

Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Fadilah Rizki Rifai¹ ✉ Novita Rosanti² ✉ Sujatmiko³ ✉ Natsir Muhammad⁴ ✉

Program Pascasarjana Institut Bisnis Dan Keuangan Nitro Makassar

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dan jenis pengambilan sampel menggunakan sampel jenuh. Jumlah populasi 100 responden kemudian memakai sampel jenuh untuk mendapatkan sampel yang diteliti sebanyak 73 responden. Metode analisis yang digunakan yaitu Analisis *Outer Model* dan Analisis *Inner Model*.

Kata Kunci: *Pengaruh E-Kinerja; Prestasi Kerja; Kepuasan Kerja.*

Copyright (c) 2023 Fadilah Rizki., Et.All

✉ Corresponding author :

Email Address : fadilahrizkirifai@gmail.com, novitar@gmail.com, sujatmiko@gmail.com, natsirm@gmail.com

PENDAHULUAN

Setiap Organisasi Pemerintahan, baik tingkat propinsi maupun daerah, memerlukan penataan organisasi sumber daya manusia agar organisasinya dapat berjalan secara sistematis dan efisien. Salah satu langkah pemerintah daerah dalam mengembangkan sumber daya manusia adalah dengan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Kinerja merupakan sebuah prestasi yang telah dihasilkan oleh seseorang sesuai dengan standar kriteria tertentu yang telah ditetapkan di dalam suatu organisasi. Menurut As'ad (2009) kinerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan. Kinerja individu akan tercapai apabila ada semangat kerja dari dalam individu dan dukungan tempat bekerja mereka.

Pelayanan publik telah mengalami perkembangan seiring dengan perkembangan dan pemanfaatan sistem teknologi. Hal ini dapat ditemui dalam Undang-Undang Informasi dan Transaksi Elektronik dari tahun 2008 terus di sempurnakan, menjadi pijakan dalam pelaksanaan sistem elektronik di Indonesia. Pemberlakuan dari undang-undang tersebut, menjadi dasar dalam pelaksanaan suatu sistem elektronik di Indonesia, (Tri Eka Saputra; 2022). Salah satu wujud pemerintah daerah memberikan tata kelola dan kontribusi yang baik terhadap pelayanan birokrasi adalah refomasi birokrasi dengan menerapkan kebijakan e-kinerja. Penerapan program e-kinerja melalui aplikasi ini juga menjadi salah satu instrument pendukung dalam mengukur beban kerja efektifitas jabatan, serta sebagai dasar

perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja serta menjadi dasar dalam menerapkan kebijakan/pengambilan keputusan dibidang kepegawaian bagi pimpinan daerah.

Menurut Undang-Undang Aparatur Sipil Negara, Pasal 80 Ayat (3) bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Terkait dengan pemberian tunjangan kerja pegawai, sebelum diterapkan aplikasi e-kinerja para pegawai yang bekerja dengan posisi yang sama, pemberian tunjangan kepada para pegawai yang disiplin bekerja dan yang pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama. Dengan diterapkannya sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil, dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja.

Kebijakan e-kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai yang tadinya tidak disiplin dalam bekerja menjadi lebih rajin dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi. Penerapan aplikasi e-kinerja di lingkungan ASN Dinas Komunikasi dan Informatika dinilai mampu mendorong kinerja pegawai. Dikarenakan aplikasi tersebut menghasilkan dokumentasi kerja pegawai dengan baik dan juga telah terselenggaranya standarisasi penggunaan sistem monitoring database kinerja pegawai. Selain itu, penerapan e-kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan perhitungan beban kerja yang dikonversi menjadi tunjangan penghasilan pegawai (TPP). Dengan pengimplementasian e-kinerja di lingkungan pemerintah diharapkan seluruh aparatur bekerja sesuai dengan tugas, jabatan, dan kompetensinya sehingga proses pelayanan dan penyelenggaraan birokrasi pemerintahan berjalan baik. Hal ini juga sesuai dengan dasar hukum untuk penetapan kinerja adalah berdasarkan Permenpan Nomor 29 Tahun 2010 tentang pedoman penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja instansi pemerintah.

Selain itu, penerapan e-kinerja merupakan salah satu faktor yang perlu dipertimbangkan untuk dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai sehingga pegawai bisa bekerja sesuai target, yang akhirnya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat. Secara sederhana dapat dikatakan bahwa faktor tersebut adalah hal-hal yang mempengaruhi kepuasan kerja. Pegawai yang merasa puas atau cocok dengan pekerjaannya, akan selalu bekerja dengan optimal sehingga prestasi kerjanya meningkat. Sementara itu, dapat dikatakan bahwa dengan prestasi kerja yang tinggi, maka kepuasan kerja pegawai secara tidak langsung akan meningkat.

Menurut Gibson (Wibowo 2007:9) secara jelas menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kinerja dan kepuasan kerja. Disatu sisi dikatakan kepuasan kerja menyebabkan peningkatan kinerja sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif. Disisilain dapat pula terjadi kepuasan kerja disebabkan oleh adanya kinerja atau prestasi kerja sehingga pekerja yang lebih produktif akan mendapatkan kepuasan. Oleh karena itu, salah satu wujud dari adanya reformasi birokrasi yang dilakukan di Dinas Komunikasi dan Informatika kota Makassar adalah penggunaan sistem e-kinerja.

Ini sesuai dengan prinsip-prinsip Reformasi Birokrasi yang tertuang dalam Peraturan Pemerintah Nomor 81 Tahun 2010 tentang *Grand Design* Reformasi Birokrasi,

yaitu penggunaan teknologi, salah satunya e-kinerja. E-kinerja adalah sistem teknologi berbasis aplikasi yang dapat dijadikan dasar untuk pemberian insentif, penghargaan di dalam satuan kerja organisasi yang menganalisis kebutuhan beban kerja. Tujuan dibuatnya sistem e-kinerja, yaitu meningkatkan produktivitas sebagaimana dikemukakan dalam Pusat Transformasi Kebijakan Publik, mampumenjadi alat ukur prestasi SDM, agar SDM dapat disiplin dan meningkatkan kesejahteraan SDM, sebagaimana yang tertera dalam buku E-Kinerja Proposal Project. Dengan adanya e-kinerja, pegawai mudah melaporkan hasil kinerjanya.

Selain itu, pimpinan juga dengan mudah menilai kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan tolok ukur kapasitas kinerja pegawai bagi pemerintah. Dengan adanya evaluasi, penilaian dari pemerintah di dalam e-kinerja, maka pegawai akan meningkatkan kinerja yang lebih baik kedepan, dan pelayanan yang diberikan juga akan terlaksana dengan baik, sesuai harapan masyarakat. Hal ini juga membuktikan bahwa reformasi birokrasi berjalan dengan baik, sebab e-kinerja dapat menunjang pelayanan yang lebih baik.

Dari rumusan masalah yang telah dikemukakan, maka jawaban atau dugaan sementara atas masalah tersebut adalah:

- H1:** Diduga bahwa variabel E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai
- H2:** Diduga bahwa variabel E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai
- H3:** Diduga bahwa variabel Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja
- H4:** Diduga bahwa variabel E-kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja

METODOLOGI

Penelitian ini dilaksanakan Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode *simple random sampling* dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan perhitungan dengan sampel jenuh, maka sampel yang akan diteliti adalah 100 Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, perhitungan sampel jenuh di peroleh jumlah sampel sebanyak 73 responden. Sumber data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yang diperoleh melalui dari hasil pengisian kuesioner yang disebarkan kepada sejumlah responden yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Pernyataan dalam kuesioner untuk masing-masing variabel dalam penelitian ini diukur dengan menggunakan skala likert. Skala ini dirancang untuk melihat seberapa kuat subjek setuju atau tidak setuju dengan pernyataan dalam skala 5 poin, dimana skor 5 (SS= Sangat Setuju), skor 4 (S= Setuju), skor 3 (N= Netral), skor 2 (TS= Tidak Setuju) dan skor 1 (STS= Sangat Tidak Setuju). Metode analisis yang akan dilakukan yaitu analisis *Structural Equation Model* (SEM) dengan metode *Partial Least Square* (PLS), dan pengujian seluruh hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini dan akan dibuktikan melalui Analisis *Outer Model* dan *Inner Model*.

Tabel 1. Operasional Variabel

Variabel	Item	Indikator	Referensi
E-Kinerja (X1)	X1.1	Penetapan Standar Penilaian	
	X1.2	Metode Penilaian	

Prestasi Kerja (X2)	X1.3	Umpan Balik
	X2.1	Perilaku Kerja
	X2.2	Kuantitas
	X2.3	Kualitas
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	Sikap
	Y.2	Respon Emosional
	Y.3	Perolehan Hasil

HASIL DAN PEMBAHASAN

Responden penelitian ini merupakan Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang berjumlah 100 pegawai. Kuesioner ini telah dibagikan kepada responden yang masuk dalam katagori sampel, secara keseluruhan sudah diisi dengan lengkap dan sebanyak 73 responden sampel telah mengembalikan ke peneliti. Deskripsi data responden tercermin dalam karakteristik responden:

Table 2. Data Demografi

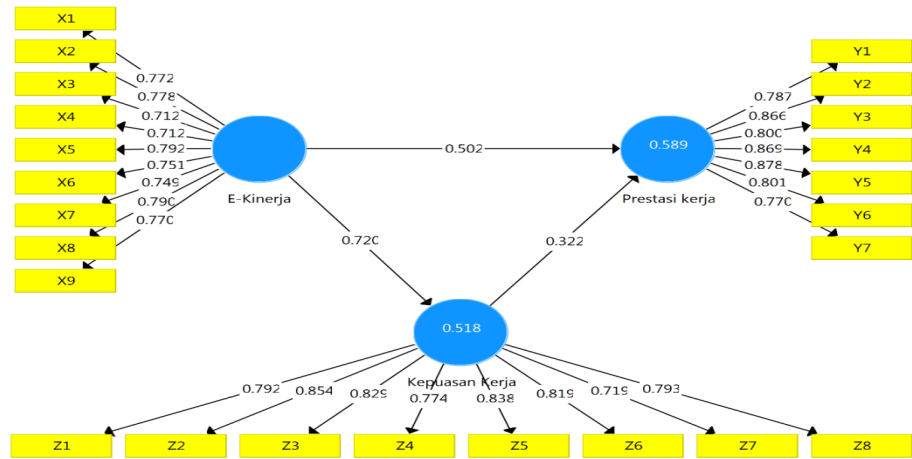
Variable	Measurement	n	%
Jenis Kelamin	Laki-laki	39	53.4
	Perempuan	34	46.6
Usia	24<35 Tahun	23	23.23
	35<50 Tahun	19	26.0
	50<60 Tahun	15	20.5
	SMA	4	5.5
Tingkat Pendidikan	D3	1	1.4
	S1	54	74.0
	S2	12	16.4
	S3	2	2.7

Sumber: Data primer yang diolah 2023

Berdasarkan tabel 2, dapat diketahui bahwa dari 73 Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar terdapat 39 orang atau dengan persentase sebesar 53,4% responden laki-laki dan 34 orang atau dengan persentase sebesar 46,6% responden perempuan. Artinya dapat diketahui bahwa sebagian besar pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang dijadikan sampel pada penelitian ini adalah laki-laki. Berdasarkan usia responden yang terbesar adalah usia antara 24-35 tahun dengan jumlah sebanyak 39 orang, kemudian usia responden antara 35-50 yakni sebanyak 19 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah didominasi usia antara 24-35 tahun. Berdasarkan tingkat pendidikan terakhir, menunjukkan bahwa tingkat proporsi pendidikan responden yang terbesar adalah S1 dengan jumlah responden sebanyak 54 orang dengan presentasi 74,0% kemudian responden dengan tingkat pendidikan D3 dengan jumlah responden sebanyak 1 orang dan pendidikan SMA sebanyak 4 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja di Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah lulusan sarjana.

Pada penelitian ini, menggunakan teknik pengolahan data Partial Least Square (PLS), berikut ini hasil dari penilaian outer model dapat dilihat pada gambar berikut ini:

Gambar. 1
Model Konstruk



Selanjutnya Pengujian validitas konstruk dapat dilakukan dengan memperhatikan kuat tidaknya korelasi antara konstruk dan indikator pembentuk konstruk, serta hubungannya yang lemah dengan konstruk lainnya. Validitas konstruk terdiri dari dua bagian yaitu validitas konvergen dan validitas diskriminan.

Tahap selanjutnya dari hasil uji validitas konvergen dapat dilihat sebagai berikut:

Table 3. Outer Loadings

	E-Kinerja	Prestasi kerja	Kepuasan Kerja
X1	0,772		
X2	0,778		
X3	0,712		
X4	0,712		
X5	0,792		
X6	0,751		
X7	0,749		
X8	0,790		
X9	0,770		
Y1		0,787	
Y2		0,866	
Y3		0,800	
Y4		0,869	
Y5		0,878	
Y6		0,801	
Y7		0,770	
Z1			0,792
Z2			0,854
Z3			0,829
Z4			0,774
Z5			0,838
Z6			0,819
Z7			0,719
Z8			0,793

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Dari tabel nilai outer loading diatas dapat dilihat bahwa semua item atau indicator nilai outer loadingnya sudah $> 0,6$. Maka berdasarkan validitas outer loading dinyatakan semua item atau indicator telah valid secara validitas butir. Berdasarkan tabel modifikasi diatas dapat diketahui bahwa semua *loading factor* memiliki nilai diatas 0,7 sehingga konstruk untuk semua variabel sudah baik.

Berdasarkan hasil perhitungan yang dijalankan oleh PLS Algorithm untuk indikator-indikator dalam tabel dibawah ini yang valid diperoleh nilai AVE seperti pada tabel berikut:

Table 4. Average Variance Extracted (AVE)

Average Variance Extracted (AVE)	
E-Kinerja	0,576
Kepuasan Kerja	0,645
Prestasi kerja	0,681

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 4 diatas dapat dilihat bahwa nilai AVE untuk seluruh variabel memenuhi nilai syarat di atas 0,5. Sehingga dapat disimpulkan bahwa semua variabel memenuhi *validitas konvergen* karena memiliki nilai *loading factor* $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$.

Selanjutnya hasil uji validitas diskriminan dapat dilihat sebagai berikut:

Table 5. Cross Loading

	E-Kinerja	Prestasi kerja	Kepuasan Kerja
X1	0,772	0,535	0,508
X2	0,778	0,575	0,399
X3	0,712	0,451	0,456
X4	0,712	0,534	0,483
X5	0,792	0,593	0,597
X6	0,751	0,452	0,604
X7	0,749	0,507	0,548
X8	0,790	0,669	0,648
X9	0,770	0,646	0,614
Y1	0,542	0,787	0,609
Y2	0,640	0,866	0,508
Y3	0,613	0,800	0,513
Y4	0,638	0,869	0,564
Y5	0,608	0,878	0,553
Y6	0,661	0,801	0,591
Y7	0,528	0,770	0,610
Z1	0,462	0,600	0,792
Z2	0,634	0,626	0,854
Z3	0,544	0,471	0,829
Z4	0,463	0,475	0,774
Z5	0,596	0,536	0,838

Z6	0,644	0,526	0,819
Z7	0,581	0,509	0,719
Z8	0,655	0,618	0,793

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 5 dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing-masing variabel laten memiliki nilai *loading factor* dari konstruk yang dituju lebih besar dibandingkan nilai loading konstruk yang lain jika dihubungkan dengan variabel laten lainnya. Hal ini berarti setiap variabel laten memiliki *discriminant validity* yang baik karena nilai korelasi indikator terhadap konstruknya lebih tinggi dibandingkan nilai korelasi indikator konstruk lainnya.

Untuk mendapatkan *discriminant validity* yang baik dari suatu model maka akar dari AVE pada konstruk harus lebih tinggi dibanding korelasi konstruk dengan variabel laten lainnya pada model. Berikut adalah hasil *fornell-larcker criterion*.

Table 6. Fornell-Larcker Criterion

	E-Kinerja	Kepuasan Kerja	Prestasi kerja
E-Kinerja	0,759		
Kepuasan Kerja	0,720	0,803	
Prestasi kerja	0,734	0,684	0,825

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pada tabel 6, maka terlihat semua akar dari AVE konstruk yang lebih tinggi dibanding korelasi konstruk variabel laten lainnya pada model. Dengan demikian, baik *cross loading* maupun *fornell-larkcer criterion* menunjukkan bukti bahwa konstruk pada model memiliki *discriminant validity*.

Setelah menguji validitas konstruk, pengujian selanjutnya adalah uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *Composite Reliability* (CR) dan *Cronbach's Alpha* (CA) dari blok indikator yang mengukur konstruk CR yang digunakan adalah untuk menampilkan reliabilitas yang baik. Suatu konstruk dinyatakan reliable apabila nilai *composite reliability* maupun *Cronbach's Alpha* > 0.7 meskipun 0.6 masih dapat diterima.

Table 7. Fornell-Larcker Criterion

	Cronbach's Alpha	rho_A	Composite Reliability
E-Kinerja	0,908	0,912	0,924
Kepuasan Kerja	0,921	0,925	0,936
Prestasi kerja	0,921	0,922	0,937

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 7 di atas, terlihat bahwa semua konstruk memiliki nilai cronbach's Alpha > 0,7, maka dapat dikatakan bahwa semua konstruk tersebut telah reliable. Menurut Hinton (2004), menyarankan empat poin untuk reliabilitas diantaranya adalah yang

mencakup reliabilitas yang sangat baik (*excellent*) adalah >0.90 , reliabilitas tinggi (*high*) $0.70-0.90$, reliabilitas moderat (*moderate*) $0.50-0.70$ dan reliabilitas rendah (*low reliability*) <0.50 . Sehingga pada penelitian ini reliabilitasnya masuk kategori sangat baik karena berada diatas $0,9$.

Setelah melakukan evaluasi model dan diperoleh bahwa setiap konstruk telah memenuhi syarat *Covergent Validity*, *Discriminant Validity*, dan *Composite Reliability*, maka yang berikutnya adalah evaluasi *model structural* yang meliputi pengujian *path coefficient*, dan R^2 . *Inner model* (*inner relation*, *structural model*, dan *substantive theory*) menggambarkan hubungan antara variabel laten berdasarkan pada teori substantif.

Table 8. Hasil R-Square

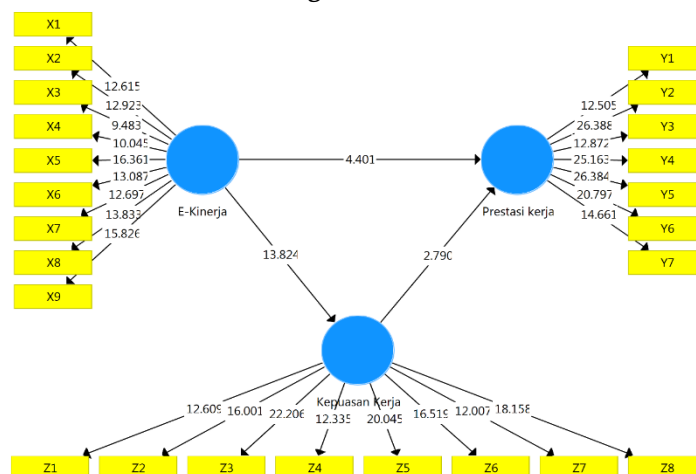
	R Square	R Square Adjusted
Kepuasan Kerja	0,518	0,512
Prestasi kerja	0,589	0,577

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan tabel 8 diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai r square untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0,518. Hal ini berarti 51,8% variabel e-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja, sisanya 48,2% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini. Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan bahwa, nilai r square untuk variabel prestasi kerja sebesar 0,589. Hal ini berarti 58,9% variabel e-kinerja dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, sisanya 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian ini.

Tahap selanjutnya ialah pengujian model Bootstrapping, dalam PLS, pengujian setiap hubungan dilakukan dengan menggunakan simulasi dengan metode bootstrapping terhadap sampel. Pengujian ini bertujuan untuk meminimalkan masalah ketidak normalan dalam penelitian. Hasil pengujian dengan metode bootstrapping dari PLS sebagai berikut:

Gambar. 2
Diagram Path



Sementara itu untuk hasil perhitungannya dapat dilihat berdasarkan pengaruh langsungnya. Berikut hasil yang diperoleh.

Table 9. *Pengaruh Langsung*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E-Kinerja -> Kepuasan Kerja	0,418	0,452	0,071	5,879	0,000
E-Kinerja -> Prestasi kerja	0,351	0,351	0,091	3,859	0,000
Kepuasan Kerja -> Prestasi kerja	0,422	0,432	0,106	3,978	0,000

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

- Berdasarkan hasil pengujian untuk pengaruh e-kinerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,879 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- Berdasarkan hasil pengujian untuk pengaruh e-kinerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,859 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.
- Berdasarkan hasil pengujian untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,978 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja.

Table 10. *Pengaruh Tidak Langsung*

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E-Kinerja -> Kepuasan Kerja -> Prestasi kerja	0,176	0,195	0,060	2,949	0,003

Sumber : Data diolah SmartPLS, 2023

Berdasarkan hasil pengujian untuk pengaruh tidak langsung e-kinerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,949 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,003 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja.

Tahap selanjutnya adalah hasil pengujian hipotesis, sebagaimana diuraikan berikut ini:

- H1: E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja
Berdasarkan hasil olah data untuk pengaruh e-kinerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,879 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari 0,05 ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan H1 yang menduga bahwa secara positif e-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H1 diterima.
- H2: E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil olah data untuk pengaruh e-kinerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,859 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan H2 yang menduga bahwa secara positif e-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian H2 diterima.

- c) H3: Kepuasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi Kerja. Berdasarkan hasil olah data untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,978 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan H3 yang menduga bahwa secara positif kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian H3 diterima.
- d) H4: E-Kinerja berpengaruh positif terhadap Prestasi Kerja melalui Kepuasan Kerja. Berdasarkan hasil olah data untuk pengaruh tidak langsung e-kinerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,949 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,003 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan H4 yang menduga bahwa secara positif e-kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian H4 diterima.

E-Kinerja Berpengaruh Pada Kepuasan Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Hasil Penelitian mengenai e-kinerja memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar diperoleh nilai berdasarkan hasil pengujian untuk pengaruh e-kinerja terhadap kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($5,879 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, serta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

E-Kinerja Berpengaruh Pada Prestasi Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil pengujian untuk pengaruh e-kinerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,859 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja, maka H2 diterima dengan demikian ada pengaruh signifikan kompetensi pegawai terhadap prestasi kerja pegawai. Oleh karena itu, dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, serta menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan.

Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil olah data untuk pengaruh kepuasan kerja terhadap prestasi kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($3,978 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,000 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja. Hal ini sesuai dengan H3 yang menduga bahwa secara positif kepuasan kerja berpengaruh terhadap prestasi kerja. Dengan demikian H3 diterima.

Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar

Berdasarkan hasil olah data untuk pengaruh tidak langsung e-kinerja terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja diperoleh nilai t hitung lebih besar dari nilai t tabel ($2,949 > 1,994$) dan nilai sig lebih kecil dari $0,05$ ($0,003 < 0,05$). Jadi dapat disimpulkan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan H4 yang menduga bahwa secara positif e-kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja melalui kepuasan kerja. Dengan demikian H4 diterima.

SIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan yang telah dikemukakan, maka sebagai kesimpulan dan hasil penelitian diperoleh kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan nasabah, kualitas pelayanan berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, kepuasan nasabah berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, dan kepuasan nasabah memediasi hubungan pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas nasabah.

Beberapa saran yang dapat diajukan berkaitan dengan simpulan yaitu: 1). Melihat hasil uji validitas pada nilai *Combined loadings and cross-loadings* menunjukkan beberapa indikator memiliki nilai yang dipersepsikan responden kurang baik. Pada variabel penilaian kinerja berbasis e-Kinerja Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar perlu meningkatkan produktivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja, disarankan untuk mengevaluasi penerapan penilaian kinerja berbasis aplikasi e-Kinerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar yang terdapat pegawai tidak mengisi keseluruhan maupun sebagian pada aplikasi e-Kinerja agar tujuan penggunaan aplikasi ini mampu tercapai dengan optimal. Pada variabel kompetensi pegawai, responden menilai sikap pegawai atau reaksi atas suatu permasalahan yang terjadi dinilai paling rendah. Pada variabel kepuasan kerja, responden penelitian ini merasa gaji yang diterima masih belum sesuai dengan beban kerja. Sehingga diperlukan pengkajian ulang mengenai analisis beban kerja pegawai dengan gaji/tunjangan yang diterima. Hasil kerja individu pada variabel prestasi kerja perlu diperhatikan oleh Kepala Sub Bagian Kepegawaian Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar, karena masih dinilai kurang maksimal oleh responden. 2). Bagi penelitian selanjutnya disarankan menggunakan teknik penentuan sample proporsional sampling, Sehingga responden dalam penelitian ini mampu mewakili seluruh pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar.

Referensi:

- Agus, Erwan Purwanto dan Dyah Ratih Sulistyastuti. (2012). Implementasi Kebijakan Publik, Konsep Dan Aplikasinya Di Indonesia. Yogyakarta: Gava Media.
- Azizy, A. Qodri. (2017). Change Management dalam Reformasi Birokrasi. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Colquitt J, Lepine J, Wesson M. (2013). *Organization behavior: improving performance and commitment in the workplace*. New York (US): McGraw-Hill.
- Daly, Hamlan. (2015). Pengaruh Kompetensi, Displin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. E-Jurnal Katalogis. ISSN: 2302-2019. Hlm 84-94, Volume 3, Nomor 1, Januari.
- Daga, R. (2018). Analisis segmentasi psikografis dan tingkah laku terhadap keputusan nasabah untuk mengambil kredit pada PT. BANK RAKYAT INDONESIA (Persero) Tbk. Unit Batua Raya Makassar. *AKMEN Jurnal Ilmiah*, 15(1).

- Daga, R., & Sujatmiko, S. (2023). Pengaruh Komunikasi Internal, Evaluasi, dan Reward terhadap Motivasi Kerja Pegawai (Studi Kasus Bank BTN KC Makassar). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 6(1), 335-345.
- Daga, R., & Hamu, M. H. A. (2021). Pengaruh Motivasi, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Sidenreng Rappang Pada Masa Pandemi Covid-19. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 4(2), 510-512.
- Ginting, Rosalina & Titi Haryati. (2011). "Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia". *Jurnal Ilmiah CIVIS* I: 27-41.
- Haning, Mohammad Thahir Haning. (2018). Reformasi Birokrasi di Indonesia: Tinjauan dari Perspektif Administrasi Publik. *Jurnal Analisis Kebijakan dan Pelayanan Publik* 4: 25-37.
- Hantula, D.A. (2015). Job satisfaction: the management tool and leadership responsibility. *Journal of Organizational Behaviour Management*, 35 (1-2), 81-94.
- Harkat, Avisena. (2014). Pengaruh Presepsi Atas Reward Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Pemerintahan Kabupaten Lumajang. *Jurnal Ilmiah INOVASI*. Vol.14, No.2, Pp.182-190.
- Ihrom, Pahrizal. (2013). *Reformasi Birokrasi di Nusantara*. Malang: Universitas Brawijaya Press.
- Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, Hasan Basri. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi*.
- Kampkotter, Patrick. (2014). *Performance Appraisal And Job Satisfaction, SOEP Pappers On Multidisciplinary Panel Data Research*, No. 672. *Deutsches Institute For Wirtschaftsforschung* (DIW), Berlin.
- Mukti D. R., Sri W. L. H S., & Lilik F. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, Volume VI (1): 175-180.
- Suprida, F., Hatta, M., & Daga, R. (2022). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Manajerial Organisasi Pemerintah Daerah Kabupaten Pinrang. *Jurnal Sains Manajemen Nitro*, 1(1), 34-43.
- Tri Eka Saputra. (2022). Implementasi Pendaftaran Hak Tanggungan Secara Sistem Elektronik. *Jurnal Litigasi Amsir (JULIA)*, 10(1), 134-139.
- Wakhid, Ali Abdul. (2017). Reformasi Pelayanan Publik di Indonesia. *Jurnal TAPIS* 01: 53-59.
- Wardana, Data & Geovani Meiwanda. (2017). Reformasi Birokrasi Menuju Indonesia Baru, Bersih dan Bermartabat. *Jurnal Pemerintahan, Politik dan Birokrasi* 3: 331-336.