



Department of Digital Business

Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 5 No. 1 (2026) pp: 8724-8731

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar

Anju Bherna D. Nainggolan¹, Mhd Ramadhan², Yosia Stefen Saragih³, Pantro Seni Arjo Purba⁴

^{1,2,3,4}Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Efarina

1anjubnainggolan@gmail.com, 2madhannasution3@gmail.com, 3yosiasaragih310@gmail.com,

4Pantroseni@gmail.com

Abstrak

Perkembangan era digital 4.0 mendorong terjadinya reformasi birokrasi melalui penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) guna meningkatkan efektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas kinerja aparatur. Salah satu implementasi SPBE di Indonesia adalah aplikasi E-Kinerja yang digunakan sebagai alat pengukuran dan evaluasi kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi aplikasi E-Kinerja dan etos kerja terhadap kinerja aparat Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pematangsiantar, baik secara parsial maupun simultan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif-asosiatif. Teknik analisis data yang digunakan adalah regresi linier berganda, yang didukung oleh uji asumsi klasik, uji t, uji F, serta koefisien determinasi (R^2). Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial, aplikasi E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan etos kerja tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan. Namun, secara simultan kedua variabel tersebut berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai koefisien determinasi sebesar 57,7%, yang berarti bahwa variabel independen mampu menjelaskan variasi kinerja sebesar 57,7%, sementara sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian. Temuan ini mengindikasikan bahwa keberadaan sistem digital seperti E-Kinerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengawasan yang lebih terstruktur dan transparan. Oleh karena itu, diperlukan optimalisasi penggunaan aplikasi serta penguatan etos kerja melalui pembinaan berkelanjutan agar kinerja aparatur semakin meningkat

Kata kunci: Kinerja Elektronik, Etika Kerja, Kinerja Pegawai Negeri Sipil

1. Latar Belakang

Perkembangan digital pada revolusi industri 4.0 memberikan perubahan mendalam bagi sistem birokrasi pemerintahan. Salah satu wujud nyata dari reformasi tersebut adalah penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, serta akuntabilitas dalam pengelolaan pemerintahan. Di Indonesia, penerapan SPBE diatur melalui berbagai regulasi yang mendorong pemanfaatan teknologi informasi, salah satunya melalui aplikasi E-Kinerja. E-Kinerja berfungsi sebagai instrumen pemantauan dan pengukuran kinerja pegawai secara objektif, yang diharapkan mampu meningkatkan kualitas pelayanan publik dan produktivitas kerja ASN. Namun, keberhasilan implementasi E-Kinerja bukan hanya bergantung pada aspek inovasi teknologi saja, bahkan bergantung pada aspek manusia (SDM), khususnya etos kerja pegawai. Etos kerja mencerminkan sikap, nilai, dan tanggung jawab individu dalam melaksanakan tugas. Pegawai yang memiliki etos kerja tinggi umumnya menunjukkan motivasi serta komitmen yang kuat dalam menyelesaikan tugas secara maksimal.

Satuan Polisi Pamong Praja (Satpol PP) Kota Pematangsiantar telah mengimplementasikan aplikasi E-Kinerja sebagai alat untuk evaluasi kinerja pegawai. Meski demikian, penerapan sistem ini tidak lepas dari berbagai hambatan, salah satunya adalah keterbatasan yang masih ada baik sarana dan prasarana, rendahnya kemampuan teknis pegawai, serta kurangnya disiplin dalam pelaporan kinerja. Selain itu, etos kerja yang meliputi disiplin, tanggung jawab, dan dedikasi juga menjadi elemen krusial dalam mewujudkan kinerja terbaik. Meski begitu, pengaruh etos kerja dapat bervariasi tergantung pada dukungan dari struktur organisasi serta pola budaya kerja yang berlaku.

Sehingga Fokus utama penelitian ini ialah mengidentifikasi serta menganalisis pengaruh penggunaan aplikasi E-Kinerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar, dengan mengidentifikasi pengaruh setiap variabel bebas secara parsial, maupun kontribusi keduanya secara bersamaan terhadap

peningkatan kinerja. Dan penelitian ini dilaksanakan karena adanya perbedaan dalam dinamika kerja, penerapan aplikasi E-Kinerja, serta budaya kerja yang dijalankan di Satpol PP Kota Pematangsiantar dibandingkan dengan hasil temuan penelitian terdahulu pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu (Sari et al. 2024), mengemukakan adanya pemanfaatan aplikasi E-Kinerja serta etos kerja yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, baik secara individual dari masing-masing variabel maupun secara simultan. Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini diarahkan untuk meninjau kembali sejauh mana pemanfaatan E-Kinerja dan etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar, baik secara terpisah maupun bersamaan, sehingga dapat memberikan gambaran yang lebih spesifik sesuai dengan konteks lokal. Dengan demikian, Melalui penelitian ini diharapkan dapat diperoleh tambahan wawasan dan pengetahuan yang relevan mengenai pemanfaatan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan capaian kinerja pegawai, serta pentingnya etos kerja yang unggul dalam menciptakan lingkungan kerja positif pada instansi pemerintahan.

1.1. E-kinerja

E-Kinerja merupakan sistem berbasis teknologi informasi yang dirancang untuk memantau kinerja ASN secara real time, dengan tujuan meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi birokrasi (Chasanah et al. 2022; Rifai et al. 2023). Implementasi E-Kinerja terbukti meningkatkan transparansi penilaian kinerja dan mendukung pemberian insentif berbasis capaian kerja (Purba et al. 2022). Dan yang sekaligus sebagai acuan dalam menghitung capaian kerja dan pemberian insentif, berdasarkan peraturan dan ketentuan Permendagri Nomor 4 Tahun 2005.

Dengan adanya penerapan e-kinerja di lingkungan Satpol PP Kota Pematangsiantar diharapkan membantu setiap pegawai melaksanakan tugas dan kewajiban selaras dengan posisi yang diemban serta kompetensinya. Dengan begitu, pelayanan publik dan pelaksanaan birokrasi dapat berjalan lebih lancar dan efektif. Langkah ini juga selaras dengan Permenpan Nomor 29 Tahun 2010 yang menjadi acuan dalam penyusunan penetapan kinerja dan pelaporan akuntabilitas kinerja di instansi pemerintah.

1.2. Etos kerja

Etos kerja didefinisikan sebagai seperangkat sikap positif yang mencerminkan kedisiplinan, integritas, dan tanggung jawab terhadap pekerjaan (Saman, 2022). Pegawai dengan etos kerja tinggi cenderung berkontribusi lebih optimal pada organisasi (Dwinanda et al. 2023). Dan Etos kerja bukan hanya tentang sikap individu, tetapi juga tentang kemampuan suatu tim untuk bekerja sama. Kerja sama yang solid membangun lingkungan kolaborasi kerja yang selaras, penuh dukungan, serta membantu mempercepat tercapainya tujuan bersama.

Etos kerja yang baik menciptakan lingkungan kerja yang tertata, membangun rasa saling percaya antar rekan, serta memperkuat budaya organisasi. Pada akhirnya, hal ini mendukung peningkatan kinerja secara keseluruhan, meskipun perannya lebih sebagai faktor pendukung yang memperkuat pengaruh kompetensi terhadap hasil kerja. Oleh karena itu, etos kerja tetap menjadi Faktor krusial yang patut diperhatikan dalam rangka mengoptimalkan kinerja individu maupun organisasi.

1.3. Kinerja pegawai

Kinerja pegawai diukur melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Wahyuni, 2020). Penelitian sebelumnya menunjukkan hubungan positif antara penerapan teknologi berbasis kinerja dan perilaku kerja terhadap produktivitas pegawai (Sari et al. 2024; Latifah et al. 2023). Dalam konteks kinerja pegawai, kinerja dapat dipahami seorang pegawai merepresentasikan capaian dari pekerjaan yang telah diselesaikan. Hasil kerja ini umumnya menjadi acuan untuk menilai keberhasilan organisasi atau perusahaan dalam mencapai targetnya. Dengan demikian, kinerja berperan penting sebagai faktor utama untuk mewujudkan tujuan organisasi. Selain itu, kinerja memiliki hubungan erat dengan tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja (Purba et al. 2022). Kinerja menggambarkan sejauh mana pelaksanaan tugas dalam suatu organisasi mampu memberikan kontribusi nyata terhadap pencapaian visi dan misi yang telah ditentukan (Prawirosentono & Primasari, 2022; Bastian, 2018).

Dalam sektor pemerintahan, penilaian kinerja pegawai bukan hanya berfokus pada output kerja individu, melainkan juga mencakup akuntabilitas publik, efisiensi birokrasi, serta kemampuan memberikan pelayanan yang optimal kepada masyarakat. Hal ini menuntut setiap pegawai pemerintah untuk tidak hanya memenuhi standar kinerja pribadi, tetapi juga berperan aktif dalam mendukung transparansi, pertanggungjawaban, dan peningkatan mutu pelayanan publik (Purba et al. 2022).

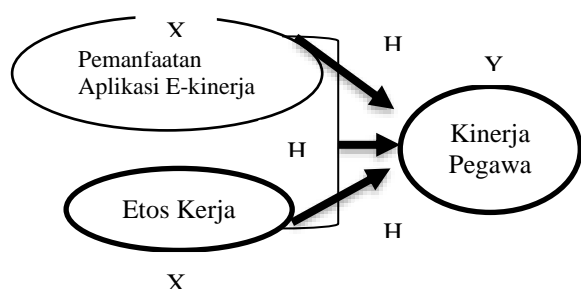
Dengan demikian, kinerja pegawai merupakan konsep multidimensi yang melibatkan kemampuan, sikap, dan perilaku yang saling terintegrasi. Kinerja yang baik akan mendukung tercapainya visi dan misi organisasi secara

efektif, sekaligus memenuhi tuntutan akuntabilitas dan kualitas pelayanan publik, khususnya dalam sektor pemerintahan (Purba et al. 2022).

1.4. Kerangka konseptual

Kerangka pemikiran (konseptual) memberikan gambaran atas proses peneliti dalam menjabarkan seberapa besar pemanfaatan aplikasi E-Kinerja dengan indikator kemanfaatan aplikasi, kemudahan penggunaan, produktivitas pegawai, disiplin dan pertanggungjawaban, dan mutu penilaian kinerja (Purba dkk. 2022) dan etos kerja dengan indikator kerja keras, disiplin, jujur, tanggung jawab, dan kerja sama (Lestari dkk. 2020) dalam mempengaruhi kinerja pegawai terdapat empat indikator yang akan diteliti Kualitas, Kuantitas, Ketepatan waktu, Efektivitas, dan Kemandirian (Wahyuni. 2020).

Berikut adalah gambaran dalam proses penyusunan kerangka berpikir tentang variabel independen dengan variabel dependen dalam meremuskan hipotesis.



Gambar 1. Kerangka Konseptual

1.5. Hipotesis

Berikut adalah hipotesis berdasarkan kajian kerangka konseptual dan variabel penelitian:

H1: Diduga pemanfaatan aplikasi E-Kinerja mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar.

H2: Diduga etos kerja mempengaruhi kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Pematangsiantar.

H3: Diduga kedua variabel independen secara bersamaan mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini memanfaatkan pendekatan kuantitatif dengan desain deskriptif, sehingga dapat menjelaskan kondisi aktual terkait pemanfaatan aplikasi E-Kinerja dan etos kerja di Satpol PP Kota Pematangsiantar. Selain itu, digunakan pendekatan asosiatif guna menganalisis hubungan serta pengaruh antara variabel independen dan dependen secara terukur dan sistematis. Analisis dilakukan melalui uji asumsi klasik dan regresi linier berganda.

Populasi penelitian ini meliputi seluruh ASN Satpol PP Kota Pematangsiantar, dengan jumlah sampel 48 orang PNS yang ditentukan melalui teknik purposive sampling. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner berbasis skala Likert yang akan diuji validitas dan reliabilitasnya guna memastikan ketepatan dalam mengukur variabel serta konsistensi hasil jika digunakan kembali.

Setelah instrumen dinyatakan layak, dilakukan uji asumsi klasik yang terdiri atas uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas untuk memastikan data memenuhi persyaratan statistik. Selanjutnya, analisis regresi linier berganda diterapkan dalam pengujian hipotesis, yaitu menilai pengaruh variabel independen (E-Kinerja dan etos kerja) terhadap variabel dependen (kinerja pegawai). Uji t digunakan untuk menganalisis pengaruh masing-masing variabel secara parsial, uji F untuk menilai pengaruh simultan, sementara koefisien determinasi (R²) digunakan untuk mengetahui seberapa besar kontribusi model terhadap kinerja pegawai.

3. Hasil dan Diskusi

3.1. Uji Validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Ket.
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,654	0,284	Valid
	Y.2	0,689	0,284	Valid

DOI: <https://doi.org/10.31004/riggs.v5i1.7291>

Lisensi: Creative Commons Attribution 4.0 International (CC BY 4.0)

	Y.3	0,499	0,284	Valid
	Y.4	0,457	0,284	Valid
	Y.5	0,635	0,284	Valid
	Y.6	0,381	0,284	Valid
	Y.7	0,522	0,284	Valid
	Y.8	0,341	0,284	Valid
	Y.9	0,595	0,284	Valid
E-Kinerja (X1)	X1.1	0,840	0,284	Valid
	X1.2	0,486	0,284	Valid
	X1.3	0,762	0,284	Valid
	X1.4	0,300	0,284	Valid
	X1.5	0,797	0,284	Valid
	X1.6	0,498	0,284	Valid
	X1.7	0,820	0,284	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0,780	0,284	Valid
	X2.2	0,575	0,284	Valid
	X2.3	0,740	0,284	Valid
	X2.4	0,347	0,284	Valid
	X2.5	0,391	0,284	Valid
	X2.6	0,351	0,284	Valid
	X2.7	0,678	0,284	Valid
	X2.8	0,526	0,284	Valid
	X2.9	0,459	0,284	Valid

Setiap hasil pernyataan antara variabel independen (E-Kinerja Dan Etos Kerja) dan variabel dependen (Kinerja Pegawai) memiliki nilai r hitung (Pearson Correlation) yang lebih unggul dari nilai r tabel yang ditentukan yaitu bernilai 0,284 atau dapat dinyatakan valid sebagai keperluan penelitian.

3.2. Uji Reliabilitas

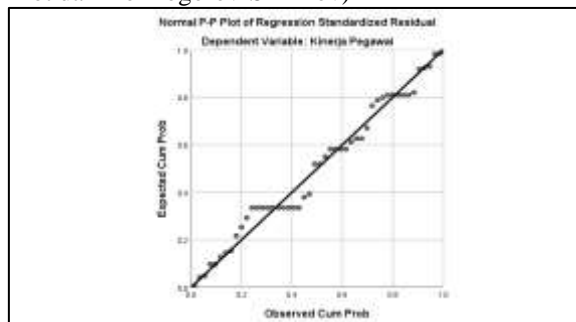
Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batasan	Keterangan
E-Kinerja (X ₁)	0,776	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X ₂)	0,688	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,677	0,60	Reliabel

Hasil uji reliabilitas pada variabel independen (E-Kinerja dan Etos Kerja) dan dependen (Kinerja Pegawai) terdapat nilai Cronbach' Alpha yang lebih unggul dari nilai batasan yang ditentukan yaitu bernilai 0,60. Maka, pernyataan tersebut dapat disebut reliabel atau layak digunakan sebagai keperluan penelitian.

3.3. Analisis Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas (P-P Plot dan Kolmogorov-Smirnov)



Gambar 2. Uji Normalitas P-P Plot

Sebaran data yang terjadi mengikuti pola atau menyebar disekitar garis diagonal pada grafik uji normalitas mengonfirmasi bahwa data penelitian ini memenuhi asumsi normalitas.

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54720142
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.102
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,200 pada uji normalitas Kolmogorov-Smirnov lebih besar daripada taraf signifikansi 0,05, yang mengindikasikan bahwa data berdistribusi normal dan layak digunakan dalam analisis regresi.

2) Uji Multikolinearitas

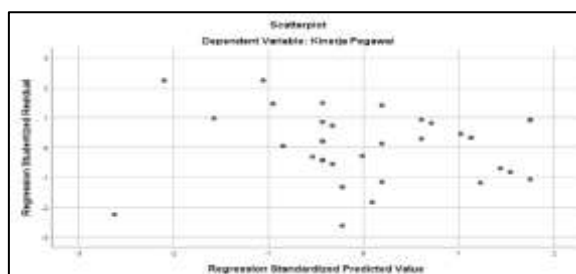
Coefficients ^a								
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error				Beta	Tolerance
1	(Constant)	8.889	4.112		2.162	.036		
	E-Kinerja	.750	.175	.604	4.280	.000	.472	2.117
	Etos Kerja	.189	.135	.198	1.401	.168	.472	2.117

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Gambar 3. Hasil Uji Multikolinearitas

Disimpulkan bahwa Asumsi Multikolinearitas pada antar variabel independen sudah terpenuhi atau tidak ada gejala Multikolinearitas yang terjadi, dikarenakan variabel pada E-Kinerja memiliki Tolerance bernilai 0,472 (> 0,100) dan VIF bernilai 2,117 (< 10,000) dan pada variabel Etos Kerja mempunyai nilai Tolerance 0,472 (> 0,100) dan VIF bernilai 2,117 (< 10,000).

3) Uji Heteroskedastisitas (Scatterplot dan Glejser)



Gambar 4. Uji Heteroskedastisitas Scatterplot

Terdapat Pola sebaran residual terlihat acak di sekitar garis nol pada sumbu Y atau tidak adanya pola melengkung atau pola lain yang sistematis. Hal ini menegaskan bahwa model regresi yang digunakan tidak mengalami heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik terpenuhi atau penelitian ini.

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	3.877	2.427		1.597	.117
	E-Kinerja	-.064	.103	-.132	-.616	.541
	Etos Kerja	-.015	.080	-.041	-.192	.849
a. Dependent Variable: ABS_RES						

Gambar 5. Hasil Uji Heteroskedastisitas Glejser

Nilai signifikansi yang diperoleh untuk variabel E-Kinerja sebesar 0,541 dan variabel Etos Kerja sebesar 0,849, keduanya lebih besar dari taraf signifikansi 0,05. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa model penelitian ini tidak terindikasi heteroskedastisitas, sehingga asumsi klasik mengenai homoskedastisitas telah dipenuhi.

3.4. Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	8.889	4.112		2.162	.036
	E-Kinerja	.750	.175	.604	4.280	.000
	Etos Kerja	.189	.135	.198	1.401	.168
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai						

Gambar 6. Hasil Persamaan Regresi Linear Berganda

Persamaan regresi yang diperoleh dapat ditafsirkan sebagai berikut:

$$\text{Kinerja Pegawai (Y)} = 8,889 + 0,750 (\text{E-Kinerja}/X1) + 0,189 (\text{Etos Kerja}/X2) + e.$$

Nilai konstanta sebesar 8,889 menunjukkan bahwa apabila variabel E-Kinerja (X1) dan Etos Kerja (X2) bernilai nol, maka kinerja pegawai (Y) tetap berada pada angka dasar tersebut. Koefisien regresi untuk variabel E-Kinerja sebesar 0,750 dengan arah positif, yang berarti peningkatan pada E-Kinerja akan diikuti oleh peningkatan kinerja pegawai secara signifikan. Sementara itu, koefisien regresi Etos Kerja sebesar 0,189 juga menunjukkan arah positif, namun pengaruhnya relatif lebih kecil dibandingkan dengan variabel E-Kinerja.

3.5. Hasil Uji Parsial (T)

Merujuk pada Gambar 6, dapat diketahui bahwa variabel E-Kinerja memiliki nilai t hitung yang lebih besar daripada t tabel (4,280 > 2,014) dengan tingkat signifikansi 0,000, sehingga hipotesis pertama diterima. Hal ini menegaskan bahwa E-Kinerja secara parsial memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Sementara itu, variabel Etos Kerja memperoleh nilai t hitung 1,401 yang berada di bawah t tabel 2,014, dengan signifikansi 0,168. Kondisi ini menunjukkan bahwa hipotesis kedua ditolak, yang berarti Etos Kerja tidak berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar.

3.6. Hasil Uji Simultan (F)

Tabel 4. Hasil Uji Simultan

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	153.407	2	76.703	30.679	.000 ^b
	Residual	112.510	45	2.500		

	Total	265.917	47		
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai					
b. Predictors: (Constant), Etos Kerja, E-Kinerja					

Nilai signifikansi sebesar 0,000 pada uji F, yang lebih rendah dari tingkat signifikansi 0,05, menunjukkan bahwa model regresi yang terdiri dari variabel E-Kinerja dan etos kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen, yaitu kinerja pegawai.

Tabel 5. Hasil R Square

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.760 ^a	.577	.558	1.58121
a. Predictors: (Constant), Etos Kerja, E-Kinerja				

Nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,577 mengindikasikan bahwa kombinasi variabel E-Kinerja dan etos kerja mampu menjelaskan 57,7% perubahan kinerja pegawai. Adapun 42,3% variasi lainnya dipengaruhi oleh variabel eksternal yang tidak dianalisis dalam penelitian, seperti motivasi kerja, budaya, pelatihan, salary, dan lain sebagainya yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai.

3.7. Pembahasan

Uji t pada hipotesis pertama (H1) mengonfirmasi bahwa E-Kinerja berpengaruh signifikan secara parsial terhadap kinerja pegawai dengan nilai t hitung 4,280 lebih tinggi daripada t tabel 2,014 dan signifikansi 0,000 (< 0,05). Hasil ini mendukung penelitian Sari et al. (2024) maupun Roynaldi et al. (2023), yang sama-sama menemukan bahwa implementasi E-Kinerja berkontribusi positif terhadap peningkatan kinerja. Dalam konteks Satpol PP Kota Pematangsiantar, hal ini menguatkan peran E-Kinerja sebagai instrumen pengawasan dan evaluasi yang mampu meningkatkan disiplin serta akuntabilitas pegawai.

Sebaliknya, pada hipotesis kedua (H2), variabel Etos Kerja tidak terbukti signifikan (t hitung = 1,401 < t tabel = 2,014; Sig. = 0,168 > 0,05). Dengan demikian, H2 ditolak, yang berarti secara parsial Etos Kerja tidak memiliki pengaruh kuat terhadap kinerja pegawai. Fenomena ini memperlihatkan bahwa meskipun etos kerja tetap penting, ada variabel lain yang lebih menentukan kinerja di Satpol PP.

Adapun uji simultan (F) memberikan hasil signifikan (F hitung = 30,679 > 3,20; Sig. = 0,000 < 0,05), sehingga hipotesis ketiga (H3) diterima. Hal ini berarti E-Kinerja dan Etos Kerja bersama-sama memengaruhi kinerja pegawai dengan kontribusi 57,7%, sementara 42,3% sisanya dipengaruhi variabel lain di luar penelitian, seperti motivasi, budaya organisasi, pelatihan, atau sistem kompensasi. Temuan ini sejalan dengan Sari et al. (2024), yang menunjukkan kontribusi simultan serupa.

4. Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil pengujian menyatakan bahwa pemanfaatan aplikasi E-Kinerja (X1) secara parsial berpengaruh nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar, sehingga aplikasi ini berperan penting dalam mendukung pencapaian kinerja organisasi dan Etos kerja (X2) tidak berpengaruh signifikan secara parsial, namun tetap berperan dalam mendukung kinerja. Hal ini menunjukkan adanya aspek lain yang dapat jauh menjelaskan kinerja pada Satpol PP Kota Pematangsiantar. Berikutnya secara simultan variabel pemanfaatan aplikasi E-Kinerja dan etos kerja memiliki pengaruh secara bersamaan serta signifikan terhadap kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar. Serta kedua variabel mempunyai kontribusi sebesar 57,7% dalam menjelaskan kinerja pegawai pada Satpol PP Kota Pematangsiantar. Sementara 42,3% yang merupakan sisanya dipengaruhi oleh aspek atau faktor lain.

Referensi

- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh etos kerja terhadap kinerja karyawan pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116–124.
- Chasanah, I., Askafi, E., & Mutiara, N. (2022). Pengaruh e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja ASN di Korwil Dinas Pendidikan Kecamatan Sukomoro melalui motivasi sebagai variabel intervening. *Revitalisasi: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 221–227.
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh kompetensi, disiplin kerja dan etos kerja terhadap efektivitas kerja pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61–71.

4. Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh etos kerja, disiplin kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307–318.
5. Indrajit, R. E. (2016). *Electronic government: Strategi pembangunan dan pengembangan sistem pelayanan publik berbasis teknologi digital*. Yogyakarta: Andi.
6. Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2024). Indonesia naik 13 peringkat pada UN E-Government Survey 2024, Menteri PANRB: Kolaborasi akselerasi transformasi digital pemerintah melalui SPBE. Diakses dari <https://menpan.go.id/>
7. Kurmiawan, A., & Puspitasari, D. (2021). Pengaruh digitalisasi administrasi pemerintahan terhadap kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Administrasi Publik*, 12(2), 145–156.
8. Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan sistem kinerja berbasis e-kinerja pada pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19.
9. Marliah, S., et al. (2023). Analisis pemanfaatan e-kinerja, tambahan penghasilan pegawai (TPP) dan etos kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal Cash Flow*, 2(4).
10. Moehersono. (2014). *Pengukuran kinerja berbasis kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
11. Pratama, I. P. A. E. (2020). *Smart city dan smart government: Konsep dan implementasi dalam era digital*. Bandung: Informatika.
12. Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan produktivitas pegawai negeri sipil (PNS) di Kota Medan (studi kasus pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Publik Reform*, 9(1), 26–33.
13. Roynaldi, R., Rohmatika, F., & Pratiwi, R. (2023). Pengaruh penerapan e-kinerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Demak. *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)*, 3(1), 196–217.
14. Saman, M., Suwarno, S., & Surajiyo, S. (2022). Dampak etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pengelola Keuangan dan Aset Daerah Kabupaten Musi Rawas. *ESCAF*, 1143–1150.
15. Sari, L., Sari, Y., & Oktarina, Y. (2024). Analisis pengaruh pemanfaatan aplikasi e-kinerja dan etos kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 312–325.
16. Sedarmayanti. (2017). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Bandung: Refika Aditama.
17. Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). *Buku metodologi penelitian kuantitatif*.
18. Sugiyono. (2020). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
19. Wahyudi, I., Herlambang, T. O. N. I., & Martini, N. N. P. (2021). Pengaruh penerapan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja dan kompetensi terhadap prestasi kerja pegawai struktural melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening (studi pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso). Universitas Muhammadiyah Jember.