

**PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA TERHADAP
MOTIVASI KERJA YANG DAMPAKNYA PADA KINERJA
PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEMERINTAH
KABUPATEN BULUNGAN**

**Oleh :
MEISITA DWINANDA
201941003**

SKRIPSI

**Untuk Memenuhi Salah Satu Syarat Ujian Guna Memperoleh
Gelara Sarjana (S1)**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS KALTARA
TANJUNG SELOR
2023**

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja
Yang Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil
Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan

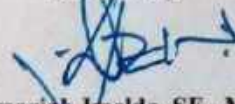
Nama Mahasiswa : Meisita Dwinanda

NPM : 201941003

Fakultas : Ekonomi

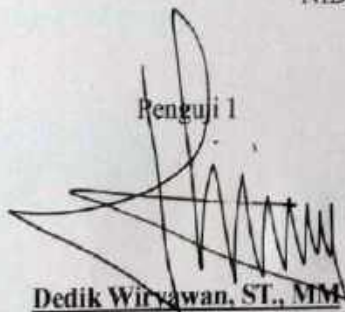
Program Studi : Manajemen

Tim Penguji Skripsi :
Pembimbing



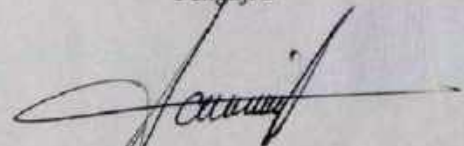
Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak
NIDN. 11.050573.02

Penguji 1



Dedik Wirawan, ST., MM
NIDN. 11.191179.01

Penguji 2



Yuliansyah, S.Kom, MM
NIDN. 11.230391.02

Mengetahui

Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak
NIDN. 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wirawan, ST., MM
NIDN. 11.191179.01

BERITA ACARA UJIAN SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan bahwa :
Skripsi yang berjudul :

PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN

Disusun oleh Meisita Dwinanda. NPM : 201941003 telah disetujui dan
dipertahankan di depan dewan penguji pada tanggal 26 Juli 2023

TIM PENGUJI

Pembimbing : Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak
NIDN. 11.050573.02

Penguji 1 : Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN. 11.191179.01

Penguji 2 : Yuliansyah, S.Kom, MM
NIDN. 11.230391.02

Dekan Fakultas Ekonomi



Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak
NIDN. 11.050573.02

Ketua Jurusan Manajemen



Dedik Wiryawan, ST., MM
NIDN. 11.191179.01

PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI

Yang bertanda tangan di bawah ini saya :

Nama : Meisita Dwinanda

NPM : 201941003

Program Studi : Ekonomi

Dengan ini saya mengatakan bahwa skripsi saya yang berjudul "PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA TERHADAP MOTIVASI KERJA YANG DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEMERINTAH KABUPATEN BULUNGAN" adalah skripsi otentik karya saya sendiri yang belum pernah diajukan oleh peneliti lain, baik untuk memperoleh gelar kesarjanaan maupun dimuat dalam artikel, jurnal ataupun surat kabar.

Seluruh kutipan, pendapat, opini dan tulisan yang ada dalam skripsi ini selain pendapat saya sendiri, mencantumkan sumbernya secara lengkap yang bertanggungjawab. Apabila kelak kemudian hari, terbukti bahwa pernyataan saya ini tidak benar maka saya bersedia menerima sanksi akademik apapun, sesuai dengan peraturan dan ketentuan yang berlaku.

Tanjung Selor, 01 Agustus 2023

Yang menyatakan,



MEISITA DWINANDA
NPM. 201941003

DAFTAR RIWAYAT HIDUP

Meisita Dwinanda, lahir pada tanggal 14 Mei 2001, di Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Yang merupakan anak kedua (Terakhir) dari Bapak Abdurahman dan Ibu Rahmawati. Penulis memiliki 1 (Satu) saudari perempuan. Penulis memulai pendidikan formal di SDN 002 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2013. Kemudian melanjutkan ke jenjang Pendidikan SMPN 1 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2016. Dan pada tahun yang sama melanjutkan pendidikan di SMKN 1 Tanjung Selor dan lulus pada tahun 2019

Selanjutnya, penulis melanjutkan pendidikan ke Perguruan Tinggi di Universitas Kaltara pada Fakultas Ekonomi dengan Program Studi Manajemen. Penulis juga menjalankan Program Kuliah Kerja Nyata (KKN) di Desa Wonomulyo Kecamatan Tanjung Palas Timur dengan menjalankan Pelaksanaan Kuliah Kerja Nyata (KKN) secara mandiri.

Tanjung Selor, 01 Agustus 2023

Meisita Dwinanda

HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Orang lain tidak akan bisa paham *struggle* dan masa sulitnya kita, yang mereka hanya ingin tahu hanya bagian *success stories*. Berjuanglah untuk diri sendiri walaupun tidak ada yang tepuk tangan. Kelak diri kita di masa depan akan sangat bangga dengan apa yang kita perjuangkan hari ini, tetap berjuang dan tetap semangat.

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA :

Ayah dan ibu tersayang, karena mereka saya dapat hadir ke dunia yang penuh perjuangan ini.

Kakak dan keluarga tercinta, karena mereka juga saya selalu mendapat bantuan baik secara material dan moral dalam kehidupan sehari-hari.

Teman sesama bimbingan skripsi, yang telah meluangkan waktu dan ilmunya bersama saya.

Serta sahabat dan orang terdekat lainnya yang telah memberi semangat dan memprioritaskan waktunya kepada saya.

ABSTRAK

Meisita Dwinanda, 2023 Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Yang Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan, dibawah bimbingan Ibu Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Yang Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan. Metode penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan. Teknik pengambilan sampel menggunakan probability sampling dengan jumlah responden sebanyak 100 responden. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah structural equation modeling (SEM). Seluruh instrumen telah diuji reliabilitas (hasilnya $> 0,06$), dan validitas (hasilnya $> 0,03$) sehingga seluruhnya dinyatakan reliabel dan valid. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Penerapan E-Kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y), hal ini terlihat dari p-value sebesar $0.028 \leq \alpha (0.05)$. (2) Penerapan E-Kinerja (X) berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z), hal ini terlihat dari P-Value, sebesar $0.000^* \geq \alpha (0.05)$. (3) Motivasi Kerja (Z) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Hal ini terlihat dari P-Value, sebesar $0.016 \geq \alpha (0.05)$. (4) Penerapan E-Kinerja (X) terhadap Kinerja ASN (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar (0.259^{ns}) . Karena pengaruh langsung antara Penerapan E-Kinerja (X) ke Motivasi Kerja (Z) signifikan sedangkan pengaruh langsung antara Motivasi Kerja (Z) ke Kinerja ASN (Y) signifikan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak langsung yang tidak signifikan antara Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja, variabel Penerapan E-Kinerja (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki pengaruh sebesar 0,09%, yang artinya adalah masih terdapat 0,91% Variabel lain di luar dari Variabel Penerapan E-Kinerja. Lalu variabel Penerapan E-Kinerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja ASN (Y) di dapati pengaruh sebesar 0.02%, yang artinya adalah masih terdapat 0,98% variabel lain di luar dari Variabel Penerapan E-Kinerja (X) dan Motivasi Kerja (Z) yang dapat mempengaruhi Variabel Kinerja ASN (Y).

Kata Kunci: Penerapan E-Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja ASN

ABSTRACT

Meisita Dwinanda, 2023 *The Effect of Implementing E-Performance on Work Motivation The Impact on the Performance of State Civil Apparatus (ASN) Employees of the Bulungan Regency Government, under the guidance of Mrs. Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak.* This study aims to determine the effect of implementing e-performance on work motivation, which impacts on the performance of State Civil Apparatus (ASN) employees of the Bulungan Regency Government. This research method is quantitative. The population in this study were State Civil Apparatus (ASN) Employees of the Bulungan Regency Government. The sampling technique uses probability sampling with a total of 100 respondents. The analysis technique used in this research is structural equation modeling (SEM). All instruments have been tested for reliability (results > 0.06) and validity (results > 0.03) so that all are declared reliable and valid. The results of this study indicate that: (1) Implementation of E-Performance (X) has a significant effect on ASN Performance (Y), this can be seen from the p-value of $0.028 \leq \alpha (0.05)$. (2) The application of E-Performance (X) has a significant effect on Work Motivation (Z), this can be seen from the P-Value, which is $0.000^* \geq \alpha (0.05)$. (3) Work Motivation (Z) has a significant effect on ASN Performance (Y). This can be seen from the P-Value, which is $0.016 \geq \alpha (0.05)$. (4) Application of E-Performance (X) to ASN Performance (Y) through Work Motivation (Z), an indirect effect coefficient of (0.259ns) is obtained. Because the direct effect between the Application of E-Performance (X) to Work Motivation (Z) is significant while the direct effect between Work Motivation (Z) to ASN Performance (Y) is significant, it can be concluded that there is an indirect effect that is not significant between the Application of E-Performance on ASN Performance through Work Motivation, the Variable of Implementation of E-Performance (X) on Work Motivation (Z) has an effect of 0.09%, which means that there is still 0.91% of other variables apart from the Variable of Implementing E-Performance. Then the variable Implementation of E-Performance (X) and Work Motivation (Z) on ASN Performance (Y) was found to have an effect of 0.02%, which means that there are still 0.98% of other variables outside of the Variable Implementation of E-Performance (X) and Work Motivation (Z) which can affect ASN Performance Variables (Y).

Keywords: Implementation of E-Performance, Work Motivation, ASN Performance

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah Swt. karena berkat rahmat, hidayah, dan karunia-Nya, penulis dapat menyelesaikan penelitian skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Yang Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan”**.

Terima kasih kepada orang tua, kakak, serta keluarga yang membantu saya secara material dan moral, tentu peneliti tidak dapat menyebutkan peran mereka satu-persatu sehingga penyusunan skripsi ini dapat selesai. Namun secara khusus peneliti ingin menyampaikan banyak terima kasih kepada:

1. Bapak Dr. Didi Adriansyah, S.T.P., M.M selaku Rektor Universitas Kaltara.
2. Ibu Dewi Qomariah Imelda, SE., MM., Ak selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Dosen Pembimbing.
3. Segenap Dosen dan Staf Administrasi Jurusan Manajemen Universitas Kaltara.
4. Pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Bulungan dan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Pemerintah Kabupaten Bulungan
5. Seluruh pihak yang telah banyak membantu yang tidak dapat di sebutkan satu-persatu

Semoga penelitian skripsi ini bisa bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan. Tentunya hasil penelitian ini masih banyak kekurangannya. Oleh karena itu atas segala kritik dan saran untuk perbaikan penelitian ini saya ucapkan terima kasih.

Tanjung Selor, 14 Juli 2023

Meisita Dwinanda

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
HALAMAN PENGESAHAN.....	ii
HALAMAN BERITA ACARA.....	iii
HALAMAN PERNYATAAN ORISINILITAS SKRIPSI	iv
HALAMAN RIWAYAT HIDUP	v
HALAMAN MOTTO DAN PERSEMBAHAN.....	vi
ABSTRAK	vii
<i>ABSTRACT</i>	viii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR	xv

BAB I PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian	6

BAB II KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori.....	7
2.1.1 Definisi E-Kinerja.....	9
2.1.1.1 Tujuan E-Kinerja.....	10
2.1.2.1 Indikator E-Kinerja.....	10

2.1.3 Definisi Motivasi Kerja.....	11
2.1.3.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja ...	12
2.1.3.2 Indikator Motivasi Kerja.....	13
2.1.4 Definisi Kinerja Pegawai.....	14
2.1.4.1 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	16
2.1.4.2 Indikator Kinerja Pegawai.....	17
2.1.5 Aparatur Sipil Negara (ASN).....	18
2.2 Hasil Penelitian Empiris Sebelumnya.....	19
2.2.1 Penelitian Terdahulu.....	19
2.3 Hubungan Antar Variabel dan Hipotesa.....	23
2.3.1 Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	23
2.3.2 Pengaruh Penerapan Motivasi Terhadap Motivasi Kerja.....	23
2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	24
2.4 Kerangka Konseptual.....	24

BAB III METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian.....	26
3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian.....	26
3.3 Populasi dan Sampel.....	27
3.4 Definisi Operasional Variabel.....	29
3.5 Jenis dan Sumber Data.....	30
3.6 Metode Pengumpulan Data.....	31

3.7 Instrumen Penelitian.....	32
3.7.1 Uji Validitas.....	32
3.7.2 Uji Realibilitas.....	33
3.8 Metode Analisis Data.....	33
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
4.1 Gambaran Objek Penelitian.....	42
4.2 Karakteristik Responden.....	44
4.3 Uji Instrumen Penelitian.....	51
4.4 Deskripsi Variabel Penelitian.....	54
4.5 Hasil Pengujian Analisis SEM.....	57
4.6 <i>Goodness Of Fit Overall Model</i>	59
4.7 Model Pengukuran (CFA).....	60
4.8 Model Struktural.....	64
4.9 Pengujian Hipotesis.....	66
4.10 Pembahasan.....	68
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	
5.1 Kesimpulan.....	73
5.2 Saran.....	74
DAFTAR PUSTAKA	75
LAMPIRAN	

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1 Hasil Survei ASN di Beberapa Kantor Tahun 2023	4
Tabel 3.1 Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi Tahun 2023.....	27
Tabel 3.2 Variabel dan Indikator Penelitian	30
Tabel 4.1 Daftar Nama Pejabat di Lingkup Sekretariat Daerah	
Kabupaten Bulungan	44
Tabel 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	45
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Tabel 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor	48
Tabel 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja	50
Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas.....	52
Tabel 4.8 Hasil Uji Realibilitas.....	53
Tabel 4.9 Tabel Nilai dan Predikat	54
Tabel 4.10 Deskripsi Variabel Penerapan E-Kinerja (X).....	55
Tabel 4.11 Deskripsi Variabel Motivasi (Z)	56
Tabel 4.12 Deskripsi Variabel Kinerja ASN (Y)	57
Tabel 4.13 Hasil Pengujian Asumsi Linieritas.....	59
Tabel 4.14 Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model	59
Tabel 4.15 Hasil Pengujian Measurement Model Penerapan E-Kinerja (Z)	61
Tabel 4.16 Hasil Pengujian Measurement Model Motivasi (Z).....	62
Tabel 4.17 Hasil Pengujian Measurement Model Kinerja ASN (Y)	63

Tabel 4.18 Model Struktural Hasil SEM: Pengaruh Langsung.....	64
Tabel 4.19 Model Struktural Hasil SEM: Pengaruh Tidak Langsung	66

DAFTAR GAMBAR

Halaman

Gambar 1.1 Hasil Survei Motivasi ASN Dengan Adanya Penerapan E-Kinerja Tahun 2023	4
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	25
Gambar 4.1 Kantor Bupati Kabupaten Bulungan	42
Gambar 4.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia	45
Gambar 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	46
Gambar 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	47
Gambar 4.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor	49
Gambar 4.6 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja.....	50
Gambar 4.7 Hasil Uji SEM	64

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pembangunan sumber daya manusia Indonesia memasuki abad ke 21 telah memasuki babak baru dengan muncul reformasi birokrasi yang mengarah kepada *good governance* dan *good government*. Globalisasi telah membawa kita menuju peradaban kehidupan baru dengan menyajikan perkembangan sistem teknologi informasi yang semakin pesat. Perkembangan teknologi ini ditandai dengan kehadiran sejumlah alat komunikasi yang semakin canggih dengan kemampuan untuk mengolah, memproduksi, serta menyebarluaskan informasi secara masif.

E-Kinerja merupakan sebuah sistem elektronik yang ditimbulkan dari percepatan perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih. Penerapan e-Kinerja selain berpengaruh terhadap kinerja, juga mempengaruhi motivasi kerja aparatur, sebagaimana penelitian Nurhayati (2017) membuktikan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

Tubagus (2016) menemukan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini berarti bahwa motivasi seseorang tergantung seberapa besar kekuatan dari motivasi di dalam dirinya untuk mewujudkan keinginan itu sendiri. Dorongan ini yang menyebabkan seseorang itu berperilaku dalam kegiatan-kegiatan atau aktivitas kerja setiap harinya untuk meraih prestasi atau kinerja yang tinggi.

Pada umumnya setiap instansi mempunyai harapan yang besar agar

pegawainya dapat meningkatkan kinerja yang lebih baik dan efektif dalam melakukan tanggung jawab terhadap pekerjaannya. Banyak hal yang telah berubah secara total terutama dalam mengoptimalkan potensi pegawai dalam lingkup instansi baik pemerintah maupun swasta. Instansi dapat memberikan penghargaan untuk pegawai yang telah melakukan kinerja yang terbaik terhadap perusahaannya tentunya hal ini juga berlaku pada Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan. Seiring berkembangnya zaman dan teknologi, para pegawai diwajibkan menggunakan aplikasi khusus. E-Kinerja sebuah sistem elektronik menjadi dampak dari perubahan-perubahan yang terjadi guna adanya percepatan perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih di Era Desentralisasi. Hal itu diberlakukan sejak awal Januari 2023 meskipun masih dalam tahap uji coba, namun seluruh pegawai tetap harus mengikuti perkembangan dan ketentuan yang berlaku.

Sejak adanya penerapan digitalisasi melalui aplikasi E-Kinerja, terkadang ada beberapa hambatan seperti *server* yang sering bermasalah atau bisa dikatakan tidak stabil dan adanya pemadaman listrik secara tiba-tiba. Kemudian motivasi kerja pegawai Aparatur Sipil Negeri (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan tentunya diharapkan semakin meningkat. Seperti dalam kegiatan sehari-hari yaitu datang ke kantor tepat waktu, melakukan absensi tepat waktu, pulang juga harus tepat pada waktunya, kemudian tidak lupa sebelum pulang kembali melakukan absensi. Siapapun pegawai yang terlambat, tidak mengikuti upacara, apalagi tidak hadir tanpa keterangan yang jelas, akan diberlakukan potongan baik dari segi gaji maupun tunjangannya. Hal ini sangat berpengaruh pada motivasi, karena semakin

baik dalam penerapan E-Kinerja, maka semakin meningkat motivasi pegawai dalam mengoptimalkan kinerja yang diberikan. Tetapi faktanya masih ada saja pegawai yang meremehkan adanya E-Kinerja, seperti tidak disiplin waktu dan melakukan pekerjaan semaunya. Kemudian ada juga pegawai yang merasa terpaksa melakukan pekerjaan dan menaati peraturan yang berlaku karena hanya takut gaji atau tunjangan yang terpotong nantinya, dari hal ini dapat kita ketahui masih kurangnya motivasi dalam bekerja. Oleh karena itu untuk meningkatkan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) diperlukan motivasi kerja pada pegawai tersebut.

Untuk lebih mendalami permasalahan yang terjadi, peneliti melakukan penelitian awal dengan mengajukan satu pertanyaan “Apakah Bapak/Ibu Merasa Semakin Termotivasi Dengan Adanya Penerapan E-Kinerja?” kepada responden. Dalam hal ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan sebanyak 20 orang dengan mengambil sampel dari beberapa kantor, Kantor Bupati 7 pegawai, Diskominfo 3 pegawai, DLH Kabupaten 1 pegawai, DinKes Kabupaten 1 pegawai, DisPendikBud Kabupaten 1 pegawai, DPMD Kabupaten 1 pegawai, DPUPR Kabupaten 1 pegawai, DinSos Kabupaten 1 pegawai, Dinas Ketahanan Pangan 1 pegawai, Kantor Kecamatan 2 pegawai dan Inspektorat Kabupaten 1 pegawai.

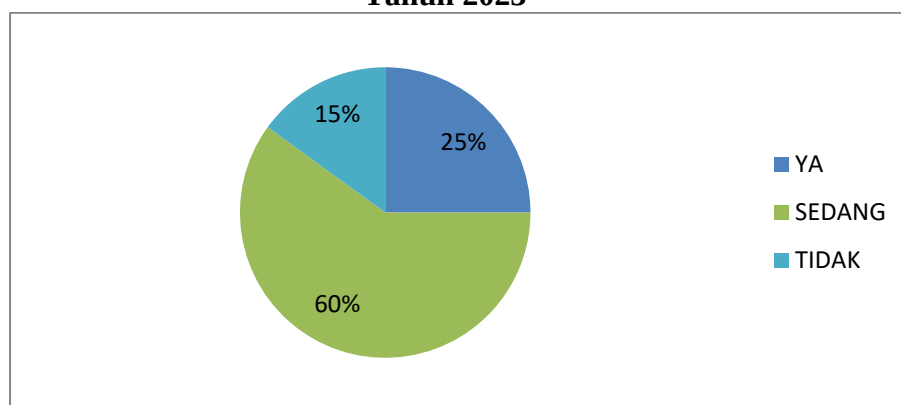
Dari hasil observasi tersebut diperoleh jawaban dari responden sebagai berikut :

Tabel 1.1
Hasil Survei ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan Tahun 2023

No	Responden	YA	SEDANG	TIDAK	Total
1.	Kantor Bupati	-	6	1	7
2.	Diskominfo	-	3	-	3
3.	DLH Kabupaten	1	-	-	1
4.	DinKes Kabupaten	1	-	-	1
5.	DisPendidikBud Kabupaten	1	-	-	1
6.	DPMD Kabupaten	1	-	-	1
7.	DPUPR Kabupaten	-	1	-	1
8.	DinSos Kabupaten	-	1	-	1
9.	Dinas Ketahanan Pangan	-	-	1	1
10.	Kantor Kecamatan	1	-	1	2
11.	Inspektorat Kabupaten	-	1	-	1
	Total	5	12	3	20
	%	25%	60%	15%	100%

Sumber : penelitian awal (2023)

Gambar 1.1
Hasil Survei Motivasi ASN Dengan Adanya Penerapan E-Kinerja Tahun 2023



Sumber : penelitian awal (2023)

Berdasarkan data grafik diatas dapat kita lihat bahwa dari 20 ASN yang di

observasi awal, menunjukkan jawaban yang menyatakan dengan adanya penerapan e-kinerja termotivasi dengan pilihan SEDANG sangat tinggi yaitu berjumlah 12 pegawai atau 60%, kemudian yang menyatakan dengan adanya penerapan e-kinerja termotivasi dengan pilihan YA hanya berjumlah 5 pegawai atau 25% dan yang menyatakan dengan adanya penerapan e-kinerja termotivasi dengan pilihan TIDAK hanya berjumlah 3 pegawai atau 15%. Hal ini menunjukkan bahwa banyak pegawai yang telah diterapkannya e-kinerja, tetapi tingkat motivasinya masih sedang atau bisa dikatakan biasa-biasa saja. Hal ini bisa saja terjadi dari penerapan e-kinerja yang belum maksimal, sehingga tingkat motivasi terhadap kinerja pegawai belum sesuai seperti yang diinginkan.

Berdasarkan uraian dan data observasi awal diatas peneliti sangat tertarik untuk melakukan penelitian yang berkaitan dengan hal tersebut maka daripada itu peneliti mengambil judul **“Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Yang Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan”**

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan di atas, maka pokok permasalahan dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Seberapa besar pengaruh penerapan E-kinerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan ?
- b. Seberapa besar pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap motivasi kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan?
- c. Seberapa besar pengaruh penerapan Motivasi kerja terhadap kinerja

Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan E-kinerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan
- b. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh penerapan E-kinerja terhadap motivasi kerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan
- c. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- a. Manfaat untuk pimpinan, diharapkan mampu menjadi acuan dalam perbaikan dan lebih menguatkan pengawasan untuk lebih meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) yang proposional di masa yang akan datang
- b. Manfaat untuk ASN, diharapkan dapat berguna sebagai bahan pertimbangan terkait kinerja pegawai melalui penerapan E-Kinerja, peningkatan kompetensi bagi setiap pegawai serta melalui pemberian motivasi untuk lebih meningkatkan kinerja ASN.
- c. Manfaat untuk pihak lain, diharapkan dapat menambah wawasan dan
- d. dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Landasan Teori

2.1.1. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hasibuan (2019:10) Manajemen sumber daya manusia adalah ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan dan masyarakat.

Menurut Dessler (2019) adalah suatu kebijakan dalam praktik yang dibutuhkan oleh seseorang manager untuk menjalankan orang lain sebagai sumber daya manusia dari posisi seorang manager, meliputi: perekrutan, penyingkapan, pelatihan, pengembangan, penilaian atau evaluasi kinerja kerja dari karyawan yang bekerja pada organisasi.

Menurut Wirawan (2015:2) mengatakan bahwa manajemen sumber daya manusia adalah : “ Manajemen sumber daya manusia adalah orang yang disebut sebagai manajer, karyawan, buruh atau tenaga kerja yang bekerja untuk organisasi”.

Menurut Edison, dkk (2016:10) mengatakan bahwa Manajemen sumber daya manusia adalah manajemen memfokuskan diri memaksimalkan kemampuan karyawan atau anggotanya melalui berbagai langkah strategis dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai/karyawan menuju pengoptimalan tujuan organisasi.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa manajemen sumber daya

manusia merupakan bagian dari manajemen keorganisasian yang menekankan pada manajemen sumber daya manusia dan sudah menjadi tugas manajemen sumber daya manusia untuk mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang tepat sesuai pekerjaannya, sehingga mampu bekerja secara optimal demi tercapainya tujuan perusahaan atau organisasi.

Menurut Ansory dan Meithiana (2018:61) mengemukakan bahwa tujuan-tujuan manajemen sumber daya manusia terdiri dari empat tujuan inti, yang dapat diuraikan sebagai berikut :

a. Tujuan organisasional

Ditujukan untuk dapat mengenali keberadaan manajemen sumber daya manusia (MSDM) dalam memberikan kontribusi pada pencapaian efektivitas organisasi. Walaupun secara formal suatu departemen sumberdaya manusia diciptakan untuk dapat membantu para manajer, namun demikian para manajer tetap bertanggung jawab terhadap kinerja karyawan. Departemen sumber daya manusia membantu para manajer dalam menangani hal-hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia.

b. Tujuan fungsional

Ditujukan untuk mempertahankan kontribusi departemen pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Sumberdaya manusia menjadi tidak berharga jika manajemen sumberdaya manusia memiliki kriteria yang lebih rendah dari tingkat kebutuhan organisasi.

c. Tujuan sosial

Ditujukan secara etis dan sosial merespon terhadap kebutuhan-kebutuhan dan

tantangan-tantangan masyarakat melalui tindakan meminimalisasi dampak negatif terhadap organisasi. Kegagalan organisasi dalam menggunakan sumber dayanya dapat menyebabkan hambatan bagi masyarakat.

d. Tujuan personal

Ditujukan untuk membantu karyawan dalam pencapaian tujuannya, minimal tujuan-tujuan yang dapat mempertinggi kontribusi individual terhadap organisasi. Tujuan personal karyawan harus dipertimbangkan karena para karyawan harus dipertahankan, dipensiunkan, dimutasi atau dimotivasi untuk meningkatkan kinerja. Jika tujuan personal tidak dipertimbangkan, kinerja dan kepuasan karyawan dapat menurun dan karyawan dapat meninggalkan organisasi.

2.1.2. Definisi E-Kinerja

Menurut Putri, (2014) E-Kinerja adalah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Menurut Negara (2017) Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan sebuah model. Model yang baik adalah model yang lengkap tetapi sederhana.

Dari definisi diatas maka dapat diketahui bahwa e-kinerja merupakan wadah aktivitas kepegawaian yang berbasis elektronik di era digitalisasi. Yang dimana aplikasi ini diharapkan mampu menjadi instrument pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit dan satuan kerja.

Menurut Nuryani, dkk (2019) tujuan penerapan e-kinerja adalah :

1. Untuk meningkatkan objektivitas
2. Untuk meningkatkan transparansi
3. Untuk meningkatkan keadilan dalam proses evaluasi kinerja

Menurut Lestari, dkk (2020) manfaat penerapan kinerja yaitu :

1. Untuk meningkatkan efisiensi
2. Untuk meningkatkan efektivitas
3. Untuk meningkatkan objektivitas
4. Untuk meningkatkan transparansi
5. Untuk meningkatkan akurasi
6. Untuk meningkatkan keterlibatan pegawai dalam evaluasi kinerja

2.1.2.1 Tujuan E-Kinerja

Menurut Bidang Perencanaan, Pembinaan dan Pengembangan ASN (2019), Tujuan Penerapan E-Kinerja adalah :

1. Untuk meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur
2. Menjadi salah satu instrument dalam penataan dan penyempurnaan organisasi
3. Sebagai alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur
4. Untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur dengan mengacu prinsip keadilan
5. Mendorong terciptanya kompetisi yang sehat diantara aparatur
6. Meningkatkan kompetensi SDM
7. Menumbuhkan kreatifitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi
8. Merekam pekerjaan harian aparatur sesuai dengan jabatan dan beban kerja

2.1.2.2 Indikator E-Kinerja

Menurut Nurhayati (2017), Indikator yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

1. SKP secara elektronik

Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) merupakan beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh setiap Aparatur Sipil Negara dengan sistem elektronik

2. Pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik

Merupakan suatu target kerja dalam setiap pekerjaan yang akan dilaksanakan atau direalisasikan dengan sistem elektronik

3. Integritas presensi, kuantitas dan kualitas kerja

Merupakan kemampuan dalam hal kehadiran, hasil dari pekerjaan yang dicapai dan tingkat baik atau buruknya suatu pekerjaan

2.1.3 Motivasi Kerja

2.1.3.1 Definisi Motivasi

Menurut Mangkunegara (2017) Motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dan motifnya.

Menurut Tegar (2019:77) bahwa : “Motivasi adalah perubahan energi dalam diri seseorang yang ditandai dengan munculnya “*feeling*” dan didahului dengan tanggapan terhadap adanya tujuan “.

Menurut Fahmi (2016) motivasi adalah aktivitas perilaku yang belajar dalam memenuhi usaha kebutuhan-kebutuhan yang diinginkan.

Menurut Sutrisno (2013) motivasi adalah suatu faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan aktivitas tertentu, oleh karena itu motivasi seringkali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang.

Dari definisi diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi merupakan suatu keinginan positif yang muncul secara tiba-tiba untuk meraih sesuatu yang

telah diinginkan dan direncanakan.

2.1.3.2 Definisi Motivasi Kerja

Menurut Maruli (2020) motivasi kerja adalah segala sesuatu yang timbul dari hasrat seseorang, dengan menimbulkan gairah serta keinginan dari dalam diri seseorang yang dapat mempengaruhi dan mengarahkan serta memelihara perilaku untuk mencapai tujuan ataupun keinginan yang sesuai dengan lingkup kerja.

Menurut Ferdinatus (2020) motivasi kerja adalah sesuatu yang harus dibangun dengan kepribadian atau karakter yang baik, karena dorongan motivasi kerja yang didasarkan dengan adanya prinsip serta alasan yang salah akan mengakibatkan suatu kerugian secara pribadi maupun organisasi.

Menurut Pratiwi (2019) motivasi kerja adalah seperangkat kekuatan energik yang berasal dari dalam dan luar individu, untuk memulai perilaku yang berhubungan dengan pekerjaan baik bentuk, arah, intensitas dan durasinya.

Dari definisi diatas maka dapat diketahui bahwa motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya.

2.1.3.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Siagian (2019:294) bahwa motivasi seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, baik yang bersifat internal maupun eksternal.

Termasuk pada faktor-faktor internal adalah :

1. Persepsi seseorang mengenal diri sendiri
2. Harga diri
3. Harapan pribadi

4. Kebutuhan
5. Keinginan
6. Kepuasan kerja
7. Prestasi kerja yang dihasilkan

Sedangkan faktor-faktor eksternal yang turut mempengaruhi motivasi seseorang antara lain :

1. Jenis dan sifat pekerjaan
2. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
3. Organisasi tempat bekerja
4. Situasi lingkungan pada umumnya
5. Sistem imbalan yang berlaku dan cara penerapannya

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut Abraham Maslow (2016), membagi kebutuhan manusia menjadi lima kebutuhan yang kemudian dari faktor faktor tersebut dijadikan indikator-indikator untuk mengetahui tingkat motivasi kerja pada karyawan yaitu sebagai berikut :

a. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan fisiologis merupakan hirarki kebutuhan manusia yang paling dasar yang merupakan kebutuhan untuk dapat hidup seperti makan,minum, perumahan, oksigen, tidur dan sebagainya.

b. Kebutuhan Rasa Aman

Apabila kebutuhan fisiologis relatif sudah terpuaskan, maka muncul kebutuhan yang kedua yaitu kebutuhan akan rasa aman. Kebutuhan akan rasa

amanini meliputi keamanan akan perlindungan dari bahaya kecelakaan kerja, jaminan akan kelangsungan pekerjaannya dan jaminan akan hari tuanya pada saat mereka tidak lagi bekerja.

c. **Kebutuhan Sosial**

Jika kebutuhan fisiologis dan rasa aman telah terpuaskan secara minimal, maka akan muncul kebutuhan sosial, yaitu kebutuhan untuk persahabatan, afiliasi dan interaksi yang lebih erat dengan orang lain. Dalam organisasi akan berkaitan dengan kebutuhan akan adanya kelompok kerja yang kompak, supervisi yang baik, rekreasi bersama dan sebagainya.

d. **Kebutuhan Penghargaan**

Kebutuhan ini meliputi kebutuhan keinginan untuk dihormati, dihargai atas prestasi seseorang, pengakuan atas kemampuan dan keahlian seseorang serta efektifitas kerja seseorang.

e. **Kebutuhan Aktualisasi Diri**

Aktualisasi diri merupakan hirarki kebutuhan dari Maslow yang paling tinggi. Aktualisasi diri berkaitan dengan proses pengembangan potensi yang sesungguhnya dari seseorang. Kebutuhan untuk menunjukkan kemampuan, keahlian dan potensi yang dimiliki seseorang. Kebutuhan akan aktualisasi diri ada kecenderungan potensinya yang meningkat karena orang mengaktualisasikan perilakunya. Seseorang yang didominasi oleh kebutuhan akan aktualisasi diri senang akan tugas-tugas yang menantang kemampuan dan keahliannya.

2.1.4 Definisi Kinerja Pegawai

2.1.4.1 Definisi Kinerja

Menurut Afandi (2018:85) Kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan baginya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau dengan memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi.

Menurut Suwatno dan Priansa (2018:196) “Kinerja merupakan hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku, dalam kurun waktu tertentu, berkenaan dengan pekerjaan serta perilaku dan tindakannya “.

Dari definisi diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.

2.1.4.2 Definisi Kinerja Pegawai

Menurut Silalahi (2013), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Menurut Sopiah dan Sangadji (2018:350) “Kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya“.

Menurut Sudaryo, dkk (2018:204) Kinerja pegawai sebagai potensi yang dimiliki sumber daya manusia merupakan suatu kekuatan atau kemampuan untuk menghasilkan sesuatu yang bersifat materi ataupun nonmateri, baik yang bisa dihitung atau dinilai dengan yang atau tidak.

Menurut Afandi (2018:83), kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang (pegawai) atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Dari definisi diatas maka dapat diketahui bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang pegawai sesuai dengan pekerjaan yang diberikan dalam waktu yang telah ditentukan.

2.1.4.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Menurut Hamali (2016:101) kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yang terdiri dari :

1. Faktor internal pegawai

Faktor internal pegawai yaitu faktor-faktor dari dalam diri pegawai yang merupakan faktor bawaan dari lahir dan faktor yang diperoleh ketika pegawai itu berkembang. Faktor bawaan misalnya bakat, sifat pribadi, serta keadaan fisik dan kejiwaan. Faktor-faktor yang diperoleh misalnya pengetahuan, keterampilan, etos kerja, pengalaman kerja, dan motivasi kerja. Faktor internal ini menentukan kinerja pegawai, sehingga semakin tinggi faktor-faktor internal tersebut, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai; dan semakin rendah faktor-faktor tersebut, maka semakin rendah pula kinerjanya.

2. Faktor lingkungan internal organisasi

Pegawai dalam melaksanakan tugasnya memerlukan dukungan organisasi ditempatnya bekerja. Dukungan tersebut sangat memengaruhi tinggi rendahnya

kinerja pegawai, misalnya penggunaan teknologi robot oleh organisasi. Faktor internal organisasi misalnya strategi organisasi, dukungan sumber daya yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan, serta sistem manajemen dan kompensasi. Manajemen organisasi harus menciptakan lingkungan internal organisasi yang kondusif sehingga dapat mendukung dan meningkatkan produktivitas pegawai.

3. Faktor lingkungan eksternal organisasi

Faktor-faktor lingkungan eksternal organisasi adalah keadaan, kejadian, atau situasi yang terjadi di lingkungan eksternal organisasi yang memengaruhi kinerja pegawai. Misalnya krisis ekonomi dan keuangan yang terjadi di Indonesia tahun 1997 meningkatkan inflasi, menurunkan nilai nominal upah dan gaji pegawai, dan selanjutnya menurunkan daya beli pegawai. Jika inflasi tidak diikuti dengan kenaikan upah atau gaji para pegawai yang sepadan dengan tingkat inflasi, maka kinerja pegawai akan menurun.

2.1.4.4 Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Robbins (dalam Sopiah dan Sangadji, 2018:351) bahwa ada enam indikator untuk mengukur kinerja yaitu :

1. Kualitas

Kualitas kerja diukur dari persepsi pimpinan terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai.

2. Kuantitas

Merupakan jumlah yang dihasilkan, biasanya dinyatakan dalam istilah

seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Merupakan tingkat aktivitas diselesaikannya pekerjaan dalam waktu tertentu yang sudah ditetapkan sebagai standar pencapaian waktu penyelesaian pekerjaan.

4. Efektivitas

Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.

5. Kemandirian

Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya.

6. Komitmen kerja

Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap organisasi.

2.1.5 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Menurut Undang-Undang (UU) Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disingkat ASN adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

Menurut Yayasan Lembaga Bantuan Hukum Indonesia (YLBHI) Tahun 2016, “ASN adalah orang yang memenuhi syarat tertentu dan diangkat dalam jabatan ASN oleh Pejabat Pembina Kepegawaian, yang bekerja untuk

negara dalam melakukan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik”.

Menurut Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 11 Tahun 2017, “ASN adalah Warga Negara Indonesia yang memenuhi syarat dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dalam suatu jabatan ASN, yang bertugas melaksanakan tugas pemerintahan, pembangunan dan pelayanan publik”.

Dari pendapat diatas maka dapat diketahui bahwa Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi pegawai negeri sipil dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja yang bekerja pada instansi pemerintah.

2.2. Hasil Penelitian Empiris Sebelumnya

2.2.1 Peneliti Terdahulu

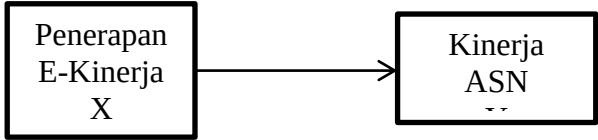
Penelitian ini mengacu pada penelitian sebelumnya untuk mempermudah dalam pengumpulan data, metode analisis data yang digunakan dalam pengolahan data, maka penulis mencantumkan hasil penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian ini.

Nama Peneliti	Yuliasuty Rauf
Tahun dan judul Jurnal	(2020) “Penerapan E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Dimediasi Melalui Motivasi”
Tujuan penelitian	Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penerapan E-kinerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros, Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi kinerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros dan Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh E-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros.

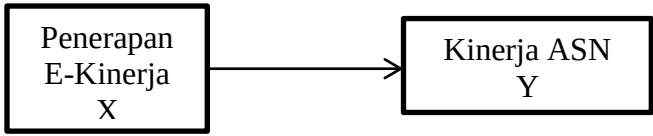
Model	<pre> graph LR EK[E-Kinerja] --> M[Motivasi] EK --> KAS[Kinerja ASN Y] K[Kompetensi] --> M K --> KAS M --> KAS </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi dan sampel adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros
Alat Analisis	Metode sampel jenuh, pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif.
Hasil penelitian	<p>Penerapan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Maros, hal ini dapat diartikan bahwa dengan penerapan e-kinerja maka dapat memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja.</p> <p>Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika di Kabupaten Maros. Artinya semakin tinggi kompetensi maka memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja.</p> <p>Motivasi kerja terbukti dapat memediasi pengaruh penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai. Dimana secara empirik membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.</p>
Yang di rujuk dari penelitian Ini	Penerapan E-Kinerja, Motivasi, Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2023)

Nama Peneliti	Helmi Tahir
Tahun dan judul Jurnal	(2021) “PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENILAI KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA KANTOR DINAS PERUMAHAN KAWASAN PERMUKIMAN DAN PERTANAHAN PROVINSI SULAWESI SELATAN”

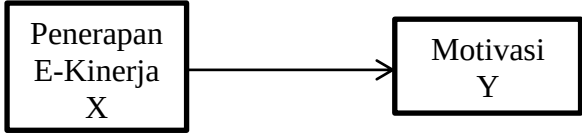
Tujuan penelitian	Untuk mengetahui Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
Model	 <pre> graph LR A[Penerapan E-Kinerja X] --> B[Kinerja ASN Y] </pre>
Populasi dan Sampel	Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.
Alat Analisis	Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan melalui pendekatan kualitatif
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.
Yang di rujuk dari penelitian Ini	Penerapan E-Kinerja, Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2023)

Nama Peneliti	Renald Christo Lembong, Sampara Lukman, Udaya Madjid
Tahun dan judul Jurnal	(2021) “EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA”
Tujuan penelitian	Untuk mengetahui hasil kinerja dari seorang pegawai apakah meningkat atau menurun.
Model	 <pre> graph LR A[Penerapan E-Kinerja X] --> B[Kinerja ASN Y] </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi dan sampel adalah pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara

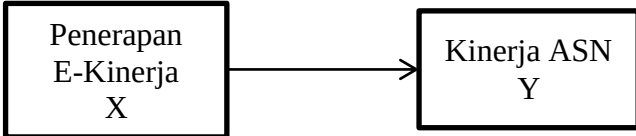
Alat Analisis	Penelitian ini adalah penelitian deskriptif dengan melalui pendekatan kualitatif
Hasil penelitian	Hasil yang diperoleh menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai dan mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.
Yang di rujuk dari penelitian Ini	Penerapan E-Kinerja, Kinerja ASN

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2023)

Nama Peneliti	I Wayan Iwan Indrawan
Tahun dan judul Jurnal	(2021) “Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung”
Tujuan penelitian	Untuk mengkaji penerapan E-Kinerja hubungannya dengan motivasi kerja pegawai
Model	 <pre> graph LR X[Penerapan E-Kinerja X] --> Y[Motivasi Y] </pre>
Populasi dan Sampel	Populasi dan sampel adalah pegawai di Kantor Camat Klungkung
Alat Analisis	Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan cara melakukan wawancara kepada pegawai dan melihat langsung penerapan E-Kinerja di Kantor Camat Klungkung.
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja mampu meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Klungkung.
Yang di rujuk dari penelitian Ini	Penerapan e-Kinerja, Motivasi kerja

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2023)

Nama Peneliti	Putri, Desy Cahyaning Sugiyanto, Nur Achmad, S.E, M.Si.
---------------	---

Tahun dan judul Jurnal	(2023) “Penerapan Sistem Penilaian e-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”
Tujuan penelitian	Untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh penerapan e-kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.
Model	 <pre> graph LR X[Penerapan E-Kinerja X] --> Y[Kinerja ASN Y] </pre>
Populasi dan Sampel	Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati
Alat Analisis	Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modelling (SEM)
Hasil penelitian	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
Yang di rujuk dari penelitian Ini	Penerapan e-kinerja, Kinerja ASN

Sumber: Dikembangkan untuk penelitian (2023)

2.3. Hubungan Pengaruh Antar Variabel dan Hipotesa

2.3.1 Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

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

H1 : Diduga penerapan e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai

ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan.

2.3.2 Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi

Dengan adanya penerapan e-kinerja maka dapat memberikan pengaruh nyata dalam meningkatkan motivasi kerja. Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai. Dimana secara empirik dapat membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi.

H2 : Diduga penerapan e-kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan.

2.3.3 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja dapat memediasi pengaruh penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai. Dimana secara empirik membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi sehingga berdampak terhadap kinerja pegawai.

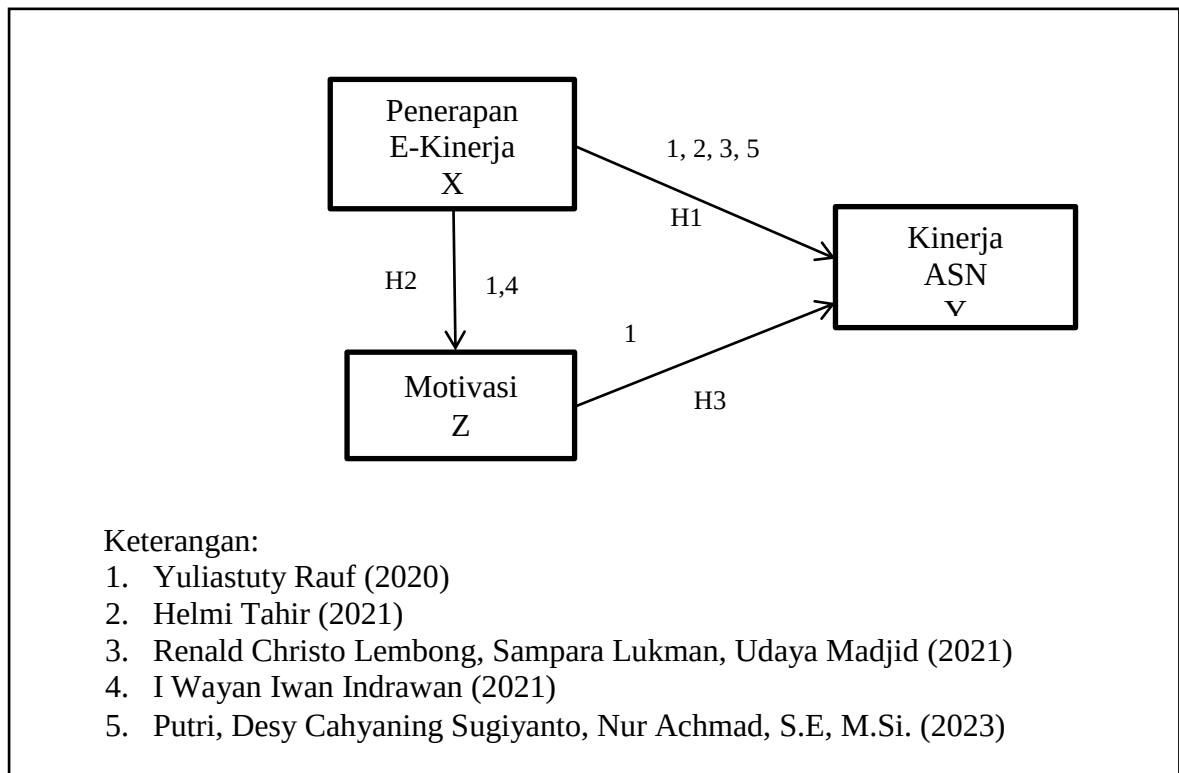
H3 : Diduga motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan.

2.4 Kerangka Konseptual

Dalam penelitian ini dapat digambarkan sebuah kerangka konseptual yang menjelaskan bagaimana teori-teori dan hipotesis yang menghubungkan antara variabel bebas guna mengetahui pengaruhnya terhadap variabel terikat.

Hubungan-hubungan tersebut dapat digambarkan seperti dalam kerangka konseptual berikut ini:

Gambar 2.1
Kerangka Konseptual



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Rancangan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Metode ini digunakan untuk menguji hipotesis dan untuk mengetahui hubungan pengaruh antar variabel yang sudah dibangun menjadi model penelitian. Tahapan proses penelitian yang dilakukan peneliti dimulai dari penelitian awal untuk menggali masalah yang ada pada objek penelitian. Kemudian dilanjutkan dengan studi pustaka untuk menggali landasan teoritis dan hasil-hasil kajian empiris pada penelitian sebelumnya untuk digunakan sebagai dasar membangun model penelitian. Setelah itu dilanjutkan observasi di lapangan, pengumpulan data melalui wawancara setelah data terkumpul kemudian dilakukan analisis dan diambil kesimpulan.

3.2 Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Adapun waktu penelitian dilakukan selama 6 Bulan dengan jadwal seperti dalam tabel berikut :

Tabel 3.1
Jadwal Kegiatan Penelitian Skripsi Tahun 2023

Waktu \ Kegiatan	Feb	Mar				Apr				Mei				Jun				Jul			
	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Pengajuan Judul																					
Penyusunan Proposal																					
Seminar Proposal																					
Penyebaran Kuesioner																					
Analisis/ Pengolahan Data																					
Penyusunan Skripsi																					
Sidang Skripsi																					

Sumber: Dirancang untuk penelitian ini (2023)

3.3 Populasi dan Sampel

a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sehingga populasi bukan hanya orang, tetapi juga objek atau benda-benda alam yang lain (Sugiyono, 2016). Adapun populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan, sebanyak 3449 pegawai.

b. Sampel

Sampel menurut Sugiyono, (2017:81) ialah bagian dari populasi yang menjadi sumber data dalam penelitian, dimana populasi merupakan bagian dari jumlah karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Pada penelitian ini menggunakan

probability sampling, dikarenakan populasi dalam penelitian ini diketahui sehingga semua anggota populasi mempunyai peluang yang sama untuk menjadi sampel.

Menurut Arikunto, (2017:173) mengatakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, maka seluruh populasi menjadi sampel penelitian. Tetapi jika subjeknya lebih dari 100 maka dapat diambil 10-15% atau 20-25%.

Berdasarkan pendapat tersebut, maka jumlah sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah 100 orang responden.

Peneliti menggunakan rumus Slovin untuk menentukan jumlah sampel yang digunakan dari keseluruhan populasi. Rumus Slovin digunakan karena peneliti telah mengetahui jumlah keseluruhan dari populasi yang ada.

$$n = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$\begin{array}{r} \hline 3449 \\ 1 + 3449 (10\%)^2 \\ \hline 3449 \\ 1 + 3449 (0,10\%) \\ \hline 3449 \\ 1 + 3449 (0,01\%) \\ \hline 3449 \\ 1 + 34,49 \\ \hline 3449 \\ \hline 35,49 \end{array}$$

97,18 lalu dibulatkan menjadi 100

Keterangan :

n : Jumlah sampel

N : Jumlah populasi

e : Batas toleransi kesalahan

3.4 Definisi Operasional Variabel

Supaya mekanisme penelitian diketahui dapat bekerja secara optimal, maka setiap variabel perlu didefinisikan secara operasional dengan jelas dan tepat. Definisi operasional variabel merupakan hasil pemetaan dari penjabaran kerangka konseptual yang sudah dibangun ke dalam konsep operasional mulai dari variabel, dimensi-dimensi, indikator, skala pengukuran, dan sumber rujukan. Setelah definisi operasional diuraikan secara jelas, selanjutnya perlu dimasukkan dalam sebuah tabel definisi operasional variabel agar pemetaannya menjadi semakin jelas. Untuk memperjelas dan agar lebih mudah untuk dipahami mengenai pendefinisian operasional dari ke tiga variabel dalam penelitian ini, selanjutnya definisi operasional variabel dituangkan dalam tabel seperti berikut ini:

Tabel 3.2
Variabel dan Indikator Penelitian

Variabel	Indikator	Butir Pertanyaan
Penerapan E-Kinerja (X)	1. SKP secara elektronik 2. Pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik 3. Integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja. Nurhayati (2017)	1-3
Motivasi (Z)	1. Kebutuhan fisiologis 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan sosial 4. Kebutuhan penghargaan 5. Kebutuhan aktualisasi diri Abraham Maslow (2016)	4-8
Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan Waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian 6. Komitmen Kerja Robbins dalam Sopiah dan Sangadji, (2018:35)	9-14

Sumber Penelitian Awal (2023)

3.5 Jenis dan Sumber Data

Data penelitian terdiri dari dua macam, yaitu :

a. Data Primer

Data primer merupakan data yang diperoleh dari sumber pertama baik dari individu maupun perseorangan. Sumber data primer adalah hasil wawancara atau hasil pengisian kuesioner yang dilakukan oleh peneliti. Data primer yang diperoleh dalam penelitian ini berupa identifikasi responden, pada pegawai ASN di Kabupaten Bulungan.

b. Data Sekunder

Data sekunder merupakan data yang didapat secara tidak langsung dari sumberinformasi yang bukan diusahakan sendiri oleh peneliti. Sumber data sekunder adalah sumber-sumber seperti artikel, internet, jurnal, dan bacaan yang berhubungan dengan penelitian ini. Data sekunder yang diperoleh berupa data jumlah pegawai ASN di Kabupaten Bulungan.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Pada penelitian kuantitatif, instrumen penelitian yang digunakan dalam pengumpulan data adalah kuesioner. Untuk menyusun pernyataan dalam kuesioner harus hati-hati dan cermat agar hasil yang diperoleh akurat. Adapun metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah :

a. Angket (*Questionnaire*)

Angket merupakan pengumpulan data yang dilakukan dengan mengajukan daftar pertanyaan secara tertulis kepada responden. Pertanyaan yang diajukan adalah pertanyaan yang secara logis berhubungan dengan masalah penelitian dan tiap jawaban pertanyaan mempunyai makna dalam menguji hipotesis.

b. Wawancara (*interview*)

Yaitu pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan wawancara langsung dengan pihak yang dianggap perlu dan berhubungan dengan obyek penelitian. Dalam hal ini informasi atau keterangan diperoleh langsung dari responden atau informan dengan cara tatap muka dan bercakap-cakap.

c. Studi Pustaka

Yaitu metode pengumpulan data dengan menggunakan literatur dan jurnal yang berhubungan dengan penelitian ini.

3.7 Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2013), instrument penelitian adalah suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial yang diamati.

Menurut Purwanto (2018), instrument penelitian pada dasarnya alat yang digunakan untuk mengumpulkan data dalam penelitian. Instrumen penelitian dibuat sesuai dengan tujuan pengukuran dan teori yang digunakan sebagai dasar.

Dengan adanya instrument penelitian, maka akan mengetahui sumber daya data yang akan diteliti dan jenis datanya, teknik pengumpulan datanya, instrument pengumpulan datanya, langkah penyusunan instrument penelitian tersebut serta mengetahui validitas, reabilitas, tingkat kesukaran daya pembeda dan pengecoh atau *distractor* suatu data dalam penelitian (Arifin, 2017).

3.7.1 Uji Validitas

Validitas merupakan ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument. Instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan, sehingga dapat mengungkap data dari variabel yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya validitas menandakan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran yang seharusnya (Tontowi, 2016).

Validitas menurut Sugiyono (2016:177) menunjukan derajat ketepatan antara data yang sesungguhnya terjadi pada objek dengan data yang dikumpulkan oleh peneliti untuk mencari validitas sebuah item, kita mengkolerasikan skor item

dengan total item tersebut. Jika koefisien antara item dengan total item sama atau diatas 0,3 maka item tersebut dinyatakan valid, tetapi jika nilai korelasinya dibawah 0,3 maka item tersebut dinyatakan tidak valid.

3.7.2 Uji Realibilitas

Menurut Sugiyono (2018:268), uji realibilitas adalah derajat konsistensi dan stabilitas data atau temuan. Data yang tidak reliable, tidak dapat diproses lebih lanjut karena akan menghasilkan kesimpulan yang bias. Suatu alat ukur yang dinilai realibel jika pengukuran tersebut menunjukkan hasil yang konsisten dari waktu ke waktu.

Untuk mengetahui tingkat validitas dan realibilitas sebuah instrument penelitian yang relatif mudah adalah dengan menggunakan alat analisa Korelasi Pearson dan Alpha Cronbach. Apabila nilai Korelasi Pearson antara item dengan total item diatas 0,60, maka mengindikasikan instrument tersebut valid. Jika nilai koefisien Alpha Cronbach diatas 0,60, maka mengindikasikan instrument tersebut reliable (Tontowi, 2016).

3.8 Metode Analisis Data

Ada dua metode statistik yang biasa digunakan dalam penelitian manajemen, yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial: Statistik deskriptif adalah gambaran data lapangan dengan cara mempresentasikan data primer ke dalam tabulasi. Tujuannya untuk memperoleh gambaran tentang variabel-variabel yang diteliti dan juga untuk mengidentifikasi karakteristik masing-masing variabel dalam bentuk frekuensi dan persentase, serta untuk memperoleh gambaran umum tentang karakteristik dari responden pada objek penelitian.

Analisis statistik inferensial memfokuskan pada bidang kajian analisis dan interpretasi data untuk menarik kesimpulan. Analisis ini digunakan untuk menguji hipotesis penelitian yang telah ditetapkan dengan menggunakan data sampel yang diperoleh. Metode Statistik Inferensial yang digunakan dalam analisis data pada pembahasan ini adalah Structural Equation Modeling (SEM). Alasan menggunakan SEM, pertimbangan bahwa hubungan kausal yang dirumuskan dalam banyak penelitian tesis dengan pendekatan kuantitatif, banyak menggunakan model yang tidak sederhana (kompleks). Bentuk hubungan kausal seperti ini membutuhkan analisis yang mampu menjelaskan secara simultan tentang hubungan tersebut sehingga metode yang digunakan dalam analisis data direkomendasikan menggunakan SEM.

Pada pembahasan ini menggunakan analisis SEM berdasarkan atas beberapa alasan sebagai berikut: Alasan pertama, pembahasannya untuk menguji model secara struktural. Alasan kedua yaitu pada pembahasan ini diasumsikan seluruh variabel melibatkan variabel yang bersifat unobservable (latent variable), yaitu variabel tidak dapat diukur secara langsung melalui indikator, sehingga harus dilakukan teknik analisis Confirmatory Factor Analysis (CFA). Akan tetapi dalam SEM dapat dilakukan teknik yang identik dengan CFA yaitu SEM dalam model pengukuran.

Model persamaan struktural (SEM) merupakan kumpulan teknik-teknik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif rumit secara simultan. Hubungan yang rumit tersebut dapat berbentuk antara satu atau beberapa variabel dependen dengan satu atau beberapa variabel independen.

Masing-masing konstruk dibangun dari beberapa variabel indikator (Ferdinand, 2002).

Data yang diperoleh dan responden yang di jadikan sebagai sampel penelitian melalui kuesioner yang di sebarakan, akan dianalisis dengan menggunakan Structural Equation Modeling (SEM) berdasarkan program AMOS 23 dan SPSS 23. Program AMOS menunjukkan pengukuran masalah yang struktural, dan digunakan untuk menguji model hipotesis. Hal ini disebabkan adanya kemampuan untuk; memperkirakan koefisien yang diketahui dari persamaan linier struktural, mengakomodasi model yang merupakan variabel laten, mengakomodasi kesalahan pengukuran pada variabel dependen dan independen.

Langkah-langkah pembentukan model persamaan struktural (Hair, 2006) sebagai berikut:

3.8.1 Pengembangan Model Berbasis Teori

Langkah pengembangan model teoritis dilakukan serangkaian eksplorasi ilmiah melalui telaah pustaka guna mendapatkan justifikasi atas model teoritis yang akan dikembangkan. SEM digunakan untuk mengkonfirmasi model teoritis tersebut melalui data empirik. SEM merupakan sebuah confirmatory technique. Teknik ini merupakan teknik menguji teori baru atau teori yang sudah dikembangkan dan yang akan diuji lagi secara empiris. Pengujian ini dapat dilakukan dengan mempergunakan SEM, tetapi SEM tidak dipergunakan untuk membentuk hubungan kausalitas baru, melainkan dipergunakan untuk menguji pengembangan kausalitas yang sudah ada justifikasi teorinya.

3.8.2 Pengembangan Diagram Alur (*Path Diagram*)

Model teoritis yang telah dibangun pada tahap pertama akan digambarkan dalam sebuah diagram jalur, yang akan mempermudah untuk melihat hubungan-hubungan kausalitas yang ingin diuji. Dalam diagram jalur, hubungan antar konstruk akan dinyatakan melalui anak panah. Anak panah yang lurus menunjukkan sebuah hubungan kausal yang langsung antara satu konstruksi dengan konstruksi lainnya, sedangkan garis-garis lengkung antarkonstruk dengan anak panah pada setiap ujungnya menunjukkan korelasi antar konstruk. Pengukuran hubungan antar variabel dalam SEM dinamakan structural model.

Konversi diagram alur ke dalam persamaan struktural dan model pengukuran. Persamaan yang didapat dari diagram alur yang dikonversi terdiri dari:

- a. Persamaan struktural (structural equation), yang dirumuskan untuk menyatakan hubungan kausalitas antar berbagai konstruk.

$$\text{Variabel endogen} = \text{variabel eksogen} + \text{variabel endogen} + \text{error}$$

- b. Persamaan spesifik model pengukuran (*measurement model*), dimana harus ditentukan variabel yang mengukur konstruk dan menentukan serangkaian matriks yang menunjukkan korelasi yang dihipotesakan antar konstruk.

Persamaan struktural yang akan dicari dan diuji koefisiennya adalah sebagai berikut :

$$Y_1 = \gamma_1 X_1 + \zeta_1$$

$$Y_2 = \gamma_2 X_1 + \zeta_2$$

$$Y_3 = \gamma_3 X_1 + \beta_2 Y_1 + \beta_3 Y_2 + \zeta_3$$

Keterangan:

γ (Gama) = koefisien pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen

β (Beta) = koefisien pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen

ζ (Zeta) = galat model

3.8.3 Evaluasi kriteria *Goodness of Fit Model*

Pada tahap ini dilakukan pengujian terhadap kesesuaian model melalui telaah terhadap berbagai kriteria goodness of fit. Berikut ini beberapa indeks kesesuaian dan cut-off value untuk menguji apakah sebuah model dapat diterima atau ditolak (Tontowi, 2016).

- a. X²-Chi-square statistik, dimana model dipandang baik atau memuaskan bila nilai chi-squarenya rendah. Semakin kecil nilai X² semakin baik model itu dan diterima berdasarkan probabilitas dengan cut-off value sebesar $p > 0.05$ atau $p > 0.10$.
- b. RMSEA (*The root Mean Square Error of Approximation*), yang menunjukkan *goodness of fit* yang dapat diharapkan bila model diestimasi dalam polulasi (Hair 1992:138). Nilai RMSEA yang lebih kecil atau sama dengan 0,08 merupakan indeks untuk dapat diterimanya model yang menunjukkan sebuah *close fit* dari model itu berdasarkan *degrees of freedom*.
- c. GFI (*Goodness of Fit Index*), adalah ukuran non statistik yang mempunyai rentang nilai antara 0 (*poor fit*) sampai dengan 1.0 (*perfect fit*). Nilai yang tinggi dalam indeks ini menunjukkan sebuah '*better fit*'.
- d. AGFI (*Adjusted Goodness of Fit Index*), dimana tingkat penerimaan yang

direkomendasikan adalah bila AGFI mempunyai nilai sama dengan atau lebih besar dari 0,90.

- e. CMIN/DF, adalah *The Minimum Sample Discrepancy Function* yang dibagi dengan Degree of Freedom. CMIN/DF tidak lain adalah statistik *chi-square*, X^2 dibagi DFnya disebut X^2 relatif. Bila nilai X^2 relatif kurang dari 2.0 atau 3.0 adalah indikasi dari *acceptable fit* antara model dan data.
- f. TLI (Tucker Lewis Index), merupakan incremental index yang membandingkan sebuah model yang diuji terhadap sebuah base line model, dimana nilai yang direkomendasikan sebagai acuan untuk diterimanya sebuah model adalah $\geq 0,95$ (Ferdinand, 2002) dan nilai yang mendekati 1 menunjukkan a very good fit .
- g. CFI (*Comparative Fit Index*), dimana bila mendekati 1, mengindikasi tingkat fit yang paling tinggi (Arbuckle, 1997). Nilai yang direkomendasikan adalah $CFI \geq 0,95$.

Dengan demikian indeks-indeks yang digunakan untuk menguji kelayakan sebuah model adalah seperti dalam tabel berikut ini :

Tabel 3.4
Kriteria Goodness of Fit

<i>Goodness of fit index</i>	<i>Cut-of value</i>
Significaned Probability	≥ 0.05
RMSEA	≤ 0.08
GFI	≥ 0.90
AGFI	≥ 0.90
CMIN/DF	≤ 2.00
TLI	≥ 0.95
CFI	≥ 0.95

Sumber: Tontowi (2016)

3.8.4 Pengujian Asumsi Model SEM

Prinsip uji hipotesis asumsi model, yaitu asumsi yang berkaitan dengan model dan asumsi yang berkaitan dengan pendugaan parameter dan pengujian hipotesis yang dijelaskan berikut.

- a. Asumsi linieritas yaitu asumsi yang menghendaki semua hubungan berbentuk linier. Uji linearitas, untuk memeriksanya dapat dilakukan dengan membuat diagram pencar (scatter diagram) atau pendekatan curve fit (pada software SPSS). Pengujian asumsi linieritas menggunakan metode curve fit yang dilakukan dengan software SPSS. Rujukan yang digunakan adalah jika nilai Sig model Linier < 0.05 maka asumsi linieritas terpenuhi.
- b. Asumsi tidak adanya outlier (pencilan). Outlier merupakan observasi yang muncul dengan nilai ekstrim secara univariate maupun multivariate, karena kombinasi karakteristik unik dan terlihat sangat jauh berbeda dari observasi lainnya. Outlier muncul dengan empat (4) kategori berikut.
 1. Outlier muncul karena kesalahan prosedur seperti kesalahan dalam memasukkan data atau kesalahan dalam mengkode data.
 2. Outlier muncul karena keadaan khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, khusus yang memungkinkan profil data menjadi lain, tetapi peneliti mempunyai penjelasan mengenai apa yang menyebabkan munculnya nilai ekstrim tersebut.
 3. Outlier muncul karena adanya sesuatu alasan, tetapi tidak dapat diketahui perihal penyebab munculnya ekstrim itu.
 4. Outlier muncul dalam rentang nilai yang ada, tetapi apabila dikombinasikan dengan variabel lainnya, kombinasinya menjadi tidak lazim atau sangat

ekstrim, yang disebut dengan multivariate outlier, maka menggunakan metode pengujian Mahalanobisdistance.

- c. Asumsi normalitas sebaran, yaitu data yang akan dianalisis (variabel latent) dengan menyebar normal (normal ganda). Dengan sampel yang besar (100), asumsi ini tidak terlalu kritis, landasannya adalah Dalil Limit Pusat (Central Limit Theorem), yaitu jika n (sample size) besar maka statistik dari sampel tersebut akan mendekati distribusi normal walaupun populasi dari mana sampel tersebut diambil tidak terdistribusi normal.

3.8.5 Pengujian Model Struktural: Uji Hipotesis Penelitian

Setelah model tersebut memenuhi syarat, maka yang perlu dilakukan selanjutnya adalah uji regression weight/loading faktor. Uji ini dilakukan sama dengan uji t terhadap regression weight /loading faktor/ koefisien model).

Pengujian ini dilakukan terhadap:

- a. Hipotesis mengenai measurement model:

Parameter Lambda (λ), yaitu parameter yang berkenaan dengan pengukuran variabel latent berdasarkan variabel manifest (berkaitan dengan validitas instrumen).

Hipotesis yang di uji:

$H_0 : \lambda_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \lambda_i > 0$ (signifikan)

- b. Hipotesis mengenai *structural model*:

1. Parameter Beta (β), yaitu parameter pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dalam structural model.

Hipotesis yang di uji:

$H_0 : \beta_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \beta_i \neq 0$ (signifikan)

2. Parameter Gama (γ), yaitu parameter pengaruh variabel endogen terhadap variabel endogen dalam structural model.

Hipotesis yang di uji:

$H_0 : \gamma_i = 0$ (tidak signifikan)

$H_1 : \gamma_i \neq 0$ (signifikan)

Uji ini sama dengan uji t (uji parsial) dalam multiple regression, uji ini dilakukan dengan cara membandingkan nilai t hitung dengan t tabel , dengan ketentuan:

jika $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ berarti variabel tersebut signifikan dan

jika $t \text{ hitung} \leq t \text{ tabel}$ berarti variabel tersebut tidak signifikan

Menurut Sugiyono (2018: 223), bila signifikan $> 0,05$ maka H_0 diterima dan H_1 ditolak, artinya variabel independen tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Bila signifikan $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_1 diterima, artinya variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Objek Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan, dengan jumlah 19 kantor responden pada Organisasi Perangkat Daerah (OPD) yang lokasinya terdapat di Kecamatan Tanjung Selor, Kabupaten Bulungan, Provinsi Kalimantan Utara. Dengan Bupati Bapak Syarwani, S.Pd., M.Si dan Wakil Bupati Bapak Ingkong Ala, S.E., M.Si.

Seperti pada gambar di bawah ini merupakan salah satu kantor pusat pegawai Pemerintah Kabupaten Bulungan, yaitu Kantor Bupati yang berlokasi di Jalan Jelarai.

Gambar 4.1.
Kantor Bupati Kabupaten Bulungan



Sumber: Dokumentasi penelitian 2023

Berikut visi dan misi serta struktural Kantor Bupati Kabupaten Bulungan:

- a. Adapun Visi Kantor Bupati Kabupaten Bulungan adalah sebagai berikut :
“Mewujudkan Kabupaten Bulungan Yang Berdaulat Pangan, Maju dan Sejahtera”.
- b. Adapun Misi Kantor Bupati Kabupaten Bulungan adalah sebagai berikut :
 - 1. Mewujudkan kedaulatan pangan yang berbasis kearifan local
 - 2. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang sehat, cerdas, berkarakter dan berdaya saing
 - 3. Memantapkan infrastruktur sebagai faktor utama pengembangan ekonomi rakyat dan pelayanan dasar masyarakat
 - 4. Memajukan kualitas hidup dan kesejahteraan masyarakat melalui pemanfaatan SDA yang ramah lingkungan
 - 5. Memperkuat tata kelola pemerintah yang baik, keuangan daerah yang sehat dan inovasi pembiayaan pembangunan untuk mendorong pembangunan Kabupaten Bulungan
- c. Struktur Sekretariat Daerah Kantor Bupati Kabupaten Bulungan

Tabel 4.1
Daftar Nama Pejabat di Lingkup Sekretariat Daerah
Kantor Bupati

No.	Nama Pejabat	Jabatan
1.	Risdianto, S.Psi., M.Si	Sekretaris Daerah
2.	M. Zulkifli, SE., M.Si	Staf Ahli
3.	Jamaludin Saleh, S.Pd	Asisten Pemerintahan dan Kesejahteraan Rakyat
4.	Jonilius, S.STP	Kepala Bagian Pemerintahan
5.	Sunaryono, SE	Kepala Bagian Kesejahteraan Rakyat
6.	Suroso, SE	Kepala Bagian Hukum
7.	Errin Wiranda, SE	Asisten Perekonomian dan Pembangunan
8.	Hardiansyah, SE	Kepala Bagian Perekonomian dan Sumber Daya Alam
9.	Leni Ernalina, SE., M.Si	Kepala Bagian Administrasi Pembangunan
10.	Ir. M. Fakhruddin, ST	Kepala Bagian Pengadaan Barang dan Jasa
11.	Adi Irwansyah Moh. Saan, SH., M.Si	Asisten Administrasi Umum
12.	Ibat Nudin, SE	Kepala Bagian Umum
13.	Abdul Basit, SE	Kepala Bagian Organisasi
14.	Elya, S.Kom., M.Ap	Kepala Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan
15.	Syahril S, Amd	Sub. Bagian Tata Usaha Pimpinan, Staf Ahli dan Kepegawaian
16.	Yudi Arwandi, SE	Sub. Bagian Protokol

Sumber: Data hasil penelitian 2023

4.2 Karakteristik Responden

4.2.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan Jenis Usia, jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

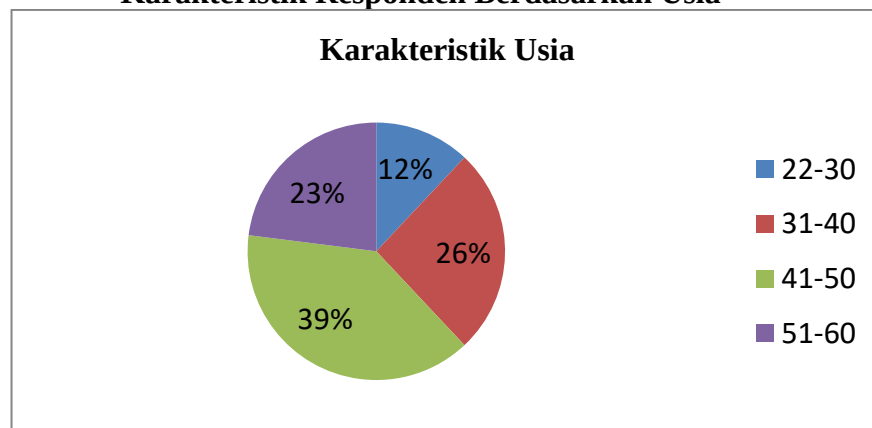
Tabel 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Usia	Jumlah	Persentase
22-30	12	12%
31-40	26	26%
41-50	39	39%
51-60	23	23%
Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Lebih jelas data usia pegawai yang menjadi responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.2
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia



Sumber Gambar: Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.2 dan gambar 4.2 di ketahui jumlah usia responden yaitu 22-30 tahun sebanyak 12 orang dengan total persentase 12%, 31-40 tahun sebanyak 26 orang dengan total persentase 26%, 41-50 sebanyak 39 orang dengan total persentase 39%, lalu 51-60 tahun sebanyak 23 orang dengan total persentase 23%. Dari hasil data yang di dapatkan jumlah usia responden terbanyak adalah 41-50 tahun.

4.2.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Berdasarkan Jenis Kelamin, jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

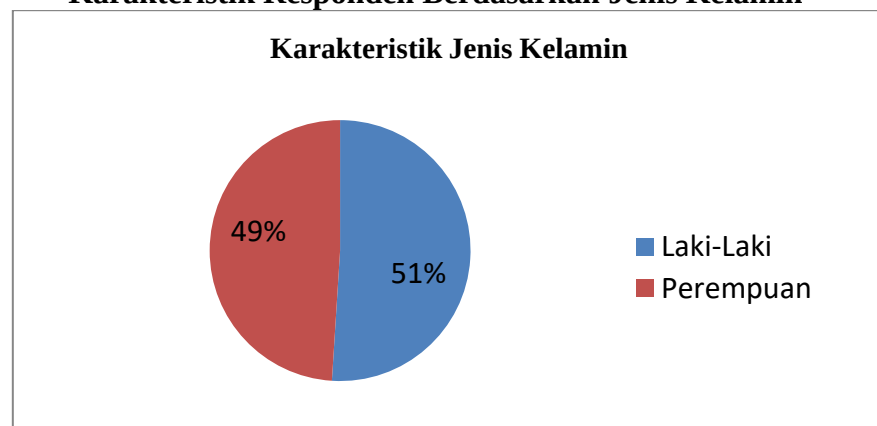
Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah	Persentase
Laki-Laki	51	51%
Perempuan	49	49%
Total	100	39%

Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Lebih jelas data jenis kelamin pegawai yang menjadi responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin



Sumber Gambar: Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.3 dan gambar 4.3 di ketahui Jumlah jenis kelamin Responden yang di dapatkan yaitu laki-laki sebanyak 51 orang dengan total persentase 51%, dan perempuan dengan jumlah respondennya sebanyak 49 orang dengan jumlah persentase 49%.

4.2.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Berdasarkan Pendidikan Terakhir, jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

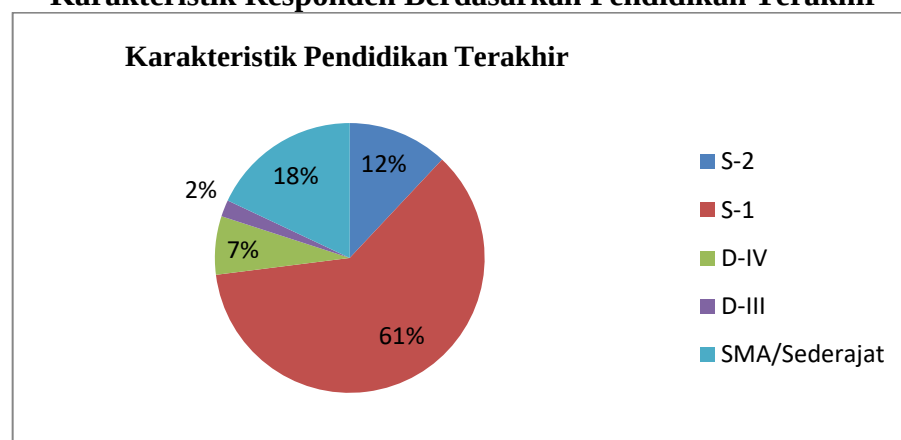
Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Pendidikan Terakhir	Jumlah	Persentase
S-2	12	12%
S-1	61	61%
D-IV	7	7%
D-III	2	2%
SMA/Sederajat	18	18%
Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Lebih jelas data pendidikan terakhir pegawai yang menjadi responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir



Sumber Gambar: Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.4 dan gambar 4.4 di ketahui jumlah pendidikan responden yang di dapatkan yaitu S-2 sebanyak 12 orang dengan total persentase 12%, S-1 sebanyak 61 orang dengan total 61%, D-IV sebanyak 7 orang dengan total persentase 7%, D-III sebanyak 2 orang dengan total persentase 2%, dan SMA/Sederajat sebanyak 18 orang dengan total persentase 18%. Dari hasil yang

telah di dapatkan pendidikan S-1 yang merupakan angka paling tinggi dengan total persentase 61%.

4.2.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor

Berdasarkan Kantor, jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

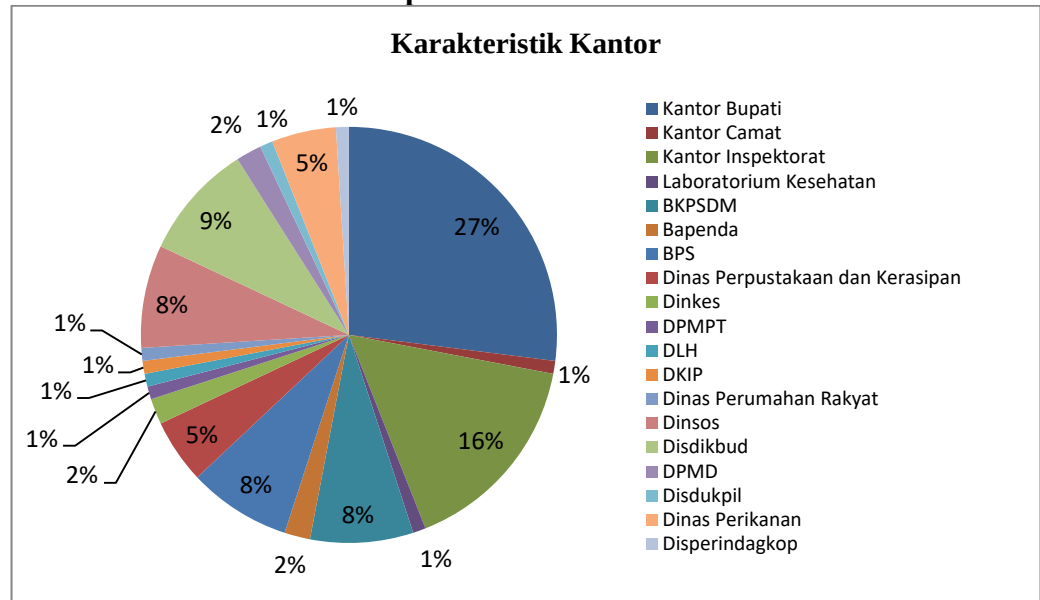
Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor

Kantor	Jumlah	Persentase
Kantor Bupati Kabupaten Bulungan	27	27%
Kantor Camat Kabupaten Bulungan	1	1%
Inspektorat Kabupaten Bulungan	16	16%
Laboratorium Kesehatan Kabupaten Bulungan	1	1%
Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan	8	8%
Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulungan	2	2%
Badan Pusat Statistik Kabupaten Bulungan	8	8%
Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bulungan	5	5%
Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan	2	2%
Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Bulungan	1	1%
Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bulungan	1	1%
Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan	1	1%
Dinas Perumahan Rakyat Kabupaten Bulungan	1	1%
Dinas Sosial Kabupaten Bulungan	8	8%
Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulungan	9	9%
Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulungan	2	2%
Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan	1	1%
Dinas Perikanan Kabupaten Bulungan	5	5%
Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Bulungan	1	1%
Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Lebih jelas data kantor pegawai yang menjadi responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Kantor



Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.5 dan gambar 4.5 di ketahui jumlah kantor yang di dapatkan yaitu Kantor Bupati sebanyak 27 orang dengan total persentase 27%, Kantor Camat sebanyak 1 orang dengan total 1%, Kantor Inspektorat sebanyak 16 orang dengan total persentase 16%, Kantor Laboratorium Kesehatan sebanyak 1 orang dengan total persentase 1%, Kantor BKPSDM Kesehatan sebanyak 8 orang dengan total persentase 8%, Kantor Bapenda sebanyak 2 orang dengan total persentase 2%, Kantor BPS sebanyak 8 orang dengan total persentase 8%, Kantor Dinas Perpustakaan dan Kearsipan sebanyak 5 orang dengan total persentase 5%, Kantor Dinkes sebanyak 2 orang dengan total persentase 2%, Kantor DPMPT sebanyak 1 orang dengan total persentase 1%, Kantor DLH sebanyak 1 orang dengan total persentase 1%, Kantor Dinas Perumahan Rakyat sebanyak 1 orang

dengan total persentase 1%, Kantor Dinsos sebanyak 8 orang dengan total persentase 8%, Kantor Disdikbud sebanyak 9 orang dengan total persentase 9%, Kantor DPMD sebanyak 2 orang dengan total persentase 2%, Kantor Disdukplil sebanyak 1 orang dengan total persentase 1%, Kantor Dinas Perikanan sebanyak 5 orang dengan total persentase 5%, dan Kantor Disperindagkop sebanyak 1 orang dengan total persentase 1%. Dari hasil yang telah di dapatkan Kantor Bupati yang merupakan angka paling tinggi dengan total persentase 27%.

4.2.5 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Berdasarkan Lama Masa Kerja, jumlah pegawai yang menjadi responden dalam penelitian ini disajikan pada tabel berikut :

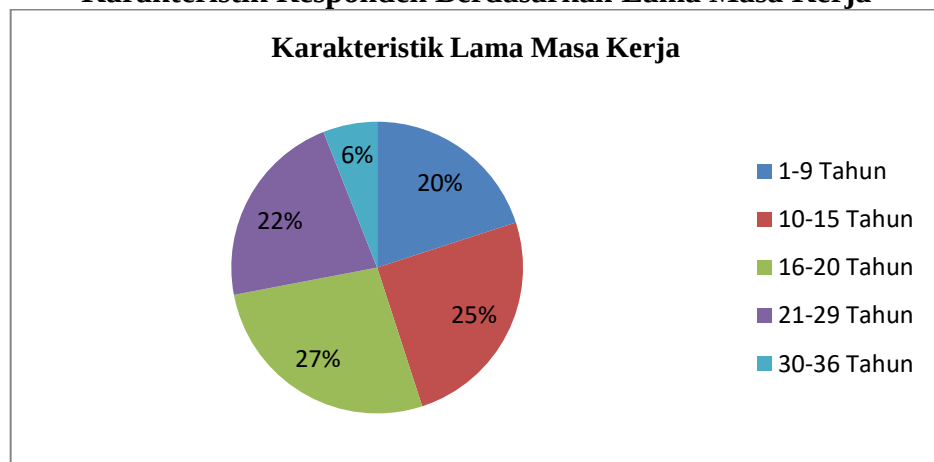
Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja

Lama Masa Kerja	Jumlah	Persentase
1-9 Tahun	20	20%
10-15 Tahun	25	25%
16-20 Tahun	27	27%
21-29 Tahun	22	22%
30-36 Tahun	6	6%
Total	100	100%

Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Lebih jelas data lama masa kerja yang menjadi responden dapat dilihat pada gambar di bawah ini :

Gambar 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja



Sumber: Data Hasil Penelitian 2023

Berdasarkan hasil tabel 4.6 dan gambar 4.6 di ketahui lama masa kerja responden yang di dapatkan yaitu 1-9 tahun sebanyak 20 orang dengan total persentase 20%, 10-15 tahun sebanyak 25 orang dengan total presentase 25%, 16-20 tahun sebanyak 27 orang dengan total presentase 27%, 21-29 tahun sebanyak 22 orang dengan total presentase 22%, dan 30-36 tahun sebanyak 6 orang dengan total presentase 6%.

4.3 Uji Instrumen Penelitian

Pada uji ini terdapat dua pengujian data yang dilakukan, yaitu Uji Validitas dan Uji Realibilitas. Pada proses penyebaran instrument penelitian (kuesioner) diperoleh sebanyak 100 kuesioner yang terisi dengan lengkap.

4.3.1 Hasil Uji Validitas Instrumen Penelitian

Validitas instrument penelitian diuji dengan alat analisis Korelasi Pearson antara item dengan total item. Jika nilai kolerasi di atas 0.30 mengindikasikan item tersebut valid. Sebaliknya jika nilai kolerasi di bawah 0.30 mengindikasikan item tersebut tidak valid, dan layak untuk tidak di ikut sertakan pada tahap

selanjutnya (Tontowi, 2016:175).

Tabel 4.7
Hasil Uji Validitas

Variabel	Indikator	Korelasi Pearson	Keterangan
Penerapan E-Kinerja (X)	X1	0.923	Valid
	X2	0.909	Valid
	X3	0.887	Valid
Motivasi Kerja (Z)	X4	0.617	Valid
	X5	0.653	Valid
	X6	0.592	Valid
	X7	0.744	Valid
	X8	0.566	Valid
Kinerja ASN (Y)	X9	0.528	Valid
	X10	0.822	Valid
	X11	0.758	Valid
	X12	0.752	Valid
	X13	0.665	Valid
	X14	0.660	Valid

Sumber: Data Diolah, 2023 (Lampiran 3)

Berdasarkan hasil dari pengeloaan hasil Uji Validitas terdapat 14 (Empat Belas) indikator yang di nyatakan valid. Inilah yang menggambarkan Peryataan dari seluruh indikator variabel dan memiliki nilai kolerasi diatas 0,30 pada variabel Pertama yaitu Penerapan E-Kinerja (X) terdapat tiga indikator yang dinyatakan valid yaitu 0.923, hingga 0.887. Pada Variabel Kedua yaitu Motivasi Kerja (Z) dapat dilihat bahwa semua pernyataan dapat dikatakan valid karena memiliki nilai kolerasi diatas 0,30 yaitu antara 0.617 hingga 0.566. Dan pada variabel ketiga Kinerja ASN (Y) dapat dilihat bahwa semua pernyataan juga dapat dikatakan valid semua karena memiliki nilai kolerasi diatas 0,30 yaitu antara 0.528 hingga 0.660.

Dari hasil uji instrument di atas dan perhitungan lengkap pada lampiran 3, menunjukan seluruh instrument pada tiga variabel penelitian yaitu Penerapan E-

Kinerja (X), Motivasi Kerja (Z), dan Kinerja ASN (Y) dinyatakan valid. Artinya, semua instrument dalam penelitian ini mampu mengukur sasaran penelitian. Dikarenakan semua instrumen valid, maka semua pernyataan untuk menjabarkan 14 (Empat Belas) Indikator dari 3 (Tiga) variabel dapat digunakan dalam penelitian ini.

4.3.2 Hasil Uji Realibilitas Instrumen Penelitian

Sedangkan reabilitas instrument yang menggunakan skala pengukuran likert harus diuji dengan alat analisis *Alpha Cronbach*. Jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* diatas 0,60 mengindikasikan instrument realibel, sebaliknya jika nilai koefisien *Alpha Cronbach* di bawah 0,60 mengindikasikan instrument reliabel (Tontowi, 2016:175).

Hasil pengujian realibilitas setiap variabel disajikan seperti dalam Tabel 4.8 berikut:

Tabel 4.8
Hasil Uji Realibilitas

Variabel	<i>Alpha Cronbach</i>	Keterangan
Penerapan E-Kinerja (X)	0.887	Realibel
Motivasi Kerja (Z)	0.655	Realibel
Kinerja ASN (Y)	0.787	Realibel

Sumber: Data Diolah, 2023 (Lampiran 3)

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa semua variabel mempunyai nilai *alpha Cronbach* > 0,60 yaitu berkisar antara 0,887 hingga 0,787. Karena semua nilai *alpha Cronbach* dari tiga variabel > 0,60 maka instrument penelitian dapat dinyatakan realibel.

Artinya, semua instrument dalam penelitian ini dapat dinyatakan andal atau dapat dipercaya.

4.4 Deskripsi Variabel Penelitian

Variabel dalam penelitian ini diukur dengan instrumen kuesioner dengan pertanyaan tertutup menggunakan lima pilihan jawaban yaitu; Sangat Tidak Setuju (STS) skor 1, Tidak Setuju (TS) skor 2, Netral (N) skor 3, Setuju (S) skor 4, dan Sangat Setuju (SS) skor 5. Tujuan dari deskripsi variabel penelitian yang merupakan bagian dari analisis statistika deskriptif adalah untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden terhadap kuisoner yang dibagikan dan menggambarkan secara mendalam mengenai variabel Penerapan E-Kinerja (X), Motivasi Kerja (Y), dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (Z) yang dianalisis dalam penelitian ini. Distribusi frekuensi tersebut diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden.

Adapun kriteria penilaian kualitatif terhadap hasil tabulasi jawaban responden adalah sebagai berikut.

Tabel 4.9
Tabel Nilai dan Predikat

Nilai	Kualifikasi
4,1 – 5,0	Sangat Baik
3,1 – 4,0	Baik
2,1 – 3,0	Cukup
1,1 – 2,0	Kurang/Tidak Baik
0,1 – 1,0	Sangat Tidak Baik

Sumber: (Tontowi, 2016)

4.4.1 Deskripsi Variabel Penerapan E-Kinerja (X)

Pada variabel Penerapan E-Kinerja (X) terdiri 3 indikator yaitu (X1) : SKP secara elektronik, (X2) : Pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik, (X3) : Integritas presensi, kuantitas dan kualitas kerja.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan

sebagaimana Tabel 4.10 berikut:

Tabel 4.10
Deskripsi Variabel Penerapan E-Kinerja (X)

Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X1	0	5	0	53	42	100	4,32
	0%	5,0%	0%	53,0%	42,0%	100%	
X2	0	2	0	61	37	100	4,33
	0%	2,0%	0%	61,0%	37%	100%	
X3	0	4	0	52	44	100	4,36
	0%	4,0%	0%	52,0%	44,0%	100%	
Rata-Rata Skor							4,33

Sumber: Data Diolah, 2023 (Lampiran 3)

Secara keseluruhan jawaban responden terhadap seluruh indikator Penerapan E-Kinerja (X), hasilnya 4,32 hingga 4,36 dengan rata-rata skor sebesar 4,33. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap Penerapan E-Kinerja berada pada kriteria sangat baik. Rata-rata jawaban seperti ini memberikan gambaran bahwa Penerapan E-Kinerja dalam pandangan responden adalah sangat baik.

4.4.2 Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Pada variabel Motivasi Kerja (Z) terdiri 5 indikator yaitu X4 : Kebutuhan Fisiologis, X5 : Kebutuhan Rasa Aman, X6 : Kebutuhan Sosial, X7 : Kebutuhan Penghargaan dan X8 : Kebutuhan Aktualisasi diri.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.11 berikut:

Tabel 4.11
Deskripsi Variabel Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X4	1	14	0	70	15	100	3,84
	1,0%	14,0%	0%	70,0%	15,0%	100%	
X5	2	23	0	51	24	100	3,72
	2,0%	23,0%	0%	51,0%	24,0%	100%	
X6	0	2	0	69	29	100	4,25
	0%	2,0%	0%	69,0%	29,0%	100%	
X7	0	2	0	66	32	100	4,28
	0%	2,0%	0%	66,0%	32,0%	100%	
X8	0	2	0	70	28	100	4,24
	0%	2,0%	0%	70,0%	28,0%	100%	
Rata-Rata Skor							4,06

Sumber: Data Diolah, 2023 (Lampiran 3)

Secara keseluruhan jawaban responden terhadap seluruh indikator Motivasi Kerja (Z), hasilnya 3,84 hingga 4,24 dengan rata-rata skor sebesar 4,06. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap Motivasi Kerja berada pada kriteria sangat baik. Rata-rata jawaban seperti ini memberikan gambaran bahwa Penerapan E-Kinerja dalam pandangan responden adalah sangat baik.

4.4.3 Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Pada variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) terdiri 6 indikator yaitu X9 : Kualitas, X10 : Kuantitas, X11 : Ketepatan Waktu, X12 : Efektivitas, X13 : Kemandirian dan X14 : Komitmen Kerja.

Hasil distribusi frekuensi jawaban responden pada variabel ini disajikan sebagaimana Tabel 4.12 berikut:

Tabel 4.12
Deskripsi Variabel Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y)

Indikator	Skor					Jumlah	Rata-Rata
	STS	TS	N	S	SS		
X9	0	7	0	77	16	100	4,02
	0%	7,0%	0%	77,0%	16,0%	100%	
X10	0	4	0	67	29	100	4,21
	0%	4,0%	0%	67,0%	29,0%	100%	
X11	1	4	0	70	25	100	4,14
	1,0%	4,0%	0%	70,0%	25,0%	100%	
X12	1	4	0	72	23	100	4,12
	1,0%	4,0%	0%	72,0%	23,0%	100%	
X13	0	3	0	58	39	100	4,33
	0%	3,0%	0%	58,0%	39,0%	100%	
X14	0	0	0	46	54	100	4,54
	0%	0%	0%	46,0%	54,0%	100%	
Rata-Rata Skor							4,22

Sumber: Data Diolah, 2023 (Lampiran 3)

Secara keseluruhan jawaban responden terhadap seluruh indikator Kinerja ASN (Y), hasilnya 4,02 hingga 4,54 dengan rata-rata skor sebesar 4,22. Hal ini menunjukkan bahwa pandangan responden terhadap Kinerja ASN berada pada kriteria sangat baik. Rata-rata jawaban seperti ini memberikan gambaran bahwa Penerapan E-Kinerja dalam pandangan responden adalah sangat baik.

4.5 Hasil Pengujian Analisis SEM

Terdapat beberapa pengujian asumsi yang dilakukan dalam SEM, yaitu *normalitas*, *linieritas* dan *outlier*.

4.5.1 Normalitas

Asumsi normalitas *multivariate* diuji dengan bantuan *software* AMOS 23 pada lampiran 5. Hasil pengujian diperoleh nilai *critical ratio* sebesar 24.483 dengan nilai kritis Z_{hitung} untuk α 5% adalah sebesar 103.643. Karena nilai mutlak CR untuk *multivariate* sebesar $24.483 < 103.643$, maka asumsi normalitas

multivariate terpenuhi.

4.5.2 Outlier

Untuk menguji ada tidaknya *outlier*, dapat dilihat dengan *mahalanobis distance* (Md). *Mahalanobis distance* adalah suatu jarak yang mengukur jauh dekatnya titik pusat data “rata-rata” dengan masing-masing titik observasi. Dalam kasus ini titik observasi adalah nomor kuisioner dari responden. Pemeriksaan terhadap *outliers multivariat* dilakukan menggunakan kriteria mahalanobis pada tingkat $p < 0.001$. (Tontowi, 2016:182).

Mahalanobis distance dievaluasi menggunakan X^2 pada derajat bebas sebesar banyaknya paramater dalam model yang digunakan yaitu 100 dimana dari tabel *statistic* diperoleh $X^2_{100} = 202.863.049$ Kaidah pengambilan keputusan, jika Md dari titik observasi $> 202.863.049$ maka dikatakan bahwa titik observasi itu adalah outlier, sedangkan jika Md dari titik observasi $< 202.863.049$ maka dikatakan bahwa titik observasi itu bukan suatu outlier.

Dari tabel *Mahalanobis distance* dapat dilihat bahwa titik observasi yang paling jauh adalah responden ke 38 dengan nilai Md = 46.878. jika dibandingkan dengan nilai $X^2_{100} = 202.863.049$ maka nilai Md titik ke-38 $< 202.863.049$ maka disimpulkan bahwa semua titik observasi bukan merupakan outlier. Tidak ada jawaban responden yang dapat merusak data.

4.5.3 Linieritas

Pengujian asumsi linieritas dilakukan dengan metode *Curve Fit*, dihitung dengan bantuan *software* SPSS. Rujukan yang digunakan adalah prinsip *parsimony*, yaitu bilamana seluruh model yang digunakan sebagai dasar pengujian signifikan atau nonsignifikan berarti model dikatakan linier. Spesifikasi model

yang digunakan sebagai dasar pengujian adalah model linier, kuadratik, kubik, *inverse*, logaritmik, *power*, *compound*, *growth*, dan *eksponensial*. Hasil pengujian linieritas hubungan antarvariabel disajikan secara ringkas pada Tabel 4.13 berikut ini.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian Asumsi Linieritas

Hubungan Antar Variabel		Hasil Pengujian	Keputusan
Penerapan E-Kinerja (X)	Motivasi Kerja (Z)	$0.000 < 0.005$	Linier
Penerapan E-Kinerja (X)	Kinerja ASN (Y)	$0.000 < 0.005$	Linier
Motivasi Kerja (Z)	Kinerja ASN (Y)	$0.000 < 0.005$	Linier

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Dari tabel di atas terlihat bahwa semua model yang terbentuk linier dan signifikan sehingga asumsi linieritas terpenuhi.

4.6 Goodness Of Fit Model

Model teoritis pada kerangka konseptual penelitian, dikatakan *fit* jika didukung oleh data empirik. Hasil pengujian *goodness of fit overall model*, sesuai dengan hasil analisis SEM pada Lampiran 6, guna mengetahui apakah model hipotetik didukung oleh data empirik, diberikan pada Tabel 4.14 di bawah ini:

Tabel 4.14
Hasil Pengujian Goodness Of Fit Overall Model

Kriteria	Cut-of value	Hasil Model	Keterangan
Chi Square	Kecil	155.440	Model Baik
p-value	≥ 0.05	0.000	Model Tidak Baik
CMIN/DF	≤ 2.00	2.101	Model Tidak Baik
GFI	≥ 0.90	0.818	Model Tidak Baik
AGFI	≥ 0.90	0,741	Model Tidak Baik
TLI	≥ 0.95	0.828	Model Tidak Baik
RMSEA	≤ 0.08	0.105	Model Tidak Baik

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Hasil pengujian *Goodness of Fit Overall* berdasarkan Gambar dan Tabel di atas, Menurut Arbuckle dan Wothke, dalam Tegar (2009:76), kriteria terbaik yang digunakan sebagai indikasi kebaikan model adalah nilai *Chi Square/DF* yang kurang dari 2, dan RMSEA yang di bawah 0.08. Pada penelitian ini, nilai *p-value*, CMIN/DF, GFI, AGFI, TLI dan RMSEA tidak memenuhi nilai *cut off*. Oleh karena itu model SEM pada penelitian ini tidak cocok dan tidak layak untuk digunakan, sehingga tidak dapat dilakukan interpretasi guna pembahasan lebih lanjut.

4.7 Model Pengukuran (CFA)

Model pengukuran diukur dari nilai *loading factor* (*Standardize coefficient*) pada setiap indikator ke variabel laten. Nilai *loading factor* menunjukkan bobot dari setiap indikator sebagai pengukur dari masing-masing variabel. Indikator dengan *loading factor* besar menunjukkan bahwa indikator tersebut sebagai pengukur variabel yang terkuat (dominan).

a. Variabel Penerapan E-Kinerja (X)

Variabel pertama Penerapan E-Kinerja, variabel ini diukur oleh tiga indikator.

Berikut disajikan hasil *measurement model* pada variabel motivasi sebagaimana Tabel 4.15 berikut ini:

Tabel 4.15
Hasil Pengujian *Measurement Model*
Penerapan E-Kinerja (X)

Indikator	Standardize	P- <i>value</i>	Keterangan
X1 = SKP Secara Elektronik	0.884	0.000	Signifikan
X2 = Pencatatan Target dan Realisasi Kerja Secara Elektronik	0.900	0.000	Signifikan
X3 = Integritas Presensi, Kuantitas dan Kualitas Kerja	0.786	0.000	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Dari Tabel 4.15 di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel Penerapan E-Kinerja (X) diukur oleh tiga indikator yaitu (X1) : SKP Secara Elektronik, (X2) : Pencatatan Target dan Realisasi Kerja Secara Elektronik, dan (X3) : Integritas Presensi, Kuantitas dan Kualitas Kerja.

Semua indikator dari variabel tersebut memiliki nilai *P-value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator ini signifikan mengukur variabel Penerapan E-Kinerja (X). Dari nilai *Standardize outer loading* didapatkan nilai tertinggi pada Pencatatan Target dan Realisasi Kerja Secara Elektronik (X2) dengan nilai koefisien *Standardize* atau *loading factor* sebesar 0.900 dan nilai *P-value* sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini signifikan dan paling dominan dalam mengukur Penerapan E-Kinerja. Mengingat koefisien *Standardize* bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat nilai *Standardize* Pencatatan Target dan Realisasi Kerja Secara Elektronik (X2) maka hasil pengukuran variabel Penerapan E-Kinerja juga akan semakin meningkat.

b. Variabel Penerapan Motivasi Kerja (Z)

Variabel pertama Motivasi Kerja, variabel ini diukur oleh lima indikator.

Berikut disajikan hasil *measurement model* pada variabel motivasi sebagaimana Tabel 4.16 berikut ini:

Tabel 4.16
Hasil Pengujian *Measurement Model* Motivasi Kerja (Z)

Indikator	Standardize	P-value	Keterangan
X4 = Kebutuhan Fisiologi	0.335	0.003	Signifikan
X5 = Kebutuhan Rasa Aman	0.352	0.002	Signifikan
X6 = Kebutuhan Sosial	0.651	0.000	Signifikan
X7 = Kebutuhan Penghargaan	0.887	0.000	Signifikan
X8 = Kebutuhan Aktualisasi Diri	0.634	0.000	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Dari Tabel 4.16 di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel Motivasi Kerja (Z) diukur oleh lima indikator yaitu X4 : Kebutuhan Fisiologis, X5 : Kebutuhan Rasa Aman, X6 : Kebutuhan Sosial, X7 : Kebutuhan Penghargaan dan X8: Kebutuhan Aktualisasi diri.

Semua indikator dari variabel tersebut memiliki nilai *P-value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator ini signifikan mengukur variabel Motivasi Kerja (Z). Dari nilai *Standardize outer loading* didapatkan nilai tertinggi pada Kebutuhan Penghargaan (X7) dengan nilai koefisien *Standardize* atau *loading factor* sebesar 0.887 dan nilai *P-value* sebesar $0.000 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini signifikan dan paling dominan dalam mengukur Motivasi Kerja. Mengingat koefisien *Standardize* bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat nilai *Standardize* Kebutuhan Penghargaan (X7) maka hasil pengukuran variabel Motivasi Kerja juga akan semakin

meningkat.

c. Variabel Penerapan Kinerja ASN (Y)

Variabel pertama Kinerja ASN, variabel ini diukur oleh enam indikator.

Berikut disajikan hasil *measurement model* pada variabel motivasi sebagaimana Tabel 4.17 berikut ini:

Tabel 4.17
Hasil Pengujian *Measurement Model* Kinerja ASN (Y)

Indikator	Standardize	P-value	Keterangan
X9 = Kualitas	0.321	0.000	Signifikan
X10 = Kuantitas	0.813	0.002	Signifikan
X11 = Ketepatan Waktu	0.730	0.003	Signifikan
X12 = Efektivitas	0.754	0.003	Signifikan
X13 = Kemandirian	0.552	0.005	Signifikan
X14 = Komitmen Kerja	0.551	0.005	Signifikan

Sumber: Data Penelitian Diolah, 2023

Dari Tabel 4.17 di atas, diperoleh hasil *measurement model* pada variabel Kinerja ASN (Y) diukur oleh enam indikator yaitu X9 : Kualitas, X10 : Kuantitas, X11 : Ketepatan Waktu, X12 : Efektivitas, X13 : Kemandirian dan X14: Komitmen Kerja.

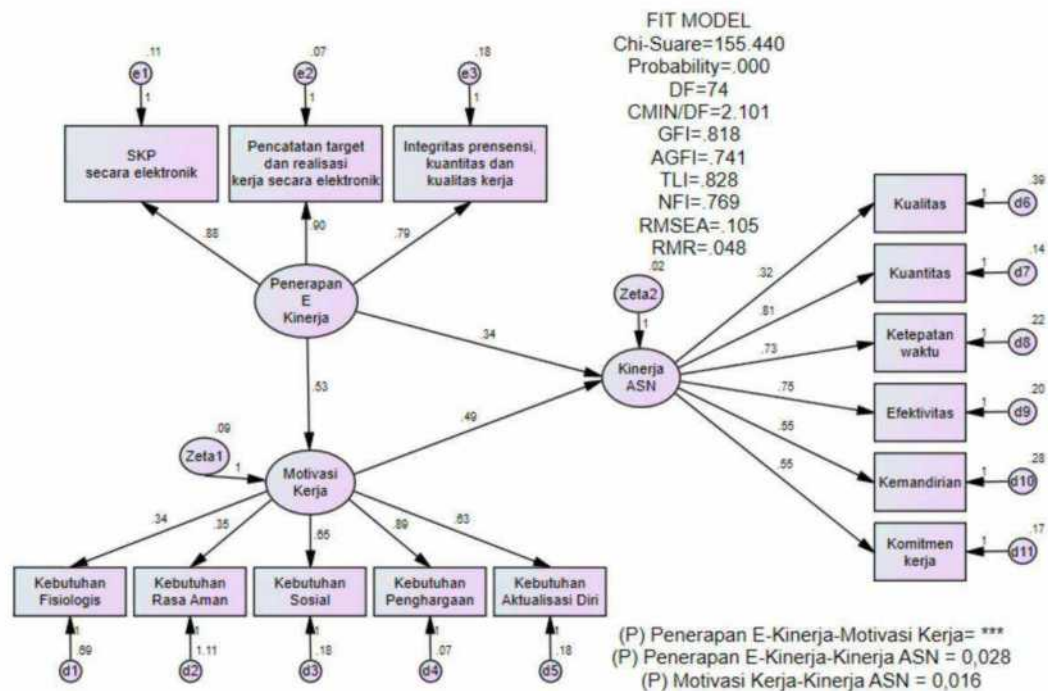
Semua indikator dari variabel tersebut memiliki nilai *P-value* < 0.05 , maka dapat disimpulkan bahwa semua indikator ini signifikan mengukur variabel Kinerja ASN (Y). Dari nilai *Standardize outer loading* didapatkan nilai tertinggi pada Kuantitas (X10) dengan nilai koefisien *Standardize* atau *loading factor* sebesar 0.813 dan nilai *P-value* sebesar $0.002 < 0.05$, sehingga dapat disimpulkan bahwa indikator ini signifikan dan paling dominan dalam mengukur Kinerja ASN. Mengingat koefisien *Standardize* bertanda positif mengindikasikan semakin meningkat nilai *Standardize* Kuantitas (X10) maka hasil pengukuran variabel

Kinerja ASN juga akan semakin meningkat.

4.8 Model Struktural

Dalam model struktural ini, diuji tiga hipotesis hubungan antar variabel (pengaruh langsung). Berikut disajikan secara lengkap hasil pengujian hubungan antarvariabel penelitian sebagai berikut:

Gambar 4.7
Hasil Uji SEM



Sumber : Hasil Olah Data 2023 (Lampiran 6)

Tabel 4.18
Hasil Analisis Jalur : Pengaruh Langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien	P-value	Keterangan
1.	Penerapan E-Kinerja → Motivasi Kerja (Z)	0.53	0.000*	Signifikan
2.	Penerapan E-Kinerja → Kinerja ASN (Y)	0.34	0.028	Signifikan
3.	Motivasi Kerja (Z) → Kinerja ASN (Y)	0.49	0.016	Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023 (Lampiran 7)

Keterangan: Tanda * menyatakan signifikan pada tingkat kesalahan 6% Tanda ns menyatakan hubungan yang tidak signifikan (non signifikan)

Berdasarkan atas Tabel di atas, maka hasil pengujian model struktural disajikan sebagai berikut :

- a. Penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja (Z). Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar $0.000 < \alpha (0.05)$. Karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan keduanya searah. Artinya semakin meningkat Penerapan E-Kinerja maka semakin meningkat Motivasi Kerja.
- b. Penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar $0.028 < \alpha (0.05)$. Karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan keduanya searah. Artinya semakin meningkat Penerapan E-Kinerjamaka semakin meningkat Kinerja ASN.
- c. Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN (Y). Hal ini terlihat dari *p-value* sebesar $0.016 < \alpha (0.05)$. Karena koefisien bertanda positif mengidentifikasi hubungan keduanya searah. Artinya semakin meningkat Motivasi Kerja maka semakin meningkat Kinerja ASN.

Selain pengajuan langsung, didalam SEM juga dikenal pengaruh tidak langsung(*indirect effect*). Pengaruh tidak langsung. Pengaruh tidak langsung dinyatakan signifikan jika kedua pengaruh langsung yang membentuknya adalah signifikan.

Berikut disajikan hasil pengaruh tidak langsung sebagai tabel 4.15 berikut ini :

Tabel 4.19
Modal Struktural Hasil SEM : Pengaruh Tidak Langsung

Pengaruh Tidak Langsung	Koefisiensi Pengaruh Langsung	Koefisiensi Pengaruh Langsung	Koefisiensi Pengaruh Tidak Langsung	Keterangan
X → Z → Y	X → Z = 0,53	Z → Y = 0,49	0.259 ^{ns}	Non Signifikan

Sumber: Data Primer Diolah, 2023 (Lampiran 7)

Keterangan: Tanda ns menyatakan hubungan yang tidak signifikan (non signifikan)

Berdasarkan atas Tabel di atas, maka hasil pengujian model struktural disajikan sebagai berikut :

a. Pengaruh tidak langsung antara Penerapan E-Kinerja (X) terhadap Kinerja ASN (Y) melalui Motivasi Kerja (Z), diperoleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.259. Karena pengaruh langsung (Penerapan E-Kinerja ke Motivasi Kerja, dan ke Kinerja ASN) non signifikan, maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh tidak signifikan antara Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja. Artinya semakin meningkat nilai Penerapan E-Kinerja maka semakin meningkat juga nilai Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja walaupun tidak signifikan.

4.9 Pengujian Hipotesis

4.9.1 Pengaruh Langsung antara Penerapan E-Kinerja (X) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Penerapan E-Kinerja (X) dengan Kinerja ASN (Y) adalah sebesar 0.34 dengan *p-value* sebesar 0.028. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Penerapan E-Kinerja

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin meningkat nilai Penerapan E-Kinerja akan mempengaruhi nilai Kinerja ASN. Berdasarkan uraian diatas hipotesis H1 yang diajukan peneliti dengan ini terbukti.

4.9.2 Pengaruh Langsung antara Penerapan E-Kinerja (X) Terhadap Motivasi Kerja (Z)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Penerapan E-Kinerja (X) dengan Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0.53 dengan *p-value* sebesar 0.000*. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin meningkat nilai Penerapan E-Kinerja akan mempengaruhi nilai Motivasi Kerja. Berdasarkan uraian diatas hipotesis H2 yang diajukan peneliti dengan ini terbukti.

4.9.3 Pengaruh Langsung antara Motivasi Kerja (Z) Terhadap Kinerja ASN (Y)

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (Z) dengan Kinerja ASN (Y) adalah sebesar 0.49 dengan *p-value* sebesar 0.016. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin meningkat nilai Motivasi Kerja akan mempengaruhi nilai Kinerja ASN. Berdasarkan uraian diatas hipotesis H3 yang diajukan peneliti dengan ini terbukti.

4.9.4 Pengaruh Tidak Langsung antara Penerapan E-Kinerja (X) Terhadap Kinerja ASN (Y) Melalui Variabel Intervening Motivasi Kerja (Z)

Pengujian hipotesis antara pengaruh Penerapan E-Kinerja (X1) terhadap Kinerja ASN (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) adalah sebagai berikut : berdasarkan hasil analisis, di peroleh koefisien pengaruh tidak langsung sebesar 0.259^{ns}. karena koefisien bertanda positif menunjukkan Hubungan Keduanya searah. Ini menunjukkan bahwa semakin tinggi nilai Penerapan E-Kinerja maka menyebabkan peningkatan terhadap nilai Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja.

4.10 Pembahasan

4.10.1 Semakin Meningkat Penerapan E-Kinerja Akan Mempengaruhi Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Penerapan E-Kinerja (X) dengan Kinerja ASN (Y) adalah sebesar 0.34 dengan *p-value* sebesar 0.028. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin meningkat nilai Penerapan E-Kinerja akan mempengaruhi nilai Kinerja ASN.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Penerapan E-Kinerja diukur oleh tiga aspek yaitu; SKP secara elektronik, Pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik, dan Integritas presensi, kuantitas dan kualitas kerja. Dimana aspek kedua yaitu pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik adalah yang paling tinggi sebagai pengukur

Penerapan E-Kinerja dengan nilai .90. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Penerapan E-Kinerja utamanya terlihat dari indikator pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Kinerja ASN diukur oleh enam aspek yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian dan komitmen kerja. Dimana aspek kedua yaitu kuantitas adalah yang paling tinggi sebagai pengukur Kinerja ASN dengan nilai .81. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Kinerja ASN utamanya terlihat dari indikator kuantitas.

Dari analisis menyatakan bahwa semakin tinggi nilai Penerapan E-Kinerja akan berpengaruh terhadap nilai Kinerja ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa jika meningkatnya Penerapan E-Kinerja pada indikator SKP secara elektronik maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja ASN yang akan diperoleh, utamanya terlihat dari indikator kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja dan kualitas.

4.10.2 Semakin Meningkat Penerapan E-Kinerja Akan Mempengaruhi Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Penerapan E-Kinerja (X) dengan Motivasi Kerja (Z) adalah sebesar 0.53 dengan *p-value* sebesar 0.000*. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin meningkat nilai Penerapan E-Kinerja akan mempengaruhi nilai Motivasi Kerja.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Penerapan E-Kinerja diukur oleh tiga aspek yaitu; SKP secara elektronik, Pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik, dan Integritas presensi, kuantitas dan kualitas kerja. Dimana aspek kedua yaitu pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik adalah yang paling tinggi sebagai pengukur Penerapan E-Kinerja dengan nilai .90. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Penerapan E-Kinerja utamanya terlihat dari indikator pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja diukur oleh lima aspek yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimana aspek keempat yaitu kebutuhan penghargaan adalah yang paling tinggi sebagai pengukur motivasi dengan nilai .89. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai motivasi kerja utamanya terlihat dari indikator kebutuhan penghargaan.

Dari analisis menyatakan bahwa semakin tinggi nilai Penerapan E-Kinerja akan berpengaruh terhadap nilai Motivasi Kerja. Hal ini memperlihatkan bahwa jika meningkatnya Penerapan E-Kinerja pada indikator pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik maka akan mengakibatkan meningkatnya Motivasi Kerja yang akan diperoleh, terlihat dari indikator kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan fisiologis.

4.10.3 Semakin Meningkatkan Motivasi Kerja Akan Mempengaruhi Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis, koefisien hubungan antara Motivasi Kerja (Z) dengan Kinerja ASN (Y) adalah sebesar 0.49 dengan *p-value* sebesar 0.016. Karena nilai *p-value* < 0.05 mengindikasikan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN. Karena koefisien bertanda positif mengindikasikan hubungan searah. Artinya semakin meningkat nilai Motivasi Kerja akan mempengaruhi nilai Kinerja ASN.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Motivasi Kerja diukur oleh lima aspek yaitu; kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan sosial, kebutuhan penghargaan dan kebutuhan aktualisasi diri. Dimana aspek keempat yaitu kebutuhan penghargaan adalah yang paling tinggi sebagai pengukur motivasi dengan nilai .89. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai motivasi kerja utamanya terlihat dari indikator kebutuhan penghargaan.

Berdasarkan atas model pengukuran dalam SEM memperlihatkan bahwa Kinerja ASN diukur oleh enam aspek yaitu; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemadirian dan komitmen kerja. Dimana aspek kedua yaitu kuantitas adalah yang paling tinggi sebagai pengukur Kinerja ASN dengan nilai .81. Hal ini mengindikasikan bahwa tingginya nilai Kinerja ASN utamanya terlihat dari indikator kuantitas.

Dari analisis menyatakan bahwa semakin tinggi nilai Motivasi Kerja akan berpengaruh terhadap nilai Kinerja ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa jika meningkatnya Motivasi Kerja pada indikator kebutuhan penghargaan maka akan mengakibatkan meningkatnya Kinerja ASN yang akan diperoleh, utamanya terlihat dari indikator kuantitas, efektivitas, ketepatan waktu, kemandirian, komitmen kerja dan kualitas.

4.11 Koefisien Determinasi

Berdasarkan dari hasil analisis juga dapat disimpulkan bahwa, variabel Penerapan E-Kinerja mempengaruhi variasi data pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,09%, selebihnya 0,91% dipengaruhi faktor lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh variabel Penerapan E-Kinerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja ASN sebesar 0,02% selebihnya 0,098% dipengaruhi oleh faktor lain.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja yang Dampaknya Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Bulungan, diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

- a. Variabel Penerapan E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja ASN, Artinya semakin meningkat variabel Penerapan E-Kinerja maka variabel prestasi Kinerja ASN Kabupaten Bulungan juga akan meningkat.
- b. Variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja ASN, Artinya semakin meningkat variabel Motivasi Kerja ASN maka variabel Kinerja ASN Kabupaten Bulungan juga akan meningkat.
- c. Variabel Penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja, artinya semakin meningkat variabel Penerapan E-Kinerja maka variabel Motivasi Kerja ASN Kabupaten Bulungan juga akan meningkat.

Disamping tiga kesimpulan diatas, berdasarkan hasil olah data dalam penelitian ini juga diperoleh kesimpulan bahwa dapat disimpulkan variabel Penerapan E-Kinerja mempengaruhi variasi data pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0,09%, selebihnya 0,91% dipengaruhi faktor lain tidak diteliti dalam penelitian ini. Sedangkan pengaruh variabel Penerapan E-Kinerja dan Motivasi Kerja mempengaruhi variabel Kinerja ASN sebesar 0,02% selebihnya 0,98%

dipengaruhi oleh faktor lain.

5.2 Saran

Berdasarkan seluruh pembahasan dan hasil kesimpulan dalam penelitian ini, maka dapat diajukan saran-saran seperti berikut:

- a. Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini, membangun Penerapan E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja ASN agar dapat meningkatkan Kinerja ASN Pemerintah Kabupaten Bulungan.
- b. Untuk meningkatkan Penerapan E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja di sarankan untuk memperhatikan aspek kebutuhan penghargaan, kebutuhan sosial, kebutuhan aktualisasi diri, kebutuhan rasa aman dan kebutuhan fisiologis sehingga Kinerja ASN juga dapat meningkat.
- c. Bagi peneliti selanjutnya , jika melakukan penelitian pada jenis yang sama, di sarankan untuk menambahkan variabel-variabel yang di perediksi memiliki peran sebagai faktor yang turut mempengaruhi Penerapan E-Kinerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Febrina, D. C., Sukarno, D., & Runiawati, N. (2022). *Pengaruh Penerapan Elektronik Remunerasi Kinerja (E-RK) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kota Bandung*. *Jane-Jurnal Administrasi Negara*, 14(1), 7-15.
- Gafur, A. (2023). *Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi*. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.
- Indrawan, I. W. I. (2021). *Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung*. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55-65.
- Juhar, T. A. (2019). *Penelitian Kuantitatif Dan Analisis Data SEM (SPSS AMOS 20)*. Pustaka Radja.
- Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). *Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara*. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 131-139.
- Nurhayati, E. (2017). *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79-91.

- Putri, D. C. S. (2023). *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening* (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).
- Putri, Komara Eka, Muhammad Arfan dan Hasan Basri. 2014. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0164, pp. 1-10. Volume 3, No. 4, November.
- Rauf, Y. (2020). *Penerapan E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Yang Dimediasi Melalui Motivasi* (Doctoral dissertation, Universitas Bosowa).
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif* . Bandung: PT. Alfabeta.
- Silaen, S. (2018). *Metodeologi Penelitian Sosial Untuk Penulisan Skripsi Dan Tesis*. Bandung: In Media.
- Sodik, S. S. (2015). *Dasar Metodeologi Penelitian*. Yokyakarta: Literasi Media Publishing.

Tahir, H. (2021). *Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan*. Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Makassar. Makassar.

Tontowi Jauhar Arif. 2016. *Buku Ajar Penelitian Kuantitatif*. Penerbit: Lembaga Penelitian & Pengabdian Pada Masyarakat (LPPM) Universitas Kaltara. Tanjung Selor.

Lampiran 1. Instrumen Penelitian (Angket)**KUISIONER PENELITIAN****PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA TERHADAP MOTIVASI
KERJA YANG DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PEMERINTAH KABUPATEN
BULUNGAN**

Dengan hormat,

Kuisisioner ini ditujukan untuk membantu pengumpulan data penelitian guna penyusunan skripsi yang berjudul Pengaruh Penerapan E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja Yang Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) Pemerintah Kabupaten Bulungan yang merupakan salah satu syarat bagi peneliti untuk dapat menyelesaikan studi program pascasarjana Ekonomi Universitas Kaltara Tanjung Selor.

Untuk itu peneliti memohon bantuan Bapak/Ibu ASN untuk bersedia meluangkan waktu untuk mengisi kuisisioner ini dengan sebenar-benarnya. Peneliti berjanji akan menjaga kerahasiaan jawaban, dan hanya digunakan untuk kepentingan akademis. Atas kesediannya, disampaikan terima kasih.

Hormat Saya,
Tanjung Selor, 31 Mei 2023
Peneliti,

Meisita Dwinanda

Petunjuk Pengisian

- a) Mohon Kuesioner ini diisi secara lengkap dari seluruh pertanyaan atau pernyataan yang telah disediakan, sesuai dengan pendapat Bapak/Ibu dan sesuai dengan kondisi yang sebenarnya.
- b) Berilah tanda (√) pada kolom jawaban yang tersedia.
- c) Terdapat 4 (empat) alternatif pengisian jawaban, yaitu :

SS = Sangat setuju

S = Setuju

TS = Tidak setuju

STS = Sangat tidak setuju

Identitas Responden

Nama :
Usia :
Jenis Kelamin :
Pendidikan Terakhir :
Kantor :
Lama Masa Kerja :
No HP :

Penerapan E-Kinerja

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
1.	Instansi di tempat saya bekerja menerapkan penilaian e-kinerja secara elektronik untuk meningkatkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)				
2.	Penerapan e-Kinerja di tempat saya bekerja memberikan manfaat bagi instansi untuk mengetahui pencatatan target dan realisasi kerja dengan cara elektronik				
3.	Penerapan e-kinerja di tempat saya bekerja diharapkan dapat meningkatkan Integritas prestasi, kuantitas, dan kualitas kerja pegawai				

Motivasi Kerja

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
4.	Gaji yang saya terima sebagai pegawai telah mencukupi kebutuhan ekonomi keluarga				
5.	Perlengkapan dan peralatan bekerja di kantor saya cukup aman dan memadai untuk digunakan				
6.	Hubungan kerja sama dengan rekan kerja saya di kantor cukup baik				
7.	Saya merasa dihargai oleh rekan kerja dan atasan saya, atas kelebihan dan hal-hal positif yang saya lakukan di lingkungan kerja				
8.	Saya memiliki peluang dan kesempatan untuk mengembangkan keterampilan dan kemampuan saya				

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

No	Pernyataan	Penilaian			
		SS	S	TS	STS
9.	Saya selalu mengerjakan pekerjaan dengan teliti sehingga tidak terdapat kesalahan				
10.	Pekerjaan yang saya lakukan selalu mencapai target yang telah ditetapkan (SKP)				
11.	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditentukan				
12.	Setiap pekerjaan yang diberikan dapat saya selesaikan dengan efektif				
13.	Setiap pegawai dituntut untuk memiliki kemandirian dalam menyelesaikan setiap tugas-tugas yang diberikan				
14.	Setiap pegawai harus mempunyai komitmen baik terhadap pekerjaan maupun terhadap organisasi tempatnya bekerja				

*** Terima kasih atas partisipasinya mengisi kuesioner ini ***

Lampiran 2. Tabulasi Data

[illegible]

44	4	4	4	2	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5
45	5	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	5
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
47	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
48	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
49	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
50	5	5	5	4	4	5	4	4	5	5	4	4	4	5
51	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
52	5	4	4	2	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4
53	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
54	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	2	2	4	4
55	4	4	4	4	5	4	4	4	2	4	4	4	4	4
56	4	4	4	2	4	4	4	2	5	4	4	4	5	5
57	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
58	5	5	5	5	2	5	4	4	5	5	5	5	5	5
59	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5
60	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
61	4	4	5	4	4	5	5	4	5	5	5	4	5	5
62	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	4
63	4	4	4	2	4	4	2	2	4	4	4	4	4	4
64	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
65	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5
66	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	5
67	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
69	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	5	5
70	2	4	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
71	5	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
72	4	4	5	4	4	2	4	4	4	5	4	4	5	5
73	5	5	5	4	4	4	4	5	2	4	4	4	5	5
74	5	5	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	5	5
75	5	5	5	4	5	4	4	5	2	4	4	4	5	5
76	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
77	5	5	5	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	5
78	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5
79	5	5	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5
80	5	5	5	4	5	4	5	5	2	5	5	4	5	5
81	5	5	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5
82	5	4	5	5	5	4	5	4	4	5	5	4	5	5
83	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
84	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
85	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4
86	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
87	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5
88	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	5
89	5	5	5	4	2	5	5	5	5	4	4	5	5	5

90	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
91	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4
92	4	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5
93	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4
94	2	4	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5
95	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	5
96	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
97	4	4	5	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5
98	5	5	5	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	4
99	5	5	5	5	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4
100	5	5	5	5	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4

Lampiran 3. Uji Instrumen Penelitian

a. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Penerapan E-Kinerja

Correlations					
		X1	X2	X3	Total
X1	Pearson Correlation	1	.796**	.699**	.923**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000
	N	100	100	100	100
X2	Pearson Correlation	.796**	1	.702**	.909**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000
	N	100	100	100	100
X3	Pearson Correlation	.699**	.702**	1	.887**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000
	N	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.923**	.909**	.887**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary			
		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
.887	3

b. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Motivasi Kerja

Correlations

		X4	X5	X6	X7	X8	Total
X4	Pearson Correlation	1	.158*	.139	.266**	.257**	.617**
	Sig. (2-tailed)		.043	.075	.001	.001	.000
	N	164	164	164	164	164	164
X5	Pearson Correlation	.378*	1	.177*	.244**	.044	.653**
	Sig. (2-tailed)	.043		.023	.002	.578	.000
	N	164	164	164	164	164	164
X6	Pearson Correlation	.395	.177*	1	.629**	.307**	.592**
	Sig. (2-tailed)	.045	.023		.000	.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164
X7	Pearson Correlation	.663**	.244**	.629**	1	.598**	.744**
	Sig. (2-tailed)	.001	.002	.000		.000	.000
	N	164	164	164	164	164	164
X8	Pearson Correlation	.574**	.044	.307**	.598**	1	.566**
	Sig. (2-tailed)	.001	.578	.000	.000		.000
	N	164	164	164	164	164	164
Total	Pearson Correlation	.617**	.653**	.592**	.744**	.566**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	164	164	164	164	164	164

*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**.. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	164	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	164	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.655	5

c. Uji Validitas dan Reliabilitas Variabel Kinerja ASN

		Correlations						
		X9	X10	X11	X12	X13	X14	Total
X9	Pearson Correlation	1	.298**	.233*	.216*	.199*	.240*	.528**
	Sig. (2-tailed)		.003	.020	.031	.048	.016	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X10	Pearson Correlation	.398**	1	.590**	.609**	.473**	.462**	.822**
	Sig. (2-tailed)	.003		.000	.000	.000	.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X11	Pearson Correlation	.323*	.590**	1	.683**	.282**	.302**	.758**
	Sig. (2-tailed)	.020	.000		.000	.004	.002	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X12	Pearson Correlation	.316*	.609**	.683**	1	.279**	.280**	.752**
	Sig. (2-tailed)	.031	.000	.000		.005	.005	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X13	Pearson Correlation	.499*	.473**	.282**	.279**	1	.639**	.665**
	Sig. (2-tailed)	.048	.000	.004	.005		.000	.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
X14	Pearson Correlation	.350*	.462**	.302**	.280**	.639**	1	.660**
	Sig. (2-tailed)	.016	.000	.002	.005	.000		.000
	N	100	100	100	100	100	100	100
Total	Pearson Correlation	.528**	.822**	.758**	.752**	.665**	.660**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	100	100	100	100	100	100	100

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	100	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	100	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.787	6

Lampiran 4. Deskripsi Statistik Variabel Penelitian
a. Statistik Deskriptif Variabel Penerapan E-Kinerja

Statistics

		X1	X2	X3
N	Valid	100	100	100
	Missing	0	0	0
Mean		4.320	4.330	4.360
Median		4.000	4.000	4.000
Mode		4.0	4.0	4.0
Sum		432.0	433.0	436.0

X1

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	5	5.0	5.0	5.0
	4.0	53	53.0	53.0	58.0
	5.0	42	42.0	42.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X2

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.0	2.0	2.0
	4.0	61	61.0	61.0	63.0
	5.0	37	37.0	37.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X3

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	4	4.0	4.0	4.0
	4.0	52	52.0	52.0	56.0
	5.0	44	44.0	44.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

b. Statistik Deskriptif Variabel Motivasi Kerja

Statistics

		X4	X5	X6	X7	X8
N	Valid	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0
Mean		3.840	3.720	4.250	4.280	4.240
Median		4.000	4.000	4.000	4.000	4.000
Mode		4.0	4.0	4.0	4.0	4.0
Sum		384.0	372.0	425.0	428.0	424.0

X4

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	1	1.0	1.0	1.0
	2.0	14	14.0	14.0	15.0
	4.0	70	70.0	70.0	85.0
	5.0	15	15.0	15.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X5

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	2	2.0	2.0	2.0
	2.0	23	23.0	23.0	25.0
	4.0	51	51.0	51.0	76.0
	5.0	24	24.0	24.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X6

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.0	2.0	2.0
	4.0	69	69.0	69.0	71.0
	5.0	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X7

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.0	2.0	2.0
	4.0	66	66.0	66.0	68.0
	5.0	32	32.0	32.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X8

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	2	2.0	2.0	2.0
	4.0	70	70.0	70.0	72.0
	5.0	28	28.0	28.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

c. Statistik Deskriptif Variabel Kinerja ASN

		Statistics					
		X9	X10	X11	X12	X13	X14
N	Valid	100	100	100	100	100	100
	Missing	0	0	0	0	0	0
Mean		4.020	4.210	4.140	4.120	4.330	4.540
Median		4.000	4.000	4.000	4.000	4.000	5.000
Mode		4.0	4.0	4.0	4.0	4.0	5.0
Sum		402.0	421.0	414.0	412.0	433.0	454.0

X9

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	7	7.0	7.0	7.0
	4.0	77	77.0	77.0	84.0
	5.0	16	16.0	16.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X10

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	4	4.0	4.0	4.0
	4.0	67	67.0	67.0	71.0
	5.0	29	29.0	29.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X11

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	1	1.0	1.0	1.0
	2.0	4	4.0	4.0	5.0
	4.0	70	70.0	70.0	75.0
	5.0	25	25.0	25.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X12

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	1.0	1	1.0	1.0	1.0
	2.0	4	4.0	4.0	5.0
	4.0	72	72.0	72.0	77.0
	5.0	23	23.0	23.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X13

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2.0	3	3.0	3.0	3.0
	4.0	58	58.0	58.0	61.0
	5.0	39	39.0	39.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

X14

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4.0	46	46.0	46.0	46.0
	5.0	54	54.0	54.0	100.0
	Total	100	100.0	100.0	

Lampiran 5. Uji Asumsi

a. Normalitas

Assessment of normality (Group number 1)

Variable	min	max	skew	c.r.	kurtosis	c.r.
X14	4.000	5.000	-.161	-.655	-1.974	-4.030
X13	2.000	5.000	-1.114	-4.549	3.027	6.179
X12	1.000	5.000	-1.666	-6.802	5.735	11.707
X11	1.000	5.000	-1.635	-6.676	5.441	11.106
X10	2.000	5.000	-1.141	-4.657	3.485	7.114
X9	2.000	5.000	-1.463	-5.972	3.795	7.746
X4	1.000	5.000	-1.268	-5.177	1.214	2.479
X5	1.000	5.000	-.747	-3.049	-.641	-1.308
X6	2.000	5.000	-.682	-2.783	3.420	6.981
X7	2.000	5.000	-.724	-2.957	3.096	6.320
X8	2.000	5.000	-.671	-2.739	3.553	7.253
X3	2.000	5.000	-1.347	-5.500	2.981	6.084
X2	2.000	5.000	-.821	-3.353	2.769	5.653
X1	2.000	5.000	-1.369	-5.587	2.763	5.639
Multivariate					103.643	24.483

b. Outlier

Observations farthest from the centroid (Mahalanobis distance) (Group number 1)

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
38	46.878	.000	.002
21	44.601	.000	.000
94	44.425	.000	.000
28	42.188	.000	.000
93	38.457	.000	.000
62	38.385	.000	.000
29	38.030	.001	.000
70	36.174	.001	.000
56	35.211	.001	.000
72	34.891	.002	.000
14	34.803	.002	.000
63	33.505	.002	.000
19	32.144	.004	.000
2	29.701	.008	.000
91	26.658	.021	.000
54	23.316	.055	.000
34	23.076	.059	.000
80	22.498	.069	.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
32	20.746	.108	.011
64	20.147	.126	.023
22	20.107	.127	.013
1	19.810	.136	.015
97	18.200	.198	.243
25	17.721	.220	.350
65	17.668	.222	.288
82	17.424	.234	.307
24	17.177	.247	.331
58	16.841	.265	.401
43	16.626	.277	.420
52	16.450	.287	.421
45	16.121	.306	.503
75	16.025	.312	.468
98	16.006	.313	.393
95	15.520	.344	.567
73	15.422	.350	.537
74	14.432	.418	.900
61	14.420	.419	.863
50	14.391	.421	.824
100	14.243	.432	.827
89	14.151	.439	.809
26	13.802	.465	.884
4	12.852	.538	.993
55	12.560	.561	.997
39	11.658	.634	1.000
16	11.636	.635	1.000
27	11.486	.648	1.000
18	11.330	.660	1.000
23	11.091	.679	1.000
44	10.882	.695	1.000
66	10.824	.700	1.000
99	10.740	.706	1.000
59	10.726	.707	1.000
78	10.470	.727	1.000
88	10.255	.743	1.000
30	9.187	.819	1.000
79	8.630	.854	1.000
76	8.561	.858	1.000
77	8.561	.858	1.000
9	8.421	.866	1.000
11	8.409	.867	1.000
7	8.399	.868	1.000
92	8.303	.873	1.000

Observation number	Mahalanobis d-squared	p1	p2
57	8.183	.880	1.000
3	7.885	.895	1.000
36	7.373	.919	1.000
87	7.213	.926	1.000
48	7.205	.927	1.000
15	6.697	.946	1.000
47	6.596	.949	1.000
60	6.596	.949	1.000
71	6.434	.954	1.000
20	5.972	.967	1.000
5	5.384	.980	1.000
96	5.384	.980	1.000
69	5.145	.984	1.000
8	5.044	.985	1.000
35	4.961	.986	1.000
12	4.782	.989	1.000
37	4.782	.989	1.000
46	4.782	.989	1.000
13	4.463	.992	1.000
6	4.390	.993	1.000
17	4.390	.993	1.000
42	4.390	.993	1.000
53	4.390	.993	1.000
67	4.390	.993	1.000
84	4.390	.993	1.000
85	4.390	.993	1.000
41	4.233	.994	1.000
81	4.233	.994	1.000
10	2.255	1.000	1.000
31	2.255	1.000	1.000
33	2.255	1.000	1.000
40	2.255	1.000	1.000
49	2.255	1.000	1.000
51	2.255	1.000	1.000
68	2.255	1.000	1.000
83	2.255	1.000	1.000
86	2.255	1.000	1.000
90	2.255	1.000	.983

c. Linieritas
Penerapan E-Kinerja (X)-Motivasi Kerja (Z)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
MotivasiKerja *	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%
PenerapanEKinerja						

Report

MotivasiKerja

PenerapanEKinerja	Mean	N	Std. Deviation
6	17.50	2	3.536
8	18.00	1	.
10	19.00	2	1.414
11	22.00	1	.
12	19.02	44	1.677
13	20.00	10	3.333
14	21.50	8	.926
15	22.22	32	1.896
Total	20.33	100	2.425

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
MotivasiKerja *	Between Groups	(Combined)	229.164	7
		Linearity	182.698	1
		Deviation from Linearity	46.466	6
	Within Groups		352.946	92
	Total		582.110	99

ANOVA Table

Mean Square	F	Sig.
32.738	8.534	.000
182.698	47.623	.000
7.744	2.019	.071
3.836		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
MotivasiKerja * PenerapanEKinerja	.560	.314	.627	.394

Penerapan E-Kinerja (X)-Kinerja ASN (Y)**Case Processing Summary**

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KinerjaASN * PenerapanEKinerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Report

KinerjaASN

PenerapanEKinerja	Mean	N	Std. Deviation
6	21.50	2	2.121
8	24.00	1	.
10	24.00	2	2.828
11	26.00	1	.
12	23.91	44	2.281
13	26.40	10	3.026
14	27.00	8	1.690
15	26.97	32	2.024
Total	25.36	100	2.676

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KinerjaASN * PenerapanEKinerja	Between Groups	(Combined)	243.535	7
		Linearity	188.700	1
		Deviation from Linearity	54.835	6
	Within Groups		465.505	92
	Total		709.040	99

ANOVA Table

Mean Square	F	Sig.
34.791	6.876	.000
188.700	37.294	.000
9.139	1.806	.106
5.060		

Measures of Association

	R	R Squared	Eta	Eta Squared
KinerjaASN *				
PenerapanEKinerja	.516	.266	.586	.343

Penerapan Motivasi Kerja (Z)-Kinerja ASN (Y)

Case Processing Summary

	Cases					
	Included		Excluded		Total	
	N	Percent	N	Percent	N	Percent
KinerjaASN * MotivasiKerja	100	100.0%	0	0.0%	100	100.0%

Report

KinerjaASN

MotivasiKerja	Mean	N	Std. Deviation
14	21.50	2	3.536
15	20.00	1	.
16	26.25	4	2.217
17	26.00	1	.
18	24.05	19	2.896
19	27.00	2	4.243
20	24.12	26	2.179
21	26.00	16	2.000
22	26.11	9	1.453
23	26.67	9	2.000
24	28.43	7	1.134
25	28.50	4	1.291
Total	25.36	100	2.676

ANOVA Table

			Sum of Squares	df
KinerjaASN * MotivasiKerja	Between Groups	(Combined)	272.586	11
		Linearity	166.284	1
		Deviation from Linearity	106.301	10
	Within Groups		436.454	88
	Total		709.040	99

ANOVA Table

Mean Square	F	Sig.
24.781	4.996	.000
166.284	33.527	.000
10.630	2.143	.029
4.960		

Lampiran 6. Goodness Of Fit Model

Result (Default model)

Minimum was achieved
 Chi-square = 155.440
 Degrees of freedom = 74
 Probability level = .000

Model Fit Summary

CMIN

Model	NPAR	CMIN	DF	P	CMIN/DF
Default model	31	155.440	74	.000	2.101
Saturated model	105	.000	0		
Independence model	14	673.331	91	.000	7.399

RMR, GFI

Model	RMR	GFI	AGFI	PGFI
Default model	.048	.818	.741	.576
Saturated model	.000	1.000		
Independence model	.147	.371	.274	.322

Baseline Comparisons

Model	NFI Delta1	RFI rho1	IFI Delta2	TLI rho2	CFI
Default model	.769	.716	.864	.828	.860
Saturated model	1.000		1.000		1.000
Independence model	.000	.000	.000	.000	.000

Parsimony-Adjusted Measures

Model	PRATIO	PNFI	PCFI
Default model	.813	.625	.699
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	1.000	.000	.000

NCP

Model	NCP	LO 90	HI 90
Default model	81.440	49.456	121.184
Saturated model	.000	.000	.000
Independence model	582.331	503.600	668.537

FMIN

Model	FMIN	F0	LO 90	HI 90
Default model	1.570	.823	.500	1.224
Saturated model	.000	.000	.000	.000
Independence model	6.801	5.882	5.087	6.753

RMSEA

Model	RMSEA	LO 90	HI 90	PCLOSE
Default model	.105	.082	.129	.000
Independence model	.254	.236	.272	.000

AIC

Model	AIC	BCC	BIC	CAIC
Default model	217.440	228.511	298.200	329.200
Saturated model	210.000	247.500	483.543	588.543
Independence model	701.331	706.331	737.804	751.804

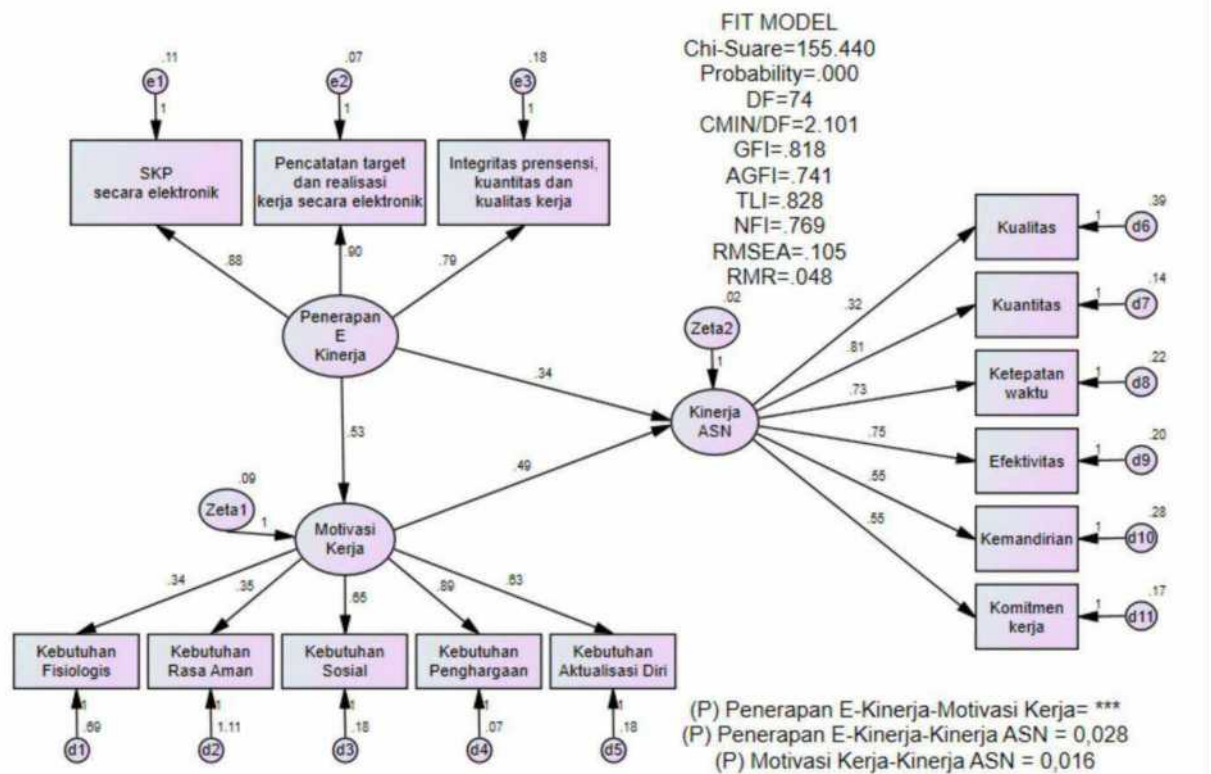
ECVI

Model	ECVI	LO 90	HI 90	MECVI
Default model	2.196	1.873	2.598	2.308
Saturated model	2.121	2.121	2.121	2.500
Independence model	7.084	6.289	7.955	7.135

HOELTER

Model	HOELTER .05	HOELTER .01
Default model	61	68
Independence model	17	19

Lampiran 7. Hasil Uji SEM



Analysis Summary

Date and Time

Date: Friday, June 23, 2023

Time: 12:14:23 PM

Title

Uji sem: Friday, June 23, 2023 12:14 PM

Estimates (Group number 1 - Default model)

Scalar Estimates (Group number 1 - Default model)

Maximum Likelihood Estimates

Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Motivasi_Kerja	<---	Penerapan_E_Kinerja	.531	.070	4.163	***	
Kinerja_ASN	<---	Penerapan_E_Kinerja	.339	.053	2.191	.028	
Kinerja_ASN	<---	Motivasi_Kerja	.487	.123	2.409	.016	
X1	<---	Penerapan_E_Kinerja	.881				
X2	<---	Penerapan_E_Kinerja	.886	.072	11.458	***	
X3	<---	Penerapan_E_Kinerja	.787	.089	9.562	***	
X8	<---	Motivasi_Kerja	.632				
X7	<---	Motivasi_Kerja	.890	.233	6.200	***	
X6	<---	Motivasi_Kerja	.654	.193	5.353	***	
X5	<---	Motivasi_Kerja	.347	.362	3.130	.002	
X4	<---	Motivasi_Kerja	.339	.283	2.994	.003	
X9	<---	Kinerja_ASN	.320				
X10	<---	Kinerja_ASN	.811	.804	3.026	.002	
X11	<---	Kinerja_ASN	.734	.799	2.973	.003	
X12	<---	Kinerja_ASN	.755	.807	2.991	.003	
X13	<---	Kinerja_ASN	.551	.590	2.780	.005	
X14	<---	Kinerja_ASN	.551	.464	2.779	.005	

Standardized Regression Weights: (Group number 1 - Default model)

			Estimate
Motivasi_Kerja	<---	Penerapan_E_Kinerja	.531
Kinerja_ASN	<---	Penerapan_E_Kinerja	.344
Kinerja_ASN	<---	Motivasi_Kerja	.485
X1	<---	Penerapan_E_Kinerja	.884
X2	<---	Penerapan_E_Kinerja	.900
X3	<---	Penerapan_E_Kinerja	.786
X8	<---	Motivasi_Kerja	.634
X7	<---	Motivasi_Kerja	.887
X6	<---	Motivasi_Kerja	.651
X5	<---	Motivasi_Kerja	.352
X4	<---	Motivasi_Kerja	.335
X9	<---	Kinerja_ASN	.321
X10	<---	Kinerja_ASN	.813
X11	<---	Kinerja_ASN	.730
X12	<---	Kinerja_ASN	.754
X13	<---	Kinerja_ASN	.552
X14	<---	Kinerja_ASN	.551

Variances: (Group number 1 - Default model)

	Estimate	S.E.	C.R.	P	Label
Penerapan_E_Kinerja	.405	.075	5.380	***	
Zeta1	.087	.027	3.180	.001	
Zeta2	.021	.014	1.496	.135	
e1	.113	.028	4.098	***	
e2	.065	.018	3.659	***	
e3	.180	.031	5.829	***	
d5	.181	.029	6.144	***	
d4	.068	.026	2.598	.009	
d3	.177	.029	6.045	***	
d2	1.106	.161	6.868	***	
d1	.687	.100	6.886	***	
d6	.394	.057	6.907	***	
d7	.137	.029	4.792	***	
d8	.225	.039	5.732	***	
d9	.201	.036	5.523	***	
d10	.279	.043	6.543	***	
d11	.173	.026	6.546	***	

Lampiran 8. Daftar Responden Berdasarkan Nama Kantor Pemerintah Kabupaten Bulungan

No.	Nama Kantor	Jumlah Pegawai ASN
1.	Kantor Bupati Kabupaten Bulungan	140
2.	Kantor Camat Tanjung Palas	26
3.	Kantor Inspektorat Kabupaten Bulungan	39
4.	Kantor Laboratorium Kesehatan Kabupaten Bulungan	15
5.	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bulungan	29
6.	Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Bulungan	35
7.	Badan Pusat Statistik Kabupaten Bulungan	5
8.	Dinas Perpustakaan dan Kearsipan Kabupaten Bulungan	20
9.	Dinas Kesehatan Kabupaten Bulungan	12
10.	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Kabupaten Bulungan	15
11.	Dinas Lingkungan Hidup Kabupaten Bulungan	18
12.	Dinas Komunikasi, Informatika dan Persandian Kabupaten Bulungan	17
13.	Dinas Perumahan Rakyat, Kawasan Permukiman dan Pertanahan Kabupaten Bulungan	28
14.	Dinas Sosial Kabupaten Bulungan	15
15.	Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Bulungan	24
16.	Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Bulungan	18
17.	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bulungan	20
18.	Dinas Perikanan Kabupaten Bulungan	17
19.	Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi dan UKM Kabupaten Bulungan	25

Lampiran 9. Dokumentasi

