

---

# PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SEMARANG TIMUR MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING

**Ema Nurhayati\***

Magister Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dian Nuswantoro  
Jalan Imam Bonjol Semarang 50131, Indonesia

\*Corresponding Author: Emanh@yahoo.com

Diterima: Mei 2017; Direvisi: Juli 2017; Dipublikasikan: September 2017

## **ABSTRACT**

*The purpose of this study was to analyze the effect of the application of the e-Performance scoring system and motivation on employee motivation in the East Semarang Subdistrict, to analyze the effect of applying the e-performance, competency and motivation assessment system on employee performance in the East Semarang Subdistrict and analyze the effect of motivation in mediating between competencies towards employee performance in the East Semarang Subdistrict. The population used in this study is the East Semarang Sub-District Office Employees. Determination Technique The sample used in this study is a saturated sample or census, so that all employees of the State Civil Apparatus in the East Semarang District Office environment as many as 88 people were made as respondents. Data analysis was done by multiple linear regression. The most dominant variable influencing employee performance is the variable implementation of e-performance which directly affects the performance of employees without going through motivation as an intervening variable. In addition, competency also directly has a positive and significant effect on employee performance without going through motivation as an intervening variable.*

**Keywords : Employee Performance; E-performance; Competence; Motivation**

## **ABSTRAK**

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem penilaian e- Kinerja dan motivasi terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur, menganalisis pengaruh penerapan system penilaian e- kinerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur dan menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur. Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur Teknik penentuan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sebanyak 88 orang dijadikan sebagai responden. Analisis data dilakukan dengan regresi linear berganda. Variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penerapan e-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening.

**Kata Kunci : Kinerja Pegawai; E-kinerja; Kompetensi; Motivasi**

## PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Daly 2015).

Kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang atau kelompok seperti standar hasil kerja, target yang ditentukan selama periode tertentu yang berpedoman pada norma, standard operasional perusahaan, kriteria dan fungsi yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam perusahaan (Torang, 2013). Disamping itu Kinerja dapat diartikan sebagai hasil implementasi rencana kerja yang dibuat oleh suatu institusi yang dilaksanakan oleh pimpinan dan karyawan (SDM) yang bekerja di bidang instansi baik pemerintah maupun perusahaan (bisnis) untuk mencapai tujuan organisasi. (Abdullah 2014). Menurut Siswanto dalam (Muhammad Sandy, 2015) Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya.

Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional (Ahmad dan Marwan, 2015). Oleh karena itu Pemerintah Kota Semarang mencoba menciptakan satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan elektronik kinerja. Menurut Putri, (2014) E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Hasil penelitian Putri (2014) juga menjelaskan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja selain itu kompetensi dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Rivai (2011) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Penelitian yang dilakukan Rahman (2014), Daly (2015), Makawi (2015), Arifin (2015), Mangkunegara (2015) Winarno (2015) Rantesalu (2016), Fadillah (2017) mendapatkan hasil bahwa kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Namun dari variabel e-kinerja dan kompetensi yang mempengaruhi kinerja, masih terdapat kesenjangan hasil dari peneliti terdahulu yaitu menurut penelitian yang dilakukan Ahmad dan Marwan, (2015) serta Sari dan Ismail (2015), Saleh (2016) yang menyatakan penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya *research gap*, menekankan dalam penelitian ini untuk menambahkan variabel *intervening* yaitu motivasi kerja. Menurut Hasibuan (2010) motivasi didefinisikan yaitu suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus. Hasil penelitian Rahman (2014), Sari dan Ismail (2015) juga mempertegas bahwa dengan adanya motivasi kerja yang tinggi dapat mempengaruhi secara signifikan kinerja dari pegawai. Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka menurut penulis kinerja masih menarik untuk diteliti kembali. Studi ini dilakukan pada PNS di Kantor Kelurahan yang berada pada lingkungan Kecamatan Semarang Timur.

Kinerja PNS I Kantor Kelurahan yang belum optimal tercermin dari penilaian prestasi kerja pegawai pada tabel 1 berikut:

**Tabel 1. Penilaian Prestasi Kerja PNS Kecamatan Semarang Timur**

No	Nilai Kerja	Prestasi	Prosentase Penilaian Prestasi Kerja	
			Jumlah Pegawai	%
1	86 ke atas		17	19,31
2	76-85		71	80,69
3	61-75		0	
4	51-60		0	
5	50 ke bawah		0	
<b>Jumlah</b>			88	100%

Pada tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat 17 pegawai dengan penilaian prestasi kerja 86 ke atas, sedangkan 71 pegawai sisanya berada pada kisaran 76-85. Hasil ini mengindikasikan kinerja pegawai yang belum optimal sehingga perlu adanya pembenahan dari setiap bidangnya.

Seiring diberlakukannya Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, maka Pemerintah Kota Semarang pada saat ini sedang gencar gencarnya memotivasi pegawainya untuk selalu meningkatkan kinerjanya, baik itu dengan menerapkan sistem aplikasi e-kinerja ataupun kompetensi pegawai yang pelaksanaannya dimulai pada awal tahun 2017. Sistem penilaian e-kinerja merupakan aplikasi elektronik berupa website yang digunakan untuk penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara di setiap Satuan Kerja Perangkat Daerah bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Upaya-upaya yang dilakukan oleh Pemerintah Kota Semarang untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan melakukan penilaian kinerja melalui penerapan sistem penilaian e-kinerja secara terintegrasi dengan kompetensi pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur merupakan fenomena yang perlu dicermati perkembangannya. Berdasarkan data yang ada, dapat diketahui bahwa nilai prestasi kerja pegawai dari 88 pegawai yang ada di Kecamatan Semarang Timur sebelum penerapan sistem penilaian e-kinerja dengan angka nilai 86 ke atas tercatat 17 pegawai ( 19,31 % ) dan sesudah penerapan sistem penilaian e-kinerja tercatat 88 pegawai (100% ), sehingga hal ini menunjukkan adanya peningkatan nilai prestasi kerja terhadap pegawai di Kecamatan Semarang Timur. Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh penerapan sistem penilaian e-Kinerja dan motivasi terhadap motivasi pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur, menganalisis pengaruh penerapan system penilaian e-kinerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur dan menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kecamatan Semarang Timur.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Kinerja Pegawai

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Sutrisno (2012) mengatakan, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013), kinerja adalah tingkat pencapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras atau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik (Pasolong, 2010). Maka dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan serta dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta bagi institusinya maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan selama ini. Seorang pimpinan bertugas untuk membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaran-sasaran, dan target organisasional. Sementara menjalankan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai serta bekerja sesuai arahan, itu menjadi tugas seorang pegawai (Silalahi, 2013).

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas (Bangun, 2012). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan. Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorang per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.
2. Kualitas pekerjaan. Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.
3. Ketepatan waktu. Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan. Memanfaatkan waktu pengerjaan secara optimal untuk menghasilkan output yang diharapkan oleh perusahaan.
4. Kehadiran suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.
5. Kemampuan kerja sama. Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya. Membantu atasan dengan memberikan saran untuk peningkatan produktivitas perusahaan. Menghargai rekan kerja satu sama lain. Bekerja sama dengan rekan kerja secara baik.

Mangkunegara (2011) juga mengatakan bahwa dimensi dan indicator kinerja adalah sebagai berikut :

1. Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
2. Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
3. Tanggung Jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
4. Kerjasama adalah pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.
5. Inisiatif adalah pegawai mempunyai kemampuan dalam mengerjakan tugas dan mempunyai inisiatif.

## **Motivasi**

Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu (Rivai, 2011). Sikap dan nilai tersebut merupakan suatu yang invisible yang memberikan kekuatan untuk mendorong individu bertindak laku dalam mencapai tujuan. Menurut Hasibuan (2010) motivasi

didefinisikan yaitu suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.

Motivasi memiliki dua jenis menurut Hasibuan (2010), yaitu motivasi positif dan motivasi negatif :

1. Motivasi positif (insentif positif)

Motivasi positif maksudnya manajer memotivasi (merangsang) bawahan dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi standar. Dengan motivasi positif, semangat kerja bawahan akan meningkat karena umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi negatif (insentif negatif)

Motivasi negatif maksudnya manajer memotivasi bawahan dengan standar mereka akan menandatangani hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bekerja bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka tetap dihukum, tetapi untuk jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

### **E- Kinerja**

E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja (Putri, 2014). Pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi. Pemerintah menemukan solusi dari permasalahan itu dengan mengeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil yang berlaku efektif pada tanggal 1 Januari 2014. Penilaian pegawai saat ini sudah berubah dari yang sebelumnya menggunakan DP3 menjadi SKP. E-kinerja merupakan contoh penerapan dari teori-teori akuntansi sumber daya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-kinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan.

Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan sebuah model. Model yang baik adalah model yang lengkap tetapi sederhana (Negara, 2017). Ermawati (2012) menyatakan kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap teknologi, tugas dan keputusan yang harus diambil, dan lingkungan sosial politik. Kemampuan yang dimiliki setiap pengguna berbeda dengan yang lainnya, baik dari segi kemampuan menggunakan komputer, internet, maupun mengoperasikan e-kinerja karena itu pengguna mengharapkan sistem yang digunakan mampu melayani kebutuhan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga pengguna merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut. Untuk mampu menggunakan sistem e-kinerja seluruh pegawai diberikan sebuah pelatihan untuk menggunakan sistem tersebut. Pengguna akan puas menggunakan sistem jika mereka meyakini bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat membantu mereka menggunakan sistem tersebut.

### **Kompetensi**

Kompetensi merupakan seperangkat tindakan inteligen penuh tanggung jawab yang harus dimiliki seseorang sebagai syarat untuk dianggap mampu melaksanakan tugas-tugas dalam bidang pekerjaan tertentu (Wibowo dan Hamrin 2012). Menurut penelitian Sutrisno, (2010) menyatakan bahwa secara etimologi, Kompetensi diartikan sebagai

dimensi perilaku keahlian atau keunggulan seorang pemimpin atau staf mempunyai ketrampilan, pengetahuan, dan perilaku yang baik. Kompetensi akan semakin penting bagi pimpinan maupun pegawai dalam menghadapi tantangan-tantangan baru di tempat kerja di masa depan yang semakin kompetitif (Mangkunegara, 2010). Hubungan antara kompetensi karyawan dengan kinerja adalah sangat erat dan penting sekali, relevansinya ada dan kuat akurat, bahkan mereka apabila ingin meningkatkan kinerjanya seharusnya mempunyai kompetensi yang sesuai dengan tugas pekerjaannya (Makawi, 2015)

Rivai (2011) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik. Sedangkan menurut Moehariono (2014) kompetensi adalah suatu karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektivitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan kausal atau sebagai sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior ditempat kerja. Kompetensi dasar seseorang individu terdiri atas lima (5) hal, diantaranya :

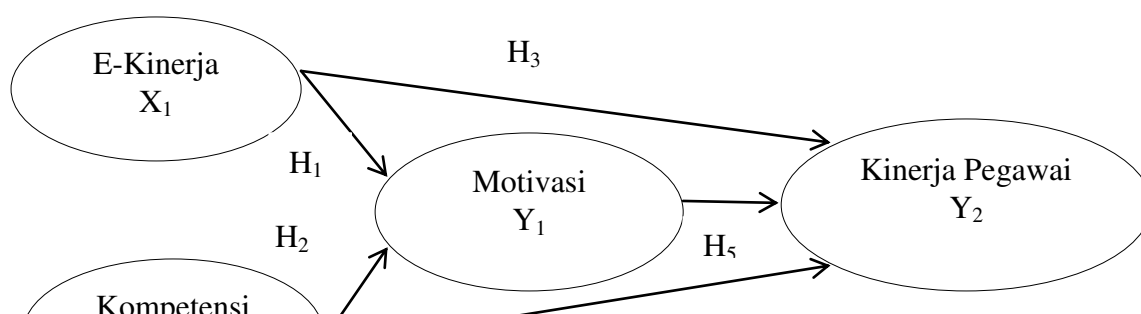
1. Watak (*traits*), yaitu yang membuat seseorang mempunyai sikap perilaku atau bagaimanakagorang tersebut merespon sesuatu dengan cara tertentu.
2. Motif (*motive*), yaitu sesuatu yang diinginkan seseorang atau secara konsisten dipikirkan dan diinginkan yang mengakibatkan suatu tindakan.
3. Konsep Diri (*self-concept*), adalah sikap dan nilai-nilai yang dimiliki seseorang. Sikap dan nilai tersebut dapat diukur melalui tes untuk mengetahui nilai yang dimiliki.
4. Pengetahuan (*knowledge*), yaitu informasi yang dimiliki seseorang pada bidang tertentu atau pada arena tertentu.
5. Keterampilan atau keahlian (*skill*), yaitu kemampuan untuk melaksanakan tugas tertentu baik secara fisik maupun mental.

### Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual merupakan dasar pemikiran yang dibuat berdasarkan dari beberapa konsep serta hubungan dari beberapa konsep tersebut. Salah satu faktor penting dalam menciptakan instansi yang unggul yaitu sumber daya manusia yang potensial dan produktif. Instansi yang memiliki SDM yang handal akan dapat menciptakan kompetensi dan motivasi yang tinggi sehingga dapat yang akan berdampak pada meningkatnya kinerja pegawai tersebut.

Menurut peneliti terdahulu seperti penelitian yang dilakukan Putri (2014), Makawi (2015), Daly (2015), Sari dan Ismail (2015), Arifin (2015), Rahman (2014), Mangkunegara (2015), Ahmad dan Marwan, (2015), Winarno (2015), Rantesalu (2016), Saleh (2016) dan Fadillah (2017) banyak faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai yaitu E-kinerja, penghargaan, kompetensi, disiplin, kompensasi, motivasi, kepemimpinan dan lingkungan kerja. Dalam penelitian ini mengadopsi variabel penerapan e-kinerja, kompetensi sebagai variabel bebas dan motivasi sebagai variabel intervening dengan alasan ketiga variabel tersebut terdapat perbedaan hasil dari peneliti terdahulu.

Berdasarkan uraian tersebut penelitian ini berfokus meneliti tentang penerapan E-kinerja dan kompetensi terhadap motivasi serta implikasinya pada kinerja pegawai. Berikut model kerangka konseptual pada gambar 1 :



### Gambar 1. Kerangka Pemikiran Teoritis

#### METODE PENELITIAN

##### Populasi dan Penentuan Sampel

Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur dimana Kecamatan adalah wilayah kerja camat sebagai Perangkat Daerah Kota Semarang dengan jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara sebanyak 88 pegawai. Teknik penentuan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sebanyak 88 orang dijadikan sebagai responden.

##### Definisi Operasional Variabel

Dalam penelitian ini, definisi operasional variabel dipaparkan pada tabel 2 sebagai berikut ini:

**Tabel 2. Definisi Operasional**

Variabel	Definisi Konsep	Indikator
Kinerja pegawai	Menurut Mangkunegara (2011), Berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas kerja 2. Kualitas kerja 3. Tanggung jawab Makawi (2015)
Motivasi	Menurut Hasibuan (2010) motivasi didefinisikan yaitu suatu keahlian, dalam mengarahkan pegawai dan organisasi agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan pegawai dan tujuan organisasi dapat tercapai sekaligus.	1. Prestise 2. Kesempatan bertindak mandiri 3. Peluang yang sama untuk berprestasi (Putri, 2014)
E-kinerja	E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. (Putri, 2014)	1. SKP secara elektronik 2. Pencatatan Target dan Realisasi Kerja secara elektronik. 3. Integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja.

(Putri, 2014)

Kompetensi	Rivai (2011) mendefinisikan bahwa kompetensi adalah sebagai karakteristik yang mendasar yang dimiliki seseorang yang berpengaruh langsung terhadap atau dapat memprediksikan kinerja yang sangat baik.	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Sikap.</li> <li>2. Pengetahuan tentang prosedur pelayanan</li> <li>3. Ketrampilan tentang teknis pelayanan</li> </ol> <p>Makawi (2015)</p>
------------	--	--

### Analisa Data

Regresi linier berganda digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai ataupun melalui motivasi sebagai variabel intervening Ghozali (2013). Adapun persamaan model regresi berganda dengan dua persamaan adalah:

$$Y_1 = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + e$$

$$Y_2 = a + b_3 X_1 + b_4 X_2 + b_5 Y_1 + e$$

Keterangan :

- $Y_2$  : kinerja pegawai
- $Y_1$  : motivasi
- $X_1$  : e-kinerja
- $X_2$  : kompetensi
- $b_1$ - $b_2$  : koefisien regresi
- $E$  : *Error* (koefisien pengganggu)

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Deskripsi Responden

Pada penelitian ini responden laki-laki sebanyak 53 orang (60,2%) sedangkan responden perempuan sebanyak 35 orang (39,8%). Usia responden terbanyak pada kisaran 53-57 sejumlah 30 responden (34,1%). Responden yang memiliki masa kerja terlama pada masa kerja dari 27-32 sebanyak 31 orang (35,2%), berikutnya pada masa kerja 33-38 Tahun sebanyak 25 orang (28,4%). Pengelompokan pendidikan responden paling banyak pada pendidikan S1 atau DIV berjumlah 43 orang (48,9%).

### Analisis Data

Setelah melakukan uji reliabilitas, validitas dan asumsi klasik, maka diperoleh hasil regresi sebagai berikut:

Persamaan regresi tahap satu bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari penerapan e-kinerja dan kompetensi terhadap motivasi.

**Tabel 3. Persamaan Regresi Linier Berganda 1**



Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3.963	1.236		3.206	.002		
E-Kinerja	.417	.101	.394	4.136	.000	.916	1.092
Kompetensi	.248	.086	.275	2.883	.005	.916	1.092

a. Dependent Variable: Motivasi

Pada persamaan regresi tahap dua bertujuan untuk membuktikan secara empiris pengaruh dari variabel penerapan e-kinerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.

**Tabel 4. Persamaan Regresi Linier Berganda 2**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.124	1.289		.872	.385		
E-Kinerja	.257	.109	.221	2.364	.020	.762	1.312
Kompetensi	.178	.089	.180	2.007	.048	.834	1.199
Motivasi	.471	.107	.429	4.414	.000	.707	1.415

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

## PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin baik penerapan SKP secara elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik dan integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat motivasi pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi pada kantor Kecamatan Semarang Timur. Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bahwa masing-masing pegawai dapat menjalankan SKP secara elektronik di Kantor Kecamatan Semarang Timur dengan baik dengan integritas yang tinggi dalam presensi kuantitas dan kualitas kerja yang diterapkan dalam sistem elektronik serta mampu melakukan pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, dengan penerapan e-kinerja yang lebih baik maka setiap pegawai akan termotivasi dari prestise yang diberikan pimpinan, selain itu dapat meningkatkan kepercayaan diri pegawai untuk bertindak secara mandiri dan memaksimalkan peluang yang ada untuk berprestasi.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin baik sikap dalam pelayanan, semakin tinggi pengetahuan tentang prosedur pelayanan dan ketrampilan tentang teknis pelayanan, maka semakin meningkat motivasi pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi pada kantor Kecamatan Semarang Timur. Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bahwa setiap pegawai telah memiliki pengetahuan tentang prosedur pelayanan di Kantor Kecamatan Semarang Timur, setiap pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi pastinya memiliki sikap yang ramah dalam melayani masyarakat ataupun ramah terhadap sesama rekan kerja, dan masing-masing pegawai memiliki pengetahuan tentang teknis pelayanan di Kantor Kecamatan Semarang Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik penerapan SKP secara elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik dan integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada kantor Kecamatan Semarang Timur. Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bahwa masing-masing pegawai dapat menjalankan SKP secara elektronik di Kantor Kecamatan Semarang Timur dengan baik dengan integritas yang tinggi dalam presensi kuantitas dan kualitas kerja yang diterapkan dalam sistem elektronik serta mampu melakukan pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik sesuai dengan tugas pokok dan fungsi, maka setiap pegawai akan termotivasi dari rekan kerjanya yang sudah bisa dahulu untuk menerapkan penggunaan e-kinerja dengan lebih baik. Dengan penerapan e-kinerja yang lebih baik dari pegawai, maka setiap pegawai akan bertanggung jawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di Kantor Kecamatan Semarang Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik sikap dalam pelayanan, semakin tinggi pengetahuan tentang prosedur pelayanan dan ketrampilan tentang teknis pelayanan, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada kantor Kecamatan Semarang Timur. Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bahwa setiap pegawai telah memiliki pengetahuan tentang prosedur pelayanan di Kantor Kecamatan Semarang Timur, setiap pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi pastinya memiliki sikap yang ramah dalam melayani masyarakat ataupun ramah terhadap sesama rekan kerja, dan masing-masing pegawai memiliki pengetahuan tentang teknis pelayanan di Kantor Kecamatan Semarang Timur. Dengan adanya peningkatan kompetensi, maka setiap pegawai akan bertanggung jawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di Kantor Kecamatan Semarang Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggungjawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada kantor Kecamatan Semarang Timur. Deskripsi variabel penelitian menjelaskan bahwa dengan adanya prestise yang diberikan pimpinan dapat meningkatkan semangat kerja dari pegawai, selain itu dengan adanya kepercayaan pimpinan terhadap pegawai untuk bertindak secara mandiri dapat merangsang pegawai untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja, serta adanya peluang yang sama untuk berprestasi, maka setiap pegawai akan bertanggung jawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya, setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di Kantor Kecamatan Semarang Timur.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh dari penerapan e-kinerja terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi, tidak berpengaruh terhadap kemampuan pegawai dalam menerapkan e-kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan dalam melakukan penerapan e-kinerja para pegawai tidak

mebutuhkan motivasi dari pimpinan, e-kinerja merupakan kewajiban dari pemerintah pusat untuk diterapkan setiap pegawai negeri sipil bukan dari pimpinan langsung.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh dari kompetensi terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin tinggi kemampuan pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan pimpinan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi, tidak berpengaruh terhadap kompetensi pegawai terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan pegawai sudah merasa mampu menyelesaikan pekerjaan tanpa adanya dorongan semangat dari pimpinan, karena masa kerja pegawai dirasa cukup lama sehingga memunculkan pengalaman yang cukup luas dalam menjalankan atau menyelesaikan suatu pekerjaan ditambah pendidikan yang tinggi sebagai dasar memahami tugas pokok dan fungsinya.

## **SIMPULAN**

Berdasarkan uraian analisa dan pembahasan yang telah dipaparkan, maka dapat disimpulkan bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah variabel penerapan e-kinerja yang secara langsung mempengaruhi kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Selain itu kompetensi juga secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai tanpa melalui motivasi sebagai variabel intervening. Hal ini dapat diartikan bahwa tingginya kompetensi dari pegawai, maka secara langsung dapat meningkatkan kinerja pegawai tanpa perlu adanya motivasi dari camat. Hal ini dikarenakan pengalaman kerja dan pendidikan yang tinggi membuat pegawai dapat memahami TUPOKSI dengan jelas dan bertanggung jawab penuh dalam menyelesaikan pekerjaannya. Hasil uji kelayakan model juga menjelaskan bahwa variabel penerapan e-kinerja, kompetensi dan motivasi secara bersama-sama dapat digunakan sebagai model dalam memprediksi kinerja pegawai atau dengan kata lain variabel penelitian ini layak dijadikan sebagai model penelitian.

Dalam penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan penelitian diantaranya yaitu variabel motivasi yang dijadikan sebagai variabel intervening ternyata menunjukkan hasil bahwa motivasi tidak dapat memediasi pengaruh dari variabel penerapan e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja pegawai, oleh karena itu penelitian mendatang dapat mengganti variabel motivasi dengan variabel lain yang sekiranya sesuai dengan permasalahan yang dihadapi untuk dijadikan variabel intervening. Selain itu objek penelitian yang terlalu berfokus pada kecamatan Semarang Timur membuat jumlah pegawai yang dijadikan sampel penelitian terlalu sedikit, belum lagi bila beberapa pegawai mengikuti diklat atau cuti, dapat menyulitkan peneliti dalam melakukan pendistribusian kuesioner, sehingga peneliti selanjutnya juga dapat merambah ke objek perusahaan lain diluar pemerintahan daerah, misalnya perusahaan manufaktur.

Bagi Kecamatan Semarang Timur, diharapkan dapat memberikan fasilitas pendukung dalam penerapan e-kinerja yang utama seperti laptop. Kemampuan pegawai dalam menerapkan sistem e-kinerja sudah baik apalagi didukung kompetensi yang tinggi, namun setiap pegawai dalam menyusun pekerjaan kantor masih menggunakan leptop pribadi. Dengan adanya fasilitas pendukung tersebut kinerja pegawai dapat semakin meningkat.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Ahmad, Mauledy dan Marwan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, Volume 2, No. 11, Maret : 132-198.
- Arifin. 2015. M. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*; Vol. 8, No. 1; 2015. ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039
- Bangun, Wilson. 2012. “*Manajemen Sumber Daya Manusia*”. Jakarta: Erlangga.
- Daly, Hamlan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. ISSN: 2302-2019. Hlm 84-94, Volume 3, Nomor 1, Januari.
- Effendi Sofian. 2010. *Metode Penelitian Survei*. Jakarta : LP3ES.
- Fadillah, Rozi, Sulastini dan Noor Hidayati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni, Vol. 6, No. 1, ISSN 2541-178X.
- Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang : UNDIP.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Edisi Ketujuh. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Makawi, Umar, Normajatun dan Abdul Haliq. 2015. Analisis Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Kota Banjarmasin. *Al-Ulum Ilmu Sosial dan Humaniora*, ISSN: 2476-9576. Volume 1, Nomor 1, Oktober.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2010. *Evaluasi Kinerja SDM*, Refika Aditama, Bandung, Cetakan Kelima.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT.Remaja Rosda Karya, Bandung.
- Mangkunegara, Anwar Prabu dan Waris, Abdul. 2015. Effect of training, competence and discipline on employee performance in company ( case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). *Procedia - Social and Behavioral Sciences* 211 ( 2015 ) 1240 – 1251
- Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, Volume XX, No. 03, Oktober : 353-369.
- Moehariono. 2014. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*, Edisi Revisi, Jakarta : Rajawali Pers.
- Pasolong, Harbani. 2010. *Teori Administrasi Publik*. Alfabeta, Bandung.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 29 Tahun 2010. *Tentang Pedoman Penyusunan Penetapan Kinerja dan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah dan Penilaian prestasi kerja PNS*.
- PP Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai*.
- Priansa, Donni Junni. 2014. *Perencanaan & Pengembangan SDM*, Penerbit Bandung: Alfabeta.
- Putri, Komara Eka, Muhammad Arfan dan Hasan Basri. 2014. Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. ISSN 2302-0164, pp. 1-10. Volume 3, No. 4, November.

- Rahman, Dandy, Sri Wahyu Lely dan Chairul Soleh. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. JEMBER INDONESIA). *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Rantesalu, Agustina. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: the Mediating Role of Organizational Commitmen. *Journal of Research in Business and Management*. Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14 ISSN(Online) : 2347-3002
- Rivai, Veithzal. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Saleh, Abbas. 2016. Factors Affecting TheJob Satisfaction And Performance Of Nurses *Scientific & Technology Research*. Volume 5, Issue 10, October 2016 Issn 2277-8616
- Silalahi, Freddy. 2013. Pengaruh Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kecamatan Medan Sunggal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*. Vol.5, No.1, April.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Administrasi*, Bandung, Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.
- Sutrisno. 2012. *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi* (8th ed.).Yogyakarta: Ekonisia.
- Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wibowo. 2012. *Manajemen Kinerja Edisi Ketiga*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Winarno, Alex. 2015. The Effecs of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos Indonesia Bandung Cilaki Head Office. *Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15)* Nov. 25-26, 2015 Paris (France)