

The Effect of E-Performance and Motivation on Employee Performance at the Gorontalo Provincial Agriculture Office

Pengaruh E-Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo

Putri Maharani Olii¹⁾; Rizan Machmud²⁾; Yulinda L. Ismail³⁾

^{1,2,3)} Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo

Email: ¹⁾ putri.olii07@gmail.com

ARTICLE HISTORY

Received [06 Mei 2026]

Revised [17 Agustus 2026]

Accepted [21 Agustus 2026]

KEYWORDS

E-Performance, Motivation, Employee Performance.

This is an open access article under the [CC-BY-SA](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/) license



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh E-Kinerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei terhadap 135 responden pegawai PNS. Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu melalui observasi serta penyebaran angket atau kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan meliputi uji instrumen, analisis tanggapan responden, uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, pengujian hipotesis serta koefisien determinasi (R^2) dengan bantuan program SPSS versi 22. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 8,981 dan signifikansi 0,000. Motivasi juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai dengan nilai t hitung sebesar 7,800 dan signifikansi 0,000. Secara simultan E-Kinerja dan Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, yang dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 66,506 dan signifikansi 0,000. Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh E-Kinerja dan Motivasi, sedangkan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan hasil penelitian tersebut, dapat disimpulkan bahwa E-Kinerja dan Motivasi merupakan faktor penting yang perlu diperhatikan dalam upaya meningkatkan Kinerja Pegawai. Oleh karena itu, Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo disarankan untuk mengoptimalkan penerapan sistem E-Kinerja serta meningkatkan motivasi pegawai guna mendukung peningkatan kinerja secara optimal.

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of E-Performance and Motivation on Employee Performance at the Gorontalo Provincial Agriculture Office. This study employs a quantitative approach using a survey method involving 135 civil servant respondents. The data collection methods used in this study include observation and the distribution of questionnaires to respondents. The data analysis techniques used include instrument testing, analysis of respondent responses, classical assumption testing, multiple linear regression analysis, hypothesis testing, and the coefficient of determination (R^2) using SPSS version 22. The results of the study indicate that, partially, E-Performance has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t-value of 8.981 and a significance level of 0.000. Motivation also has a positive and significant effect on Employee Performance with a calculated t-value of 7.800 and a significance level of 0.000. Simultaneously, E-Performance and Motivation have a significant effect on Employee Performance, as evidenced by a calculated F value of 66.506 and a significance level of 0.000. The coefficient of determination (R^2) value of 0.502 indicates that 50.2% of the variation in Employee Performance can be explained by E-Performance and Motivation, while the remainder is influenced by other variables outside the scope of this study. Based on the results of this study, it can be concluded that E-Performance and Motivation are important factors that must be considered in efforts to improve employee performance. Therefore, the Gorontalo Provincial Agriculture Office is advised to optimize the implementation of the E-Performance system and enhance employee motivation to support optimal performance improvement.

PENDAHULUAN

Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo merupakan perangkat daerah yang memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan urusan pemerintahan di bidang pertanian pada tingkat provinsi. Berdasarkan Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 73 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Susunan Organisasi, Tugas dan Fungsi, serta Tata Kerja Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo yang kemudian diperkuat dengan Peraturan Gubernur Gorontalo Nomor 38 Tahun 2022 tentang Organisasi dan Tata Kerja Pemerintah Daerah, instansi ini bertanggung jawab dalam pengelolaan sektor tanaman pangan, hortikultura, perkebunan, peternakan, prasarana dan sarana, serta penyuluhan pertanian. Dalam menjalankan fungsi tersebut, Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo dituntut untuk mampu melaksanakan pelayanan publik yang efektif, akuntabel, dan berorientasi pada peningkatan kesejahteraan masyarakat, khususnya di sektor pertanian.

Kinerja pegawai merupakan elemen strategis dalam menunjang keberhasilan pencapaian tujuan organisasi publik, termasuk pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Pegawai dengan tingkat kinerja yang tinggi cenderung mampu menjalankan tugas sesuai dengan target yang telah ditetapkan, menghasilkan layanan bermutu, serta berkontribusi terhadap efektivitas pelaksanaan berbagai program dan kegiatan. Sebaliknya, kinerja yang belum mencapai optimal dapat menjadi kendala dalam pencapaian sasaran organisasi dan berpotensi menurunkan kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat.

Kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu maupun kelompok dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki sebagai upaya mencapai tujuan organisasi secara legal serta tetap berlandaskan pada norma moral dan etika (Machmud *et al.*, 2022). Kinerja yang baik mencerminkan kemampuan pegawai dalam mencapai target dan melaksanakan tugas sesuai tanggung jawabnya guna mewujudkan visi, misi, dan tujuan organisasi (Fitriadi *et al.*, 2022). Secara teoretis, kinerja pegawai ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan. Simanjuntak (2005) menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kompetensi individu, dukungan organisasi, serta faktor eksternal yang membentuk kualitas pelaksanaan tugas.

Selanjutnya, Lazer dan Wikstrom (1997) mengemukakan bahwa pengukuran kinerja individu dapat dilihat melalui kemampuan teknis, kemampuan konseptual, dan kemampuan hubungan interpersonal. Hasil penelitian Roynaldi *et al.*, (2023) menunjukkan adanya peningkatan kinerja pegawai sebagai hasil dari penerapan sistem pengelolaan kinerja berbasis elektronik yang disertai dengan penguatan motivasi kerja.

Gambar 1 Nilai Kinerja Pegawai Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo Tahun 2022-2024



Sumber: Kepegawaian Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo

Berdasarkan data capaian kinerja Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo selama periode 2022-2024, terlihat bahwa secara umum kinerja pegawai menunjukkan kecenderungan meningkat dari waktu ke waktu. Kondisi ini mencerminkan adanya upaya yang dilakukan organisasi dalam meningkatkan pelaksanaan tugas dan tanggung jawab pegawai guna mendukung pencapaian tujuan organisasi. Meskipun demikian, capaian kinerja yang diperoleh masih belum mencapai target yang telah ditetapkan. Situasi tersebut menunjukkan bahwa peningkatan kinerja telah berlangsung, namun masih terdapat ruang perbaikan agar kinerja pegawai dapat mencapai target yang diharapkan secara lebih konsisten. Kondisi ini mengindikasikan bahwa upaya peningkatan kinerja perlu terus dilakukan guna mendukung pencapaian tujuan organisasi secara lebih efektif.

Dalam pengelolaan kinerja pegawai, salah satu faktor yang dipandang signifikan memengaruhi tingkat kinerja adalah penerapan sistem e-kinerja. E-kinerja merupakan sistem informasi berbasis elektronik yang digunakan untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkala (Veri *et al.*, 2022). Sistem ini berfungsi sebagai sarana penyusunan sasaran kinerja pegawai, penilaian prestasi kerja, pengawasan aktivitas kerja, serta dasar dalam pemberian tunjangan kinerja. Keberadaan e-kinerja diharapkan mampu menciptakan proses penilaian yang lebih objektif, transparan, dan terukur.

Namun demikian, berdasarkan hasil observasi di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, penerapan e-kinerja belum berjalan secara optimal. Masih terdapat perbedaan tingkat pemahaman dan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem tersebut. Sebagian pegawai telah mampu memanfaatkan e-kinerja dengan baik, sementara beberapa lainnya masih memerlukan pendampingan dan pelatihan agar dapat memahami fungsi dan mekanisme sistem secara menyeluruh. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemanfaatan e-kinerja masih memerlukan penguatan agar dapat memberikan kontribusi yang lebih maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai.

Selain e-kinerja, motivasi juga menjadi faktor yang berperan penting dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai. Hasibuan (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan daya penggerak yang mendorong seseorang untuk bekerja secara efektif dalam mencapai tujuan organisasi maupun kepuasan pribadi. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung menunjukkan semangat kerja yang lebih baik, memiliki rasa tanggung jawab yang tinggi, serta berupaya mencapai hasil kerja yang optimal.

Motivasi kerja juga memberikan kontribusi dalam meningkatkan produktivitas dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Norkhalisah *et al.*, (2024) menjelaskan bahwa motivasi mendorong pegawai untuk bekerja lebih tekun, meningkatkan kualitas pekerjaan, serta mengembangkan kemampuan yang dimiliki guna mencapai tujuan organisasi. Oleh karena itu, motivasi menjadi aspek yang penting untuk diperhatikan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai. Berdasarkan hasil pengamatan awal, tingkat motivasi kerja pegawai menunjukkan kondisi yang masih perlu mendapat perhatian.

Perbedaan kebutuhan, harapan, dan dorongan kerja menyebabkan tingkat motivasi antarpegawai tidak selalu sama. Kondisi ini berpotensi memengaruhi semangat kerja, tanggung jawab, dan pencapaian target pekerjaan. Situasi tersebut menunjukkan bahwa motivasi kerja masih menjadi faktor yang perlu diperkuat agar mampu mendukung peningkatan kinerja pegawai secara lebih optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh e-kinerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai serta memberikan gambaran mengenai hubungan antara kedua variabel tersebut dengan kinerja pegawai di lingkungan Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo.

LANDASAN TEORI

E-Kinerja

Menurut Veri *et al.*, (2022) e-kinerja merupakan sistem informasi berbasis elektronik yang digunakan untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara berkala. Sistem e-kinerja dikembangkan untuk mendukung proses manajemen kinerja yang lebih efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Aplikasi E-Kinerja berfungsi sebagai sistem penilaian kinerja yang menjadi dasar perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) bagi seluruh Pegawai. E-Kinerja merupakan sistem yang bersifat tertutup dan memerlukan hak akses untuk pengoperasiannya (Hafni *et al.*, 2024).

Menurut Rosalia *et al.*, (2024) e-kinerja pegawai adalah sistem yang digunakan untuk mengelola dan memonitor kinerja pegawai secara elektronik. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas dalam pengukuran kinerja pegawai di lingkungan kerja. Dengan menggunakan teknologi informasi, e-kinerja memungkinkan pengumpulan data kinerja secara real-time, pemantauan progres tugas, dan evaluasi kinerja yang lebih objektif.

Motivasi

Menurut Hasibuan (2016) motivasi merupakan pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan terintegrasi dengan segala upayanya untuk mencapai kepuasan. Motivasi menjadi faktor yang mendorong individu untuk melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya secara optimal dalam rangka mencapai tujuan organisasi maupun tujuan pribadi.

Selanjutnya, Sinungan (2016) menjelaskan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan energi, mendorong aktivitas, serta mengarahkan perilaku untuk mencapai kebutuhan yang memberikan kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan. Menurut Siagian (2012) menyatakan bahwa motivasi adalah daya dorong yang menyebabkan seseorang mau dan rela mengerahkan kemampuan, baik dalam bentuk keahlian, tenaga, maupun waktu, untuk melaksanakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya.

Kinerja Pegawai

Menurut Moeheriono (2012) berpendapat bahwa kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi. Menurut Kasmir (2018) mendefinisikan kinerja sebagai dasar kinerja organisasi yang sangat dipengaruhi karakteristik individual, motivasi individu, pengharapan, dan penilaian yang dilakukan manajemen terhadap pencapaian hasil kerja individu.

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam organisasi berdasarkan wewenang dan tanggung jawab yang dimiliki, sebagai upaya untuk mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak bertentangan dengan hukum, serta berlandaskan norma moral dan etika (Machmud *et al.*, 2022).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena data yang dikumpulkan berupa angka dan dianalisis menggunakan teknik statistik. Pendekatan kuantitatif merupakan metode yang menekankan pada pengukuran objektif terhadap fenomena sosial melalui data numerik yang dapat diolah secara statistik (Sugiyono, 2019). Penelitian ini mengambil sampel dari seluruh pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, yang berjumlah 135 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2013:85) teknik sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel dimana semua anggota populasi digunakan menjadi sampel.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner (angket) yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel penelitian, yaitu e-kinerja, motivasi, dan kinerja pegawai. Skala pengukuran yang digunakan adalah skala Likert dengan lima tingkat penilaian, mulai dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Selain itu, penelitian ini menggunakan data primer yang diperoleh secara langsung dari informan melalui observasi, wawancara, penyebaran kuesioner, dan dokumentasi.

Teknik analisis data yang digunakan adalah analisis statistik dengan bantuan perangkat lunak SPSS. Tahapan analisis data meliputi uji kualitas data (uji validitas dan uji reliabilitas), uji asumsi klasik, analisis regresi linear berganda, uji hipotesis (uji t dan uji F), serta uji koefisien determinasi (R^2). Model regresi yang digunakan dalam penelitian ini untuk mengetahui pengaruh e-kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + B_1X_1 + B_2X_2 + e$$

Keterangan

- Y = Kinerja Pegawai
 A = Konstanta
 X1 = E-Kinerja
 X2 = Motivasi
 B = Koefisien regresi dari variabel X
 E = Kesalahan Residuan (error turn)

Besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen dapat diketahui melalui koefisien determinasi (R^2). Nilai R^2 mendekati 1 menunjukkan bahwa kemampuan model dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai semakin kuat, sedangkan nilai R^2 mendekati 0 menunjukkan kemampuan model yang lemah. Oleh karena itu, dalam penelitian ini nilai R Square digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel independen dalam menjelaskan variasi kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Pengujian Validitas

Uji Validitas merupakan suatu proses pengujian untuk mengetahui sejauh mana suatu instrumen penelitian mampu mengukur apa yang seharusnya diukur. Menurut Ghazali (2021:66) mengemukakan bahwa uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner.

Tabel 1 Uji Validitas Data

Variabel	Pernyataan	Corrected Item-Total Correlation	R tabel	Keterangan
E-Kinerja (X1)	X1.1	0,723	0,1690	
	X1.2	0,805		
	X1.3	0,761		
	X1.4	0,769		
	X1.5	0,746		
	X1.6	0,701		
	X1.7	0,776		
	X1.8	0,730		
	X1.9	0,701		
Motivasi (X2)	X2.1	0,681	0,1690	
	X2.2	0,682		

	X2.3	0,600		Valid		
	X2.4	0,583				
	X2.5	0,590				
	X2.6	0,647				
	X2.7	0,634				
	X2.8	0,606				
	X2.9	0,621				
	X2.10	0,647				
	X2.11	0,616				
	X2.12	0,665				
	X2.13	0,558				
	X2.14	0,521				
	X2.15	0,553				
	Kinerja Pegawai (Y)	Y1			0,753	0,1690
		Y2			0,716	
Y3		0,692				
Y4		0,777				
Y5		0,635				
Y6		0,708				
Y7		0,788				
Y8		0,745				
Y9		0,669				

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Dari data di atas dapat diasumsikan bahwa hasil pengolahan data untuk uji validitas menunjukkan seluruh item pernyataan bersifat valid dan sah karena nilai Corrected Item-Total Correlation lebih besar dari 0,1690. Sehingga instrumen penelitian layak digunakan dan dapat dilanjutkan pada tahap pengujian berikutnya.

Pengujian Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen kuesioner yang digunakan mampu mengukur variabel penelitian secara konsisten dan menghasilkan data yang dapat dipercaya. Suatu instrumen dinyatakan reliabel apabila memiliki nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,60. Sebaliknya, jika nilai Cronbach's Alpha sama dengan atau kurang dari 0,60, maka instrumen tersebut dinyatakan tidak reliabel. Berikut disajikan hasil uji reliabilitas untuk masing-masing variabel penelitian.

Tabel 2 Uji Reliabilitas

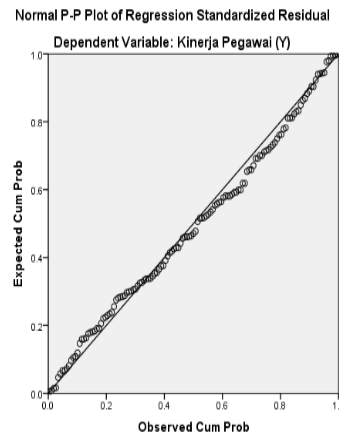
Variabel Penelitian	Cronbach's Alpha	Taraf Signifikan	Item Pernyataan	Keterangan
E-Kinerja (X1)	0,900	0,60	9	Reliabel
Motivasi (X2)	0,880	0,60	15	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,884	0,60	9	Reliabel

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel 2, hasil uji reliabilitas menunjukkan bahwa seluruh yaitu E-Kinerja (X1), Motivasi (X2) dan Kinerja Pegawai (Y) memiliki nilai Cronbach's Alpha > 0,60. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen penelitian dinyatakan reliabel, sehingga kuesioner layak digunakan untuk analisis data pada tahap selanjutnya.

Hasil Uji Normalitas

Uji Normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah data yang diperoleh dari hasil pengamatan berdistribusi normal atau tidak, sehingga data tersebut dapat digunakan atau tidak dalam model regresi.

P-Plot**Gambar 2 Hasil Uji Normalitas Metode Grafik P-Plot**

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan gambar di atas, grafik Normal Probability Plot dari regression standardized residual menunjukkan pola distribusi yang normal. Hal ini ditunjukkan oleh sebaran titik-titik yang berada di sekitar garis diagonal serta mengikuti arah garis tersebut. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Menurut Ghazali (2021:157) uji multikolonieritas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam model regresi terdapat hubungan atau korelasi antar variabel bebas (independent. Model regresi yang baik seharusnya tidak memiliki korelasi antar variabel independen, sehingga masing-masing variabel dapat menjelaskan pengaruhnya secara jelas terhadap variabel terikat. Kriteria pengambilan keputusan dalam uji multikolinearitas adalah sebagai berikut: apabila setiap variabel independen memiliki nilai Tolerance > 0,10 dan nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10. Sebaliknya, apabila terdapat variabel independen yang memiliki nilai Tolerance $\leq$ 0,10 atau nilai VIF $\geq$ 10, maka dapat disimpulkan bahwa model regresi mengalami gejala multikolinearitas.

Tabel 3 Uji Multikolinearitas

		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients				
	Model	B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance	VIF
1	(Constant)	6.629	2.859		2.319	.022		
	E-Kinerja (X1)	.349	.039	.553	8.981	.000	.996	1.004
	Motivasi (X2)	.284	.036	.480	7.800	.000	.996	1.004

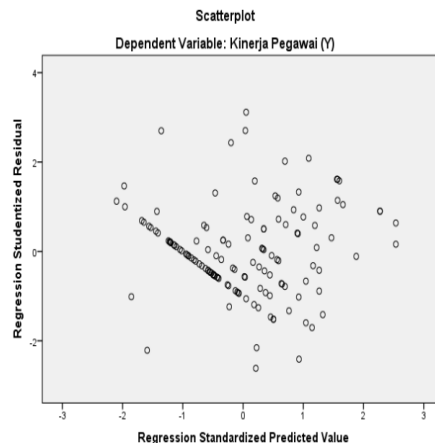
Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan data tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai VIF untuk variabel E-Kinerja (X1) sebesar 1,004 dan Motivasi (X2) sebesar 1,004. Masing-masing variabel independen tersebut memiliki nilai yang lebih kecil dari 10 atau tidak memiliki nilai yang melebihi batas 10. Sedangkan nilai tolerance pada variabel E-Kinerja (X1) sebesar 0,996 dan Motivasi (X2) sebesar 0,996, di mana seluruh nilai tolerance lebih besar dari 0,10. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolinearitas antara variabel independen dalam model penelitian ini, yang ditunjukkan oleh nilai tolerance yang lebih besar dari 0,10 dan nilai VIF yang lebih kecil dari 10.

Uji Heterokedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya kesamaan varian dari nilai residual untuk semua pengamatan pada model regresi.

Gambar 3 Hasil Uji Heterokedastisitas Metode Scatterplot



Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan grafik scatterplot di atas, hasil uji heteroskedastisitas menunjukkan bahwa titik-titik pada scatterplot menyebar secara acak, baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y, serta tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Penyebaran titik yang tidak teratur di sekitar sumbu horizontal tersebut mengindikasikan bahwa tidak terjadi gejala heteroskedastisitas dalam model regresi. Dengan demikian, model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas dan layak digunakan untuk analisis lebih lanjut.

Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda diaplikasikan dalam penelitian yang melibatkan lebih dari satu variabel bebas. Menurut Ghozali (2021) menyebutkan bahwa pendekatan ini diaplikasikan untuk mengidentifikasi arah hubungan serta kekuatan pengaruh yang diberikan oleh variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 4 Hasil Uji Regresi Linear Beganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.629	2.859		2.319	.022
	E-Kinerja (X1)	.349	.039	.553	8.981	.000
	Motivasi (X2)	.284	.036	.480	7.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan hasil uji regresi, persamaan regresi linear berganda yang diperoleh adalah: $Y = 6.629 + 0,349(X1) + 0,284(X2) + e$

Interpretasi dari persamaan regresi linier berganda tersebut adalah sebagai berikut:

1. Konstanta ($a = 6,629$) Apabila nilai E-Kinerja (X1) dan Motivasi (X2) adalah nol, maka Kinerja Pegawai (Y) diperkirakan sebesar 6,629.
2. Nilai koefisien regresi variabel E-Kinerja (X1) sebesar 0,349 yang memperlihatkan bahwa peningkatan sebesar satu unit E-Kinerja maka akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0.349. Nilai signifikansi variabel X1 sebesar 0.000 (< 0.05) menunjukkan adanya pengaruh signifikan secara statistik.
3. Koefisien regresi variabel Motivasi (X2) sebesar 0,284 yang menandakan bahwa setiap peningkatan satu unit pada Motivasi berimplikasi pada peningkatan kinerja pegawai sebesar 0.284. Nilai

signifikansi dari variabel X2 yaitu sebesar 0.000 (< 0.05) menunjukkan bahwa pengaruh ini juga signifikan secara statistik.

4. Berdasarkan hasil analisis, variabel e-kinerja merupakan faktor yang paling dominan dalam memengaruhi kinerja pegawai. Adapun motivasi juga berpengaruh signifikan, namun dengan tingkat pengaruh yang lebih rendah dibandingkan e-kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai lebih banyak ditentukan oleh penerapan e-kinerja, sedangkan motivasi tetap menjadi faktor pendukung yang turut memperkuat pencapaian hasil kerja pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Pengaruh masing-masing variabel independen secara parsial terhadap variabel dependen ditentukan dengan uji t. Nilai signifikansi (Sig.) dari masing-masing variabel digunakan untuk mengevaluasi pengaruh masing-masing variabel. Nilai sig di bawah 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut memiliki pengaruh signifikan terhadap variabel dependen, sedangkan nilai sig di atas 0,05 menunjukkan bahwa variabel tersebut tidak memiliki pengaruh signifikan. Berdasarkan hasil uji t pada tabel regresi, penjelasan berikut diperoleh:

Tabel 5 Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.629	2.859		2.319	.022
	E-Kinerja (X1)	.349	.039	.553	8.981	.000
	Motivasi (X2)	.284	.036	.480	7.800	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan tabel 5 tingkat signifikansi (α) = 5 % atau 0,05 maka derajat bebas (db) atau degree of freedom (df) dapat dihitung dengan $df = n-2-1$ ($135-2-1$) = 132. Dan dari hasil ini diperoleh nilai t tabel sebesar 1,978.

Berdasarkan hasil pengujian tersebut, dapat dijelaskan bahwa:

1. Variabel e-kinerja memiliki nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel ($8,981 > 1,978$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan e-kinerja, maka semakin tinggi pula kinerja pegawai yang dihasilkan.
2. Variabel motivasi memiliki nilai t hitung $>$ dari nilai t tabel ($7,800 > 1,978$) dengan nilai sig $0,000 < 0,05$. Dengan demikian, H_a diterima dan H_0 ditolak, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi yang dimiliki pegawai, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F merupakan metode analisis yang digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen dalam suatu model regresi. Kriteria pengambilan keputusan didasarkan pada nilai signifikansi dengan taraf kesalahan 5% ($\alpha = 0,05$). Model regresi dinyatakan signifikan apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05. Dengan demikian, hasil uji F dapat digunakan untuk menilai pengaruh simultan variabel independen terhadap variabel dependen.

Tabel 6 Hasil Uji F

ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	626.924	2	313.462	66.506	.000 ^b
	Residual	622.157	132	4.713		
	Total	1249.081	134			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (y₀)

b. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), E-Kinerja (X₁)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan Tabel 6, terlihat bahwa nilai F hitung sebesar 66,506 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,000. Selanjutnya, penelitian ini menggunakan tingkat signifikansi sebesar ($\alpha = 0,05$) dengan nilai F tabel sebesar 3,06. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa nilai F hitung sebesar 66,506 lebih besar dari nilai F tabel sebesar 3,06 ($66,506 > 3,06$) dan nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$).

Berdasarkan hasil tersebut, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, yang berarti bahwa variabel e-kinerja (X₁) dan motivasi (X₂) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hal ini menunjukkan bahwa perubahan kinerja pegawai tidak hanya dipengaruhi oleh e-kinerja atau motivasi secara terpisah, tetapi juga merupakan hasil dari pengaruh bersama kedua variabel tersebut dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Uji Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen. Dalam penelitian ini, variabel independen terdiri dari E-Kinerja dan Motivasi, sedangkan variabel dependennya adalah Kinerja Pegawai.

Tabel 7 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.708 ^a	.502	.494	2.171

a. Predictors: (Constant), Motivasi (X₂), E-Kinerja (X₁)

Sumber: Data diolah dengan SPSS 22, 2025

Berdasarkan Model Summary, diperoleh hasil sebagai berikut:

1. Nilai R = 0,708 menunjukkan bahwa hubungan antara variabel independen (E-Kinerja dan Motivasi) dengan variabel dependen (Kinerja Pegawai) mempunyai hubungan yang kuat yaitu sebesar 70,8%.
2. Nilai R² = 0,502 menunjukkan bahwa 50,2% variasi Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh E-Kinerja (X₁) dan Motivasi (X₂) yang dimana menunjukkan tingkat hubungan berada pada tingkat interval (0,40-0,599).
3. Nilai Adjusted R² = 0,494 memberikan estimasi yang lebih akurat terhadap kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen, karena telah menyesuaikan dengan jumlah variabel independen yang digunakan. Nilai ini memperkuat kesimpulan bahwa model memiliki daya jelas yang sedang terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R²), diperoleh nilai sebesar 0,502 atau 50,2%. Hasil tersebut menunjukkan bahwa variabel e-kinerja dan motivasi secara bersama-sama dapat menjelaskan kinerja pegawai pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo sebesar 50,2%.

Pembahasan

Pengaruh E-Kinerja (X₁) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa E-Kinerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 8,981 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,978 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_1 diterima. Selain itu, koefisien regresi E-Kinerja sebesar 0,349 menunjukkan bahwa peningkatan e-kinerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Temuan ini sejalan dengan Rosalia *et al.*, (2024) yang menyatakan bahwa e-kinerja merupakan sistem untuk mengelola dan memonitor kinerja pegawai secara elektronik guna meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akuntabilitas. Dalam penelitian ini, penerapan e-kinerja melalui SKP elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja, serta presensi elektronik membantu proses perencanaan, pelaksanaan, dan pelaporan kerja menjadi lebih tertata serta memudahkan evaluasi kinerja pegawai.

Selain itu, penggunaan e-kinerja juga membantu pimpinan dalam melakukan pengawasan dan penilaian kerja secara lebih terukur karena informasi capaian kerja dapat dipantau dengan jelas. Hal ini sejalan dengan penelitian Syafrinadina *et al.*, (2025) yang menyatakan bahwa e-kinerja dapat meningkatkan kinerja melalui transparansi pemantauan, umpan balik yang cepat, dan kejelasan insentif. Dengan demikian, hasil penelitian ini memperkuat bahwa e-kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji t menunjukkan bahwa Motivasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan nilai t hitung sebesar 7,800 yang lebih besar dari t tabel sebesar 1,978 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_2 diterima. Selain itu, koefisien regresi sebesar 0,284 menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai.

Penerapan motivasi kerja di lingkungan Dinas Pertanian terlihat melalui pemenuhan kebutuhan fisik, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri yang mendukung pelaksanaan tugas pegawai. Kondisi ini mendorong semangat kerja, tanggung jawab, kerja sama, serta kemampuan pegawai dalam mencapai target kerja yang telah ditetapkan.

Hasil ini sejalan dengan teori Hierarki Kebutuhan Maslow yang dikemukakan oleh Siagian (2012) bahwa motivasi kerja dipengaruhi oleh pemenuhan kebutuhan fisiologis, rasa aman, sosial, penghargaan, dan aktualisasi diri. Pemenuhan kebutuhan tersebut berperan dalam meningkatkan semangat kerja dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Selain itu, penelitian Karrang *et al.*, (2023) juga menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, dimana dorongan kerja yang tinggi meningkatkan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas secara optimal.

Pengaruh E-Kinerja (X1) dan Motivasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Hasil uji F menunjukkan bahwa E-Kinerja (X1) dan Motivasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo. Hal ini dibuktikan dengan nilai F hitung sebesar 66,506 yang lebih besar dari F tabel sebesar 3,06 serta nilai signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga H_0 ditolak dan H_3 diterima. Dengan demikian, model regresi dalam penelitian ini dinyatakan layak dan signifikan.

Temuan ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi oleh kombinasi e-kinerja dan motivasi kerja. E-kinerja membantu pegawai dalam mengelola pekerjaan, meningkatkan ketepatan waktu, serta memudahkan pemantauan hasil kerja, sedangkan motivasi kerja mendorong pegawai untuk bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mencapai target kerja. Hal ini sejalan dengan Teori *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) oleh Venkatesh yang menyatakan bahwa penggunaan teknologi dipengaruhi oleh manfaat, kemudahan, serta dukungan lingkungan yang pada akhirnya dapat meningkatkan e-kinerja dan juga motivasi.

Selain itu, nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,502 menunjukkan bahwa e-kinerja dan motivasi kerja mampu menjelaskan kinerja pegawai sebesar 50,2%, sedangkan sisanya 49,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Hasil ini juga didukung oleh penelitian Harahap *et al.*, (2025) yang menunjukkan bahwa e-kinerja meningkatkan motivasi kerja pegawai yang berdampak pada produktivitas, pencapaian target dan kepatuhan waktu kerja, serta melalui pemantauan berbasis aplikasi mampu meningkatkan efisiensi tugas dan kedisiplinan ASN. Dengan demikian, e-kinerja dan motivasi kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan mengenai pengaruh e-kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik penerapan sistem e-kinerja, seperti penggunaan sasaran kinerja pegawai secara elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja, serta integritas presensi, maka

semakin meningkat pula kinerja pegawai. Sistem yang terstruktur dan berbasis digital membantu pegawai dalam merencanakan, melaksanakan, dan melaporkan pekerjaan secara lebih tertata.

2. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja pegawai, baik yang berasal dari pemenuhan kebutuhan, rasa aman, pengakuan, maupun kesempatan pengembangan diri, maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan. Pegawai yang memiliki motivasi tinggi cenderung lebih bersemangat, disiplin, dan bertanggung jawab dalam menyelesaikan tugas.
3. Secara simultan, e-kinerja dan motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa kedua variabel tersebut secara bersama-sama mampu meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo, di mana penerapan sistem e-kinerja yang baik dan didukung oleh motivasi kerja yang tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih optimal.
4. E-kinerja merupakan variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai dibandingkan motivasi. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem e-kinerja memiliki peran yang lebih besar dalam meningkatkan kinerja pegawai, sementara motivasi tetap menjadi faktor pendukung dalam pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil kerja.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh, maka saran yang dapat diberikan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Dinas Pertanian Provinsi Gorontalo disarankan untuk terus memperkuat penerapan e-kinerja melalui pelatihan dan pendampingan sesuai bidang tugas pegawai agar dapat meningkatkan keteraturan, akuntabilitas, dan kinerja. Selain itu, peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan melalui pemberian penghargaan, dukungan pimpinan, dan lingkungan kerja yang kondusif guna mendorong semangat dan kinerja pegawai secara optimal.
2. Pegawai diharapkan dapat meningkatkan pemahaman dan kemampuan dalam menggunakan sistem e-kinerja serta menjaga motivasi kerja melalui sikap disiplin, semangat kerja, tanggung jawab, proaktif, serta kemauan untuk terus belajar dan beradaptasi agar kinerja dan pelaksanaan tugas lebih efektif.
3. Peneliti selanjutnya disarankan untuk mengembangkan penelitian dengan menambahkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, peneliti selanjutnya juga dapat memperluas objek penelitian pada instansi atau daerah yang berbeda, serta menggunakan metode penelitian yang lebih beragam agar memperoleh hasil yang lebih komprehensif dan memperkaya kajian terkait faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Fitriadi Y, Romi S, Irdam, & Rika W. (2022). Kontribusi Keterlibatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai: Peran Mediasi Kepuasan Kerja. *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 448–453.
- Ghozali Imam. (2021). *Aplikasi Analisis Ultivariate Dengan Program IBM SPSS 26* (edisi 10). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hafni L, Putra B. C, Suriati, Siregar Z. R. G., Arziyenti, Defiani D, Sinardi, Asbi S, & Susanti D. (2024). *Pengembangan SDM dan Evaluasi Kinerja 1* (Cetakan 1). Malang: CV. Literasi Nusantara Abadi.
- Harahap R, Syahriani E, & Yanna S. (2025). Analisis Kinerja Berdasarkan Penerapan E-Kinerja dan Disiplin Kerja Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada ASN Kantor Camat Peusangan Kabupaten Bireuen). *SingKite Journal; Management, Business and Entrepreneurship*, 4(1), 8–19.
- Hasibuan, H. M. S. (2016). *Manajemen sumber daya manusia*. Bumi Aksara.
- Karrang Y. T., Tuhumena R, & Syauta J. (2023). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja di Mediasi Motivasi Kerja. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 32–42.
- Kasmir. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (Edisi 1). Jakarta: Rajawali Pers.
- Machmud R, Hineo R, Wolok T, & Kango U. (2022). Relationship Between Talent Management And Employees Performance: Case In Gorontalo. *Dalam Proceeding Book of The 4th International Conference on Business and Banking Innovations (ICOBBI)*, 255–261.
- Moehariono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Grafindo Persada.
- Norkhalisah, Budiman A, & Noorrahman M. F. (2024). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Balangan. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(2), 276–280.
- Rosalia, Maulana A, & Nazaruddin. (2024). Pengaruh Kemampuan Kerja Dan Motivasi Kerja Dalam Menggunakan Aplikasi E-Kinerja (Studi Kasus Pada Pegawai Asn Bagian Umum Sekretariat Daerah Kabupaten Indragiri Hilir). *Jurnal Mahasiswa Ekonomi Bisnis JMEB*, 1(2), 81–93.

- Royaldi, Rohmatika F, Pratiwi R, & Purnomo M. (2023). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *Jurnal Ilmu Ekonomi*, 196–217.
- Siagian, S. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Bumi Aksara.
- Sinungan M. (2016). *Produktifitas. Apa dan bagaimana*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D* (Edisi Kedua). Bandung: Alfabeta.
- Syafrinadina, Prawirosumarto Suharno, & Lusiana. (2025). Analisis Sistem E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui Motivasi Kerja sebagai Pemediasi. *Jurnal Sistem Informasi*, 14(1), 225–234.
- Veri J, Niki P, Irda, & Zeshasina R. (2022). Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E Kinerja) . *Jurnal Ekobistek*, 11(4), 403–411.