



INNOVATIVE: Journal Of Social Science Research

Volume 5 Nomor 1 Tahun 2025 Page 6016-6026

E-ISSN 2807-4238 and P-ISSN 2807-4246

Website: <https://j-innovative.org/index.php/Innovative>

Penerapan Pelaporan E-kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Model Mediasi Motivasi

Rahmah Suryandari¹, Askardija Radmojo Adji², Riana Susanti³, Ja'far Amir^{4✉}

Universitas IPWIJA

Email: jafar.amir1969@gmail.com^{4✉}

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh pelaksanaan pelaporan e-kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Cimanggis, dengan motivasi sebagai variabel intervening. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Kecamatan Cimanggis, sedangkan sampel juga seluruh ASN. Pengumpulan data dilakukan melalui kuesioner yang disebar kepada responden. Analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pelaksanaan pelaporan e-kinerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Selain itu, motivasi terbukti memediasi hubungan antara pelaksanaan pelaporan e-kinerja dan kinerja ASN. Implikasi dari penelitian ini adalah pentingnya pelaksanaan pelaporan e-kinerja yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN. Pelaksanaan pelaporan e-kinerja dapat meningkatkan motivasi kerja ASN sehingga berdampak positif pada kinerja mereka.

Kata Kunci: *E-Kinerja, Kinerja ASN, Motivasi, PLS-SEM, Smartpls 4.0*

Abstract

This study aims to analyze the effect of the implementation of e-performance reporting on the performance of the State Civil Apparatus (ASN) in Cimanggis District, with motivation as an intervening variable. This study uses a quantitative approach with a survey method. The population in this study is all ASN in Cimanggis District, while the sample is all employee. Data collection was carried out through a questionnaire distributed to respondents. Data analysis using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) with the help of SmartPLS 4.0 software. The results of the study show that the implementation of e-performance reporting has a significant positive effect on the performance of ASN. In addition, motivation has been proven to mediate the relationship between the implementation of e-performance reporting and ASN performance. The implication of this study is the importance of implementing effective e-performance reporting to improve ASN performance. The implementation of e-performance reporting can increase the work motivation of ASN so that it has a positive impact on their performance.

Keywords: E-Performance, ASN Performance, Motivation, PLS-SEM, Smartpls 4.0

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi yang terus digalakkan pemerintah mendorong berbagai upaya untuk meningkatkan kinerja aparatur negara. Salah satu upaya yang dilakukan adalah dengan menerapkan sistem elektronik dalam pengelolaan kinerja pegawai atau yang dikenal dengan e-kinerja. Pelaksanaan e-kinerja diharapkan dapat meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kinerja pegawai.

Kinerja pegawai merupakan hal yang sangat penting dalam suatu organisasi, terutama dalam sektor publik. Kinerja pegawai yang baik akan berdampak positif terhadap pencapaian tujuan organisasi. Salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah motivasi kerja. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik dan mencapai target yang telah ditetapkan.

Lingkungan kerja juga merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja pegawai. Lingkungan kerja yang kondusif akan membuat pegawai merasa nyaman dan betah bekerja sehingga dapat meningkatkan produktivitas. Pelaksanaan e-kinerja diharapkan dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih kondusif dan mendukung peningkatan kinerja pegawai.

Penelitian-penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang positif antara e-kinerja dengan kinerja pegawai. Namun, masih sedikit penelitian yang secara khusus mengkaji peran motivasi sebagai variabel intervening dalam hubungan antara e-kinerja dan kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini bertujuan

untuk mengisi kekosongan tersebut dengan menganalisis pengaruh pelaksanaan pelaporan e-kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Cimanggis, dengan motivasi sebagai variabel intervening.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka penelitian ini akan menjawab pertanyaan penelitian sebagai berikut: Apakah pelaksanaan pelaporan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Kecamatan Cimanggis? Apakah motivasi memediasi hubungan antara pelaksanaan pelaporan e-kinerja dan kinerja ASN di Kecamatan Cimanggis? Dengan menjawab pertanyaan penelitian tersebut, diharapkan penelitian ini dapat memberikan kontribusi bagi pengembangan sistem e-kinerja di Indonesia, khususnya dalam meningkatkan kinerja ASN.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain penelitian survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kecamatan Cimanggis. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampel jenuh, Dimana melibatkan seluruh ASN di kecamatan Cimanggis. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner secara online dan offline kepada responden. Kuesioner yang digunakan mengukur variabel-variabel penelitian, yaitu pelaksanaan pelaporan e-kinerja, motivasi, dan kinerja ASN. Instrumen penelitian yang digunakan telah diuji validitas dan reliabilitasnya.

Data yang diperoleh kemudian dianalisis menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) dengan bantuan software SmartPLS 4.0. PLS-SEM dipilih karena kemampuannya dalam menganalisis data yang kompleks dan non-normal, serta cocok untuk model penelitian yang bersifat formative dan reflective. Analisis PLS-SEM dilakukan dalam beberapa tahap, yaitu: (1) uji validitas dan reliabilitas variabel, (2) pengujian model struktural, dan (3) pengujian hipotesis. Hasil analisis PLS-SEM digunakan untuk menguji pengaruh langsung dan tidak langsung antara variabel-variabel penelitian.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Data demografi responden dari kuesioner yang yang disebarakan pada bulan Nopember 2024 dapat digambarkan pada tabel 1: sebagai berikut.

Tabel 1: Demografi Responden

Masa kerja	1-5 tahun	8 orang	11,27%
	6-10 tahun	4 orang	5,63

	11-15 tahun	11 orang	15,49%
	16-20 tahun	15 orang	21,13%
	> 20 tahun	33 orang	46,48%
Umur	20-30 tahun	5 orang	7,04 %
	31-40 tahun	12 orang	16,90%
	41-50 tahun	26 orang	36,62%
	>50 tahun	28 orang	39,44%
		SMP	2 orang
pendidikan	SMA/Sederajat	18 orang	25,35%
	D3/D4	6 orang	8,45%
	Strata 1 (S1)	38 orang	53,52%
	Strata 2 (S2)	7 orang	9,86%
	Jenis	Perempuan	35 orang
Kelamin	Laki-laki	36 orang	50,7 %

Validitas dan reliabilitas menjadi syarat mutlak sebelum dilakukan uji korelasi antar variable. Maka nilai outer loading masing masing indicator harus diatas 0,708 dan memenuhi syarat tertentu (Hair et al., 2019; Latan & Noonan, 2017). Pada pengukuran PLS Algoritm pertama diperoleh nilai outer loading seperti nampak dalam tabel 2 sbb:

Tabel 2: Outer Loading pertama

Outer Loading Varibel					
Variabel E-Kinerja		Variabel Motivasi		Variabel Kinerja	
EK1	0,873	M1	0,720	K1	0,827
EK2	0,894	M2	0,708	K2	0,853
EK3	0,863	M3	0,835	K3	0,792
EK4	0,935	M4	0,714	K4	0,928
EK5	0,877	M5	0,905	K5	0,865
EK6	0,862	M6	0,848	K6	0,907
EK7	0,899	M7	0,836	K7	0,902
EK8	0,920	M8	0,878	K8	0,932
EK9	0,938	M9	0,804	K9	0,915
EK10	0,938	M10	0,760	K10	0,863
EK11	0,934				
EK12	0,923				

Validitas data responden dapat terlihat dari nilai outer Loading variable > 0,7. Maka selanjutnya dikonfirmasi dengan Discriminant validity yaitu nilai HTMT, Fornell Lacker criterion dan cross loading (Aburumman et al., 2023) sbb:

Tabel 3: HTMT (Heterotrait-Monotrait ratio)

HTMT	E-Kinerja (EK)	Kinerja (KIN)
E-Kinerja (EK)		
Kinerja (KIN)	0.881	
Motivasi (M)	0.738	0.846

Tabel 4: Discriminant Validity: Fornell Lacker criterion

	EK	M	KIN
EK	0.905		
M	0.747	0.804	
KIN	0.865	0.833	0.833

Kriteria Fornell-lacker adalah metode untuk menilai validitas diskriminan. Ini didasarkan pada gagasan bahwa akar kuadrat dari Average Variance Extracted (AVE) untuk variabel laten harus lebih besar daripada korelasi antara variabel laten dan variabel lainnya.

Tabel 5: Discriminant Validity: Cross Loading

Indikator	EK	M	KIN
M1	0.644	0.717	0.856
M2	0.911	0.704	0.522
M3	0.437	0.839	0.420
M4	0.328	0.718	0.664
M5	0.575	0.906	0.634
M6	0.555	0.848	0.745
M7	0.588	0.834	0.685
M8	0.560	0.879	0.597
M9	0.490	0.806	0.856
KIN1	0,621	0.760	0,827
KIN2	0.659	0.784	0.853
KIN3	0.607	0.688	0.792
KIN4	0.824	0.731	0.928
KIN5	0.698	0.775	0.865

KIN6	0.734	0.785	0.907
KIN7	0.814	0.705	0.902
KIN8	0.858	0.736	0.933
KIN9	0.864	0.703	0.915
KIN10	0,879	0,678	0,863

Reliability dapat dikonfirmasi dari nilai AVE (Average Variance Extraxted) $>0,5$, crombach Alpha dan rho_a dan rho_c $>0,85$ (Hair et al., 2019).

Tabel 6: Cronbach's alpha,CR rho_a,CR rho_c, AVE

Variabel	Cronbach's alpha	CR (rho_a)	CR (rho_c)	(AVE)
E-Kinerja	0.980	0.981	0.982	0.819
Motivasi	0,939	0,948	0,948	0,646
Kinerja	0.967	0.969	0.971	0,773

Cronbach's Alpha adalah ukuran konsistensi internal untuk skala. Nilai Alpha $>0,7$ cronbach umumnya dianggap sebagai keandalan yang baik (Aburumman et al., 2023). Average Variance Extracted (AVE) adalah ukuran berapa banyak varians dalam indikator yang dijelaskan oleh variabel laten. Nilai AVE $>0,5$ umumnya dianggap validitas yang baik

Uji model dapat dilihat dari nilai R square sbb:

Tabel 7: Uji Model

Variabel dependen	R Square	R Square Adjusted
Kinerja Pegawai(Y)	0.829	0.824
Motivasi (Y1)	0,562	0,556

Evaluasi nilai R^2 untuk menentukan kekuatan penjelasan model (Aburumman et al., 2023)

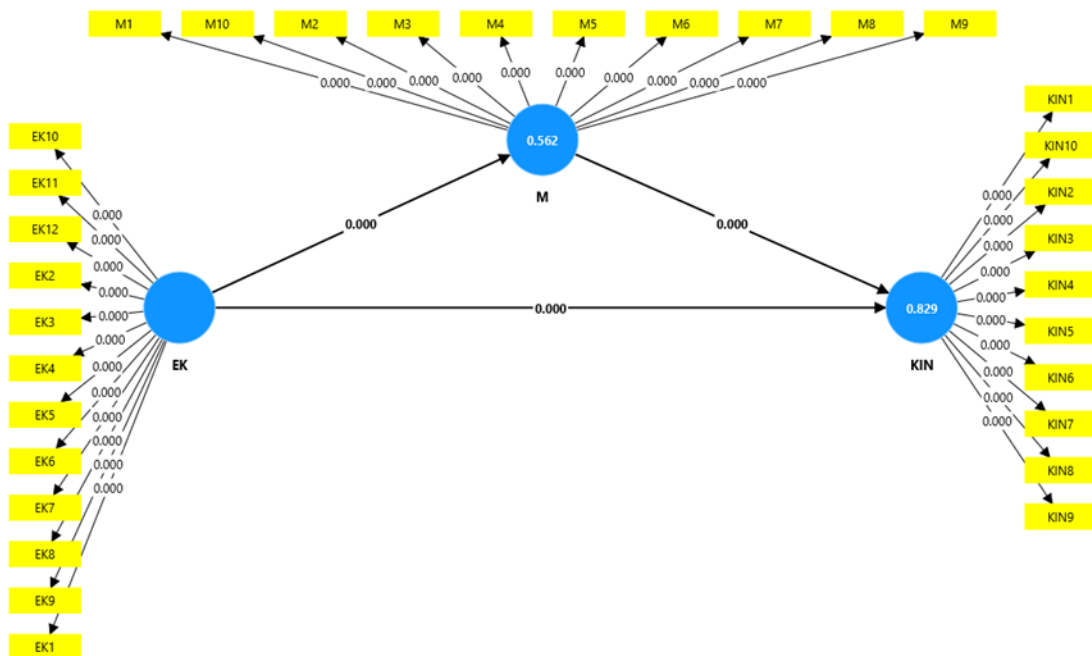
Setelah dilakukan operasional Bootstrap dengan jumlah sample 5000, untuk mendapatkan hasil yang kuat (Amaliana et al., 2019; Medina Castaño & Iturrioz del Campo, 2018; Streukens & Leroy-Werelds, 2016) . Analisis hasil bootstrap untuk menentukan signifikansi hubungan antar konstruksi (Zoubir & Iskandler, 2007). Juga untuk menghasilkan distribusi pengambilan sampel koefisien jalur dan statistik lainnya. Juga termasuk memeriksa interval kepercayaan dan nilai-p (Mokhtar et al., 2023) . Didapatkan hasil uji korelasi sbb:

Tabel 8: Uji korelasi Variabel

Hip	Path	Std Beta	T value	P values	R2 Adj	Keputusan
H1	EK -> M	0,750	2,129	0,017	0,824	Diterima
H2	M -> KIN	0,429	2,054	0,000		Diterima
H3	EK -> KIN	0,543	2,161	0,015	0,556	Diterima
H4	EK -> M → KIN	0,322	1,902	0,001		Diterima

Sumber: Olah Data oleh Penulis, 2024

Signifikansi ditentukan oleh nilai p-value yang harus dibawah 0,005 (Safitri et al., 2019). Hasil bootstrap juga dapat dilihat pada gambar 1 :



Gambar 1: Hasil Bootstrap

Hasil olah data dengan aplikasi Smart PLS 4, terlihat bahwa, penerapan E-kinerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, Penerapan E-kinerja berpengaruh signifikan terhadap Motivasi dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja. Semua hipotesa terbukti dan juga terhadap peran motivasi sebagai pemediasi hubungan antara Penerapan E kinerja terhadap kinerja pegawai.

Sistem e-kinerja seringkali memberikan umpan balik yang lebih objektif dan transparan mengenai kinerja individu. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai karena mereka merasa kinerja mereka diakui dan dihargai(Dwi Anang Fanani et al., 2023)

(George et al., 2021). E-kinerja biasanya dikaitkan dengan tujuan-tujuan organisasi yang jelas. Dengan adanya tujuan yang jelas, pegawai akan merasa lebih terarah dan memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Laporan kinerja membantu dalam menetapkan tujuan yang jelas dan realistis, yang penting untuk memotivasi karyawan (Hambardzumyan, 2016). Ketika karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka, mereka lebih mungkin termotivasi untuk memenuhi harapan tersebut. Banyak sistem e-kinerja yang dilengkapi dengan fitur untuk pengembangan diri, seperti pelatihan online atau penilaian kompetensi. Hal ini dapat meningkatkan motivasi pegawai untuk terus belajar dan mengembangkan diri (Schunk et al., 2012; Widnyana et al., 2016)

Pegawai yang termotivasi cenderung melakukan upaya yang lebih besar untuk mencapai tujuan organisasi (Dunggio & Basri, n.d.; Junianto et al., n.d.; Pada et al., n.d.) Mereka akan lebih proaktif, kreatif, dan inovatif dalam menyelesaikan tugas-tugas mereka. Motivasi yang tinggi juga dikaitkan dengan komitmen yang lebih tinggi terhadap organisasi (Nusraningrum et al., 2024; Widnyana et al., 2016). Pegawai yang merasa termotivasi akan lebih loyal dan merasa memiliki tanggung jawab yang lebih besar terhadap keberhasilan organisasi. Pegawai yang termotivasi cenderung menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Mereka akan lebih teliti, akurat, dan memperhatikan detail dalam setiap tugas yang mereka lakukan.

Hasil penelitian ini memiliki implikasi praktis yang penting bagi manajemen organisasi, khususnya di Kecamatan Cimanggis. Manajemen harus menyadari bahwa penerapan e-kinerja hanyalah salah satu bagian dari upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi merupakan faktor yang sangat penting dan harus terus dipelihara dan ditingkatkan. Sistem e-kinerja harus dirancang sedemikian rupa sehingga dapat meningkatkan motivasi pegawai. Hal ini dapat dilakukan dengan memberikan umpan balik yang konstruktif, menetapkan tujuan yang jelas, dan menyediakan peluang untuk pengembangan diri. Selain melalui sistem e-kinerja, manajemen juga perlu mengembangkan program-program motivasi tambahan, seperti penghargaan, pengakuan, atau kesempatan untuk pengembangan karir.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data menggunakan Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM), penelitian ini menyimpulkan bahwa pelaksanaan pelaporan e-kinerja secara signifikan berpengaruh positif terhadap kinerja Aparatur Sipil

Negara (ASN) di Kecamatan Cimanggis. Hal ini mengindikasikan bahwa dengan adanya sistem pelaporan e-kinerja, ASN menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka. Dengan demikian, implementasi pelaporan e-kinerja dapat menjadi salah satu strategi yang efektif untuk meningkatkan kinerja ASN dan / atau menunjukkan eksperimen yang sedang berlangsung. Penelitian ini memberikan bukti empiris mengenai efektivitas pelaksanaan pelaporan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Aburumman, O. J., Omar, K., Al Shbail, M., & Aldoghan, M. (2023). How to Deal with the Results of PLS-SEM? (pp. 1196–1206). https://doi.org/10.1007/978-3-031-08954-1_101
- Amaliana, L., Rinaldo Fernandes, A. A., Nurjannah, Solimun, Astuti, A. B., Darmanto, Yanti, I., & Isaskar, R. (2019). The Consistency of Bootstrap Resampling in Structural Model With PLS-PM Approach: Technology Acceptance Model in Green Marketing Management Strategy. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 239, 012021. <https://doi.org/10.1088/1755-1315/239/1/012021>
- Dunggio, M., & Basri, S. (n.d.). Pengaruh sistem kerja kontrak dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan erha clinic. *J A*, 16(2), 2019–2166. <http://journal.feb.unmul.ac.id/index.php/KINERJA>
- Dwi Anang Fanani, A., Astuti, R., Manajemen, M., & Gajayana Malang, U. (2023). PENGARUH KEPEMIMPINAN, BUDAYA ORGANISASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Economics And Business Management Journal (EBMJ)* Februari, 2(1).
- George, S., Al Jaber, M. K., Salem, M. J., & AlSaad, A. J. (2021). The Impact of Management by Objectives on Employee Behaviour and Performance. 2021 International Conference on Decision Aid Sciences and Application (DASA), 176–181. <https://doi.org/10.1109/DASA53625.2021.9682364>
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., & Anderson, R. E. (2019). *MULTIVARIATE DATA ANALYSIS EIGHTH EDITION*. www.cengage.com/highered
- Hambardzumyan, K. (2016). Performance and Talent: Pros and Cons of Performance Assessments. In *Handbook of Human Resources Management* (pp. 453–455). Springer Berlin Heidelberg. https://doi.org/10.1007/978-3-662-44152-7_131
- Junianto, D., Sabtohadji, J., Program, M., Manajemen, M., Perbanas, S., Kabupaten, B., &

Kertenagara, K. (n.d.). PENGARUH SISTEM PERJANJIAN KERJA WAKTU TERTENTU DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA INDUSTRI PABRIK GULA.

Latan, H., & Noonan, R. (2017). Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications. In *Partial Least Squares Path Modeling: Basic Concepts, Methodological Issues and Applications*. <https://doi.org/10.1007/978-3-319-64069-3>

Medina Castaño, A., & Iturrioz del Campo, J. (2018). Análisis del impacto del valor añadido del gestor sobre el binomio Rentabilidad-Riesgo, medido mediante el ratio de Sharpe, en los Fondos de Inversión Socialmente Responsables. *REVESCO. Revista de Estudios Cooperativos*, 127, 181–203. <https://doi.org/10.5209/REVE.59770>

Mokhtar, S. F., Yusof, Z. M., & Sapiri, H. (2023). Bootstrapping methods in computing confidence interval: Real data application. 050004. <https://doi.org/10.1063/5.0177188>

Nusraningrum, D., Rahmawati, A., Wider, W., Jiang, L., & Udang, L. N. (2024). Enhancing employee performance through motivation: the mediating roles of green work environments and engagement in Jakarta's logistics sector. *Frontiers in Sociology*, 9. <https://doi.org/10.3389/fsoc.2024.1392229>

Pada, S., Perindustrian, D., Perdagangan, D., & Semarang, K. (n.d.). ANALISIS PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN.

Safitri, D. M., Mediana, A., & Septiani, W. (2019). Measuring Influence from Safety Climate to Safety Behavior in Bus Rapid Transit Drivers. *IOP Conference Series: Materials Science and Engineering*, 528(1), 012008. <https://doi.org/10.1088/1757-899X/528/1/012008>

Schunk, H., Paul R, P., & Judith L, M. (2012). *Motivasi dalam Pendidikan: teori, Penelitian dan Aplikasi*. Indeks.

Streukens, S., & Leroi-Werelds, S. (2016). Bootstrapping and PLS-SEM: A step-by-step guide to get more out of your bootstrap results. *European Management Journal*, 34(6), 618–632. <https://doi.org/10.1016/j.emj.2016.06.003>

Widnyana, I. G. N., Sintaasih, D. K., & Riana, I. G. (2016). Efek pemoderasian status kepegawaian pada pengaruh motivasi dan komitmen organisasional terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Manajemen, Strategi Dan Kewirausahaan. Jurnal Manajemen, Strategi Dan Kewirausahaan*, 10(1), 1–15.

Zoubir, A., & Iskandler, D. (2007). Bootstrap Methods and Applications. *IEEE Signal Processing Magazine*, 24(4), 10–19. <https://doi.org/10.1109/MSP.2007.4286560>.