

**PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DAN DISIPLIN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI
KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA
DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN
TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)
PROVINSI SUMATERA UTARA**

TUGAS AKHIR

*Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu Syarat
Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen (S.M)
Program Studi Manajemen*



UMSU

Unggul | Cerdas | Terpercaya

Oleh:

NAMA : FITRI INDAH SARWENI
NPM : 2205160479
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN
KONSENTRASI : MANAJEMEN SDM

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
MEDAN
2026**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

Jl. Kapt. Muchtar Basri No. 3 (061) 66224567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN TUGAS AKHIR

Panitia Ujian Strata-1 Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara, dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Kamis, tanggal 02 April 2026, pukul 09.00 WIB sampai dengan selesai, setelah mendengar, melihat, memperhatikan dan seterusnya:

MEMUTUSKAN

Nama : FITRI INDAH SARWENI
N P M : 2205160479
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Skripsi : PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMP TSP) PROVINSI SUMATERA UTARA

Dinyatakan : (A-) *Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.*

TIM PENGUJI

Penguji I

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Penguji II

M. TAUFIK LESMANA, S.P., M.M

Pembimbing

NUGRAHA PRATAMA, SE., M.M

Unggul | Cerdas | Terpercaya

PANITIA UJIAN

Ketua

Dr. RADIMAN, S.E., M.Si

Sekretaris



Asst. Prof. Dr. HASRUDY TANJUNG, S.E., M.Si

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN TUGAS AKHIR

Tugas Akhir ini disusun oleh :

Nama : FITRI INDAH SARWENI
N.P.M : 2205160479
Program Studi : MANAJEMEN
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA
Judul Tugas Akhir : PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI E KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam ujian mempertahankan Tugas Akhir.

Medan, Maret 2026

Pembimbing Tugas Akhir




Nugraha Pratama, SE., M.M

Diketahui/Disetujui

Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



AGUS SANI, S.E., M.Sc

Dekan
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU



Dr. RADIMAN, S.E., M.Si



UMSU
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan, Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

BERITA ACARA PEMBIMBINGAN TUGAS AKHIR

Nama Mahasiswa : Fitri indah sarweni
NPM : 2205160479
Dosen Pembimbing : Nugraha Pratama, SE., M.M
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia
Judul Tugas Akhir : Pengaruh Penggunaan Aplikasi E Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Provinsi Sumatera Utara

Item	Hasil Evaluasi	Tanggal	Paraf Dosen
Bab 1			
Bab 2			
Bab 3			
Bab 4	typo Pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Motivasi kerja	27/02/2026	
Bab 5	typo di Kesimpulan no 7 - no 6 saran dipergas lagi nama perusahaan	27/02/2026	
Daftar Pustaka	Mendeley	10/02/2026	
Persetujuan Sidang Meja Hijau	Acc	1/03/2026	

Diketahui oleh:
Ketua Program Studi

Agus Sani, S.E., M.Sc

Medan, Agustus 2025

Disetujui oleh:
Dosen Pembimbing

Nugraha Pratama, SE., M.M

SURAT PERNYATAAN PENELITIAN/TUGAS AKHIR

Saya yang bertandatangan dibawah ini :

Nama Mahasiswa : Fitri Indah Sarweni
NPM : 2205160479
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Penelitian : Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara

Perguruan Tinggi : Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara (UMSU)

Menyatakan bahwa:

1. Saya bersedia melakukan penelitian untuk penyusunan TUGAS AKHIR atas usaha sendiri, baik dalam hal penyusunan proposal penelitian, pengumpulan data penelitian, dan penyusunan laporan akhir penelitian/Tugas Akhir.
2. Saya bersedia dikenakan sanksi untuk melakukan penelitian ulang apabila terbukti penelitian saya mengandung hal-hal sebagai berikut :
 - Menjiplak/Plagiat hasil karya penelitian orang lain.
 - Merekayasa tanda angket, wawancara, observasi, atau dokumentasi.
3. Saya bersedia dituntut di depan pengadilan apabila saya terbukti memalsukan stempel, kop surat, atau identitas perusahaan lainnya.
4. Saya bersedia mengikuti sidang meja hijau secepat-cepatnya 3 bulan setelah tanggal dikeluarkannya surat "penetapan proyek proposal/makalah/Tugas Akhir dan penghunjakkan Dosen Pembimbing" dari Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU.

Demikianlah surat pernyataan ini saya perbuat dengan kesadaran sendiri.

Medan, Desember 2025
Pembuat Pernyataan



Fitri Indah Sarweni
Fitri Indah Sarweni

NB :

- Surat pernyataan asli diserahkan kepada Program Studi Pada saat pengajuan judul
- Foto copy surat pernyataan dilampirkan di proposal dan TUGAS AKHIR

ABSTRAK

PENGARUH PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP) PROVINSI SUMATERA UTARA

Oleh:

FITRI INDAH SARWENI

Email: indahsarweni@gmail.com

Fenomena di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-kinerja dan disiplin kerja pegawai belum optimal, yang berdampak pada kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi e-kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan analisis Structural Equation Modeling (SEM) berbasis Partial Least Square (PLS) sedangkan sampel dalam penelitian ini sebanyak 83 orang pegawai. Hasil penelitian menunjukkan Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. Disiplin Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai. Aplikasi E-Kinerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di pegawai. Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja di pegawai. Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini memberikan wawasan penting bagi manajemen dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pemanfaatan teknologi dan penguatan disiplin kerja.

Kata Kunci: Aplikasi e-kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja, kinerja pegawai,

ABSTRACT

THE INFLUENCE OF THE USE OF E-PERFORMANCE APPLICATIONS AND WORK DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE THROUGH WORK MOTIVATION AS AN INTERVENING VARIABLE AT THE INVESTMENT AND ONE-STOP INTEGRATED SERVICE OFFICE (DPMPTSP) OF NORTH SUMATERA PROVINCE

By:

FITRI INDAH SARWENI

Email: indahsarweni@gmail.com

The phenomenon at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of North Sumatra Province shows that the use of e-performance applications and employee work discipline is not optimal, which impacts employee performance. This study aims to analyze the influence of the use of e-performance applications and work discipline on employee performance through work motivation as an intervening variable. The research method used is a quantitative approach with Structural Equation Modeling (SEM) analysis based on Partial Least Square (PLS), with a sample of 83 employees. The results show that the E-Performance Application has a positive and significant effect on employee performance. Work Discipline does not significantly affect employee performance. The E-Performance Application has a positive and significant effect on employee work motivation. Work Discipline has a positive and significant effect on employee work motivation. Work Motivation has a positive but not significant effect on employee performance. The E-Performance Application has a positive and significant effect on performance through employee work motivation at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of North Sumatra Province. Work Discipline has a positive and significant effect on performance through employee work motivation at the Investment and One-Stop Integrated Service Office (DPMPTSP) of North Sumatra Province. This study provides important insights for management in improving employee performance through the utilization of technology and strengthening work discipline.

Keywords: E-performance application, work discipline, work motivation, employee performance.

KATA PENGANTAR



Assalamu 'Alaikum Wr. Wb

Alhamdulillah, Segala puji dan Syukur penulis ucapkan kepada ALLAH SWT yang telah memberikan Kesehatan dan Rahmat-Nya yang berlimpah sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara. Shalawat dan salam tak luput penulis hantarkan kepada Rasulullah SAW, dengan segala keteladanan yang ada pada – Nya. terselesainya skripsi ini tidak lepas dari bimbingan, dorongan serta bantuan dari berbagai pihak, untuk itu sudah selayaknya penulis mengucapkan rasa terima kasih yang sebesar-besar-Nya kepada:

1. Yang teristimewa kepada orang tua tercinta Bapak Nurdin dan Ibunda tercinta Marse, yang telah memberikan curahan kasih sayang, perhatian, pengorbanan, semangat, dan doa serta dukungan moril dan materil yang tidak ternilai harganya.
2. Bapak Prof. Dr. Agussani, M.AP selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
3. Bapak Dr. Radiman, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.

4. Bapak Assoc. Prof. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
5. Bapak Muhammad Shareza Hafiiz, S.E., M. Acc selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
6. Bapak Agus Sani, SE., M.Sc selaku Ketua Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Arif Pratama Marpaung, SE., MM selaku Sekretaris Program Studi Manajemen pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
8. Bapak Nugraha Pratama SE,MM selaku Pembimbing Skripsi yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
9. Seluruh Dosen penasehat akademik Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
10. Seluruh Staff karyawan Fakultas Ekonomi dan Bisnis yang telah membantu penulis baik selama masa pelaksanaan maupun dalam penyusunan proposal ini.
11. Seluruh Staff Pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
12. Penulis ucapkan terima kasih kepada Kakak & Abang tercinta saya yang telah menjadi bagaian dalam perjalanan ini, dukungan yang selalu percaya

pada adiknya dan memberi semangat, curahan kasih sayang, dan doa tanpa henti.

13. Penulis ucapkan terima kasih kepada teman-teman yang telah menemani penulis dalam menyelesaikan pendidikan sarjana manajemen dalam suka maupun duka dan memberikan semangat bagi penulis dalam menyelesaikan skripsi.
14. Penulis ucapkan terima kasih kepada teman seperantauan saya yang telah menjadi saudara saya di kota ini yang telah menemani perjalanan hidup saya yang mungkin rumit dan menjadi tempat berbagi cerita dan menjadi penyemangat saya disaat saya kesepian dan rapuh.
15. Dan untuk diri saya sendiri saya ucapkan terima kasih karena telah bertahan dan berjuang sejauh ini, dengan penuh kesabaran, semangat, dan keteguhan hati dalam menyelesaikan setiap proses ini meskipun banyak rintangan yang dihadapi.

Akhir kata penulis berharap skripsi ini dapat berguna bagi kita semua. Kiranya Allah SWT yang dapat membalas kebaikan dan dukungan serta bantuan yang diberikan semua pihak.

Medan, Desember 2025

Fitri Indah Sarweni
2205160479

DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR TABEL	viii
DAFTAR GAMBAR	ix
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Identifikasi Masalah.....	8
1.3 Batasan Masalah	8
1.4 Rumusan Masalah.....	9
1.5 Tujuan Penelitian	10
1.6 Manfaat Penelitian	11
BAB II KAJIAN PUSTAKA	12
2.1 Landasan Teori.....	12
2.1.1 Kinerja Pegawai.....	12
2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	12
2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai	13
2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai... ..	14
2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai.....	16
2.1.2 E-Kinerja	17
2.1.2.1 Pengertian E-Kinerja.....	17
2.1.2.2 Tujuan E-Kinerja	18
2.1.2.3 Manfaat E-Kinerja.....	20
2.1.2.4.Indikator E-Kinerja	21
2.1.3 Disiplin Kerja	22
2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja	22
2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja	24
2.1.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja.....	27
2.1.3.4 Indikator Disiplin Kerja	28
2.1.4. Motivasi Kerja	29
2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja.....	29
2.1.4.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja... ..	30
2.1.4.3 Teori-Teori Motivasi Kerja.....	31
2.1.4.4 Indikator Motivasi Kerja	31
2.2 Kerangka Konseptual.....	32
2.2.1 Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai.	32
2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
2.2.3 Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja.....	34
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	35
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	36
2.3 Hipotesis.....	38
BAB III METODE PENELITIAN.....	40
3.1 Jenis Penelitian	40

3.2 Definisi Operasional.....	40
3.2.1 Aplikasi E-Kinerja.....	41
3.2.2 Disiplin Kerja.....	41
3.2.3 Motivasi Kerja.....	41
3.2.4 Kinerja Pegawai.....	41
3.3 Tempat dan Waktu Penelitian.....	42
3.3.1 Tempat Penelitian.....	42
3.3.2 Waktu Penelitian.....	42
3.4 Teknik Pengambilan Sampel.....	43
3.4.1 Populasi.....	43
3.4.2 Sampel.....	43
3.5 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.6 Teknik Analisis Data.....	45
3.6.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model).....	46
3.6.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model).....	47
3.6.3 Uji Hipotesis.....	49
BAB 4 HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	50
4.1. Hasil Penelitian.....	50
4.1.1. Deskripsi Data.....	50
4.1.1.1 Karakteristik Responden.....	50
4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian.....	53
4.2 Analisis Data.....	61
4.2.1. Analisis Model Pengukuran/Measurement Model Analysis (Outer Model).....	62
4.2.1.1 Analisis Outer Model.....	62
4.2.1.2 Cross Loading.....	65
4.2.1.3 Construct Reliability and Validity.....	66
4.2.1.4 Discriminant Validity.....	67
4.2.2 Analisis Model Struktural / Structural Model Analysis (Inner Model).....	69
4.2.2.1 Hasil R-Square.....	69
4.2.2.2 Hasil Uji F-Square.....	70
4.2.3 Pengujian Hipotesis.....	71
4.2.3.1. Pengaruh Langsung (Direct Effect).....	72
4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effect).....	75
4.2.2.3. Pengaruh Total (Total Effect).....	76
4.2.3 Pembahasan.....	77
4.2.3.1 Pengaruh Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja.....	77
4.2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja.....	78
4.2.3.3 Pengaruh Aplikasi E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja.....	79
4.2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.....	80
4.2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja.....	81
4.2.3.6 Pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.....	82
4.2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerjasebagai Variabel Intervening.....	84
BAB 5 PENUTUP.....	87
5.1 Kesimpulan.....	87

5.2 Saran	88
5.3 Keterbatasan Penelitian	89
DAFTAR PUSTAKA.....	90

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Indikator Kinerja Pegawai.....	41
Tabel 3.2 Indikator E-Kinerja	41
Tabel 3.3 Indikator Disiplin Kerja	41
Tabel 3.4 Indikator Motivasi Kerja	41
Tabel 3.5 Jadwal Penelitian	42
Tabel 3.6 Data Perskoran	45
Tabel. 4.1. Skala Likert	50
Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin	51
Tabel 4.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia.....	51
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	52
Tabel 4.4 Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja.....	52
Tabel 4.5 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Aplikasi E-Kinerja	53
Tabel 4.6 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Disiplin Kerja.....	55
Tabel 4.7 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Motivasi Kerja.....	57
Tabel 4.8 Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	59
Tabel 4.9 Outer Loadings	64
Tabel 4.10 Cross Loading	65
Tabel 4.11 Hasil Cronbach's Alpha.....	67
Tabel 4.12 Hasil Composite Reliability	67
Tabel 4.15 Hasil Uji R-Square	70
Tabel 4.16 Hasil F-Square.....	71
Tabel 4.17 Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung (Direct Effect).....	72
Tabel 4.18 Hasil Pengaruh Tidak Langsung	75
Tabel 4.19 Hasil Pengaruh Total	76

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Pengaruh E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai	33
Gambar 2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	34
Gambar 2.3 Pengaruh E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja	35
Gambar 2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja	36
Gambar 2.5 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai	38
Gambar 2.6 Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja	38
Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS.....	63
Gambar 4.2. Hasil Path Analysis.....	74

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan elemen kunci dalam mendukung pencapaian tujuan organisasi. Terutama dalam instansi pemerintah, kinerja pegawai menjadi indikator penting dalam menentukan efektivitas dan produktivitas suatu lembaga. Oleh karena itu, peningkatan kualitas SDM menjadi prioritas dalam menghadapi tuntutan reformasi birokrasi yang semakin kompleks (M. S. P. Hasibuan, 2020). Kinerja pegawai yang optimal tidak hanya berdampak pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga pada peningkatan kualitas pelayanan publik.

Kinerja pegawai memiliki peran penting dalam menentukan kesuksesan suatu instansi, khususnya pada sektor pemerintahan. Di lingkungan organisasi publik, kinerja individu tidak hanya berdampak pada hasil kerja personal, tetapi juga mempengaruhi kualitas layanan dan pencapaian visi-misi instansi. Kinerja pegawai di pengaruhi oleh berbagai elemen seperti motivasi, kedisiplinan, serta pemanfaatan teknologi kerja (Widodo, 2020).

Dalam beberapa tahun terakhir, sektor publik mengalami perubahan besar akibat pesatnya digitalisasi dan tuntutan terhadap tata kelola pemerintahan yang transparan dan efisien. Peristiwa global seperti pandemi covid-19 mempercepat perubahan ini dengan memaksa institusi pemerintah untuk beralih ke sistem kerja yang lebih fleksibel dan memanfaatkan teknologi digital, terutama dalam pengelolaan sumber daya manusia (SDM). Dalam konteks ini, kinerja pegawai menjadi aspek sentral yang menentukan sejauh mana suatu organisasi publik

mampu memberikan pelayanan optimal dan mewujudkan tujuannya. Bagi instansi seperti Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara, kualitas kinerja pegawai berperan penting dalam mendukung iklim investasi dan efektifitas pelayanan perizinan

Di era digital sekarang, menilai kinerja pegawai menjadi semakin kompleks. Salah satu solusi yang muncul adalah penggunaan aplikasi e-kinerja. Aplikasi ini membantu pegawai untuk mencatat kegiatan harian yang telah diselesaikan dan merancang rencana kerja terperinci untuk satu tahun kedepan. Menurut (Maulana & Nazaruddin, 2024) Aplikasi e-kinerja berfungsi sebagai sistem elektronik untuk mengelola dan memantau kinerja pegawai. Tujuan utamanya yaitu meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam proses penilaian kinerja di tempat kerja. Dengan memanfaatkan teknologi informasi, e-kinerja memungkinkan pengumpulan data kinerja secara langsung, pemantauan data kinerja secara langsung, pemantauan perkembangan tugas, dan evaluasi yang lebih objektif. Selain itu, aplikasi ini mempercepat proses pengumpulan data, mengurangi keterlambatan dan kesalahan manusia dalam pelaporan.

Pada sistem penilaian manual, evaluasi kinerja sering kali bergantung pada persepsi dan penilaian subjektif dari atasan. Namun, dengan diterapkannya aplikasi e-kinerja, proses penilaian menjadi lebih objektif karena kriteria telah ditentukan secara jelas. Sistem ini membantu mengurangi potensi ketidakadilan atau ketidakseimbangan yang mungkin terjadi akibat penilaian personal.

Selain itu, penggunaan e-kinerja mempermudah manajemen dalam memperoleh informasi yang lebih lengkap, akurat, dan terkini, sehingga proses

evaluasi menjadi lebih efisien. Melalui aplikasi tersebut, atasan dapat dengan mudah memantau perkembangan tugas bawahan, mengidentifikasi area yang membutuhkan perhatian khusus, serta memberikan umpan balik yang lebih terarah kepada pegawai.

Di sisi lain, pegawai juga dapat memantau pencapaian targetnya sendiri, mengenali kekurangan, dan melakukan perbaikan kinerja secara mandiri. Meski begitu, keberhasilan penerapan sistem e-kinerja sangat bergantung pada berbagai faktor, seperti dukungan manajemen, pelatihan, dan kesiapan sumber daya manusia dalam mengoperasikannya.

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong gairah kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan organisasi. Kedisiplinan dalam suatu organisasi dapat ditegakkan apabila sebagian besar peraturan-peraturannya ditaati para anggota organisasi tersebut. Kedisiplinan diharapkan dapat membuat pekerjaan seefisien mungkin. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Sedangkan pegawai akan memperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaanya (Jufrizen, 2016).

Selain pemanfaatan teknologi, aspek kedisiplinan tetap menjadi elemen penting dalam membangun kinerja organisasi. Disiplin kerja menunjukkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan dan tanggung jawab yang di emban. Dalam dunia biokrasi, kedisiplinan yang tinggi berkontribusi terhadap meningkatnya

efisiensi, pengurangan kesalahan kerja, serta kepercayaan publik terhadap layanan pemerintah. Namun demikian, menjaga kedisiplinan bukan perkara mudah karena adanya berbagai tantangan baik dari dalam maupun luar organisasi (Wibowo, 2021)

Tidak kalah penting, motivasi kerja pegawai berperan sebagai penggerak utama dalam mewujudkan kinerja yang optimal. Motivasi memberikan energi dan arah bagi perilaku kerja pegawai sehingga mereka terdorong untuk berprestasi lebih, menghadapi perubahan dan menunjukkan dedikasi tinggi (Robbins & Judge, 2021). Dalam penelitian ini, motivasi kerja diasumsikan sebagai variabel intervening, yang menjembatani pengaruh antara e-kinerja dan kedisiplinan yang tinggi dapat memberikan dampak positif terhadap kinerja apabila didukung oleh motivasi yang kuat.

Penelitian ini berfokus pada instansi Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara. Jalan K.H. Wahid Hasyim Kecamatan Medan Baru, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) merupakan lembaga pemerintah daerah yang memiliki tugas strategis dalam menyelenggarakan pelayanan perizinan serta pengelolaan penanaman modal secara terintegrasi. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara berperan penting dalam mendorong iklim investasi dan peningkatan pelayanan publik di wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Pada praktiknya, di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara, masih terdapat sejumlah kendala dalam optimalisasi pemanfaatan e-kinerja. Beberapa pegawai

mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem, ditambah lagi dengan aplikasi sering lambat, error atau sulit di akses terutama saat banyak pegawai mengakses secara bersamaan (misalnya di akhir bulan atau akhir periode penilaian), belum meratanya kedisiplinan dan fluktuasi motivasi kerja. Hal ini berdampak pada ketidaksesuaian antara input dan output kinerja yang diharapkan oleh pimpinan instansi. Masalah absensi dan keterlambatan yang sering terjadi, mengganggu produktivitas dan kinerja tim. Kurangnya penerapan aturan disiplin yang konsisten di lingkungan kerja.

Fenomena mengenai penggunaan aplikasi e-kinerja di lingkungan instansi pemerintah belum sepenuhnya berjalan efektif. Masih terdapat pegawai yang mengalami kendala dalam mengoperasikan sistem, khususnya saat beban akses meningkat pada akhir periode pelaporan. Gangguan teknis seperti sistem lambat atau error juga kerap muncul, sehingga membuat pengisian data kegiatan tidak dilakukan secara konsisten setiap hari. Sebagian pegawai cenderung menginput pekerjaan secara terburu-buru menjelang batas waktu, yang mengakibatkan pencatatan kinerja tidak mencerminkan proses kerja sebenarnya. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi e-kinerja masih membutuhkan peningkatan, baik dari sisi kemampuan pengguna maupun dukungan sistem.

Fenomena mengenai disiplin kerja yakni masih ditemukan pegawai yang belum sepenuhnya konsisten mengikuti aturan kerja yang berlaku. Hal ini tampak dari perilaku seperti keterlambatan hadir, ketidakteraturan dalam mengikuti jam kerja, serta kurangnya ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas. Ada juga pegawai yang kurang memperhatikan prosedur administrasi rutin yang telah ditetapkan instansi. Situasi ini berdampak pada kelancaran koordinasi kerja dan

dapat menghambat efektivitas pelayanan publik apabila tidak di tangani secara tepat.

Fenomena mengenai motivasi kerja, motivasi kerja pegawai di lingkungan instansi juga tampak bervariasi. Beberapa pegawai menunjukkan dedikasi tinggi dan semangat kerja yang kuat, namun Sebagian lainnya tampak bekerja sekedar memenuhi kewajiban. Misalnya dorongan positif seperti penghargaan atas kinerja maupun kesempatan pengembangan diri dapat menyebabkan rasa jenuh dan penurunan antusiasme dalam bekerja. Kondisi ini berpotensi mempengaruhi kualitas hasil kerja serta kemampuan pegawai dalam memberikan pelayanan optimal.

Fenomena mengenai kinerja pegawai, hasil kinerja pegawai belum sepenuhnya menunjukkan keseragaman. Masih terdapat kesenjangan antara target yang direncanakan dengan capaian yang di peroleh. Keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, kurangnya ketelitian administrasi, serta rendahnya evaluasi diri menjadi tantangan dalam meningkatkan kualitas kinerja secara menyeluruh. Hal ini menandakan perlunya peningkatan kedisiplinan, motivasi, serta pemanfaatan sistem kerja berbasis teknologi agar kinerja organisasi dapat lebih optimal. Secara empiris, hubungan antara disiplin kerja dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai telah dibuktikan dalam penelitian yang dilakukan oleh Butar-Butar, (Rosmaini & Tanjung, 2022) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Temuan tersebut memperkuat pentingnya pengelolaan faktor internal pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi.

Kondisi tersebut sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Afrilia, 2023) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara yang menyatakan bahwa disiplin kerja dan motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. Hal ini menunjukkan bahwa pencapaian kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh sistem kerja yang diterapkan, tetapi juga oleh tingkat kedisiplinan dan dorongan internal pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Temuan ini memperkuat fenomena yang terjadi di lingkungan DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara, di mana perbedaan disiplin dan motivasi kerja masih terlihat dalam pelaksanaan tugas sehari-hari.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa penggunaan sistem e-kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan akuntabilitas, efektivitas, serta produktivitas pegawai. (Maulana & Nazaruddin, 2024) menyatakan bahwa pemanfaatan aplikasi e-kinerja mampu meningkatkan kinerja ASN melalui transparansi, pemantauan tugas yang lebih jelas, dan sistem evaluasi yang objektif. Selain itu, kedisiplinan pegawai juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja. (Anggraini, 2024) menemukan bahwa disiplin kerja yang tinggi berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai melalui ketepatan waktu, kepatuhan terhadap aturan, serta tanggung jawab dalam menjalankan tugas. Hal ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-kinerja dan tingkat kedisiplinan merupakan faktor penting dalam mendukung pencapaian kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh (Syakila & Syahrani, 2023) ditemukan bahwa penerapan e-kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen. "Hasil ini menunjukkan adanya kesenjangan

(research gap) yang menarik untuk dikaji lebih lanjut, terutama pada konteks instansi dengan karakteristik berbeda. Berdasarkan hal tersebut, penelitian ini berupaya untuk meneliti kembali hubungan antara Penggunaan aplikasi e-kinerja pegawai, dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening, di lingkungan Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara. Berdasarkan uraian latar belakang diatas penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara”**.

1.2 Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah penulis paparkan, maka penulis dapat mengidentifikasi masalah sebagai berikut:

1. Pemanfaatan aplikasi e-kinerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara belum optimal.
2. Tingkat disiplin kerja pegawai masih belum merata, yang berdampak pada ketidakkonsistenan hasil kerja antar pegawai
3. Motivasi kerja pegawai cenderung fluktuatif, sehingga mempengaruhi semangat dan produktivitas dalam melaksanakan tugas.
4. Terdapat ketidaksesuaian antara target dan hasil kinerja pegawai

1.3 Batasan Masalah

Dengan mempertimbangkan keterbatasan penulis, maka tidak semua masalah akan diteliti. Maka dari itu permasalahan penelitian difokuskan pada pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP)

Provinsi Sumatera Utara dan hanya mencakup variabel penggunaan aplikasi e-kinerja, disiplin kerja, motivasi kerja sebagai variabel intervening, serta kinerja pegawai.

1.4 Rumusan Masalah

Berdasarkan Batasan masalah yang dikemukakan di atas, maka dalam penelitian ini penulis merumuskan masalah sebagai berikut:

1. Apakah penggunaan aplikasi e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?
3. Apakah penggunaan aplikasi e-kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?
4. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?
5. Apakah motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?
6. Apakah penggunaan aplikasi e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?

7. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara?

1.5 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi e-kinerja terhadap kinerja pegawai pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi e-kinerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pada Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
6. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.

7. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja pada Dinas Penanaman dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.

1.6 Manfaat Penelitian

Adapun beberapa manfaat yang penulis dapatkan dalam melakukan penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Manfaat Teoritis

Hasil peneliti ini diharapkan dapat memberikan pengembangan teori mengenai pengaruh penggunaan aplikasi e-kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan tambahan informasi dan sebagai referensi bagi peneliti selanjutnya.

- b. Manfaat Praktis

Adapun manfaat praktis yang dimaksud antara lain, yaitu:

- 1) Menambah wawasan serta pengalaman bagi peneliti
- 2) Dapat memberikan sumbangan pemikiran bagi instansi pemerintah
- 3) Sebagai bahan referensi perbandingan bagi penelitian sejenis dimasa yang akan datang

- c. Manfaat Bagi Peneliti

Hasil dari peneliti ini dapat dijadikan sebagai sumber informasi untuk menambah pengetahuan dan sebagai referensi tambahan untuk penelitian ilmiah yang akan dilakukan selanjutnya.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Kinerja Pegawai

2.1.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas kinerja melibatkan kerja individu dalam proses manajemen atau organisasi secara menyeluruh, dengan hasil yang harus terbukti secara kintek dan dapat diukur. Pencapaian kinerja ini merupakan kontribusi individu atau kelompok dalam organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, untuk mencapai tujuan organisasi secara sah, tidak melanggar hukum, serta sesuai dengan norma-norma dan etika.

Kinerja yang baik merupakan perwujudan yang dilakukan oleh pegawai yang biasanya dipakai sebagai dasar penelitian terhadap anggota dan organisasi, sehingga perlu diupayakan untuk meningkatkan kinerja (Tanjung et al., 2020). Menurut (Jufrizen, & Fadilla, 2021). Kinerja Pegawai adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Menurut (Arda, 2017) menjelaskan bahwa kinerja adalah hasil kerja seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan misalnya standar, target atau sasaran atau kriteria yang telah di tentukan terlebih dahulu dan disepakati bersama.

Adapun pendapat (Wurdiana, 2021) kinerja pegawai atau pegawai pada dasarnya adalah merupakan hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target, sarana atau kriteria yang telah ditentukan terbitlah dahulu dan telah disepakati bersama.

Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2020) menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh beberapa faktor utama seperti disiplin kerja, komunikasi, dan motivasi. Pegawai yang memiliki disiplin tinggi serta komunikasi kerja yang efektif cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mampu bekerja sesuai prosedur dan tanggung jawab yang diberikan. Temuan tersebut memperkuat pandangan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil interaksi antara kemampuan individu, perilaku kerja, dan sistem pengelolaan organisasi.

Berdasarkan penjelasan di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja merupakan hasil yang diperoleh oleh pegawai dari pelaksanaan tugas secara keseluruhan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas. kinerja dapat diartikan sebagai kerja pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan kemampuan yang dimiliki.

2.1.1.2 Tujuan Kinerja Pegawai

Tujuan utama dari pelaksanaan kinerja pegawai adalah untuk memastikan bahwa setiap individu dalam organisasi mampu menjalankan tugas secara maksimal dan sesuai dengan peran yang diberikan. Kinerja yang baik mendukung pencapaian sasaran organisasi dan memperkuat kualitas pelayanan, khususnya di sektor publik.

Menurut (Kasmir, 2016) tujuan dari penilaian kinerja adalah untuk meningkatkan mutu pekerjaan, mengambil keputusan penugasan, merencanakan

serta mengembangkan jalur karir, mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan, menyesuaikan besaran imbalan, melakukan inventarisasi kemampuan karyawan, memastikan peluang kerja yang setara, membangun komunikasi yang baik antara pemimpin dan anak buah, serta menanamkan budaya organisasi yang menerapkan ketentuan sanksi.

Secara keseluruhan, penilaian kinerja dapat dipahami sebagai rangkaian kegiatan yang bertujuan menilai proses maupun capaian kerja seorang karyawan, sehingga mempermudah pihak pimpinan dalam menyusun kebijakan yang tepat untuk karyawan tersebut.

2.1.1.3 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu motivasi, keterampilan, lingkungan kerja, kepemimpinan, sumber daya, kesejahteraan dan penghargaan. Menurut (Kasmir, 2016) terdapat faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai:

a. Kemampuan dan keahlian

Kemampuan dan keahlian teknis serta non-teknis pegawai sangat memengaruhi efektivitas kerja mereka.

b. Pengetahuan

Pengetahuan yang dimiliki pegawai baik dari Pendidikan formal maupun pengalaman, akan mendukung penyelesaian tugas dengan lebih baik.

c. Rancangan Kerja

Struktur kerja yang jelas dan sistematis membantu pegawai memahami tanggung jawab dan prosedur kerja.

d. Kepribadian

Sifat dan karakter pribadi pegawai, seperti optimisme, tanggung jawab, dan integritas, berperan dalam kinerja kerja.

e. Motivasi Kerja

Dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan optimal.

f. Kepemimpinan

Gaya dan kemampuan manajerial atasan memengaruhi semangat dan produktivitas bawahan.

g. Gaya Kepimpinan

Pendekatan atau metode yang digunakan pimpinan dalam mengarahkan, Membimbing, dan memotivasi pegawai.

h. Budaya Organisasi

Nilai, norma, dan kebiasaan kerja yang berkembang di dalam organisasi turut membentuk perilaku kerja pegawai.

i. Kepuasan Kerja

Tingkat kenyamanan dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya akan mempengaruhi loyalitas dan produktivitas.

j. Lingkungan Kerja

Kondisi fisik dan sosial tempat kerja yang mendukung akan menciptakan kenyamanan dan meningkatkan kinerja.

k. Loyalitas

Tingkat kesetiaan pegawai kepada organisasi mendorong mereka untuk bekerja lebih keras dan bertanggung jawab.

l. Komitmen

Tekad dan kesungguhan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan mencapai tujuan organisasi.

m. Disiplin Kerja

Kepatuhan terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku untuk menjaga keteraturan dan efektivitas kerja.

2.1.1.4 Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja pegawai meliputi aspek kualitas hasil kerja, volume produksi, ketepatan jadwal, tingkat efisiensi, serta kemampuan untuk menyesuaikan diri dan bekerja sama dalam kelompok. Menurut (Mangkunegara, 2021), indikator-indikator tersebut dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merujuk pada tingkat mutu atau standar hasil yang diharapkan dari setiap tugas yang dilakukan.

2. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menggambarkan volume atau jumlah target yang perlu diselesaikan dan dicapai dalam pelaksanaan pekerjaan.

3. Keterandalan

Keterandalan mencakup kemampuan seorang karyawan untuk mematuhi arahan, menunjukkan inisiatif, bekerja dengan teliti, serta konsisten dan giat dalam menjalankan tugasnya.

4. Sikap

Sikap melibatkan pandangan dan perilaku positif terhadap organisasi,

rekan kerja, serta tugas-tugas yang dilakukan, termasuk semangat kolaborasi dan saling mendukung.

Menurut Mangkunegara (Farisi et al., 2020) indikator-indikator dari kinerja adalah meliputi:

1. Kualitas kerja
2. Kuantitas kerja
3. Waktu kerja
4. Kerjasama.

2.1.2 E-Kinerja

2.1.2.1 Pengertian E-Kinerja

Menurut (Latifa et al., 2023) e-kinerja aplikasi yang dirancang secara khusus untuk mengawasi dan mengevaluasi performa pegawai secara langsung. Prosesnya melibatkan pencatatan data aktivitas harian ke dalam sistem perangkat lunak, yang kemudian memerlukan persetujuan dari atasan. Menurut (Latifa et al., 2023) Selain itu, E-Kinerja adalah platform berbasis web yang dimanfaatkan untuk menganalisis berbagai aspek seperti jabatan, beban tugas, unit kerja, serta struktur organisasi secara keseluruhan. Analisis ini menjadi landasan utama dalam menghitung capaian prestasi kerja dan penentuan insentif bagi pegawai.

Penggunaan teknologi informasi, khususnya penggunaan Internet, membantu mendukung dan memfasilitasi efektivitas dan efisiensi berbagai fungsi organisasi mana pun. Mengingat hampir semua hal yang dilakukan masyarakat saat ini, mereka sudah mulai menggunakan berbagai aplikasi yang dapat mempermudah pekerjaan yang ada.

Kinerja Elektronik (e-kinerja) merupakan sistem layanan aplikasi digital yang bertujuan untuk membantu pegawai mempercepat proses pencatatan kinerja serta membantu pegawai dalam pelaporan dan evaluasi (Nelli et al., 2024).

Aplikasi online bernama e-kinerja adalah platform yang mencatat kemajuan tugas atau pelatihan harian yang telah diselesaikan oleh para pegawai. Aplikasi ini pertama kali diluncurkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) pada tahun 2016, sesuai dengan ketentuan yang diatur dalam Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 mengenai mekanisme pemberian, pemotongan, serta penghentian tunjangan kerja pegawai (TPP) di wilayah BKN. Keberadaan aplikasi ini telah membuat proses pelayanan dan kegiatan kerja di Badan Kepegawaian Daerah serta Pengembangan Sumber Daya Manusia menjadi lebih terbuka, adaptif, terorganisir, serta mendorong peningkatan produktivitas pegawai (Purba, 2022).

Dari penjelasan di atas dapat diuraikan bahwa aplikasi e-kinerja merupakan platform digital berbasis web yang dirancang untuk mengelola kinerja pegawai negeri sipil (PNS) melalui pencatatan aktivitas harian secara real-time, verifikasi atasan, dan analisis jabatan, beban kerja, serta struktur organisasi. Ini menjadi dasar penilaian prestasi dan penentuan insentif seperti TPP. Diluncurkan BKN pada 2016 berdasarkan Peraturan Kepala BKN No. 12/2016, aplikasi ini meningkatkan efisiensi, transparansi, dan produktivitas di sektor publik, sejalan dengan pemanfaatan teknologi informasi untuk menyederhanakan proses kerja.

2.1.2.2 Tujuan E-Kinerja

E-Kinerja merupakan platform digital yang dikembangkan khusus sebagai pusat utama untuk mengawasi, memantau, dan menilai performa pegawai. Sistem

ini mampu menyatukan data kinerja dari jutaan pegawai dan menyajikannya dalam format yang sederhana serta mudah diakses. Di samping itu, e-kinerja mendukung proses pengambilan keputusan melalui analisis data yang memberikan pandangan komprehensif tentang kinerja organisasi, divisi, atau bahkan individu, sehingga kebijakan yang dibuat menjadi lebih akurat dan efektif dalam meningkatkan mutu pelayanan publik. Sistem elektronik kinerja (e-kinerja) yang diimplementasikan dalam kebijakan publik bertujuan untuk meningkatkan mutu reformasi birokrasi serta performa pegawai negeri sipil (PNS), sehingga dapat mencapai sasaran dan tanggung jawab kerja PNS. Selain itu, sistem-sistem seperti E-Government, E-KTP, E-Budgeting, serta berbagai aplikasi berbasis elektronik lainnya menjadi contoh nyata dari kemajuan teknologi dalam proses administrasi pemerintahan. (Andika et al., 2021).

Menurut (Lompollu et al., 2022) Tujuan dari penerapan sistem e-Kinerja adalah menyediakan informasi kinerja bagi pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui pemanfaatan teknologi informasi, sambil meningkatkan performa kerja, tingkat kedisiplinan, serta memaksimalkan sistem pencatatan kehadiran berbasis elektronik untuk mencegah terjadinya pemalsuan atau pengubahan data absensi pegawai. Sistem e-kinerja dinilai sangat efektif karena memungkinkan pimpinan untuk mengontrol kedisiplinan para pegawai atau ASN. Selain itu, sistem ini juga berfungsi sebagai alat untuk memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai. Melalui e-kinerja, pimpinan dapat mengukur, menilai, mengawasi, mengelola, serta mengembangkan potensi pegawai secara menyeluruh. Informan lainnya menyebutkan bahwa e-kinerja juga digunakan untuk memantau aktivitas kerja

harian pegawai yang nantinya akan diakumulasi menjadi bagian dari penilaian sasaran kinerja pegawai.

Menurut (Putra et al., 2023) tujuan diterapkannya e-kinerja antara lain:

1. Meningkatkan kinerja PNS;
2. Meningkatkan motivasi kerja PNS;
3. Menumbuhkan kreativitas dan inovasi kerja yang lebih tinggi;
4. Meningkatkan disiplin kerja PNS

2.1.2.3 Manfaat E-Kinerja

Aplikasi e-kinerja memegang peran krusial dalam mereformasi sistem manajemen, sekaligus memberikan keuntungan bagi organisasi untuk mengatur performa pegawai di lingkungannya. Selain mampu mengurangi risiko penyimpangan, aplikasi ini juga berfungsi sebagai instrumen pengawasan dan penilaian, serta menjadi salah satu indikator untuk mengukur tingkat kepatuhan disiplin pegawai negeri sipil.

Selain itu, e-kinerja berperan sebagai pendukung dalam proses perhitungan tunjangan kinerja untuk para pegawai. Lebih lanjut, aplikasi ini juga berfungsi untuk mengawasi aktivitas pegawai selama masa kerja. Penerapan kebijakan e-kinerja ini memberikan dorongan motivasi bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat meningkatkan prestasinya, serta diharapkan mendorong perubahan positif dalam pola kerja. ASN yang dulunya kurang patuh terhadap disiplin kini menjadi lebih taat dan memiliki tingkat daya saing yang lebih tinggi.

Menurut (Rivai, 2013) Manfaat dari penerapan sistem e-kinerja mencakup berbagai aspek berikut ini:

1. Memantau tingkat peningkatan dan efisiensi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN);
2. Melakukan penilaian secara akurat terhadap prestasi kerja ASN;
3. Mendokumentasikan seluruh kegiatan dan aktivitas yang dilakukan oleh ASN;
4. Dijadikan dasar untuk menilai prestasi karyawan, menganalisis keperluan tenaga kerja, serta mendukung proses pembinaan dan pengembangan sumber daya manusia serta struktur organisasi;
5. Mengidentifikasi peran dan dampak kontribusi ASN terhadap kemajuan organisasi;
6. Memotivasi ASN agar lebih proaktif dan inovatif dalam menjalankan tanggung jawab, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai dengan optimal;
7. Berfungsi sebagai salah satu mekanisme pendukung untuk pemberian insentif tambahan bagi ASN, yang disesuaikan dengan tingkat aktivitas dan pencapaian kerja yang dilakukan.

2.1.2.4 Indikator E-Kinerja

Berdasarkan Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Rembang Nomor 18 Tahun 2021, sebagaimana disebutkan dalam (Sari et al., 2022), variabel E-Kinerja dapat dinilai melalui indikator-indikator utama berikut:

1. Kehadiran Pegawai

Pengisian sistem e-kinerja didasarkan pada pencatatan kehadiran dan absensi harian pegawai yang dilakukan secara elektronik sepanjang satu bulan penuh.

2. Jabatan

Pengisian sistem e-kinerja mengacu pada tingkatan jabatan struktural yang dipegang pegawai di dalam instansi, dengan mematuhi prosedur pengisian e-kinerja yang telah ditetapkan.

3. Beban Kerja

Pengisian sistem e-kinerja didasarkan pada volume beban kerja yang diberikan kepada pegawai, sesuai dengan tugas utama dan fungsi jabatan, serta mengikuti regulasi yang berlaku di instansi.

4. Waktu Kerja

Pengisian sistem e-kinerja mengacu pada durasi waktu kerja yang direkomendasikan, yakni 360 menit untuk hari Senin hingga Kamis serta 210 menit untuk hari Jumat, termasuk ketepatan waktu berakhir kerja.

5. Capaian Aktivitas Kinerja Harian

Pengisian e-kinerja didasarkan pada pencapaian prestasi kerja harian, penyelesaian laporan kinerja setiap hari, dan pencatatan data yang presisi serta benar.

2.1.3 Disiplin Kerja

2.1.3.1 Pengertian Disiplin Kerja

Disiplin kerja merujuk pada sikap dan perilaku pegawai yang menunjukkan kepatuhan terhadap segala ketentuan, tata tertib, serta nilai-nilai yang berlaku di tempat kerja guna mencapai tujuan organisasi secara optimal. Kedisiplinan tercermin dari ketaatan dalam menjalankan tugas, kedatangan tepat waktu, serta keseriusan dalam mematuhi arahan dan peraturan lembaga.

Menurut (Arianty et al., 2016) disiplin kerja merupakan fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling penting, karena semakin baik disiplin karyawan, semakin tinggi tingkat produktifitas yang dapat dicapai. Tanpa adanya disiplin yang baik, organisasi perusahaan akan mengalami kesulitan dalam mencapai hasil yang optimal.

Menurut (Afandi, 2018) Disiplin kerja merupakan seperangkat aturan atau ketentuan yang disusun oleh pihak manajemen dalam suatu organisasi, kemudian disetujui oleh dewan komisaris atau pemilik usaha, diratifikasi oleh serikat pekerja, serta diinformasikan kepada dinas tenaga kerja. Selanjutnya, seluruh anggota organisasi bersedia mematuhi ketentuan tersebut dengan sukarela dan penuh kesadaran, sehingga disiplin ini terwujud melalui rangkaian sikap yang mencerminkan prinsip-prinsip ketaatan, kepatuhan, keteraturan, serta ketertiban.

Menurut (Sukiyah et al., 2021) disiplin merujuk pada sikap penghormatan terhadap berbagai aturan dan ketentuan yang berlaku di perusahaan, yang tertanam dalam diri karyawan sehingga mendorong mereka untuk beradaptasi secara sukarela dengan ketentuan-ketentuan tersebut. Disiplin kerja memegang peran krusial dalam upaya menjaga ketertiban organisasi serta memastikan kelancaran dalam menjalankan seluruh tugas. Tanpa tingkat disiplin kerja yang memadai, perusahaan akan kesulitan mencapai kesuksesan. Untuk menerapkan disiplin kerja, setiap pelanggaran akan dikenai sanksi atau hukuman yang sesuai.

Menurut (Nurzakiah, 2024), disiplin kerja mencerminkan sikap penghargaan seseorang terhadap organisasi, kepatuhan penuh terhadap berbagai ketentuan yang berlaku, serta kesiapan untuk menanggung sanksi jika terjadi pelanggaran.

Dari penjelasan di atas dapat diuraikan bahwa disiplin kerja secara keseluruhan didefinisikan sebagai sikap dan perilaku patuh pegawai terhadap ketentuan, tata tertib, serta nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal, yang tercermin dari ketaatan tugas, ketepatan waktu, dan keseriusan mematuhi arahan. Sebagai fungsi operasional manajemen sumber daya manusia yang paling krusial disiplin ini meningkatkan produktivitas dan memastikan kelancaran operasional, sementara ketidakhadirannya dapat menghambat kesuksesan organisasi. Bentuknya melibatkan penyusunan aturan oleh manajemen yang disetujui dewan komisaris, serikat pekerja, dan Dinas Tenaga Kerja, dengan penerapan sukarela yang mencerminkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, serta ketertiban disertai sikap hormat dan kesiapan menerima sanksi atas pelanggaran. Dengan demikian, disiplin kerja menjadi pondasi utama bagi budaya organisasi yang harmonis dan berorientasi hasil.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2020), disiplin kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor utama, antara lain sebagai berikut:

1. Tujuan

Sasaran yang ingin diraih oleh organisasi, baik dalam jangka waktu singkat, sedang, maupun panjang, harus dirumuskan dengan jelas, realistis, dan cukup menantang bagi karyawan. Hal ini akan memicu semangat kerja yang serius dan dorongan untuk berinovasi dalam menyelesaikan tugas.

2. Kemampuan

Kemampuan merujuk pada keahlian atau kompetensi yang dimiliki karyawan untuk menangani pekerjaan yang diberikan. Karyawan dengan

kemampuan yang baik cenderung bekerja dengan dedikasi penuh, tanpa merasa bosan, karena mereka mampu mencapai target organisasi dengan efektif.

3. Teladan Kepemimpinan

Contoh perilaku pimpinan memainkan peran penting dalam membentuk disiplin karyawan, sebab pimpinan sering dijadikan panutan oleh timnya. Pimpinan perlu menunjukkan sikap yang positif, jujur, adil, dan konsisten dengan tindakannya. Jika teladan pimpinan kuat, disiplin bawahan pun akan meningkat; sebaliknya, pimpinan yang kurang disiplin tidak bisa menuntut bawahan untuk patuh.

4. Balas Jasa

Kompensasi seperti gaji dan kesejahteraan memengaruhi disiplin kerja karyawan, karena hal ini menciptakan rasa puas dan loyalitas terhadap organisasi serta pekerjaan. Semakin tinggi kepuasan terhadap balas jasa, semakin baik disiplin kerja; jika kompensasi tidak memadai untuk kebutuhan hidup dan keluarga, disiplin akan menurun.

5. Keadilan

Prinsip keadilan mendorong disiplin kerja, mengingat sifat manusia yang cenderung merasa berharga dan mengharapkan perlakuan setara. Kebijakan yang adil dalam memberikan penghargaan atau sanksi akan memotivasi karyawan untuk lebih disiplin.

6. Pengawasan Melekat (Weskat)

Pengawasan melekat merupakan langkah konkret dan paling ampuh untuk mencegah kesalahan, mendeteksi pelanggaran, memperbaiki kekurangan,

menjaga disiplin, serta melibatkan peran atasan dan bawahan secara aktif. Ini juga membantu mengembangkan sistem pengawasan internal yang optimal untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

7. Sanksi Hukuman

Hukuman yang lebih tegas akan membuat karyawan enggan melanggar aturan, sehingga perilaku tidak disiplin berkurang. Sanksi harus ditentukan secara rasional, logis, dan dikomunikasikan dengan jelas kepada semua karyawan. Hukuman sebaiknya proporsional dengan tingkat pelanggaran, bersifat edukatif, dan berfungsi sebagai motivator untuk mempertahankan disiplin organisasi. Tujuan utamanya adalah membina dan memperbaiki karyawan yang melanggar norma dan peraturan.

8. Ketegasan

Sikap tegas dari pimpinan dalam bertindak akan berdampak positif pada disiplin karyawan. Pimpinan harus berani menerapkan hukuman terhadap karyawan yang tidak patuh, sesuai dengan ketentuan sanksi yang telah ditetapkan.

9. Hubungan Kemanusiaan

Relasi yang harmonis antar karyawan berkontribusi pada penciptaan disiplin kerja yang lebih baik. Pimpinan perlu membangun lingkungan hubungan manusiawi yang selaras dan saling mengikat, baik secara vertikal (atasan-bawahan) maupun horizontal (antar rekan kerja). Ini akan memicu motivasi disiplin yang kuat serta sistem pengawasan internal yang efektif untuk mewujudkan tujuan organisasi, karyawan, dan masyarakat.

2.1.3.3 Jenis-Jenis Disiplin Kerja

Menerapkan disiplin terhadap seluruh pegawai di suatu instansi pemerintahan merupakan tantangan yang kompleks, yang memerlukan komitmen dan partisipasi aktif dari semua anggota organisasi. Upaya-upaya pendisiplinan ini seharusnya bersifat edukatif, bertujuan untuk membangun kesadaran dan perilaku yang lebih baik, bukan sekadar menghukum. Menurut Agustini (2019: 94) yang dikutip dalam (Nugraha & Faddila, 2023) terdapat tiga jenis pendekatan disiplin yang dapat diterapkan, yaitu:

1. Disiplin Preventif (Pencegahan)

Pendekatan ini difokuskan pada upaya pencegahan agar pegawai tidak melakukan pelanggaran terhadap aturan yang berlaku. Melalui tindakan proaktif, pegawai didorong untuk mematuhi berbagai regulasi dan mencapai standar kinerja yang telah ditentukan. Keberhasilan implementasi disiplin preventif sangat bergantung pada tingkat kesadaran dan disiplin diri yang dimiliki oleh pegawai secara individu dalam lingkungan instansi.

2. Disiplin Korektif (Perbaikan)

Jenis disiplin ini bertujuan untuk mengoreksi perilaku pegawai yang telah melakukan pelanggaran, sehingga mencegah pengulangan kesalahan di masa depan. Apabila terbukti ada pegawai yang melanggar ketentuan atau gagal memenuhi target standar, maka sanksi disiplin akan diberikan secara proporsional. Tingkat keparahan sanksi disesuaikan dengan skala pelanggaran yang terjadi, untuk memastikan keadilan dan efektivitas koreksi.

3. Disiplin Progresif (Bertahap)

Pendekatan progresif memberikan ruang bagi pegawai untuk memperbaiki diri melalui langkah-langkah korektif bertahap, sebelum dikenai hukuman yang lebih berat. Hal ini memungkinkan manajemen untuk menangani kesalahan secara fleksibel, dengan memberikan pelajaran berharga agar pelanggaran serupa tidak terulang. Tujuannya adalah membangun pembelajaran berkelanjutan dan mendorong perbaikan perilaku jangka panjang di antara pegawai.

2.1.2.4. Indikator Disiplin Kerja

Menurut (Saleh, 2018) Sementara itu, tolok ukur atau indikator untuk menilai tingkat disiplin kerja seorang karyawan dapat mencakup aspek-aspek berikut:

1. Frekuensi Kehadiran: Rutinitas dan konsistensi karyawan dalam hadir di tempat kerja.
2. Tingkat Kewaspadaan: Derajat kesiagaan dan perhatian karyawan terhadap tugas-tugas yang dijalankan.
3. Ketaatan pada Standar Kerja: Kepatuhan terhadap prosedur dan kriteria kualitas pekerjaan yang telah ditetapkan.
4. Ketaatan pada Peraturan Kerja: Patuh terhadap berbagai ketentuan dan norma yang berlaku di lingkungan kerja.
5. Etika Kerja: Sikap profesional dan moralitas yang ditunjukkan dalam menjalankan tanggung jawab sehari-hari.

Menurut (Agustini, 2013) terdapat beberapa indikator yang berperan dalam memengaruhi derajat disiplin kerja di suatu organisasi. Berikut adalah sebagian indikator utama disiplin kerja tersebut:

1. Kehadiran: rutinitas dan konsistensi karyawan dalam menghadiri pekerjaan.
2. Penggunaan waktu Secara efektif: kemampuan memanfaatkan waktu kerja dengan optimal dan produktif.
3. Ketaatan pada Peraturan Instansi: kepatuhan penuh terhadap berbagai ketentuan dan norma yang ditetapkan oleh lembaga.
4. Tingkat Kewaspadaan: derajat kesiagaan dan perhatian yang tinggi terhadap tugas serta lingkungan kerja.
5. Bertanggung Jawab: kikap proaktif dalam menanggung dan melaksanakan tanggung jawab pekerjaan secara penuh.

2.1.4. Motivasi Kerja

2.1.4.1 Pengertian Motivasi Kerja

Motivasi merupakan salah satu hal yang mempengaruhi perilaku manusia, motivasi disebut juga sebagai pendorong keinginan, pendukung atau kebutuhan-kebutuhan yang dapat membuat seseorang bersemangat dan termotivasi untuk memenuhi dorongan diri sendiri, sehingga dapat bertindak dan berbuat menurut cara-cara tertentu yang akan membawa kearah yang optimal (M. R. Tanjung, 2015).

Motivasi adalah elemen krusial yang wajib dimiliki oleh setiap individu dalam tahap perjuangan menuju pencapaian sasaran. Semangat motivasi yang kuat mampu membangkitkan antusiasme seseorang untuk berupaya sungguh-sungguh

guna merealisasikan ambisinya, sehingga pada akhirnya tingkat produktivitasnya pun akan melonjak (Rahayu et al., 2023).

Menurut (M. R. Tanjung, 2015), motivasi dapat dipahami sebagai berbagai kekuatan, baik yang berasal dari dalam diri individu maupun dari faktor eksternal, yang memicu rasa antusiasme serta ketekunan seseorang dalam melaksanakan rangkaian kegiatan atau tindakan yang spesifik.

Menurut (Siagian, 2020), motivasi kerja pegawai dapat diartikan sebagai kekuatan pendorong yang membuat seorang anggota organisasi bersedia dan antusias untuk mengalokasikan kemampuannya, seperti keahlian, keterampilan, energi, serta waktunya, guna melaksanakan beragam tugas yang menjadi bagian dari tanggung jawabnya dan memenuhi kewajibannya, demi mencapai tujuan serta target-target yang telah ditetapkan oleh lembaga terkait sebelumnya.

Dari berbagai pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan kekuatan pendorong esensial yang memengaruhi perilaku dan semangat manusia, baik secara individu maupun dalam konteks organisasi.

2.1.3.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja

Menurut Sukarna dalam (Rahayu et al., 2023) bahwa beberapa faktor yang ada dalam motivasi sebagai berikut:

1. kebutuhan-kebutuhan manusia (human wants)
2. kebutuhan hubungan (communications)
3. kepemimpinan (leadership)
4. perangsang (respond)
5. supervise (supervision)
6. sikap dan semangat (attitude and morale)

7. disiplin (discipline).

Menurut (Gomes, 2013) Faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi adalah:

1. Faktor individual
2. Faktor Organasional

2.1.3.3 Teori-Teori Motivasi Kerja

Berikut ini penulis akan mengemukakan beberapa teori motivasi yang dikemukakan oleh beberapa ahli. Dalam (M. S. P. Hasibuan, 2020) diantaranya sebagai berikut:

1. Teori Motivasi Klasik
2. Teori Abraham Maslow
3. Teori motivasi dari Frederick Herzberg
4. Teori X dan Teori Y Mc. Gregor
5. Teori Motivasi Prestasi dari Mc. Clelland
6. Teori Motivasi Claude S. George
7. Teori Kebutuhan Model Edwardeori-teori Motivasi Kerja

2.1.3.4 Indikator Motivasi Kerja

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2020), indikator-indikator motivasi kerja dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Kebutuhan untuk mencapai prestasi
2. Kebutuhan akan afiliasi
3. Kebutuhan kompetensi
4. Kebutuhan akan kekuasaan

Menurut (M. S. P. Hasibuan, 2020) indikator-indikator motivasi kerja mencakup beberapa aspek utama, di antaranya sebagai berikut:

1. Kebutuhan dasar fisik dapat terpenuhi melalui pemberian gaji yang layak beserta bonus bagi para pegawai.
2. Kebutuhan akan rasa aman dan perlindungan kerja tercermin dari penyediaan fasilitas keselamatan kerja, program dana pensiun, serta fasilitas jaminan kesehatan.
3. Kebutuhan sosial dapat diwujudkan dengan membangun relasi kerja yang harmonis di antara rekan-rekan atau teman seprofesi.
4. Kebutuhan penghargaan terlihat dari pemberian pengakuan dan apresiasi terhadap kemampuan atau prestasi individu.
5. Kebutuhan aktualisasi diri ditunjukkan oleh tingkat ketertarikan terhadap jenis pekerjaan yang diberikan.

2.2 Kerangka Konseptual

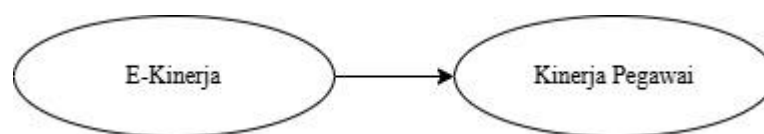
Suatu penelitian memerlukan landasan berfikir dalam memecahkan suatu masalah. Menurut (Sugiyono, 2018) Kerangka konseptual adalah sintesa tentang hubungan antar variabel yang disusun dari berbagai teori yang telah dideskripsikan untuk itu, kerangka konseptual disajikan untuk melihat gambaran mengenai pengaruh antara variabel bebas terhadap variabel terikat.

2.2.1 Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

Aplikasi E-Kinerja menyediakan fasilitas praktis bagi pegawai dalam melakukan pencatatan kehadiran dan penyampaian laporan secara real-time. Selain itu, aplikasi ini juga mendukung peningkatan performa serta kedisiplinan karyawan. Pada dasarnya, e-kinerja merupakan platform digital yang

memudahkan pegawai untuk mendokumentasikan kegiatan sehari-hari yang telah diselesaikan atau merencanakan tugas mendatang. Aplikasi ini juga memungkinkan para pemimpin untuk memantau dan mengendalikan aktivitas bawahan secara langsung, sehingga evaluasi yang diberikan lebih tepat sasaran berdasarkan kontribusi aktual karyawan. Dengan adanya data kinerja secara real-time, pegawai dapat memahami ekspektasi dan target kerja mereka dengan lebih jelas, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penggunaan aplikasi e-kinerja diyakini memiliki hubungan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal.

Penelitian terdahulu oleh (Latifa et al., 2023), (Maulana, A., & Nazaruddin, 2024), yang menyatakan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.



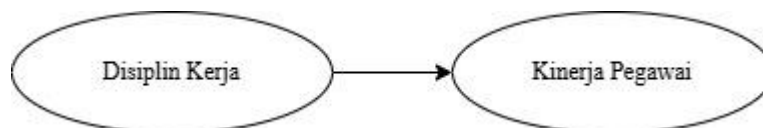
Gambar 2.1
Pengaruh E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan norma organisasi yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tugas tanggung jawab yang tinggi, menjalankan tugas sesuai ketentuan, serta mampu menjaga profesionalisme dalam bekerja. Menurut (Sinambela, 2016), sejumlah teori menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara disiplin kerja dan prestasi karyawan. Jika diamati lebih dalam, sebenarnya disiplin kerjalah yang menjadi faktor pendorong utama bagi kinerja individu, di mana semakin kuat kedisiplinan

seseorang, maka semakin optimal pula hasil kerjanya. Kedisiplinan yang solid dapat mempercepat pencapaian sasaran organisasi, sementara penurunan disiplin justru menimbulkan rintangan dan menghambat kemajuan menuju tujuan tersebut. Keberhasilan ini bergantung pada peningkatan prestasi dan performa kerja yang lebih baik. Tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan akan berkontribusi positif terhadap pemenuhan target yang telah direncanakan, sehingga menghindari penundaan tugas berkat ketepatan waktu dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan dengan disiplin prima juga menunjukkan tingkat tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu oleh (Anggraini, 2024) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. (Farisi, Irawati, et al., 2020) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dimana pegawai yang disiplin menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.



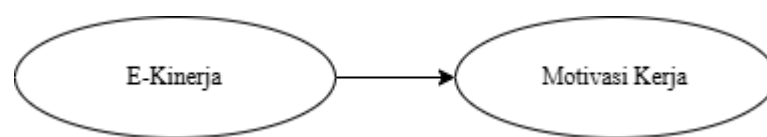
Gambar 2.2
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

2.2.3 Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja.

Aplikasi E-Kinerja memberikann kejelasan tugas dan pencapaian target, serta menciptakan sistem reward yang lebih terukur. Hal ini mampu meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa lebih dihargain atas kontribusinya.

Menurut (Handayani & Wahyudi, 2020), menyatakan sistem e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai karena memberikan

umpan balik langsung dan penghargaan berbasis kinerja. Penelitian (Widodo & Ramadhan, 2021) juga mengemukakan bahwa sistem e-kinerja yang terintegrasi mampu menumbuhkan semangat kerja karena pegawai merasa kinerjanya terukur dan di hargai secara objektif. Hasil penelitian (Putra et al., 2023) memperkuat temuan tersebut dengan menyatakan bahwa implementai e-kinerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong motivasi intrinsic melalui sistem penilaian yang transparan.



Gambar 2.3
Pengaruh E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

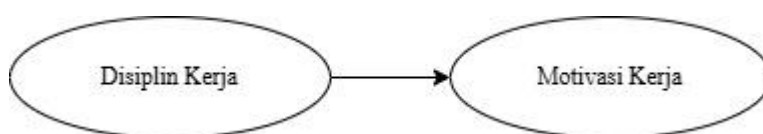
2.2.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja.

Disiplin kerja menjadi elemen krusial yang berkontribusi dalam membangun motivasi kerja karyawan. Kedisiplinan ini menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar etika yang diterapkan di organisasi. Apabila pegawai menunjukkan disiplin yang kuat, mereka akan memamerkan rasa bertanggung jawab, ketepatan jadwal, serta dedikasi penuh dalam menjalankan pekerjaan, yang selanjutnya dapat memicu peningkatan antusiasme dan dorongan untuk bekerja lebih baik.

(Wibowo & Pratama, 2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, karena pegawai yang disiplin cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi lebih tinggi.

(Nuraini & Rahayu, 2022) juga menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kehadiran tepat waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja, berdampak langsung pada peningkatan motivasi kerja pegawai sektor publik.

Penelitian terdahulu oleh (Wibowo & Pratama, 2023) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi motivasi kerja.



Gambar 2.4
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

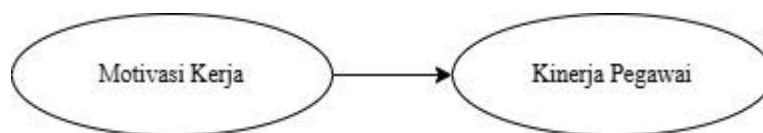
2.2.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat bagi pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2018), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka terdorong untuk mencapai hasil maksimal.

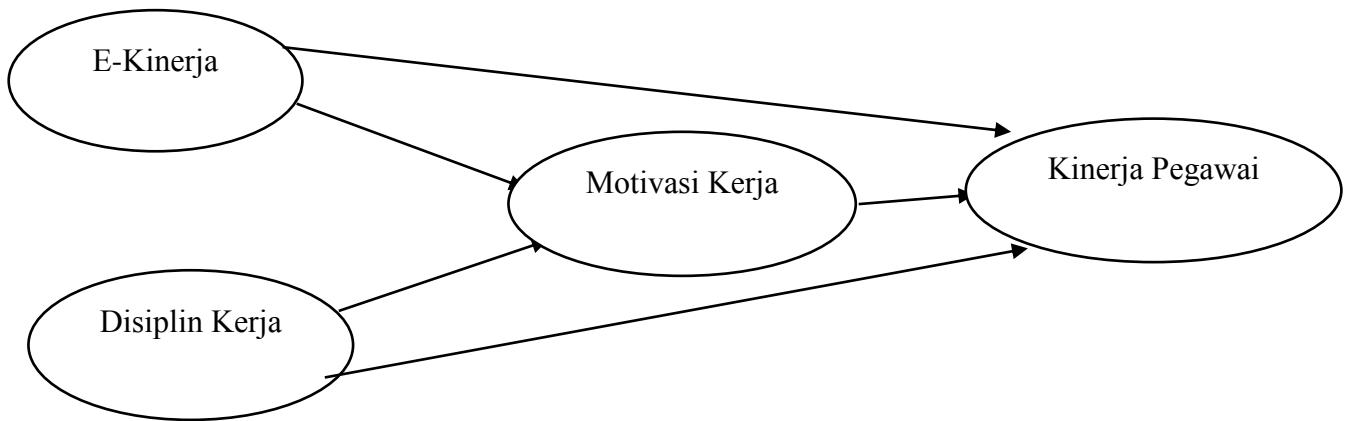
Kinerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat, baik yang bersumber dari faktor intrinsik (seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan) maupun faktor ekstrinsik (seperti gaji, lingkungan kerja, dan penghargaan). Pegawai yang termotivasi akan lebih disiplin, inovatif, serta berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi secara optimal, baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun kepuasan terhadap pekerjaan, maka hasil kerja yang dicapai juga akan meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (H. Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi, Irnawati, et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.



Gambar 2.5
Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai



Gambar 2.6

Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dan Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja

2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah pernyataan sementara yang dibuat untuk menjelaskan suatu fenomena berdasarkan pengamatan awal yang harus di uji kebenarannya melalui penelitian. Hipotesis berfungsi sebagai panduan dalam penelitian untuk menentukan hubungan antara variabel-variabel tertentu, Setelah dilakukan pengujian, hipotesis dapat diterima atau ditolak, tergantung hasil penelitian.

Berdasarkan kerangka pemikiran diatas, maka mekanisme hubungan antara variabel yang dinyatakan dalam hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Penggunaan aplikasi e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.

2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
3. Penggunaan aplikasi e-kinerja berpengaruh terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
4. Disiplin kerja berpengaruh terhadap motivasi kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
5. Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
6. Penggunaan aplikasi e-kinerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.
7. Disiplin kerja berpengaruh tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif dan asosiatif. Dimana Penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang dilakukan tidak secara mendalam, umumnya menyelidiki permukaan saja, dengan demikian memerlukan waktu relatif lebih singkat dibandingkan dengan penelitian kualitatif. Penelitian asosiatif juga bertujuan untuk mengetahui hubungan atau pengaruh antara dua variabel atau lebih.

Pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur sejauh mana hubungan antara variabel Penggunaan Aplikasi E-Kinerja (X1), dan Disiplin kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) Sebagai Variabel Intervening.

Menurut (Sugiyono, 2018), penelitian kuantitatif asosiatif bertujuan untuk mengetahui hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel yang diteliti, dan dianalisis secara statistika.

3.2 Definisi Operasional

Definisi operasional digunakan untuk menjabarkan setiap variabel dalam bentuk yang dapat diukur secara kuantitatif, sehingga memudahkan dalam penyusunan instrument penelitian dan proses analisis data. Dalam penelitian ini yang menjadi definisi operasional adalah:

Tabel 3.1 Definisi Operasional

NO	Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Sumber
1.	Kinerja Pegawai (Y)	Kinerja pegawai (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang di berikan, baik dari segi kualitas maupun kuantitas untuk mendukung tujuan organisasi.	1.Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3.Ketepatan Waktu 4.Keterandalan 5.Sikap	(Mangkunegara, 2014)
2.	E-Kinerja (X1)	E-Kinerja merupakan aplikasi yang dirancang khusus untuk mengawasi dan mengevaluasi performa pegawai secara langsung.	1.Kehadiran pegawai 2.Jabatan 3.Beban kerja 4.Waktu kerja 5.Capaian kinerja pegawai	(N. F. Sari et al., 2022:59)
3.	Disiplin Kerja (X2)	Disiplin kerja merupakan sikap dan perilaku patuh pegawai terhadap ketentuan, tata tertib, serta nilai-nilai organisasi untuk mencapai tujuan secara optimal, yang tercermin dari ketaatan tugas, ketepatan waktu, dan keseriusan mematuhi arahan.	1.Kehadiran 2.Tingkat Kewaspadaan 3.Ketaatan pada standar kerja 4.Ketaatan pada peraturan kerja 5.Etika kerja	(Anggraini, 2024)
4.	Motivasi Kerja (Z)	Motivasi kerja adalah dorongan internal dan eksternal yang mendorong pegawai untuk bekerja dengan antusias dan berkomitmen tinggi dalam mencapai tujuan organisasi.	1.Kebutuhan akan penghargaan 2.Pengakuan dan prestasi 3.Tujuan kerja 4.Lingkungan kerja	(Jannah et al., 2022)

3.4 Teknik Pengambilan Sampel

3.4.1 Populasi

Menurut (Sugiyono, 2018) Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri atas objek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan.

Dalam penelitian ini, yang menjadi populasi adalah seluruh pegawai (PNS) yang bekerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 83 Pegawai yang telah menggunakan aplikasi e-kinerja secara aktif.

3.4.2 Sampel

Sampel adalah Sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi. Menurut (Sugiyono, 2018) Sampel adalah bagian dari populasi yang memiliki ciri-ciri tertentu yang dapat mewakili seluruh populasi.

Penelitian ini menggunakan Teknik sampling jenuh (sensus), yaitu Teknik penentuan sampel apabila anggota populasi dijadikan sebagai sampel. Teknik ini digunakan karena jumlah populasi relative kecil, yaitu kurang dari 100 orang, dan seluruh anggota populasi memiliki karakteristik yang relevan dengan tujuan penelitian.

Berdasarkan penelitian di atas, jumlah sampel dalam penelitian ini adalah seluruh 83 pegawai (PNS) aktif di lingkungan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara yang telah menggunakan aplikasi e-kinerja.

Tabel 3.6 Jumlah Sampel

No	Notasi	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris	1
3	Sub Bagian Umum	3
4	Sub Koordinasi Keuangan	3
5	Sub program	5
6	Bidang Penanaman Modal	38
7	Bidang pelayanan terpadu satu pintu	30

Sumber: DPMPTSP Provinsi Sumatera Utara (2026)

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah penting dalam penelitian guna memperoleh data yang relevan, valid dan reliabel. (Sugiyono, 2018), pengumpulan data dapat dilakukan berdasarkan sumbernya menjadi dua jenis, yaitu data primer dan data skunder.

1. Data Primer

- a. Data primer diperoleh secara langsung dari responden melalui wawancara, observasi, dan penyebaran kusioner kepada sampel yang dipilih. Sampel ini harus sesuai dengan target penelitian serta mewakili populasi, seperti dalam penelitian ini yaitu Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
- b. Observasi dilakukan dengan cara mengamatu secara langsung objek penelitian untuk mempelajari hal-hal yang berkaitan dengan topik penelitian.
- c. Wawancara digunakan sebagai bagian dari studi awal untu menggali permasalahan yang akan diteliti lebih lanjut. Teknik ini juga memungkinkan peneliti mendapatkan informasi mendalam dari rsponden dalam jumlah terbatas melalui wawancara langsung.

- d. Kusioner dilakukan dengan menyusun daftar pertanyaan tertulis yang disertai dengan alternatif jawaban. Kusioner ini kemudian disebarakan kepada responden untuk mengumpulkan data yang diperlukan.

Tabel 3.6 Data Perskoran

No	Notasi	Pertanyaan	Bobot
1	SS	Sangat Setuju	5
2	S	Setuju	4
3	KS	Kurang Setuju	3
4	TS	Tidak Setuju	2
5	STS	Sangat Tidak Setuju	1

2. Data Sekunder

- a. Data Sekunder adalah data yang diperoleh secara tidak langsung dari pihak lain. Jenis data ini mencakup informasi tentang latar belakang perusahaan atau instansi, ruang lingkup, struktur organisasi, serta sumber-sumber lain seperti buku, artikel, jurnal, dan situs internet.
- b. Data sekunder dapat diperoleh dari buku-buku yang relevan dengan kebutuhan penelitian. Selain itu, data juga dapat berasal dari jurnal, laporan, atau dokumen-dokumen lainnya yang disusun oleh pihak kedua.
- c. Studi kepustakaan melibatkan penelusuran literatur yang relevan untuk dijadikan referensi dalam menyusun tinjauan pustaka atau landasan teori penelitian.

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Structural Equation Modeling dengan Pendekatan Partia Least Square (SEM-PLS). SEM - PLS dipilih karena sesuai untuk menguji hubungan antar variabel laten termasuk

variabel intervening dan digunakan pada penelitian dengan jumlah sampel yang relative kecil dan data tidak harus berdistribusi normal.

Langkah-langkah analisis data dengan SEM-PLS adalah sebagai berikut:

3.6.1 Pengujian Model Pengukuran (Outer Model)

Model pengukuran digunakan untuk menilai hubungan antara indikator (manifest variable) dan konstruk laten (latent variable). Tujuannya adalah memastikan bahwa setiap indikator yang digunakan valid dan reliabel dalam merefleksikan variabel laten.

a. Uji Convergent Validity

Uji validitas convergent memiliki makna bahwa seperangkat indikator mewakili satu variabel laten dan yang mendasari variabel laten tersebut. Indikator reflektif dapat dilihat dari nilai loading factor untuk tiap indikator konstruk. Nilai loading factor untuk yang bersifat confirmatory harus > 0.70 . Menurut (Ghozali, 2018) nilai loading factor > 0.5 masih dapat diterima dan dapat memenuhi validitas. Serta nilai Average Variance Extracted (AVE) harus > 0.5 . Jika nilai AVE > 0.05 , maka indikator dianggap valid secara konvergen.

b. Uji discriminat validity

Uji discriminat validity merupakan konsep tambahan yang memiliki makna bahwa seperangkat indikator yang digabung diharapkan tidak bersifat unidimensione (Ghozali, 2018). Uji discriminat validity terjadi bila dua instrumen berbeda yang mengukur dua konstruk yang diprediksi tidak berkorelasi menghasilkan skor yang memang tidak berkorelasi.

Menurut (Ghozali, 2018) pengujian validitas discriminat dengan indikator releksif yaitu dengan melihat nilai cross loading untuk setiap variabel harus $> 0,07$. Cara lain yang dapat digunakan untuk menguji discriminat validity yaitu dengan membandingkan nilai square root of average variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk dengan korelasi antara konstruk lainnya dalam model. Fornell dan Larcker (dalam Ghozali, 2021) mengatakan discriminat validity dapat dikatakan baik apabila akar kuadrat AVE setiap konstruk lebih besar dari korelasi antar konstruk dalam model.

c. Uji Composite Reliability

Selain uji validitas, dalam PLS-SEM dalam menggunakan program SmartPLS juga mengukur realibitas suatu konstruk dengan dua cara yaitu Cronbach's Alpha dan Composite Realibity. Penggunaan cronbach's alpha dalam uji realibitas dinilai memberikan nilai yang lebih rendah sehingga disarankan menggunakan composite realibity dalam pengujian reabilitas konstruk. Dalam pengujian realibitas, nilai composite reliability harus > 0.70 untuk penelitian confirmatory dan nilai composite reliability $0.60 - 0.70$ masih diterima untuk penelitian exploratory.

3.6.2 Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Model struktural dapat disebut juga dengan inner relation adalah model yang menghubungkan antar variabel laten (Sarwono, 2020). Model struktural digunakan untuk memprediksi hubungan klausalitas (hubungan sebab-akibat) antar variabel laten atau variabel yang tidak dapat diukur secara langsung. Model struktural menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif penelitian.

Model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis yang disusun dalam suatu penelitian. Penjelasan lebih lanjut model struktural bertujuan untuk menguji hipotesis yang disusun dengan melihat nilai R-Square, Q^2 Predictive Relevance, dan Goodness of Fit Index/Quality Indexes adalah sebagai berikut:

a. R-Square (R^2)

Pengukuran R-Square dimulai dengan melihat nilai R-Square dari masing-masing variabel laten endogen yang terbangun dan dapat menentukan kekuatan prediksi. Tujuan dari perubahan nilai R-Square untuk melihat apakah terdapat pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel terikat (endogen).

Disimpulkan bahwa terdapat kriteria pada R-Square yaitu 0.75 dikategorikan sebagai nilai model kuat, 0.50 dikategorikan sebagai nilai model yang moderate, 0.25 dikategorikan sebagai nilai model yang lemah. Hasil dari R-Square dalam PLS dapat menghasilkan variabel yang dijelaskan dalam model diwakilkan oleh jumlah varian. Pengaruh besarnya f^2 .

b. Variance Inflation Factor (VIF)

Variance Inflation Factor (VIF) Variance inflation factor merupakan pengujian kolinearitas yang digunakan untuk membuktikan korelasi antar variabel. jika terdapat korelasi yang kuat berarti model korelasi mengandung masalah. Jika nilai $VIF > 5.00$, maka tidak terdapat masalah kolinearitas dalam model korelasi. Sebaliknya, apabila nilai $VIF < 5.00$ artinya terjadi masalah kolinearitas.

c. Goodness of Fit Index/Quality Indexes

Goodness of Fit (GoF) index dimana merupakan salah satu indeks untuk pemodelan jalur PLS. Pengujian GoF dapat dilihat dari nilai standardized root mean square residual (SRMR). Pengukuran indeks pada tahap ini menghasilkan validnya suatu variabel dari variabel eksogen dan variabel endogen. Indeks

Goodness of Fit (GoF) terdapat tiga kategori penilaian, yaitu 0.10 untuk nilai GoF rendah, 0.25 untuk nilai GoF medium, 0.36 untuk nilai GoF tinggi. Path coefficient Analysis

Pengukuran evaluasi selanjutnya yaitu menguji path coefficient yang bertujuan untuk menguji apakah sebuah variabel memiliki arah hubungan positif atau negatif terhadap variabel lainnya. (Junior et al., 2017) mengatakan pengujian pada tahap ini dapat dinilai dengan menggunakan prosedur bootstrapping pada software SmartPLS. Terdapat batasan nilai pada pengujian path coefficient, yaitu jika nilai path coefficient > 0 , maka variabel memiliki arah hubungan yang positif terhadap variabel lainnya. Sebaliknya, jika path coefficient < 0 , maka variabel memiliki arah hubungan yang negatif terhadap variabel lainnya.

3.6.3 Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dengan metode bootstrapping dikembangkan oleh Geisser dan Stone. Statistik uji yang digunakan adalah statistik T atau uji T. Penerapan metode bootstrapping memungkinkan berlakunya data terdistribusi bebas, tidak memerlukan asumsi distribusi normal. Tujuan dalam melakukan pengujian hipotesis untuk mengetahui pengaruh signifikan antara konstruk penelitian. Pengujian hipotesis ini menggunakan nilai-nilai dalam t-tabel dengan tstatistik yang dihasilkan dari prosedur bootstrapping pada program smartPLS. Karena pengujian hipotesis dapat terbukti dengan melihat nilai t-statistik $> t$ tabel, kesimpulan hasil tersebut terbukti memiliki hubungan signifikan antara variabel penelitian. Dalam pengujian hipotesis, jika nilai t-statistik > 1.96 maka disimpulkan hasil tersebut signifikan, namun nilai t-statistik < 1.96 disimpulkan pengujian tersebut tidak signifikan (Ghozali, 2018).

BAB 4

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1. Hasil Penelitian

4.1.1. Deskripsi Data

Dalam penelitian ini peneliti mengolah data dalam bentuk angket yang terdiri dari 10 pernyataan untuk variabel Aplikasi E-Kinerja (X1), 9 pernyataan untuk variabel Disiplin Kerja (X2), 8 Pernyataan untuk variabel Motivasi Kerja (Z) dan 10 pernyataan untuk variabel Kinerja (Y). Angket yang disebar ini diberikan kepada 83 orang responden yaitu Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara sebagai sampel penelitian dan dengan menggunakan Likert Summated Rating (LSR).

Tabel. 4.1. Skala Likert

Pilihan Jawaban	Skala Jawaban
1. Sangat setuju	5
2. Setuju	4
3. Kurang setuju	3
4. Tidak setuju	2
5. Sangat tidak setuju	1

Dan ketentuan di atas berlaku dalam menghitung variabel Aplikasi E-Kinerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Motivasi Kerja (Z) dan pernyataan untuk variabel Kinerja (Y)

4.1.1.1 Karakteristik Responden

Berikut ini adalah karakteristik responden yang ada pada Pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.

1. Data Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4.2.
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-laki	38	47,8%
2	Perempuan	45	52,2%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Dari tabel diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini adalah laki-laki sebanyak 38 orang (47,8%) sedangkan perempuan sebanyak 45 orang (52,2%) dan. Maka dalam penelitian ini responden didominasi oleh jenis kelamin perempuan.

2. Data Responden Berdasarkan Usia

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia	Frekuensi	Persentase (%)
1	21-30 tahun	16	19.3%
2	31-40 tahun	29	34.9%
3	41-50 tahun	27	32.5%
4	> 50 Tahun	11	13.3%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data Primer diolah (2026)

Dari data diatas diketahui bahwa sebagian besar responden dalam penelitian ini yaitu usia antara 21-30 tahun sebanyak 16 orang (19,3%), yang memiliki usia 31-40 tahun sebanyak 29 orang (34,9%), yang memiliki usia >50 tahun sebanyak 11 orang (13,3%).

3. Data Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SLTA	2	2.4%
2	Diploma	7	8.4%
3	S1	52	62.7%
4	S2	22	26.5%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini berpendidikan SLTA sebanyak 2 orang (2.4%), Diploma sebanyak 7 orang (8.4%), S1 sebanyak 52 orang (62.7%), S2 sebanyak 22 orang (26.5%).

4. Data Responden Berdasarkan Lama Bekerja

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Bekerja

No	Lama Bekerja	Frekuensi	Persentase (%)
1	1-5 Tahun	18	21.7%
2	6-10 Tahun	24	28.9%
3	11-15 Tahun	25	30.1%
4	> 15 Tahun	16	19.3%
Jumlah		83	100%

Sumber : Data Primer (2026)

Berdasarkan data tabel di atas diketahui bahwa sebagian besar responden yang dijadikan sampel dalam penelitian ini lama bekerja 1-5 tahun sebanyak 18 orang (21,7%), 6-10 tahun sebanyak 24 orang (28,9%), 11-15 tahun sebanyak 25 orang (301%), > 15 tahun sebanyak 16 orang (19.3%).

4.1.1.2 Analisis Variabel Penelitian

1. Aplikasi E-Kinerja (X)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Aplikasi E-Kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.5
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Aplikasi E-Kinerja

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	36	43.4	44	53.0	1	1.2	2	2.4	0	0	83	100%
2	37	44.6	43	51.8	3	3.6	0	0	0	0	83	100%
3	43	51.8	37	44.6	3	3.6	0	0	0	0	83	100%
4	41	49.4	40	48.2	2	2.4	0	0	0	0	83	100%
5	31	37.3	39	47.0	9	10.8	4	4.8	0	0	83	100%
6	38	45.8	31	37.3	9	10.8	5	6.0	0	0	83	100%
7	25	30.1	47	56.6	11	13.3	0	0	0	0	83	100%
8	35	42.2	36	43.4	11	13.3	1	1.2	0	0	83	100%
9	43	51.8	37	44.6	3	3.6	0	0	0	0	83	100%
10	41	49.4	40	48.2	2	2.4	0	0	0	0	83	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Rata-rata jawaban responden tentang Aplikasi E-Kinerja memudahkan saya dalam mencatat kehadiran saya di tempat kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 53%.
- 2) Rata-rata jawaban responden tentang Dengan menggunakan aplikasi E-Kinerja, saya merasa lebih disiplin dalam hal kehadiran, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 43 orang sebesar (51,8%).
- 3) Rata-rata jawaban responden tentang Aplikasi E-Kinerja memberikan informasi yang jelas mengenai tugas dan tanggung jawab sesuai dengan

jabatan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 51,8%.

- 4) Rata-rata jawaban responden tentang Saya merasa aplikasi E-Kinerja mendukung pengembangan karir sesuai dengan jabatan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 49,4%.
- 5) Rata-rata jawaban responden tentang Aplikasi E-Kinerja membantu saya dalam mengelola beban kerja saya dengan lebih efisien, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 39 orang sebesar 47%.
- 6) Rata-rata jawaban responden tentang Saya merasa beban kerja yang ditugaskan melalui aplikasi E-Kinerja sesuai dengan kemampuan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 38 orang sebesar 45,8%.
- 7) Rata-rata jawaban responden tentang Aplikasi E-Kinerja membantu saya dalam memantau waktu kerja saya secara efektif, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 47 orang sebesar 56,6%.
- 8) Rata-rata jawaban responden tentang Saya merasa waktu kerja yang saya habiskan tercatat dengan baik dalam aplikasi E-Kinerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 36 orang sebesar 43,4%.
- 9) Rata-rata jawaban responden Aplikasi E-Kinerja memberikan umpan balik yang konstruktif mengenai capaian kinerja saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 51,8%.
- 10) Rata-rata jawaban responden tentang Saya merasa capaian kinerja saya tercermin dengan baik melalui laporan yang dihasilkan oleh aplikasi E-

Kinerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 41 orang sebesar 49,4%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa Aplikasi E-Kinerja memberikan dampak positif terhadap kinerja karyawan di berbagai aspek. Penggunaan aplikasi ini tidak hanya memudahkan pencatatan kehadiran, tetapi juga meningkatkan disiplin, kejelasan tugas, dan efisiensi dalam pengelolaan beban kerja. Dengan fitur-fitur yang ada, aplikasi ini mendukung pengembangan karir dan memberikan umpan balik yang konstruktif, sehingga karyawan dapat lebih memahami capaian mereka. Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan teknologi dalam manajemen kinerja dapat memberikan manfaat yang signifikan bagi organisasi.

2. Disiplin Kerja (X2)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Disiplin Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.6
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Disiplin Kerja

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	16.9	46	55.4	22	26.5	1	1.2	0	0	83	100%
2	12	14.5	53	63.9	14	16.9	4	4.8	0	0	83	100%
3	12	14.5	50	60.2	20	24.1	1	1.2	0	0	83	100%
4	19	22.9	46	55.4	17	20.5	1	1.2	0	0	83	100%
5	10	12.0	55	66.3	17	20.5	1	1.2	0	0	83	100%
6	17	20.5	51	61.4	15	18.1	0	0	0	0	83	100%
7	26	31.3	49	59.0	7	8.4	1	1.2	0	0	83	100%
8	31	37.3	42	50.6	8	9.6	2	2.4	0	0	83	100%
9	43	51.8	37	44.6	3	3.6	0	0	0	0	83	100%
10	40	48.2	40	48.2	3	3.6	0	0	0	0	83	100%

Sumber : Data diolah oleh peneliti (2026)

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya selalu hadir tepat waktu di tempat kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang atau sebesar 55,4%,.
- 2) Jawaban responden tentang Saya jarang mengambil cuti tanpa alasan yang jelas, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 53 orang sebesar 63,9%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya selalu waspada terhadap tugas dan tanggung jawab saya di tempat kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 50 orang sebesar 60,2%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya mampu mengidentifikasi dan mengatasi masalah yang muncul dalam pekerjaan saya dengan cepat, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 46 orang sebesar 55,4%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya mengikuti standar kerja yang telah ditetapkan oleh perusahaan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 55 orang sebesar 66,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa standar kerja yang ada di perusahaan sudah sesuai dan relevan, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 51 orang sebesar 61,4%.
- 7) Jawaban responden tentang Saya mematuhi semua peraturan yang berlaku di tempat kerja, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 49 orang sebesar 59%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa peraturan di tempat kerja membantu menciptakan lingkungan kerja yang baik, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 42 orang sebesar 50,6%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya selalu berusaha untuk melakukan pekerjaan saya dengan integritas., sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 43 orang sebesar 51,8%.

10) Jawaban responden tentang Saya menghormati rekan kerja dan berusaha untuk bekerja sama dengan baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 40 orang sebesar 48,2%.

Dari analisis di atas, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh besar terhadap kinerja karyawan dan produktivitas perusahaan. Tanggapan positif dari responden menunjukkan bahwa sebagian besar karyawan menyadari pentingnya kehadiran tepat waktu, tanggung jawab, dan kepatuhan terhadap standar kerja. Oleh karena itu, perusahaan perlu terus membangun budaya disiplin kerja yang positif melalui pelatihan, komunikasi yang efektif, dan kebijakan yang mendukung.

3. Motivasi Kerja (Z)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Motivasi Kerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.7
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Motivasi Kerja

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	63	75.9	18	21.7	2	2.4	0	0	0	0	83	100%
2	59	71.1	24	28.9	0	0	0	0	0	0	83	100%
3	60	72.3	22	26.5	1	1.2	0	0	0	0	83	100%
4	61	73.5	21	25.3	1	1.2	0	0	0	0	83	100%
5	60	72.3	23	27.7	0	0	0	0	0	0	83	100%
6	64	77.1	19	22.9	0	0	0	0	0	0	83	100%
7	65	78.3	17	20.5	1	1.2	0	0	0	0	83	100%
8	68	81.9	15	18.1	0	0	0	0	0	0	83	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2025

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut :

- 1) Jawaban responden tentang Saya merasa dihargai atas kontribusi yang saya berikan di tempat kerja, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang atau sebesar 75,9%,
- 2) Jawaban responden tentang Penghargaan yang saya terima dari atasan memotivasi saya untuk bekerja lebih baik, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 59 orang atau sebesar 71,1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa prestasi saya diakui oleh rekan kerja dan atasan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau sebesar 72,3%,
- 4) Jawaban responden tentang Pengakuan atas pencapaian saya meningkatkan semangat kerja saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang atau sebesar 73,5%.
- 5) Jawaban responden tentang Saya memiliki tujuan yang jelas dalam karir saya di perusahaan ini, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 60 orang atau sebesar 72,3%.
- 6) Jawaban responden tentang Tujuan kerja saya sejalan dengan visi dan misi perusahaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang atau sebesar 77,1%.
- 7) Jawaban responden tentang Lingkungan kerja saya mendukung produktivitas dan kreativitas, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 65 orang atau sebesar 78,3%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya merasa nyaman dan aman dalam lingkungan kerja saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 68 orang atau sebesar 81,9%.

Dari analisis yang dilakukan terhadap data di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja karyawan sangat dipengaruhi oleh perasaan dihargai, penghargaan dari atasan, pengakuan atas prestasi, semangat kerja, dan tujuan karir yang jelas. Semua faktor ini saling terkait dan berkontribusi terhadap tingkat motivasi dan produktivitas karyawan di tempat kerja. Organisasi perlu memperhatikan faktor-faktor ini untuk menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi karyawan agar dapat mencapai kinerja yang optimal.

4. Kinerja (Y)

Berikut ini merupakan deskripsi frekuensi dari variabel Kinerja yang dirangkum pada tabel berikut :

Tabel 4.8
Rekapitulasi Skor dan Distribusi Tanggapan Responden
Variabel Kinerja

No. Per	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Jumlah	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	70	84.3	10	12.0	2	2.4	1	1.2	0	0	83	100%
2	64	77.1	19	22.9	0	0	0	0	0	0	83	100%
3	61	73.5	22	26.5	0	0	0	0	0	0	83	100%
4	63	75.9	20	24.1	0	0	0	0	0	0	83	100%
5	63	75.9	18	21.7	1	1.2	1	1.2	0	0	83	100%
6	66	79.5	14	16.9	3	3.6	0	0	0	0	83	100%
7	67	80.7	16	19.3	0	0	0	0	0	0	83	100%
8	68	81.9	15	18.1	0	0	0	0	0	0	83	100%
9	18	21.7	44	53.0	20	24.1	1	1.2	0	0	83	100%
10	27	32.5	44	53.0	12	14.5	0	0	0	0	83	100%

Sumber : Hasil Penelitian Angket Tahun 2024

Dari data tabel diatas dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Jawaban responden tentang Hasil kerja saya memenuhi standar kualitas yang diharapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 70 orang atau sebesar 84,3%.

- 2) Jawaban responden tentang Saya sering menerima umpan balik positif mengenai kualitas pekerjaan saya, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 64 orang sebesar 77,1%.
- 3) Jawaban responden tentang Saya mampu menyelesaikan jumlah tugas yang ditugaskan kepada saya dalam waktu yang ditentukan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 61 orang sebesar 73,5%.
- 4) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya dapat meningkatkan jumlah pekerjaan yang saya selesaikan dalam sehari, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 75.9 %.
- 5) Jawaban responden tentang Saya selalu menyelesaikan tugas saya tepat waktu, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 63 orang sebesar 75,9%.
- 6) Jawaban responden tentang Saya merasa bahwa saya dapat mengatur waktu saya dengan baik untuk memenuhi tenggat waktu yang ditetapkan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 66 orang sebesar 79,5%.
- 7) Jawaban responden tentang Rekan kerja saya dapat mengandalkan saya untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 67 orang sebesar 80,7%.
- 8) Jawaban responden tentang Saya selalu menjaga komitmen yang telah saya buat dalam pekerjaan, sebagian besar menjawab sangat setuju sebanyak 68 orang sebesar 81,9%.
- 9) Jawaban responden tentang Saya menunjukkan sikap positif dalam menjalankan tugas-tugas saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 53%.

10) Jawaban responden tentang Saya terbuka terhadap kritik dan saran untuk meningkatkan kinerja saya, sebagian besar menjawab setuju sebanyak 44 orang sebesar 53%.

Berdasarkan analisis data yang diperoleh, dapat disimpulkan bahwa mayoritas responden memiliki pandangan positif terhadap kinerja mereka. Hal ini tercermin dari tingginya persentase responden yang merasa bahwa hasil kerja mereka memenuhi standar kualitas, sering menerima umpan balik positif, dan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu. Temuan ini memberikan wawasan berharga bagi manajemen dalam merumuskan strategi pengembangan karyawan dan meningkatkan produktivitas organisasi secara keseluruhan. Ke depan, penting untuk terus memantau dan mengevaluasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik.

4.2 Analisis Data

Berdasarkan data hasil kuesioner yang telah disajikan maka data kualitatif kuesioner tersebut dijadikan data bentuk kuantitatif berdasarkan kriteria yang sudah ditetapkan sebelumnya. Adapun data kuantitatif tersebut merupakan data mentah dari masing-masing variabel dalam penelitian ini. Dalam bagian ini, data-data yang telah dideskripsikan dari data-data sebelumnya yang merupakan deskripsi data akan dianalisis.

Terdapat dua tahapan kelompok untuk menganalisis SEM-PLS yaitu analisis model pengukuran (outer model), yakni reliabilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*). Selanjutnya analisis model struktural (inner model), yakni koefisien determinasi (R-square); F-square; pengujian hipotesis yakni pengaruh langsung (*direct effect*), pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) dan *total effect* (Juliandi,

2018). Dalam metode (*Partial Least Square*) PLS teknik analisa yang dilakukan adalah sebagai berikut:

4.2.1. Analisis Model Pengukuran/*Measurement Model Analysis (Outer Model)*

Outer model sering juga disebut (*outer relation* atau *measurement model*) yang mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya. Model pengukuran (*outer model*) digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Cooper dan Schindler (Abdillah & Jogiyanto, 2015) menjelaskan bahwa uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrument penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur dan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian. Analisis model pengukuran *measurement model analysis* menggunakan 2 pengujian, yaitu : realibilitas dan validitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan validitas diskriminan (*discriminant validity*).

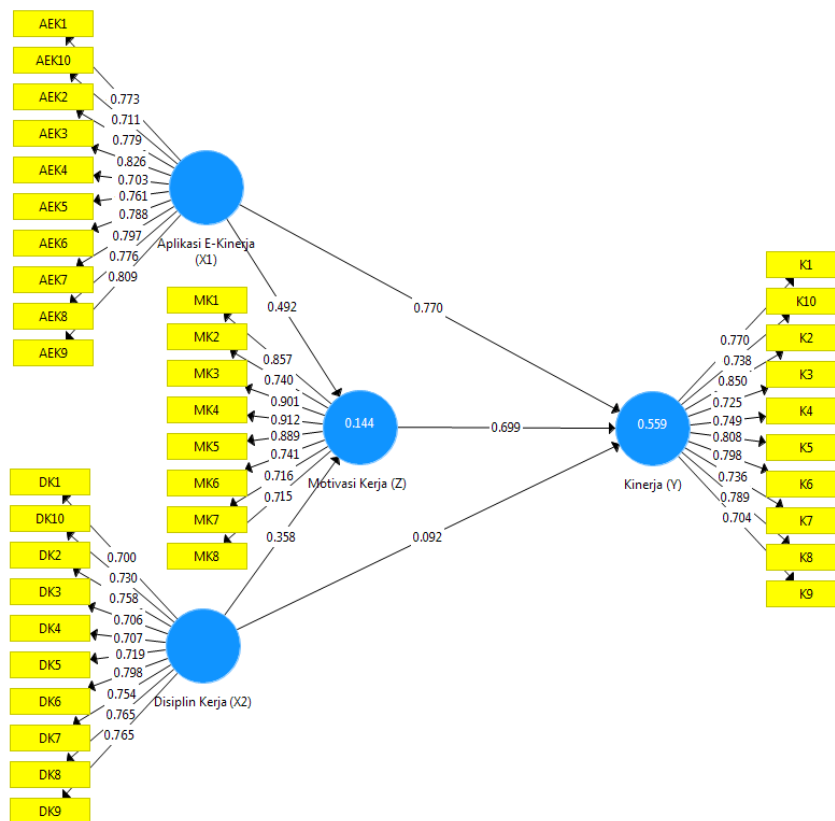
4.2.1.1 Analisis *Outer Model*

Teknik pengolahan data dengan menggunakan metode SEM berbasis PLS memerlukan 2 tahap untuk menilai fit model dari sebuah model penelitian (Ghozali). Salah satunya adalah analisis *outer model*. Analisis *outer model* digunakan untuk menguji pengukuran yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran yang valid. Ada beberapa indikator dalam analisis *outer model*, diantaranya *convergent validity*, *discriminant validity*, dan *composite reliability*.

a. *Convergent Validity*

Convergent validity dari sebuah model pengukuran dengan model reflektif indikator dinilai berdasarkan korelasi antara *item score* atau *component score*

dengan *construct score* pada *Loading Factor* yang dihitung dengan PLS. Ukuran reflektif dikatakan tinggi jika berkorelasi lebih dari 0,5 dengan konstruk yang ingin diukur. Berikut adalah gambar hasil kalkulasi model SEM PLS.



Sumber: Diolah oleh penulis, 2026

Gambar 4.1 Skema Penelitian Struktural SEM-PLS

Hasil pengolahan dengan SmartPLS 3.00 dapat dilihat pada gambar 4.1 nilai *outer model* antara konstruk dengan variabel sudah memenuhi *convergent validity* karena indikator memiliki nilai validitas diatas 0,7. Pada gambar 4.1 menunjukkan nilai korelasi variable Aplikasi E-Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja menunjukkan bahwa nilai diatas berada di atas 0,7 sehingga konstruk untuk beberapa variabel ada yang harus tidak ada yang dieleminasi dari model.

Tabel 4.9
Outer Loadings

	Aplikasi E-Kinerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
AEK1	0.773			
AEK10	0.711			
AEK2	0.779			
AEK3	0.826			
AEK4	0.703			
AEK5	0.761			
AEK6	0.788			
AEK7	0.797			
AEK8	0.776			
AEK9	0.809			
DK1		0.700		
DK10		0.730		
DK2		0.758		
DK3		0.706		
DK4		0.707		
DK5		0.719		
DK6		0.798		
DK7		0.754		
DK8		0.765		
DK9		0.765		
K1			0.770	
K10			0.738	
K2			0.850	
K3			0.725	
K4			0.749	
K5			0.808	
K6			0.798	
K7			0.736	
K8			0.789	
K9			0.704	
MK1				0.857
MK2				0.740
MK3				0.901
MK4				0.912
MK5				0.889
MK6				0.741
MK7				0.716
MK8				0.715

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2026

Berdasarkan hasil perhitungan dan pengujian validitas *outer loading* di atas diperoleh hasil bahwa pengujian yang dilakukan pada 83 orang responden diperoleh hasil bahwa semua item pernyataan memenuhi standar validasi dengan nilai di atas 0.7 sehingga item pernyataan memenuhi standar validasi.

4.2.1.2 Cross Loading

Suatu indikator dinyatakan memenuhi discriminan validity apabila nilai *cross loading* indikator pada variabelnya adalah yang terbesar dibandingkan dengan variabel lainnya (ghozali). Berikut adalah nilai *cross loading* pada masing-masing indikator:

Tabel 4.10
Cross Loading

	Aplikasi EKinerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
AEK1	0.773	0.111	0.144	0.171
AEK10	0.711	0.349	0.070	0.061
AEK2	0.779	0.181	0.016	0.010
AEK3	0.826	0.046	0.185	0.183
AEK4	0.703	0.315	0.101	0.049
AEK5	0.761	0.092	0.046	0.030
AEK6	0.788	0.158	0.046	0.125
AEK7	0.797	0.171	0.210	0.023
AEK8	0.776	0.088	0.061	0.195
AEK9	0.809	0.007	0.146	0.181
DK1	0.185	0.700	0.085	0.069
DK10	0.138	0.730	0.013	0.137
DK2	0.115	0.758	0.164	0.083
DK3	0.022	0.706	0.097	0.065
DK4	0.059	0.707	0.088	0.032
DK5	0.152	0.719	0.000	0.002
DK6	0.046	0.798	0.027	0.052
DK7	0.144	0.754	0.093	0.161
DK8	0.059	0.765	0.054	0.084
DK9	0.046	0.765	0.160	0.104
K1	0.173	0.102	0.770	0.425
K10	0.016	0.018	0.738	0.001

K2	0.201	0.315	0.850	0.618
K3	0.188	0.272	0.725	0.499
K4	0.218	0.231	0.749	0.561
K5	0.309	0.066	0.808	0.668
K6	0.196	0.164	0.798	0.608
K7	0.081	0.309	0.736	0.495
K8	0.165	0.187	0.789	0.422
K9	0.091	0.173	0.704	0.121
MK1	0.269	0.278	0.727	0.857
MK2	0.289	0.228	0.479	0.740
MK3	0.239	0.339	0.696	0.901
MK4	0.236	0.276	0.703	0.912
MK5	0.210	0.348	0.654	0.889
MK6	0.171	0.144	0.296	0.741
MK7	0.213	0.169	0.475	0.716
MK8	0.107	0.078	0.447	0.715

Sumber: Diolah Oleh Penulis, 2025

Berdasarkan data Tabel 4.7 diketahui bahwa masing-masing indikator pada variabel penelitian memiliki nilai *cross loading* terbesar pada variabel yang dibentuknya dibandingkan dengan nilai *cross loading* pada variabel lainnya. Berdasarkan hasil yang diperoleh tersebut, dapat dinyatakan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memiliki *discriminant validity* yang baik dalam menyusun variabelnya masing-masing.

4.2.1.3 Construct Reliability and Validity

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Kehandalan skor konstruk harus cukup tinggi. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (Abdillah & Jogiyanto, 2015).

Uji reliabilitas konstruk dapat dilihat dari nilai *Cronbach's alpha* dan nilai *composite reliability*. Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* dan *composite reliability* harus $> 0,6$. Berikut ini hasil pengujian *Cronbach's alpha*.

Tabel 4.11
Hasil *Cronbach's Alpha*

	Cronbach's Alpha
Aplikasi E-Kinerja (X1)	0.957
Disiplin Kerja (X2)	0.720
Kinerja (Y)	0.783
Motivasi Kerja (Z)	0.915

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Cronbach Alpha* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Aplikasi E-Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas. Berikut ini hasil pengujian *composite reliability*.

Tabel 4.12
Hasil *Composite Reliability*

	Composite Reliability
Aplikasi E-Kinerja (X1)	0.957
Disiplin Kerja (X2)	0.720
Kinerja (Y)	0.847
Motivasi Kerja (Z)	0.930

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa konstruk reliabilitas pada *Composite Reliability* telah memenuhi kriteria yang nilainya diatas 0,6. Berdasarkan hal tersebut disimpulkan bahwa semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dan variabel Aplikasi E-Kinerja, Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Kinerja memenuhi asumsi pengujian reliabilitas.

4.2.1.4 *Discriminant Validity*

Ghozali (2013 Hal 212) menyatakan bahwa validitas diskriminan adalah sebagai suatu ujian dapat melakukan untuk diukur perbedaan dari dua variabel yang kemiripan dengan konseptual. Validitas diskriminan di nilai berdasarkan

nilai AVE dengan korelasi antar konstruk atau variable laten. Variabel laten dikatakan memiliki validitas diskriminan yang tinggi jika nilai AVE (*Average Variance Extracted*) direkomendasikan $\geq 0,5$.

Tabel 4.13
Hasil Pengujian *Average Variance Extracted*

	Average Variance Extracted (AVE)
Aplikasi E-Kinerja (X1)	0.718
Disiplin Kerja (X2)	0.507
Kinerja (Y)	0.619
Motivasi Kerja (Z)	0.707

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa nilai *Average Variance Extracted* telah memenuhi kriteria yang nilainya lebih dari 0,3. Berdasarkan hal tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel penelitian memenuhi kriteria pengujian validitas diskriminan dan variabel Aplikasi E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja telah memenuhi asumsi pengujian validitas diskriminan.

Validitas diskriminan bertujuan untuk menilai suatu indikator dari suatu variabel konstruk adalah valid atau tidak, yakni dengan cara melihat Nilai *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) $< 0,90$, maka variabel memiliki validitas diskriminan yang baik (valid) (Hair Jr et al., 2017).

Tabel 4.14
Validitas Diskriminan

	Aplikasi E-Kinerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Aplikasi E-Kinerja (X1)				
Disiplin Kerja (X2)	0.738			
Kinerja (Y)	0.759	0.409		
Motivasi Kerja (Z)	0.292	0.353	0.789	

Sumber : SEM PLS (2026)

Berdasarkan tabel di atas diperoleh hasil korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) maka

1. Variabel *Aplikasi E-Kinerja* dengan Kinerja sebesar $0,759 < 0,900$, korelasi variabel *Heterotrait-Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Variabel *Aplikasi E-Kinerja* dengan Motivasi Kerja sebesar sebesar $0,292 < 0,900$ korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Variabel *Aplikasi E-Kinerja* dengan Disiplin Kerja sebesar $0,738 < 0,900$, korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT). Dengan demikian seluruh nilai korelasi Aplikasi E-Kinerja dinyatakan valid.
2. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi Kerja dengan Disiplin Kerja sebesar $0,353 < 0,900$, Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel Motivasi dengan Kinerja sebesar $0,789 < 0,900$,
3. Nilai korelasi *Heterotrait - Monotrait Ratio Of Corelation* (HTMT) variabel *Disiplin Kerja* dengan Kinerja sebesar $0,409 < 0,900$, dengan demikian seluruh nilai korelasi dinyatakan valid.

4.2.2 Analisis Model Struktural / *Structural Model Analysis (Inner Model)*

Analisis model structural menggunakan 3 pengujian, antara lain: *R-Square*; *F-Square* dan *Hypothesis Test*: Berikut ini hasil pengujiannya:

4.2.2.1 Hasil *R-Square*

Kriteria dari *R-Square* adalah:

1. Jika nilai (adjusted) = 0.75 → model adalah substansial (kuat);
2. Jika nilai (adjusted) = 0.50 → model adalah moderate (sedang);
3. Jika nilai (adjusted) = 0.25 → model adalah lemah (rendah)

Tabel 4.15
Hasil Uji *R-Square*

	R Square	R Square Adjusted
Motivasi Kerja (Z)	0.497	0.486
Kinerja (Y)	0.517	0.502

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2025

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil pengujian nilai *R-Square adjust* diperoleh hasil bahwa model jalur yang menggunakan variabel intervening adalah 0,486 dan 0,502. Dengan kata lain kemampuan variabel X yaitu *Aplikasi E-Kinerja* dan *Disiplin Kerja* dalam menjelaskan vaiabel Z yaitu *Motivasi Kerja* adalah sebesar 48,6% dengan demikian model tergolong substansial (sedang). Kemampuan variabel X yaitu *Aplikasi E-Kinerja* dan *Disiplin Kerja*, dalam menjelaskan vaiabel *Motivasi Kerja* adalah sebesar 50,2% dengan demikian model tergolong substansial (sedang).

4.2.2.2 Hasil Uji *F-Square*

Pengukuran *F-Square* atau *effect size* adalah ukuran yang digunakan untuk menilai dampak relative dari suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Pengukuran (*F-square*) disebut juga efek perubahan, perubahan nilai saat variabel eksogen tertentu dihilangkan dari model, akan dapat digunakan untuk mengevaluasi apakah variabel yang dihilangkan memiliki dampak substansif pada konstruk endogen (Juliandi, Manurung, & Sastriawan, 2016).

Kriteria F-Square yaitu sebagai berikut:

1. Jika nilai = 0.02 → Efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Jika nilai = 0.15 → Efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.

3. Jika nilai = 0.35 → Efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.

Tabel 4.16
Hasil *F-Square*

	Aplikasi E-Kinerja (X1)	Disiplin Kerja (X2)	Kinerja (Y)	Motivasi Kerja (Z)
Aplikasi E-Kinerja (X1)			0.910	0.299
Disiplin Kerja (X2)			0.118	0.277
Kinerja (Y)				
Motivasi Kerja (Z)			0.849	

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas mengenai nilai *F-Square* diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Variabel Aplikasi E-Kinerja (X1) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai 0,299 maka efek yang Sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
2. Variabel Aplikasi E-Kinerja (X1) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,910 maka efek yang tinggi dari variabel eksogen terhadap endogen.
3. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0,118 maka efek yang rendah dari variabel eksogen terhadap endogen.
4. Variabel Disiplin Kerja (X2) terhadap Motivasi Kerja (Z) memiliki nilai 0,277 maka efek yang sedang dari variabel eksogen terhadap endogen.
5. Variabel Motivasi Kerja (Z) terhadap Kinerja (Y) memiliki nilai 0 , 849 maka efek yang tinggidari variabel eksogen terhadap endogen.

4.2.3 Pengujian Hipotesis

Pengujian ini adalah untuk menentukan koefisien jalur dari model struktural. Tujuannya adalah menguji signifikansi semua hubungan atau pengujian hipotesis. Pengujian Hipotesis mengandung tiga analisis, antara lain: direct effect, indirect effect dan total effect.

4.2.3.1. Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Tujuan analisis direct effect (pengaruh langsung) berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen) (Juliandi, 2018). Kriteria untuk pengujian hipotesis pengaruh langsung (direct effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik.
2. Jika nilai koefisien jalur (*path coefficient*) adalah negatif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah berlawanan arah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya akan menurun/rendah.

Nilai probabilitas/signifikansi (P-Value): jika nilai P-Values < 0.05, maka signifikan dan jika nilai P- Values > 0.05, maka tidak signifikan (Juliandi et al., 2014).

Tabel 4.17
Hasil Koefisien Jalur Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

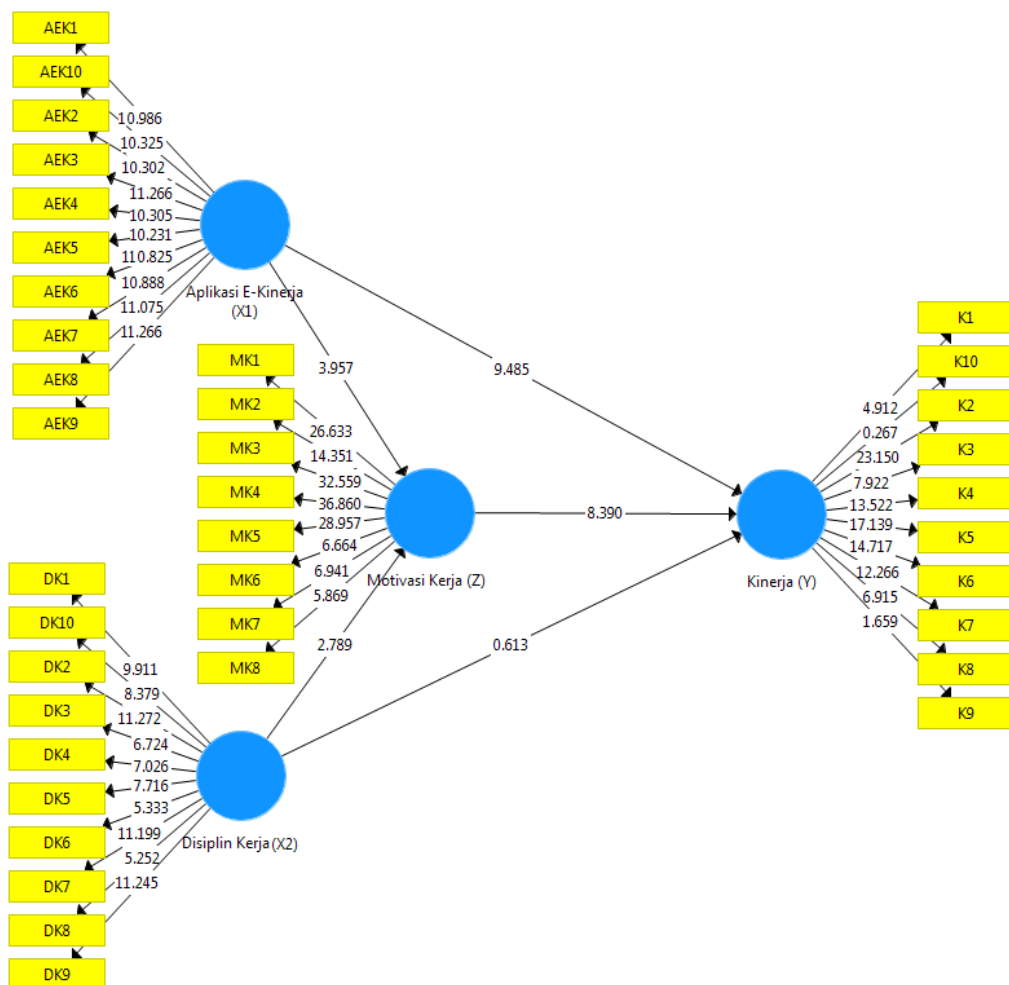
	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.770	9.485	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.092	0.613	0.540
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.492	3.957	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.358	2.789	0.011
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.699	8.390	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan tabel diatas mengenai hasil koefisien jalur (*path coefficient*) diperoleh hasil bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada *T-statistic*), antara lain:

1. Pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,770. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Aplikasi E-Kinerja, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja.
2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,092. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin rendah Disiplin kerja seorang, maka semakin rendah pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,540 > 0,05$, dengan demikian Disiplin kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja.
3. Pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,492. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Aplikasi E-Kinerja, maka semakin tinggi pula motivasi Kerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja .
4. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,358. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Disiplin Kerja seorang, maka semakin tinggi pula Motivasi Kerja . Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,011 < 0,05$, dengan demikian Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja .

5. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0,699. Hasil ini menunjukkan bahwa jika semakin tinggi Motivasi Kerja seorang, maka semakin tinggi pula Kinerja. Pengaruh tersebut mempunyai nilai probabilitas (*p-values*) sebesar $0,000 < 0,05$, dengan demikian Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja.



Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Gambar 4.2. Hasil *Path Analysis*

4.2.3.2. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

Tujuan analisis indirect effect berguna untuk menguji hipotesis pengaruh tidak langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel

yang dipengaruhi (endogen) yang diantarai/dimediasi oleh suatu variabel intervening (variabel mediator) (Juliandi, 2018). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (indirect effect) adalah sebagai berikut:

1. Jika nilai P-Values < 0.05 , maka signifikan, artinya variabel intervening (Motivasi Kerja), memberi pengaruh pada variabel eksogen (Aplikasi E-Kinerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.
2. Jika nilai P-Values > 0.05 , maka tidak signifikan, artinya variabel intervening (Motivasi Kerja), tidak memberi pengaruh pada variabel eksogen Aplikasi E-Kinerja dan Disiplin Kerja) terhadap variabel endogen Kinerja (Y). Dengan kata lain, ada pengaruhnya secara tidak langsung.

Tabel 4.18

Hasil Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.007	4.675	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.005	5.305	0.000

Sumber : Hasil Olahan PLS, 2024

Berdasarkan hasil pengujian efek tidak langsung (pengaruh tidak langsung) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja dengan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 4.675 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja.

2. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan variabel Motivasi Kerja sebagai variabel intervening diperoleh hasil thitung sebesar 5.305 dan p-values sebesar 0,000 dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Motivasi Kerja sebagai variabel intervening mampu memediasi pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja.

4.2.2.3. Pengaruh Total (*Total Effect*)

Total effect (pengaruh total) merupakan total dari direct effect (pengaruh langsung) dan indirect effect (pengaruh tidak langsung) (Juliandi, 2018).

Tabel 4.19
Hasil Pengaruh Total

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.774	9.899	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.272	0.823	0.411
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Motivasi Kerja (X2)	0.492	3.957	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.358	2.789	0.011
Motivasi Kerja (X) -> Kinerja (Y)	0.699	8.390	0.000

Sumber : Hasil Olahan SmartPLS, 2026

Berdasarkan hasil pengujian pengaruh total (*total effect*) diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Total effect untuk pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja diperoleh hasil t statistik sebesar 9,899 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
2. Total effect untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja diperoleh hasil t statistik sebesar 0,823 dengan nilai P-Values $0,411 > 0,05$ (tidak berpengaruh).
3. Total effect untuk pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil t statistik sebesar 3,957 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

4. Total effect untuk pengaruh Disiplin Kerja terhadap Motivasi Kerja diperoleh hasil t statistik sebesar 2,789 dengan nilai P-Values $0,011 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).
5. Total effect untuk pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja diperoleh hasil t statistik sebesar 8,390 dengan nilai P-Values $0,000 < 0,05$ (berpengaruh signifikan).

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Kinerja (Y)	0.770	9.485	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Kinerja (Y)	0.092	0.613	0.540
Aplikasi E-Kinerja (X1) -> Motivasi Kerja (Z)	0.492	3.957	0.000
Disiplin Kerja (X2) -> Motivasi Kerja (Z)	0.358	2.789	0.011
Motivasi Kerja (Z) -> Kinerja (Y)	0.699	8.390	0.000

4.2.3 Pembahasan

4.2.3.1 Pengaruh Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 9,485 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Aplikasi E-Kinerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Aplikasi E-Kinerja menyediakan fasilitas praktis bagi pegawai dalam melakukan pencatatan kehadiran dan penyampaian laporan secara real-time. Selain itu, aplikasi ini juga mendukung peningkatan performa serta kedisiplinan karyawan. Pada dasarnya, e-kinerja merupakan platform digital yang memudahkan pegawai untuk mendokumentasikan kegiatan sehari-hari yang telah diselesaikan atau merencanakan tugas mendatang. Aplikasi ini juga memungkinkan para pemimpin untuk memantau dan mengendalikan aktivitas

bawahan secara langsung, sehingga evaluasi yang diberikan lebih tepat sasaran berdasarkan kontribusi aktual karyawan. Dengan adanya data kinerja secara real-time, pegawai dapat memahami ekspektasi dan target kerja mereka dengan lebih jelas, yang pada akhirnya meningkatkan efisiensi dan efektivitas kerja. Oleh karena itu, penggunaan aplikasi e-kinerja diyakini memiliki hubungan signifikan terhadap pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal.

Penelitian terdahulu oleh (Latifa et al., 2023) , (Maulana & Nazaruddin, 2024), yang menyatakan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.2 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja , hal ini dibuktikan dengan hasil uji thitung sebesar 0,613 dengan angka signifikan 0,540. Hal ini menunjukkan semakin rendah Disiplin Kerja maka akan semakin rendah pula Kinerja karyawan.

Disiplin kerja mencerminkan kepatuhan pegawai terhadap aturan dan norma organisasi yang berlaku. Pegawai yang disiplin cenderung memiliki tugas tanggung jawab yang tinggi, menjalankan tugas sesuai ketentuan, serta mampu menjaga profesionalisme dalam bekerja. Menurut (Sinambela, 2016) sejumlah teori menunjukkan adanya keterkaitan yang kuat antara disiplin kerja dan prestasi karyawan. Jika diamati lebih dalam, sebenarnya disiplin kerjalah yang menjadi faktor pendorong utama bagi kinerja individu, di mana semakin kuat kedisiplinan seseorang, maka semakin optimal pula hasil kerjanya. Kedisiplinan yang solid dapat mempercepat pencapaian sasaran organisasi, sementara penurunan disiplin justru menimbulkan rintangan dan menghambat kemajuan menuju tujuan tersebut.

Keberhasilan ini bergantung pada peningkatan prestasi dan performa kerja yang lebih baik. Tingkat disiplin yang tinggi pada karyawan akan berkontribusi positif terhadap pemenuhan target yang telah direncanakan, sehingga menghindari penundaan tugas berkat ketepatan waktu dalam menjalankan tanggung jawab. Karyawan dengan disiplin prima juga menunjukkan tingkat tanggung jawab yang besar terhadap pekerjaannya.

Penelitian terdahulu oleh (Anggraini, 2024) menyatakan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada sektor publik. (Farisi et al., 2020) menyatakan disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara, Dimana pegawai yang disiplin menunjukkan hasil kerja yang lebih optimal.

4.2.3.3 Pengaruh Aplikasi E-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Motivasi Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 3,957 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Aplikasi E-Kinerja seseorang maka akan semakin tinggi Motivasi Kerja seseorang.

Aplikasi E-Kinerja memberikann kejelasan tugas dan pencapaian target, serta menciptakan sistem reward yang lebih terukur. Hal ini mampu meningkatkan motivasi kerja karena pegawai merasa lebih dihargain atas kontribusinya.

Menurut (Handayani & Wahyudi, 2020), menyatakan sistem e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja pegawai karena memberikan umpan balik langsung dan penghargaan berbasis kinerja. Penelitian (Widodo & Ramadhan, 2021) juga mengemukakan bahwa sistem e-kinerja yang terintegrasi mampu menumbuhkan semangat kerja karena pegawai merasa kinerjanya terukur dan di hargai secara objektif. Hasil penelitian (Putra et al., 2023) memperkuat

temuan tersebut dengan menyatakan bahwa implementasi e-kinerja tidak hanya meningkatkan produktivitas tetapi juga mendorong motivasi intrinsik melalui sistem penilaian yang transparan.

4.2.3.4 Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh disiplin kerja terhadap Motivasi Kerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 2,789 dengan angka signifikan 0,011. Hal ini menunjukkan semakin tinggi disiplin kerja seseorang maka akan semakin tinggi motivasi kerja seseorang.

Disiplin kerja menjadi elemen krusial yang berkontribusi dalam membangun motivasi kerja karyawan. Kedisiplinan ini menggambarkan tingkat kepatuhan pegawai terhadap aturan, prosedur, dan standar etika yang diterapkan di organisasi. Apabila pegawai menunjukkan disiplin yang kuat, mereka akan memamerkan rasa bertanggung jawab, ketepatan jadwal, serta dedikasi penuh dalam menjalankan pekerjaan, yang selanjutnya dapat memicu peningkatan antusiasme dan dorongan untuk bekerja lebih baik.

(Wibowo & Pratama, 2023) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan, karena pegawai yang disiplin cenderung memiliki rasa tanggung jawab dan keinginan untuk berprestasi lebih tinggi.

(Nuraini & Rahayu, 2022) juga menunjukkan bahwa penerapan disiplin kerja yang baik, seperti kehadiran tepat waktu dan kepatuhan terhadap aturan kerja, berdampak langsung pada peningkatan motivasi kerja pegawai sektor publik.

Penelitian terdahulu oleh (Wibowo & Pratama, 2023) ditemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai, semakin tinggi disiplin kerja semakin tinggi motivasi kerja.

4.2.3.5 Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja, hal ini dibuktikan dengan hasil uji t hitung sebesar 8,390 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan semakin tinggi Motivasi Kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula Kinerja seseorang.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menimbulkan semangat bagi pegawai untuk bekerja secara optimal dalam mencapai tujuan organisasi. Menurut (Robbins & Judge, 2018), motivasi adalah proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seseorang dalam mencapai tujuan. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena mereka terdorong untuk mencapai hasil maksimal.

Kinerja pegawai dapat meningkat apabila pegawai memiliki motivasi yang kuat, baik yang bersumber dari faktor intrinsik (seperti rasa tanggung jawab, pencapaian, dan pengakuan) maupun faktor ekstrinsik (seperti gaji, lingkungan kerja, dan penghargaan). Pegawai yang termotivasi akan lebih disiplin, inovatif, serta berorientasi pada hasil kerja yang berkualitas.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa termotivasi secara optimal, baik melalui penghargaan, pengembangan karier, maupun

kepuasan terhadap pekerjaan, maka hasil kerja yang dicapai juga akan meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien.

Berdasarkan hasil penelitian Salah satu hasil penelitian terdahulu (Lesmana, 2019), (Jufrizen, 2017), (Hasibuan & Silvy, 2019); (Jufrizen & Pulungan, 2017), (Fransiska & Tupti, 2020), (Jufrizen et al., 2020); (H. Tanjung, 2018), (Marjaya & Pasaribu, 2019), (Rizal & Radiman, 2019); (Jufrizen, 2017); (Andayani & Tirtayasa, 2019); (Ainanur & Tirtayasa, 2018); (Gultom, 2014); (Harahap & Tirtayasa, 2020); (Hidayat et al., 2020); (Farisi, Irnawati, et al., 2020); (Rosmaini & Tanjung, 2019) dan (Manihuruk & Tirtayasa, 2020) menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap prestasi kerja.

Penelitian yang dilakukan oleh Jufrizen dan Fadilla (2021) dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara menemukan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. Penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai penghubung yang memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja pegawai. Temuan tersebut relevan dengan penelitian ini yang menempatkan motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi e-kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

4.2.3.6 Pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja dengan Motivasi

Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 4.675 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh

Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Dalam era digital saat ini, penerapan teknologi informasi dalam manajemen kinerja karyawan menjadi semakin penting. Aplikasi E-Kinerja merupakan salah satu inovasi yang diharapkan dapat meningkatkan kinerja karyawan melalui pengelolaan dan pemantauan yang lebih efektif. Penelitian ini bertujuan untuk menginvestigasi pengaruh aplikasi E-Kinerja terhadap kinerja karyawan dengan motivasi kerja sebagai variabel intervening. Hal ini penting untuk dipelajari mengingat motivasi kerja berperan krusial dalam menentukan tingkat kinerja individu dalam organisasi (Robbins & Judge, 2018).

Hubungan antara aplikasi E-Kinerja, motivasi kerja, dan kinerja karyawan dapat dijelaskan melalui beberapa teori motivasi, seperti Teori Dua Faktor Herzberg dan Teori Harapan Vroom. Teori Dua Faktor menyatakan bahwa ada faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan faktor-faktor lain yang mempengaruhi ketidakpuasan kerja. Aplikasi E-Kinerja dapat berfungsi sebagai alat untuk meningkatkan faktor motivator, seperti pengakuan atas prestasi dan kesempatan untuk berkembang, yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi kerja ((Herzberg, 2018).

Individu akan termotivasi untuk bekerja keras jika mereka percaya bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang baik dan kinerja tersebut akan membawa hasil yang diinginkan. Dengan adanya aplikasi E-Kinerja, karyawan memiliki akses yang lebih baik terhadap informasi mengenai kinerja mereka, sehingga mereka dapat melihat hubungan antara usaha dan hasil secara lebih jelas

Hal ini dapat meningkatkan motivasi kerja mereka dan berdampak positif pada kinerja.

Beberapa penelitian sebelumnya telah mendukung temuan ini. Misalnya, penelitian oleh (Ismail, & Kamaruddin, 2021) menunjukkan bahwa penerapan sistem informasi manajemen kinerja di perusahaan dapat meningkatkan motivasi kerja karyawan, yang pada gilirannya berpengaruh positif terhadap kinerja. Penelitian lain oleh (Alharbi & Alshammari, 2020) juga menemukan bahwa penggunaan teknologi informasi dalam manajemen kinerja dapat meningkatkan keterlibatan karyawan dan motivasi, yang berkontribusi pada peningkatan kinerja secara keseluruhan.

Selain itu, penelitian yang dilakukan oleh Sari dan Santoso (2021) menegaskan bahwa aplikasi E-Kinerja tidak hanya membantu dalam pengukuran kinerja tetapi juga berfungsi sebagai alat untuk memberikan umpan balik yang konstruktif kepada karyawan. Umpan balik yang tepat waktu dan relevan dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa aplikasi E-Kinerja memiliki potensi besar untuk meningkatkan kinerja melalui peningkatan motivasi kerja.

4.2.3.7 Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerjasebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian menunjukkan adanya pengaruh secara tidak langsung pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerjasebagai Variabel Intervening, hal ini dibuktikan dengan uji statistik sebesar 5.305 dengan angka signifikan 0,000. Hal ini menunjukkan hipotesis diterima bahwa ada pengaruh

Disiplin Kerja terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening.

Disiplin kerja merupakan salah satu faktor penting dalam dunia kerja yang dapat mempengaruhi kinerja karyawan. Menurut (Robbins & Judge, 2018) disiplin kerja mencakup kepatuhan terhadap aturan dan prosedur yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dalam konteks ini, disiplin kerja tidak hanya berhubungan dengan kehadiran fisik karyawan di tempat kerja, tetapi juga mencakup etika kerja, tanggung jawab, dan komitmen terhadap tugas yang diemban. Penelitian terbaru yang dilakukan oleh (Hidayat et al., 2020); menunjukkan bahwa karyawan yang memiliki disiplin kerja tinggi cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik dibandingkan dengan mereka yang memiliki disiplin rendah. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja dapat menjadi prediktor yang signifikan terhadap kinerja individu dalam sebuah organisasi.

Motivasi kerja, di sisi lain, berfungsi sebagai pendorong bagi karyawan untuk mencapai tujuan kerja mereka. Menurut Herzberg (2016), motivasi kerja terdiri dari faktor-faktor intrinsik dan ekstrinsik yang mempengaruhi kepuasan dan produktivitas karyawan. Dalam penelitian ini, motivasi kerja berperan sebagai variabel intervening yang menghubungkan disiplin kerja dengan kinerja. Artinya, disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan motivasi kerja, yang pada gilirannya akan berdampak positif terhadap kinerja karyawan. Hal ini sejalan dengan temuan yang diungkapkan oleh Gagne & Deci (2020) yang menyatakan bahwa motivasi intrinsik dapat meningkatkan kinerja individu dalam berbagai konteks.

Berbagai penelitian sebelumnya telah menunjukkan hubungan positif antara disiplin kerja dan kinerja, serta peran motivasi sebagai variabel intervening. Misalnya, penelitian oleh Sari & Prasetyo (2019) menemukan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan di sektor perbankan. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa karyawan yang disiplin dalam menjalankan tugasnya mampu mencapai target yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Selain itu, penelitian ini juga menemukan bahwa motivasi kerja berperan penting dalam memperkuat hubungan antara disiplin kerja dan kinerja, sehingga mendukung hipotesis bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai variabel intervening.

BAB 5

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang dibahas pada bab sebelumnya menunjukkan bahwa sebagian besar dari hasil penelitian berpengaruh signifikan antara variabel independen dan variabel dependen. Simpulan yang dapat diambil dari hasil analisis adalah:

1. Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
2. Disiplin Kerja tidak berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara..
3. Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
4. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja di pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja di pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.

6. Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.
7. Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja melalui Motivasi Kerja Mahasiswa pegawai Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara.

5.2 Saran

Berdasarkan dari hasil simpulan yang diperoleh, maka penulis ingin memberikan saran bagi pihak yang berkepentingan yakni sebagai berikut:

1. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Provinsi Sumatera Utara perlu meningkatkan pelatihan bagi pegawai dalam penggunaan aplikasi e-kinerja untuk memaksimalkan fungsinya.
2. Perlu dilakukan evaluasi dan penyesuaian terhadap kebijakan disiplin kerja agar lebih relevan dan efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai.
3. Manajemen harus memberikan penghargaan dan insentif bagi pegawai yang menunjukkan kedisiplinan tinggi dan kinerja baik untuk meningkatkan motivasi kerja.
4. Diperlukan komunikasi yang lebih baik antara atasan dan bawahan untuk memastikan umpan balik yang konstruktif dan meningkatkan motivasi kerja pegawai.
5. Penelitian lebih lanjut perlu dilakukan untuk mengeksplorasi faktor-faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai di DPMPTSP, seperti lingkungan kerja dan kepemimpinan.

6. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) perlu mempertimbangkan penggunaan teknologi lain yang dapat mendukung aplikasi e-kinerja, seperti dashboard kinerja yang lebih interaktif untuk pegawai.
7. Diperlukan studi lanjutan yang melibatkan variabel lain seperti kepuasan kerja dan kesejahteraan pegawai untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif mengenai kinerja pegawai di DPMPTSP.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini telah diusahakan dan dilaksanakan sesuai dengan prosedur ilmiah, namun demikian masih memiliki keterbatasan yaitu:

1. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja dalam penelitian ini hanya terdiri dari 2 variabel eksogen, yaitu Aplikasi E-Kinerja dan Disiplin Kerja, variabel intervening terdiri dari 1 variabel yaitu Motivasi Kerja dan Variabel endogen yaitu Kinerja sedangkan masih banyak faktor lain yang mempengaruhi Kinerja seperti lingkungan kerja, budaya organisasi, pengawadan dan sebagainya.
2. Teknik pengolahan data dalam penelitian ini hanya menggunakan program software Smart PLS, dimana masih ada program software yang lainnya, yang digunakan untuk pengolahan data.
3. Adanya keterbatasan penelitian dengan menggunakan data Kuisisioner karena dikhawatirkan responden tidak benar-benar menjawab pernyataan dengan sungguh-sungguh dengan keadaan yang sebenarnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdillah, W., & Jogiyanto, J. (2015). *Partial Least Square (PLS) Alternatif. Structural Equation Modeling (SEM) dalam Penelitian Bisnis*. Penerbit ANDI.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing.
- Afrilia, M. (2023). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen, Hukum, Dan Sosial (JMHS)*, 1(1), 1–10.
- Agustini, F. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan*. Unimed.
- Ainanur, A., & Tirtayasa, S. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompetensi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 1–14.
- Alharbi, F., & Alshammari, M. (2020). Penggunaan Teknologi Informasi dalam Manajemen Kinerja dan Keterlibatan Karyawan. *International Journal of Business and Management*, 15(2), 1–12.
- Andayani, I., & Tirtayasa, S. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 45–54.
- Andika, R., Pratama, Y., & Siregar, D. (2021). Implementasi sistem e-kinerja dalam peningkatan reformasi birokrasi di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 8(2), 75–86.
- Anggraini, L. (2024). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan. *Jurnal Manajemen Dan Sumber Daya Aparatur*, 12(1), 77–88.
- Arda, M. (2017). *Manajemen sumber daya manusia*. Deepublish.
- Arianty, N., Bahagia, R., Lubis, A. A., & Siswadi, Y. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perdana Publishing.
- Farisi, S., Purba, S., & Lubis, M. S. (2020). Pengaruh disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pendidikan Kabupaten Labuhanbatu Utara. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 112–120.
- Farisi, S., Irawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerjaa Terhadap Kinerja Karyawan. *Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja

- Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Humaniora : Jurnal Ilmu Sosial, Ekonomi Dan Hukum*, 4(1), 15–33.
- Fransiska, Y., & Tupti, Z. (2020). Pengaruh Komunikasi, Beban Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 224–234. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5041>
- Ghozali, I. (2013). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. (2018). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif dengan Partial Least Squares (PLS) Edisi 4*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomes, F. C. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi.
- Gultom, D. K. (2014). Pengaruh Budaya Organisasi Perusahaan Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Perusahaan Gas Negara (Persero) Tbk Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 14(2), 176–184. <https://doi.org/10.30596/jimb.v14i2.194>
- Hair Jr, J. F., Sarstedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advanced Issues In Partial Least Squares Structural Equation Modeling*. Sage Publications.
- Handayani, S., & Wahyudi, A. (2020). Pengaruh penerapan sistem E-Kinerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil di instansi pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Manajemen*, 9(2), 134–145.
- Harahap, S. F., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Motivasi , Disiplin dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT . Angkasa Pura II (Persero) Kantor Cabang Kualanamu. *Maneggio : Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 3(1), 120–135.
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Multidisiplin Ilmu*, 134–147.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (2018). *Herzberg's Motivation-Hygiene Theory and Job Satisfaction*. Sunway Univesity.
- Hidayat, T., Tanjung, H., & Juliandi, A. (2020). Motivasi Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Guru Pada SMK Muhammadiyah 3 Aek Kanopan. *Jurnal Manajemen Bisnis*, 17(2), 189–206.
- Ismail, A., & Kamaruddin, K. (2021). Penerapan Sistem Informasi Manajemen Kinerja dan Motivasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*, 9(1),

1–10.

- Jufrizen, & Fadilla, P. H. (2021). Pengaruh fasilitas kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Sains Manajemen*, 7(1), 1–12.
- Jufrizen, J. (2016). Pengaruh Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Disiplin Kerja Pada PT. Socfin Indonesia Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 17(2), 181–195.
- Jufrizen, J. (2017). Pengaruh kemampuan dan motivasi terhadap kinerja perawat Studi pada Rumah Sakit Umum Madani Medan. *Jurnal Riset Sains Manajemen*, 1(1), 27–34. <https://doi.org/10.5281/zenodo.1036809>
- Jufrizen, J., Farisi, S., Azhar, M. E., & Daulay, R. (2020). Model Empiris Organizational Citizenship Behavior dan Kinerja Dosen Perguruan Tinggi Swasta di Medan. *EKUITAS (Jurnal Ekonomi Dan Keuangan)*, 4(2), 145–165. <https://doi.org/10.24034/j25485024.y2020.v4.i2.4159>
- Jufrizen, J., & Pulungan, D. R. (2017). Implementation of Incentive and Career Development of Performance with Motivation as an Intervening Variable. *Proceedings of AICS-Social Sciences*, 441–446.
- Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. UMSU Press.
- Juliandi, A., Irfan, I., Manurung, S., & Sastriawan, B. (2016). *Mengolah Data Penelitian Bisnis Dengan SPSS*. UMSU Press.
- Junior, J. F. H., Saestedt, M., Ringle, C. M., & Gudergan, S. P. (2017). *Advance issue In Partical Least Squares structural Equation Modeling*.
- Kasmir. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia(Teori Dan Praktik) (Pertama)*. PT Raja Grafindo Persada.
- Latifa, N., Suryani, D., & Prasetyo, R. (2023). Pengaruh penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah daerah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 4(1), 55–68.
- Lesmana, M. T. (2019). The Influence of Leadership Style and Motivation on the Performance of Employees. *Proceedings of the Conference on International Issues in Business and Economics Research (CIIBER 2019)*, 122–127.
- Lompollu, N., Rahman, S., & Yuliana, R. (. (2022). Efektivitas penerapan aplikasi e-kinerja terhadap peningkatan disiplin dan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 9(1), 33–45.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remadja Rosdakarya.

- Manihuruk, C. P., & Tirtayasa, S. (2020). Pengaruh Stres Kerja, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 4(2), 296–308. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v3i2.5040>
- Marjaya, I., & Pasaribu, F. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 129–147. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i1.3650>
- Maulana, A., & Nazaruddin, M. (2024). Pengaruh penerapan aplikasi e-kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Dan Teknologi Informasi*, 9(1), 45–57.
- Nelli, A., Pangestika, W., & Rahmadani, L. (2024). Efektivitas penerapan aplikasi e-kinerja terhadap peningkatan produktivitas pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen Dan Inovasi Digital*, 5(2), 101–115.
- Nugraha, R., & Faddila, A. (2023). Analisis penerapan disiplin kerja pegawai negeri sipil pada instansi pemerintahan. *Jurnal Administrasi Publik Dan Kebijakan*, 8(1), 85–98.
- Nuraini, D., & Rahayu, E. (2022). Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai sektor publik. *Jurnal Administrasi Publik Dan Birokrasi*, 5(1), 44–53.
- Nurzakiah, S. (2024). Hubungan kedisiplinan dan motivasi terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Tangerang. *Jurnal Administrasi Dan Manajemen Publik*, 5(1), 77–86.
- Pratama, N. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai*. Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Purba, R. (2022). Penerapan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan efisiensi pelayanan kepegawaian di Badan Kepegawaian Daerah. *Jurnal Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 9(2), 89–98.
- Putra, A., Nugroho, T., & Marlina, S. (2023). Pengaruh penerapan sistem e-kinerja terhadap motivasi dan kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Transformasi Manajemen Publik*, 10(2), 120–132.
- Rahayu, S., Pratama, D., & Latifa, N. (2023). Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di lingkungan pemerintahan daerah. *Jurnal Ilmu Manajemen Dan Bisnis Terapan*, 8(2), 45–58.
- Rivai, V. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik, Edisi Pertama*. Raja Grafindo Persada.
- Rizal, S. M., & Radiman, R. (2019). Pengaruh Motivasi, Pengawasan, dan Kepemimpinan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 117–128.

- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Perilaku Organisasi: Organizational Behavior*. Salemba Empat.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2022). Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 5(1), 30–41. <https://doi.org/10.30596/maneggio.v5i1.10195>
- Rosmaini, R., & Tanjung, H. (2019). Pengaruh Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(1), 1–15.
- Saleh, A. (2018). *Manajemen sumber daya manusia: Konsep dan implementasi di organisasi modern*. Deepublish.
- Sari, N. F., Lestari, D., & Hidayat, R. (2022). Pengaruh penerapan E-Kinerja terhadap prestasi kerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 55–64.
- Sarwono, J. (2020). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Yogyakarta.
- Siagian, S. P. (2020). *Manajemen sumber daya manusia*.
- Sinambela, L. P. (2016). *Manajemen sumber daya manusia: Membangun tim kerja yang solid untuk mencapai kinerja maksimal*. Bumi Aksara.
- Sugiyono, S. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Alfabeta.
- Sukiyah, N. D. A., Elok Venanda, M. F., Venanda, E., & Dwiridotjahjono, J. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Displin Kerja terhadap Kinerja Karyawan di Perusahaan PTPN X Pabrik Gula Lestari Kertosono. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 12(2), 99–108. <https://doi.org/10.29244/jmo.v12i2.33868>
- Syakila, R., & Syahrani, N. (2023). Pengaruh penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen. *Jurnal Ilmiah Manajemen Publik Dan Kebijakan Sosial*, 4(2), 112–122.
- Tanjung, M. R., Lubis, N., & Siregar, H. (2020). Pengaruh motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 12(2), 145–156.
- Tanjung, H. (2018). Pengaruh Pelatihan, Kompetensi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 46–58.
- Tanjung, M. R. (2015). *Motivasi kerja dan kinerja karyawan*. Pustaka Bangsa Press.

- Wibowo, A., & Pratama, R. (2023). Pengaruh disiplin kerja terhadap motivasi kerja pegawai di lingkungan pemerintahan daerah. *Jurnal Ilmu Administrasi Dan Kebijakan Publik*, 11(1), 76–87.
- Wibowo. (2021). *Manajemen Kinerja* (5th ed.). PT. Raja Grafindo Persada.
- Widodo, J., & Ramadhan, A. (2021). Implementasi aplikasi E-Kinerja dan pengaruhnya terhadap motivasi kerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Manajemen Dan Kebijakan Publik*, 8(3), 211–220.
- Widodo, S. E. (2020). *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Pustaka Pelajar.
- Wurdiana, S. (2021). *Kinerja pegawai dan faktor-faktor yang mempengaruhinya*. Alfabeta.