

Analisis Sistem E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Pemediasi

Analysis of the E-Performance System and Competence on Employee Performance with Work Motivation as a Mediator

¹Syafrinadina*, ²Suharno Prawirosumarto, ³Lusiana

^{1,2,3}Program Doktor Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, UPI YPTK PADANG

*e-mail: syafrinadinamanajemenunisi@gmail.com

(received: 13 November 2024, revised: 14 November 2024, accepted: 2 December 2024)

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh sistem e-kinerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening pada kantor Setda Kabupaten Indragiri Hilir. Metode yang digunakan adalah *Structur Equation Modeling* (SEM) dengan *Partial Least Square* (PLS) 3.0. Dengan mengedarkan kuesioner sebanyak 177 responden. Hasil analisis data menyimpulkan, terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem e-kinerja terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompetensi SDM terhadap motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel sistem e-kinerja terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang tidak signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Terdapat pengaruh positif yang signifikan antara variabel kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

Kata kunci: sistem e-kinerja, kompetensi SDM, kinerja pegawai, motivasi kerja

Abstract

This study aims to assess the impact of the e-performance system and human resource (HR) competencies on employee performance, with work motivation as an intervening variable at the Regional Secretariat Office of Indragiri Hilir Regency. Using Structural Equation Modeling (SEM) with Partial Least Squares (PLS) 3.0, data were collected through a questionnaire distributed to 177 respondents. The analysis revealed several key findings. First, the e-performance system positively and significantly influences work motivation. Similarly, HR competencies have a positive and significant effect on work motivation. Additionally, the e-performance system directly impacts employee performance in a positive and significant way. However, the relationship between HR competencies and employee performance was found to be positive but not significant. Work motivation, on the other hand, has a positive and significant influence on employee performance. Furthermore, work motivation mediates the relationship between the e-performance system and employee performance, as well as between HR competencies and employee performance, both with positive and significant effects. These findings highlight the critical role of motivation in enhancing employee performance through e-performance systems and HR competencies.

Keywords: E-performance system, HR competency, employee performance, work motivation

1. Pendahuluan

Sumber daya manusia adalah sumber daya yang paling penting dalam mengelola dan menjalankan fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan. Fungsi organisasi dalam sebuah perusahaan di pegang penuh oleh Sumber Daya Manusia. Jadi manusia merupakan faktor strategis dalam semua kegiatan institusi/organisasi. Selanjutnya, Manajemen SDM berarti mengatur, mengurus SDM berdasarkan visi perusahaan agar tujuan organisasi dapat dicapai secara optimum. Karenanya, Manajemen SDM juga menjadi bagian dari Ilmu Manajemen (*Management Science*) yang mengacu kepada fungsi manajemen dalam pelaksanaan proses-proses perencanaan, pengorganisasian, *staffing*, memimpin dan mengendalikan.

Dalam sebuah organisasi sumber daya manusia merupakan elemen terpenting di dalamnya. Pegawai sebagai perwujudan dari sumber daya manusia memegang peran sebagai perencana sekaligus penggerak kegiatan atau aktivitas dalam organisasi. Oleh karenanya, pegawai memiliki kontribusi terbesar dalam kesuksesan sebuah organisasi atau perusahaan. Untuk mampu menciptakan kesuksesan tersebut, pegawai dituntut untuk memiliki kinerja yang baik untuk menciptakan hal tersebut, maka dibutuhkan individu atau pegawai yang mampu memberikan kontribusi lebih terhadap organisasi.

Kinerja bersal dari kata *job performance* atau *actual performance* yang berarti prestasi kerja atau pres sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab. Terlihat kinerja pegawai dilingkungan Setda Kabupaten Indragiri Hilir masih rendah dengan dibuktikan adanya data capaian kinerja pegawai, hal ini terjadi karena rendahnya sistem e-kinerja dan kompetensi SDM dari masing-masing pegawai.

Menurut Sunarsi [1] pada dasarnya kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai standar yang telah ditetapkan oleh setiap organisasi. Setiap organisasi mengharapkan agar anggotanya menunjukkan kinerja yang optimal dalam menunjang tercapainya tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Oleh karena itu, masalah yang berkaitan dengan dengan kinerja harus mendapatkan perhatian dari pihak manajemen bila hendak mencapai tujuan. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penerapan E-kinerja. Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional. Oleh karena itu Pemerintah Kota Bukittinggi mencoba menciptakan satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan elektronik kinerja. E-kinerja adalah salah 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 [2]. Hasil penelitian Indrawan [3] juga menjelaskan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja selain itu kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik [4]. Kompetensi SDM dalam arti sempit, tidaklah dapat dilepaskan dari persyaratan pekerjaan yang ada. Artinya, perusahaan haruslah mengetahui terlebih dahulu bagaimana pekerjaan itu harus dilaksanakan dan membutuhkan kompetensi apa dari para pelaksana pekerjaannya. Kompetensi ini bisa meliputi aspek pengetahuan, keterampilan, sikap dan perilaku Pegawai. Kompetensi sumber daya manusia merupakan kemampuan pegawai dalam menjalankan tugasnya sehingga diperlukan pengembangan agar mencapai kinerja yang memuaskan. Sumber daya manusia yang berkualitas dapat dilihat dari latar belakang pendidikan, pelatihan yang pernah diikuti, keterampilan yang dinyatakan dalam pelaksanaan tugas dan deskripsi jabatan. Kompetensi berhubungan dengan kemampuan yang harus dimiliki setiap individu agar dapat melakukan pekerjaannya dengan baik. Kompetensi merupakan kemampuan seseorang maka kualitas ini merupakan perpaduan antara keahlian (*Skill*) dan pengetahuan (*knowledge*) kemampuan (*ability*) untuk melaksanakan pekerjaan menjadi karakteristik individu untuk mencapai kinerja secara maksimal.

Motivasi kerja merupakan suatu hal yang sangat penting agar terjalannya tujuan organisasi atau perusahaan. Menurut Fadhil and Mayowan [5] motivasi kerja merupakan suatu dorongan atau proses yang dilakukan untuk menggerakkan seseorang agar perilakunya dapat diarahkan pada upaya yang nyata, sehingga seseorang yang termotivasi akan memiliki upaya nyata dalam bekerja, seperti tanggung jawab dalam bekerja, memiliki prestasi, memiliki pengembangan diri dan kemandirian dalam bekerja. Motivasi kerja adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang di kondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Sejalan dengan itu menurut Farhah et al [6] motivasi kerja adalah suatu daya penggerak yang berasal dari dalam atau luar diri seseorang dalam melakukan sesuatu untuk mencapai tujuan tertentu.

Tujuan dari penulisan ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem e-kinerja, kompetensi sumber daya manusia, dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Setda Kabupaten Indragiri Hilir. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran yang komprehensif mengenai faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai dan bagaimana upaya peningkatan kinerja dapat dilakukan melalui pengelolaan sumber daya manusia secara efektif.

Metode yang digunakan dalam penulisan ini adalah pendekatan deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan melalui observasi, kuesioner, dan analisis dokumen untuk mengidentifikasi hubungan antara variabel-variabel yang diteliti. Analisis data dilakukan menggunakan teknik statistik untuk mendapatkan hasil yang akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.

Manfaat dari penulisan ini adalah memberikan rekomendasi praktis bagi pemerintah daerah, khususnya di Kabupaten Indragiri Hilir, dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui penerapan sistem e-kinerja, pengembangan kompetensi, dan peningkatan motivasi kerja. Selain itu, penelitian ini juga diharapkan dapat menjadi referensi bagi organisasi lain yang ingin mengoptimalkan kinerja pegawai melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih baik.

2. Tinjauan Literatur

Penelitian mengenai kinerja pegawai telah banyak membahas peran sistem E-Kinerja, kompetensi, dan motivasi kerja sebagai faktor penting dalam pencapaian kinerja optimal. Sistem E-Kinerja, yang diimplementasikan melalui teknologi digital, memungkinkan manajemen untuk melakukan evaluasi dan penilaian kinerja secara lebih transparan dan akurat. Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas dan produktivitas pegawai, karena sistem ini menyediakan pemantauan dan umpan balik yang lebih cepat. E-Kinerja mendorong disiplin pegawai melalui tujuan yang terukur, sehingga memudahkan mereka untuk mengetahui area yang perlu ditingkatkan.

Kompetensi merupakan elemen penting yang memengaruhi kinerja pegawai, mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap yang diperlukan untuk melaksanakan tugas secara efektif. Penelitian oleh Rustiana et al. [7] menekankan bahwa motivasi kerja dan kemampuan kerja secara simultan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, dengan motivasi tinggi dan kemampuan yang baik memungkinkan karyawan menyelesaikan tugas secara efisien dan efektif. Sementara itu, Prananda et al. [8] menemukan bahwa kompetensi teknologi memfasilitasi adaptasi pegawai terhadap sistem E-Kinerja, dengan motivasi kerja sebagai penguat utama dampaknya pada kinerja pegawai.

Motivasi kerja juga diperkuat oleh temuan Setiawan [9] yang menunjukkan bahwa motivasi tinggi mendorong pegawai untuk lebih bersemangat dalam menyelesaikan tugas, memaksimalkan kompetensi, dan memanfaatkan sistem E-Kinerja secara efektif. Kombinasi antara kompetensi teknologi dan motivasi kerja ini menciptakan sinergi yang mampu meningkatkan produktivitas individu dalam organisasi. Dengan demikian, pegawai yang memiliki kompetensi teknologi yang baik dan motivasi kerja yang kuat dapat memanfaatkan sistem E-Kinerja secara optimal, yang pada akhirnya berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai.

Dari tinjauan literatur yang ada, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja, pengembangan kompetensi, dan motivasi kerja adalah faktor-faktor yang saling berhubungan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem E-Kinerja membantu meningkatkan akuntabilitas dan disiplin pegawai melalui pemantauan yang lebih transparan dan efisien, sementara kompetensi pegawai memastikan mereka dapat memanfaatkan sistem ini dengan baik. Motivasi kerja memegang peran penting sebagai pendorong pegawai untuk memaksimalkan kemampuan dan keterampilannya.

Penelitian ini memiliki keunggulan karena fokusnya yang lebih spesifik pada lingkungan pemerintahan daerah, yang masih jarang diteliti. Selain itu, penelitian ini juga bertujuan untuk menguji peran motivasi kerja sebagai penghubung antara sistem E-Kinerja dan kompetensi dengan kinerja pegawai. Pendekatan yang mengintegrasikan ketiga faktor ini dalam satu kerangka analisis diharapkan dapat memberikan pemahaman yang lebih komprehensif dan praktis untuk meningkatkan kinerja pegawai di sektor publik, khususnya di Setda Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Metode Penelitian

Pengertian Metode Penelitian adalah “Metode penelitian merupakan suatu Berdasarkan tujuan penelitian, penelitian ini bersifat deskriptif. Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan

untuk mengetahui nilai masing-masing variabel, baik satu variabel atau lebih sifatnya independen tanpa membuat hubungan maupun perbandingan dengan variabel yang lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sistem e-kinerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Untuk itu peneliti menggunakan metode kuesioner. Angket atau kuesioner yaitu teknik pengumpulan data dengan menyerahkan atau mengirimkan daftar pertanyaan untuk diisi oleh responden.

Pada penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, metode kuantitatif penelitian yang melibatkan teori, desain, hipotesis dan penentuan subjek yang didukung dengan pengumpulan data dan melakukan analisa data sebelum pengambilan kesimpulan. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Sumber primer adalah sumber data langsung memberi data kepada pengumpul data. Data primer dari penelitian ini mencakup data yang diperoleh dari kantor Setda Kabupaten Indragiri Hilir berdasarkan pertanyaan (kuesioner) yang terdiri dari: Variabel sistem e-kinerja, kompetensi SDM, kinerja pegawai dan motivasi kerja. Menurut Sugiyono [10], Sumber sekunder adalah sumber yang tidak langsung, baik berupa keterangan maupun literature yang ada hubungan dalam penelitian yang sifatnya melengkapi atau mendukung data primer. Sumber sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari internet yang berhubungan langsung dengan judul tesis yaitu mengenai data capaian kinerja pegawai kantor Setda Kabupaten Indragiri Hilir.

Populasi diartikan sebagai wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi terdiri dari seluruh ASN kantor Setda Kabupaten Indragiri Hilir yang berjumlah 177 orang. Menurut Hermawan [11], sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang dapat mewakili dari populasi untuk dijadikan tempat pengambilan data yang dibutuhkan bagi penelitian. Dalam penelitian ini yang menjadi sampel adalah seluruh ASN kantor Setda Indragiri Hilir. Teknik penarikan sampel yaitu menggunakan teknik sampling jenuh dengan menjadikan seluruh populasi menjadi sampel yaitu sebanyak 177 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini sebagai berikut: Studi pustaka dilakukan dengan mempelajari buku-buku, artikel, dan literatur lain yang menunjang penelitian ini. Studi lapangan digunakan untuk mengumpulkan data yang dibutuhkan langsung di lokasi penelitian melalui cara-cara sebagai berikut: kuesioner merupakan “Teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya”. Jadi, dapat dipahami bahwa kuesioner merupakan cara bagi peneliti mengumpulkan data responden dengan memberikan kepada responden serangkaian pertanyaan atau pernyataan tertulis yang harus dijawabnya. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner ini digunakan untuk mengumpulkan data primer responden yang akan diteliti.

Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas tentang proses yang dijalani dalam penelitian ini, berikut adalah urutan langkah-langkah yang diambil dari awal hingga akhir:

a. Menentukan Tujuan dan Masalah Penelitian

Langkah pertama adalah menetapkan tujuan penelitian dan merumuskan masalah yang akan diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk memahami pengaruh sistem E-Kinerja dan kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel yang menghubungkan keduanya.

b. Pengumpulan Data

Pada tahap ini, data dikumpulkan melalui dua sumber utama:

- 1) Data Primer, yaitu data yang diperoleh langsung dari responden melalui kuesioner yang disebarakan kepada seluruh ASN di Setda Kabupaten Indragiri Hilir. Kuesioner ini mencakup pertanyaan seputar sistem E-Kinerja, kompetensi SDM, motivasi kerja, dan kinerja pegawai.
- 2) Data Sekunder, yaitu data pendukung lainnya yang diperoleh dari dokumen atau sumber lain, seperti data capaian kinerja pegawai yang tersedia secara online atau melalui dokumen internal.

c. Pengolahan dan Analisis Data

Setelah data terkumpul, langkah berikutnya adalah menganalisis data tersebut. Analisis dilakukan menggunakan metode kuantitatif dengan teknik statistik yang sesuai, seperti regresi atau analisis jalur, untuk melihat hubungan antar variabel yang diteliti.

d. Interpretasi Hasil

Hasil dari analisis data kemudian diinterpretasikan untuk melihat apakah sistem E-Kinerja dan kompetensi SDM memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan mempertimbangkan peran motivasi kerja sebagai variabel yang memediasi hubungan tersebut.

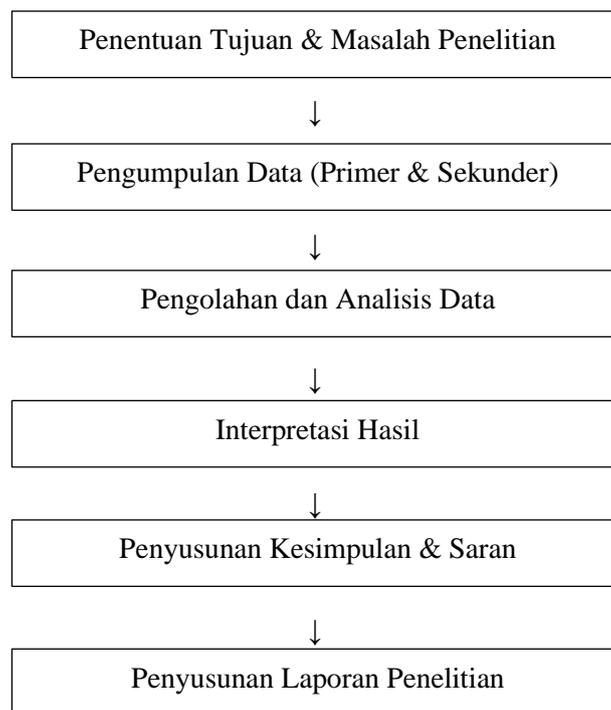
e. Penyusunan Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil penelitian, peneliti menyusun kesimpulan yang menjawab tujuan penelitian. Selain itu, peneliti memberikan saran-saran untuk perbaikan sistem E-Kinerja dan pengembangan kompetensi SDM, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai di Setda Kabupaten Indragiri Hilir.

f. Penyusunan Laporan Penelitian

Langkah terakhir adalah menyusun laporan penelitian yang mencakup seluruh rangkaian kegiatan penelitian, mulai dari latar belakang, tinjauan literatur, metodologi, hasil penelitian, hingga kesimpulan dan rekomendasi.

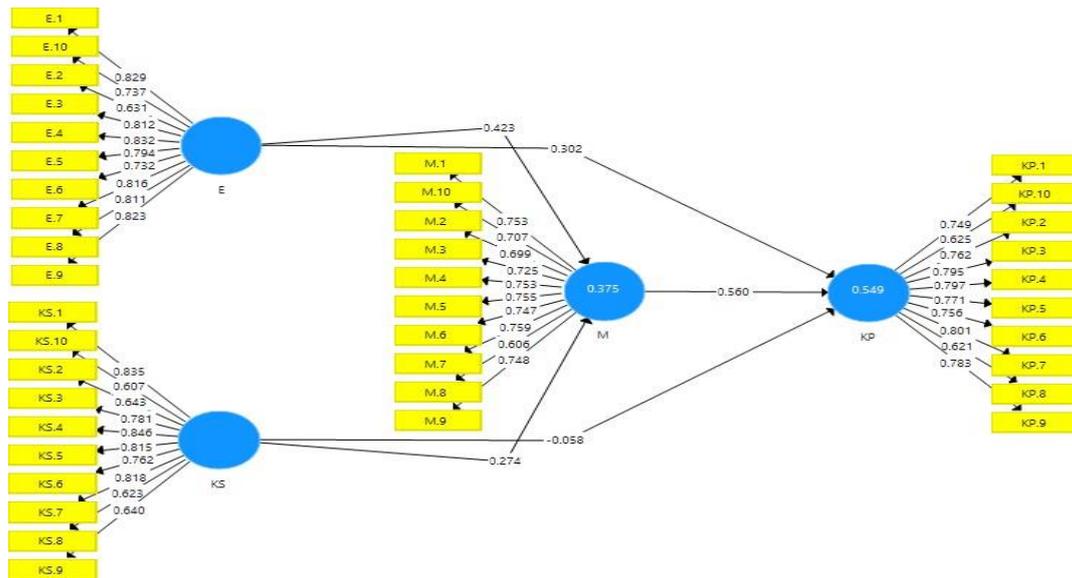
Untuk memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai tahapan penelitian, berikut adalah diagram alur yang menggambarkan langkah-langkah utama dalam penelitian ini:



Gambar 1. Urutan langkah penelitian

4. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini menggunakan **Structural Equation Modeling (SEM)** yang dianalisis dengan menggunakan program **Partial Least Squares (PLS)**. PLS merupakan pendekatan berbasis komponen yang digunakan untuk pengujian model persamaan struktural [12]. PLS memiliki dua prosedur interaktif yang menggunakan estimasi kuadrat terkecil untuk model tunggal dan multi-komponen. Algoritma PLS bertujuan untuk meminimalkan varians dari semua variabel dependen, sehingga hubungan antar variabel harus didefinisikan secara jelas. PLS terdiri dari model pengukuran dan model struktural.



Gambar 2. Outer model

Pada Gambar 1, terlihat bahwa seluruh pernyataan variabel dianggap valid karena nilai convergent validity lebih besar dari 0,5. Oleh karena itu, semua pernyataan dianggap valid.

Tabel 1. Hasil *average variant extracted* (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Sistem e-kinerja	0.615
Kompetensi SDM	0.552
Kinerja pegawai	0.561
Motivasi kerja	0.528

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 1 di atas, semua konstruk atau variabel memenuhi kriteria validitas yang baik, ditunjukkan dengan nilai Average Variance Extracted (AVE) di atas 0,50, yang sesuai dengan kriteria yang direkomendasikan. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa setiap variabel memiliki *discriminant validity* yang baik.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep. Dalam PLS, reliabilitas diukur dengan menggunakan dua metode, yaitu Cronbach's Alpha dan *Composite Reliability*. Nilai Cronbach's Alpha, rho_A, dan *Composite Reliability* harus lebih besar dari 0,7, meskipun nilai 0,5 masih dapat diterima. Berikut adalah hasil uji reliabilitas:

Tabel 2. Hasil *composte reability*

	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	Keputusan
Sistem e-kinerja	0.929	0.941	Reliabel
KompetensiSDM	0.913	0.924	Reliabel
Kinerja pegawai	0.913	0.927	Reliabel
Motivasi kerja	0.900	0.918	Reliabel

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan Tabel 2 di atas, dapat dilihat bahwa nilai *composite reliability* dan *cronbach's alpha* di berada diatas 0,70, sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang baik. dan memiliki tingkat reabilitas yang tinggi sehingga sesuai dengan batas nilai minumun yang telah disyaratkan. Kemudian jika dilihat dari nilai *composite reliability* hampir mendekati satu (1) yang berarti bahwa kuesioner yang digunakan reliable dengan tingkat koefisien reliabilitas berkisar antara 0,8 sampai dengan 1,0 yang menunjukkan bahwa semua variabel yang digunakan memiliki koefisien reliabilitas yang tinggi.

4.1 Uji Inner Model (Model Struktural)

Setelah pengujian outer model, dilakukan pengujian inner model (model struktural). Inner model dievaluasi dengan melihat nilai R-square untuk variabel dependen dan nilai t-statistic dari pengujian koefisien jalur (*path coefficient*). Semakin tinggi nilai R-square, semakin baik prediksi model. Berikut adalah hasil pengujian R-square:

Tabel 3. Hasil uji R Square

	R Square	R Square Adjusted
Kinerja pegawai	0,549	0,542
Motivasi kerja	0,375	0,367

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan tabel 3 diatas dapat dilihat bahwa nilai R-square untuk variabel kinerja pegawai sebesar 0,549 menunjukkan bahwa 54,9% kinerja pegawai dipengaruhi oleh sistem e-kinerja, kompetensi SDM, dan motivasi kerja. Sedangkan untuk motivasi kerja, nilai R-square sebesar 0,375 berarti 37,5% motivasi kerja dipengaruhi oleh sistem e-kinerja dan kompetensi SDM.

4.2 Pengujian Hipotesis

Uji hipotesis dilakukan dengan melihat nilai T-Statistics dan P-values. Hipotesis diterima jika P-values < 0,05. Berikut adalah hasil pengujian hipotesis:

Tabel 4. Pengujian hipotesis

Uraian	Original sampel	T Statistic	P values	Keterangan
E-kinerja -> Motivasi Kerja	0.423	4.202	0.000	Hipotesis Diterima
Kompetensi SDM -> Motivasi Kerja	0.274	3.467	0.001	Hipotesis Diterima
E-kinerja -> Kinerja Pegawai	0.302	3.131	0.002	Hipotesis Diterima
Kompetensi SDM -> Kinerja Pegawai	-0.058	0.644	0.520	Hipotesis ditolak
Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.560	6.824	0.000	Hipotesis Diterima
E-kinerja -> Motivasi Kerja -> Kinerja Pegawai	0.237	3.527	0.098	Hipotesis diterima
Kompetensi SDM -> Motivasi Kerja -> Kinerja O\Pegawai	0.153	3.326	0.000	Hipotesis diterima

Sumber : Data Primer Diolah, 2024

Berdasarkan data yang disajikan dalam tabel 4 di atas, dapat ditarik kesimpulan hipotesis sebagai berikut:

Pengaruh Sistem E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Sistem e-kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (t-statistik = 4,202 > t-tabel = 1,96; p < 0,05). Hal ini menunjukkan bahwa implementasi sistem e-kinerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai di Kantor Setda Kabupaten Indragiri Hilir.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Motivasi Kerja

<http://sistemasi.ftik.unisi.ac.id>

Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja (t -statistik = 3,467 > t -tabel = 1,96; $p < 0,05$). Semakin tinggi kompetensi SDM, semakin besar motivasi kerja pegawai.

Pengaruh Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Sistem e-kinerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t -statistik = 3,131 > t -tabel = 1,96; $p < 0,05$). Dengan demikian, implementasi e-kinerja yang optimal dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai

Kompetensi SDM menunjukkan pengaruh positif, tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai (t -statistik = 0,644 < t -tabel = 1,96; $p > 0,05$). Hal ini mengindikasikan bahwa kompetensi SDM saja tidak cukup untuk memengaruhi kinerja tanpa didukung oleh faktor lain.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai (t -statistik = 6,824 > t -tabel = 1,96; $p < 0,05$). Pegawai dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik.

Pengaruh Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Sistem e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (t -statistik = 3,527 > t -tabel = 1,96; $p < 0,05$). Motivasi kerja menjadi faktor mediasi yang memperkuat pengaruh sistem e-kinerja terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Kompetensi SDM terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja (t -statistik = 3,326 > t -tabel = 1,96; $p < 0,05$). Motivasi kerja memediasi hubungan antara kompetensi SDM dan kinerja pegawai.

4.3 Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, maka penulis dapat mengimplementasikan hal-hal sebagai berikut :

Sistem E-Kinerja dan Motivasi Kerja

Sistem e-kinerja yang efektif mendorong peningkatan motivasi kerja. Hasil ini sejalan dengan penelitian Mukti [12] dan Mahendra & Surya [13], yang menunjukkan bahwa teknologi dan sistem manajemen yang baik berkontribusi pada kepuasan dan motivasi pegawai.

Kompetensi SDM dan Motivasi Kerja

Kompetensi SDM secara signifikan memengaruhi motivasi kerja. Temuan ini mendukung penelitian Setiawan [9] dan Pusriadi & Darma [14], yang menyatakan bahwa pengembangan kompetensi SDM meningkatkan dorongan internal untuk bekerja lebih baik.

Sistem E-Kinerja dan Kinerja Pegawai

Implementasi sistem e-kinerja yang baik meningkatkan efisiensi kerja, mendukung hasil penelitian Hanafi & Yohana [15]. Sistem ini memberikan umpan balik yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka.

Kompetensi SDM dan Kinerja Pegawai

Meskipun ada pengaruh positif, kompetensi SDM tidak signifikan dalam meningkatkan kinerja tanpa sinergi dengan faktor lain seperti motivasi kerja. Hal ini konsisten dengan temuan Agustiani & Sadana [16].

Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Motivasi kerja memiliki hubungan langsung yang kuat dengan kinerja. Penelitian ini mendukung temuan Putra & Sriathi [17], yang menunjukkan bahwa motivasi kerja adalah penggerak utama produktivitas pegawai.

Sistem E-Kinerja terhadap Kinerja melalui Motivasi

Sistem e-kinerja meningkatkan kinerja melalui motivasi kerja sebagai mediasi. Hasil ini sesuai dengan penelitian Papatungan et al. [18], yang menegaskan pentingnya sistem kerja yang memotivasi.

Kompetensi SDM terhadap Kinerja melalui Motivasi

Kompetensi SDM memengaruhi kinerja dengan peran mediasi dari motivasi kerja. Temuan ini sejalan dengan penelitian Adianita et al. [19], yang menunjukkan bahwa kompetensi harus digabungkan dengan motivasi untuk mencapai hasil terbaik.

5. Kesimpulan

Berdasarkan kajian, hasil penelitian dan pembahasan yang telah dipaparkan sebelumnya, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut: E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompetensi SDM berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja tidak dapat memediasi antara e-kinerja terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat memediasi antara kompetensi SDM terhadap kinerja pegawai.

Referensi

- [1] D. Sunarsi, "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada CV. Usaha Mandiri Jakarta," *JENIUS (Jurnal Ilm. Manaj. Sumber Daya Manusia)*, vol. 1, no. 2, pp. 1–24, 2018, doi: 10.32493/jjsdm.v1i2.919.
- [2] L. K. Pratiwi, W. H., and Alfirdaus, "Pengawasan Kinerja Birokrasi melalui E- Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang," *Journal of Politic and Government Studies*, 2018.
- [3] I. W. I. Indrawan, "Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung," *Public Inspir. J. Adm. Publik*, 2021, doi: 10.22225/pi.6.1.2021.55-65.
- [4] A. K. Manullang, T. Puspa, and A. K. Wardini, "Pengaruh Kompetensi dan Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Tapanuli Tengah," *J. Makro Manaj*, 2020.
- [5] A. Fadhil and Y. Mayowan, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan AJB Bumiputera," *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2018.
- [6] A. Farhah, J. Ahiri, and M. Ilham, "Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan," *Jurnal Online Program Studi Pendidikan Ekonomi*, 2020, doi: 10.36709/jopspe.v5i1.13326.
- [7] Rustiana, C. S. Kirono, N. Yuningsih, and E. Dwi Astuti, "Pengaruh Motivasi dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Karyawan JNE Express)," 2021.
- [8] T. Prananda, "Analisis Sistem E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Pemediasi," *Journal of Business and Economics (JBE) UPI YPTK*, vol. 7, no. 3, pp. 316–323, Sep. 2022, doi: 10.35134/jbeupiyptk.v7i3.179.
- [9] A. Setiawan, "Pengaruh Promosi Jabatan dan Lingkungan Kerja terhadap Semangat Kerja Pegawai di Lingkungan Universitas Pembangunan Panca Budi Medan," *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Publik*, vol. 8, no. 2, pp. 191–203, 2018.
- [10] Sugiyono, *Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. 2019.
- [11] Hermawan, "Pengaruh Promosi dan Lokasi terhadap Keputusan Pembelian Konsumen Cafe Imah Babaturan Kota Bandung," *Jurnal Chemical Information and Modeling*, vol. 53, no. 9, pp. 1689–1699, 2018.
- [12] A. H. Mukti, "Pengaruh Lingkungan Kerja dan *Perceived Organization Support* (POS) terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya," *Jurnal Administrasi*, vol. 1, pp. 19–26, 2018.
- [13] I. Mahendra and I. Surya, "Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Kerja, dan Keadilan Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior (OCB)," *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 9, p. 242659, 2017.
- [14] T. Pusriadi and D. C. Darma, "Pengaruh Talent Management dan Employee Engagement terhadap Employee Capabilities: Studi pada Karyawan PT. Bintang Wahana Tata," *Jurnal Riset Entrepreneurship*, vol. 3, no. 1, p. 54, 2020, doi: 10.30587/jre.v3i1.1317.
- [15] B. D. Hanafi and C. Yohana, "Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan, dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Mediasi pada PT BNI Life Insurance," *Jurnal Pendidikan Ekonomi dan Bisnis*, 2017, doi: 10.21009/jpeb.005.1.6.

- [16] F. N. Agustiani and Sadana, “Pengaruh Manajemen Talenta dan Kompetensi terhadap Kinerja Karyawan PT Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk,” *Jurnal Riset Perbankan, Manajemen dan Akuntansi*, vol. 3, no. 2, pp. 100–131, 2019.
- [17] P. D. P. Putra and A. A. A. Sriathi, “Pengaruh *Perceived Organizational Support* dan Komitmen Organisasi terhadap Organizational Citizenship Behavior,” *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, vol. 6, no. 9, pp. 4800–4828, 2017.
- [18] P. Paputungan, J. P. M. Tangkudung, and A. Runtuwene, “Pengaruh Gaya Komunikasi Pemimpin terhadap Kinerja Karyawan di Kantor PLN Molibagu,” *Jurnal ACTA DIURNA Komunikasi*, vol. 3, no. 4, pp. 1–7, 2021.
- [19] A. S. Adianita, S. Mujanah, and C. Candraningrat, “Kompetensi Karyawan, *Emotional Quotient* dan *Self-Efficacy* Pengaruhnya terhadap Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Karyawan pada Indomobil Grup di Surabaya,” *Jurnal Riset Ekonomi dan Manajemen*, vol. 17, no. 1, p. 199, 2017, doi: 10.17970/jrem.17.170114.id.