

**PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN MOTIVASI
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR
SIPIL NEGARA DINAS PERTANIAN DAN
PERKEBUNAN KABUPATEN
BATU BARA**

SKRIPSI

OLEH :

**NATASYA FEBYOLA NAINGGOLAN
228320088**



**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/9/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN MOTIVASI KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA
DINAS PERKEBUNAN DAN PERTANIAN
KABUPATEN BATU BARA**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh

Gelar Sarjana Di Fakultas Ekonomi Dan Bisnis

Universitas Medan Area

OLEH:

NATASYA FEBYOLA NAINGGOLAN

228320088

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MEDAN AREA
2026**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 30/9/26

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah

3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

Access From (repository.uma.ac.id)30/9/26

HALAMAN PENGESAHAN

Judul Skripsi : Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Motivasi Kerja
Terhadap Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan
Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
Nama : Natasya Febyola Nainggolan
NPM : 228320088
Fakultas/Prodi : Ekonomi dan Bisnis/Manajemen

Disetujui Oleh:

Komisi Pembimbing

Pembimbing

(Dr. Ahmad Prayudi, S.E., M.M)

Pembimbing

(Dr. Nur Aisvah, S.E., M.M)

Pembimbing

Mengetahui:



(Dr. Svatien Rafni Sahir, S.E., M.Si)

Dekan

(Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si)

Ketua Program Studi

Tanggal Lulus : 13 Maret 2026

HALAMAN PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya menyatakan bahwa skripsi yang saya susun, sebagai syarat memperoleh gelar sarjana merupakan hasil karya tulis sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini saya kutip dari hasil karya orang lain yang telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila dikemudian adanya plagiat skripsi ini.

Medan, 13 Maret 2026



Natasya Febyola Nainggolan
228320088

HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI TUGAS AKHIR/SKRIPSI/TESIS UNTUK KEJENTINGAN AKADEMIS

Sebagai sivitas akademik Universitas Medan Area, saya yang bertanda tangan
dibawah ini :

Nama : Nainggolan Febyola Nainggolan
NPM : 228320088
Program Studi : Manajemen
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Jenis Karya : Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-Exclusive Royalty-Free Right*) atas karya ilmiah saya yang berjudul : Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalih media/formatkan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (database), merawat dan mempublikasikan tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya

Dibuat di : Medan
Pada Tanggal : 13 Maret 2026
Yang Menyatakan



Natasya Febyola Nainggolan
228320088

RIWAYAT HIDUP



Nama	Natasya Febyola Nainggolan
NPM	228320088
Tempat, Tanggal Lahir	MEDAN, 28 Februari 2003
Nama Orang Tua :	
Ayah	Saut M. Nainggolan
Ibu	Tiurma J. Pakpahan
Riwayat Pendidikan	
SMP	SMP NEGERI 1 Tebing Tinggi
SMA	SMA Swasta Assisi Siantar
Riwayat Studi di UMA	- Pada tahun 2022 penulis terdaftar sebagai mahasiswa di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area - Mengikuti Program kampus Merdeka Wirausaha (WMK)
Pengalaman Pekerjaan	-
No.HP/WA	089671096565
Email	Natasyaoppo19@gmail.com

ABSTRACT

This study aims to determine the influence of the implementation of e-Kinerja and Work Motivation on the performance of Civil Servants (Aparatur Sipil Negara) at the Department of Agriculture and Plantation of Batu Bara Regency. The research employed a quantitative approach with an associative research design. The population in this study consisted of all Civil Servants working at the Department of Agriculture and Plantation of Batu Bara Regency, totaling 50 employees, and the sampling technique used was saturated sampling. Data were collected through primary data using questionnaires and analyzed using multiple linear regression with the assistance of SPSS version 23. The results of the study indicate that the implementation of e-Kinerja has a positive and significant partial effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant partial effect on employee performance. Simultaneously, the implementation of e-Kinerja and work motivation have a positive and significant effect on the performance of Civil Servants. The Adjusted R Square value obtained from the Coefficient of Determination (R^2) test is 0.625, which means that 62.5% of employee performance can be explained by the implementation of e-Kinerja and work motivation, while the remaining 37.5% is explained by other factors not examined in this study.

Keywords: e-Performance, Work Motivation, Employee Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh Penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai ASN pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara yang berjumlah 50 orang, dengan teknik pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Pengumpulan data dilakukan melalui data primer berupa kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan analisis regresi linear berganda dengan bantuan program SPSS versi 23. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai ASN. Nilai Adjusted R Square yang diperoleh dari uji Koefisien Determinasi (R^2) adalah sebesar 0,625, yang berarti bahwa 62,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja, sedangkan 37,5% sisanya dijelaskan oleh factor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Kata Kunci: e-Kinerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, penulis memanjatkan terima kasih kepada Tuhan Yang Maha Kuasa atas segala karunianya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Judul yang dipilih dalam penelitian ini adalah **“Pengaruh Penerapan e-Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.”**.

Tujuan dari penulisan ini merupakan persyaratan untuk menempuh program sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area. Ucapan terimakasih yang teristimewa, penulis ucapkan kepada keluarga terutama kedua orang tua, Bapak Saut Nainggolan dan Ibu Tiurma Pakpahan yang selalu memberikan dukungan doa serta materi kepada penulis dalam menyelesaikan studi ini dan dalam mewujudkan mimpi-mimpi penulis, terima kasih karena selalu mendukung dan mendidik penulis untuk menjadi seorang manusia yang memanusiakan manusia lain dan memberikan nasihat-nasihat yang berharga agar penulis dapat menjalani hidup dengan penuh tanggung jawab dan penuh semangat. Selanjutnya, kepada kakak penulis Nadya, adek penulis Natanael dan Elia, penulis berterima kasih untuk semangat dan selalu berusaha membantu serta dukungannya selama proses penyusunan skripsi ini. Skripsi ini penulis persembahkan sebagai ungkapan rasa terima kasih atas segala yang telah kalian berikan kepada penulis demi terselesaikannya studi ini.

Selama penyusunan skripsi ini, peneliti telah mendapat bimbingan, dukungan dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, dalam kesempatan ini peneliti mengucapkan terimakasih kepada :

1. Bapak Prof. Dr. Dadan Ramdan, M.Eng, M.Sc., selaku Rektor Universitas

Medan Area.

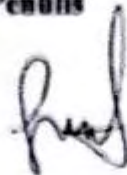
2. Ibu Prof. Syafrida Hafni Sahir, S.E, M.Si., selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
3. Ibu Sari Nuzullina Rahmadhani, S.E. Ak, M.Acc., Selaku Wakil Dekan Bidang Penjaminan Mutu Pendidikan dan Pembelajaran Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.
4. Bapak Dr. Dahrul Siregar, S.E, M.Si., selaku Wakil Dekan bid. Kemahasiswaan, Inovasi dan Alumni Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
5. Ibu Dr. Fitriani Tobing, SE, M.Si., selaku Ketua Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
6. Ibu Muthya Rahmi Darmansyah, SE, M.Sc., selaku Kabid. Pembelajaran dan Sistem Informasi Akademik Program Studi Manajemen Universitas Medan Area.
7. Bapak Dr. Ahmad Prayudi, S.E, M.M. selaku Pembimbing yang telah meluangkan waktunya untuk membimbing dalam penyusunan serta memberikan motivasi dan ilmunya kepada penulis sehingga skripsi ini dapat penulis selesaikan dengan tepat waktu.
8. Bapak Teddi Pribadi, S.E, M.M. selaku Dosen Ketua yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
9. Ibu Dr. Nur Aisyah, S.E, M.M. selaku Dosen Pembimbing yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.

10. Ibu Khairunnisak, S.M, M.M. Selaku Dosen Sekertaris yang telah bersedia meluangkan waktu serta memberikan saran dan masukan berharga untuk penyempurnaan skripsi ini.
11. Seluruh Dosen-dosen Universitas Medan Area yang telah meberikan ilmunya kepada penulis selama masa perkuliahan.
12. Seluruh Pegawai Administrasi Fakultas Ekonomi dan Bisnis di Universitas Medan Area, semoga selalu sabar dalam mengarahkan mahasiswa/i menyelesaikan urusan selama mengikuti kuliah.
13. Kepada Diri Sendiri terima kasih banyak sudah mau berjuang dan bertahan sejauh ini serta tidak pernah menyerah akan semua mimpi-mimpi itu. Tetaplah sehat dan semangat karena target masih banyak serta perjalanan yang masih sangat panjang. Belajarlah terus dari setiap pengalaman untuk terus tumbuh menjadi lebih baik.
14. Kepada orang-orang terdekat penulis Brendik, Dina, dan Jesika yang selalu siap membantu dan memberikan semangat. Terimakasih atas kebersamaan dan dukungan selama ini.
15. Kepada A2 Manajemen stambuk '22 terima kasih untuk waktu yang telah berlalu serta pengalaman bersama kalian merupakan salah satu pengalaman terbaik bagi penulis yang tak terlupakan.
16. Penulis mengucapkan terima kasih kepada Pimpinan dan seluruh pegawai Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten batu bara yang telah memberikan kesempatan dan bantuan kepada penulis untuk melakukan penelitian sehingga skripsi ini dapat diselesaikan.

Penulis menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak

melengkapi kekurangan yang ada pada skripsi ini. Semoga skripsi ini bermanfaat
khususnya bagi penulis dan bagi pembaca umumnya. Terima Kasih

Penulis



Natasya Febyola Nainggolan
228320088

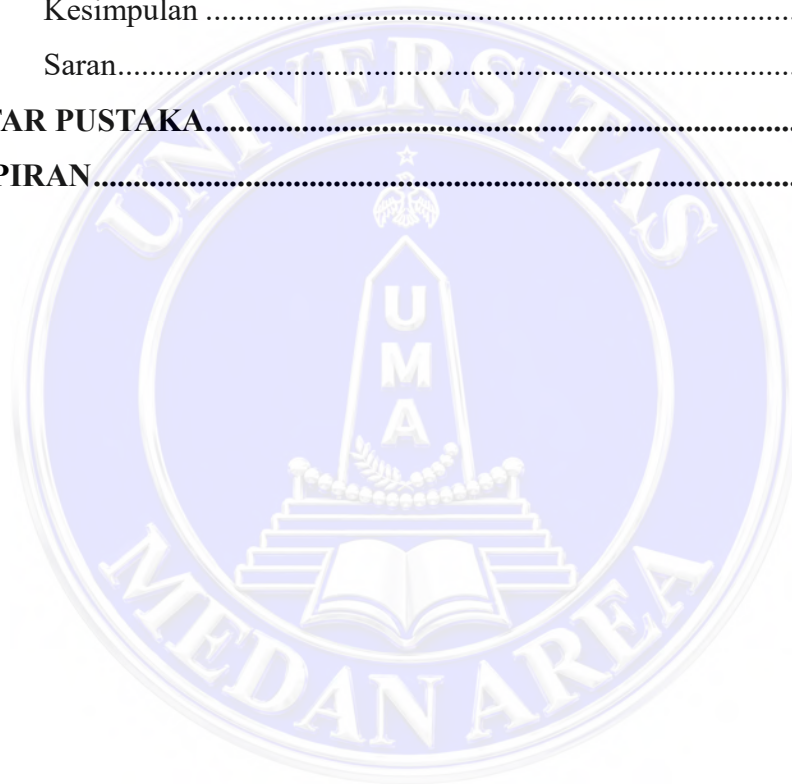


DAFTAR ISI

ABSTRACT	i
ABSTRAK	ii
KATA PENGANTAR.....	iii
DAFTAR ISI.....	vii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	12
1.3 Pertanyaan Penelitian.....	13
1.4 Tujuan Penelitian.....	13
1.5 Manfaat Penelitian	13
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	15
2.1 Kinerja Pegawai	15
2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai	15
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	18
2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai	19
2.2 Motivasi Kerja.....	20
2.2.1 Pengertian Motivasi	20
2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi	21
2.2.3 Indikator Motivasi Kerja.....	23
2.3 e- Kinerja.....	24
2.3.1 Pengertian e-Kinerja.....	24
2.3.2 Manfaat E-Kinerja.....	25
2.3.3 Indikator e-Kinerja	26
2.4 Penelitian Terdahulu.....	26
2.5 Kerangka Konseptual	29
2.6 Hipotesis Penelitian.....	30
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian.....	32

3.2	Tembat Dan Waktu Penelitian.....	32
3.2.1	Tempat Penelitian.....	32
3.2.2	Waktu Penelitian	32
3.3	Populasi dan Sampel	33
3.3.1	Populasi.....	33
3.3.2	Sampel.....	33
3.4	Definisi Operasional.....	34
3.5	Jenis Dan Sumber data	35
3.5.1	Jenis Data	35
3.5.2	Sumber Data.....	35
3.6	Metode Pengumpulan Data.....	36
3.6.1	Observasi (Pengamatan).....	36
3.6.2	Kuesioner	36
3.7	Skala pengukuran Variabel.....	36
3.8	Teknik Pengumpulan Data	37
3.8.1	Uji Validitas.....	37
3.8.2	Uji reabilitas	39
3.9	Uji Asumsi Klasik	40
3.9.1	Uji Normalitas.....	40
3.9.2	Uji Multikolinearitas	41
3.9.3	Uji Heteroskedastisitas.....	41
3.10	Analisis Regresi Linear Berganda.....	42
3.11	Uji Hipotesis	42
3.11.1	Uji Parsial (Uji T).....	43
3.11.2	Uji Simultan (Uji F)	43
3.11.3	Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	44
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN.....		45
4.1	Profil Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara	45
4.2	Visi Dan Misi	47
4.3	Analisis Deskriptif Responden.....	48
4.3.1	Analisis Karakteristik Responden.....	48
4.3.2	Frekuensi Jawaban Responden	50

4.3.3	Hasil pengujian asumsi Klasik	59
4.3.4	Analisis Regresi Linear Berganda.....	62
4.3.5	Pengujian Hipotesis.....	63
4.4	Pembahasan.....	67
4.4.1	Pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai ASN ..	67
4.4.2	Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN	68
4.4.3	Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN	70
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		71
5.1	Kesimpulan	71
5.2	Saran.....	71
DAFTAR PUSTAKA.....		74
LAMPIRAN.....		76



DAFTAR TABEL

Tabel 1. 1 Pra Survey e-Kinerja	7
Tabel 2. 1 Penelitian Terdahulu	26
Tabel 3. 1 Waktu Penelitian	33
Tabel 3. 2 Definisi Operasional	34
Tabel 3. 3 Bobot Skor	37
Tabel 3. 4 Uji Validitas Penelitian	38
Tabel 3. 5 Uji Reabilitas Penelitian	39
Tabel 4. 1 Distribusi Jawaban Usia	48
Tabel 4. 2 Distribusi Jawaban Jenis Kelamin	49
Tabel 4. 3 Distribusi Jawaban Pendidikan Terakhir	49
Tabel 4. 4 Distribusi Jawaban Lama Bekerja	50
Tabel 4. 5 Distribusi Jawaban Responden Penerapan e-Kinerja	51
Tabel 4. 6 Distribusi Jawaban Responden Motivasi Kerja	53
Tabel 4. 7 Distribusi Jawaban Responden Kinerja Pegawai ASN	56
Tabel 4. 8 Kolmogorov-Smirnov Normalitas	60
Tabel 4. 9 Uji Nilai Tolerance dan VIF	60
Tabel 4. 10 Hasil Regresi Linear Berganda	63
Tabel 4. 11 Uji Signifikansi Parsial (Uji t)	64
Tabel 4. 12 Hasil Uji F Signifikansi Serempak (Uji-F)	66
Tabel 4. 13 Hasil Pengujian Koefisien Determinasi	66

DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Kurva Penilaian Kinerja	5
Gambar 2.1 Kerangka Konseptual	30
Gambar 4.1 Histogram Normalitas	60
Gambar 4.2 P Plot Normalitas.....	60
Gambar 4.3 Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot	62



LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian.....	77
Lampiran 2: Distribusi Jawaban Responden.....	80
Lampiran 3: Uji Asumsi Klasik	91
Lampiran 4: Surat Izin Riset dan Selesai Riset.....	95



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Dalam Pada era globalisasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat, sumber daya manusia dipandang sebagai aset strategis yang memegang peranan sangat penting, baik dalam dunia pendidikan maupun dalam suatu perusahaan. Oleh karena itu, sumber daya manusia memerlukan perhatian dan pengelolaan yang optimal karena keberadaannya sangat menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya.

Sejalan dengan hal tersebut, sektor pemerintahan dituntut untuk melakukan transformasi menuju sistem yang lebih modern dan transparan. Selain itu, terdapat kebutuhan mendesak untuk membangun birokrasi yang profesional serta berorientasi pada hasil. Perubahan dinamika masyarakat, kemajuan teknologi, dan meningkatnya ekspektasi publik terhadap kualitas layanan menuntut aparatur negara untuk senantiasa beradaptasi dan berinovasi.

Dalam konteks ini, peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi salah satu fokus utama dalam agenda reformasi birokrasi. Efektivitas dan efisiensi pelaksanaan tugas menjadi indikator penting dalam menilai keberhasilan pelayanan publik. Dengan demikian, penguatan kinerja ASN merupakan langkah strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat.

Dinas Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara merupakan salah satu perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam upaya peningkatan produktivitas sektor pertanian, penguatan ketahanan pangan, serta

pengembangan pertumbuhan ekonomi lokal berbasis agribisnis. Peran tersebut menempatkan dinas ini sebagai aktor penting dalam mendukung pembangunan daerah yang berorientasi pada pemanfaatan potensi agrikultur.

Sebagai institusi publik, tingkat keberhasilan pelaksanaan program-program pemerintah yang diemban oleh dinas ini sangat ditentukan oleh kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang berada di dalamnya. Kinerja ASN menjadi faktor kunci dalam memastikan bahwa kebijakan dan program kerja dapat diimplementasikan secara efektif dan tepat sasaran.

Dalam kerangka birokrasi modern, kinerja pegawai tidak hanya diukur dari pencapaian target administratif semata. Lebih dari itu, kinerja juga mencakup kualitas pelayanan yang diberikan, kecepatan dalam merespons kebutuhan masyarakat, serta kemampuan untuk beradaptasi terhadap dinamika dan perubahan lingkungan kerja. Dengan demikian, peningkatan kinerja ASN menjadi aspek fundamental dalam mendukung optimalisasi fungsi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

Menurut Ghozali (2022) kinerja merupakan pencapaian akhir dari organisasi, baik itu organisasi yang berkarakteristik orientasi pada pendapatan maupun berkarakteristik tidak berorientasi pada pendapatan yang dihasilkan pada rentang waktu yang telah ditetapkan. Sejalan dengan (Sumaha, 2022) kinerja pegawai adalah menyangkut mengenai hasil finalnya suatu aktivitas pekerjaan pegawai didalam organisasi tersebut yang tercermin dari output yang dihasilkan baik yang berupa jumlah maupun kualitasnya Kinerja ASN yang tinggi sangat krusial untuk mencapai target institusi seperti Dinas Pertanian dan Perkebunan

Kabupaten Batu Bara, sehingga pegawai yang mampu menampilkan perilaku kerja efektif dan adaptif perlu difasilitasi secara sistematis.

Penerapan sistem elektronik dalam manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan langkah strategis untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan. Salah satu inovasi yang diimplementasikan adalah sistem e-Kinerja, yang dirancang untuk memantau serta menilai kinerja pegawai secara real-time berbasis teknologi informasi. Melalui sistem ini, proses pengawasan dan evaluasi kinerja diharapkan menjadi lebih terukur dan sistematis.

E-Kinerja merupakan platform digital yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) untuk mengelola dan memantau kinerja ASN secara elektronik. Sistem ini bertujuan mempermudah penyusunan dan penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sekaligus meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja ASN. Dengan demikian, e-Kinerja berfungsi sebagai instrumen pendukung dalam mewujudkan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif dan terstandar.

Latifah et al. (2023) menyatakan bahwa e-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang memfasilitasi analisis jabatan dan beban kerja, sehingga penilaian prestasi kerja dapat dilakukan secara lebih objektif dan dijadikan dasar dalam pemberian insentif. Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam manajemen kinerja berpotensi meningkatkan akurasi serta keadilan dalam proses evaluasi pegawai. Namun demikian, efektivitas penerapan sistem ini sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia serta ketersediaan infrastruktur pendukung yang memadai.

Penerapan aplikasi e-Kinerja dilatarbelakangi oleh berbagai permasalahan dalam pengelolaan kinerja pegawai. Di antaranya adalah adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya (tupoksi) serta ketidaksesuaian antara beban kerja dengan kapasitas masing-masing pegawai. Selain itu, penempatan jabatan yang belum sepenuhnya didasarkan pada kompetensi individu dan kompetensi jabatan turut menyebabkan penilaian kinerja menjadi kurang objektif. Kondisi tersebut juga diperparah oleh rendahnya tingkat kedisiplinan sebagian pegawai dalam menjalankan tupoksi. Akibatnya, sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit, dan tidak berjalan secara optimal Dismar (2019). Dalam (Syakila & Syahrani, 2023).

Di Kabupaten Batu Bara, khususnya pada Dinas Pertanian dan Perkebunan, penerapan e-Kinerja telah dilakukan sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap sistem, dan resistensi terhadap perubahan. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga menjadi perhatian, di mana beberapa pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.



Sumber : Data internal Perusahaan (diolah peneliti,2025)

Gambar 1.1
Kurva Penilaian Kinerja

Berdasarkan hasil visualisasi kurva penilaian dalam sistem e-Kinerja, dapat disimpulkan bahwa tingkat kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara masih belum mencapai kondisi optimal. Hal ini terlihat dari sebaran realisasi kinerja yang cenderung terkonsentrasi pada kategori kurang hingga butuh perbaikan, sedangkan kondisi ideal diharapkan berada pada kategori baik dan sangat baik. Kesenjangan antara kurva realisasi dan kurva ideal tersebut menunjukkan bahwa sasaran kinerja organisasi belum terpenuhi secara maksimal. Temuan ini mengindikasikan bahwa implementasi sistem e-Kinerja belum sepenuhnya efektif dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai secara menyeluruh.

Di Kabupaten Batu Bara, khususnya pada Dinas Pertanian dan Perkebunan, penerapan e-Kinerja telah dilakukan sebagai bagian dari reformasi birokrasi. Namun, masih terdapat tantangan dalam implementasinya, seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap sistem, dan resistensi terhadap

perubahan. Selain itu, motivasi kerja pegawai juga menjadi perhatian, di mana beberapa pegawai menunjukkan tingkat motivasi yang rendah, yang dapat mempengaruhi kinerja mereka secara keseluruhan.

Selain faktor teknologi, motivasi kerja merupakan variabel penting yang turut memengaruhi kinerja pegawai. Motivasi kerja berperan sebagai pendorong yang menentukan intensitas, arah, dan konsistensi perilaku individu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya di dalam organisasi.

Menurut Kurniawan & Al Rizki (2022), motivasi kerja diartikan sebagai kemauan pegawai untuk bekerja yang timbul akibat dorongan internal individu. Dorongan tersebut terbentuk melalui integrasi antara kebutuhan pribadi, kondisi lingkungan fisik, dan lingkungan sosial. Dengan demikian, kekuatan motivasi sangat dipengaruhi oleh sejauh mana berbagai faktor tersebut saling mendukung dan terintegrasi secara harmonis.

Pegawai yang memiliki tingkat motivasi kerja tinggi cenderung menunjukkan produktivitas yang lebih optimal. Selain itu, mereka umumnya memiliki loyalitas yang lebih kuat terhadap organisasi serta mampu memberikan kontribusi secara maksimal dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, peningkatan motivasi kerja menjadi salah satu aspek strategis dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai secara berkelanjutan. Dalam (Wijaya, dkk 2023).

Berdasarkan observasi yang dilakukan oleh ahmad randi oktavian (2023), motivasi kerja ASN di Kabupaten Batu Bara masih kurang, yang ditunjukkan oleh kurangnya tanggung jawab dan semangat kerja, serta adanya pegawai yang kurang disiplin. Hal ini menunjukkan bahwa meskipun sistem e-Kinerja telah diterapkan,

tanpa didukung oleh motivasi kerja yang tinggi, kinerja pegawai tidak akan mencapai tingkat yang diharapkan.

Penulis juga melakukan pra survey, dimana berdasarkan survey kepada 30 pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara dikarenakan 30 responden tersebut sudah mewakili untuk melakukan prasurei, berikut ini merupakan hasil pra-survei Penerapan E-Kinerja, Motivasi Kerja dan, Kinerja Pegawai.

Tabel 1.1
Pra Survey

No	Pernyataan	STS (1)	TS (2)	KS (3)	S (4)	SS (5)	Jumlah
Penerapan e-Kinerja (X1)							
1	Sistem e-Kinerja memungkinkan saya untuk bekerja lebih fleksibel		18	5	7		30
2	Saya mengalami kesulitan teknis saat menggunakan sistem e-Kinerja			5	19	6	30
3	Sistem e-Kinerja mudah digunakan oleh semua anggota tim		17	6	7		30
Motivasi Kerja (X2)							
1	Saya memiliki dorongan pribadi untuk bekerja secara maksimal terlepas dari sistem yang digunakan		17	6	6	1	30
2	Pekerjaan saya memberi tantangan yang cukup untuk berkembang		21		9		30
Kinerja Pegawai (Y)							
1	Saya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang berlaku		20	4	6		30
2	Saya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu		18	7	5		30

Pada variable penerapan e-kinerja pernyataan pertama “Sistem e-Kinerja memungkinkan saya untuk bekerja lebih fleksibel”, sebanyak 18 responden sangat tidak setuju, 5 responden tidak setuju, dan 7 responden kurang setuju, tanpa ada yang memilih setuju maupun sangat setuju. Ini menunjukkan bahwa secara umum pegawai merasa sistem e-Kinerja belum memberikan fleksibilitas dalam bekerja.

Persepsi ini bisa berarti sistem dianggap kaku, membatasi cara kerja, atau justru menambah beban administratif. Dengan dominasi jawaban negatif tersebut, dapat disimpulkan bahwa dari sisi fleksibilitas, penerapan e-Kinerja masih dipandang kurang efektif oleh responden.

Pada pernyataan kedua berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa 5 responden menyatakan tidak setuju, 19 responden kurang setuju, dan 6 responden setuju terhadap pernyataan bahwa mereka mengalami kesulitan teknis saat menggunakan sistem e-kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai cenderung merasa bahwa kesulitan teknis tidak terlalu dominan terjadi, namun masih terdapat beberapa pegawai yang mengalami kendala dalam penggunaan sistem tersebut. Kendala teknis yang dimaksud dapat berupa kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi, kendala jaringan, atau kurangnya pemahaman terhadap fitur-fitur yang tersedia dalam sistem e-kinerja. Oleh karena itu, diperlukan adanya peningkatan pelatihan serta dukungan teknis agar penggunaan sistem e-kinerja dapat berjalan lebih optimal.

Pada pernyataan ketiga hasil pra-survey menunjukkan bahwa 17 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden kurang setuju, dan 7 responden setuju bahwa sistem e-kinerja mudah digunakan oleh semua anggota tim. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa sistem e-kinerja masih belum sepenuhnya mudah digunakan oleh seluruh pegawai. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh tingkat kemampuan teknologi informasi yang berbeda-beda di antara pegawai serta kurangnya sosialisasi atau pelatihan terkait penggunaan sistem tersebut. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan

pemahaman serta penyederhanaan sistem agar lebih mudah diakses dan digunakan oleh seluruh pegawai.

Pada variable motivasi kerja pernyataan pertama, berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa 17 responden menyatakan tidak setuju, 6 responden kurang setuju, 6 responden setuju, dan 1 responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka memiliki dorongan pribadi untuk bekerja secara maksimal terlepas dari sistem yang digunakan. Hasil ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa bahwa dorongan pribadi dalam bekerja belum sepenuhnya kuat. Hal ini dapat disebabkan oleh berbagai faktor seperti tingkat kepuasan kerja, lingkungan kerja, maupun sistem penghargaan yang diterima oleh pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa motivasi intrinsik pegawai masih perlu ditingkatkan agar pegawai dapat bekerja secara optimal tanpa bergantung sepenuhnya pada sistem yang digunakan.

Pada pernyataan kedua hasil pra-survey menunjukkan bahwa 21 responden menyatakan kurang setuju dan 9 responden setuju bahwa pekerjaan yang mereka lakukan memberikan tantangan yang cukup untuk berkembang. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai merasa bahwa pekerjaan yang mereka lakukan belum sepenuhnya memberikan tantangan yang memadai untuk meningkatkan kemampuan dan kompetensi mereka. Kurangnya tantangan dalam pekerjaan dapat mempengaruhi tingkat motivasi kerja pegawai, karena pegawai cenderung merasa kurang terdorong untuk meningkatkan kinerja atau mengembangkan potensi diri. Oleh karena itu, diperlukan upaya dari organisasi untuk memberikan kesempatan pengembangan kompetensi serta tantangan kerja yang lebih variatif bagi pegawai.

Pada variable kinerja pegawai pernyataan pertama, berdasarkan hasil pra-survey diketahui bahwa 20 responden menyatakan kurang setuju, 4 responden setuju, dan 6 responden sangat setuju terhadap pernyataan bahwa mereka menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang berlaku. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang merasa belum sepenuhnya mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kondisi ini dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti beban kerja, pemahaman terhadap tugas, maupun sistem kerja yang diterapkan dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan kualitas kerja melalui pembinaan, pengawasan, serta evaluasi kinerja secara berkala.

Pada pernyataan kedua, hasil pra-survey menunjukkan bahwa 18 responden menyatakan kurang setuju, 7 responden setuju, dan 5 responden sangat setuju bahwa mereka konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. Hal ini menunjukkan bahwa masih terdapat sebagian pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan. Ketidakkonsistenan dalam penyelesaian pekerjaan dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja dalam organisasi. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan disiplin kerja, pengelolaan waktu yang lebih baik, serta dukungan sistem kerja yang mampu membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas secara tepat waktu.

Secara keseluruhan, hasil pra-survei ini menggambarkan bahwa penerapan e-Kinerja, motivasi kerja, dan kinerja pegawai masih memiliki berbagai aspek yang perlu ditingkatkan. Sistem e-Kinerja membutuhkan penyempurnaan pada sisi kemudahan penggunaan, motivasi kerja pegawai perlu diperkuat terutama

yang berkaitan dengan dorongan intrinsik dan pemberian tantangan dalam pekerjaan, dan kinerja pegawai masih harus ditingkatkan melalui pembinaan, pengawasan, serta peningkatan kompetensi. Temuan ini dapat menjadi dasar penting dalam merumuskan strategi peningkatan kualitas kerja serta penguatan sistem manajemen kinerja di lingkungan instansi.

Penelitian-penelitian terdahulu menunjukkan adanya research gap (kesenjangan penelitian) terkait pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Haura Afifa (2023), dalam penelitiannya di Sekretariat Daerah Kabupaten Bireuen, menemukan bahwa penerapan e-Kinerja secara signifikan mampu meningkatkan produktivitas ASN. Sistem tersebut dinilai efektif dalam memfasilitasi monitoring kinerja pegawai (Studi & Administrasi, 2024). Temuan ini sejalan dengan penelitian Syafrinadina dkk. (2025) yang menyimpulkan bahwa sistem e-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Namun demikian, hasil berbeda dikemukakan oleh Imroatul Chasanah (2022), yang menyatakan bahwa e-Kinerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan (Chasanah et al., 2022). Sementara itu, Latifah et al. (2023) menemukan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh positif, tetapi tidak signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Akan tetapi, pengaruh tersebut menjadi signifikan apabila dimediasi oleh motivasi kerja. Dengan demikian, motivasi kerja terbukti memperkuat dampak e-Kinerja terhadap kinerja pegawai.

Perbedaan temuan juga terlihat pada variabel motivasi kerja. Muhammad Yudi Hermawan (2018) menyimpulkan bahwa secara parsial, motivasi kerja tidak

berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara. Hasil tersebut sejalan dengan penelitian Danu Erliawan (2022), yang menyatakan bahwa motivasi kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, Mufti Adi Nugraha dkk. (2023), dalam penelitian di Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, menemukan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (Serlin, 2023). Temuan ini diperkuat oleh Rizal et al. (2022) yang juga menyatakan bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan berbagai hasil penelitian tersebut, terlihat adanya perbedaan temuan atau kontroversi yang menunjukkan keberadaan research gap. Perbedaan hasil ini mengindikasikan bahwa variabel e-Kinerja dan motivasi kerja masih memerlukan pengujian lebih lanjut. Oleh karena itu, topik penelitian ini tetap relevan dan layak untuk diteliti guna memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai hubungan antarvariabel yang dikaji.

1.2 Rumusan Masalah

Penerapan sistem e-Kinerja di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara belum menunjukkan efektivitas yang diharapkan dalam meningkatkan kinerja ASN, disebabkan oleh kurangnya pemahaman pegawai terhadap sistem, dan resistensi terhadap perubahan. Motivasi kerja ASN di Kabupaten Batu Bara masih rendah, yang tercermin dari kurangnya tanggung jawab dan semangat kerja, sehingga berdampak pada kinerja mereka dalam mencapai target yang ditetapkan, meskipun sistem e-Kinerja telah diterapkan sebagai upaya reformasi birokrasi. Dan terjadi kesenjangan atau perbedaan hasil dari beberapa penelitian terdahulu

(*research gap* terhadap variabel-variabel penelitian yang diambil dalam penelitian terdahulu.

1.3 Pertanyaan Penelitian

1. Apakah Penerapan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?
2. Apakah Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?
3. Apakah Penerapan e-Kinerja dan Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara ?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis pengaruh penerapan e-Kinerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
2. Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.
3. Untuk menganalisis pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

1.5 Manfaat Penelitian

1. Bagi Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan evaluasi dalam pengelolaan kinerja pegawai. Selain itu, temuan penelitian ini juga dapat

dijadikan sebagai referensi dalam proses pengambilan kebijakan, khususnya yang berkaitan dengan optimalisasi penggunaan sistem e-Kinerja serta peningkatan motivasi kerja pegawai. Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat mendukung perbaikan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

2. Bagi Ilmu Pengetahuan, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi dalam memperkaya khazanah literatur pada bidang manajemen kinerja dan manajemen sumber daya manusia, khususnya yang berkaitan dengan penerapan sistem e-Kinerja serta faktor-faktor yang memengaruhi motivasi kerja pegawai. Selain itu, penelitian ini dapat dijadikan sebagai referensi akademik dalam pengembangan teori maupun penerapan praktis di bidang administrasi publik dan manajemen sumber daya manusia..
3. Bagi peneliti selanjutnya, temuan dalam penelitian ini dapat dijadikan sebagai landasan atau rujukan untuk melakukan penelitian lanjutan, terutama yang berkaitan dengan isu-isu manajemen kinerja dan pengelolaan sumber daya manusia. Dengan demikian, penelitian berikutnya diharapkan dapat mengembangkan atau menyempurnakan temuan yang telah diperoleh sebelumnya.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Kinerja Pegawai

2.1.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan suatu proses yang mencakup pelaksanaan kegiatan kerja hingga menghasilkan output yang berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi, tingkat kepuasan pelanggan, serta dampaknya terhadap aspek ekonomi. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir, tetapi juga sebagai rangkaian aktivitas yang berorientasi pada efektivitas dan kebermanfaatan bagi organisasi.

Bernardin & Rusell mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab yang diemban. Hasil kerja tersebut diarahkan untuk mencapai tujuan organisasi secara sah serta tetap berlandaskan nilai moral dan etika. Pernyataan ini menegaskan bahwa pelaksanaan kinerja harus memperhatikan aspek legalitas dan integritas dalam setiap prosesnya.

Sementara itu, menurut Hesti Widayanti (2022), kinerja adalah hasil prestasi kerja yang dicapai oleh seorang pegawai, yang dapat diukur berdasarkan tingkat pencapaian kuantitas dan kualitas output dalam melaksanakan tugas dan fungsi yang menjadi tanggung jawabnya. Pencapaian tersebut mencerminkan kemampuan pegawai dalam menjalankan perannya secara optimal sesuai dengan tuntutan pekerjaan serta tujuan yang telah ditetapkan (Husna & Prasetya, 2024). Dengan demikian, kinerja memiliki keterkaitan yang erat dengan efektivitas individu dalam memenuhi standar kerja yang telah ditentukan organisasi.

Selanjutnya, Budiasa (2021) dalam (Prabowo & Lesmana, 2023) mendefinisikan kinerja sebagai kemampuan individu dalam memanfaatkan sumber daya yang dimiliki untuk menghasilkan pekerjaan secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas, sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja yang baik ditunjukkan melalui pelaksanaan pekerjaan yang mengikuti tata cara atau prosedur sesuai dengan standar yang telah ditetapkan. Hal ini menekankan pentingnya kepatuhan terhadap standar operasional dalam mencapai hasil kerja yang maksimal.

Sementara itu, Rafiq (2019) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan tingkat kontribusi individu terhadap organisasi. Upaya perbaikan kinerja, baik pada tingkat individu maupun kelompok, menjadi perhatian penting dalam rangka meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan. Oleh sebab itu, peningkatan kinerja perlu dilakukan secara berkelanjutan sebagai bagian dari strategi pengembangan organisasi. Dalam Jurnal (Husna & Prasetya, 2024)

Kegunaan penilaian kinerja dalam organisasi dapat diuraikan sebagai berikut.

1. Perbaikan kinerja. Umpan balik yang diperoleh dari pelaksanaan pekerjaan memberikan kesempatan bagi pegawai, manajer, dan departemen personalia untuk melakukan evaluasi serta perbaikan terhadap aktivitas kerja. Melalui proses tersebut, prestasi kerja dapat ditingkatkan secara berkelanjutan.
2. Penyesuaian kompensasi. Evaluasi kinerja menjadi dasar dalam penetapan kebijakan kompensasi. Hasil penilaian digunakan oleh manajemen atau pengambil keputusan untuk menentukan kenaikan upah, pemberian bonus,

serta bentuk kompensasi lainnya yang layak diterima karyawan sesuai dengan kontribusinya.

3. Keputusan penempatan pegawai. Keputusan terkait promosi kepemimpinan, mutasi (*transfer*), maupun demosi umumnya didasarkan pada capaian kinerja sebelumnya atau proyeksi kinerja di masa mendatang. Promosi jabatan, khususnya pada posisi kepemimpinan, sering diberikan sebagai bentuk apresiasi sekaligus motivasi atas kinerja yang telah ditunjukkan.
4. Kebutuhan latihan dan pengembangan. Kinerja yang belum mencapai target dapat mengindikasikan perlunya program pelatihan. Sebaliknya, capaian kinerja yang tinggi dapat mencerminkan potensi individu yang perlu dikembangkan lebih lanjut melalui program pengembangan kompetensi.
5. Perencanaan dan pengembangan karier. Umpan balik dari hasil penilaian kinerja menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait jalur karier pegawai. Informasi tersebut membantu organisasi dan individu dalam merencanakan arah pengembangan karier yang lebih terarah.
6. Penyimpangan-penyimpangan proses *staffing*. Kinerja yang sesuai atau tidak sesuai dengan SOP dapat mencerminkan efektivitas maupun kelemahan dalam prosedur *staffing* yang diterapkan oleh departemen personalia. Dengan demikian, penilaian kinerja dapat menjadi alat evaluasi terhadap sistem rekrutmen dan penempatan pegawai.
7. Ketidakakuratan informasional. Kinerja yang belum optimal dapat menunjukkan adanya kekeliruan dalam informasi analisis jabatan,

perencanaan sumber daya manusia, atau komponen lain dalam sistem informasi manajemen personalia. Oleh karena itu, hasil penilaian kinerja dapat digunakan untuk memperbaiki akurasi data dan perencanaan organisasi.

8. Kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang rendah juga dapat menjadi indikasi adanya kekeliruan dalam desain pekerjaan. Melalui penilaian prestasi, organisasi dapat mengidentifikasi serta mendiagnosis permasalahan tersebut guna melakukan perbaikan yang diperlukan.
9. Kesempatan kerja yang adil. Penilaian kinerja yang dilakukan secara objektif dan akurat dapat menjamin bahwa keputusan penempatan internal dilaksanakan tanpa diskriminasi. Hal ini mendukung terciptanya prinsip keadilan dalam pengelolaan sumber daya manusia.
10. Tantangan eksternal. Faktor eksternal turut memengaruhi kinerja pegawai. Pencapaian kinerja tidak hanya ditentukan oleh kondisi lingkungan kerja, tetapi juga oleh aspek di luar pekerjaan, seperti kondisi keluarga, kesehatan, situasi keuangan, serta permasalahan pribadi lainnya. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi kemampuan dan konsentrasi individu dalam menjalankan tugasnya. (et al Andrian, 2022)

2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

1. Efektivitas dan efisiensi memiliki keterkaitan yang erat dengan kinerja organisasi, di mana baik atau buruknya kinerja dapat diukur melalui kedua aspek tersebut. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sedangkan efisien apabila pelaksanaannya

dapat mendukung pencapaian tujuan tersebut secara optimal, terlepas dari tercapai atau tidaknya hasil akhir yang diharapkan.

2. Otoritas dan tanggung jawab memiliki hubungan yang erat dengan kinerja organisasi, karena pelaksanaan tugas dan pengambilan keputusan harus didasarkan pada kewenangan yang dimiliki serta tanggung jawab yang diemban oleh setiap individu. Kinerja yang baik tercermin dari kemampuan pegawai dalam menggunakan otoritasnya secara tepat dan menjalankan tanggung jawabnya secara efektif dan efisien guna mendukung pencapaian tujuan organisasi.
3. Disiplin, pada dasarnya mencerminkan sikap dan kondisi di mana karyawan atau pegawai menunjukkan rasa hormat serta kepatuhan terhadap aturan dan kebijakan yang berlaku di perusahaan. Disiplin juga mencakup ketaatan dan penghargaan terhadap kesepakatan yang telah ditetapkan antara pihak perusahaan dan pegawai.
4. Inisiatif, berkaitan dengan kemampuan berpikir dan kreativitas seseorang dalam menghasilkan ide-ide untuk merencanakan sesuatu yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Setiap bentuk inisiatif seharusnya memperoleh perhatian serta respons yang positif dari atasan.

Dalam Suciati, dkk (2022)

2.1.3 Indikator Kinerja Pegawai

Adapun indikator kinerja pegawai menurut Bernardin & Rusell dalam Wibowo (2017) yaitu:

1. Kualitas, kualitas kerja dinilai berdasarkan pandangan pegawai terhadap mutu hasil pekerjaan yang dihasilkan serta kesesuaian tugas dengan keterampilan dan kemampuan yang dimiliki.
2. Kuantitas, yaitu kemampuan serta kecepatan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.
3. Ketepatan waktu, merupakan tingkat penyelesaian suatu aktivitas sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, dengan mempertimbangkan koordinasi hasil kerja serta pemanfaatan waktu secara optimal untuk kegiatan lain.
4. Efektivitas, adalah tingkat optimalisasi penggunaan sumber daya organisasi seperti tenaga kerja, biaya, teknologi, dan bahan baku untuk meningkatkan hasil yang diperoleh dari setiap pemanfaatan sumber daya tersebut.
5. Kemandirian, yaitu tingkat kemampuan pegawai dalam melaksanakan fungsi dan tanggung jawab pekerjaannya secara mandiri.

2.2 Motivasi Kerja

2.2.1 Pengertian Motivasi

Motivasi merupakan suatu perubahan energi dalam diri individu yang ditandai dengan adanya dorongan internal untuk mencapai tujuan tertentu.. Dorongan dan reaksi-reaksi usaha yang disebabkan karena adanya kebutuhan untuk berprestasi dalam hidup. Hal tersebut menjadikan individu memiliki usaha, keinginan dan dorong untuk mencapai hasil belajar yang tinggi.

Abraham Maslow mengatakan

Menurut (Hafidzi dkk 2019) dalam menyatakan bahwa motivasi diartikan sebagai upaya pemberian dorongan atau kekuatan penggerak yang mampu menumbuhkan semangat dan gairah kerja seseorang, sehingga individu tersebut terdorong untuk bekerja sama, melaksanakan pekerjaan secara efektif, serta terintegrasi dalam mengerahkan seluruh kemampuan dan usahanya guna mencapai kepuasan dalam bekerja.

Sementara itu, Hafna (2021) dalam (Hana Maliya, 2023) mendefinisikan motivasi kerja sebagai keadaan yang mendorong keinginan individu untuk melakukan aktivitas tertentu dalam rangka mencapai tujuannya. Motivasi kerja ini menjadi faktor yang sangat penting dalam mempengaruhi perilaku karyawan, karena dengan adanya dorongan untuk mencapai tujuan, individu akan lebih bersemangat dan terarah dalam melaksanakan pekerjaan. Motivasi kerja, baik yang bersifat internal maupun eksternal, sangat berperan dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas seseorang dalam lingkungan kerja.

Sedangkan Achim et al. dalam abbas, dkk (2021) menjelaskan bahwa motivasi kerja adalah sekumpulan keadaan kebutuhan individu yang perlu dipenuhi dan, oleh karena itu, mendorong, memicu, dan menyebabkan individu melakukan serangkaian pekerjaan untuk memuaskan mereka. Dalam (Prabowo & Lesmana, 2023)

2.2.2 Jenis-Jenis Motivasi

Hasibuan (2017) dalam (Muhfizar, 2020) menyatakan bahwa motivasi terdiri atas dua jenis yaitu motivasi positif dan negatif. Motivasi positif adalah motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa hadiah, insentif, atau bonus agar para karyawan semakin giat dan bersemangat untuk bekerja, sehingga prestasi

kerja dapat dicapai secara optimal. Sedangkan motivasi negatif merupakan motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa sanksi atau hukuman dalam jangka pendek jika terjadi pelanggaran agar tidak mengulang kembali perbuatannya. Dengan kata lain, terdapat dua jenis, yaitu:

1. Motivasi langsung (*direct motivation*), Motivasi langsung adalah bentuk dorongan yang diberikan secara langsung kepada karyawan, baik dalam bentuk materi maupun nonmateri, dengan tujuan meningkatkan kepuasan kerja serta membantu memenuhi kebutuhan hidup mereka. Contohnya meliputi pemberian bonus, tunjangan, penghargaan, dan bentuk apresiasi lainnya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*) Motivasi tidak langsung merupakan bentuk motivasi yang diberikan kepada karyawan berupa fasilitas-fasilitas pendukung dengan tujuan untuk memperlancar pekerjaan mereka, serta meningkatkan semangat dan motivasi kerja yang dapat menciptakan kepuasan pada diri karyawan. Motivasi tidak langsung dapat berupa tersedianya fasilitas kerja yang lengkap peralatan dan perlengkapan kerja, penataan ruangan, suasana kerja yang nyaman, serta lingkungan kerja yang aman.

Sementara itu, Burhanuddin dan Samsidar (2019) dalam (Muhfizar, 2020) juga mengemukakan jenis jenis motivasi sebagai berikut:

1. Motivasi positif (insentif positif), adalah pemberian motivasi kepada karyawan dengan memberikan imbalan berupa hadiah bagi karyawan yang mencapai prestasi kerja yang tinggi melampaui standar yang telah ditetapkan; dan

2. Motivasi negatif (insentif negatif) adalah pemberian motivasi kepada karyawan melalui hukuman (*punishment*) apabila karyawan melakukan hal-hal di luar ketentuan yang telah ditentukan. Dengan pemberian motivasi ini, diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja para karyawan dalam jangka pendek karena takut akan hukuman, tetapi dalam jangka waktu panjang efeknya kurang baik.

2.2.3 Indikator Motivasi Kerja

Adapun beberapa indikator motivasi kerja menurut Hafidzi dkk (2019) dalam (Komariah & Permatasari, 2024) yaitu:

1. Kebutuhan Fisiologi Kebutuhan terhadap fasilitas pendukung yang tersedia di lingkungan kerja, seperti alat bantu yang memudahkan penyelesaian pekerjaan di kantor.
2. Kebutuhan Rasa Aman Kebutuhan akan keamanan, yang mencakup keamanan fisik, stabilitas, ketergantungan, perlindungan, serta kebebasan dari ancaman seperti ketakutan, kecemasan, dan bahaya.
3. Kebutuhan Sosial Kebutuhan yang terpenuhi melalui kepentingan bersama dalam komunitas, yang dilakukan secara kolektif, contohnya hubungan baik antar individu.
4. Kebutuhan akan Penghargaan Kebutuhan akan pengakuan atas prestasi seseorang, seperti kebutuhan akan status, kehormatan, perhatian, dan reputasi.
5. Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan Kebutuhan akan motivasi untuk meraih hal yang diinginkan, misalnya dorongan dari pemimpin. (Sunyoto & Wagiman, 2023)

2.3 e- Kinerja

2.3.1 Pengertian e-Kinerja

e-Kinerja adalah suatu sistem informasi berupa aplikasi berbasis Teknologi Informasi dibuat/dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara dkk (2024) Sistem ini dirancang dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi guna mengubah proses penilaian, pengawasan, dan pelaporan kinerja pegawai negeri sipil (PNS) ke dalam bentuk digital, dengan sasaran utama membangun birokrasi yang memiliki akuntabilitas, keterbukaan, serta kinerja yang optimal dan efisien.

Menurut DeLone dan McLean, sistem informasi dalam organisasi seperti e-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis elektronik yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk mencatat, memantau, dan mengevaluasi aktivitas kerja pegawai secara digital. Oleh karena itu, penerapan e-Kinerja sebagai sistem informasi dalam organisasi diharapkan dapat membantu pegawai dalam melaksanakan dan melaporkan aktivitas kerja secara lebih terstruktur dan terpantau.

e-Kinerja merupakan aplikasi buatan yang dikhususkan untuk memantau dan menilai kinerja dari pegawai secara langsung dengan cara memasukkan data kerja harian kedalam software untuk mendapatkan persetujuan dari atasan Mukti et al. (2019). Aplikasi ini berperan sebagai media terstruktur dalam pengelolaan kinerja pegawai, di mana setiap pegawai bertanggung jawab untuk mencatat dan melaporkan aktivitas kerjanya setiap hari secara mandiri melalui sistem yang telah disediakan.

Menurut Pratiwi (2018), e-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja pada setiap posisi, serta beban kerja unit atau satuan organisasi. Sistem ini dijadikan sebagai dasar dalam perhitungan prestasi kerja sekaligus pemberian insentif kepada pegawai.. Melalui pemanfaatan sistem digital yang terintegrasi, E-Kinerja berperan dalam memfasilitasi penyusunan struktur jabatan yang tepat, pembagian beban kerja yang seimbang, serta pelaksanaan penilaian kinerja yang adil dan berbasis data. Sama hal nya dengan Sari (2022) menyatakan bahwa elektronik kinerja atau sistem e-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang dimanfaatkan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja pada setiap jabatan, serta beban kerja unit atau satuan organisasi. Hasil analisis tersebut digunakan sebagai dasar dalam penilaian prestasi kerja dan pemberian insentif kepada pegawai dengan mempedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK.

Oleh karena itu, e-Kinerja bukan hanya berperan sebagai alat pencatat aktivitas pegawai, tetapi juga menjadi komponen krusial dalam perencanaan, pengelolaan, serta penilaian kinerja sumber daya manusia di lingkungan organisasi publik. Penerapan e-Kinerja turut mendukung terciptanya sistem birokrasi yang lebih efektif, transparan, dan berfokus pada hasil kerja, sejalan dengan tujuan reformasi birokrasi dan kebutuhan akan pelayanan publik yang profesional.

2.3.2 Manfaat E-Kinerja

Manfaat dari penggunaan aplikasi e Kinerja (R. Andrian & Cholil, 2023) yakni:

1. Database kinerja dapat terhimpun
2. Memudahkan dalam memantau (monitoring) capaian kinerja pegawai ASN
3. Memudahkan pimpinan untuk evaluasi kinerja diri sendiri dan ASN/PNS dilingkungannya
4. ASN/PNS dapat menyimpan dan mengambil data tugas kedinasan harian baik yang sesuai atau tidak sesuai dengan tugas jabatan,
5. ASN/PNS dapat mengetahui perkiraan besaran tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima

2.3.3 Indikator e-Kinerja

Adapun indikato-indikator e-Kinerja menurut DeLone dan McLean dalam (Manora et al., 2021) adalah sebagai berikut :

1. Pengisian Laporan Kinerja: Menilai seberapa konsisten dan lengkap pegawai dalam mendokumentasikan kegiatan hariannya ke dalam sistem yang telah disediakan.
2. Kesesuaian Pengumpulan Laporan dengan Jadwal: Mengevaluasi kedisiplinan pegawai dalam menyerahkan laporan kinerja tepat waktu sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.
3. Waktu Kerja Efektif: Menggambarkan proporsi penggunaan waktu kerja yang dimanfaatkan secara optimal untuk menjalankan tugas-tugas sesuai tanggung jawab jabatan.

2.4 Penelitian Terdahulu

Tabel 2. 1
Penelitian Terdahulu

No	Nama Peneliti (Tahun)	Judul Penelitian	Variabel	Hasil Penelitian
1	Nurhayati (2019)	Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening	e-Kinerja (X1), Kompetensi (X2), Motivasi (Z), Kinerja Pegawai (Y)	Penerapan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. E-Kinerja juga berpengaruh terhadap motivasi yang kemudian meningkatkan kinerja pegawai.
2	Sari dan Anisykurlillah (2025)	Pengaruh Penerapan E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai	e-Kinerja (X), Kinerja Pegawai (Y)	Penerapan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa semakin optimal penerapan sistem e-Kinerja maka semakin meningkat kinerja pegawai.
3	Wahyuni (2020)	Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Integritas terhadap kinerja pegawai	E-Kinerja (X1), Integritas (X2), Kinerja Pegawai (Y)	E-Kinerja dan integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel mampu meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, kedua variabel meningkatkan kinerja pegawai
4	I Wayan Iwan Indrawan (2021)	Penerapan Elektronik Kinerja (e-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung	E-Kinerja (X1), Motivasi Kerja (Y)	Penerapan E-Kinerja berpengaruh positif signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. yang kemudian mendorong peningkatan produktivitas dan kinerja pegawai secara tidak langsung.
5	Indriati, dkk (2025)	Pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai ASN di BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur	Tunjangan Kerja (X1), Motivasi Kerja (X2), Kinerja Pegawai (Y)	Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ASN.
6	Eladira (2024)	Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi,	E-Kinerja (X1), Kompetensi, Keseimbangan	E-Kinerja, kompetensi, keseimbangan kehidupan kerja, dan motivasi kerja

		Keseimbangan Kehidupan Kerja, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Pemerintah Kabupaten Serdang Bedagai	Kehidupan Kerja (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Menunjukkan pentingnya pendekatan holistik: kombinasi sistem E-Kinerja, peningkatan kompetensi, pengelolaan keseimbangan hidup-kerja, dan motivasi yang tinggi dapat secara efektif meningkatkan kinerja pegawai. Secara simultan, ketiga variabel meningkatkan kinerja pegawai
7	Mahendra & Surya (2024)	Analisis Sistem E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja	E-Kinerja (X1), Kompetensi, (X2), Motivasi Kerja (X3), Kinerja Pegawai (Y)	E-Kinerja dan kompetensi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompetensi pegawai dan penerapan E-Kinerja saling mendukung dalam membangun motivasi kerja, yang menjadi kunci peningkatan kinerja organisasi. Secara simultan, ketiga variabel meningkatkan kinerja pegawai
8	Fatahuddin (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Peningkatan Kinerja karyawan di CV. Makmur Berkah	Motivasi Kerja (X1), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan. Penelitian ini menegaskan bahwa motivasi merupakan faktor utama dalam meningkatkan produktivitas karyawan, bahkan tanpa intervensi sistem E-Kinerja.
9	Ramdhansyah Supratama et al. (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Kinerja Pegawai Non PNS (Y)	Motivasi kerja dan disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap

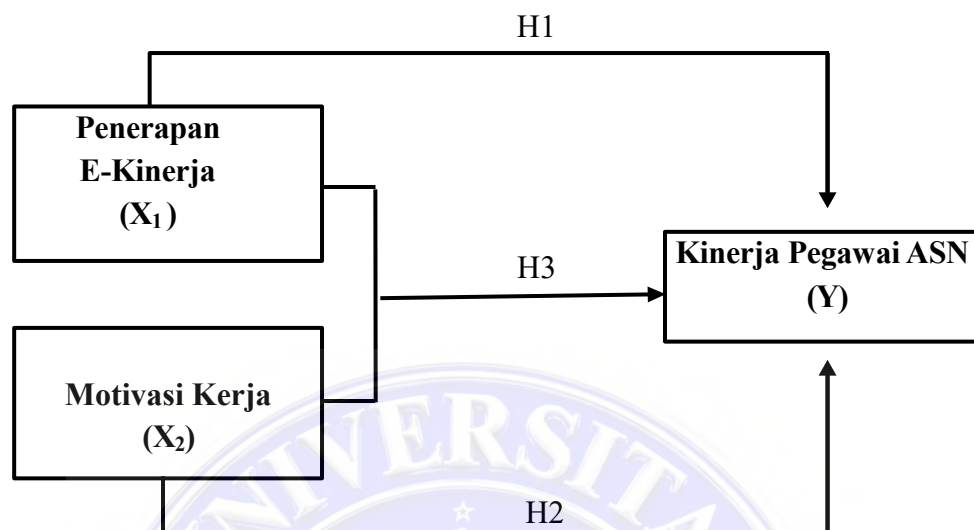
		Non PNS Dinas Tenaga Kerja kabupaten Ciamis		kinerja pegawai non PNS. Hal ini menekankan pentingnya kombinasi faktor internal. Secara simultan, kedua variabel meningkatkan kinerja pegawai
10	Hidayat et al. (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, dan Gaya Kepemimpinan terhadap Kinerja Karyawan di PT Kalimutu Mitra Perkasa	Motivasi Kerja (X1), Disiplin Kerja (X2), Gaya Kepemimpinan (X3), Kinerja Karyawan (Y)	Motivasi kerja, disiplin kerja, dan gaya kepemimpinan berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan. Penelitian ini menunjukkan bahwa selain motivasi dan disiplin, kepemimpinan yang efektif menjadi faktor pendukung utama dalam meningkatkan kinerja karyawan di sektor swasta. Secara simultan, ketiga variabel meningkatkan kinerja pegawai

2.5 Kerangka Konseptual

Kerangka konseptual memuat landasan esensial untuk menemukan solusi sementara atas permasalahan penelitian. Dalam kerangka konsep juga didefinisikan gabungan dari teori penelitian sebelumnya yang signifikan dan pemikiran yang sistematis yang berfungsi sebagai menduga adanya hubungan antara masalah yang diteliti yaitu memaparkan hubungan variabel bebas yaitu Penerapan E-Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y).

Dalam kerangka konseptual, peneliti akan menjabarkan efek dari hubungan antara variabel yang akan diteliti selanjutnya melalui pemaparan

keterkaitan teori dan hipotesis sebelumnya sehingga kerangka konseptual penelitian seperti:



Gambar 2. 1
Kerangka Konseptual

Berdasarkan pemaparan dari landasan bahwa dapat disusun dengan acuan penelitian terhadap pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

2.6 Hipotesis Penelitian

Temporer mengenai permasalahan penelitian yang bertujuan untuk memberikan panduan dan arahan yang berkaitan dengan masalah dan tujuan penelitian, maka permasalahan yang ditemukan bisa dirumuskan hipotesis seperti:

H1: Penerapan e-Kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

H2: Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara

H3: Penerapan E-Kinerja (X1) dan Motivasi Kerja (X2) berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kinerja Pegawai ASN (Y) Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara



BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Menurut Sugiyono (2023) mengatakan jika penelitian asosiatif menggunakan dua maupun lebih variabel untuk mengetahui hubungan dan pengaruh satu sama lain. Strategi penelitian asosiatif ini dipakai supaya mengidentifikasi sejauh apa dampak variable X (variabel bebas) pada variabel Y (variabel) baik melalui parsial juga simultan. Jenis penelitian yang dipakai melalui pendekatan kuantitatif Sugiyono (2023). Mengenai variabel yang mengaitkan pada penelitian tersebut termasuk Penerapan e-Kinerja (X1) Motivasi Kerja (X2) pada Kinerja Pegawai ASN (Y).

3.2 Tembat Dan Waktu Penelitian

3.2.1 Tempat Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara di Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara.

3.2.2 Waktu Penelitian

Penelitian ini berlokasi pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara di Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara. Dilaksanakan mulai 10 November 2025 – 10 Desember 2025.

Tabel 3. 1
Waktu Penelitian

No	Kegiatan	2025 – 2026					
		Maret	Okt	Nov	Des	Jan	Feb
1	Penyusunan Proposal						
2	Seminar Proposal						
3	Pengumpulan Data						
4	Analisis Data						
5	Seminar Hasil						
6	Pengajuan Meja Hijau						
7	Meja Hijau						

3.3 Populasi dan Sampel

3.3.1 Populasi

Menurut Sugiono (2023) menyatakan bahwa populasi termasuk area generalisasi yang terbagi atas objek maupun subyek yang menunjukkan karakteristik serta sifat khusus yang diidentifikasi dari peneliti serta dari mana kesimpulan yang ditarik. Populasi mengacu pada kumpulan data dengan karakteristik yang digunakan sebagai objek inferensi. Populasi berfokus padasemua objek yang diperiksa dalam ruang lingkup dan batas waktu tertentu. Populasi yang digunakan didalam penelitian ini adalah populasi dari pegawai ASN yang berjumlah 50 orang yang bekerja pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

3.3.2 Sampel

Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh dari populasi yang diambil sebagai sumber data dan dapat mewakili seluruh populasi. Dalam penelitian ini, teknik yang diterapkan untuk menentukan sampel adalah metode sampel jenuh. Metode sampel jenuh merupakan pendekatan pemilihan sampel di mana seluruh anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

3.4 Definisi Operasional

Operasionalisasi variabel bertujuan untuk mengukur dengan tepat setiap variabel, makanya pelaksanaan pengujian hipotesis memakai alat bantu diselenggarakan secara benar. Informasi dalam menjalankan variabel dalam penelitian yang dilakukan, berikut dapat ditemukan dalam tabel seperti:

Tabel 3. 2
Definisi Operasional

No	Variabel	Definisi Variabel	Indikator	Skala
1	Penerapan E-Kinerja (X1)	e-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis elektronik yang digunakan oleh instansi pemerintah untuk mencatat, memantau, dan mengevaluasi aktivitas kerja pegawai secara digital. DeLone dan McLean	1. Pengisian laporan kinerja 2. Kesesuaian pengumpulan laporan dengan jadwal 3. Waktu kerja efektif DeLone dan McLean	Likert
2	Motivasi Kerja (X2)	Motivasi merupakan pemberian dorongan yang menumbuhkan semangat kerja seseorang sehingga ia mampu bekerja sama, melaksanakan tugas secara efektif, dan menunjukkan integritas penuh dalam upaya mencapai kepuasan. Abraham Maslow	1. Kebutuhan Fisiologi 2. Kebutuhan rasa aman 3. Kebutuhan Sosial 4. Kebutuhan akan penghargaan 5. Kebutuhan dorongan mencapai tujuan Abraham Maslow	Likert
3	Kinerja Pegawai ASN (Y)	Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu maupun kelompok dalam suatu organisasi sesuai dengan tugas, wewenang, dan tanggung jawab masing-masing, yang diarahkan untuk mewujudkan tujuan organisasi secara legal serta tetap berlandaskan nilai moral dan etika Bernardin & Rusell	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Bernardin & Rusell (Wibowo, 2017)	Likert

3.5 Jenis Dan Sumber data

3.5.1 Jenis Data

Jenis data yang digunakan adalah data kuantitatif, menurut Sugiyono (2018) data kuantitatif merupakan data berupa angka-angka yang akan diukur menggunakan statistik menjadi alat uji perhitungan, berkaitan dengan masalah yang diteliti untuk menghasilkan suatu kesimpulan, yaitu dilakukan melalui studi lapangan dengan metode kuesioner. Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis data kuantitatif yaitu berupa data jawaban responden dari kuesioner yang akan di tabulasi kedalam bentuk angka-angka yang akan diolah menggunakan program SPSS versi 23. Data kuantitatif tersebut merupakan hasil jawaban dari masing-masing responden terkait pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai ASN Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara yang berlokasi di Indrapura, Kecamatan Air Putih, Kabupaten Batu Bara, Provinsi Sumatera Utara.

3.5.2 Sumber Data

1. Data Primer

Yaitu data yang didapat langsung dari responden yang diteliti. Data yang diperoleh merupakan pendapat responden melalui jawaban kuesioner yang diisi oleh responden.

2. Data Sekunder

Yaitu data pendukung yang didapat melalui studi literatur seperti: bahan bacaan kepustakaan, jurnal dan bahan bacaan lainnya yang tersedia di media internet.

3.6 Metode Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan beberapa teknik antara lain:

3.6.1 Observasi (Pengamatan)

Observasi atau pengamatan yaitu Teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan tentang masalah penelitian secara langsung, dalam hal ini mengenai evaluasi apakah ada pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai ASN.

3.6.2 Kuesioner

Kuesioner adalah cara pengumpulan data dengan mengajukan pertanyaan kepada responden tentang variabel-variabel dalam penelitian. Metode ini digunakan untuk menyingkap identitas penelitian dan untuk mengungkap variabel-variabel dalam penelitian guna mendapatkan informasi spesifik dan melibatkan pengelolaan data dimana pengumpulan data menggunakan alat berupa kuesioner. Metode pengumpulan data dengan kuesioner atau angket memiliki kelebihan yaitu mudah dikelola, data yang diperoleh dapat dipercaya, serta penetapan kode, analisis, dan interpretasi data relatif sederhana. Sedangkan kekurangan dari teknik ini adalah responden mungkin tidak mampu atau tidak bersedia memberikan informasi yang diharapkan dan penyusunan pertanyaan agar mudah dipahami merupakan hal yang tidak mudah.

3.7 Skala pengukuran Variabel

Dalam pengumpulan data, kuesioner, atau angket, dipakai supaya mendapatkan data serta informasi yang diinginkan pada penelitian ini. Kuesioner termasuk metode pengumpulan data yang diadakan melalui memberi responden

kumpulan pertanyaan maupun pernyataan tertulis supaya direspon Sugiyono (2023). Kuesioner ini dapat berbentuk seputar pertanyaan yang diserahkan oleh responden melalui langsung maupun melalui *chat* pribadi menggunakan Google Form. Supaya menghitung persepsi responden dalam penelitian ini, skala likert yang digunakan. Sugiyono (2023) mendefinisikan skala likert sebagai skala yang dipakai supaya menghitung pendapat, sikap, serta pandangan individu maupun sekumpulan orang menyangkut kejadian sosial. Melalui menggunakan skala likert, variabel yang nanti dihitung dibagi sebagai indikator variabel.

Tabel 3. 3
Bobot Skor

No	Skala	Skor
1	Sangat Setuju	5
2	Setuju	4
3	Kurang Setuju	3
4	Tidak Setuju	2
5	Sangat Tidak Setuju	1

Sumber : Sugiyono (2023)

3.8 Teknik Pengumpulan Data

3.8.1 Uji Validitas

Menurut Sugiyono, (2016) validitas adalah ukuran yang menunjukkan sejauh mana suatu instrumen pengukuran mengukur dengan tepat konsep yang sedang diteliti. Dalam konteks instrumen tersebut, responden diminta memberikan nilai pada setiap pertanyaan atau pernyataan yang diajukan. Kriteria dalam menentukan validitas suatu kuesioner adalah sebagai berikut:

1. Jika r hitung $>$ r tabel maka butir pernyataan tersebut valid.
2. Jika r hitung $<$ r tabel maka butir pernyataan tersebut tidak valid.

Berdasarkan survei, kuisioner diberikan kepada 30 responden yang merupakan pegawai aparatur sipil negara di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

Tabel 3. 4
Uji Validitas Penelitian

Variabel	Pertanyaan	R hitung	Rtabel	Keterangan
Penerapan E-Kinerja	x1.1	.754	0,361	Valid
	x1.2	.897	0,361	Valid
	x1.3	.798	0,361	Valid
	x1.4	.636	0,361	Valid
	x1.5	.888	0,361	Valid
	x1.6	.827	0,361	Valid
Motivasi Kerja	x2.1	.668	0,361	Valid
	x2.2	.668	0,361	Valid
	x2.3	.816	0,361	Valid
	x2.4	.662	0,361	Valid
	x2.5	.792	0,361	Valid
	x2.6	.848	0,361	Valid
	x2.7	.883	0,361	Valid
	x2.8	.857	0,361	Valid
	x2.9	.822	0,361	Valid
	x2.10	.845	0,361	Valid
kinerja pegawai	y1.1	.749	0,361	Valid
	y1.2	.795	0,361	Valid
	y1.3	.746	0,361	Valid
	y1.4	.879	0,361	Valid
	y1.5	.789	0,361	Valid
	y1.6	.896	0,361	Valid
	y1.7	.859	0,361	Valid
	y1.8	.896	0,361	Valid
	y1.9	.777	0,361	Valid
	y1.10	.702	0,361	Valid

Sumber: Data diolah (2025)

Berdasarkan hasil uji validitas yang dipaparkan Tabel 4.1 di atas, terlihat bahwa seluruh item pernyataan memiliki nilai r hitung > r tabel (0,361), sehingga dapat disimpulkan bahwa semua butir pernyataan tersebut valid dan sesuai digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

3.8.2 Uji reabilitas

Tes reliabilitas adalah tes kepercayaan kuesioner untuk mengukur konsistensi dari berbagai indikator survei untuk setiap variabel yang digambarkan sebagai valid. Survei kemudian dapat disebut respons yang stabil terhadap pernyataan yang sama. Tes reliabilitas menentukan apakah nilai Cronbach -alpha > 0,60 tentu dinyatakan sebagai indikator variabel (Ghonzali, 2013).

Metode ini diukur menggunakan skala Alpha Cronbach yang berkisar dari 0 hingga 1. Skala tersebut dibagi menjadi lima kelas dengan rentang yang sama, sehingga interpretasi kemandapan alpha adalah sebagai berikut:

1. Nilai Alpha Cronbach 0,00 hingga 0,20 berarti sangat tidak reliabel
2. Nilai Alpha Cronbach 0,21 hingga 0,40 berarti tidak reliabel
3. Nilai Alpha Cronbach 0,41 hingga 0,60 berarti cukup reliabel
4. Nilai Alpha Cronbach 0,61 hingga 0,80 berarti reliabel
5. Nilai Alpha Cronbach 0,81 hingga 1,00 berarti sangat reliabel

Tabel 3. 5
Uji Reabilitas Penelitian

Variabel	<i>Cronbach's Alpha</i>	Keterangan
Penerapan e-Kinerja	0,880>0,6	Reliabel
Motivasi Kerja	0,932>0,6	Reliabel
Kinerja Pegawai	0,935>0,6	Reliabel

Sumber: Hasil Pengelolaan SPSS (2025)

Berdasarkan hasil uji reliabilitas yang ditampilkan dalam Tabel 4.2 di atas, dapat disimpulkan bahwa Penerapan e-Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2), dan

Kinerja Karyawan (Y) dinyatakan "Reliabel" karena nilai *Cronbach's Alpha* $> 0,6$. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa setiap pernyataan dalam kuesioner layak dan reliabel untuk digunakan sebagai instrumen dalam penelitian ini.

3.9 Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik merupakan syarat yang dilakukan sebelum melakukan analisis regresi linier berganda, uji asumsi klasik dilakukan untuk menghasilkan keputusan bahwa persamaan regresi hasilnya konsisten. Data akan diolah menggunakan uji sebagai berikut:

3.9.1 Uji Normalitas

Menurut Lubis (2017), Uji normalitas digunakan untuk menilai apakah nilai residual terdistribusi secara normal atau tidak, sehubungan dengan variabel dependen dan variabel independen.

1. Histogram, yaitu pengujian dengan menggunakan ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng (*Bell shaped*). Data yang baik artinya data yang mempunyai pola distribusi normal. Bila data menghadap ke kanan atau menghadap ke arah kiri berarti memberitahukan bahwa data tidak berdistribusi secara normal.
2. Grafik *Normality Probability Plot*, Ketentuan yang diterapkan adalah sebagai berikut: Jika data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Jika data menyebar jauh dari garis diagonal dan/atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.
3. Uji *Kolmogorov-Smirnov*, merupakan uji statistik formal yang membandingkan distribusi data residual dengan distribusi normal. Jika nilai signifikansi $p\text{-value} \geq$

0,05 maka data dianggap berdistribusi normal, sedangkan jika $p\text{-value} \leq 0,05$ maka data tidak normal.

3.9.2 Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2018) tujuan uji multikolinearitas adalah untuk menguji apakah model regresi ditemukan ada nya korelasi antara variabel bebas. Model regresi yang baik adalah model yang tidak mengandung korelasi antar variabel independen. Untuk mendeteksi adanya atau tidaknya multikolinearitas dalam model regresi, dapat dilihat dari nilai toleransi dan nilai *variance inflation factor* (VIF). Jika nilai toleransi kurang dari 0,10 atau nilai VIF lebih besar dari 10, maka terdapat multikolinearitas dalam model regresi. Jika nilai toleransi lebih besar dari 0,10 atau nilai VIF kurang dari 10, berarti tidak terdapat multikolinearitas dalam model regresi.

3.9.3 Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas Menurut Mardiatmoko (2020), uji heteroskedastisitas mengacu pada kondisi di mana *varians residual* tidak seragam untuk semua pengamatan dalam model regresi. Model regresi yang baik seharusnya bebas dari heteroskedastisitas, dengan munculnya hal tersebut menunjukkan bahwa penaksir dalam model regresi tidak efisien di dalam sampel yang besar atau sampel yang kecil. Dasar pengambilan keputusannya adalah jika tidak ada pola yang jelas dan titik-titiknya tersebar di atas dan di bawah angka nol pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas. Namun, jika terdapat pola beraturan maka telah terjadi heteroskedastisitas.

3.10 Analisis Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda merupakan model yang mencakup lebih dari satu variabel independen dan digunakan untuk mengetahui bagaimana variabel independen memengaruhi variabel dependen, yaitu Penerapan e-Kinerja (X1), Motivasi Kerja (X2), terhadap Kinerja Pegawai (Y). Pengujian terhadap hipotesis dalam penelitian ini dilakukan dengan persamaan sebagai berikut (Ningsih, 2019).

Adapun persamaan regresi dalam penelitian adalah sebagai berikut:

$$Y = a + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + e$$

Keterangan:

Y= Variabel terikat (kinerja pegawai aparatur sipil negara)

a= Konstanta

X1= Variabel bebas (penerapan e-Kinerja)

X2= Variabel bebas (motivasi kerja)

b1= Koefisien regresi dari penerapan e-Kinerja

b2= Koefisien regresi dari motivasi kerja

e= Standart error (tingkatan kesalahan) yaitu 0,5

3.11 Uji Hipotesis

Menurut Sugiyono (2023), uji hipotesis merupakan suatu proporsi atau anggapan yang mungkin benar dan sering digunakan sebagai dasar pembuatan keputusan. Uji hipotesis adalah pengujian yang dicoba untuk bertujuan mencari tingkatan signifikan paling tinggi dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Uji hipotesis dilakukan melalui analisis regresi berganda, disebabkan terdapatnya variabel independen yang lebih dari satu.

3.11.1 Uji Parsial (Uji T)

Menurut Ghozali (2018), Uji Hipotesis Uji t (Uji Parsial) bertujuan untuk menunjukkan pengaruh satu variabel independen terhadap variabel dependen, yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Analisisnya dilakukan sebagai berikut.:

1. Apabila nilai signifikansi $t < 0,05$ dan $t_{hitung} > t_{tabel}$, artinya terdapat pengaruh yang signifikan antara satu variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika nilai signifikansi $t > 0,05$ dan $t_{hitung} < t_{tabel}$, maka variabel independen secara individual tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen.

3.11.2 Uji Simultan (Uji F)

Menurut Ghozali (2018), Uji F (uji kelayakan model) dilakukan untuk mengukur ketepatan fungsi regresi sampel dalam menaksir nilai aktual secara statistik, yang diuji pada tingkat signifikansi 0,05. Uji F digunakan untuk menentukan apakah model regresi yang digunakan layak atau tidak. Kata "layak" di sini berarti mampu menjelaskan variabel independen terhadap variabel dependen, dengan analisis sebagai berikut:

1. Apabila nilai signifikan $f < 0,05$ dan $f_{hitung} > f_{tabel}$, artinya model regresi yang digunakan layak.
2. Apabila nilai signifikan $f > 0,05$ dan $f_{hitung} < f_{tabel}$, artinya model regresi yang digunakan tidak layak.

3.11.3 Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Nugraha (2022), koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Nilai koefisien determinasi berkisar antara 0 hingga 1 ($0 < R^2 < 1$), dan model dikatakan baik jika nilai tersebut tinggi, karena hal itu menunjukkan kemampuan variabel independen yang lebih baik dalam menjelaskan perilaku variabel dependen..



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan dalam penelitian ini mengenai pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai ASN pada Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara, maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Penerapan e-Kinerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN. Hasil uji parsial (uji t) dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 2.165 lebih besar dari t tabel 2.011 serta nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya H1 diterima. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin baik penerapan sistem e-Kinerja, maka kinerja pegawai ASN akan semakin meningkat.
2. Motivasi Kerja Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN. Hasil uji parsial (uji t) yang dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 5.498 lebih besar dari t tabel 2.011 serta nilai signifikansi sebesar 0,036 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya H2 diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN, di mana peningkatan motivasi kerja akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai.
3. Penerapan e-Kinerja dan Motivasi Kerja Secara Simultan Berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai ASN. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai ASN, yang dibuktikan

melalui hasil uji simultan (uji F) dengan nilai f hitung sebesar 36.388 lebih besar dari f tabel 3.195 serta nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Yang artinya H3 diterima. Dengan demikian, kedua variabel independen tersebut merupakan faktor penting dalam meningkatkan kinerja pegawai ASN.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diperoleh, maka peneliti memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Bagi Instansi (Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara)

Berdasarkan hasil penelitian, penerapan e-Kinerja telah dinilai baik oleh pegawai, terutama dalam membantu penyusunan laporan kinerja secara lebih sistematis dengan nilai mean tertinggi sebesar 4,22. Namun demikian, aspek pemanfaatan waktu kerja secara efektif memiliki nilai mean yang relatif lebih rendah yaitu 4,02. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk melakukan optimalisasi sistem e-Kinerja melalui pelatihan teknis secara berkala, penyederhanaan fitur sistem, serta pendampingan penggunaan aplikasi agar pegawai dapat memanfaatkan e-Kinerja secara lebih efektif dan efisien.

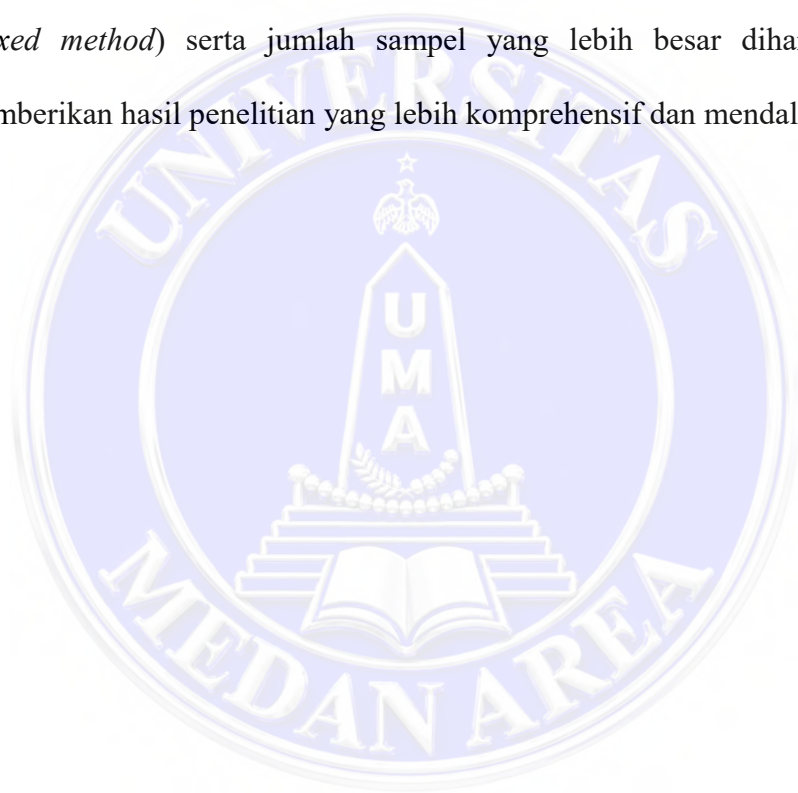
2. Dalam Aspek Motivasi Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja pegawai berada pada kategori baik, terutama pada aspek penghargaan dan pengakuan yang mampu meningkatkan rasa percaya diri pegawai dengan nilai mean 4,08. Namun, beberapa aspek seperti fasilitas kerja (mean 3,66) dan dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan dan pengembangan kapasitas (mean 3,76) masih perlu ditingkatkan. Oleh karena itu, instansi disarankan untuk meningkatkan sarana

dan prasarana kerja serta memperluas program pelatihan dan pengembangan kompetensi pegawai guna meningkatkan motivasi kerja secara berkelanjutan.

3. Bagi Peneliti Selanjutnya

Bagi peneliti selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai ASN, seperti gaya kepemimpinan, budaya organisasi, lingkungan kerja, dan kepuasan kerja. Selain itu, penggunaan metode penelitian campuran (*mixed method*) serta jumlah sampel yang lebih besar diharapkan dapat memberikan hasil penelitian yang lebih komprehensif dan mendalam.



DAFTAR PUSTAKA

- AHMAD RANDI OKTAVIAN. (2023). *Motivasi Dalam Meningkatkan Produktivitas Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Sekretariat Kantor Bupati Kabupaten Batu Bara*.
- Andrian, et al. (2022). Perilaku Konsumen. In *Rena Cipta Mandiri* (Vol. 3, Issue 1). <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). IMPELEMENTASI e-Kinerja TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Ghozali. (2022). Kompetensi dan stres kerja pengaruhnya terhadap kinerja pegawai. *AKUNTABEL: Jurnal Akuntansi Dan Keuangan*, 19(4), 768–778.
- Hafidzi Risky Nur & Qomariah, Nurul, A. H. & A. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47–62. https://jurnal.unmuhjember.ac.id/index.php/PENELITIAN_IPTEKS/article/view/2109
- Hana Maliya. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Visionida*, 9(2), 233–244. <https://doi.org/10.30997/jvs.v9i2.8897>
- Husna, L. U., & Prasetya, B. P. (2024). Pengaruh Motivasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Sakti Boshe VVIP Club Yogyakarta. *Jurnal Bintang Manajemen (JUBIMA)*, 2(2), 19–28. <https://doi.org/10.55606/jubima.v2i2.3039>
- Indriati, R. D., Noor, M. T., & Wardani, R. (2025). Pengaruh Tunjangan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara di BKPSDM Kabupaten Kotawaringin Timur. *Profit : Jurnal Penerapan Ilmu Manajemen Dan Kewirausahaan*, 10(2). <https://jurnal.stie-sampit.ac.id/index.php/Ojs/article/view/200>
- Komariah, T., & Permatasari, R. J. (2024). Pengaruh Kompetensi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. AIA Financial Cabang Guntur Agency Tangerang Banten. *Jurnal Ilmiah PERKUSI*, 4(2), 170–181. <https://doi.org/10.32493/j.perkusi.v4i2.39220>
- Manora, E., Maria, E., & Chernovita, H. P. (2021). Analisis Kesuksesan Implementasi E-Kinerja di Kota Salatiga Menggunakan Model DeLone-McLean. *Building of Informatics, Technology and Science (BITS)*, 3(1), 16–25. <https://doi.org/10.47065/bits.v3i1.1001>
- Muhfizar. (2020). Teori Motivasi. *Pengantar Manajemen (Teori Dan Konsep*, 5(3), 117–118.
- Mukti, D. R., Lelly, W., Setyanti, H., & Farida, L. (2019). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai*

Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi (Implementation of Performance Appraisal System Bas. VI(1), 175–180.

- Nurhayati, E. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Prabowo, B., & Lesmana, N. S. (2023). Pengaruh Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Lensa Ilmiah: Jurnal Manajemen Dan Sumberdaya*, 2(3), 67–71. <https://doi.org/10.54371/jms.v2i3.292>
- Sari, P. M., & Anisykurlillah, R. (2025). Analysis of the Effectiveness of E-Performance on the Performance of Civil Servants (ASN). *Jurnal Ilmiah Tata Sejuta STIA Mataram*, 11(2). <https://doi.org/10.32666/tatasejuta.v11i2.679>
- Suciati, O. D., Hidayat, R., & Azizah, A. N. (2022). Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Sumaha, W. (2022). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kompetensi Karyawan. *Jurnal Akuntansi, Manajemen Dan Ekonomi (JAMANE)*, 1(1), 28–36.
- Sunyoto, D., & Wagiman. (2023). *Memahami Teori-Teori yang Membahas Motivasi Kerja*. CV. Eureka Media Aksara. <https://repository.penerbiteureka.com/media/publications/560021-memahami-teori-teori-yang-membahas-motiv-b3daf107.pdf>
- Syakila, M., & Syahrani, E. (2023). Pengaruh Penerapan e-Kinerja dan Motivasi terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Disiplin Kerja pada Dinas Pekerjaan Umum dan Penataan Ruang (PUPR) Kabupaten Bireuen. *SingKite Journal*, 2(3), 56–67.
- Uno, A. I., Upe, R., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di LPP TVRI Stasiun Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, 2(3), 36–43.
- Wibowo. (2017). *Manajemen Kinerja* (Edisi 5). Rajawali Pers.
- Wijaya, R. S., Siska, E., & Indra, N. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai PT Fasen Creative Quality. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Ekonomi*, 1(3), 200–212. <https://doi.org/10.54066/jmbe-itb.v1i3.296>

LAMPIRAN

Lampiran 1: Kuesioner Penelitian**KUESIONER**

Pengaruh penerapan e-Kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai ASN

Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.

DATA RESPONDEN**A. Identifikasi Responden**

Petunjuk: Berilah tanda (√) pada kotak di depan informasi yang sesuai menurut anda.

1. Nama lengkap
2. Usia
 - ☐ < 25 tahun
 - ☐ 25-34 tahun
 - ☐ 35-44 tahun
 - ☐ 45-54 tahun
 - ☐ > 54 tahun
3. Jenis Kelamin
 - ☐ Laki-laki ☐ Perempuan
4. Pendidikan Terakhir
 - ☐ SMA / Sederajat
 - ☐ Diploma (D1/D2/D3/D4)
 - ☐ Sarjana (S1)
 - ☐ Pascasarjana (S2/S3)
5. Lama Bekerja Sebagai ASN
 - ☐ < 1 tahun
 - ☐ 1-5 tahun

☐ > 5 tahun

Petunjuk Responden

Pilihlah salah satu jawaban yang sesuai dengan anda dengan memberi tanda silang (X) atau centang (√) pada jawaban yang anda pilih

SS= Sangat Setuju

TS= Tidak Setuju

S= Setuju

STS= Sangat Tidak Setuju

KS= Kurang Setuju

1. E-Kinerja (X1)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Pengisian Laporan Kinerja						
1.	Saya merasa proses pengisian laporan kinerja melalui sistem e-Kinerja mudah dilakukan.					
2.	Sistem e-Kinerja membantu saya dalam menyusun laporan kinerja dengan lebih sistematis.					
Kesesuaian Pengumpulan Laporan dengan Jadwal						
3.	Saya merasa sistem e-Kinerja membantu mengingatkan saya terkait tenggat waktu pelaporan.					
4.	Saya selalu mengumpulkan laporan kinerja tepat waktu sesuai jadwal yang ditetapkan.					
Waktu Kerja Efektif						
5.	Penggunaan sistem e-Kinerja tidak mengganggu aktivitas utama saya selama jam kerja.					
6.	Penggunaan e-Kinerja membantu saya memanfaatkan waktu kerja dengan lebih efektif.					

2. Motivasi Kerja (X2)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kebutuhan Fisiologi						
1.	Saya merasa fasilitas kerja di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara sudah memadai untuk menunjang tugas saya.					
2.	Peralatan kerja yang disediakan mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan kantor.					
Kebutuhan Rasa Aman						

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
3.	Saya merasa aman secara fisik saat bekerja di lingkungan Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara.					
4.	Saya merasa memiliki kestabilan kerja di tempat saya bekerja saat ini					
Kebutuhan Sosial						
5.	Saya memiliki kesempatan untuk menjalin relasi yang positif dengan rekan kerja lintas bagian.					
6.	Saya merasa lingkungan kerja ini mendukung kebutuhan saya untuk bergaul dan berinteraksi sosial					
Kebutuhan Akan Penghargaan						
7.	Saya merasa dihormati dan dianggap penting dalam tim kerja atau bagian tempat saya bekerja					
8.	Saya merasa penghargaan atau pengakuan yang diberikan mampu meningkatkan rasa percaya diri saya dalam bekerja.					
Kebutuhan Dorongan Mencapai Tujuan						
9.	Saya mendapatkan motivasi yang kuat dari pimpinan untuk mencapai target-target kerja yang telah ditetapkan					
10.	Saya merasa adanya dukungan organisasi dalam bentuk pelatihan atau pengembangan kapasitas kerja yang membantu saya mencapai tujuan pribadi dan profesional.					

3. Kinerja Karyawan (Y)

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
Kualitas						
1.	Saya menerima masukan dan kritik sebagai upaya meningkatkan kualitas kerja					
2.	Saya memastikan setiap tugas yang saya selesaikan memiliki kualitas yang tinggi.					
Kuantitas						
3.	Saya dapat menyelesaikan tugas dengan cepat tanpa mengurangi kualitas pekerjaan.					
4.	Saya jarang menunda penyelesaian tugas yang diberikan pimpinan.					
Ketepatan Waktu						
5.	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai tenggat waktu yang telah ditentukan.					
6.	Saya dapat mengatur prioritas kerja dengan baik agar pekerjaan selesai tepat waktu					
Efektivitas						
7.	Saya menggunakan sumber daya kerja (waktu,					

No	Pernyataan	SS	S	KS	TS	STS
	alat, dana) secara bijaksana.					
8	Saya selalu berusaha mencari cara kerja yang paling efektif dalam menjalankan tugas					
Kemnadirian						
9.	Saya mampu menyusun rencana kerja sendiri berdasarkan target yang diberikan.					
10.	Saya mampu menghadapi dan menyelesaikan masalah kerja secara mandiri					

Lampiran 2: Distribusi Jawaban Responden

x1.1	x1.2	x1.3	x1.4	x1.5	x1.6
4	4	4	5	5	4
5	5	5	5	5	5
5	4	4	4	5	5
4	4	3	3	2	1
5	5	5	5	5	4
4	4	4	4	4	3
1	4	4	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4
4	5	4	5	4	4
4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5
4	5	4	5	4	4
5	5	5	5	4	5
5	5	5	4	5	5
4	5	4	4	4	4
2	3	2	4	3	4
5	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	5	4	4	5	4
4	3	4	4	4	4
4	3	4	4	4	4
4	4	5	4	5	5
5	3	4	4	4	4
5	4	4	4	4	4
4	5	5	4	4	5
4	4	4	5	4	5
5	5	4	5	5	4
3	4	2	1	3	2

4	4	3	3	2	4
4	4	4	5	4	4
5	5	5	5	5	4
1	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4
5	5	5	4	5	5
5	5	4	5	5	5
4	4	4	4	4	4
4	1	4	4	4	3
4	4	4	4	5	4
4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4
4	5	5	5	4	4
3	4	4	3	2	1
5	5	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4

x2.1	x2.2	x2.3	x2.4	x2.5	x2.6	x2.7	x2.8	x2.9	x2.10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	3	2	4	4	5	3	3	2	1
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	3	3	3	5	3	5	3	5
4	5	4	5	5	5	3	4	4	4
3	3	3	4	3	3	3	3	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	5	4	4	5	4	4
3	4	4	4	4	4	4	4	5	4
4	5	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	4	4	4	4	4	5	5	4
3	3	4	4	4	4	3	4	4	3
4	4	5	4	5	5	5	5	4	5
3	3	4	4	4	4	4	4	4	3
3	4	4	4	4	4	4	3	4	4
5	5	5	4	4	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	3	4
3	1	1	2	3	5	4	3	1	2
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	2	4	4	5	4	3	3	3	2
4	4	4	4	5	4	5	4	4	4

4	4	4	4	4	4	4	5	4	4
3	4	4	4	5	4	4	4	4	5
4	4	4	4	4	4	5	4	5	4
4	4	5	4	4	5	4	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	4	5	4	5	3	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
3	3	4	4	3	3	4	4	3	5
4	1	2	2	1	3	3	4	5	3
3	3	4	4	3	2	1	3	3	4
3	4	4	4	4	4	3	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
3	4	4	3	2	1	2	2	3	4
3	5	3	4	3	4	3	4	3	4
4	4	5	4	5	5	5	5	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	4	4
3	3	5	4	5	4	4	5	4	4
2	2	3	4	4	3	4	4	4	2
5	5	5	4	4	5	4	5	4	4
4	3	4	3	4	4	4	4	3	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	4	4	4	5	4	5	4	4
5	4	5	5	4	4	4	4	3	3
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4
4	4	5	5	1	4	2	5	4	3

y.1	y.2	y.3	y.4	y.5	y.6	y.7	y.8	y.9	y.10
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
1	1	2	3	3	4	4	5	4	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	5	5	5	4	3	5	4	5	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	5	5	5	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	4	5	5	5	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
5	4	5	5	5	5	4	5	5	5
4	5	5	5	5	5	5	5	5	4

4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	5	5	4	5	4	4	4	4
4	5	5	5	4	5	5	5	3	4
2	4	2	3	5	4	1	3	3	4
4	5	5	5	5	5	5	5	5	5
4	4	5	4	4	4	4	4	4	4
5	5	4	5	5	4	5	4	4	4
5	4	4	4	4	4	4	5	5	4
4	5	4	4	4	4	4	4	4	4
4	5	4	5	5	4	5	5	3	3
5	4	5	4	4	4	4	5	5	4
4	4	4	5	4	4	5	4	3	5
5	4	5	4	5	4	4	4	4	5
5	4	4	4	4	5	5	5	4	5
4	4	5	4	4	4	4	4	3	4
2	3	4	4	4	4	5	3	4	5
3	4	5	4	2	3	1	3	4	4
3	4	4	5	4	5	5	4	3	5
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	5	5	5	5	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	3	4	4	3	2	1	2	2	3
3	3	5	3	4	3	4	3	4	3
4	4	4	5	4	5	5	5	5	4
4	4	4	4	5	4	4	4	4	4
3	3	3	5	4	5	4	4	5	4
2	2	2	3	4	4	3	4	4	4
5	5	5	5	5	5	4	4	5	4
4	4	3	4	3	4	3	4	4	3
4	4	4	4	4	4	4	4	4	4
4	4	4	5	4	4	4	4	5	4
3	3	4	5	4	5	5	4	4	3
4	4	4	4	5	5	5	4	4	4
5	5	4	4	4	5	5	1	4	4

x1.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	6.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	10.0
	Setuju	30	60.0	60.0	70.0

	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	10.0
	Setuju	27	54.0	54.0	64.0
	Sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	10.0
	Setuju	33	66.0	66.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	31	62.0	62.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0

	Kurang setuju	3	6.0	6.0	12.0
	Setuju	27	54.0	54.0	66.0
	Sangat setuju	17	34.0	34.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x1.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	6.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	14.0
	Setuju	30	60.0	60.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Kurang setuju	17	34.0	34.0	38.0
	Setuju	26	52.0	52.0	90.0
	Sangat setuju	5	10.0	10.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	8.0
	Kurang setuju	9	18.0	18.0	26.0
	Setuju	30	60.0	60.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.3				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative

					Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	2	4.0	4.0	6.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	14.0
	Setuju	32	64.0	64.0	78.0
	Sangat setuju	11	22.0	22.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	10.0
	Setuju	38	76.0	76.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	2	4.0	4.0	4.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	6.0
	Kurang setuju	6	12.0	12.0	18.0
	Setuju	28	56.0	56.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Setuju	32	64.0	64.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Setuju	2	4.0	4.0	6.0
	Kurang setuju	9	18.0	18.0	24.0
	Tidak setuju	29	58.0	58.0	82.0
	Sangat tidak setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	7	14.0	14.0	16.0
	Setuju	29	58.0	58.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Kurang setuju	11	22.0	22.0	26.0
	Setuju	30	60.0	60.0	86.0
	Sangat setuju	7	14.0	14.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

x2.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang setuju	9	18.0	18.0	26.0

	Setuju	31	62.0	62.0	88.0
	Sangat setuju	6	12.0	12.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.1					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	18.0
	Setuju	32	64.0	64.0	82.0
	Sangat setuju	9	18.0	18.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.2					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Kurang setuju	5	10.0	10.0	14.0
	Setuju	33	66.0	66.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.3					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	10.0
	Setuju	30	60.0	60.0	70.0
	Sangat setuju	15	30.0	30.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.4					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	4	8.0	8.0	8.0
	Setuju	27	54.0	54.0	62.0
	Sangat setuju	19	38.0	38.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.5					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	32	64.0	64.0	72.0
	Sangat setuju	14	28.0	28.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.6					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	3	6.0	6.0	8.0
	Setuju	30	60.0	60.0	68.0
	Sangat setuju	16	32.0	32.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

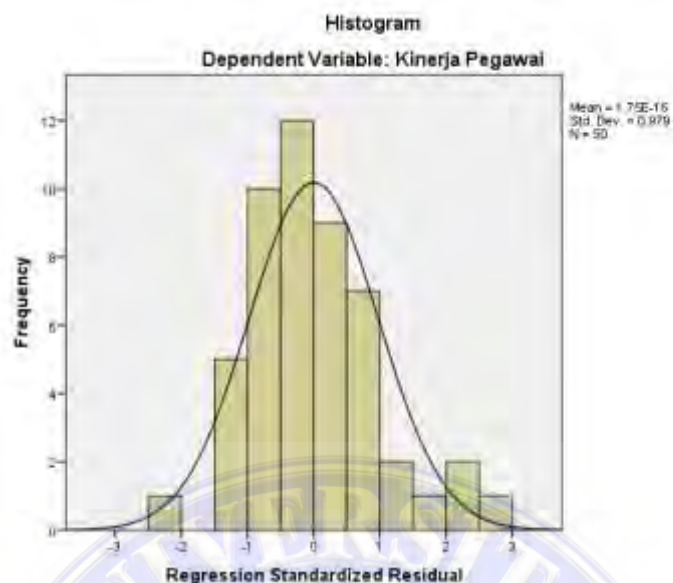
y.7					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	3	6.0	6.0	6.0
	Kurang setuju	2	4.0	4.0	10.0
	Setuju	27	54.0	54.0	64.0
	Sangat setuju	18	36.0	36.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.8					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Tidak setuju	1	2.0	2.0	4.0
	Kurang setuju	4	8.0	8.0	12.0
	Setuju	31	62.0	62.0	74.0
	Sangat setuju	13	26.0	26.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

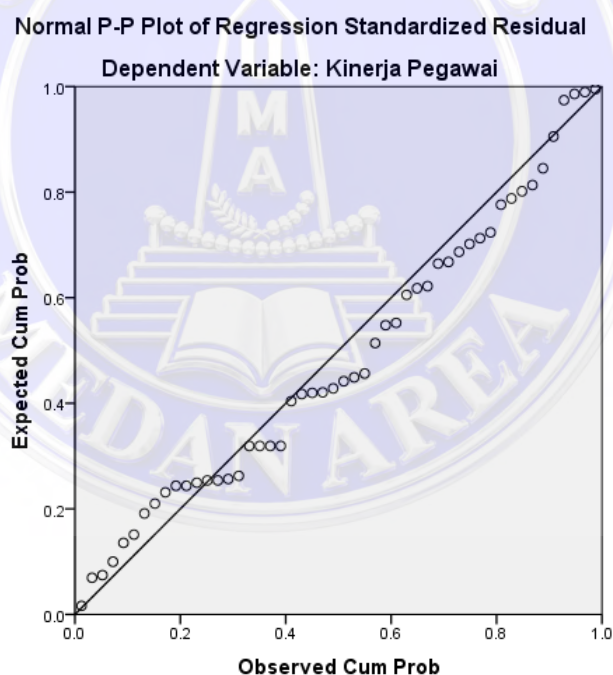
y.9					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak setuju	1	2.0	2.0	2.0
	Kurang setuju	6	12.0	12.0	14.0
	Setuju	31	62.0	62.0	76.0
	Sangat setuju	12	24.0	24.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

y.10					
		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Kurang setuju	8	16.0	16.0	16.0
	Setuju	32	64.0	64.0	80.0
	Sangat setuju	10	20.0	20.0	100.0
	Total	50	100.0	100.0	

Lampiran 3: Uji Asumsi Klasik



b. Pendekatan Grafik Normal P-P Plot



Pendekatan Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		50
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.86316894
Most Extreme Differences	Absolute	.104
	Positive	.104
	Negative	-.067
Test Statistic		.104
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

F table

Tabel Uji F

u = 0,05	df=(k-1)							
df=(n-k-1)	1	2	3	4	5	6	7	8
1	161.448	199.500	215.707	224.583	230.162	233.986	236.768	238.883
2	18.513	19.000	19.164	19.247	19.296	19.330	19.353	19.371
3	10.128	9.532	9.277	9.117	9.013	8.941	8.887	8.843
4	7.709	6.944	6.591	6.388	6.256	6.163	6.094	6.041
5	6.608	5.786	5.409	5.192	5.050	4.950	4.876	4.818
6	5.987	5.143	4.757	4.534	4.387	4.284	4.207	4.147
7	5.591	4.737	4.347	4.120	3.972	3.866	3.787	3.726
8	5.318	4.459	4.066	3.838	3.687	3.581	3.500	3.438
9	5.117	4.256	3.863	3.633	3.482	3.374	3.293	3.230
10	4.965	4.103	3.708	3.478	3.326	3.217	3.135	3.072
11	4.844	3.982	3.587	3.357	3.204	3.095	3.012	2.948
12	4.747	3.885	3.490	3.259	3.106	2.996	2.913	2.849
13	4.667	3.806	3.411	3.179	3.025	2.915	2.832	2.767
14	4.600	3.739	3.344	3.112	2.958	2.848	2.764	2.699
15	4.543	3.682	3.287	3.056	2.901	2.790	2.707	2.641
16	4.494	3.634	3.239	3.007	2.852	2.741	2.657	2.591
17	4.451	3.592	3.197	2.965	2.810	2.699	2.614	2.548
18	4.414	3.555	3.160	2.928	2.773	2.661	2.577	2.510
19	4.381	3.522	3.127	2.895	2.740	2.628	2.544	2.477
20	4.351	3.493	3.098	2.866	2.711	2.599	2.514	2.447
21	4.325	3.467	3.072	2.840	2.685	2.573	2.488	2.420
22	4.301	3.443	3.049	2.817	2.661	2.549	2.464	2.397
23	4.279	3.422	3.028	2.796	2.640	2.528	2.442	2.375
24	4.260	3.403	3.009	2.776	2.621	2.508	2.423	2.355
25	4.242	3.385	2.991	2.759	2.603	2.490	2.405	2.337
26	4.225	3.369	2.975	2.743	2.587	2.474	2.388	2.321
27	4.210	3.354	2.960	2.728	2.572	2.459	2.373	2.305
28	4.196	3.340	2.947	2.714	2.558	2.445	2.359	2.291
29	4.183	3.328	2.934	2.701	2.545	2.432	2.346	2.278
30	4.171	3.316	2.922	2.690	2.534	2.421	2.334	2.266
31	4.160	3.305	2.911	2.679	2.523	2.409	2.323	2.255
32	4.149	3.295	2.901	2.668	2.512	2.399	2.313	2.244
33	4.139	3.285	2.892	2.659	2.503	2.389	2.303	2.235
34	4.130	3.276	2.883	2.650	2.494	2.380	2.294	2.225
35	4.121	3.267	2.874	2.641	2.485	2.372	2.285	2.217
36	4.113	3.259	2.866	2.634	2.477	2.364	2.277	2.209
37	4.105	3.252	2.859	2.626	2.470	2.356	2.270	2.201
38	4.098	3.245	2.852	2.619	2.463	2.349	2.262	2.194
39	4.091	3.238	2.845	2.612	2.456	2.342	2.255	2.187
40	4.085	3.232	2.839	2.606	2.449	2.336	2.249	2.180
41	4.079	3.226	2.833	2.600	2.443	2.330	2.243	2.174
42	4.073	3.220	2.827	2.594	2.438	2.324	2.237	2.168
43	4.067	3.214	2.822	2.589	2.432	2.318	2.232	2.163
44	4.062	3.209	2.816	2.584	2.427	2.313	2.226	2.157
45	4.057	3.204	2.812	2.579	2.422	2.308	2.221	2.152
46	4.052	3.200	2.807	2.574	2.417	2.304	2.216	2.147
47	4.047	3.195	2.802	2.570	2.413	2.299	2.212	2.143
48	4.043	3.191	2.798	2.565	2.409	2.295	2.207	2.138
49	4.038	3.187	2.794	2.561	2.404	2.290	2.203	2.134
50	4.034	3.183	2.790	2.557	2.400	2.286	2.199	2.130
51	4.030	3.179	2.786	2.553	2.397	2.283	2.195	2.126

T Tabel

30	4,171	3,316	2,922	2,690	2,534	2,421	2,334	2,266
31	4,160	3,305	2,911	2,679	2,523	2,409	2,323	2,255
32	4,149	3,295	2,901	2,668	2,512	2,399	2,313	2,244
33	4,139	3,285	2,892	2,659	2,503	2,389	2,303	2,235
34	4,130	3,276	2,883	2,650	2,494	2,380	2,294	2,225
35	4,121	3,267	2,874	2,641	2,485	2,372	2,285	2,217
36	4,113	3,259	2,866	2,634	2,477	2,364	2,277	2,209
37	4,105	3,252	2,859	2,626	2,470	2,356	2,270	2,201
38	4,098	3,245	2,852	2,619	2,463	2,349	2,262	2,194
39	4,091	3,238	2,845	2,612	2,456	2,342	2,255	2,187
40	4,085	3,232	2,839	2,606	2,449	2,336	2,249	2,180
41	4,079	3,226	2,833	2,600	2,443	2,330	2,243	2,174
42	4,073	3,220	2,827	2,594	2,438	2,324	2,237	2,168
43	4,067	3,214	2,822	2,589	2,432	2,318	2,232	2,163
44	4,062	3,209	2,816	2,584	2,427	2,313	2,226	2,157
45	4,057	3,204	2,812	2,579	2,422	2,308	2,221	2,152
46	4,052	3,200	2,807	2,574	2,417	2,304	2,216	2,147
47	4,047	3,195	2,802	2,570	2,413	2,299	2,212	2,143
48	4,043	3,191	2,798	2,565	2,409	2,295	2,207	2,138
49	4,038	3,187	2,794	2,561	2,404	2,290	2,203	2,134
50	4,034	3,183	2,790	2,557	2,400	2,286	2,199	2,130
51	4,030	3,179	2,786	2,553	2,397	2,283	2,195	2,126
52	4,027	3,175	2,783	2,550	2,393	2,279	2,192	2,122
53	4,023	3,172	2,779	2,546	2,389	2,275	2,188	2,119
54	4,020	3,168	2,776	2,543	2,386	2,272	2,185	2,115
55	4,016	3,165	2,773	2,540	2,383	2,269	2,181	2,112
56	4,013	3,162	2,769	2,537	2,380	2,266	2,178	2,109
57	4,010	3,159	2,766	2,534	2,377	2,263	2,175	2,106
58	4,007	3,156	2,764	2,531	2,374	2,260	2,172	2,103
59	4,004	3,153	2,761	2,528	2,371	2,257	2,169	2,100
60	4,001	3,150	2,758	2,525	2,368	2,254	2,167	2,097
61	3,998	3,148	2,755	2,523	2,366	2,251	2,164	2,094
62	3,996	3,145	2,753	2,520	2,363	2,249	2,161	2,092
63	3,993	3,143	2,751	2,518	2,361	2,246	2,159	2,089
64	3,991	3,140	2,748	2,515	2,358	2,244	2,156	2,087
65	3,989	3,138	2,746	2,513	2,356	2,242	2,154	2,084
66	3,986	3,136	2,744	2,511	2,354	2,239	2,152	2,082

Hasil Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	11.938	3.514		.3397
	Penerapan E-Kinerja	.328	.152	.242	.036
	Motivasi Kerja	.539	.098	.615	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Uji Signifikansi Parsial (Uji t)

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11.938	3.514		3.397	.001
	Penerapan E-Kinerja	.328	.152	.242	2.165	.036
	Motivasi Kerja	.539	.098	.615	5.498	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

2. Uji Signifikansi Serempak (Uji F)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.991	2	310.995	36.388	.000 ^b
	Residual	401.689	47	8.547		
	Total	1023.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penerapan E-Kinerja

Pengujian Koefisien Determinasi (R²)

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	621.991	2	310.995	36.388	.000 ^b
	Residual	401.689	47	8.547		
	Total	1023.680	49			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Motivasi Kerja, Penerapan E-Kinerja

Lampiran 4: Surat Izin Riset dan Selesai Riset

UNIVERSITAS MEDAN AREA
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
 Kampus I Jalan Karam Nomor 1 Medan Estate ☎ (001) 7390168, Medan 20122
 Kampus II Jalan Sebelah Nomor 79 / Jalan Sei Belayu Nomor 70 A ☎ (001) 4240294, Medan 20122
 Website: www.ekonomi.uma.ac.id E-Mail: ekonomi@uma.ac.id

Medan, 5 November 2025

Nomor : 3589/FEB/01.1/XI/2025
 Lamp. :
 Perihal : Surat Pengantar Izin Riset

Kepada Yth.
 Bapak/Ibu,
**Pimpinan Dinas Pertanian Dan Perkebunan
 Kabupaten Batu Bara.**
 di
 Tempat

Dengan hormat,

Bersama ini kami berharap Bapak/Ibu berkenan memberikan izin dan kesempatan kepada mahasiswa kami untuk melaksanakan pengambilan data penelitian di lingkungan Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara sebagai bagian dari penyusunan tugas akhir. Adapun data diri mahasiswa yang dimaksud adalah sebagai berikut:

Nama : Natasya Febyola Nainggolan
 NPM : 228320088
 Program Studi : Manajemen
 Fakultas : Ekonomi dan Bisnis

Mahasiswa tersebut akan melaksanakan penelitian dengan judul **"Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara"** Kegiatan pengumpulan data akan berlangsung di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara. Penelitian ini bersifat akademik dan ditujukan untuk penyusunan skripsi sebagai salah satu syarat kelulusan program Sarjana Manajemen di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Medan Area.

Selubungan dengan hal tersebut, kami sangat mengharapkan dukungan Bapak/Ibu dalam memfasilitasi proses pengambilan data yang diperlukan. Selain itu, apabila proses penelitian telah selesai, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk menerbitkan **Surat Keterangan** yang menyatakan bahwa mahasiswa yang bersangkutan telah menyelesaikan kegiatan pengumpulan data di tempat Bapak/Ibu Pimpinan.

Demiikian surat ini kami sampaikan. Atas perhatian dan kerja sama yang baik, kami ucapkan terima kasih.

A.n Dekan,
 Kepala Bidang Minat Bakat dan
 Inovasi Program Studi Manajemen

(Signature)
 ARIYANTO, M.Si





PEMERINTAH KABUPATEN BATU BARA
DINAS PERTANIAN DAN PERKEBUNAN
 Jln. H. Barus Siregar Desa Tanjung Mulia
 Kecamatan Air Putih - 21256

SURAT KETERANGAN
 NOMOR : 400.10.5.4/0214/1/2026

Yang bertanda tangan dibawah ini

Nama	Ir. SUSILISTIAWATI RITONGA, M.Si
Pangkat / gol	Pembina Utama Muda/ IV,c
NIP	19680228 199303 2 002
Jabatan	Kepala Dinas Pertanian Dan Perkebunan

Dengan ini menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

Nama	NATASYA FEBYOLA NAINGGOLAN
Program Studi	Manajemen Bisnis
Universitas	Universitas Medan Area

Menyatakan dengan benar Nama Mahasiswa diatas telah melaksanakan Riset di Dinas Pertanian dan Perkebunan Kabupaten Batu Bara terhitung mulai dari tanggal 10 November 2025 sampai dengan 10 Desember 2025.

Demikian surat ini dibuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya.

Air Putih, 14 Januari 2026
 Kepala Dinas Pertanian Dan Perkebunan
 Kabupaten Batu Bara



Ir. SUSILISTIAWATI RITONGA, M.Si
 Pembina Utama Muda/ IV,c
 NIP. 19680228 199303 2 002

Dokumen ini telah ditandatangani secara elektronik menggunakan sertifikat elektronik yang diterbitkan oleh Balai Sertifikasi Elektronik (BSrE) Badan Siber dan Sandi Negara