujuan (Hasibuan, 2011:27). Akan tetapi, kadangkala sumber daya manusia juga menjadi kendala bagi setiap organisasi karena tidak semua manusia dapat menjalankan tugasnya dengan baik. Hal seperti ini tentunya akan memberikan dampak negatif pada kinerja sebuah organisasi dalam mencapai tujuannya.

Kinerja pegawai merupakan salah satu modal bagi organisasi untuk mencapai tujuannya sehingga kinerja pegawai adalah hal yang patut diperhatikan oleh pemimpin organisasi. Kinerja pada umumnya diartikan sebagai kesuksesan

seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya untuk mencapai target kerja. Kinerja pegawai secara individual, turut menentukan kinerja organisasi. Suyatno (2011:161) mengatakan bahwa kinerja merupakan prestasi nyata ditampilkan seseorang setelah yang bersangkutan menjalankan tugas dan perannya dalam organisasi. Kemudian Robbins (2008:25) mendefinisikan kinerja yaitu suatu hasil yang dicapai oleh pegawai dalam pekerjaannya menurut kriteria tertentu yang berlaku untuk suatu pekerjaan. Kinerja pegawai merupakan prestasi kerja, yakni perbandingan antara hasil kerja yang dapat dilihat secara nyata dengan standar kerja yang telah ditetapkan organisasi.

Kasmir (2016: 189) mengemukakan beberapa faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain Kompetensi/Keahlian, Pengetahuan, Teknologi Informasi, Kepribadian, Motivasi Kerja, Kepemimpinan, Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja, Lingkungan Kerja, Loyalitas, Komitmen dan Disiplin Kerja. Kinerja pegawai yang bekerja dalam setiap organisasi menurut Edison (2017: 202) dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan pengakuan, kompetensi, komunikasi, sistem kerja/prosedur, budaya organisasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, serta kepemimpinan. Mangkuprawira dalam Samsuddin (2018: 81) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: pengetahuan, kepatuhan kerja, kemampuan, sikap kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Dalam penelitian ini, peneliti hanya

memfokuskan pada beberapa faktor yakni lingkungan kerja, kompetensi, teknologi informasi dan motivasi.

Basuki dan Susilowati (2005: 40) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang berada di lingkungan yang dapat mempengaruhi baik secara langsung maupun tidak langsung seseorang atau sekelompok orang di dalam melaksanakan aktivitasnya. Kemudian Sedarmayati (2009: 21) lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Di sisi lain, Nitisemito (1992: 159) memaparkan salah satu bagian dalam aspek lingkungan kerja ialah hubungan dengan rekan kerja. Menurutnya, hubungan dengan rekan kerja yaitu hubungan dengan rekan kerja harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan sekerja. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi karyawan tetap tinggal dalam satu organisasi adalah adanya hubungan yang harmonis diantara rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan.

Kompetensi dalam pandangan Rivai (2004: 6), dilihat dari kesiapan dan kemampuan seseorang dalam menangani sebuah permasalahannya, seorang yang siap, mau dan mampu memberi sumbangan usaha pencapaian tujuan organisasi. Dessler (2006:70) mengemukakan kompetensi sebagai karakteristik dari seseorang yang dapat diperlihatkan, yang meliputi pengetahuan, ketrampilan, dan perilaku, yang dapat menghasilkan kinerja dan prestasi

Menurut Sutarman (2009: 87), teknologi informasi adalah segala hal yang berkaitan dengan proses, penggunaan sebagai alat bantu, manipulasi, dan pengelolaan informasi dengan memanfaatkan komputer elektrik dan perangkat lunak komputer untuk mengubah, menyimpan, melindungi, memproses, mentransmisi dan memperoleh informasi secara aman, serta didukung oleh kualitas sumber daya manusia yang memadai. Sedangkan berkaitan dengan motivasi kerja, Steers & Porter (dalam Miftahun & Sugiyanto, 2010:75) menyatakan bahwa motivasi kerja adalah suatu usaha yang dapat menimbulkan suatu perilaku, mengarahkan perilaku, dan memelihara atau mempertahankan perilaku yang sesuai dengan lingkungan kerja dalam organisasi.

Sebagaimana di daerah-daerah lain, Pemerintah Kabupaten Flores Timur dalam hal ini Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah – kemudian disingkat BPPPPB – Kabupaten Flores Timur memiliki tanggung jawab meningkatkan kinerja instansi dalam rangka mewujudkan tujuan pemerintahan yang baik (*good goverment*). Laporan Kinerja Pemerintah merupakan gambaran terselenggaranya *Good Governance* yang mencerminkan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan daerah yang berlangsung secara berdaya duna, berhasil guna, bersih dan bertanggungjawab serta bebas dari KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme). Kepemerintahan yang akuntabel merupakan sebuah keharusan yang perlu dilaksanakan dalam usaha mewujudkan visi misi pembangunan daerah dan aspirasi serta cita-cita masyarakat dalam mencapai masa depan yang lebih baik.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah (BPPPPD) memiliki peran yang sangat penting dalam perencanaan pembangunan daerah, karena lembaga inilah yang bertanggungjawab dalam hal pelaksanaan pembangunan daerah sesuai dengan kewenangan yang dimilikinya. BPPPPD adalah badan langsung yang berada di bawah dan bertanggungjawab kepada daerah. Selain itu, BPPPPD merupakan Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dan merupakan organisasi perangkat daerah, dan keberadaannya sebagai unsur penunjang pemerintah di bidang perencanaan pembangunan daerah. Badan perencanaan pembangunan daerah ini mempunyai fungsi membantu kepala daerah dalam menentukan kebijaksanaan dibidang perencanaan pembangunan daerah serta penilaian atas pelaksanaannya.

Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur pada hakekatnya menyelenggarakan dua urusan wajib yakni urusan perencanaan pembangunan dan Penelitian dan Pengembangan. Dalam proses perencanaan pembangunan, pemerintah Kabupaten Flores Timur mengacu pada dokumen perencanaan yaitu Rencana Pembangunan Jangka Panjang (RPJP Kabupaten Flores Timur 2005-2025, Rencana Pembangunan Jangka Menengah (RPJMD) 2017-2022) dan Rencana Tata Ruang Wilayah (RTRW) Kabupaten Flores Timur. Di dalam dua urusan wajib tersebut, masih terdapat beberapa permasalahan yang diakibatkan oleh kinerja pegawai yang rendah.

Beberapa fenomena yang di temukan pada setiap tugas dan fungsi pada Bidang di BPPPPD Kabupaten Flores Timur menunjukkan bahwa kinerja pegawai

belum sesuai target. Kinerja pegawai yang bekerja dalam setiap organisasi dalam pandangan Edison (2017: 202) dipengaruhi oleh kompensasi, motivasi dan pengakuan, kompetensi, komunikasi, sistem kerja/prosedur, budaya organisasi, lingkungan kerja, pendidikan dan pelatihan, serta kepemimpinan. Kasmir (2016: 189) mengemukakan bahwa ada 13 (tiga belas) faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu: kompetensi/keahlian, pengawasan, rancangan kerja, kepribadian, motivasi kerja, kepemimpinan, gaya kepemimpinan, budaya organisasi kepuasan kerja, lingkungan kerja, loyalitas, komitmen dan disiplin kerja. Mangkuprawira dalam Samsuddin (2018: 81) berpendapat bahwa, faktor yang mempengaruhi kinerja terdiri dari: pengetahuan, kepatuhan kerja, kemampuan, sikap kerja, motivasi kerja, komitmen organisasi, kepemimpinan, komunikasi, lingkungan kerja, kompensasi, dan budaya organisasi. Berdasarkan teori dari 3 ahli di atas maka dalam penelitian ini, peneliti menitikberatkan pada 4 faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu lingkungan kerja, kompetensi, teknologi informasi dan motivasi. Empat faktor ini hemat peneliti merupakan faktor-faktor yang paling sering dirasakan oleh pegawai BPPPPD Kabupaten Flores Timur

Salah satu aspek yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah lingkungan kerja yang nyaman bagi pegawai BPPPPD Kabupaten Flores Timur. Semakin baik lingkungan kerja yang ada, maka kinerja pegawai dapat lebih meningkat. Indikator adanya lingkungan kerja yang baik dapat dilihat dari sarana dan prasarana yang memadai dalam mendukung setiap pekerjaan yang ada. Berikut ini adalah data sarana dan prasarana yang dimiliki BPPPPD Kabupaten Flores Timur.

Tabel 1.1 Sarana dan Prasarana BPPPPD Kabupaten Flores Timur Tahun 2019

No	Nama Aset/ Inventaris	Jumlah	Kondisi		
			Baik	Rusak Ringan	Rusak Berat
1	Bangunan	3	3		
2	Kendaraan	18	18		
3	Meja dan Kursi	106	95	5	6
4	AC	16	16		
5	Internet	2	1		1
6	Komputer	18	11		7
7	Laptop	26	21		5
8	Printer	18	6		12
9	Infocus	4	3	1	
10	UPS	10	10		
	Total	221	184	6	31

Sumber: Inventaris BPPPPD Kabupaten Flores Timur, 2019

Dari tabel 1.2 diketahui bahwa aset/inventaris kantor yang ada di BPPPPD Kabupaten Flores Timur masih belum maksimal dikarenakan ada beberapa sarana penunjang seperti komputer, laptop dan printer yang masih kurang dan tidak memadai dalam mendukung pekerjaan para pegawai. Akibatnya pelaporan data terkait dengan kegiatan dan program yang direncanakan dan program yang telah terjadwal mengalami keterlambatan. Masalah kekurangan sarana juga karena ketiadaan printer yang tidak ada pada setiap ruang kerja. Banyak pegawai harus mencari printer di luar kantor terkait dengan semua dokumen yang harus dilaporkan dalam setiap urusan masing-masing bidang. Akibatnya penyebaran dokumen hasil penelitian dan pengembangan mengalami keterlambatan, tidak tepat waktu berdasarkan basis data yang *up-to-date* dan akurat. Seringkali terjadi bahwa dokumen-dokumen yang ada setelah dilakukan pengkajian dan pertanggungjawaban program dan kegiatan pada setiap akhir tahun, terdapat adanya ketidaksesuaian antara dokumen perencanaan dan pembangunan, serta

ketidaksesuaian dokumen perencanaan pembangunan daerah tingkat kabupaten dengan dokumen perencanaan tingkat provinsi dan nasional. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa lingkungan kerja BPPPPD Kabupaten Flores Timur masih kurang begitu nyaman karena keterbatasan fasilitas yang ada sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai menjadi tidak maksimal.

Aspek lain yang mempengaruhi kinerja pegawai ialah kompetensi pegawai di BPPPPD Kabupaten Flores Timur. Indikator kompetensi dapat dilihat dari tingkat pengetahuan yang meliputi pendidikan formal dan pengalaman kerja, kedisiplinan dalam melaksanakan tugas dan keterampilan pegawai. Adapun pendidikan formal pegawai di BPPPPD Kabupaten Flores Timur dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 1.2 Pendidikan Formal Pegawai BPPPPD Kabupaten Flores Timur Berdasarkan Pendidikan dan Eselonering Tahun 2019

No	Pegawai	Jenjang Pendidikan				Jumlah Pegawai
		SMA	D3	S1	S2	
1	Eselon II	-	-	-	1	1
2	Eselon III	-	-	2	1	3
3	Eselon IV	-	-	11	4	15
4	Non Eselon	7	2	3	-	12
4	Kontrak	-	6	12	-	18
	Jumlah	7	8	28	6	49

Sumber: LKIP Tahun 2019

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa dari keseluruhan jumlah pegawai tersebut, juga dapat diketahui bahwa BPPPPD Kabupaten Flores Timur masih kurang dalam hal pegawai yang sudah berstatus sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN). Padahal jika dilihat dalam UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, para ASN hendaknya melandaskan profesinya pada prinsip kompetensi yang diperlukan sesuai dengan bidang tugas dan sesuai kualifikasi

akademik yang diperlukan. Lebih lanjut berdasarkan wawancara dengan BP SDM, diketahui bahwa sebagian besar pegawai yang ada belum berpengalaman dalam mengurus kegiatan dan program yang berhubungan langsung dengan masyarakat. Akibatnya, banyak kegiatan dan program yang dijalankan memakan waktu yang lebih lama dari penentuan waktu kegiatan yang seharusnya terlaksana.

Kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor teknologi informasi yang digunakan. Salah satu indikator teknologi informasi ialah perangkat lunak (*software*) yang digunakan di BPPPPD Kabupaten Flores Timur. Perangkat lunak yang dipakai di BPPPPD Kabupaten Flores Timur ialah SIMDA dan SIPD. SIMDA digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan di BPPPPD, sedangkan SIPD digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan program dan kegiatan di BPPPPD. Namun dalam Laporan Pemaparan dan telaah permasalahan pelayanan digunakan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan keuangan di BPPPPD Kabupaten Flores Timur tahun 2019, diketahui bahwa SIMDA dan SIPD yang baru berjalan sejak tahun 2019 masih belum dipahami secara mendalam oleh pegawai. Selain itu aplikasi SIPD hanya digunakan pada perencanaan laporan umum kinerja yang ada dan bukan berdasarkan rincian pada setiap program dan kegiatan yang dilakukan. Akibatnya para pegawai harus mengelompokkan lagi berbagai jenis kegiatan dan program yang ada sesuai dengan menu yang tertera di dalam aplikasi.

Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pengelolaan dan pemanfaatan data, teknologi informasi dan komunikasi, penelitian dan pengembangan serta

pengendalian perencanaan pembangunan di BPPPPD Kabupaten Flores Timur masih belum optimal.

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja BPPPPD Kabupaten Flores Timur adalah motivasi pegawai di BPPPPD Kabupaten Flores Timur. Salah satu hal yang indikator motivasi dalam diri karyawan adalah adanya supervisi yang dilakukan atasan kepada para pegawai. Dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan (LKIP) tahun 2019, dipaparkan bahwa salah satu faktor penghambat dalam pelaksanaan program dan kegiatan di BPPPPD Kabupaten Flores Timur adalah proses perencanaan, pengendalian dan evaluasi terhadap dokumen yang dihasilkan masih belum optimal karena kurangnya kerjasama, sinkronisasi dan koordinasi perencanaan antara pimpinan dan pegawai di BPPPPD Kabupaten Flores Timur. Koordinasi lintas sektor dan pemberian motivasi pegawai terkait dengan sinkronisasi perencanaan pembangunan masih lemah dan masih adanya respon negatif dari pengambil kebijakan dan SKPD. Akibatnya respon pegawai terhadap pimpinan dinilai masih belum optimal.

Penelitian tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai telah dilakukan oleh para peneliti sebelumnya dengan hasil yang berbeda-beda. Penelitian oleh Saleha Hamid Wongso (2021) yang berjudul “Pengaruh Budaya Organisasi, Kualitas Sumber Daya Manusia Dan Motivasi Terhadap Kinerja Guru Pada SMA Negeri 1 Kupang Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening” menyimpulkan bahwa Kualitas Sumber Daya Manusia dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja guru Guru Pada SMA Negeri 1 Kupang. Sedangkan penelitian M. Syaifia (2017) yang berjudul “Pengaruh Kompetensi dan

Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Tata Usaha di SMAN 3 Dusun Selatan Barito Selatan menyimpulkan bahwa Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja Pegawai Tata Usaha di SMAN 3 Dusun Selatan Barito Selatan, namun Motivasi berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja Pegawai Tata Usaha di SMAN 3 Dusun Selatan Barito Selatan.

Ernawati (2016) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Hubungan Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Moderating”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa hubungan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Karanganyar. Sedangkan Suhadi (1998) dengan penelitian berjudul “Hubungan antara Pendidikan, Training dan Motivasi Kerja dengan Kinerja Instruktur Balai Latihan Kerja di Jawa Tengah menemukan bahwa Motivasi kerja dengan salah satu aspeknya Hubungan Kerja antar karyawan tidak memiliki hubungan yang signifikan dengan kinerja instruktur.

Urbanus Willyams (2010) melakukan penelitian dengan judul “Pengaruh Kondisi Kerja, Hubungan Kerja dan Kepuasan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. (Studi Kasus pada Karyawan Bagian Keperawatan Rumah Sakit Atma Jaya). Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kondisi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian Rohspto P. Mardjuki (2001) dengan judul “Pengaruh Sosialisasi Kebijakan Pengelolaan Irigasi Partisipatif, Kondisi Kerja Organisasi dan Kerjasama Masyarakat Terhadap Kinerja Perkumpulan Petani Pemakai Air” menunjukkan bahwa kondisi organisasi dalam

aspek pembinaan irigasi, intensitas konflik dan besarnya iuran berpengaruh negatif terhadap kinerja perkumpulan petani pemakai air.

Berdasarkan fenomena dan riset gap di atas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Faktor Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur dengan Motivasi sebagai Variabel Intervening”**.

1.2 Pertanyaan Penelitian

Berdasarkan latar belakang penelitian dan masalah penelitian di atas, maka pertanyaan penelitian ini sebagai berikut :

1. Bagaimana persepsi responden tentang Lingkungan Kerja, Kompetensi, Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
2. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
3. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
4. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan

Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?

5. Apakah Lingkungan Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
6. Apakah Kompetensi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
7. Apakah Teknologi Informasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
8. Apakah Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
9. Apakah Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
10. Apakah Motivasi memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?
11. Apakah Motivasi memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini antara lain:

1. Untuk mengetahui persepsi respondeng tentang Lingkungan Kerja, Kompetensi, Teknologi Informasi, Motivasi dan Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
2. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
3. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
4. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi terhadap Motivasi Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
5. Untuk mengetahui pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
6. Untuk mengetahui pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
7. Untuk mengetahui pengaruh Teknologi Informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur

8. Untuk mengetahui pengaruh Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
9. Untuk mengetahui Motivasi memediasi pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
10. Untuk mengetahui Motivasi memediasi pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur
11. Untuk mengetahui Motivasi memediasi pengaruh teknologi informasi terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian sebagai berikut :

1. Manfaat teoritis
Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan kajian pengambilan keputusan dalam melihat Motivasi sebagai bahan acuan bagaimana kinerja pegawai yang baik.
2. Manfaat praktis
 - a. Bagi mahasiswa, penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan referensi penelitian sejenis.
 - b. Bagi instansi pemerintahan, penelitian ini dapat digunakan sebagai pedoman Motivasi pada tahun berikutnya.

- c. Bagi Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Flores Timur, sebagai bahan koreksi dan perbaikan dalam Motivasi oleh manajemen baik pada tingkat instansi
- d. Bagi pemerintah, penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan pertimbangan dalam pengambilan kebijakan dalam bidang sumber daya manusia.