

Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu

Lita Sari

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Yunita Sari

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Yetty Oktarina

Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Baturaja

Abstract

This study aims to analyze the effect of utilization of the E-Kinerja application and work ethic on the performance of employees of the Office of Communication and Information Technology of Ogan Komering Ulu Regency. This study uses multiple linear regression analysis using the help of the SPSS 26 program. The population in this study were all employees of the Office of Communication and Information Technology of Ogan Komering Ulu Regency, totaling 41 people. This research uses the census method, meaning that the entire population is used as the object of research, namely 41 people. The results of this study indicate that partially with the t test variable E-Kinerja and work ethic have a significant effect on the performance of employees of the Office of Communication and Information Technology of Ogan Komering Ulu Regency. Together using the f test variable E-Performance and Work Ethic affect the Performance of Employees of the Office of Communication and Information Technology of Ogan Komering Ulu Regency. Based on the results of the coefficient of determination, it can be seen that the influence of the E-Kinerja and Work Ethic variables on the Performance of Employees of the Office of Communication and Informatics of Ogan Komering Ulu Regency is 51%, the remaining 49% is influenced by other variables such as additional employee income (TPP) factors, work motivation, mental attitude, and physical condition of employees.

Keywords: E-Performance, Work Ethic, Employee Performance

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Penelitian ini menggunakan alata analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan program SPSS 26. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu yang berjumlah 41 orang. Penelitian ini menggunakan metode sensus artinya seluruh populasi dijadikan obyek yang diteliti yaitu sebanyak 41 orang. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa secara parsial dengan uji t variable E-Kinerja dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Secara Bersama-sama dengan menggunakan uji f variable E-Kinerja dan Etos Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. Berdasarkan hasil nilai koefisien determinasi dapat dilihat besarnya pengaruh variable E-Kinerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu sebesar 51%, sisanya 49% di pengaruhi oleh variable lain seperti faktor Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), motivasi kerja, sikap mental, dan kondisi fisik pegawai.

Kata Kunci: E-Kinerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Indonesia saat ini sedang memasuki era industri baru yang disebut dengan era revolusi industri 4.0. Arti 4.0 sendiri adalah bahwa revolusi industri ini telah memasuki gelombang ke-4 dari perkembangan industri yang berbeda dari sebelumnya. Dasar kemunculan era revolusi industri 4.0 ini dapat dilihat dari berubahnya cara kerja manusia akibat dari besarnya peran internet dalam otomatisasi atau digitalisasi di berbagai sektor kehidupan. Hampir semua sektor kehidupan manusia memakai internet, sebut saja *e-banking*, *e-commerce*, *e-government*, *e-learning*, *e-library*, dan lain sebagainya. Semuanya sudah terhubung dengan internet atau dapat disebut dengan *Internet of Things (IOT)*. Di Indonesia mengalami suatu perubahan bertata negara yakni reformasi birokrasi. Reformasi birokrasi yang memiliki program mengenai penerapan *electronic government (e-government)* di lingkungan pemerintahan. Melalui INPRES nomor 3 tahun 2023 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-government* yang mengharapkan terbentuknya pemerintahan yang bersih, transparan, dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif dalam menyelenggarakan pelayanan publik.

Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai bagian dari entitas pemerintahan yang progresif dan adaptif terhadap perkembangan teknologi. Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu sebagai bagian dari pemerintahan setempat tidak terkecuali dalam menerapkan teknologi informasi untuk mendukung tugas dan fungsi organisasinya. Salah satu teknologi informasi yang telah diterapkan adalah aplikasi e-Kinerja, yang bertujuan untuk memantau dan mengukur kinerja pegawai secara lebih transparan dan efisien. Menurut Menurut Putri (2014) bahwa E-Kinerja adalah salah satu sistem 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.

Pada tahun 2020 Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu mulai menerapkan aplikasi e-Kinerja. Latar belakang penerapan aplikasi e-kinerja karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Selain itu penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan masih banyak pegawai yang kurang disiplin dalam menjalankan tupoksi pekerjaannya. Dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit dan tidak berjalan dengan maksimal.

Sebelum diterapkannya aplikasi e-Kinerja laporan kinerja harian (LKH) pegawai dilakukan secara manual, ada juga yang sama sekali tidak membuat laporan kinerja harian karena tidak tahu rencana kerja dan rencana aksi apa yang akan mereka kerjakan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai setiap harinya. Selain membuat laporan kinerja harian pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu juga melakukan absensi wajah pada aplikasi tersebut. Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan

misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga bersifat multi dimensional. Oleh karena itu Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering ulu menerapkan aplikasi e-Kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. Dengan demikian, berdasarkan uraian latar belakang maka tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh e-kinerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai.

2. Landasan Teori

2.1 Konsepsi E-Kinerja

Sistem e-kinerja adalah sistem yang berisi uraian tugas-tugas pegawai sesuai jabatan dan waktu bekerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Elektronik kinerja atau sistem ekinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kepada pegawai dengan mempedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK (Sari.2022). Menurut Putri (2014), e-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. Pemerintah menemukan solusi dari permasalahan itu dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif pada tanggal 1 januari 2014. Penilaian pegawai saat ini sudah berubah dari yang sebelumnya menggunakan DP3 menjadi SKP. e-kinerja merupakan contoh penerapan dari teori-teori akuntansi sumber daya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. e-kinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan. Aplikasi e-kinerja ini dikembangkan untuk memudahkan aparatur dalam menginput kegiatan/pekerjaan dan membuat Laporan Kerja Harian (LKH). Disamping itu aplikasi ini diharapkan mampu menjadi salah satu instrumen pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit dan satuan kerja.

Menurut Surat Edaran Nomor 16/SE/VII/2020/SE/V/ 2020 Tentang Tata Cara Pelaksanaan Pedoman Pelaporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Secara Elektronik (e-lapkin) e-kinerja adalah sebuah aplikasi system berbasis informasi teknologi berupa website. e-kinerja tersebut akan digunakan sebagai alat atau cara untuk memantau Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan instansi pemerintah (Chasanah.2022). Dalam mewujudkan pemerintahan yang maju dan berorientasi pada masyarakat maka dibutuhkan tujuan yang jelas dan tepat agar harapan yang diinginkan dapat menjadi tujuan yang tercapai dan bukan hanya sekedar harapan.

Menurut Putri (2014), tujuan penerapan e-kinerja adalah untuk meningkatkan kinerja organisasi dan aparatur, menjadi salah satu instrumen dalam penataan dan penyempurnaan organisasi, sebagai alat ukur prestasi kerja organisasi dan aparatur, untuk

meningkatkan kesejahteraan aparatur dengan mengacu pada prinsip keadilan "*equal job for equal pay*", mendorong terciptanya kompetisi yang sehat diantara aparatur, meningkatkan kompetensi SDM, menumbuhkan kreatifitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi serta merekam pekerjaan harian aparatur sesuai dengan jabatan dan beban kerja.

2.2 Konsepsi Etos Kerja

Etos Kerja adalah seperangkat perilaku kerja positif yang berakar pada kerja sama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral (Saman,2022). Etos kerja adalah semangat kerja yang menjadi ciri khas seorang atau kelompok orang yang bekerja, yang berlandaskan etika dan prespektif kerja yang diyakini, dan diwujudkan melalui tekad dan perilaku konkret di dunia kerja. (Rahman, 2019). Menurut Sukmawati menyatakan merupakan seperangkat perilaku positif dan fondasi yang mencakup motivasi yang menggerakkan mereka, karakteristik utama, spririt dasar, pikiran dasar, kode etik, kode moral, kode perilaku, sikap-sikap, aspirasi, keyakinan-keyakinan, perinsip-prinsip dan standar-standar. Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai harus memiliki Etos kerja yang tinggi atau memiliki perilaku yang positif, agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Namun perlu disadari bahwa individu-individu dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja (Saman,2022).

Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi tercermin dalam perilakunya, seperti suka bekerja keras, bersikap adil, tidak membuang- buang waktu saat bekerja, keinginan memberikan lebih dari yang disyaratkan, mau bekerja sama, hormat terhadap rekan kerja. Menurut (Darodjat, 2015) untuk mengetahui apakah etos kerja atau semangat kerja pegawai di suatu instansi itu dalam kondisi tinggi atau rendah dapat dilihat dari dimensi dan indikator sebagai berikut: kerja eras adalah bentuk usaha yang terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan energi sendiri sebagai input (modal kerja). Indikatornya meliputi: kerja aktualisasi, kerja amanah, kerja panggilan, Kerja Cerdas adalah bentuk usaha terarah untuk mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan mesin kecerdasan sebagai daya ungkit prestasi kerja. Indikatornya meliputi: kerja seni, kerja kehormatan. Kerja Ikhlas adalah bentuk usaha terarah dalam mendapatkan sebuah hasil dengan menggunakan kesucian hati sebagai manifestasi kemuliaan dirinya. Indikatornya meliputi: kerja rahmat, kerja ibadah, kerja pelayanan. Menurut Risnawati (2021), Indikator Etos Kerja terdiri dari Penilaian kerja, Pandangan kerja, Aktivitas, Ketekunan, dan ibadah.

2.3 Konsepsi Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kemampuan seseorang melaksanakan suatu pekerjaan untuk mencapai hasil yang diharapkan. Kinerja dianggap sebagai suatu karakteristik atau sifat dari individu dalam melaksanakan pekerjaan atau tugas yang tidak bisa diamati/diukur secara langsung, kinerja baru bisa diukur atau diamati dalam situasi yang lain (Denti,2020). Kinerja pegawai adalah suatu ukuran keberhasilan atas pencapaian seorang pegawai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya pada organisasi pemerintah. Dngan kata lain, kinerja pegawai merupakan hasil dari tingkat kemampuan pegawai dalam mencapai hasil

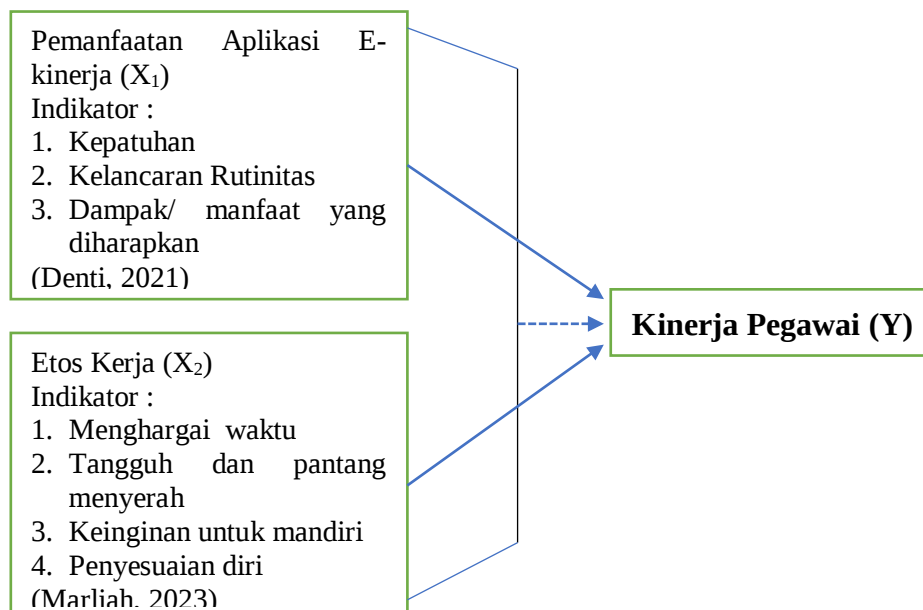
(Output), terutama dilihat dari sisi kuantitasnya. Oleh karena itu tingkat kinerja pegawai berbeda-beda, bisa tinggi dan bisa juga rendah, bergantung pada tingkat kegigihan dalam menjalankan tugasnya (Basri.2021). Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai (Marliah.2023).

Menurut Wahyuni (2020), kinerja pegawai dapat dinilai dengan beberapa indikator yaitu:

- Kualitas. Kualitas kerja diukur dari persepsi pegawai terhadap kualitas pekerjaan yang dihasilkan serta kesempurnaan tugas terhadap keterampilan dan kemampuan pegawai
- Kuantitas. Merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan
- Ketepatan waktu. Merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan, dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas
- Efektivitas. Merupakan tingkat penggunaan sumber daya organisasi (Tenaga, uang, teknologi, bahan baku) dimaksimalkan dengan maksud menaikkan hasil dari setiap unit dalam sumber daya
- Kemandirian. Merupakan tingkat seorang pegawai yang nantinya akan dapat menjalankan fungsi kerjanya komitmen kerja. Merupakan suatu tingkat dimana pegawai mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab pegawai terhadap kantor.

2.4 Kerangka Pemikiran

Model pendekatan penelitian tentang pengaruh pemanfaatan aplikasi e-kinerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai dinas komunikasi dan informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu dapat ditampilkan dalam bentuk gambar 1 berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual

2.5 Hipotesis Penelitian

Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah:

- H₁: Diduga pemanfaatan aplikasi *e-kinerja* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- H₂: Diduga etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.
- H₃: Diduga pemanfaatan aplikasi *e-kinerja* dan etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3. Metode Penelitian

3.1 Jenis dan Lokasi Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kuantitatif. Menurut (Sugiyono, 2022), metode kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivism, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistic, dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini dilakukan pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu yang beralamat di Jalan Veteran No.285 Baturaja. Peneliti membatasi ruang lingkup pembahasan pada Analisa pengaruh pemanfaatan aplikasi *e-kinerja* dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu.

3.2 Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu sejumlah 41 orang (Kominfo Kab OKU:2024). Jumlah ini sekaligus dijadikan sebagai sampel dalam penelitian ini.

3.3 Metode Analisis

Sebelum melaksanakan tahapan pengujian hipotesis dengan menggunakan teknik analisis regresi linier berganda, dilakukan terlebih dahulu uji validitas dan reliabilitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat menghasilkan data yang akurat dan konsisten. Uji validitas bertujuan untuk mengukur sejauh mana instrumen tersebut benar-benar mengukur apa yang seharusnya diukur, sementara uji reliabilitas berfungsi untuk menilai sejauh mana instrumen tersebut dapat memberikan hasil yang konsisten jika diulang pada waktu yang berbeda. Setelah kedua uji tersebut dilakukan dan menunjukkan hasil yang memadai, tahap berikutnya adalah pengujian hipotesis menggunakan pendekatan analisis regresi linier berganda. Pada tahap ini, akan dianalisis hubungan antara variabel-variabel independen dengan variabel dependen untuk menguji apakah hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dapat diterima atau ditolak berdasarkan data yang diperoleh.

4. Hasil Analisis dan Pembahasan

Sebelum melakukan analisis data terhadap hasil data yang diperoleh dari data primer, maka perlu dilakukan uji validitas dan uji reabilitas terhadap kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini.

4.1 Uji Validitas

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 1) diperoleh informasi mengenai hasil pengujian validitas untuk masing – masing konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut informasinya disajikan pada Tabel 1 berikut:

Tabel 1
Hasil Uji Validitas Variabel E-Kinerja (X_1)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,342	0,3081	0,028	Valid
2	Pernyataan 2	0,652	0,3081	0,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,749	0,3081	0,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,553	0,3081	0,002	Valid
5	Pernyataan 5	0,887	0,3081	0,000	Valid
6	Pernyataan 6	0,649	0,3081	0,000	Valid
7	Pernyataan 7	0,551	0,3081	0,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,458	0,3081	0,003	Valid
9	Pernyataan 9	0,887	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan tabel 1 dapat diketahui bahwa nilai r hitung masing-masing pernyataan untuk variable e-kinerja (X_1) lebih besar dari nilai r table, dan di lihat juga dari nilai sig. dari masing - masing item pernyataan lebih kecil dari nilai $< \alpha$ 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir item pernyataan yang digunakan adalah valid artinya dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

Tabel 2
Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja (X_2)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,669	0,3081	0,000	Valid
2	Pernyataan 2	0,636	0,3081	0,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,685	0,3081	0,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,670	0,3081	0,000	Valid
5	Pernyataan 5	0,547	0,3081	0,000	Valid
6	Pernyataan 6	0,443	0,3081	0,004	Valid
7	Pernyataan 7	0,527	0,3081	0,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,617	0,3081	0,000	Valid
9	Pernyataan 9	0,642	0,3081	0,000	Valid
10	Pernyataan 10	0,618	0,3081	0,000	Valid
11	Pernyataan 11	0,566	0,3081	0,000	Valid
12	Pernyataan 12	0,665	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan informasi yang tersaji pada Table 2 dapat diketahui bahwa nilai sig. dari masing - masing item pernyataan untuk variable Etos Kerja (X_2) memiliki nilai sig.

$< \alpha 0,05$ dan memiliki nilai r hitung lebih besar dari r tabel, maka dapat disimpulkan bahwa setiap item butir pernyataan yang digunakan dalam penelitian ini adalah valid.

Tabel 3
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Pernyataan	r hitung	r tabel	Nilai Sig.	Kesimpulan
1	Pernyataan 1	0,411	0,3081	0,008	Valid
2	Pernyataan 2	0,697	0,3081	0,000	Valid
3	Pernyataan 3	0,586	0,3081	0,000	Valid
4	Pernyataan 4	0,487	0,3081	0,001	Valid
5	Pernyataan 5	0,441	0,3081	0,004	Valid
6	Pernyataan 6	0,665	0,3081	0,000	Valid
7	Pernyataan 7	0,631	0,3081	0,000	Valid
8	Pernyataan 8	0,356	0,3081	0,002	Valid
9	Pernyataan 9	0,698	0,3081	0,000	Valid
10	Pernyataan 10	0,654	0,3081	0,000	Valid
11	Pernyataan 11	0,745	0,3081	0,000	Valid
12	Pernyataan 12	0,684	0,3081	0,000	Valid
13	Pernyataan 13	0,383	0,3081	0,001	Valid
14	Pernyataan 14	0,342	0,3081	0,002	Valid
15	Pernyataan 15	0,610	0,3081	0,000	Valid

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan table 3 di dapat nilai r hitung masing-masing pernyataan lebih besar dari nilai r table, dan di lihat dari nilai sig. dari masing - masing item pernyataan lebih kecil dari nilai adalah nilai sig. $< \alpha 0,05$, maka dapat disimpulkan bahwa setiap butir item pernyataan yang digunakan adalah valid artinya dapat digunakan sebagai instrument penelitian.

4.2 Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil analisis (Tabel 4) diperoleh informasi mengenai hasil pengujian reliabilitas untuk masing – masing konstruk yang digunakan dalam penelitian ini. Berikut informasinya disajikan pada Tabel 4 berikut:

Tabel 4
Hasil Uji Reliabilitas

No.	Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
1.	E-Kinerja	0,789	Reliabel
2.	Etos kerja	0,845	Reliabel
3.	Kinerja pegawai	0,833	Reliabel

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan hasil pengolahan data untuk uji reliabilitas seperti pada tabel 4 nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing - masing variable e-kinerja (X_1), etos kerja (X_2), kinerja pegawai (Y) adalah di atas 0,70. Hal ini berarti seluruh item pernyataan reliabel dan seluruh tes konsisten karena memiliki reliabel yang kuat.

4.3 Analisis Regresi Linier Berganda

Alat analisis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang dilakukan dengan menggunakan bantuan program SPSS 26.

Tabel 5
Koefisien Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
(Constant)	18,287	7,431		2,461	0,019		
1 E-kinerja	0,803	0,184	0,526	4,360	0,000	0,887	1,127
Etos kerja	0,285	0,102	0,337	2,798	0,008	0,887	1,127

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Persamaan regresi dalam penelitian ini di dapat berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5, sebagai berikut $Y = 18,287 + 0,803 X_1 + 0,285 X_2$. Nilai konstanta 18,287, menunjukkan bahwa jika variabel tidak ada variabel e-kinerja (X_1) dan etos kerja (X_2) atau bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) 18,287. Koefisien regresi variabel e-kinerja (X_1) sebesar 0,803 yang artinya jika variabel e-kinerja (X_1) meningkat sebesar 1 satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,803 dengan asumsi variabel etos kerja (X_2) tetap. Nilai Koefisien regresi variabel etos kerja (X_2) sebesar 0,285 yang artinya jika variabel etos kerja (X_2) meningkat sebesar satu satuan, maka variabel kinerja pegawai (Y) akan mengalami peningkatan sebesar 0,285 dengan asumsi variabel e-kinerja (X_1) bernilai tetap.

4.4 Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji-T)

Pengujian parsial dilakukan untuk menguji secara pengaruh masing- masing secara individu variable bebas e-kinerja (X_1) dan etos kerja (X_2) terhadap kinerja pegawai (Y). Berdasarkan tabel 5 tersebut dapat dilihat bahwa nilai sig untuk variable e-kinerja (X_1) sebesar 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel e-kinerja (X_1) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y). Untuk variabel etos kerja (X_2) berdasarkan tabel 5 tersebut didapat nilai sig sebesar 0,008 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini berarti H_0 di tolak dan H_a diterima artinya bahwa variabel etos kerja (X_2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

4.5 Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji-F)

Uji F digunakan untuk menguji pengaruh variabel bebas e-kinerja (X_1) dan etos kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Tabel 6
Hasil Uji-F (Secara Bersama – Sama/Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1 Regression	213,247	2	106,623	19,750	0,000 ^b	
Residual	205,144	38	5,399			
Total	418,390	40				

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Berdasarkan pada Tabel 6, diperoleh nilai signifikan 0,000 lebih kecil dari taraf signifikan 0,05, hal ini menunjukkan bahwa H_0 di tolak dan H_a di terima yang artinya secara bersama-sama variabel bebas *e-kinerja* (X_1) dan *etos kerja* (X_2) berpengaruh terhadap variabel terikat *Kinerja Pegawai* (Y).

4.6 Analisis Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar persentase sumbangan pengaruh variabel independen bebas *e-kinerja* (X_1) dan *etos kerja* (X_2) secara bersama-sama terhadap variabel dependen *kinerja pegawai* (Y).

Tabel 7
Kesimpulan Model

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.714 ^a	.510	.484	2.323

Sumber: Data Primer, 2024 (diolah)

Dari hasil Tabel 7, dapat diketahui bahwa nilai koefisien determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.510. Hal ini menunjukkan berarti pengaruh variabel bebas *E-Kinerja* (X_1) dan *Etos Kerja* (X_2) secara bersama-sama terhadap naik turunnya variabel dependen *Kinerja Pegawai* (Y) sebesar 51% sedangkan sisanya 49% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini seperti faktor *Tambahan Penghasilan Pegawai* (TPP), *motivasi kerja*, *sikap mental*, dan *kondisi fisik pegawai* (Danang, 2013).

4.7 Pembahasan

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis secara parsial dengan menggunakan uji t didapat nilai sig untuk variabel *e-kinerja* lebih kecil dari nilai signifikansi hal ini menunjukkan bahwa variabel *e-kinerja* berpengaruh secara signifikan terhadap *kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU*. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurhayati (2017) yang menyatakan penerapan *e-kinerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai*. Sama juga dengan hasil penelitian Eka (2014) membuktikan bahwa penerapan *e-kinerja* berpengaruh positif dan signifikan terhadap *kinerja pegawai*.

Dengan adanya penerapan *e-kinerja* pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU dapat mempengaruhi *kinerja pegawai*, karena hal ini akan mempengaruhi pemberian tunjangan terhadap pegawai. Menurut UU Aparatur Sipil Negara Nomor 5 tahun 2014 pasal 80 ayat 3 bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Aplikasi *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 (Putri, 2014). Dengan adanya penerapan aplikasi ini maka pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU bekerja lebih disiplin dan memiliki motivasi kerja yang tinggi hal ini dikarenakan 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 pegawai melalui e-kinerja*.

Variabel *e-kinerja* berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai hal ini menunjukkan bahwa *e-kinerja* meningkat maka kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU akan mengalami peningkatan. Dengan adanya pembayaran tunjangan kinerja pegawai dilihat dari *e-kinerja* maka pegawai akan meningkatkan kedisiplinan mereka, karena apabila *e-kinerja* turun tunjangan kinerja yang didapatkan juga mengalami penurunan, dengan kata lain semakin baik penerapan *e-kinerja* seorang pegawai maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Masing-masing pegawai dapat menjalankan *e-kinerja* secara elektronik di Kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU dengan baik dengan integritas yang tinggi dalam prensensi kuantitas dan kualitas kerja yang diterapkan dalam sistem elektronik serta mampu melakukan pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, dengan penerapan *e-kinerja* yang lebih baik maka setiap pegawai akan termotivasi dari prestise yang diberikan, selain itu dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai untuk bertindak secara mandiri dan memaksimalkan peluang yang ada untuk meningkatkan kinerja dan berprestasi. Dengan adanya aplikasi *e-kinerja* yang di terapkan pada kantor Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU maka setiap pegawai akan bertanggung jawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta bekerja keras untuk meningkatkan kinerja.

Hasil perhitungan diperoleh nilai signifikansi variabel Etos Kerja terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari 0,05 yang artinya H_0 ditolak, H_a di terima sehingga dapat disimpulkan Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Hal ini sama dengan hasil penelitian Marliah (2023) menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan teori etos kerja adalah cara pandang seseorang dalam menyikapi, melakukan dan bertindak dalam bekerja, dengan kemauan dan perhatian terhadap nilai-nilai serta aturan yang berlaku dalam sebuah organisasi, instansi maupun perusahaan sehingga pekerjaan dapat dilaksanakan dengan baik. Sesuai dengan teori tersebut seorang pegawai yang memiliki etos kerja yang baik maka akan dapat meningkatkan kinerjanya. Berdasarkan hasil penelitian nilai koefisien regresi untuk etos kerja di dapat positif hal ini menunjukkan bahwa apabila etos kerja mengalami peningkatan maka kinerja pegawai akan mengalami peningkatan.

Dalam melaksanakan pekerjaannya, para pegawai harus memiliki etos kerja yang tinggi atau memiliki perilaku yang positif, agar mampu menghasilkan kinerja yang baik. Namun perlu disadari bahwa individu-individu dalam suatu organisasi memiliki sikap, nilai-nilai, norma-norma perilaku dan harapan-harapan yang berbeda-beda terhadap apa yang dapat diberikan oleh organisasi di tempat mereka bekerja (Saman,2022). Berdasarkan nilai koefisien determinasi menunjukkan bahwa *e-kinerja* dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU sebesar 51%. Dilihat dari koefisien regresi pada persamaan regresi menunjukkan bahwa *e-kinerja* lebih dominan menentukan kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan

Informatika Kabupaten OKU dibandingkan dengan Etos Kerja. Hal ini ditunjukkan dengan nilai koefisien regresi *e*-kinerja yang lebih besar daripada etos kerja.

5. Simpulan Keterbatasan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini, maka peneliti menyimpulkan bahwa secara parsial *e*-kinerja (X_1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Variabel etos kerja (X_2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Secara simultan variabel *e*-kinerja (X_1) dan Etos Kerja (X_2) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU. Pengaruh variabel *e*-kinerja dan etos kerja terhadap naik turunnya kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU sebesar 51% sedangkan sisanya 49 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian maka penulis dapat memberikan saran bagi Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten OKU untuk lebih meningkatkan fungsi pengawasan terhadap pegawai serta dapat memberikan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai. Bagi Peneliti selanjutnya penelitian ini hanya membahas dua variabel yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai yaitu *e*-kinerja dan etos kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat mengadakan penelitian dengan menggunakan variabel lain seperti motivasi, lingkungan kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

Referensi

- Arikunto, Suharsimi. (2020). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*, Edisi Revisi VI, Jakarta: PT Rineka Cipta.
- Basri, S. K., & Rauf, R. (2021). Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *YUME: Journal of Management*, 4(1).
- Chasanah, I., Askafi, E., & Mutiara, N. (2022). Pengaruh E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 221-227.
- Denti, E. D., Abdillah, W., & Santi, F. (2021). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (*e*-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 3(2), 73-94.
- Komara Eka Putri, M. A., & Basri, H. (2014). Pengaruh penerapan *e*-kinerja dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja aparatur pengelolaan keuangan di lingkungan pemerintahan kota banda aceh. *Jurnal Administrasi Akuntansi: Program Pascasarjana Unsyiah*, 3(4), 1-10.
- Harras, H., E, Sugiarti dan Wahyudi. (2020). *Kajian Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Mahasiswa*. Banten: Unpam Press.
- Hurhayati, 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 (JPEB)*, 2(2), 79 - 91

- Wahyudi, I. P. A., Herlambang, T., & Martini, N. N. P. (2022). Effect of application of performance assessment system based on e-performance and competency on work achievement of structural employees through job satisfaction as intervening variable (Study on Bondowoso Regency government). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(1), 1-11.
- Jufrizen. (2021). *Komitmen Organisasi Dan Kinerja Karyawan Dengan Etika Kerja Sebagai Variabel Moderating*. Medan: Umsu Press.
- Kasmir. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Depok: Rajawali Pers.
- Putra, M. K. D. (2022). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Keterlibatan Karyawan Terhadap Kinerja Karyawan Hotel KR Palembang. *JURNAL EKOBIS Kajian Ekonomi dan Bisnis*, 5(2), 67-80.
- Lasri Parhusip, S. D. (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.
- Mangkunegara, A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Marliah, Sitti. et al. (2023). Analisis Pemanfaatan E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal Cash Flow*, 2(4).
- Maryati, T. (2022). *Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: UMY Press.
- Nurjana. (2021). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Vol 4 No 2(2581– 2769).
- Prabasari, I. G. A. M. (2018). The Effect of Communication and Employee Engagement On Organizational Citizenship Behavior and Employee Performance in Employees Pt. Pln (Persero) Distribution Of Bali. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(8).
- Priyatno, D. (2019). *Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate dengan SPSS*. Yogyakarta: Gava Media.
- 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*, 3(4), 1-10.
- Ridwan, & Sunarto. (2012). *Pengantar Statistika Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Komunikasi, Ekonomi dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.

- Risnawati. (2021). Pengaruh Hubungan antar Manusia dan Lingkungan Kerja terhadap Etos Kerja Karyawan pada Dealer Sepeda Motor Honda Armada Tunas Jaya Palangka Raya. *Manajemen Sains Dan Organisasi*, 2(2).
- Safaria, Siti. (2013). Pengaruh Keterlibatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT Seascope Surveys Indonesia. *e-Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1(1).
- Saman, M., Suwarno, S., & Surajiyo, S. (2022). Dampak etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten musu rawas. *ESCAF*, 1143-1150.
- Sari, Nur., Fatika et al. (2022). Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang. *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*, 1(1), 1-16.
- Sugiyono. (2020). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung: Alfabeta.
- Toto Tasmara. (2021). Etos Kerja Islami. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Wahyuni, Sisi. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153-164.
- Yantika, Y., Herlambang, T., & Rozzaid, Y. (2018). Pengaruh Lingkungan Kerja, Etos Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Pemkab Bondowoso). *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 174-188.

Penulis Korespondensi

Lita Sari dapat dihubungi melalui: iitlitasari79@gmail.com