

## Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen

Maya Syakila<sup>1</sup> dan Endang Syahrani<sup>2</sup>

<sup>1</sup>Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan penataan Ruang Kabupaten Bireuen - Aceh  
email: msyakila00@gmail.com

<sup>2</sup>Dosen Magister Manajemen FEB UNIKI Bireuen - Aceh  
email: esyahrani@yahoo.co.id

### Article history

Received:  
Dec 20, 2023  
Accepted:  
Dec 22, 2023  
Published:  
Dec 23, 2023

Page:  
58 – 67

Keywords:  
e-performance,  
motivation,  
work discipline,  
performance



© 2023  
Oleh authors. SingKite Journal;  
*Management, Business and  
Entrepreneurship*. Artikel ini  
bersifat open access yang didis-  
tribusikan di bawah syarat dan  
ketentuan *Creative Commons  
Attribution-ShareAlike 4.0  
International License*

**ABSTRACT:** Research related to the performance of Bireuen Regency PUPR Service employees aims to examine it based on the application of e-performance, work motivation and mediated by employee work discipline factors. Applying quantitative descriptive methods with an associative type between variables, with a statistical approach through path analysis. The research results show that (a) there is a causal relationship between the implementation of e-performance, motivation and work discipline. (b) the implementation of e-kinerja has a significant effect on work discipline by 7.9% but has no effect on performance. (c) work motivation has a significant influence on work discipline of 82.5%, and also has an influence on performance of 31.4%. (d) Work discipline factors have a very high influence on the performance of Bireuen Regency PUPR Service employees, namely 67%.

**ABSTRAK:** Penelitian berkaitan dengan kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bireuen, bertujuan untuk mengkajinya berdasarkan penerapan e-kinerja, motivasi kerja dan dimediasi oleh faktor disiplin kerja pegawai. Menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan jenis asosiatif antar variabel, dengan pendekatan statistik melalui analisis jalur. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa (a) terdapat hubungan kausal antara penerapan e-kinerja, motivasi dan disiplin kerja. (b) penerapan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 7.9% namun tidak berpengaruh terhadap kinerja. (c) motivasi kerja mempengaruhi signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 82.5%, dan juga berpengaruh pada kinerja sebesar 31.4%. (d) Faktor disiplin kerja sangat tinggi berdampak pada kinerja pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bireuen, yakni sebesar 67%.

### 1. Pendahuluan

Penerapan sistem elektronik di birokrasi yang berlandaskan pada kebijakan publik bertujuan untuk menertibkan dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi, misalnya sistem e-Government, e-Budgeting, e-KTP ataupun e-Kinerja yang berbasis elektronik, untuk memudahkan akses dalam mencari informasi dan registrasi administrasi (Fadrijin, 2019). Dengan ini akan merupakan salah satu usaha dalam meningkatkan profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Seperti membantu pegawai dalam melaporan kegiatan yang

sudah dikerjakan sehingga dapat diukur kinerja yang sudah dihasilkan oleh pimpinan masing - masing pegawai (Indrajit, 2006).

Alasan penerapan aplikasi e-kinerja karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Selain itu penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, maka penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tupoksi pekerjaannya. Sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit dan tidak berjalan dengan maksimal (Dismar, 2019).

Aplikasi e-Kinerja menjadi salah satu instrumen pendukung dalam mengukur beban kerja efektifitas jabatan, serta sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja serta menjadi dasar dalam menerapkan kebijakan/pengambilan keputusan dibidang kepegawaian bagi pimpinan daerah. Dengan kata lain memudahkan memonitor seluruh pegawainya dengan cepat, ringkas, dan efisien. Karena aplikasi ini dapat memberikan informasi pada atasan secara cepat dan tepat tentang efektifitas dan efisiensi jabatan serta unit kerja, prestasi kerja jabatan dan unit kerja, jumlah kebutuhan pegawai, serta standar norma waktu kerja (Jarwati, 2020).

Juga dengan diterapkannya sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil, dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja (Putri, ddk, 2014).

Menurut Wirawan (2009) terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi e-kinerja setiap karyawan seperti motivasi dan disiplin kerja pegawai. Motivasi kerja merupakan stimulus atau rangsangan bagi setiap pegawai untuk bekerja dalam menjalankan tugasnya. Dengan motivasi yang baik maka para pegawai akan merasa senang dan bersemangat dalam bekerja sehingga mengakibatkan perkembangan dan pertumbuhan yang signifikan pada diri organisasi (Hanafie, 2007).

Faktor disiplin juga sangat penting bagi pegawai, yang mendeskripsikan kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui suatu proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan, dan ketertiban (Hunger & Wheelen, 2003). Dengan memiliki dan terus memelihara motivasinya, akan mampu menjalankan tugas yang diharapkannya dan pada gilirannya dapat mempertahankan kinerja (Amri & Kamaruddin, 2023).

Kedua hal diatas dicoba dianalisis dan dikaji secara survei kasus langsung pada Dinas PUPR di Kabupaten Bireune yang telah menerapkan e-kinerja sejak pertengahan tahun 2022 lampau. Tunjangan kinerja di Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang Kabupaten Bireuen diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap hari, setiap bulan yang dituangkan dalam aplikasi e-kinerja. Yang sebelumnya dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar 5 Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan).

Berdasarkan hasil observasi pada pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PIPR) Kabupaten Bireuen yang memiliki 196 pegawai ASN, sebagian besar sudah mampu memanfaatkan teknologi. Namun beberapa masih terkendala, sehingga belum mampu sepenuhnya dapat secara efektif mengisi e-Kinerja secara mandiri. Bahkan beberapa pegawai ASN sering sekali melakukan kecurangan, dimana mereka sering tidak mengerjakan tugas dan kewajiban mereka, melainkan yang mengerjakan tugas-tugas mereka yaitu pegawai honorer.

Tentu seharusnya dengan adanya e-Kinerja ini membuat ASN ini termotivasi untuk dapat lebih *upgrade* dalam meningkatkan kemampuan mereka dalam menguasai teknologi yang berkembang saat ini. Bukan menjadikan memunculnya kecurangan-kecurangan yang dilakukan oleh pegawai ASN. Motivasi diartikan sebagai dorongan. Dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan *driving force* yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Anatan, 2006).

Penelitian yang pernah dilakukan Nurhayati (2017) di kantor Kecamatan Semarang Timur, menunjukkan bahwa penerapan sistem penilaian e-Kinerja membuat para pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur termotivasi untuk belajar mengenai teknologi demi menunjang peningkatan kinerja mereka. Sedangkan riset dilakukan Fadrijin (2019) di kantor Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh, menunjukkan bahwa anggapan dari pegawai terkait E-Kinerja berbeda-beda, ada pegawai yang mendukung kebijakan e-kinerja karena adanya keadilan dalam pemberian tunjangan kerja serta timbulnya persaingan kerja yang sehat antar pegawai, bahkan dapat meningkatkan kedisiplinan dalam bekerja. Namun mayoritas mereka menolak karena merasa kebijakan e-kinerja memberatkan bahkan sebagian dari mereka tidak terjadinya peningkatan terhadap kinerja, bahkan terjadinya kecurangan di dalamnya. Dukungan asumsi tentang e-kinerja, ditemukan pada riset kecil Abijarilham (2019) terhadap pegawai Dinas Sosial Sulawesi Utara, menyimpulkan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Dari penjelasan dan hasil empiris peneliti diatas, menantang peneliti untuk mengkaji secara mendalam pengaruh e-kinerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinernya melalui disiplin kerja pegawai, dengan kasu pada Dinas PUPR Kabupaten Bireuen.

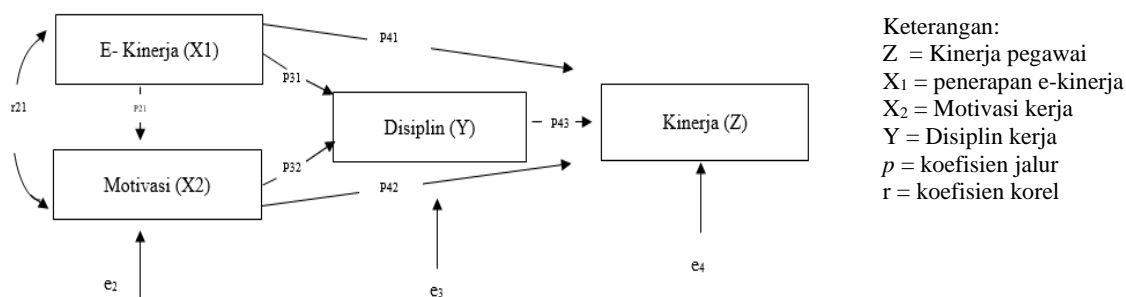
## 2. Metode Penelitian

### a. Metode dan Variabel Penelitian

Penelitian mengambil subjek pada konaroe Dinas PUPR Kabupaten Bireuen dengan objeknya Sebagian pegawai, dengan Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner tertutup. Hal ini lalu dilakukan kajian dan analisis tentang pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja pegawai terhadap kinerja melalui disiplin kerja. Maka dalam hal ini digunakan jenis penelitian asosiatif, yang menurut Sugiyono (2013) merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variable atau lebih.

Untuk membuktikan hipotesis dan hubungan kausal antar variabel dilakukan dengan pendekatan statistik, melalui model analisis jalur. Analisis jalur dimaksudkan untuk menganalisis hubungan sebab-akibat yang terjadi pada variabel eksogen yang mempengaruhi variabel endogen, baik langsung ataupun tidak langsung (Marwan, dkk; 2023).

Dengan desain analisisnya dinyatakan berikut:



Gambar 1. Diagram Jalur Penelitian

Kuesioner sebagai instrument penelitian disusun secara tertutup, berisi pernyataan yang disusun berdasarkan dimensi dan indikator variabel, dirancang bertikut ini:

Tabel 1. Variabel, Dimensi dan Indikatornya

Variabel	Dimensi	Indikator
E-Kinerja adalah suatu aplikasi yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja (Putri, 2014).	Kebutuhan Jabatan	- Beban kerja jabatan - Beban kerja unit
	Prestasi kerja	- Level dalam E-Kinerja (
	Insentif Kerja	- Pendapatan

<b>Motivasi:</b> Gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat, sehingga motif tersebut merupakan driving force yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan didalam perbuatannya itu mempunyai tujuan tertentu (Anatan, 2006).	Fisiologis	- Kebutuhan dasar
	Kebutuhan rasa aman	- Keamanan fisik - Kenyamanan
	Kebutuhan sosial	- Perasaan diterima orang lain - Dapat memperlihatkan jati diri - Kebutuhan tidak akan gagal
	Kebutuhan harga diri	- Status sosial
	Aktualisasi diri	- Kemampuan yang dapat dipertunjukkan
<b>Disiplin Kerja:</b> Sesuatu yang terletak di dalam hati dan dalam jiwa seseorang, yang memberikan dorongan bagi orang yang bersangkutan untuk melakukan sesuatu sebagaimana yang ditetapkan oleh norma dan peraturan yang berlaku (Kurnia, 2005)	Disiplin Positif	- Patuh dengan aturan karena adanya inisiatif - Hukuman yang bersifat merubah atau membetulkan
	Disiplin negatif	- Keadaan disiplin yang disebabkan adanya hukuman
<b>Kinerja:</b> merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan, program (Afandi, 2016).	Pencapaian	- Kuantitas hasil kerja - Kualitas hasil kerja - Efisiensi - Disiplin - Inisiatif - Kepemimpinan - Kejujuran - Kreativitas

### b. Populasi dan Sampel Penelitian

Populasi penelitian adalah seluruh pegawai Dinas PUPR Kabupaten Bireuen, sejumlah 129 pegawai. Dan keperluan penelitian ini menggunakan sampel pegawai sejumlah 98 orang dengan rumus Slovin pada taraf error 5%.

### c. Alat Analisis

Menggunakan Teknik analisis statistic, verdasarkan model jalur. Dengan analisis ini akan memungkinkan untuk mengetahui besarnya pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya baik pengaruh langsung maupun tidak langsung. Dan besarnya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat disebut koefisien jalur (Marwan, dkk, 2023). Dalam pengolahan dat menggunakan aplikasi program SPSS vers 23.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Profil Pegawai PUPR kabupaten Bireuen

Seluruh ASN Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Di Kabupaten Bireuen yaitu 129 orang, namun berdasarkan sampel penelitian ini terdapat 98 orang. Dalam penelitian ini untuk mengetahui jenis kelamin responden, maka dapat dilihat pada tabel di bawah ini.

Tabel 1. Karakteristik Pegawai sebagai Responden

No	Jenis Kelamin	Jumlah	Presentase
Jenis Kelamin	Perempuan	39	40%
	Laki-Laki	59	60%
Pendidikan	S2	10	10%
	S1	59	60%
	D-IV	1	1%
	D-III	7	7%
	SLTA	21	22%
Umur	31-40	19	19%
	41-50	42	43%
	51-60	37	38%
Total		98	100%

Sumber: Dinas PUPR Kabupaten Bireuen, 2023

## b. Hasil Penelitian

Penelitian berupa survei dengan instrument menggunakan kuesioner yang disusun sesuai dengan dimensi dan indikator variabel penelitian. Berikut dilakukan uji kesahihan dan keandalannya melalui uji validitas dan reliabilitas setiap butir variabel.

### 1). Uji Validitas isi Instrumen

Dari olahan data dengan SPSS, hasil uji validitas instrument penelitian ini dinyatakan dalam tabel 2 berikut:

**Tabel 2. Uji Validitas Instrumen setiap Variabel**

No	Pertanyaan	Sig.Uji	Hasil
<b>a. Variabel e-Kinerja</b>			
1.	Kondisi pegawai telah merubah kebiasaan untuk mencatat kegiatan kedinasan harian.	0.581	Valid
2.	Telah mampu mengaitkan kegiatan kedinasan harian dengan butir-butir kegiatan yang ada dalam SKP tahunan.	0.593	Valid
3.	Mampu membagi target tahunan menjadi target triwulan atau bulanan mengacu kepada SKP sebagai acuan kegiatan kedinasan harian	0.552	Valid
4.	Mampu menyeleraskan sasaran organisasi dengan sasaran individu.	0.531	Valid
5.	Instansi telah menyusun Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) berdasarkan Analisis Jabatan serta menyesuaikan penyusunan SKP berdasarkan Renstra dan SOTK tersebut.	0.332	Valid
6.	Kondisi dimana instansi mampu melakukan pencatatan dan penilaian kinerja PNS secara benar dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.	0.608	Valid
7.	Adanya insentif jika E-Kinerja yang dihasilkan memuaskan	0.515	Valid
8.	Adanya beban kerja bagi setiap kabid dan kadis	0.504	Valid
9.	E-Kinerja berlaku bagi unit termasuk pegawai honorer	0.460	Valid
<b>b. Variabel Motivasi kerja</b>			
1.	Bekerja dengan giat karena harus memenuhi kebutuhan pangan	0.514	Valid
2.	Bekerja dengan giat karena gaya hidup telah tinggi	0.614	Valid
3.	Bekerja dengan giat karena harus memenuhi kebutuhan dasar keluarga	0.526	Valid
4.	Belum memiliki keluarga sehingga bekerja untuk status sosial	0.609	Valid
5.	Dapat memenuhi kebutuhan sekunder	0.514	Valid
6.	Bekerja di kantor ini karena merasa aman	0.514	Valid
7.	Bekerja di kantor ini karena tidak ada pilihan lain	0.617	Valid
8.	Merasa diterima di kantor ini oleh teman ataupun atasan	0.525	Valid
9.	Lingkungan di kantor ini sangat sehat	0.514	Valid
10.	Dapat menunjukkan jati diri saya di kantor ini	0.495	Valid
11.	Merasa tidak akan gagal jika bekerja di sini karena saya memiliki kemampuan yang dibutuhkan	0.614	Valid
12.	Mendapatkan apresiasi dari orang sekitar saya jika bekerja di kantor ini	0.521	Valid
13.	Status sosial meningkat jika bekerja di kantor ini	0.618	Valid
14.	Dapat bekerja sesuai dengan skill	0.619	Valid
<b>c. Variabel Disiplin</b>			
1.	Pegawai mematuhi aturan yang ada	0.641	Valid
2.	Pegawai mematuhi aturan karena atasan saya	0.652	Valid
3.	Pegawai mematuhi aturan karena inisiatif saya	0.422	Valid
4.	Pegawai bekerja sesuai dengan waktu yang ditentukan	0.422	Valid
5.	Pegawai sering sekali terlambat masuk kerja	0.641	Valid
6.	Pegawai sering terlambat pulang meskipun tidak ada aturan lemburan	0.647	Valid
7.	Terdapat norma yang membuat Pegawai harus mengikuti aturan	0.641	Valid
<b>d. Variabel Kinerja</b>			
1.	Tugas yang diberikan mampu Pegawai kerjakan dengan cermat dan teliti	0.674	Valid
2.	Target yang ditetapkan mendorong Pegawai untuk mampu menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan baik	0.548	Valid
3.	Amanah dan kepercayaan yang diberikan mendorong Pegawai meningkatkan rasa tanggung jawab dengan baik	0.674	Valid
4.	Pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerja dalam menyelesaikan pekerjaan	0.462	Valid
5.	Peningkatan kinerja mendorong Pegawai untuk lebih mengembangkan diri dalam berkarir	0.674	Valid
6.	Adanya peningkatan pada kuantitas target dalam pekerjaan Pegawai	0.548	Valid
7.	Saat ini Pegawai lebih disiplin dalam bekerja	0.462	Valid
8.	Pegawai memiliki inisiatif sendiri dalam menyelesaikan masalah dalam pekerjaan tanpa harus diperintah oleh atasan	0.462	Valid
9.	Pegawai mampu meng-handle teman-teman dalam kerja tim	0.674	Valid
10.	Pegawai lebih mementingkan kejujuran meskipun kejujuran ini akan membuahkan resiko terhadap pekerjaannya	0.548	Valid

11	saat ini saya memiliki kreativitas yang tinggi	0.672	Valid
12	Saya disiplin karena adanya motivasi	0.674	Valid
13	saya pernah mendapatkan hukuman karena tidak disiplin sehingga saya stres dan akhirnya tidak mengulangi lagi	0.674	Valid

Dari tabel 2 diatas dapat dilihat bahwa semua butir pernyataan variabel penelitian dinyatakan valid. R-tabel pada tafa uji 5% sebesar 0,165. Semua indikator yang digunakan pada setiap variabel dalam penelitian ini memiliki koefisien r-hitung > r-tabel. Maka dapat disimpulkan bahwa setiap indikator yang digunakan dari semua variabel dalam penelitian ini.

## 2). Uji Reliabilitas Instrumen

Tingkat realibilitas suatu instrumen penelitian didasarkan atas nilai koefisien *Cronbach Alpha* ( $\alpha$ ), dan batas minimal dinyatakan realible yakni  $\alpha = 0,60$  (Ghozali, 2013). Hasil uji reliabilitas dati variabel penelitian ini adalah:

**Tabel 3. Uji Reliabilitas**

Variabel	Cronbach's Alpha	N of Item	Keterangan
E-Kinerja	0.661	9	Realibel
Motivasi	0.845	14	Realibel
Disiplin	0.666	7	Realibel
Kinerja	0.842	13	Realibel

## 3). Uji Persyaratan Analisis

### a). Uji Normalitas

Uji normalitas data sangat penting dalam analisis statistik parametrik agar model regresi terbebas dari kesalahan prediksi. Uji normalitas yang digunakan adalah uji *Kolmogorov-Smirnov* dengan bantuan program *SPSS versi 25.0*. Jika nilai signifikans kurang dari 0,05 maka distribusinya tidak normal. Sedangkan jika nilai signifikansi lebih dari atau sama dengan 0,05 maka distribusinya normal (Ali Muhson, 2012). Hasil uji normalitas ditunjukkan pada tabel berikut:

**Tabel 4. Uji Normalitas dengan Kolmogorov-Smirnov**

One-Sample Test		Unstandardized Residual
N		98
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.97762160
Most Extreme Differences	Absolute	.305
	Positive	.276
	Negative	-.305
Test Statistic		.305
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Berdasarkan hasil uji normalitas diketahui nilai signifikansi 0,200 > 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa nilai residual berdistribusi normal. Sehingga hasil dari analisis ini dapat lanjut ke dalam analisis regresi sebagai syarat tahap uji selanjutnya.

### b). Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas digunakan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi (hubungan kuat) antar variable bebas atau variabel independent. Dasar pengambilan keputusan adalah, jika: nilai Tolerance lebih besar dari 0,10 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi. Dan jika

Nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) < 10,00 maka artinya tidak terjadi multikolinieritas dalam model regresi.

Hasil pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel 5. Yang menunjukkan nilai tolerance semua diatas 0,10 dan VIF uji dibawah 10,00 sehingga dinyatakan asumsi Multikolinieritas dicapai yakni tidak terjadi gangguan Multikolinieritas.

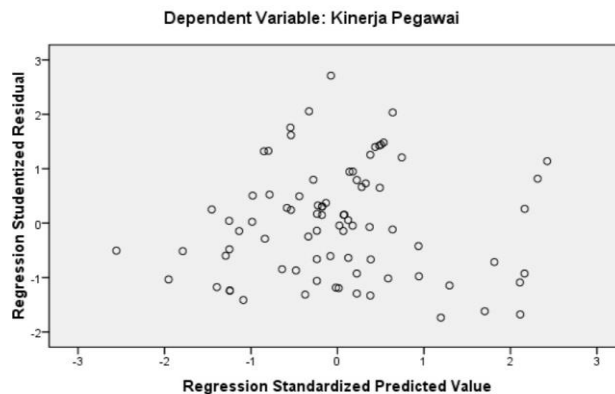
**Tabel 5. Hasil Uji Multikolinieritas**

Collinearity Statistics	
Tolerance	VIF
.271	3.690
.115	8.709
.243	4.121

a. Dependent Variable: disiplin

#### c). Uji Heterokedastisitas

Dilakukan dengan membuat *scatterplot*. Dari gambar dibawah, terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak (random) serta tersebar di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu tegak, sehingga tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi dan layak dipakai.



**Gambar 2. Scatterplot dalam Uji Heterokedastisitas**

#### 4). Uji Model Struktural

##### a) Uji Model-1 (Hubungan e-kinerja dan motivasi terhadap Disiplin kerja)

Penelitian menggunakan model analisis statistik, untuk membuktikan model antar variabel liner sekaligus menguji model secara simultan pengaruh e-kinerja dan motivasi terhadap disiplin kerja, yang disebut sebagai model-1, berikut pengujiannya;

**Tabel 6. Uji Model-1 Analisis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	690.208	2	345.104	101.827	.000 <sup>b</sup>
	Residual	321.965	95	3.389		
	Total	1012.173	97			

a. Dependent Variable: Disiplin

b. Predictors: (Constant), Motivasi, e Kinerja

Model-1 diterima merupakan regresi linier, dengan Statistik F-hitung = 101,827 signifikan pada taraf uji 5%. Maka hal ini juga menyatakan terdapat pengaruh variabel e-kinerja dan motivasi kerja terhadap disiplin kerja pegawai

Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien regresi untuk variabel e-kinerja dan motivasi terhadap disiplin kerja. Hal ini dilakukan dengan uji-t.

**Tabel 7. Uji Koefisien Model-1**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.509	1.663		3.914	.000
	e Kinerja	.055	.076	.079	.721	.472
	Motivasi	.363	.053	.757	6.901	.000

a. Dependent Variable: Disiplin

Pengujian Hipotesis Uji t ditujukan untuk menguji signifikansi pengaruh antara variabel variabel independen dan variabel intervening, dengan menggunakan uji t. Hasil table 7 diatas variabel motivasi signifikans, yakni tampak t-hitung signifikans dibawah taraf uji 5%. Tetapi variabel e-kinerja tidak signifikans karena t-hitung = 0,721 memiliki sig = 0,472 atau 47,2%.

#### b) Uji Model-2 (Hubungan Disiplin kerja terhadap Kinerja)

Berikut dilakukan analisis hubungan Disiplin kerja terhadap kinerja pegawai secara linier, dengan menentukan koefisien korelasi dan determinasinya, yakni:

**Tabel 8. Hubungan Disiplin dan Kinera**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
2	.929 <sup>a</sup>	.864	.862	2.27055	2.405

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Berdasarkan hasil yang diperoleh pada table 8 diatas, maka terdapat hubungan yang sangat erat antara disiplin kerja dan kinerja pegawai ( $r = 0,929$ ) dan determinasi atau kontribusi perubahan disiplin kerja terhadap perubahan kinerja pegawai sebesar 86,4%.

#### c) Uji Model-3 (Hubungan e-kinerja dan motivasi terhadap Kinerja)

Berikutnya dilakukan analisis hubungan variabel e-kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, yang disebut sebagai model-3, berikut pengujiannya;

**Tabel 9. Uji Model-3 Analisis Secara Simultan**

ANOVA <sup>a</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
3	Regression	2740.000	2	1370.000	145.224	.000 <sup>b</sup>
	Residual	896.204	95	9.434		
	Total	3636.204	97			

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, e Kinerja

Model-3 diterima merupakan regresi linier, dengan Statistik F-hitung = 145,224 signifikans pada taraf uji 5%. Maka hal ini juga menyatakan terdapat pengaruh variabel e-kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilakukan uji signifikansi koefisien regresi untuk variabel e-kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai, dengan statistik-t dengan hasil dalam tabel 10.

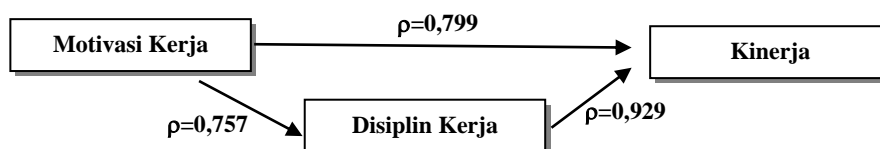
Hasilnya menunjukkan bahwa variabel independen e-kinerja tidak signifikans, namun variabel motivasi signifikans, yakni tampak t-hitung signifikans dibawah taraf uji 5%. Tetapi variabel e-kinerja tidak signifikans karena t-hitung = 0,839 memiliki sig = 0,408 atau 40,8%.

Tabel 10. Uji Koefisien Model-3

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	8.667	2.775		3.123	.002
e Kinerja	.105	.127	.080	.830	.408
Motivasi	.727	.088	.799	8.269	.000

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Dari ketiga uji model diatas, maka disimpulkan model struktural yang sesuai berubah menjadi bentuk gambar berikut:



Gambar 3. Model Struktural yang signifikans

Dari mpdel sebagaimana dinyatakan dalam gambar diatas, maka dapat ditentukan:

- Pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar:  $(0,799)^2 \times 100\%$  atau sebesar 65,84%.
- Pengaruh Motivasi Kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, yakni sebesar:  $(0,799) \times (0,757) \times (0,929) \times 100\%$  atau sebesar 56,19%.

#### 4. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian, maka peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut ini:

- Terdapat pengaruh yang signifikans motivasi kerja terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai
- Tidak terbukti adanya pengaruh e-kinerja terhadap kedisiplina kerja pegawai dan pada kinerja pegawai pada Dinas PUPRB Kabupaten Bireuen.
- Pengaruh Motivasi Kerja secara langsung terhadap kinerja pegawai, sebesar 65,84%.
- Pengaruh Motivasi Kerja melalui disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, sebesar 56,19%.
- Kontribusi kedisiplinan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 86,4%.

#### Daftar Pustaka

- Afandi, Pandi. (2016). *Concept & Indicator Human Resources Management For Management Research*. Yogyakarta : Deepublish.
- Amri, A., & Kamaruddin, K. (2023). Pengaruh Pengalaman Kerja, Beban Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Guru di SMK Negeri Kabupaten Bireuen. *IndOmera*, 4(7), 1-10. <https://doi.org/10.55178/idm.v4i7.338>
- Anatan, Lina. (2006). Pengaruh Lingkungan Bisnis, Strategi Operasi, dan Teknologi sebagai Variabel Pemoderasi Terhadap Kinerja Operasional Perusahaan: Studi pada Perusahaan Manufaktur di Indonesia, *Journal Universitas Widya Manajemen dan Akuntansi*. 2006, Vol. 6, No.3.
- Dismar, DR., Firman. 'Evaluasi Kebijakan Sistem E-Kinerja Terhadap Aparatur Sipil Negara Pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran Dan Penyelamatan Kota Administasi Jakarta Utara'. *Jurnal Of Government - Jog (Kajian Manajemen Pemerintahan & Otonomi Daerah)*. 2019, Vol. 4, No. 2, p. 67.
- Hanafie (2007). *Filsafat Ilmu dan Metodologi Penelitian*. Yogyakarta: CVAndi Offset
- Hunger, J. David & Thomas L. Wheelen (2003). *Manajemen Strategi* edisi II. Yogyakarta: Andi
- Ilham Adityatama (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Kompensasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Perkebunan Nusantara IV Medan, *Artikel*, 19 September 2020,

- Indrajit, Eko Richardus. (2006). *Electronic Government, Konsep Pelayanan Publik Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. Jakarta: Aptikom.
- Jarwati jarwati, dkk. (2020). Analisis Sistem Penilaian E-kinerja, Komunikasi dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Badan Perencanaan dan Penelitian Pembangunan Kota Surakarta. *International Journal of Economics, Business and Accounting Research. (IJEBAR)*. 2020, Vol. 4, No. 02, p. 113-120.
- Kurnia, Frans. (2005). Analisis Pengaruh Lingkungan Bisnis, Lingkungan Bisnis Internal, dan Karakteristik Persaingan Terhadap Perencanaan Strategic Serta Implikasinya Pada Kinerja Industri Semen. *Thesis*, Pascasarjana, Universitas Borobudur.
- Marwan Hamid, Ibrahim Sufi, Win Konadi, dan Yusrizal Akmal, (2023). *Analisis Jalur Dan Aplikasi SPSS Versi 25*, Edisi Kedua, Medan: CV. Merdeka Kreasi Group, ISBN: 978-623-8238-07-1
- Nurhayati Ema (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *JPEB*. 2017, Vol. 05, No. 2, p. 223
- 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*. 2014, Volume 3, No. 4, p. 1-10.
- Rezki Fadjrini (2019). Implementasi Kebijakan E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. *Skripsi UIN Ar-Raniry Banda Aceh*.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia Teori Aplikasi dan Penelitian*. Jakarta. Penerbit: Salemba Empat