

**PENERAPAN SISTEM *E-PERFORMANCE* DAN PEMBERIAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA ASN : *WORK
MOTIVATION* SEBAGAI VARIABEL *INTERVENING***

Maulidza Nur Fauzi

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Institut Teknologi dan Bisnis Ahmad Dahlan Lamongan
E-mail : maulidzanurfauzi@gmail.com

Received : 01 Des 2022	Revised : 19 Des 2022	Accepted : 23 Des 2022
------------------------	-----------------------	------------------------

ABSTRACT

Using work motivation as an intervening variable, this study investigates the effect of implementing the E-Performance System and providing additional employee income (TPP) on the performance of the State Civil Apparatus (ASN). Quantitative research is the most appropriate approach. For the population of this study, every State Common Device (ASN) at the Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan. The total sampling method was used for this study's sampling, which included 87 people from the entire population. This study examined the data through the method of way examination. The findings revealed that: ASN performance is positively impacted by the E-Performance variable, but work motivation is unaffected. ASN performance is unaffected by the Employee Income Supplement (TPP) variable, but work motivation is positively and significantly impacted by the TPP variable. ASN performance is then positively and significantly influenced by the work motivation variable. The Employee Income Supplement (TPP) variable has an indirect effect on ASN performance through work motivation as an intervening variable, whereas the E-Performance variable has no effect on ASN performance.

Keywords: *System E-Performance, Employee Income Supplement (TPP), Work Motivation, performance*

PENDAHULUAN

Pemanfaatan teknologi informasi dalam menunjang kegiatan ASN sangat diperlukan, hal tersebut didukung dengan sudah tersedianya aplikasi – aplikasi atau sistem informasi yang dimiliki oleh instansi. Dengan demikian pemanfaatan teknologi informasi tersebut pemerintah daerah juga harus memiliki sistem yang dapat memantau kegiatan Aparatur Sipil Negara (ASN) selama masa pandemi. Pemanfaatan teknologi tersebut juga harus dipersiapkan dan mulai diimplementasikan karena saat ini memasuki era disrupsi pasca pandemi yang mengakibatkan terjadinya perubahan besar – besaran tatanan masyarakat di seluruh dunia. Pemanfaatan teknologi informasi tersebut saat ini juga sudah diimplementasikan salah satunya oleh

Pemerintah Kabupaten Lamongan melalui Sistem *E-Performance* dalam pemantauan kinerja ASN. Hal tersebut juga sebagai langkah mendukung Perbup Lamongan No 2 / 2020 terkait TPP ASN di Lingkungan Pemkab Lamongan. Pemanfaatan Sistem *E-Performance* tersebut diimplementasikan oleh seluruh ASN yang tersebar di berbagai Dinas, salah satunya yaitu Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan. Sistem *E-Performance* merupakan sistem yang dibangun dalam upaya pemantauan kinerja yang lebih partisipatif, tepat, objektif, transparan dan bertanggung jawab, guna mewujudkan tata kelola manajemen kepegawaian berdasarkan prestasi pegawai dan sistem pemberian insentif Tambahan Penghasilan Pegawai ASN.

Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan merupakan salah satu instansi

di Pemkab Lamongan yang memiliki Jumlah ASN yang begitu banyak. Dengan banyaknya jumlah ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan mengharuskan Pemkab Lamongan melalui Kepala Dinasnya untuk dapat memantau kinerja pegawainya. Pemantauan kinerja tersebut dapat dilihat oleh Kepala Dinas melalui pelaporan kinerja yang dilakukan oleh ASN melalui Sistem *E-Performance*, pemantauan dilakukan agar pemberian insentif berupa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bisa tersampaikan dengan adil dan merata sesuai dengan kinerja yang dilakukan dan dilaporkan. Dalam penelitian (Bachtiar and Fanida 2014) membuktikan efektivitas penerapan *e - performance* sangat efektif, sedangkan menurut (Sugiani, Hidayah, and Gani 2018) membuktikan hal yang berbeda yaitu *e-performance* berpengaruh positif tetapi tidak signifikan pada kinerja.

Selain penerapan *E-Performance* ada pengaruh lain yang pada kinerja ASN yaitu pemberian insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). (Rivai and Sagala 2013) menyatakan pemberian insentif (tunjangan) merupakan suatu bentuk bayaran secara langsung yang salurkan kepada karyawannya atas kinerja yang melebihi standar. Dalam kutipan berita pada 04 mei 2018 yang ditulis oleh Desto Prastowo dalam news.detik.com menyatakan bahwa telah terjadi kesenjangan dalam penerapan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) karena melupakan prinsip keadilan eksternal dan internal, ketidakadilan tersebut berupa kesenjangan pendapatan PNS antar daerah maupun PNS luar daerah, mereka yang secara regulasi memiliki gaji dan tunjangan yang besar, masih mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang lebih besar bila dibandingkan dengan pegawai dengan level jabatan yang lebih rendah, bagaimanapun kinerjanya. Melihat dari hal tersebut Pemberian insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) saat ini wajib diperhatikan pihak Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan, karena beban

kerja mereka saat ini menjadi lebih berat dan resiko yang di hadapi semakin besar, maka pemberian Penghasilan Pegawai (TPP) harus di berikan secara adil dan merata sesuai dengan pekerjaan yang sudah dilakukan dan dilaporkan. Penelitian (Ade Sofyan 2013) dan penelitian (Anggoro et al. 2020) membuktikan pemberian insentif memiliki pengaruh positif pada kinerja, sedangkan dalam penelitian (Saputri, Handayani, and DP 2021) membuktikan hal berbeda yaitu pemberian insentif tidak ada pengaruh. Kemudian penelitian (Yuliani 2014) dan (Madjid 2016) membuktikan TPP mempengaruhi kinerja.

Faktor *work motivation* perlu juga untuk diperhatikan. Motivasi kerja (*work motivation*) ialah bentuk keseriusan dan profesionalitas pegawai dalam bertugas dan memiliki kemampuan dalam menguasai diri guna menjaga kualitas pekerjaannya. Menurut (Prihartanta 2015), Motivasi adalah tanda psikologis berupa dukungan yang muncul dalam diri untuk secara mengerti melakukan suatu kegiatan untuk tertentu. Motivasi juga dapat berupa upaya yang bisa membawa orang atau sekelompok orang khusus guna menjalani sesuatu karena mau mendapatkan keinginan atau puas dengan tindakan tersebut. Hilangnya motivasi kerja di era disrupsi pasca pandemi ini akan sangat berpengaruh terhadap kualitas pelayanan dan efisiensi kerja, apabila motivasi kerja tidak di jaga maka besar kemungkinan pelayanan masyarakat akan terganggu, misalnya instansi hanya memperhatikan pendidikan, ilmu dan teknologi tinggi, padahal tanpa motivasi pegawai tidak akan mencapai tujuan yang maksimal, karena motivasi dapat menjaga kedisiplinan pegawai dan profesionalisme kerja. Satu penelitian (Efendi 2019) membuktikan motivasi kerja tidak memiliki pengaruh pada peningkatan kinerja karyawan, penelitian lain (Leonu, Yani, and Abdurrahman 2017) membuktikan motivasi ada pengaruh yang negatif pada kinerja karyawan.

TINJAUAN PUSTAKA

Sistem *E-Performance*

E-Performance merupakan aplikasi pengukuran kinerja pegawai yang bertujuan untuk memudahkan pemantauan dan pengendalian kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas kinerja pegawai. Sistem *E-Performance* ini dirancang untuk memenuhi Peraturan Bupati Lamongan No. 02/2020 tentang Penerimaan Tambahan (TPP) ASN di Lingkungan Pemkab Lamongan. Sejak tahun 2018, sistem pengelolaan kinerja berbasis IT yang dikenal dengan *E-Performance* telah diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Lamongan.

Aplikasi *E-Performance* merupakan aplikasi berbasis kemajuan teknologi informasi untuk menjadi lebih baik lagi dalam penilaian kinerja. Oleh karena itu, diharapkan manajemen kinerja dengan aplikasi *E-Performance* akan memberikan kemudahan bagi pengguna atau pengelola kinerja maupun karyawan untuk mengelola kinerja karyawan. Selain itu, berfungsi sebagai pedoman yang memberikan kepastian dan dapat diambil dari tingkat kegiatan ini, hasil pekerjaan yang dilakukan atau tingkat keberhasilan pekerjaan yang dicapai, untuk menentukan tujuan yang ingin dicapai dan tujuannya sesuai dengan kriteria. . ditetapkan dan disepakati antara atasan dan bawahan organisasi (Suhardoyo 2018).

Tambahan Penghasilan Perbaikan (TPP)

Pemberian insentif (tunjangan) menurut (Rivai and Sagala 2013:767) merupakan Kompensasi langsung dibayarkan pada karyawan yang kinerjanya lebih dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan. Menurut (Moehariono 2012:259) Insentif merupakan bentuk imbalan yang dibayarkan perusahaan terhadap pegawainya atas pencapaian kinerjanya. Menurut (Evi Tiolina 2009), insentif bertujuan untuk menciptakan harapan agar karyawan dapat berhasil melampaui level kinerja yang diberikan.

Dalam Keputusan Bupati Lamongan No. 2/2020 Bab 1 Pasal 1 Penghasilan tambahan pegawai negeri sipil ASN ialah penghasilan yang dibayarkan pada ASN sebagai tunjangan sosial, yang dihitung menurut motivasi, kinerja, kedisiplinan, dan kesejahteraan pegawai ASN sesuai dengan kesanggupan ekonomi daerah. Sesuai lampiran keputusan Menteri Dalam Negeri No. 900-4700 Tahun 2020, tambahan penghasilan pegawai ASN merupakan bentuk keberhasilan pengelolaan di daerah dan dananya diperoleh dari efisiensi atau optimalisasi. dari pagu anggaran belanja penyelenggaraan negara dan/atau pertumbuhan pendapatan daerah yang dihasilkan. Tambahan Penghasilan Pegawai ASN diberikan sesuai dengan keberhasilan atau kemajuan pencapaian golongan pekerja, indeks kekuatan keuangan daerah, indeks biaya pembangunan dan indeks pengelolaan kota.

Work Motivation

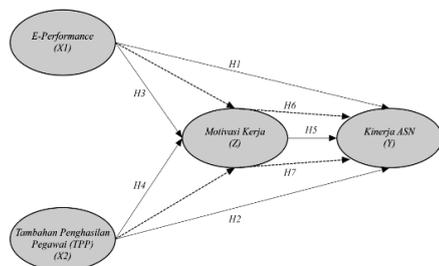
Motivasi menurut (Hasibuan 2012:143) merupakan dorongan yang mendorong semangat kerja seseorang, menginspirasi mereka untuk bekerja sama secara efektif, dan mendorong mereka untuk berpartisipasi penuh dalam semua kegiatan untuk menemukan kepuasan. menurut (Sunyoto 2012:11) Motivasi meningkatkan dorongan dalam diri seseorang. Baik secara internal maupun eksternal, dengan antusias menggunakan seluruh bakat dan keterampilan yang dimiliki untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja

Pengertian kinerja (*work performance*) didefinisikan sebagai hasil kerja pegawai secara kualitatif dan kuantitatif dalam memenuhi tanggung jawab yang dibebankan kepadanya. (Mangkunegara 2009:67) Kegiatan biasanya dibagi menjadi dua kategori: kegiatan individu dan kegiatan organisasi. Kinerja individu merupakan hasil akhir dari pekerjaan perwakilan

sesuai dengan keadaan kerja yang telah ditentukan sebelumnya, baik secara subyektif maupun kuantitatif; Keduanya dipadukan dalam kinerja suatu organisasi. (Sinambela 2012:5) berpendapat bahwa kemampuan karyawan untuk melakukan keterampilan tertentu adalah yang menentukan efektivitas karyawan. Akibatnya, perlu untuk memilih dan menyusun kriteria yang terukur untuk referensi. Menurut definisi ini, perbaikan proses menempatkan penekanan lebih besar pada kinerja daripada kinerja untuk memaksimalkan pencapaian produk atau kiriman.

Kerangka Konseptual Penelitian



Gambar1. Kerangka Konseptual

Pengembangan Hipotesis

Berikut pengembangan hipotesis penelitian :

- H1: Terdapat pengaruh positif pada system *E-Performance* terhadap Kinerja ASN
- H2: Terdapat pengaruh positif pada system *E-Performance* terhadap *work motivation*
- H3: Terdapat pengaruh positif pada Pemberian TPP terhadap kinerja ASN
- H4: Terdapat pengaruh positif pada Pemberian TPP terhadap *work motivation*
- H5: Terdapat pengaruh positif pada *work motivation* terhadap Kinerja ASN
- H6: Terdapat pengaruh positif pada system *E-Performance* terhadap kinerja ASN melalui *work motivation* sebagai variabel *intervening*

H7: Terdapat pengaruh positif pada Pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui *work motivation* sebagai variabel *intervening*

METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

(Sugiyono 2011:8) mencirikan strategi kuantitatif sebagai teknik dalam pandangan cara berpikir positivisme, kebenaran dipandang konkrit, dapat dirasakan panca indranya, dikelompokkan menurut jenis, bentuk, ragam, laku, tidak tidak berubah dan dapat diperkirakan. Ini memungkinkan peneliti menentukan topik penelitian hanya dengan beberapa variabel dalam penelitian kuantitatif dan kemudian membuat alat untuk mengukur variabel tersebut.

Populasi Dan Sampel

Menurut (Arikunto 2013:173) menegaskan bahwa yang dimaksud dengan “populasi” adalah individu-individu yang memiliki kesamaan karakteristik meskipun memiliki tingkat kemiripan yang rendah, yaitu setiap orang yang terlibat dalam penyelidikan. Populasi penelitian ini terdiri dari 87 pejabat (ASN) yang bekerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan.

Sampel dalam penelitian ini berdasarkan pendapat (Arikunto 2013:104) semua populasi menjadi sampel jika kurang dari 100. Seluruh populasi digunakan sebagai sampel karena tempat penelitian memiliki 87 Aparatur Sipil Negara (ASN)

Teknik Pengumpulan Data

Sumber data penelitian ini meliputi data primer dan data sekunder. Kemudian, skala Likert digunakan untuk pengumpulan data. (Sugiyono 2013)

Pengukuran Variabel Dan Definisi Operasional

Sistem *E-Performance*

Aplikasi *E-Performance* merupakan aplikasi berbasis kemajuan teknologi informasi yang semakin meningkatkan evaluasi kinerja. Oleh

karena itu diharapkan *E-performance* management dengan efisiensi akan memudahkan pengelolaan pengguna atau pengelola kinerja dan karyawan. Selain itu, berfungsi sebagai pedoman yang memberikan kepastian dan mempertimbangkan hasil pekerjaan yang dilakukan atau keberhasilan pekerjaan yang dicapai pada tingkat kegiatan ini guna mencapai target yang akan dicapai dan disepakati. Kriteria, antara atasan dan bawahan dalam organisasi (Suhardoyo 2018). Indikator sistem E-Performance adalah sebagai berikut: Kenyamanan, presisi, kesempurnaan

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Menurut (Rivai and Sagala 2013:767), insentif (disebut juga benefit) adalah bentuk kompensasi langsung yang diberikan kepada karyawan untuk kinerja di atas harapan. (Hasibuan 2016:35) . Indikator yang dapat digunakan untuk mengukur insentif pemberian penghasilan tambahan (TPP) bagi ASN adalah: penilaian jabatan, pengalaman, kinerja, senioritas, kebutuhan, kewajaran, dan kelangsungan hidup.

Work Motivation

Motivasi menurut (Hasibuan 2012:143) adalah untuk memberikan kekuatan pendorong yang menginspirasi pekerjaan seseorang sehingga mereka ingin berkolaborasi, bekerja secara efisien dan berintegrasi dengan kepuasan penuh. Teori Maslow menjadi sumber indikator motivasi kerja, yang meliputi: kebutuhan sosial, kebutuhan aktual, kebutuhan rasa aman, dan kebutuhan penyelesaian diri.

Kinerja

Menurut Prawirosentono dalam (Sinambela 2012:5) Kinerja ialah pekerjaan yang dilakukan oleh seorang atau satu kelompok orang pada suatu instansi atau usaha sesuai tupoksi untuk mencapai tujuan, tidak melanggar aturan, dan menjunjung tinggi etika dan moral. Menurut (Masthis and Jakson 2006:378) indikator kinerja sebagai berikut: kualitas, kuantitas, kehadiran, ketepatan waktu, dan efektifitas

Metode Analisis Data

Path Analysis digunakan untuk menganalisis data dalam penelitian ini. SmartPLS 3.0 digunakan sebagai alat analisis dalam penelitian ini. (2015, Ghozali dan Hengky)

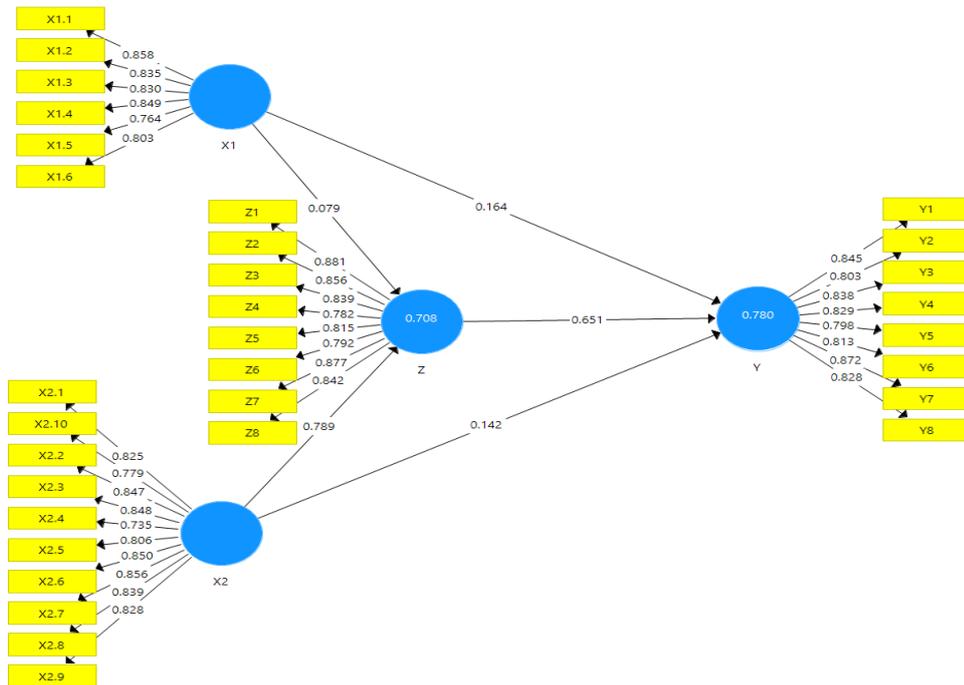
HASIL

Evaluasi Outer Model

E-Performance diwakili oleh enam indikator pada outer model penelitian ini, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diwakili oleh sepuluh indikator, variabel *work motivation* diwakili oleh delapan indikator, dan variabel kinerja diwakili oleh delapan indikator. indikator. (Ghozali and Hengky 2015) mengatakan langkah-langkah analisis PLS-SEM melihat model eksternal berdasarkan empat kriteria yaitu *Cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan *extract average variance (AVE)* pada masing-masing variabel digunakan untuk uji validitas dan reliabilitas. Berikut adalah keempat kriteria pengujian tersebut:

Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Nilai *outer loading* ditampilkan pada gambar dibawah ini



Gambar 2. Outer Loading
 Sumber : Data Diolah Peneliti (2022)

dari gambar 2 *outer loading* terlihat bahwa nilai variabel penelitian > 0,7. Dari gambar tersebut tidak ada nilai yang < 0,5 hal tersebut mengindikasikan indikator yang dipakai bermanfaat dan layak dianalisis.

Uji Validitas Diskriminan (*Discriminant Validity*)

Untuk setiap indikator yang kriterianya > 0,5 dianggap valid, dapat ditentukan uji validitas diskriminan dengan menggunakan metode AVE (Average Variance Extracted).

Table 1. AVE

<i>Construct Validity and Reliability</i>	<i>AVE</i>	<i>Ket</i>
<i>E-Performance</i>	0,679	Valid
<i>Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)</i>	0,676	Valid
<i>Motivasi Kerja</i>	0,687	Valid
<i>Kinerja</i>	0,699	Valid

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

Variabel *E-Performance* memiliki nilai AVE sebesar 0,679, sedangkan variabel TPP memiliki nilai

AVE sebesar 0,676, dan variabel *work motivation* memiliki nilai AVE sebesar 0,687, dan variabel presentasi sebesar

0,699 atau lebih. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki validitas diskriminan yang tinggi.

Composite Reliability

Hasil composite reliability untuk masing-masing variabel adalah sebagai berikut:

Table 2. Composite Reliability

<i>Construct Validity and Reliability</i>	<i>Composite Reliability</i>	<i>Keterangan</i>
<i>E-Performance</i>	0,927	Reliabel
<i>Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)</i>	0,954	Reliabel
<i>Motivasi Kerja</i>	0,949	Reliabel
<i>Kinerja</i>	0,946	Reliabel

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

Tabel 2 menampilkan reliabilitas variabel *E-Performance* dan tambahan penghasilan (TPP) ketika nilai pekerjaannya > 0,7 atau 0,954. Baik variabel pelaksanaan maupun variabel *work motivation* > 0,7 atau 0,949. Fakta bahwa nilai reliabilitas gabungan mereka lebih besar dari 0,7 menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut dapat dipercaya.

Cronbach's Alpha

Alpha Cronbach untuk setiap variabel digambarkan sebagai berikut:

Table 3. Cronbach's Alpha

<i>Construct Validity and Reliability</i>	<i>Cronbach's Alpha</i>	<i>Keterangan</i>
<i>E-Performance</i>	0,906	Reliabel
<i>Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)</i>	0,946	Reliabel
<i>Motivasi Kerja</i>	0,938	Reliabel
<i>Kinerja</i>	0,935	Reliabel

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

E-Performance memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7 atau 0,906, dan

variabel pendapatan tambahan (TPP) memiliki nilai cronbach's alpha > 0,7 atau 0,946. Skor kinerja dan *work motivation* lebih tinggi dari 0,7 atau 0,938. Dimungkinkan untuk menarik kesimpulan bahwa setiap variabel penelitian memiliki reliabilitas yang tinggi karena memenuhi persyaratan nilai alpha Cronbach.

Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas antar variabel independen, uji multikolinearitas melihat nilai korelasi pada tabel di bawah ini.

Table 4. Uji Multikolinearitas

<i>Collinearity Statistics (VIF)</i>	<i>E-Performance</i>	<i>TPP</i>	<i>Kinerja</i>	<i>Motivasi Kerja</i>
<i>E-Performance</i>			1,696	1,674
<i>Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)</i>			3,810	1,674
<i>Kinerja</i>				3,428
<i>Motivasi Kerja</i>				

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

Evaluasi Inner Model

Uji koefisien jalur, uji kecocokan, dan uji hipotesis semuanya akan dijelaskan dalam penelitian ini.

Path Coefficient

Skema *inner model* dapat digunakan untuk menjelaskan mengapa pengaruh Tenambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja memiliki koefisien jalur terbesar yaitu 9,975. Pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja merupakan faktor paling berpengaruh kedua sebesar 4,113. Kemudian, *E-Performance* yang memiliki pengaruh terbesar ketiga terhadap kinerja memiliki nilai 2,692. Pengaruh paling signifikan keempat dan terakhir terhadap kinerja adalah motivasi kerja (0,973) dan *E-Performance* (0,953) terhadap motivasi kerja.

Uji Kebaikan Model (Goodness of Fit)

Langkah-langkah berikut diambil untuk membuat R-Square melalui analisis data SmartPLS 3.0:

Tabel 5. R Square

<i>R Squares</i>	<i>R Squares</i>	<i>R Adjusted Square</i>
<i>Motivasi Kerja</i>	0,708	0,701
<i>Kinerja</i>	0,780	0,772

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

Data yang disajikan pada tabel 6, *E-Performance* dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh gabungan sebesar 0,708 atau 70,8% terhadap Motivasi Kerja, dan *E-Performance*, TPP, dan Motivasi Kerja memiliki pengaruh gabungan sebesar 0,780, atau 78%, pada Performa.

Nilai good-of-fit dapat ditentukan dengan menggunakan nilai Q-square. Nilai koefisien determinasi (R-square) dan Q-square memiliki arti yang

sama dalam analisis regresi; semakin besar Q-square, semakin baik modelnya. Hasil perhitungan Q-square adalah sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1-[(1-R^2_1) \times (1-R^2_2)] \\
 &= 1-[(1-0,780) \times (1-0,701)] \\
 &= 1-(0,220 \times 0,299) \\
 &= 1-0,065 \\
 &= 0,934
 \end{aligned}$$

The Q-Square value of 0.934 was obtained from the previous calculation. This demonstrates that the diversity of research materials can be explained by the research model for 93.4%, with the remaining 6.6% being explained by factors outside of the model. As a result, this research model is very suitable.

Uji Hipotesis

a. Pengujian Pengaruh Langsung (*direct effects*)

Table 6. Direct Effects

<i>Path Coefficient</i>	<i>Hipotesis</i>	<i>Arah</i>	<i>Besar Pengaruh</i>	<i>t statistic (Ts)</i>	<i>t tabel (Tt)</i>	<i>P Values</i>	<i>Ket</i>
<i>X1 -> Y</i>	H1	0,164	+	2,692	1,663	0,007	Positif Signifikan
<i>X1 -> Z</i>	H2	0,079	+	0,953	1,663	0,341	Positif Tidak Signifikan
<i>X2 -> Y</i>	H3	0,142	+	0,973	1,663	0,331	Positif Tidak Signifikan
<i>X2 -> Z</i>	H4	0,789	+	9,975	1,663	0,000	Positif Signifikan
<i>Z -> Y</i>	H5	0,651	+	4,113	1,663	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

Statistik efek langsung *E-Performance* terhadap kinerja memiliki nilai t yang lebih besar dari t tabel (1,663) yaitu 2,692 dengan efek 0,164 dan nilai P sebesar 0,05 atau 0,007. Hal ini ditunjukkan pada Tabel

7, Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa *E-Performance* memiliki dampak yang signifikan dan menguntungkan terhadap kinerja. maka dalam kasus itu **H1 : Terdapat pengaruh positif pada sistem E-**

Performance terhadap Kinerja ASN diterima

Dengan pengaruh langsung sebesar 0,079 dan P Values lebih besar dari 0,05 sebesar 0,341 maka pengaruh langsung E-Performance terhadap motivasi kerja lebih kecil dari t tabel (1,663). Cenderung diduga bahwa E-Execution secara bermakna mempengaruhi inspirasi kerja. Maka itu tidak berhasil. **H2 : Terdapat pengaruh positif pada system E-Performance terhadap work motivation, ditolak**

Penambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki pengaruh langsung yang lebih kecil terhadap kinerja dibandingkan dengan t tabel (1,663) yaitu 0,973 dengan pengaruh sebesar 0,142 dan P Values lebih besar dari 0,05 yaitu 0,331 seperti terlihat pada Tabel 6. Cenderung beralasan bahwa tidak ada dampak masif dari TPP terhadap work motivation. Maka itu tidak berhasil. **H3 : Terdapat pengaruh positif**

pada Pemberian TPP terhadap kinerja ASN, ditolak

Dilihat dari tabel 6, dampak langsung dari tambahan penghasilan (TPP) terhadap kinerja lebih besar dari pada t tabel (1,663), tepatnya 9,975 dengan pengaruh sebesar 0,789 dan nilai P 0,05 atau 0,000. Secara umum disepakati bahwa terdapat pengaruh yang signifikan dan positif dari tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap motivasi kerja. Maka sesuai **H4: Terdapat pengaruh positif pada Pemberian TPP terhadap work motivation , diterima.**

Tabel 6, pengaruh langsung work motivation terhadap kinerja lebih besar daripada t tabel (1,663) atau 4,113 dengan pengaruh 0,651 dan nilai P 0,05 atau 0,000. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa kinerja dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh motivasi kerja. Maka sesuai **H5 : Terdapat pengaruh positif pada work motivation terhadap Kinerja ASN, diterima.**

b. Pengujian Pengaruh Tidak Langsung (Indirect Effects)

Table 7. Indirect Effect

<i>Path Coefficient</i>	<i>Original Sample</i>	<i>t statistics (Ts)</i>	<i>t tabel (Tt)</i>	Hasil	P Values	Ket
X1 -> Z -> Y	0,051	0,946	1,663	Ts > Tt	0,345	Positif Tidak Signifikan
X2 -> Z -> Y	0,514	4,019	1,663	Ts < Tt	0,000	Positif Signifikan

Sumber : Data diolah SmartPLS 3.0

Pada tabel 7, t statistik E-Performance memiliki pengaruh yang lebih kecil terhadap kinerja melalui work motivation dibandingkan

dengan t tabel (1,663) yaitu 0,946 dengan pengaruh signifikan sebesar 0,051 dan P Values > 0,05 yaitu 0,345. Hasilnya, dapat disimpulkan

bahwa *E-Performance* tidak berpengaruh signifikan pada kinerja melalui *work motivation*. Maka tidak sesuai **H6 : Terdapat pengaruh positif pada system *E-Performance* terhadap kinerja ASN melalui *work motivation* sebagai variabel *intervening*, ditolak.**

Pada tabel 7 pengaruh tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja melalui *work motivation* lebih besar dibandingkan t tabel (1,663) yaitu 4,019 dengan pengaruh signifikan sebesar 0,514 dan nilai P Values < 0,05 yaitu 0,000. Dapat ditarik kesimpulan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebagai akibat adanya *work motivation*. Maka sesuai **H7 : Terdapat pengaruh positif pada Pemberian TPP terhadap kinerja ASN melalui *work motivation* sebagai variabel *intervening*, diterima.**

KESIMPULAN

Kesimpulan yang dapat diambil berdasarkan temuan penelitian yaitu :

1. Kinerja ASN dipengaruhi secara signifikan dan positif oleh *E-Performance*. Hal ini memperlihatkan kinerja ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan semakin baik semakin efisien sistem *E-Performance* diterapkan.
2. Variabel *work motivation* tidak dipengaruhi oleh *e-Performance*. Hal ini memperlihatkan penerapan sistem *E-Performance* tidak memiliki pengaruh pada *work motivation*.
3. Variabel kinerja ASN tidak dipengaruhi oleh tambahan penghasilan pegawai (TPP). Hal ini memperlihatkan bahwa Pemberian TPP tidak memiliki pengaruh pada kinerja ASN.
4. *Work motivation* di tempat kerja meningkat secara signifikan melalui Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Hal ini memperlihatkan bahwa ASN di Dinas Kesehatan Kabupaten Lamongan akan lebih termotivasi

untuk bekerja jika Pemberian TPP lebih efektif.

5. Kinerja ASN dipengaruhi secara positif oleh *work motivation*. Hal ini memperlihatkan bahwa ASN akan semakin baik kinerjanya semakin baik motivasinya.
6. Melalui *work motivation* sebagai variabel *intervening*, *e-Performance* tidak memiliki pengaruh pada kinerja ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa kinerja ASN dapat ditingkatkan melalui penggunaan sistem *E-Performance* tanpa mengandalkan persepsi *work motivation*.
7. Melalui variabel *intervening*, pemberian TPP berpengaruh tidak langsung pada kinerja ASN. Hal ini memperlihatkan bahwa ASN berkinerja lebih baik ketika persepsi *work motivation* dimediasi dengan lebih baik.

SARAN

Beberapa rekomendasi dibuat sehubungan dengan keterbatasan dan kesimpulan penelitian:

1. Variabel independen yang mempengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dapat ditambahkan oleh peneliti tambahan. Karena dilihat dari faktor-faktor yang telah diteliti, faktor-faktor otonom masih dianggap kurang
2. Agar organisasi dapat menggunakan hasil kajian ini sebagai landasan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN),

DAFTAR PUSTAKA

- Ade Sofyan. 2013. "Pengaruh Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. SICPA Peruri Securink." *Jurnal Administrasi Bisnis* 53(9):1689–99.
- Anggoro, M. A., N. F. Siburian, R. D. Sartika, and ... 2020. "Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik, Penilaian Prestasi Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirtanadi Cabang Sei Agul." *Jurnal Ilmiah*

- MEA ...* 4(3):728–38.
- Arikunto, Suharsimi. 2013. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- Bachtiar, Aditya Rahmat, and Eva Hany Fanida. 2014. “EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM E-PERFORMANCE DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA.” *Jurnal Mahasiswa Unesa* 2(2):1–12.
- Efendi, Rival. 2019. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PDAM Kota Malang.”
- Evi Tiolina. 2009. “Kajian Teoritis Analisa Hubungan Pemberian Insentif Dengan Semangat Kerja Karyawan.” *Seminar Nasional Informatika 2009(semnasIF)*:65–71.
- Ghozali, Imam, and Latan Hengky. 2015. *Konsep, Teknik, Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu S. ... 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Hasibuan, Malayu S. ... 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi*. Revisi. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Leonu, Paulus, Anhar Yani, and Akhmad Abdurrahman. 2017. “Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Aparatur Paten Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening Di Kecamatan Dusun Tengah Kabupaten Barito Timur.” *Administraus* 1(1):40–56.
- Madjid, Meriana. 2016. “Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian Dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali.” *Jurnal Katalogis* 4(8):85–93.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Masthis, L. Robert, and John Jakson. 2006. *Human Resources Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Moehariono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Prihartanta, Widayat. 2015. “Teori-Teori Motivasi.” *Jurnal Adabiya, Tahun 2015* Vol. 1 No.(83):1–11.
- Rivai, Veitzhal, and Ella Sagala. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. 2021. “Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Terhadap Kinerja Karyawan PT Putra Karisma Palembang.” *Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM* 2(1):25–42. doi: 10.47747/jnmpsdm.v2i1.211.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sugiani, Syarifah Hidayah, and Irwan Gani. 2018. “Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja Dan Tunjangan Tambahan Penghasilan Terhadap Kinerja Pegawai.” *JURNAL MANAJEMEN* 10(1):50–66.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Suhardoyo. 2018. “E-Performance Sebagai Implementasi Umpan Balik 360 Derajat Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai.” *Perspektif* XVI(2):177–83.
- Sunyoto, Danang. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Buku Seru.
- Yuliani, Y. 2014. “Pengaruh Tambahan Perbaikan Penghasilan Daerah Dan Tunjangan Profesi Terhadap Kinerja Guru Pegawai Negeri Sipil

Daerah Sma/Smk Di Kabupaten
Musi Banyuasin.” *Akuntabilitas*

8:97–114.