

## Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja

Yohanis T. Karrang<sup>1</sup>, Ruben Tuhumena<sup>2</sup>, Jack Syauta<sup>3</sup>

<sup>1, 2, 3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Cenderawasih, Indonesia.

\*[yohanis.karrang@gmail.com](mailto:yohanis.karrang@gmail.com)

**Abstract:** This study aims at the effect of implementing e-performance and performance allowances on performance in the mediation of work motivation in employees at the Agricultural Technology Assessment Center (BPTP) Papua. Research Objectives: 1. Effect of e-performance on work motivation, 2. Effect of performance allowances on employee motivation, 3. Effect of work motivation on employee performance, 4. Direct and indirect effects of e-performance through intervening work motivation on employee performance, 5. The direct and indirect effects of performance allowances through intervening work motivation on the performance of employees of the Papua Agricultural Technology Study Center. The number of samples is 41 people, the sampling technique uses saturated samples. Test the direct effect hypothesis and the Sobel test with SPSS 23. The results of the study: 1. E-performance has a positive and significant effect on employee motivation at AIAT Papua. 2 Performance Allowances have a positive and significant effect on employee motivation at BPTP Papua. 3 Work motivation has a positive and significant effect on employee performance. 4 E-Performance directly has no significant positive effect on employee performance, while indirectly e-Performance through Work Motivation has a significant effect on employee performance at AIAT Papua. 5 Performance Allowances directly have a significant positive effect on BPTP Papua employee performance, while indirectly Performance Allowances through work motivation have a significant effect on BPTP Papua employee performance.

**Keywords:** E-Performance; Performance; Performance Benefits; Work Motivation

**Abstrak:** Penelitian ini bertujuan Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja pada Pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Papua. Tujuan Penelitian: 1. Pengaruh e-kinerja terhadap motivasi kerja, 2. Pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja Pegawai, 3. Pengaruh motivasi kerjaterhadap kinerja pegawai pada Pegawai, 4. Pengaruh langsung dan tidak langsung E-Kinerja melalui intervening motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai, 5. Pengaruh langsung dan tidak langsung tunjangan Kinerja melalui intervening motivasi kerja terhadap Kinerja Pegawai Pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Jumlah sampel 41 orang, tehnik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Uji hipotesis pengaruh langsung dan uji sobel dengan SPSS 23. Hasil penelitian: 1 E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai pada BPTP Papua. 2 Tunjangan Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada BPTP Papua. 3 Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja pegawai. 4 E-Kinerja secara langsung berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan secara tidak langsung e-Kinerjai melalui Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai pada BPTP Papua. 5 Tunjangan Kinerja secara langsung berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai BPTP Papua, Sedangkan secara tidak langsung Tunjangan Kinerja melalui motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai BPTP Papua.

**Kata Kunci:** E-Kinerja; Kinerja; Tunjangan Kinerja; Motivasi Kerja

## 1. Pendahuluan

Organisasi merupakan suatu kesatuan kompleks yang berusaha mengalokasikan Sumber Daya Manusia (SDM) secara penuh demi tercapainya suatu tujuan. Setiap organisasi atau instansi dalam melaksanakan program selalu diarahkan untuk mencapai tujuannya. Salah satu faktor yang menjadi kriteria untuk mencapai kelancaran tujuan suatu organisasi atau instansi adalah mengidentifikasi dan mengukur kinerja pegawainya.

SDM secara garis besar dapat dibedakan ke dalam dua kelompok yaitu: SDM dan Sumber Daya non Manusia. SDM meliputi semua orang yang berstatus anggota dalam organisasi, yang masing-masing memiliki peran dan fungsi. Sedangkan sumber daya non manusia terdiri atas: sumber daya alam (*natural resources*), modal, mesin, teknologi, material dan lain-lain. Kedua kategori sumber daya tersebut sama-sama pentingnya, akan tetapi sumber daya manusia (SDM) merupakan faktor dominan, karena satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, keinginan, karsa, pengetahuan dan keterampilan, motivasi, karya dan prestasi. Oleh karena itu, faktor SDM menjadi faktor penentu dalam kinerja sebuah organisasi. Khusnul Khotimah (2017) dalam pandangan berbasis sumber daya (RBV) mengatakan bahwa asset tidak berwujud (kepercayaan klien, reputasi, jaringan dan kekayaan intelektual) dan kemampuan (pengetahuan, budaya organisasi, keterampilan dan pengalaman) adalah sumber daya berharga, unik dan susah untuk ditiru.

Seiring diberlakukannya Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan pegawai negeri sipil yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Kinerja pada Kantor Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua (BPTP) Papua sesuai dengan hasil LAKIP Tahun 2019-2020 mengalami kenaikan. Pada tahun 2019 Secara umum hasil analisis evaluasi dan capaian kinerja menunjukkan bahwa kinerja kegiatan BPTP Papua Tahun 2019 telah dicapai dengan baik. Hal ini ditunjukkan oleh capaian indikator kinerja kegiatan, terutama indikator masukan (input) dan hasil (output), umumnya telah terealisasi sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melampaui target dengan realisasi anggaran 99,54%. Hal ini ditunjukkan oleh capaian indikator kinerja kegiatan, terutama indikator masukan (input) dan hasil, umumnya telah terealisasi sesuai dengan target atau tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya atau bahkan melampaui target. Berdasarkan hasil pengukuran kinerja, dari 3 sasaran kinerja telah terlaksana, indikator yang mencapai target sesuai dengan sasaran yang ditetapkan dengan capaian 100% yaitu (1) Jumlah hasil pengkajian yang dimanfaatkan (akumulasi 5 tahun terakhir); 2) Rasio paket teknologi pertanian yang dihasilkan terhadap pengkajian teknologi pertanian yang dilakukan pada tahun berjalan dan. Sedangkan indikator yang mencapai target diatas 100 % adalah nilai pembangunan zona integritas menuju WBK/WBBM dan nilai kinerja anggaran BPTP Papua. Keberhasilan dan pencapaian kinerja Balitbangtan BPTP Papua selama tahun 2020 adalah hasil kerjasama seluruh peneliti, penyuluh, teknisi litkayasa, dan staf pendukung BPTP Papua serta pemangku kepentingan yang ada Pemerintah Provinsi Papua, kota maupun kabupaten.

Meskipun dari hasil laporan kinerja organisasi menunjukkan hasil baik untuk organisasi namun secara parsial atau individu masih terdapat pelaksanaan tugas yang tidak sesuai dengan tugas pokok keseharian beberapa pegawai sehingga terjadi keterlambatan dalam penyelesaian pekerjaan, masih terdapat beberapa pegawai yang masih sering terlambat masuk kantor sehingga mempengaruhi kehadiran ataupun absensi dari pegawai terkait,

Masih terdapat pegawai yang belum menyelesaikan pekerjaan kesehariannya tepat waktu. Pemerintah 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 SDM yang terangkum dalam aplikasi berbasis Web. Keunggulan dari Ekinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan dan lebih mudah di isikan.

Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan model. Model yang terbaik adalah model yang lengkap tetapi sederhana (Negara, 2017). Ermawati (2012) menyatakan kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap teknologi, tugas dan keputusan yang diambil, dan lingkungan sosial politik. Sistem penilaian e-kinerja merupakan aplikasi elektronik berupa website yang digunakan untuk penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara yang bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Namun peneliti menemukan sebuah fakta di lapangan bahwa penggunaan e-kinerja ini masih belum terlalu optimal. Beberapa pegawai masih belum paham dengan penggunaan sistem yang baru dirilis tahun 2018 ini. E-kinerja dalam penggunaannya saat ini dimaksudkan untuk menyeragamkan penilaian prestasi kerja pegawai secara online. 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 dan pemberian insentif kerja (Putri, 2014).

Penelitian e-kinerja yang dilakukan oleh Ema Nurhayati, 2017, hasil penelitiannya membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian e-kinerja menurut Muflihun Waliulu, dkk, 2020, hasil penelitiannya membuktikan bahwa efektivitas penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku belum efektif dan hasil penelitiannya membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai (gap 1).

E-kinerja terhadap motivasi kerja, Menurut hasil penelitian yang dilakukan oleh Ema Nurhayati (2017), hasil penelitian membuktikan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan Prestasi kerja setiap pegawai di lingkup pemerintah yang dituangkan dalam bentuk lembar SKP (Sasaran Kerja Pegawai) merupakan tolak ukur penilaian kinerja. Kinerja adalah prestasi yang dicapai oleh seseorang dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. (Siswanto dalam Muhammad Sandy, 2015).

Pemberian tunjangan diberikan pada semua Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BPTP Papua di mulai pada tahun 2012 pada Peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 68 / Permentan / OT.140 / 11/2012 tentang Pedoman Pelaksanaan Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian. Melalui pemberian tunjangan PNS diharapkan melakukan tugas dan kewajibannya dengan semangat dan penuh dengan kelayakitan, sehingga dapat menimbulkan kepuasan tersendiri bagi para karyawannya. Menurut Liza Hardani (2016) hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin secara positif dan signifikan. Sedangkan Penelitian tunjangan kinerja oleh Yusnia Hanifah, 2017, hasil penelitian Tunjangan Kinerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap kinerja pegawai BPDAS di Jawa Timur (gap 2).

Tunjangan Kinerja terhadap motivasi kerja, Menurut penelitian oleh Agustiani Sambo Layuk, et al., (2019), hasil pengujian hipotesis dari pengaruh tunjangan kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai thitung lebih besar dari ttabel ( $4,479 > 1,986$ ) dan signifikansi kurang dari  $0,05 (0,000 < 0,05)$  dengan nilai koefisien bertanda positif.

Motivasi adalah sebagai proses yang ikut menentukan intensitas, arah dan ketekunan individu dalam usaha mencapai sasaran (Robins dan Mary, 2013:213). Motivasi merupakan proses yang dimulai dengan definisi fisiologis dan psikologis yang menggerakkan perilaku atau dorongan yang ditujukan untuk tujuan insentif (Ferdinand Risamasu, 2017:102). Penelitian motivasi oleh Salman Farisi, dkk, 2020, hasil penelitian yang dilakukan pada Kantor PT. Perkebunan Nusantara V Kebun Tanah Putih Provinsi Riau, Maka dapat disimpulkan motivasi secara parsial dan signifikan terhadap kinerja karyawan (gap 3).

Motivasi kerja terhadap kinerja pegawai, Menurut penelitian oleh Agustiani Sambo Layuk, et al., (2019), hasil pengujian hipotesis dari pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Kelas II A Sungguminasa diperoleh nilai thitung lebih besar dari t tabel ( $3,321 > 1,986$ ), dan signifikansi kurang dari  $0,05 (0,001 < 0,05)$  dengan nilai koefisien bertanda positif. Hal ini menunjukkan bahwa pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan.

Dari hasil penelitian empiris diatas menunjukkan terdapat inkonsistensi hasil penelitian atau *reseach gap* hubungan antara e-kinerja, tunjangan kinerja dengan kinerja. Maka menurut penulis e-kinerja, tunjangan kinerja terhadap Kinerja di mediasi motivasi kerja masih menarik untuk diteliti kembali. Studi ini dilakukan pada PNS di lingkungan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Berdasarkan latar belakang di atas maka judul penelitian ini adalah: "Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja pada Pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua".

## 2. Metode Penelitian

### Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan jenis penelitian survei, yaitu dengan cara mengumpulkan data dan informasi dari responden dengan menggunakan kuesioner.

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan Balai Pengkajian Teknologi Pertanian (BPTP) Papua di Jln. Yahim No. 49 Sentani – Jayapura dilakukan selama 1 bulan.

### Populasi dan Sampel

Pada penelitian ini, jumlah populasi yang diambil oleh peneliti adalah sebanyak 41 orang yang berada di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua.

### Jenis dan Sumber Data

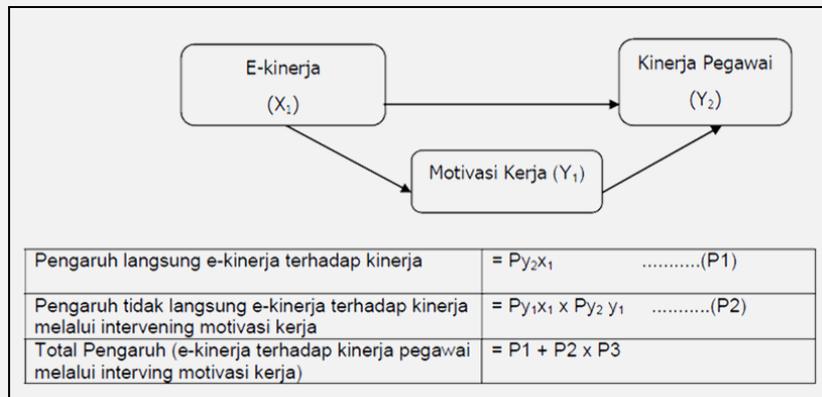
Jenis data kualitatif, data kuantitatif dengan menggunakan data primer dan data sekunder.

### Teknik Pengumpulan Data

Dengan menggunakan studi lapangan (kuesioner) dan Studi Pustaka (Buku, artikel, surat kabar, karya ilmiah penelitian lainnya, dan situs web resmi. Selanjutnya skala pengukuran skala likert.

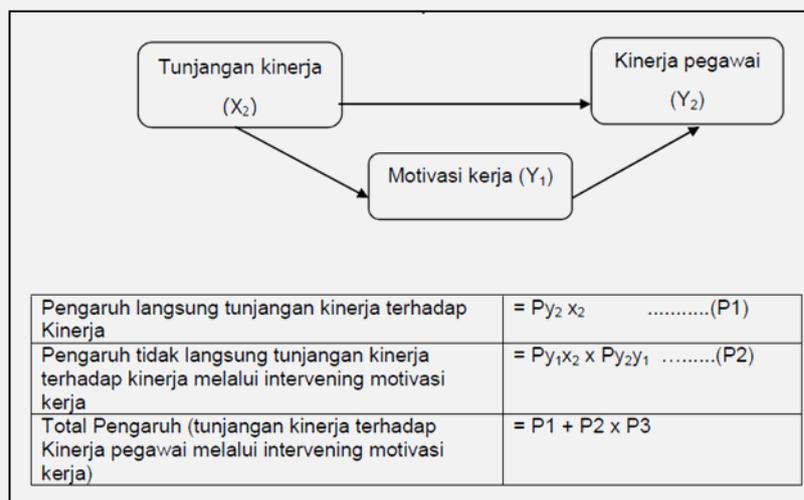
**Teknik Analisis Data**

Penelitian ini menggunakan uji validitas dengan taraf signifikan 5%, Uji Reliability dengan nilai alpha >0,5, Uji Asumsi Klasik (Uji Multikolinearitas nilai alpha 0.05 dan Uji



Heteroskedastititas), kemudian menggunakan teknik analisis data dengan menggunakan Analisis Jalur yang dapat di terangkan sbb:

**Gambar 1.** Analisis Jalur Variabel E-Kinerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening



**Gambar 2.** Analisis Jalur Variabel Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Perantara

### 3. Hasil dan Pembahasan

#### 3.1. Hasil Uji Validitas

**Tabel 1.** Uji Validitas Instrumen Penelitian Variabel e-Kinerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), Motivasi Kerja (Y1), Kinerja (Y2)

No	Uji Validitas		
	Nilai r	Sig	Keterangan
e-Kinerja (X1)			
X1.1	0,657	0,000	Valid
X1.2	0,519	0,001	Valid
X1.3	0,621	0,000	Valid
X1.4	0,675	0,000	Valid
X1.5	0,622	0,000	Valid
Tunjangan Kinerja (X2)			
X2.1	0,540	0,003	Valid
X2.2	0,582	0,000	Valid
X2.3	0,693	0,000	Valid
<sup>s</sup> X2.4	0,748	0,000	Valid
X2.5	0,628	0,003	Valid
Motivasi Kerja (Y1)			
Y1.1	0,656	0,000	Valid
Y1.2	0,761	0,000	Valid
Y1.3	0,575	0,000	Valid
Y1.4	0,739	0,000	Valid
Y1.5	0,7677	0,000	Valid
Kinerja (Y2)			
Y2.1	0,616	0,000	Valid
Y2.2	0,746	0,000	Valid
Y2.3	0,740	0,000	Valid
Y2.4	0,570	0,000	Valid
<sup>u</sup> Y2.5	0,742	0,000	Valid

#### Uji Reliabilitas

**Tabel 2.** Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian Variabel e-Kinerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), Motivasi Kerja (Y1), Kinerja (Y2)

Variabel	Cronbach's Alpha Base on standarized	Keterangan
e-Kinerja (X1)	0,606	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X2)	0,638	Reliabel
Motivasi Kerja (Y1)	0,719	Reliabel
Kinerja (Y2)	0,712	Reliabel

#### Uji Asumsi Klasik Pada Multikolinieritas

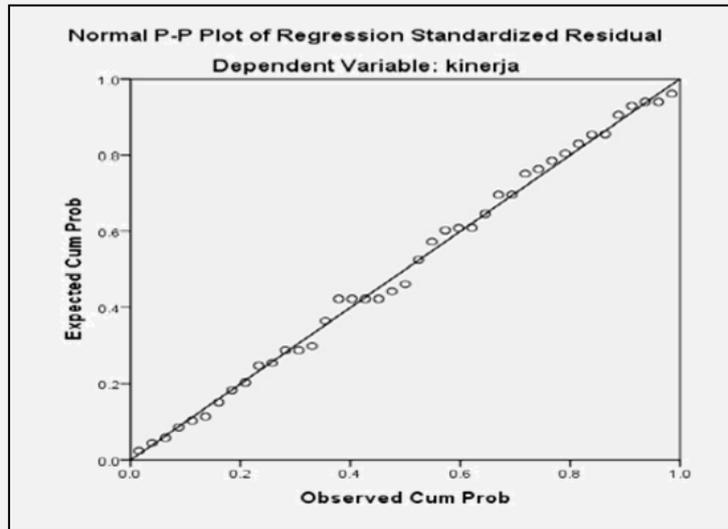
**Tabel 3.** Nilai Tolerance dan VIF

Variabel	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
e-Kinerja (X1)	0,817	1,225
Tunjangan Kinerja (X2)	0,829	1,207
Motivasi Kerja (Y1)	0,719	1,390

Berdasarkan hasil pengujian multikolinieritas, dimana hasil perhitungan nilai toleransi untuk ketiga variabel bebas yaitu e-Kinerja (X1), Tunjangan Kinerja (X2), Motivasi Kerja (Y1) dan Kinerja (Y2), tidak ada yang memiliki nilai toleransi kurang dari 0,1 serta nilai vif untuk ketiga variabel tersebut tidak ada yang lebih dari 10. Maka dapat disimpulkan

bahwa tidak terdapat adanya multikolinieritas antara variabel independen dalam model regresi pada penelitian ini.

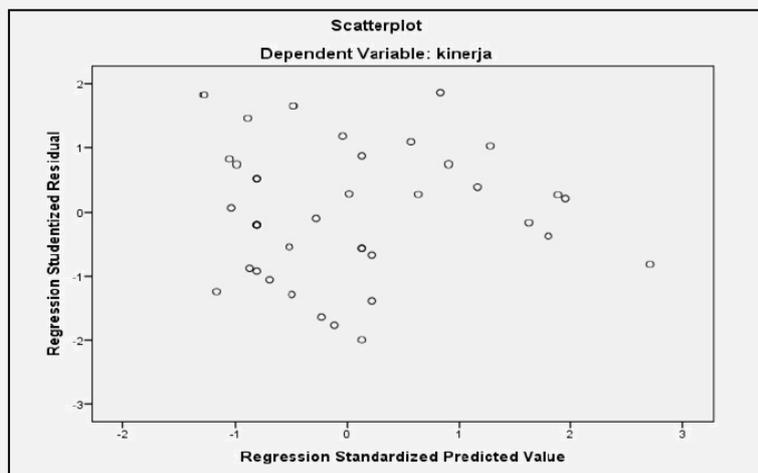
### Uji Normalitas



Gambar 3. Uji Normalitas

Berdasarkan hasil tampilan grafik normal plot terlihat titik-titik menyebar disekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonalnya. Grafik ini menunjukkan bahwa model regresi layak digunakan karena memenuhi asumsi normalitas.

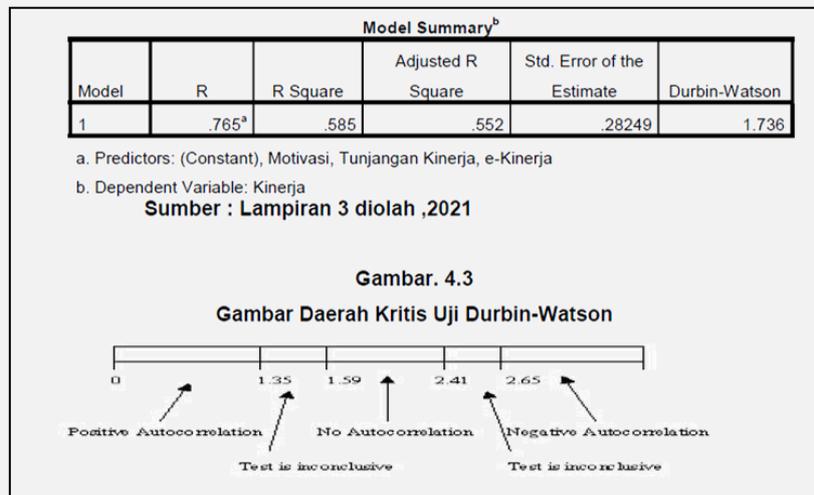
### Uji Heteroskedastisitas



Gambar 4. Uji Heterokedastisitas

Hasil grafik Scatterplot yang tersaji memperlihatkan bahwa titiktitik menyebar secara acak serta tersebar diatas maupun dibawah angka 0 pada sumbu y, serta tidak mempunyai pola yang jelas atau tidak membentuk suatu pola. Untuk itu dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai sebagai alat prediksi.

## Uji Autokorelasi



**Gambar 5.** Uji Autokorelasi

Dari hasil uji autokorelasi, dimana nilai durbin-waston dari perhitungan SPSS diperoleh sebesar 1,736. Nilai ini berada pada Daerah tidak ada autokorelasi pada gambarl 4.3 daerah ktitis durbinwaston. Hal ini juga dapat di lihat nilai Durbin Watson sebesar 1,736, dimana D-W menurut tabel, dengan  $n = 38$  dan  $k = 3$ , di dapat angka  $dl=1,318$  dan  $du=1,656$ . Sehingga nilai  $4-dl$  sebesar  $4-1,318= 2,628$  sedangkan nilai  $4 - dl$  sebesar  $4-1,656 = 2,244$ .

### 3.2. Pembahasan

#### Pengaruh e-Kinerja Terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis pengaruh e-kinerja terhadap Motivasi Kerja menunjukkan nilai t hitung  $2,880 > t$  tabel  $2,020$  dan nilai probabilitas  $0,007 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa e-Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai pada Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Dengan demikian disimpulkan hipotesa 1 yaitu e-Kinerja berpengaruh terhadap terhadap Motvasi kerja terbukti dan di terima.

**Tabel 4.** Pengaruh e-Kinerja, Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	.193	.873		.221	.826
	Ekinerja	.532	.185	.397	2.880	.007
	Tukin	.431	.156	.381	2.758	.009

a. Dependent Variable: Motivasi

Penelitian ini menunjukkan bahwa ekinerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Hasil positif ini menunjukkan bahwa semakin meningkatnya penggunaan e-Kinerja dengan baik maka memberikan motivasi atau dorongan bagi pegawai tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Hasil ini juga di dukung dengan pernyataan

responden pada hasil statistik deskriptif yang menunjukkan bahwa rata-rata responden dalam penelitian ini memberikan pernyataan setuju terhadap pentingnya penggunaan e-Kinerja dalam perekaman data SKP harian pegawai.

### Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kinerja, menunjukkan nilai  $t$  hitung  $2,758 > t$  tabel  $2,020$  dan nilai probabilitas  $0,009 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Dengan demikian disimpulkan hipotesa 2 yaitu Tunjangan Kinerja berpegaruh terhadap Motivasi Kerja terbukti dan di terima. Selanjutnya analisis regresi kedua digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh variabel e-Kinerja, Tunjangan Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja. Hasilnya dapat disajikan pada tabel 4.13 sebagai berikut.

**Tabel 5.** Pengaruh e-Kinerja, Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-.054	.554		-.097	.923
Ekinerja	.143	.129	.130	1.108	.275
Tukin	.326	.108	.350	3.007	.005
Motivasi	.431	.103	.523	4.191	.000

### Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis menunjukkan nilai  $t$  hitung  $4,191 > t$  tabel  $2,020$  dan nilai probabilitas  $0,000 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Dengan demikian disimpulkan hipotesa 3 yaitu Motivasi Kerja berpegaruh terhadap Kinerja terbukti dan di terima.

### Pengaruh Langsung e-Kinerja dan Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh langsung e-Kinerja terhadap Kinerja menunjukkan nilai  $t$  hitung  $1,108 < t$  tabel  $2,020$  dan nilai probabilitas  $0,275 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa e-kinerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Dengan demikian disimpulkan hipotesa 4 yaitu e-Kinerja berpegaruh terhadap Kinerja tidak terbukti maka hipotesis di tolak.

Sedangkan pengaruh tidak langsung e-Kinerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan bahwa pengaruh langsung e-Kinerja terhadap Kinerja sebesar  $0,130$  sedangkan pengaruh tidak langsung e-Kinerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah perkalian antara nilai beta untuk e-Kinerja terhadap Motivasi Kerja dengan nilai beta Motivasi Kerja terhadap Kinerja yaitu:  $0,397 \times 0,523 = 0,207$ . Dengan demikian total pengaruh langsung di tambah pengaruh tidak langsung  $(0,130 + 0,207) = 0,337$ . Berdasarkan perhitungan diatas diketahui bahwa pengaruh nilai tidak langsung  $0,337$  lebih besar dari nilai pengaruh langsung  $0,120$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung motivasi kerja melalui disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua.

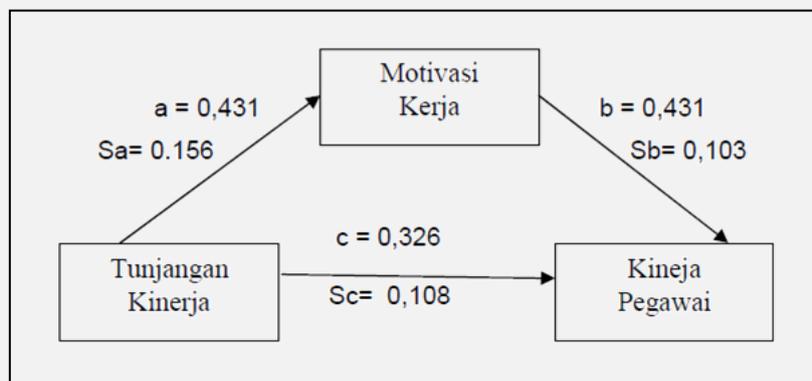
Berdasarkan hasil analisa regresi pertama dan kedua maka hasil penelitian ini dapat digambar sebagai berikut. Untuk membuktikan adanya pengaruh mediasi maka dilakukan uji zobel tes dengan *calculator online*, dimana hasil perhitungan zobel test (Lampiran 5), menunjukkan nilai zobel test sebesar:  $2,554$  lebih besar dari  $t$  tabel  $2,020$  dengan tingkat

signifikansi p-value 0,010 lebih kecil dari alfa 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa e-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai melalui intervensi Motivasi Kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua.

### Pengaruh Tunjangan Kinerja Secara Langsung dan Tidak Langsung Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja

Hasil analisis pengaruh langsung Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja, menunjukkan nilai  $t$  hitung  $3,007 > t$  tabel  $2,020$  dan nilai probabilitas  $0,005 < 0,05$ . Hal ini menunjukkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Dengan demikian disimpulkan hipotesa 5 yaitu Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja terbukti dan di terima.

Sedangkan pengaruh tidak langsung Tunjangan Kinerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja menunjukkan bahwa pengaruh langsung Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja sebesar  $0,350$  sedangkan pengaruh tidak langsung Tunjangan Kinerja melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja adalah perkalian antara nilai beta untuk Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi Kerja dengan nilai beta Motivasi Kerja terhadap Kinerja yaitu:  $0,381 \times 0,523 = 0,199$ . Dengan demikian total pengaruh langsung ditambah pengaruh tidak langsung  $(0,350 + 0,199) = 0,549$ . Berdasarkan perhitungan di atas diketahui bahwa pengaruh nilai tidak langsung  $0,549$  lebih besar dari nilai pengaruh langsung  $0,350$ . Hasil ini menunjukkan bahwa secara tidak langsung Tunjangan Kinerja melalui Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Berdasarkan hasil analisa regresi pertama dan kedua maka hasil penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut.



Gambar 6. Uji Heterokedastisitas

Untuk membuktikan adanya pengaruh mediasi maka dilakukan uji zobel dengan *calculator online*, dimana hasil perhitungan zobel test, (Lampiran 5) menunjukkan nilai zobel test sebesar:  $2,305$  lebih besar dari tabel  $2,020$  dengan tingkat signifikansi p-value  $0,021$  lebih kecil dari alfa  $0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui intervensi Motivasi Kerja pegawai Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua.

## 4. Kesimpulan dan Saran

### 4.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa penggunaan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, begitu juga dengan pemberian tunjangan kinerja. Motivasi kerja yang tinggi pada gilirannya berkontribusi terhadap peningkatan kinerja pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua. Meskipun pengaruh langsung e-Kinerja terhadap kinerja pegawai belum signifikan, namun melalui motivasi kerja, e-Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Demikian pula, tunjangan kinerja memiliki pengaruh langsung positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan melalui motivasi kerja, tunjangan kinerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan pentingnya motivasi kerja dalam menjembatani hubungan antara e-Kinerja dan tunjangan kinerja dengan kinerja pegawai di Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua.

### 4.2. Saran

Berdasarkan temuan penelitian ini, terdapat beberapa saran yang dapat diberikan. Pertama, hasil penelitian dapat digunakan sebagai masukan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam pelatihan pengisian e-Kinerja, sehingga prestasi kerja dapat ditingkatkan. Kepala Balai Pengkajian Teknologi Pertanian Papua perlu memberikan perhatian khusus dalam memberikan pelatihan yang efektif mengenai pengisian e-Kinerja. Selain itu, penting juga untuk meningkatkan kehadiran pegawai dengan mengontrol absensi masuk dan pulang kerja. Motivasi kerja dapat ditingkatkan dengan tidak memilih-rekan kerja sehingga tujuan dalam bekerja dapat tercapai. Pentingnya kehadiran pegawai juga diperhatikan, dan pemberian *reward* berupa penghargaan dapat mendorong peningkatan tingkat kehadiran dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Terakhir, penelitian ini dapat menjadi referensi bagi peneliti selanjutnya dalam melakukan penelitian lanjutan dengan penambahan variabel baru untuk meningkatkan kinerja pegawai.

## Daftar Pustaka

- Akhmad Sudrajat. 2008. *Pengertian Pendekatan, Strategi, Metode, Teknik dan Model Pembelajaran*. Bandung: Sinar Baru Algensindo.
- Bacal, Robert. 2002. *Performance Management. Terjemahan Surya Dharma, Yanuar Irawan*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Ghozali, Imam. 2015. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS Cetakan Keempat*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu, S. P. 1990. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kunci Keberhasilan*, Jakarta: Penerbit Haji Masagung.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Sarimaya, Farida. 2008. *Sertifikasi Guru, Apa, Mengapa dan Bagaimana?*, Bandung: Penerbit Yrama Widya.
- Sugiyono. 2012. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&B*. Bandung: Alfabeta
- Sudrajat. 2006. *Mengelola Sampah Kota*, Jakarta: Penabar Suwadaya.
- Prawirosentono, Suryadi. 1999. *Kebijakan Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: BPFE
- Wibowo. 2007. *Manajemen Kinerja, Edisi kedua*, PT. Rajagrafindo Persada, Jakarta