

**PENGARUH KEMAMPUAN KERJA DAN MOTIVASI KERJA DALAM MENGGUNAKAN APLIKASI
E-KINERJA (STUDI KASUS PADA PEGAWAI ASN BAGIAN UMUM
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN INDRAGIRI HILIR)**

¹Rosalia² Agus Maulana, ³Nazaruddin

¹²³Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri,
Jl. Soebrantas No. 10, Tembilahan Hilir, Indragiri, Riau 29214

Email: Rosaliaoca181@gmail.com, Agusmaulanaunisi@gmail.com, Nazaruddinunisi@gmail.com

ABSTRAK

Tujuan Penelitian ini yaitu Untuk mengetahui Apakah Kemampuan Kerjadan Motivasi berpengaruh secara parsial dan simultan Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja Pada Pegawai ASN Setda Kabupaten Indragiri Hilir. Jenis data menggunakan data kualitatif dan kuantitatif. Populasi dan sampel dalam penelitian ini adalah Pegawai ASN Setda Kabupaten Indragiri Hilir dengan sampel berjumlah 34 orang. Dengan teknik pengambilan data melalui kuesioner dan Analisis data yang penulis gunakan adalah analisis Kuantitatif menggunakan Skala Likert dan Program SPSS versi 25. Analisa data yang digunakan yaitu pengujian instrumen menggunakan uji validitas dan Uji reliabilitas dan Uji Asumsi Klasik Sedangkan metode analisis data menggunakan regresi linier Berganda dengan koefisien determinasi, uji t dan uji f. Hasil Penelitian : Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,963 hal ini berarti 96,3 % variabel E-Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kemampuan Kerja (X_1) Motivasi (X_2), Sisanya 4,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disertakan dalam variabel penelitian ini. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa : Variabel Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir. Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

Keywords: Kemampuan Kerja, Motivasi, E-Kinerja

1 PENDAHULUAN

E-kinerja Pegawai adalah sistem yang digunakan untuk mengelola dan memonitor kinerja pegawai secara elektronik. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pengukuran kinerja pegawai di lingkungan kerja. Dengan menggunakan teknologi informasi, e-kinerja memungkinkan pengumpulan data kinerja secara *real-time*, pemantauan progres tugas, dan evaluasi kinerja yang lebih objektif. Latar belakang pengembangan e-kinerja Pegawai melibatkan beberapa faktor. Pertama, perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah memberikan peluang baru dalam mengelola informasi dan meningkatkan efisiensi di berbagai sektor, termasuk administrasi kepegawaian. Dengan adopsi e-kinerja, proses pengumpulan data kinerja dapat dilakukan dengan cepat dan akurat, mengurangi keterlambatan dan kesalahan manusia dalam pelaporan.

Kedua, penggunaan e-kinerja juga mendorong akuntabilitas dan transparansi dalam pengukuran kinerja pegawai. Dalam sistem manual tradisional, evaluasi kinerja sering kali tergantung pada persepsi dan penilaian subjektif atasan. Dengan e-kinerja, kriteria penilaian yang jelas dapat ditetapkan, dan data kinerja yang terukur dapat diakses oleh pegawai dan atasan

Rosalia et al, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)

secara bersamaan, mengurangi potensi bias atau favoritisme. Selain itu, e-kinerja juga memfasilitasi manajemen yang lebih efektif dengan memberikan informasi yang lebih komprehensif dan terkini. Melalui sistem ini, atasan dapat melacak progres tugas, mengidentifikasi area yang membutuhkan perhatian lebih, dan memberikan umpan balik yang lebih terarah kepada pegawai. Sebaliknya, pegawai juga dapat memantau pencapaian target, mengidentifikasi kelemahan, dan mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Dalam konteks administrasi publik, penggunaan e-kinerja Pegawai juga sejalan dengan upaya reformasi birokrasi dan pelayanan publik yang lebih baik. Dengan memilikidata kinerja yang terukur dan terverifikasi, keputusan terkait promosi, penghargaan, dan pengembangan karir pegawai dapat dilakukan berdasarkan bukti dan pencapaian nyata, mengurangi praktik nepotisme dan keputusan berdasarkan hubungan pribadi.

Namun, dalam mengimplementasikan e-kinerja, perlu mempertimbangkan beberapatantangan. Ini termasuk kebutuhan akan infrastruktur teknologi yang memadai, pelatihan pegawai dalam menggunakan sistem, perlindungan data pribadi, dan perubahan budaya organisasi yang mungkin diperlukan untuk memastikan penerimaan dan adopsi yang luas. Secara keseluruhan, e-kinerja Pegawai memiliki potensi untuk meningkatkan pengelolaan kinerja pegawai secara efektif dan transparan. Dengan menggunakan teknologi informasi, sistem ini dapat memberikan manfaat bagi pegawai, atasan, dan organisasi secara keseluruhan, dan memperkuat akuntabilitas dan kualitas pelayananpublik. Adapun jumlah Pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir dapat dilihat pada tabel 1.1 berikut ini:

Tabel 1.1 : Jumlah Pegawai PNS dan Non PNS di Lingkungan Sekretariat DaerahKabupaten Indragiri Hilir

No	Unit/Bagian	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
1.	Bagian Tata Pemerintahan	8	4	12
2.	Bagian Kesra	6	6	12
3.	Bagian Hukum	4	5	9
4.	Bagian Kerjasama dan Perbatasan	4	4	8
5.	Bagian Perekonomian dan SDM	4	5	9
6.	Bagian Adm. Pembangunan	4	3	7
7.	Bagian Pengadaan Barang/Jasa	24	1	25
8.	Bagian Umum	25	8	33
9.	Bagian Organisasi	6	3	9
10.	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	13	4	17
11.	Bagian Perencanaan dan Keuangan	7	3	10
Jumlah Keseluruhan		105	46	151

Sumber: Setda Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir memiliki lebih banyak Pegawai laki- laki dari pada perempuan secara keseluruhan. Jumlah Keseluruhan total pegawai laki-laki sebanyak 105 orang dan Jumlah total perempuan sebanyak 46 orang dengan total keseluruhan pegawai sebanyak 151 orang. Berdasarkan Unit/Bagian Pegawai yang ada di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir Bagian dengan jumlah laki-laki terbanyak adalah "BagianUmum" dengan total 25 laki-laki, diikuti oleh "Bagian pengadaan barang dan jasa" dengan24orang laki-laki. Bagian

Rosalia et al, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan MotivasiKerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)

dengan jumlah pegawai perempuan terbanyak adalah "Bagian Umum" dengan total 8 perempuan, diikuti oleh "Bagian Kesra" dengan 6 perempuan. Bagian dengan Jumlah Keseluruhan Terbanyak dari jumlah pegawai adalah "Bagian Umum" memiliki jumlah keseluruhan pegawai terbanyak yaitu 33 orang, dengan mayoritas adalah laki-laki. "

Bagian dengan Jumlah Keseluruhan Terendah "Bagian Administrasi Pembangunan" memiliki jumlah keseluruhan pegawai terendah, yaitu 7 orang, dengan mayoritas adalah laki-laki sebanyak 4 orang dan perempuan sebanyak 3 orang. "Bagian Kerjasama dan Perbatasan" memiliki jumlah keseluruhan pegawai kedua terendah, yaitu 8 orang, dengan mayoritas adalah laki-laki sebanyak 4 orang dan perempuan sebanyak 4 orang.

Kemampuan kerja merujuk pada keterampilan, pengetahuan, dan kompetensi yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan baik. Kemampuan kerja sangat penting untuk mencapai kinerja yang efektif dan produktif di lingkungan kerja. Kemampuan kerja dapat dikembangkan melalui pendidikan formal, pelatihan, pengalaman kerja, dan usahaindividu untuk meningkatkan keterampilan dan pengetahuan. Penting bagi individu untuk mengidentifikasi dan mengembangkan kemampuan kerja yang relevan dengan pekerjaan mereka, serta bagi organisasi untuk menciptakan lingkungan yang mendukung pengembangan dan penerapan kemampuan kerja yang optimal.

Tabel 1.2 : Capaian Hasil Kerja menggunakan Aplikasi E-Kinerja di Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir

No	Tahun	Surat Masuk	Surat Keluar	SPPD	SPT
1.	2020	2200	1500	4800	4350
2.	2021	2350	1660	5500	5200
3.	2022	2500	1815	6502	5416

Sumber: Setda Kabupaten Indragiri Hilir, 2023

Sebagai salah satu referensi dari penelitian ini yaitu mengacu kepada penelitian yang dilakukan oleh Ema Nurhayati (2017) dengan judul Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. 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.

Berdasarkan fenomena dan latar belakang masalah tersebut penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **"Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)"**.

2 TINJAUAN PUSTAKA

a. E-Kinerja

Istilah kinerja merupakan saduran dari bahas Inggris, yakni performance yang berarti melakukan, menyelenggarakan, memainkan atau menampilkan. Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2011). Selanjutnya menurut Mathis dan Jackson (2015) kinerja adalah apa yang dilakukan oleh karyawan. Kinerja para karyawan individual adalah faktor yang mempengaruhi keberhasilan suatu organisasi, selain itu karyawan dapat menjadi keunggulan bersaing, mereka juga dapat menjadi penghambat. Ketika karyawan terus menerus meninggalkan perusahaan dan ketika karyawan bekerja namun tidak efektif, maka sumber daya manusia dalam organisasi dalam keadaan merugi. Selanjutnya menurut (Hasibuan, 2015) kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang dilaksanakan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Menurut (Rivai, 2011), pengertian kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan. Menurut Simamora (2015), penilaian kinerja (performance appraisal) adalah proses yang dipakai oleh perusahaan/organisasi untuk mengevaluasi pelaksanaan kerja individu karyawan. 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 (2013) menyatakan kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap teknologi, tugas dan keputusan yang harus diambil, dan lingkungan sosial politik.

b. Kemampuan Kerja

Menurut Thoah (2015) menyatakan bahwa Kemampuan merupakan salah satu unsur dalam kematangan yang berkaitan dengan pengetahuan atau keterampilan yang dapat diperoleh dari pendidikan dan pelatihan. Hal itu didukung oleh pendapat Keith Davis dalam Mangkunegara (2015) yang menyatakan bahwa "Kemampuan (*ability*) sama dengan pengetahuan dan keterampilan (*knowledge* dan *skill*)" Menurut Siagian (2015) keterampilan adalah "Kemampuan teknis untuk melakukan sesuatu kegiatan tertentu yang dapat dipelajari dan dikembangkan" Dengan demikian kemampuan berarti penguasaan terhadap berbagai teknik, prosedur serta peraturan yang berhubungan dengan bidang tugas yang dimiliki anggota organisasi.

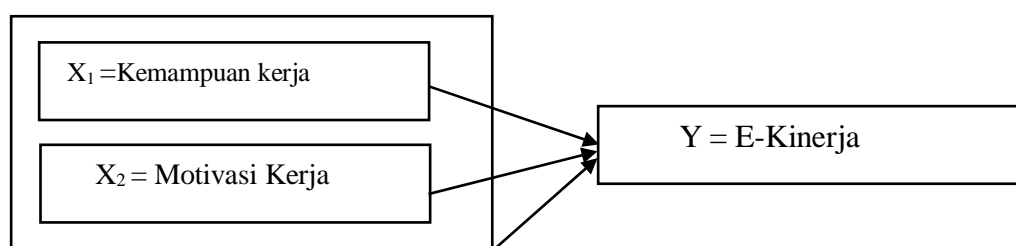
c. Motivasi

Menurut Mathis dan Jackson (2015) motivasi adalah keinginan dalam diri seseorang yang menyebabkan orang tersebut bertindak yang juga didorong oleh rasa ingin mencapai tujuan tertentu. Motivasi kerja merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah dan berpotensi pada tujuan organisasi atau perusahaan. Sehingga dari uraian di atas dapat disimpulkan bahwa motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke

rah tujuan tertentu. Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, dan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja. Sutrisno, (2013) mengemukakan motivasi adalah faktor yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktivitas tertentu, motivasi sering kali diartikan pula sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. (Mangkunegara, 2012) juga mengemukakan motivasi adalah kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi (Hasibuan, 2011) berasal dari kata *Latin movere* yang berarti dorongan atau menggerakkan. Motivasi dalam manajemen hanya ditujukan pada sumber daya manusia umumnya dan bawahan khususnya. Motivasi mempersoalkan bagaimana caranya mengarahkan daya dan potensi bawahan, agar mau bekerja sama secara produktif berhasil mencapai dan mewujudkan tujuan yang telah ditentukan. Motivasi adalah hal yang menyebabkan, menyalurkan dan mendukung perilaku manusia, supaya mau bekerja giat dan antusias mencapai hasil yang optimal. Motivasi menurut (Salim, 2012) Adalah suatu yang dapat membantu memudahkan pekerjaan tugas, dan sebagainya. Motivasi adalah sarana untuk melancarkan dan memudahkan pelaksanaan fungsi. Motivasi merupakan komponen individual dari penawaran yang mudah ditumbuhkan atau dikurangi tanpa mengubah kualitas dan model jasa. Motivasi juga merupakan alat untuk membedakan program lembaga pendidikan yang satu dari pesaing yang lainnya. Menurut (Nitisimito, 2012) Motivasi kerja adalah suatu yang digunakan, dipakai, ditempati, dinikmati oleh guru baik hubungan langsung dengan pekerjaan maupun untuk ke;ancaran pekerjaan, sedangkan menurut Djoworono (2015) Motivasi adalah alat yang diperlukan untuk menggerakkan kegiatan manajemen dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

3 METODE PENELITIAN

Dalam penelitian ini, desain penelitian yang digunakan yaitu Metode penelitian deskriptif kuantitatif, yang merupakan suatu metode yang bertujuan untuk membuat gambar atau deskriptif tentang suatu keadaan secara objektif yang menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut serta penampilan dan hasilnya (Arikunto, 2013).



Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran Penelitian

Jenis Penelitian ini adalah kuantitatif dengan menggunakan rancangan penelitian deskriptif observasional. Penelitian digunakan untuk melihat gambaran dari fenomena, deskripsi kegiatan dilakukan secara sistematis dan lebih menekankan pada data factual dari pada penyimpulan (Nursalam, 2013). Penelitian ini dilakukan pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yang beralamat Jl. Akasia Nomor 1, Tembilahan Hilir, Kec. Tembilahan, Kabupaten Indragiri Hilir, Riau 29214. Waktu Penelitian direncanakan dari bulan Agustus 2023 s.d selesai. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten

Rosalia et al, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)

Indragiri Hilir sebanyak 34 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan Metode Sensus yakni penentuan sampel dengan mengambil semua populasi menjadi obyek penelitian. Dengan jumlah sampel 34 orang.

Tabel 3.1: Defenisi Operasional Variabel

No	Variabel dan Definisi	Pengertian	Indikator	Skala Pengukuran
1.	Kemampuan Kerja (X_1)	Menurut Robbins (2015:57) kemampuan (<i>ability</i>) adalah kapasitas seorang individu untuk melakukan beragam tugas dalam suatu pekerjaan	Kemampuan Intelektual : a. Cara Berfikir b. Menalar c. Memecahkan Masalah Kemampuan Fisik d. Keterampilan e. Kekuatan Kecekatan	Likert
2.	Motivasi (X_2)	Sedarmayanti (2011: 66), motivasi dapat diartikan sebagai suatu daya pendorong (<i>driving force</i>) yang menyebabkan orang berbuat sesuatu atau yang diperbuat karena takut akan sesuatu	a. Penghargaan b. Insentif c. Suasana Pekerjaan d. Penempatan Kerja e. Ketelitian Ketaatan	Likert
3.	E-Kinerja (Y)	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)	a. Sasaran Kerja b. Pencatatan target c. Realisasi kerja d. Integritas prensensi, e. Kuantitas a. Kualitas kerja.	Likert

Sumber : Data Olahan

Teknik analisa data yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan program SPSS (*Statistical Product and Service Solution*) versi 25.0 For Windows

Rosalia et al, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)

- a. Uji Validitas
- b. Uji Reliabilitas
- c. Uji asumsi klasik
 - Uji Normalitas
 - Uji Multikolinieritas
 - Uji Autokorelasi
 - Uji Heteroskedastisitas
- d. Analisis Regresi Linier Berganda
- e. Uji Hipotesis

4 HASIL DAN PEMBAHASAN

Karakteristik responden memainkan peran penting dalam memberikan konteks terhadap temuan penelitian. Dari penjelasan hasil survey dapat dilihat bahwa pegawai yang berumur 41 tahun keatas mendominasi Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir, usia 41 tahun keatas sangat dibutuhkan dikarenakan mereka sudah mempunyai pengalaman dalam bekerja dan bisa mengatasi masalah-masalah internal ataupun eksternal. jumlah responden laki-laki lebih banyak bekerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir yaitu 20 orang atau 58,82 % dibandingkan dengan perempuan adalah 14 orang atau 41,18%, halini disebabkan karena pegawai laki-laki sangat diperlukan tidak hanya memperkerjakan pegawai di lingkungan kantor saja, tetapi diluar kantor juga dibutuhkan dalam menyelesaikan masalah internal ataupun eksternal. pendidikan S1 masih mendominasi untuk jenjang pendidikan Pegawai, Pimpinan seharusnya lebih memperhatikan jenjang pendidikan Pegawai dan memberikan pelatihan dan pengembangan kepada para Pegawai untuk menambah wawasan serta ketrampilan Pegawai itu sendiri

a. Uji Validitas

Dari pengujian validitas instrument penelitian (kuisisioner) dengan masing-masing pertanyaan mendapatkan nilai $r_{hitung} \geq r_{tabel}$, yang mana r_{tabel} dari 34 responden adalah 0,2339, dan $P \leq 0,05$ sehingga keseluruhan instrumen penelitian tersebut dikatakan valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.1 Uji Reliabilitas

No	Variabel	C's Alpha	rtabel	Keterangan
1	Kamampuan Kerja (X ₁)	0,928	0,339	Reliabel
2	Kompetensi (X ₂)	0,932	0,339	Reliabel
3	E-Kinerja (Y)	0.944	0,339	Reliabel

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Hasil uji reliabilitas yang disajikan dalam tabel diatas dinyatakan reliabel dengan hasil perhitungan memiliki koefisien diatas 0,339.

c. Uji Asumsi Klasik
1. Uji Normalitas

Tabel 4.2 Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0,0000000
	Std. Deviation	0,90313883
Test Statistic		0,201
Asymp. Sig. (2-tailed)		.001 ^c

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Berdasarkan tabel di atas, dapat disimpulkan bahwa nilai signifikan 0.201 lebih besar dari 0.05 yang berarti data terdistribusi normal.

2. Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum dipakai untuk menunjukkan tidak adanya multikolinearitas adalah nilai tolerance > 0,1 dan nilai VIF < 10. Pada penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 4.3 Uji Multikolinearitas
Tabel 4.11 Uji Multikolinearitas

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,0511,941		0,542	0,592		
Kemampuan Kerja	0,455	0,054	8,363	0,000	0,372	2,687
Motivasi	0,587	0,059	9,875	0,000	0,372	2,687

a. Dependent Variable: E-Kinerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Berdasarkan tabel di atas terlihat bahwa nilai tolerance untuk variabel Kemampuan Kerja (X1) 0,372, Motivasi (X2) 0,372, dimana nilainya lebih besar dari 0,1 atau 10% dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas mengandung multikolinearitas dan nilai VIF untuk Kemampuan Kerja (X1) 2,687, Motivasi (X2) 2,687, dimana nilainya kecil dari 10 (sepuluh). Dengan demikian berarti dapat disimpulkan bahwa antar variabel bebas tidak mengandung multikolinearitas.

3. Uji Autokolerasi

Pengujian autokorelasi dapat dilakukan melalui pengujian terhadap nilai uji Durbin-Watson dengan ketentuan sebagai berikut :

Kesimpulan	DW
Ada autokorelasi	0-1.224
Daerah keragu-raguan	1.224-1.553
Tidak ada autokorelasi	1.553-2.447
Daerah keragu-raguan	2.447-2.776
Ada autokorelasi	2.776-4

Tabel 4.4 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 ^a	0,963	0,960	0,93182	2,075

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: E-Kinerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Hasil uji autokorelasi menggunakan uji Durbin Watson. Dari hasil *output* SPSS untuk model *summary* diperoleh nilai DW sebesar 2,075 angka tersebut terletak pada interval 1.553-2.447 Daerah Tidak ada autokorelasi

4. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.5 Hasil Uji heteroskedastisitas dengan uji glejser

Model	Coefficients ^a				
		Unstandardized Coefficients		t	Sig.
		B	Std. Error		
1	(Constant)	2,064	1,401	1,473	0,151
	Kemampuan Kerja	0,027	0,039	0,686	0,498
	Motivasi	-0,058	0,043	-1,354	0,186

a. Dependent Variable: Abs_RES

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows

terlihat nilai signifikan yang diperoleh lebih besardari 0,05, maka kesimpulannya tidak terjadi gejala heteroskedastisitas.

d. Analisis Regresi Linier Berganda

Metode ini untuk meramalkan berapa kuatnya pengaruh masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, Pembuatan persamaan regresi berganda dengan menggunakan *output* SPSS dapat dilakukan dengan menginterpretasikan angka-angka yang termuat dalam tabel dibawah ini :

Tabel 4.6 Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients				Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	t	Sig.	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,051	1,941	0,542	0,592		
Kemampuan Kerja	0,455	0,054	8,363	0,000	0,372	2,687
Motivasi	0,587	0,059	9,875	0,000	0,372	2,687

a. Dependent Variable: E-Kinerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Hubungan antara variabel independen dan variabel dependen dapat dirumuskan kedalam persamaan sebagai berikut.

$$Y = 1,051 + 0,455 X_1 + 0,587 X_2 + \varepsilon$$

Persamaan regresi diatas mempunyai makna sebagai berikut:

- Nilai Konstanta (a) sebesar 1,051 menunjukkan arti bahwa apabila nilai X_1, X_2 dinilainya adalah 0, maka Nilai E-Kinerja (Y) akan tetap sebesar 1,051 satuan.
- Koefisien regresi untuk variabel Kemampuan Kerja X_1 sebesar 0,455. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Kemampuan Kerja X_1 berpengaruh positif terhadap E-Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Kemampuan Kerja X_1 maka akan meningkatkan variabel E-Kinerja (Y) sebesar 0,455 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.
- Koefisien regresi untuk variabel Motivasi X_2 sebesar 0,587. Nilai koefisien tersebut menunjukkan bahwa Motivasi X_2 berpengaruh positif terhadap E-Kinerja (Y). Artinya bahwa setiap kenaikan 1 satuan variabel Motivasi X_2 maka akan meningkatkan variabel E-Kinerja (Y) sebesar 0,587 satuan, dengan asumsi variabel lain tetap.

e. Uji Hipotesis

1. Koefisien Determinasi

Hasil uji dari koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.7 Hasil Koefisien Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.981 ^a	0,963	0,960	0,93182	2,075

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

b. Dependent Variable: E-Kinerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Pada tabel diatas ini menunjukkan bahwa nilai adjusted R^2 sebesar 0,963 hal ini berarti 96,3 % variabel E-Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kemampuan Kerja (X_1) Motivasi (X_2), Sisanya 4,7 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel

penelitian ini. Oleh karena itu dapat dinyatakan masih ada variabel penjelas yang lain dalam mempengaruhi E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

2. Uji statistik t

Hasil analisis yang menunjukkan koefisien signifikansi pada tabel berikut :

Tabel 4.8 Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Model	Unstandardized Coefficients		t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,051	1,941	0,542	0,592		
Kemampuan Kerja	0,455	0,054	8,363	0,000	0,372	2,687
Motivasi	0,587	0,059	9,875	0,000	0,372	2,687

a. Dependent Variable: E-Kinerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Sesuai dengan hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini, makaberdasarkan tabel diatas secara terperinci dihasilkan pengujian sebagai berikut :

1) Kamampuan Kerja (X₁)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H₁ diterima dan H₀ ditolak. Variabel X₁ mempunyai t hitung yakni 8,363 dengan t tabel 2,037. Jadi t_{hitung} X₁ 8,363 > t_{tabel} 2,037. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Kamampuan Kerja (X₁) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

2) Motivasi (X₂)

Hasil analisis terdapat nilai sig 0,000. Nilai sig lebih kecil dari nilai probabilitas 0,05, atau nilai 0,000 < 0,05, maka H₂ diterima dan H₀ ditolak. Variabel X₂ mempunyai t hitung yakni 9,875 dengan t tabel 2,037. Jadi t_{hitung} X₂ 9,875 > t_{tabel} 2,037. Hal tersebut membuktikan bahwa variabel Motivasi (X₂) merupakan variabel yang **berpengaruh** secara parsial terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

3. Uji Simultan (Uji F)

Uji F statistik digunakan untuk melihat apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model regresi mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat. Hasil perhitungannya terangkumpada tabel berikut.

Tabel 4.9 Hasil Uji F

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	696,142	2	348,071	400,873	.000 ^b
	Residual	26,917	31	0,868		
	Total	723,059	33			

a. Dependent Variable: E-Kinerja

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Kemampuan Kerja

Sumber : Output SPSS 25.0 for Windows, 2023

Pengujian hipotesis mengenai variabel Kamampuan Kerja (X₁), Motivasi (X₂) secara simultan pada tabel diatas diperoleh nilai F_{hitung} yaitu 400,873, yang mana F_{tabel} dari df₁ adalah

4,13, sehingga F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} , $400,873 > 4,13$. Dan pada nilai signifikannya sebesar 0,000. Dengan demikian dapat dibandingkan bahwa nilai signifikan pada tabel diatas (0,000a) $< 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti Kemampuan Kerja (X_1), Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

5 KESIMPULAN

Dari uraian yang telah disusun pada bab-bab sebelumnya dan sesuai dengan data-data yang diperoleh selama penelitian, maka berdasarkan uji hipotesis disimpulkan sebagai berikut :

- a. Uji Koefisien Determinasi didapat nilai adjusted R Square (R^2) sebesar 0,963 hal ini berarti 96,3 % variabel E-Kinerja (Y) dipengaruhi oleh variabel penjelas yaitu Kemampuan Kerja (X_1) Motivasi (X_2), Sisanya 4,7% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak disetarakan dalam variabel penelitian ini.
- b. Dari uji t atau uji parsial membuktikan bahwa:
 - 1) Variabel Kemampuan Kerja (X_1) berpengaruh terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
 - 2) Variabel Motivasi (X_2) berpengaruh terhadap E-Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.
- c. Pengujian Uji f atau secara simultan menunjukkan bahwa Variabel Kemampuan Kerja (X_1) dan Motivasi (X_2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap E- Kinerja (Y) Pegawai ASN Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir.

REFERENSI

- Abadiyah, R., & Purwanto, D. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya Abstrak Pendahuluan. 2 (1), 49–66.
- Agus Suryanto, R. (2019). Analisis Pengaruh Penerapan Good Corporate Governance Terhadap Kinerja Keuangan. 8(1), 1–33.
- A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- A.A Gede Raka Plasa Negara dan I.D.G. Dharma Suputra. (2017). Pengaruh perencanaan pajak dan beban pajak tangguhan terhadap manajemen laba. EJournal Akuntansi Universitas Udayana Vol.20.3. September (2017) Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana (Unud), Bali, Indonesia.
- A.A Mega Rosa Arini Putri. (2014). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Dunia Garmen Internasional.
- Andika, M., & Maulida, D. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. AT-TANZIR: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran ISLAM, 99-120.
- Arikunto, Suharsimi. (2012). Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Damodar, Gujarati. (2011). Ekonometrika Dasar. Jakarta : Erlangga.
- Edison, Emron., dkk. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Alfabeta. Bandung. Edy, Sutrisno, (2016), Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.

Rosalia et al, Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai ASN Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir)

- Ernawati, E., & Nugraheni, R. (2013). Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada PT. Njonja Meneer Semarang). (Doctoral dissertation, Fakultas Ekonomika dan Bisnis). <http://eprints.undip.ac.id/40083/1/ERNAWATI.pdf>
- Erwan Agus Purwanto. (2015). Metode Penelitian. Kuantitatif, Untuk Administrasi Publik, dan Masalah-masalah Sosial. Gaya Media: Yogyakarta
- Effendy. 2015. Ilmu Komunikasi Teori Dan Praktek. Rosda: Bandung.
- Fahmi, Irham. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi. Bandung: CV. Alfabeta.
- Hasibuan. Malayu S.P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi, Jakarta.
- Husein, Umar. (2015). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan. Penerbit Rajawali Pers. PT Raja Grafindo Persada.
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6 (1), 55-65.
- Koleangan, Julianti, dkk. (2017). "Pengaruh Motivasi Kerja, Gaya Kepemimpinan, Kemampuan Individu Di Rektorat Universitas Sam Ratulangi Manado". *Jurnal Emba Volume 5 Nomor 3 Tahun 2017*. ISSN:2303-1174.
- Kuncoro, (2015). Metode Penelitian. Edisi Bahasa Indonesia. Andi Offside: Yogyakarta
- Kurniawati, N., & Siti Mujanah. (2021). the Influence of Work Ability, Work Ethos and Work Environment on Employee Performance At Garment Industries in Jombang Indonesia. *Journal of Applied Management and Business (JAMB)*, 2(2), 47-57. <https://doi.org/10.37802/jamb.v2i2.207>
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.
- Lian, Bukman. (2017). Kepemimpinan Dan Kualitas Kinerja Pegawai. Noer Fikri Offset. Palembang.
- Marwansyah. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Alfabeta.
- Mathis dan Jackson, (2015), Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi 10. Salemba. Empat, Jakarta.
- Mangkunegara, P. (2015). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT. Remaja Rosdakarya: Bandung.
- Mangkunegara. Anwar Prabu. (2011). Evaluasi Kinerja Mangkunegara. Bandung : Refika Aditama