

## Analisis Kinerja Berdasarkan Penerapan E-Kinerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada ASN Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen)

Rahmadsyah Harahap<sup>1\*</sup>, Endang Syahriani<sup>2</sup>, Sri Yanna<sup>2</sup>

<sup>1</sup> Kasi Tata Pemerintahan Kecamatan Peusangan  
\*email: rahmadsyahharahap2@gmail.com

<sup>2</sup> Dosen FEB Universitas Islam Kebangsaan Indonesia, Bireuen - Aceh  
email: sriyanna01@gmail.com

### Article history

Received:  
April 8, 2025  
Accepted:  
April 10, 2025  
Published:  
April 14, 2025

Page:  
8 – 19

**Keywords:**  
*e-performance,*  
*work discipline,*  
*motivation,*  
*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:** *The purpose of the study was to analyze ASN performance from the implementation of E-Performance and work discipline, with motivation as an intervening variable. This is a case study of 76 Peusangan District Office Employees, Bireuen Regency. Using a quantitative approach and causality analysis where data was collected through a questionnaire. Data analysis techniques with path analysis using SMART-PLS software. The results of the study can be concluded that E-Performance has an effect on ASN Performance. And work discipline also has an effect on ASN performance. E-Performance and work discipline partially have an effect on motivation. Motivation has an effect on Performance. E-Performance is related to work discipline. E-Performance through motivation has an effect on performance. Also work discipline through motivation has an effect on performance. E-Performance through Work Discipline has an effect on Performance. And E-Performance, work discipline and motivation together have an effect on ASN Performance at the Peusangan District Head Office.*

**ABSTRAK:** Tujuan penelitian menganalisis kinerja ASN dari penerapan E-Kinerja dan disiplin kerja, dengan motivasi sebagai variabel *intervening*. Merupakan studi kasus pada 76 Pegawai Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen. menggunakan pendekatan kuantitatif dan analisis kausalitas dimana data dikumpulkan melalui angket. Teknik analisis data dengan analisis jalur menggunakan software SMART-PLS. Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN. Dan disiplin kerja juga berpengaruh terhadap kinerja ASN. E-Kinerja dan disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap motivasi. Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja. E-Kinerja berhubungan dengan disiplin kerja. E-Kinerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja. Juga disiplin kerja melalui motivasi berpengaruh terhadap kinerja. E-Kinerja melalui Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja. Dan E-Kinerja, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja ASN di Kantor Camat Kecamatan Peusangan.

### 1. Pendahuluan

Salah satu aktivitas Manajemen sumber daya manusia adalah menilai kinerja pegawai (Daly, 2015). Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai sumber daya manusia yang ada di sektor pemerintahan berperan penting atas keberhasilan dalam pelaksanaan penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional. Karena kedudukan dan peranan ASN sangat penting sebagai pelaksana dari kebijakan pemerintah.

Berbagai kendala yang perlu dihadapi dalam melaksanakan manajemen Aparatur Sipil Negara berbasis kompetensi. Kendala yang dihadapi menurut Effendi (2014), yaitu seperti sistem penilaian kinerja menggunakan pendekatan formalitas, pengangkatan dalam jabatan tidak berdasarkan kompetensi, sistem pendidikan dan pelatihan, serta tidak ada pemberian penghargaan (*reward and punishment*).

Oleh karena itu, Pemerintah Kabupaten Bireuen mencoba menciptakan satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan e-laporan kinerja. Berdasarkan Peraturan Bupati Bireuen Nomor 68 tahun 2022 tentang Perubahan Peraturan Bupati Bireuen Nomor 48 tahun 2021 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Bireuen, bahwa Penilaian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan Disiplin Kerja. TPP berdasarkan beban kerja diberikan kepada seluruh ASN yang dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal 112,5 jam atau batas waktu normal 170 jam perbulan.

Penilaian produktivitas kerja dilaksanakan berdasarkan pelaksanaan tugas pegawai dan validasi dari pejabat penilai terhadap hasil pelaksanaan tugas pegawai yang dilakukan setiap hari secara elektronik. Penilaian produktivitas kerja adalah sebesar 60% (enam puluh persen) dari besaran TPP yang diterima ASN, dan penilaian Disiplin Kerja sebesar 40% (empat puluh persen) dari TPP yang diterima ASN.

Selama ini banyak permasalahan kinerja pegawai yang timbul diantaranya, kuantitas pekerjaan pegawai yang tidak dapat diukur apakah memenuhi ketentuan beban kerja 112,5 jam atau tidak. Aparatur Sipil Negara hanya menggambarkan jenis pekerjaan yang dilakukan setiap hari tanpa mencantumkan beban kerja yang diperoleh sesuai jenis aktivitas dan jabatan pegawai.

Kecamatan Peusangan adalah salah satu kecamatan di Kabupaten Bireuen, Provinsi Aceh, Indonesia. Kecamatan ini terdiri dari beberapa gampong (desa) dan merupakan salah satu pusat administrasi serta pemerintahan di wilayah Bireuen. Kecamatan Peusangan berperan penting dalam perkembangan daerah, baik dari segi ekonomi maupun sosial. Beberapa desa di Kecamatan Peusangan diatur *keuchik* (kepala desa) yang dipilih oleh masyarakat setempat. Kecamatan Peusangan memiliki 76 ASN yang dipimpin Camat.

Busro (2018) menyatakan kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai pekerja baik individu maupun kelompok dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab yang diberikan organisasi dalam upaya mencapai visi, misi dan tujuan organisasi. Menurut Sedarmayanti (2015) mengungkapkan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja antara lain sikap dan mental (yaitu motivasi, disiplin kerja, dan etika kerja), pendidikan, keterampilan, manajemen kepemimpinan, tingkat penghasilan, gaji dan kesehatan, jaminan sosial, iklim kerja, sarana dan prasarana, teknologi, dan kesempatan berprestasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja menurut Mangkunegara (2017) kemampuan dan motivasi.

Adapun faktor kemampuan adalah faktor yang terdiri dari kemampuan potensial dan pengetahuan, yang memiliki IQ di atas rata-rata dengan pendidikan yang menunjangnya sedangkan faktor motivasi adalah kondisi menggerakkan diri pegawai yang terarah dalam pencapaian tujuan organisasi.

Beberapa penelitian mengangkat analisis kinerja ini dari beberapa faktor, dipengaruhi faktor motivasi kerja sebagaimana dinyatakan Daud, Rosita, Solikhin (2021), Andayani dan Tirtayasa (2019), Saputri dan Andayani (2018), Moulana, Sunuharyo dan Utami (2017). Sementara itu penelitian Kumarawati, *et al* (2017) menganalisis pengaruh motivasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai, menunjukkan bahwa motivasi secara signifikan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Disiplin Kerja bukan mediasi antara motivasi terhadap kinerja karyawan. Pengaruh E-Kinerja terhadap Motivasi dijelaskan oleh Indrawan (2021), dan Nurhayati (2017). Dimana penerapan E-Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sistem E-Kinerja membantu meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam penilaian kinerja, yang memberikan kejelasan terkait pencapaian target dan penghargaan kinerja.

Hasil survei awal terhadap sampel pegawai, kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Peusangan masih kurang baik hal ini terlihat pada masih rendahnya ketelitian dalam melaksanakan pekerjaan (25%), kurangnya pengetahuan yang dimiliki dalam menguasai pekerjaan (16,67%), kurangnya pencapaian target pekerjaan (8,33%), penyelesaian pekerjaan yang tidak tepat waktu (20,84%), hasil kerja yang tidak sesuai dengan standar kerja (12,50%), kurangnya tanggung jawab terhadap pekerjaan (16,67), dan kurangnya inisiatif dalam bekerja dengan menunggu perintah atasan (33,33%).

## 2. Metode Penelitian

### Metode dan Variabel Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode penelitian kuantitatif dengan jenis penelitian verifikatif. Penelitian verifikatif dalam penelitian ini digunakan untuk mengukur dan menguji

pengaruh antar variabel yang diteliti, yaitu E-Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai. Penelitian verifikasi diartikan sebagai pemeriksaan dengan menggunakan rancangan hipotesis yang telah dikembangkan dari teori-teori dasar yang digunakan sebagaimana kerangka pikir dalam penelitian (Iba dan Wardhana, 2023).

Dengan operasional variabel sebagaimana dideskripsikan berikut:

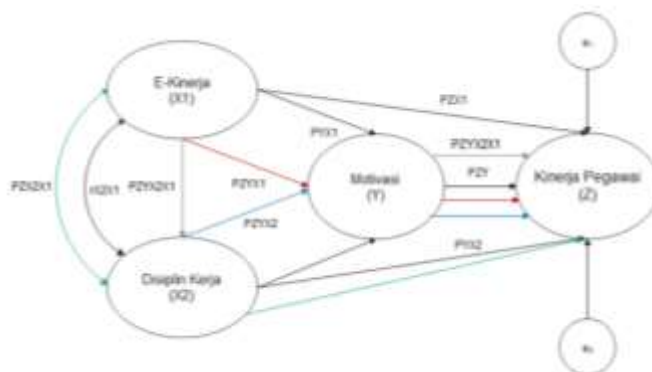
Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Definisi Operasional	Dimensi
E-Kinerja (X1)	E-Kinerja sebagai salah satu bentuk penerapan e-Government di Indonesia diharapkan mampu menjadi alat pengawasan kinerja ASN agar ASN bekerja sesuai target kinerja yang telah mereka tentukan dalam Sasaran Kinerja Pegawai (Sirojuzilam, 2020)	Fungsi Instrumen E-Kinerja
Disiplin Kerja (X2)	Disiplin Kerja merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapai (Sutrisno, 2019)	Kompensasi, Teladan Pimpinan Kepastian Aturan Pengambilan Keputusan Pengawasan Pimpinan Perhatian Pimpinan Dukungan Lingkungan
Motivasi (Z)	Motivasi adalah motor penggerak yang menyebabkan, membimbing, dan mendukung perilaku manusia, sehingga mau bekerja keras dan bersemangat untuk mencapai tujuan yang terbaik (Kadarisman, 2012)	Kondisi Kerja Jaminan Kerja Promosi Jabatan
Kinerja Pegawai (Y)	Pada instansi pemerintah, penilaian kerja dibutuhkan untuk mengevaluasi serta meningkatkan kinerja yang kurang dari masing-masing pegawai yang bersangkutan (Siswanto Sastro hadiwiryo, 2013)	Penilaian Kinerja

### Metode Analisa Data

Alat analisis menggunakan statistik inferensial berdasarkan model structural sehingga dilakukan pendekatan analisis jalur merupakan suatu alternatif dalam menjawab permasalahan, disebabkan antar variabel bebas atau eksogen terdapat hubungan kausalitas (Marwan et al., 2023).

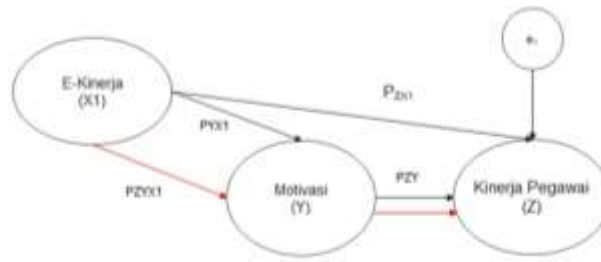
Untuk menguji hubungan dan pengaruh antar variabel penelitian digunakan statistik inferensial (kausalitas) dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*) menggunakan software SMART-PLS 4.0. Hubungan antara variabel-variabel dalam diagram jalur. X1, X2, dan Y disebut variabel penyebab (*exogenous variable*) dimana Y juga berfungsi sebagai variabel antara *intervening variable* dan Z disebut variabel akibat (*endogenous variable*). Struktur hubungan sebab akibat digambarkan sebagai berikut:



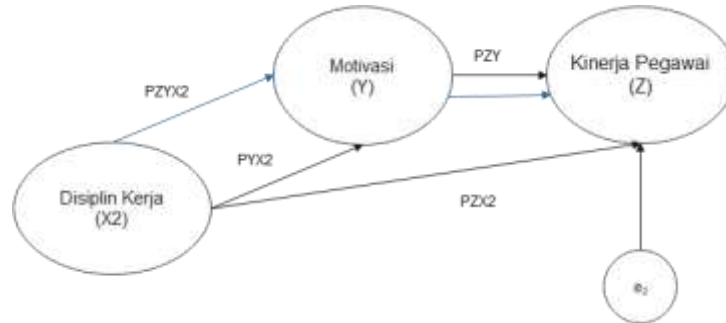
Gambar 1. Struktur Model Penelitian Keseluruhan

Keterangan:

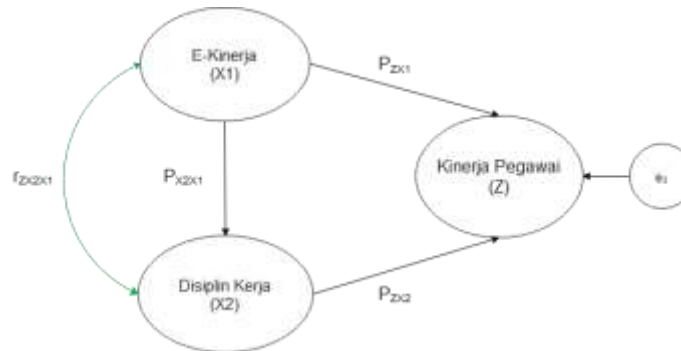
- > = Garis Merah = Pengaruh X1 Terhadap Z Melalui Y
- > = Garis Biru = Pengaruh X2 Terhadap Z Melalui Y
- > = Garis Hijau = Pengaruh X1 Terhadap Z Melalui X2
- > = Garis Abu-Abu = Pengaruh X1 dan X2 Terhadap Z Melalui Y



Gambar 2. Struktur Model Penelitian Pengaruh E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi



Gambar 3. Struktur Model Penelitian Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi



Gambar 4. Struktur Model Hubungan E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Disiplin Kerja

### Pengujian Asumsi Klasik

Untuk menggunakan statistik inferensial melalui analisis jalur, mensyaratkan terpenuhi asumsi klasik, yakni linieritas, heterosidasitas dan multikolinieritas. Serta diketahui data berdistribusi normalitas.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### a. Hasil Penelitian

#### 1). Pengujian Instrumen Penelitian

##### Uji Validitas Instrumen

Uji validitas konvergen dalam PLS mengatakan bahwa *Rule of thumb* yang dipergunakan untuk validitas konvergen yaitu *outer loading* > 0.5, *communality* > 0.5 dan *average variance extracted* (AVE) > 0.5 (Ghozali dan Latan, 2015). Hasil pengujian menggunakan *software* SmartPLS 4.0, dihasilkan *Outer Model* (*Weights of Loading*) yakni masing-masing indikator variabel memiliki nilai *outer loading* > 0.7 dan dianggap memenuhi syarat. Rata-rata untuk indikator e-kinerja sebesar 0,845, disiplin kerja sebesar 0,846 motivasi sebesar 0,841 dan kinerja pegawai 0,781.

Semua variabel memiliki nilai AVE yang lebih besar dibandingkan dengan nilai kritis yaitu > 0.5 (Ghozali, 2016). Sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini telah memenuhi syarat *convergent validity* (Tabel 2).

**Tabel 2. Hasil Average Variance Extracted (AVE)**

	AVE	Nilai Kritis	Evaluasi Model
Kepemimpinan	0.762	> 0.5	Valid
Disiplin Kerja	0.749	> 0.5	Valid
Pengembangan Karir	0.735	> 0.5	Valid
Kinerja Pegawai	0.766	> 0.5	Valid

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

### Discriminant Validity

Uji validitas diskriminan dinilai berdasarkan *cross loading* pengukuran dengan konstruknya, variabel tersebut memiliki *cross loading factor* yang tinggi dengan standar minimum *convergent validity* > 0.7. Hasil *cross loading factor* dalam penelitian ini menggunakan *software* SmartPLS 4.0 adalah sebagai berikut:

**Tabel 3. Cross Loading**

	E-Kinerja	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
E1	0.786	0.812	0.828	0.768
E2	0.738	0.853	0.839	0.839
K3	0.748	0.858	0.842	0.844
E4	0.670	0.758	0.853	0.828
E5	0.643	0.729	0.842	0.819
E6	0.827	0.833	0.644	0.838
E7	0.853	0.854	0.656	0.847
D1	0.838	0.768	0.639	0.667
D2	0.831	0.787	0.652	0.648
D3	0.868	0.753	0.666	0.631
D4	0.742	0.764	0.647	0.673
D5	0.729	0.742	0.676	0.656
D6	0.688	0.729	0.641	0.659
D7	0.676	0.781	0.786	0.681
P1	0.658	0.786	0.738	0.768
P2	0.669	0.739	0.748	0.839
P3	0.778	0.743	0.670	0.844
KP1	0.652	0.668	0.848	0.828
KP2	0.666	0.683	0.853	0.819
KP3	0.647	0.642	0.868	0.838
KP4	0.676	0.688	0.847	0.847
KP5	0.641	0.838	0.832	0.738
KP6	0.752	0.831	0.843	0.721
KP7	0.836	0.868	0.656	0.743
KP8	0.841	0.742	0.639	0.768

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel 4.4 menunjukkan bahwa masing-masing indikator konstruk pada penelitian ini memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Nilai *cross loading* pada masing-masing indikator memiliki nilai diatas nilai minimum >0.5 (Ghozali dan Latan, 2015). Maka dari itu dapat dikatakan bahwa indikator dari variabel penelitian ini telah memenuhi syarat. Selain nilai *cross loading*, terdapat nilai *fornell-larcker* dalam *discriminant validity*. Berikut adalah nilai *fornell-larcker* pada penelitian ini:

**Tabel 4. Fornell-Larcker**

	E-Kinerja	Disiplin Kerja	Motivasi	Kinerja Pegawai
E-Kinerja	0.877			
Disiplin Kerja	0.852	0.823		
Motivasi	0.839	0.856	0.859	
Kinerja Pegawai	0.841	0.831	0.861	0.889

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan dari tabel 4 menunjukkan nilai dari akar kuadrat AVE setiap variabel yang diteliti lebih besar dari korelasi antar variabel. Hasil diatas menunjukkan kriteria dari analisis fornell-larcker pada *discriminant validity* telah terpenuhi.

### Uji Reliabilitas Instrumen

#### *Composite Reliability*

Suatu variabel dapat dinyatakan memenuhi *composite reliability* apabila memiliki nilai  $> 0.7$  (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut adalah nilai *composite reliability* dari masing-masing variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 5. *Composite Reliability***

	Composite Reliability
E-Kinerja	0.921
Disiplin Kerja	0.947
Motivasi	0.939
Kinerja Pegawai	0.968

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 5 dapat diketahui bahwa semua nilai *composite reliability* dalam variabel penelitian adalah  $> 0.7$ . Hasil ini menunjukkan bahwa semua variabel telah memenuhi *composite reliability* sehingga dapat dikatakan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi dan terpenuhi.

#### *Cronbach Alpha*

Uji reliabilitas dengan *composite reliability* di atas dapat diperkuat dengan menggunakan nilai *cronbach alpha*. Suatu variabel dapat dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai  $> 0.6$  yang dapat dikatakan terpenuhi (Ghozali, 2016). Berikut adalah nilai *cronbach alpha* dari variabel dalam penelitian ini:

**Tabel 6. *Cronbach Alpha***

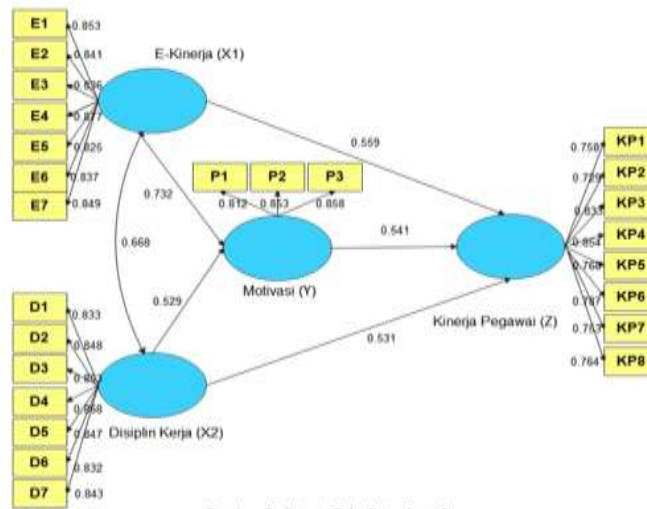
	Cronbach's Alpha
E-Kinerja	0.931
Disiplin Kerja	0.928
Motivasi	0.943
Kinerja Pegawai	0.958

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai *cronbach alpha* dari masing-masing variabel penelitian yang bernilai  $> 0.6$  sesuai dengan ketentuan minimum (Ghozali, 2016). Dengan demikian hal ini menunjukkan bahwa variabel dalam penelitian memenuhi syarat minimum *cronbach alpha*, sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel dalam penelitian ini memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

### 2). Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

Terdapat dua jenis validitas dalam PLS-SEM, yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan. Analisis model pengukuran *outer model* bertujuan untuk memastikan semua indikator yang terdapat pada variabel laten dengan melihat nilai *convergent validity* dan *discriminant validity* (Abdillah dan Hartono, 2015). Dengan SMART-PLS 4.0, analisis tersebut terdapat dalam *PLS-Algorithm*. Berikut adalah nilai-nilai yang didapatkan dalam penelitian ini:

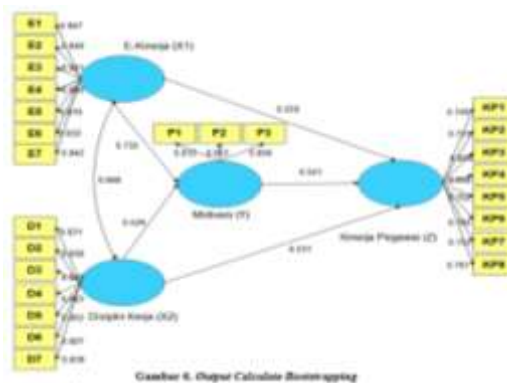


Gambar 5. Output Calculate Algorithm

Berdasarkan pada gambar 5 menunjukkan bahwa semua indikator memiliki nilai *outer loading* > 0.5 yang artinya seluruh indikator dapat dikatakan telah memenuhi syarat sesuai dengan ketentuan minimum.

**(a). Analisis Model Struktural (Inner Model)**

Pengukuran model struktural (*inner model*) dalam PLS dapat dievaluasi dengan melihat nilai  $R^2$  untuk konstruk dependen dan nilai koefisien path dalam suatu model struktural (Ghozali, 2016). Pengujian berdasarkan nilai *path* untuk melihat signifikan atau pengaruh yang dapat ditampilkan dalam nilai t. Nilai t itu sendiri didapatkan dengan cara *bootstrapping* dalam software SMART-PLS 4.0. Berikut adalah hasil *bootstrapping* pada penelitian ini:



Gambar 6. Output Calculate Bootstrapping

**(b). Evaluasi Pengukuran Struktural (Inner Model)**

Nilai *R-Square* adalah koefisien determinasi untuk mengukur seberapa banyak variabel endogen dipengaruhi oleh variabel lainnya (Ghozali, 2016). Semakin tinggi nilai *R-Square* berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Indrawati, 2017).

**Tabel 7. Nilai R-Square**

	R-Square
Motivasi	0.769
Kinerja Pegawai	0.781

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai R-Square pada variabel Motivasi Kerja sebesar 0.769 dan untuk variabel Kinerja Pegawai sebesar 0.781. Nilai R-Square untuk variabel E-Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi Kerja sebesar 0.769 dan sisanya 0.231 dipengaruhi oleh variabel lain di luar dari penelitian ini. Berdasarkan hal tersebut indikator yang digunakan dalam penelitian ini menjelaskan 76,9% sebagai faktor Motivasi Kerja sedangkan 23,1% dijelaskan oleh faktor lainnya. Pada variabel Kinerja

Pegawai dihasilkan nilai *R-Square* sebesar 0.735 artinya variabel ini memiliki pengaruh sebesar 0.735 dan sisanya 0.219 dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini. Maka indikator yang digunakan dalam penelitian ini dapat dikatakan hanya menjelaskan 78,1% sebagai Kinerja Pegawai dan 21,9% dijelaskan oleh faktor lainnya.

### (c). Predictive Relevance

*Q-Square* digunakan untuk dapat mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model serta estimasi parameter (Ghozali, 2016). Jika nilai *Q-Square* kurang dari 0 (nol) maka model tersebut kurang memiliki *predictive relevance*, namun jika nilai *Q-Square* lebih besar dari 0 (nol) maka model tersebut memiliki nilai *predictive relevance* (Ghozali, 2016). Artinya semakin tinggi nilai *Q-Square*, maka model dapat dikatakan semakin baik atau semakin *fit* dengan data. Berikut adalah perhitungan dengan  $Q^2$  (*predictive relevance*) menggunakan rumus:

$$Q^2 = 1 - (1 - R_1^2)(1 - R_2^2) \dots (1 - R_p^2) ; Q^2 = 1 - (1 - 0.769)(1 - 0.781) ; Q^2 = 0.949$$

Berdasarkan hasil perhitungan di atas, diperoleh nilai  $Q^2$  (*predictive relevance*) sebesar 0.949. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya keragaman dari data penelitian yang dapat dijelaskan oleh model penelitian adalah sebesar 94,9%. Sedangkan sisanya sebesar 5,1% dijelaskan oleh faktor lain yang berada di luar model penelitian ini. Dapat disimpulkan bahwa model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki *goodness of fit* yang baik.

### 3). Uji Hipotesis

Untuk mengukur signifikansi model prediksi dalam pengujian model struktural, dapat dilakukan dengan melihat nilai *T-Statistic* dan *P-Values* antara variabel independen ke variabel dependen. Hipotesis penelitian dapat diterima apabila nilai *T-Statistic* > 1.96 dan nilai *P-Values* < 0.05 (Abdillah dan Hartono, 2015). Berikut ini adalah hasil uji hipotesis yang diperoleh dalam penelitian ini melalui *path coefficient* pada *output* Smart PLS.

**Tabel 8. Path Coefficient**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
E-Kinerja -> Motivasi	0.732	0.691	0.072	6.328	0.000
Disiplin Kerja -> Motivasi	0.529	0.513	0.059	5.421	0.000
E-Kinerja -> Kinerja Pegawai	0.559	0.546	0.059	5.439	0.000
Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.531	0.523	0.053	5.327	0.000
Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.541	0.537	0.057	5.353	0.000
E-Kinerja -> Disiplin Kerja	0.668	0.652	0.062	5.681	0.000

Sumber: SMART-PLS, Data diolah 2024

Berdasarkan pada tabel 8 di atas menjelaskan bahwa hasil hipotesis secara keseluruhan dinyatakan diterima. Maka hasil uji untuk masing-masing hipotesis adalah sebagai berikut:

#### *E-Kinerja terhadap Motivasi*

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter 0.732 yang berarti terdapat pengaruh positif E-Kinerja terhadap Pengembangan Karir, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 6.328 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

#### (a). Disiplin Kerja terhadap Motivasi

Pada tabel 8 menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter 0.529 yang berarti terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Motivasi, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.421 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi.

**(b). E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai**

Menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter 0.559 yang berarti terdapat pengaruh positif E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.439 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**(c). Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai**

Pada tabel menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter 0.531 yang berarti terdapat pengaruh positif Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.327 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**(d). Motivasi terhadap Kinerja Pegawai**

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter 0.541 yang berarti terdapat pengaruh positif Motivasi terhadap Kinerja Pegawai, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.353 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**(c). E-Kinerja terhadap Disiplin Kerja**

Pada tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya koefisien parameter 0.668 yang berarti terdapat pengaruh positif E-Kinerja terhadap Disiplin Kerja, kemudian untuk evaluasi nilai *t-statistic* sebesar 5.681 yang artinya lebih besar dari t-tabel 1.96, dengan demikian  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Artinya variabel E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja.

Kemudian untuk mengetahui pengaruh tidak langsung variabel Motivasi sebagai variabel *intervening* antara variabel E-Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dapat dilihat pada Algoritma *Bootstrapping* SMART-PLS 4.0 pada tabel berikut ini:

**Tabel 9. Total Indirect Effect**

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T-Statistic	P-Values
E-Kinerja--> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.429	0.378	0.038	4.279	0.000
Disiplin Kerja --> Motivasi -> Kinerja Pegawai	0.378	0.313	0.043	4.387	0.000
E-Kinerja--> Disiplin Kerja -> Kinerja Pegawai	0.357	0.328	0.038	4.387	0.000

**(d). E-Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi sebagai *Intervening***

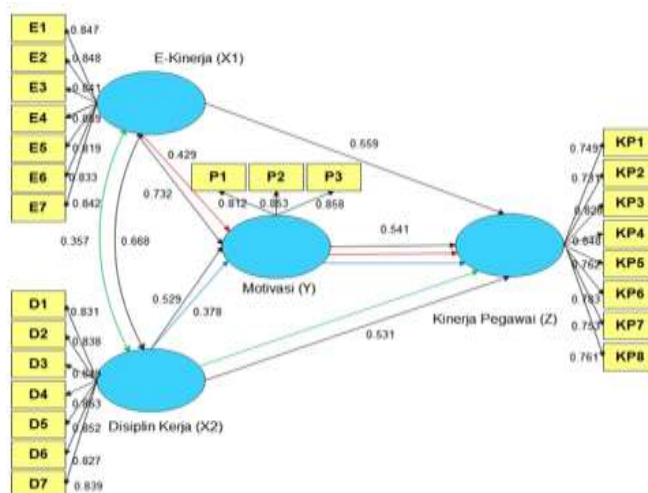
Berdasarkan tabel 9 bahwa Motivasi memiliki peran sebagai *intervening* antara variabel E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0.429 dan nilai *t-statistic* sebesar 4.279. Dikarenakan *t-statistic* yang dimiliki kelompok variabel ini lebih besar dari t-tabel 1.96 maka dapat dikatakan bahwa Motivasi dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Juga motivasi memiliki peran sebagai *intervening* antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai dijelaskan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0.378 untuk nilai *t-statistic* sebesar 4.387. Dikarenakan *t-statistic* yang dimiliki kelompok variabel ini lebih besar dari t-tabel 1.96 maka dapat dikatakan bahwa Motivasi dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Dan Disiplin Kerja memiliki peran sebagai *intervening* antara variabel E-Kinerja dan Kinerja Pegawai dijelaskan bahwa nilai koefisien parameter sebesar 0.357 dan untuk nilai *t-statistic* sebesar 4.387. Dikarenakan *t-statistic* yang dimiliki kelompok variabel ini lebih besar dari t-tabel 1.96 maka dapat

dikatakan bahwa Disiplin Kerja dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hasil diatas, E-Kinerja dan Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Motivasi sebesar 0.769 atau 76,9% dijelaskan dengan nilai *f-statistic* 3.331 dan nilai *p-values* 0,000. Dikarenakan *f-statistic* yang dimiliki kelompok variabel ini lebih besar dari *f-tabel* pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai *p-values*  $0,001 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa E-Kinerja, dan Disiplin Kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap Motivasi. Kemudian E-Kinerja, Disiplin Kerja dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0.781 atau 78,1% dijelaskan dengan nilai *t-statistic* 3.319 dan nilai *p-values* 0,000. Dikarenakan *f-statistic* yang dimiliki kelompok variabel ini lebih besar dari *f-tabel* pada  $\alpha = 5\%$  dan nilai *p-values*  $0,001 < 0,05$  maka dapat dikatakan bahwa E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.



**Gambar 7. Analisis Jalur Model Penelitian Keseluruhan**

Keterangan:

- > = pengaruh tidak langsung X1 Ke Z melalui Y
- > = pengaruh tidak langsung X2 Ke Z melalui Y
- > = pengaruh tidak langsung X1 Ke Z melalui X2

#### 4. Kesimpulan

E-Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, et al (2014), dan Nurhayati (2017). E-Kinerja memiliki pengaruh positif serta signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dengan sistematisasi penilaian kinerja yang lebih baik dan transparan.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sedarmayanti (2015), dan Pramadita, et al (2015). Disiplin kerja yang baik berkontribusi langsung terhadap peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin cenderung bekerja lebih efektif, tepat waktu, dan mematuhi aturan organisasi, sehingga kinerja mereka meningkat.

Variabel E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Indrawan (2021), dan Nurhayati (2017). Penerapan E-Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Sistem E-Kinerja membantu meningkatkan transparansi dan objektivitas dalam penilaian kinerja, yang memberikan kejelasan terkait pencapaian target dan penghargaan kinerja. Hal ini dapat mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik karena mereka memahami bahwa upaya mereka diukur secara akurat dan mendapatkan apresiasi yang sesuai. Selain itu, E-Kinerja juga mempermudah monitoring kinerja secara real-time, sehingga pegawai lebih termotivasi untuk mencapai target yang ditetapkan dan meningkatkan produktivitas. Dengan sistem yang terstruktur dan transparan, pegawai merasa lebih termotivasi karena penilaian mereka lebih adil dan terukur.

Variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi dijelaskan oleh Wahyuni, et al (2021), dan Hidayah dan Pribadi (2011). Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang lebih terstruktur, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi karyawan karena mereka memiliki aturan yang jelas untuk diikuti dan penghargaan yang seimbang dengan kinerja.

Variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Daud, Rosita, Solikhin (2021), Andayani dan Tirtayasa (2019), Saputri dan Andayani (2018), Moulana, Sunuharyo dan Utami (2017). Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan peningkatan kinerja yang signifikan. Motivasi ini mendorong mereka untuk bekerja lebih produktif dan mencapai target organisasi secara efektif.

Variabel E-Kinerja berhubungan positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja. Hasil penelitian ini mengkonfirmasi dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Putri, et al (2014), dan Nurhayati (2017). E-Kinerja memiliki hubungan positif dan signifikan terhadap Disiplin Kerja karena penerapan sistem ini mendorong pegawai untuk lebih konsisten dalam melaksanakan tugas sesuai dengan standar yang ditetapkan, sehingga memperbaiki tingkat kedisiplinan mereka.

Melalui pemantauan dan penilaian berbasis aplikasi, pegawai dapat memantau kinerja mereka secara langsung, yang memotivasi mereka untuk memenuhi target dan mengikuti aturan waktu dengan lebih baik. Penelitian menunjukkan bahwa penggunaan E-Kinerja tidak hanya meningkatkan efisiensi kerja, tetapi juga menguatkan kedisiplinan dalam bekerja, terutama di kalangan ASN.

Motivasi dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Dan Motivasi *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja sebagai *intervening*. Disiplin Kerja dapat dinyatakan sebagai variabel *intervening* dan berpengaruh positif antara variabel E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Secara simultan E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan Motivasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai sebesar 78,1%.

#### Daftar Pustaka

- Abdillah dan Hartono (2015). *Partial Least Square (PLS): Alternatif Structural Equation Modeling (SEM) Dalam Penelitian Bisnis*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai". *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*. 2019, Vol.2, No.1, p. 45-54.
- Busro M. (2018). *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Daly, Hamlan (2015). Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. ISSN: 2302-2019. Volume 3, Nomor 1, 84-94.
- Daud, Mhd., Rosita, Sry., Solikhin, Agus (2021). Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Motivasi Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Indragiri Hilir Riau". *JIMT*. Vol. 2, No. 6, p.815-829
- Ghozali, Imam (2009). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: UNDIP.
- Ghozali, Imam dan Latan H. (2015). *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan. Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. BP Undip. Semarang
- Hidayah, Siti., dan Kukuh Pribadi. (2011). Analisis pengaruh Disiplin kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja dengan Mediasi Motivasi kerja pegawai pada Dinas Kelautan dan Perikanan Kota Semarang". *Jurnal Ekonomi Manajemen Akuntansi*, Vol.19, No.31.
- Iba dan Wardhana, (2023). *Metode Penelitian*. Eureka Media Aksara.
- Indrawati (2017). *Perilaku Konsumen Individu*. Bandung: PT Refika Aditama
- Indrawan, I Wayan Iwan. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration*, 6(1), 55-65. DOI: <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Kadarisman (2012). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Raja Grafindo Persada

- Mangkunagara, Anwar Prabu (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Marwan, Win K, Alfi S, Kamaruddin, Rahmad (2023). *Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Mixed Method dilengkapi analisis data dengan SPSS*, Banda Aceh: Bandar Publishing. ISBN: 978-623-449-205-7
- Moulana, F., Swasto , B., & Utami , H. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan melalui Variabel Mediator Motivasi Kerja pada Karyawan PT. Telkom Indonesia, Tbk Witel Jatim Selatan. *Jurnal Administrasi Bisnis*,44(1), 1-8
- Nurhayati, Ema. (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. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Parhusip, Lasri., Sirojuzilam., Lubis, Suwardi (2020). Analysis Of The Implementation of e-Kinerja Of State Civil Apparatus (ASN) to Improve Public Services In The Population And Civil Registration Department Of Pak Pak Bharat Regency. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR) – Peer Reviewed Journal*, 6(12), 388-394.
- 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.
- Saputri, R., & Andayani, N. R. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Departemen Production Di Pt Cladtek Bi-Metal Manufacturing Batam. *Journal of Applied Business Administration*. 2018, 2(2), 307-316.
- Sedarmayanti (2015). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.
- Siswanto Sastro hadiwiryo (2013). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bumi Aksasra, Jakarta
- Sutrisno, Edy. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.