

Pengaruh Penerapan *E-Government* dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi

Fadli Saputra*, Saiyid Syekh, Fakhru Rozi Yamali

Universitas Batanghari, Jambi

*Correspondence: fadlisaputra@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan e-government dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif verifikatif dan kuantitatif. Objek penelitian dalam penelitian ini pengaruh penerapan e-government dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan motivasi sebagai variabel intervening pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi. Berdasarkan pendekatan, maka dapat diketahui jumlah sampel yaitu sebanyak 62 orang. Penelitian ini menggunakan alat analisis Smart PLS 3.0. Berdasarkan gambaran e-government, kompetensi, motivasi kerja dan kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi menunjukkan bahwa total skor *E-Government* yaitu 3050 pada kategori baik. Kemudian untuk gambaran variabel kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi adalah tinggi dengan skor 2.537. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 3588 pada kategori Tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 2024 dengan kategori tinggi. Berdasarkan hasil analisis PLS bahwa *e-government* berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap motivasi kerja, *e-government* berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, *e-government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja dan kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi

Kata Kunci: *E-Government*, Kompetensi, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai.

ABSTRACT

The purpose of this study is to examine how the Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau's implementation of e-government and competency affects worker performance, with motivation serving as an intervening variable. In this study, quantitative approaches and descriptive verification were the methodologies employed. The impact of competency and the use of e-government on worker performance at the Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau is the study's research topic, and motivation serves as an intervening variable. It is evident from the technique that there are 62 samples total. The PLS analysis method is applied in this study. The Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau's workforce competency, work motivation, and performance, as well as the e-government description, indicate that the organization's overall E-Government score is 3050 in the good category. Next, the competency variable is described as follows: with a score of 2,537, it indicates that personnel in the Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau have a high level of expertise. Moreover, the work motivation variable description indicates that the work motivation score falls into the High group with a value of 3588. In the meantime, the employee performance variables description indicates that the score falls into the high category at 2024. Work motivation has a positive and significant effect, competency has a significant and positive effect on work motivation, e-government has a significant effect on employee performance, competency has a negative and insignificant effect on employee performance, and work motivation has a significant and positive effect, according to the results of the Smart PLS 3.0 analysis tools. At the Jambi Province Regional Secretariat Organization Bureau, competency has a significant and positive impact on employee performance through work motivation, and e-government has a positive and significant impact on employee performance through work motivation.

Keywords: *E-Government, Competence, Work Motivation, Employee Performance.*

PENDAHULUAN

Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai kedudukan serta fungsi yang berarti bagi setiap Biro. Sebab dengan fungsi itu Biro dapat lebih baik dalam mengatur, menata, dan menggunakan sumber daya manusianya supaya bisa berperan dengan cara maksimum alhasil tujuan Biro bisa berhasil sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Hasibuan (2017), manajemen sumber daya manusianya merupakan ilmu serta seni menata ikatan serta peranan tenaga kerja supaya efisien serta berdaya guna menolong terwujudnya tujuan industri, pegawai, serta masyarakat.

Berartinya mutu sumber daya manusia sebab peranannya selaku motor pelopor yang bisa mempengaruhi keahlian serta kesuksesan pendapatan tujuan Biro dengan cara efisien serta berdaya guna. Pengembangan sumber daya manusia ialah sesuatu *condition sine qua non*, ataupun suatu yang tidak bisa dihindarkan yang wajib lalu dicoba, sebab bagaimanapun canggihnya alat serta infrastruktur Biro tanpa ditopang oleh sumber daya manusia yang bermutu, Biro itu tidak bisa maju serta tumbuh.

Organisasi atau lembaga pemerintahan banyak tersebar luas di Indonesia. Sebagaimana yang kita ketahui Indonesia terdiri dari beberapa kepulauan, yang mana dari beberapa pulau ini memiliki banyak Provinsi. Salah satunya Provinsi Jambi yang memiliki banyak Kantor Biro pemerintahan. Salah satunya adalah Kantor Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi yang terletak didalam lingkup Sekretariat Daerah Provinsi Jambi. Biro Organisasi sendiri memiliki SDM terdiri dari pimpinan dan bawahan staf.

Jumlah pegawai Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi didominasi golongan masing-masing bagian, untuk golongan IV berjumlah 5 orang dan yang bergolongan II sebanyak 7 orang. Dapat dilihat bahwa terjadi ketimpangan pada jumlah pegawai berdasarkan bagian / bidang kerja. Bidang Kelembagaan dan Anjab merupakan bidang yang memiliki jumlah pegawai terbanyak dibanding Tata Laksana serta Reformas Birokras dan Akuntabilitas Kinerja.

E-government dalam penggunaan teknologi informasi dan komunikasi di sektor publik bermanfaat untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan dan untuk menyelenggarakan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*). berdasarkan ketentuan Instruksi Presiden Nomor 3. Tahun 2003. Sistem *e-Government* diinstruksikan untuk seluruh badan pemerintahan.

Dari 16 aplikasi E-government yang aktif ada 17 aplikasi sedangkan 2 aplikasi lainnya berstatus tidak aktif. Untuk aplikasi penunjang kinerja dari Biro Organisasi berstatus aktif yang mulai aktif sejak Tahun 2022. Jika dibanding OPDI lainnya, Biro Organisasi termasuk terlambat dalam kepemilikan aplikasi. Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati & Febriana (2022) bahwa terdapat pengaruh yang kuat dan positif antara penerapan *e-government* terhadap kinerja pegawai.

Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi amat peduli dengan kompetensi yang dipunyai oleh para pegawai-pegawainya, salah satu nya membagikan peluang pada para pegawainya buat tingkatkan kompetensinya lewat pembelajaran resmi serta non resmi salah satu nya menjajaki penataran pembibitan penataran pembibitan yang cocok dengan aspek profesinya, menjajaki kolokium dengan tujuan supaya para pegawai dapat lebih profesional serta tingkatan daya produksi yang lebih besar lagi. Tetapi dalam penerapannya sedang terdapat sebagian fenomena- fenomena yang ditemui pengarang berhubungan dengan kompetensi itu, antara lain terdapat pegawai menyangka kompetensi bukan perihial yang dikira sanggup tingkatkan profesional, meski tidak mempunyai wawasan, keahlian serta keahlian senantiasa saja dapat menuntaskan profesi dengan memercayakan pengalaman saja.

Untuk menunjang agar tercapainya tujuan dan target dari Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi ini maka pegawai pegawainya perlu motivasi. Faktor motivasi adalah motivasi, upaya dan keinginan yang ada dalam diri manusia yang mengaktifkan, memberi daya serta mengarahkan perilaku untuk melaksanakan tugas-tugas dengan baik dalam lingkup pekerjaanya. Robbins & Judge dalam Bintoro Dariyanto(2017) Robbins & Judge dalam Bintoro & Dariyanto (2017) mendeskripsikan motivasi selaku cara yang turut memastikan keseriusan, arah serta intensitas orang dalam upaya menggapai target. Motivasi selaku cara yang berasal dari kekuatan dalam perihial fisiologis serta intelektual ataupun keinginan yang menyebabkan sikap ataupun desakan yang ditunjukkan pada suatu tujuan ataupun insentif.

Bersumber pada hasil riset yang dicoba oleh (Mardiana et al., 2021) dan (Lianasar & Ahmadi, 2022) et al., (2017) serta (Agustine Pariest et al., 2022) berkata kompetensi dengan cara langsung tidak mempengaruhi kepada kinerja.

Selama tahun 2019 sampai tahun 2023 tidak banyak pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi yang mengikut diklat dan bimtek setiap tahunnya. Jumlah pegawai pada Biro Organisasi Setda

Provinsi Jambi yang mengikut diklat dan bimtek pada tahun 2019 sebanyak 2 orang, tahun 2020 sebanyak 1 orang, tahun 2021 sebanyak 1 orang, tahun 2022 terbanyak yaitu 10 orang dan tahun 2023 sebanyak 4 orang.

Jumlah pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi dilihat dari tahun 2019-2023 didominasi lulusan Strata 1 (S1) dengan rata-rata sebanyak 49 orang. Hal ini akan berpengaruh terhadap tugas dan tanggung jawab yang akan diemban oleh masing-masing individu nantinya selaku pegawai pada biro ini. Karena di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi memiliki 3 bagian yang bertanggung jawab agar tercapainya tujuan dan sasaran dari Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi. Namun pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi masih terdapat pegawai yang memiliki Pendidikan terakhir SLTA yaitu rata-rata sebanyak 7 orang. Seharusnya Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi harus memiliki standar Pendidikan yang tinggi agar memiliki pegawai dengan kualitas SDM yang sangat baik.

Perubahan jumlah TPP yang diberikan oleh Pemerintah Daerah Provinsi Jambi pada tahun 2019, 2021, 2022 dan tahun 2023. Permasalahannya adalah pada tahun 2020 TPP tidak mengalami perubahan, selain itu perekrutan jumlah TPP yang diterima pegawai memiliki gap yang besar antara golongan pegawai. Hal tersebut akan menjadikan kecemburuan antara pegawai yang menyebabkan menurunnya kinerja. Dari hasil pengamatan juga kurangnya motivasi dari pimpinan kepada pegawainya seperti kurangnya penghargaan yang diberikan jika pegawai menyelesaikan pekerjaan tepat pada waktunya juga membuat pegawai banyak melakukan pelanggaran disiplin jam kerja, sehingga hal ini mempengaruhi produktivitas pekerjaan dan mengakibatkan output ataupun outcome kinerja dari pegawai Biro Organisasi menjadi tidak maksimal.

Dapat dilihat bahwa selama periode penelitian tahun 2018-2022 tidak setiap tahun Kinerja mendapatkan capaian kerja hingga 100%. Namun capaian kinerja Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi tahun 2020 dan 2021 sangat rendah yaitu tahun 2020 hanya tercapai sebesar 37,50% dan tahun 2021 hanya sebesar 44%. Fenomena yang terjadi saat ini bahwa kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi dalam hasil pengamatan pendahuluan yang dilakukan diindikasikan belum memenuhi harapan

Berdasarkan uraian diatas, terlihat betapa pentingnya seseorang pegawai mempunyai *E-government*, kompetensi dan motivasi kerja kepada kinerja, dalam meningkatkan kinerja pegawai. Searah dengan restrukturisasi yang dicoba, diperlukan peningkatan kinerja pegawai supaya bisa melakukan kewajiban yang terdapat sebaik mungkin buat itu butuh dicermati tindakan bawah pegawai kepada diri sendiri kompetensi profesi dikala ini dan cerminan mereka mengenai kesempatan yang dapat dicapai dalam kinerja itu. Profesi yang diserahkan oleh pimpinan pada mereka cocok dengan *job description* serta aspek masing-masing.

E-government, kompetensi, motivasi dan kinerja pegawai menyangkut disiplin seseorang pegawai buat melakukan dengan cara bertanggung jawab semua tugas-tugas serta tanggung jawab dan kewajibannya selaku pegawai serta patuh pada ketentuan serta peraturan yang legal. Motivasi yang tinggi akan mendorong pegawai bekerja sesuai aturan yang berlaku yang pada gilirannya akan mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas.

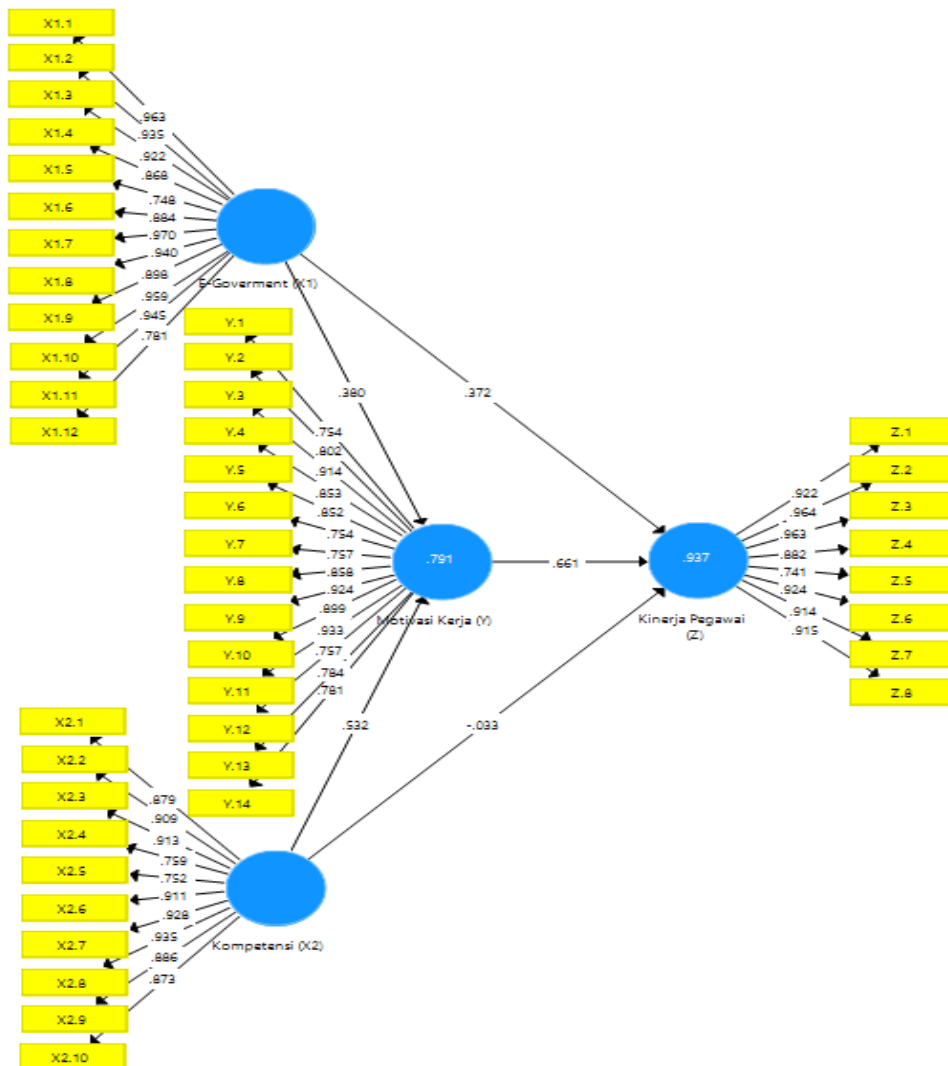
METODE

Metode yang dipakai dalam penelitian ini adalah deskriptif verifikatif serta kuantitatif. Sugiyono (2016) mendeskripsikan tata cara verifikatif ialah tata cara riset lewat pembuktian buat mencoba anggapan hasil riset deskriptif dengan kalkulasi statistika alhasil diterima hasil pembuktian yang membuktikan anggapan ditolak ataupun diterima. alat analisa yang dipakai merupakan analisa PLS. Ada sebagian alasan yang jadi pemicu dipakai PLS dalam sesuatu riset. Dalam riset ini alasan-alasan itu ialah: pertama, PLS (Partial Least Square) ialah tata cara analisa informasi yang didasarkan anggapan ilustrasi tidak wajib besar, ialah jumlah ilustrasi kurang dari 100 dapat dicoba analisa, serta residual distribution, kedua, PLS bisa dipakai untuk menganalisa teori yang tidak kuat, sebab PLS bisa dipakai membuat perkiraan, ketiga, PLS bisa dipakai algoritma dengan memakai analisa series ordinary least square (OLS) alhasil didapat efisiensi kalkulasi algoritma (Ghozal&Latan, 2015). Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran variance dapat digunakan untuk menjelaskan.

HASIL

Pengujian Validitas Convergent

Hasil kalkulasi model awal riset ini dengan, memakai aplikasi SmartPLS 3. 0 terlihat pada gambar berikut:



Gambar 1.Hasil Perhitungan Model Awal Penelitian

Pengujian outer loadings dicoba untuk membuktikan suatu idikator pada sesuatu konstruk hendak mempunya loading factor terbanyak pada konstruk yang dimodelnya dari pada loading factor dengan konstruk yang lain. Berdasarkan gambar 4. 1 membuktikan semua loading factor diatas 0,70. Hasil perhitungan model gambar tersebut sudah reliabel karena semua loading factor yang terletak diatas 0,70.

Selanjutnya dengan melihat validitas konvergen pada tingkat konstruk merupakan average variance extracted (AVE). Ketentuan dalam model pengukuran (outer model) kalau AVE dikira sudah penuh validitas konvergen bila angka AVE lebih besar dari 0,5. hasil angka AVE ialah:

Tabel. 2. Nilai Average Variance Extracted

Variabel	Nilai AVE	Keterangan
E-Government (X1)	.817	Valid
Kompetensi (X2)	.769	Valid
Motivasi kerja (Y)	.693	Valid
Kinerja Pegawai (Z)	.820	Valid

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Tabel 2 membuktikan kalau seluruh angka AVE diatas membuktikan angka >0, 5 dimana angka AVE tiap-tiap kosntruk dalam penelitian ini dapat dinyatakan valid. Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kosntruk telah memenuhi uji validitas pada tahapan konvergen.

Selanjutnya adalah melakukan uji deskriminan validity dengan melihat nilai *Cross loading*. Nilai cross-loadings indikator pada setiap variable yang terbesar di bandingkan dengan variabel lain atau >0.7. maka mememnuhi syarat *discriminant validity*. Hasil discriminant validity dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 3. Cross Loading

	E-Government (X1)	Kompetensi (X2)	Motivasi Kerja (Y)	Kinerja Pegawai (Z)
X1.1	.963	.832	.843	.876
X1.2	.935	.812	.792	.825
X1.3	.922	.787	.762	.820
X1.4	.868	.763	.759	.793
X1.5	.748	.605	.625	.676
X1.6	.884	.806	.789	.796
X1.7	.970	.851	.827	.880
X1.8	.940	.807	.841	.897
X1.9	.898	.880	.755	.826
X1.10	.959	.942	.831	.879
X1.11	.945	.928	.804	.844
X1.12	.781	.677	.632	.709
X2.1	.821	.879	.795	.777
X2.2	.861	.909	.843	.832
X2.3	.817	.913	.822	.798
X2.4	.591	.759	.547	.514
X2.5	.585	.752	.556	.494
X2.6	.814	.911	.750	.821
X2.7	.823	.928	.773	.813
X2.8	.821	.935	.837	.822
X2.9	.861	.886	.843	.870
X2.10	.790	.873	.789	.817
Y.1	.582	.595	.754	.646
Y.2	.630	.686	.802	.706
Y.3	.874	.885	.914	.931
Y.4	.661	.727	.853	.757
Y.5	.665	.714	.852	.759
Y.6	.528	.607	.754	.615
Y.7	.527	.607	.757	.615
Y.8	.771	.834	.858	.888
Y.9	.821	.815	.924	.888
Y.10	.810	.773	.899	.861
Y.11	.888	.857	.933	.976
Y.12	.618	.652	.757	.723
Y.13	.788	.657	.784	.847
Y.14	.675	.665	.781	.720
Z.1	.843	.804	.860	.922
Z.2	.906	.850	.907	.964
Z.3	.905	.878	.903	.963
Z.4	.821	.717	.832	.882
Z.5	.594	.625	.780	.741
Z.6	.839	.808	.902	.924
Z.7	.836	.823	.843	.914
Z.8	.802	.828	.851	.915

Berdasarkan tabel 3. Dapat dilihat seluruh indikator setiap variabel penelitian ini nilai crossloading lebih besar 0.7. sehingga dapat di interpretasikan setiap indikator-indikator yang ada di penelitian ini memiliki validitas diskriminan yang baik untuk, bahwa dalam setiap indikator pada variabel nya mempunyai nilai crossloading lebih besar dari variabel lainnya. Sehingga dapat dinyatakan indikator-indikator yang ada memiliki validitas diskriminan yang baikdalam mendukung variabelnya masing-masing.

Angka composite reliability serta Cronbach Alpa tiap- tiap elastis bisa diamati pada bagan 4. 9 selaku selanjutnya:

Tabel 4. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan	Cronbach Alpha	Keterangan
X ₁	.982	Reliabel	.979	Reliabel
X ₂	.971	Reliabel	.966	Reliabel
Y	.969	Reliabel	.966	Reliabel
Z	.973	Reliabel	.968	Reliabel

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2023)

Bersumber pada tabel 4. Hasil percobaan composite reliability serta Cronbach alpa membuktikan kalau angka semua elastis bisa dibilang reliable sebab mempunyai angka composite reliability lebih besar dari 0, 70. Artinya semua variabel dapat dikatakan andal, dipercaya dan data penelitian dapat digunakan untuk menghasilkan penelitian yang terbaik.

Evaluasi Inner Model

Dalam memperhitungkan model dengan PLS dimula dengan memandang R- Square buat tiap elastis potensial terbatas. Bagan 4. 10 ialah hasil ditaksir R- square dengan memakai SmartPLS 3. 0:

Tabel 5. Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Motivasi kerja (Y)	.791
Kinerja Pegawai (Z)	.937

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 5. membuktikan hasil buat angka R- square motivasi kerja sebesar 79, 1 persen, serta kinerja pegawai sebesar 93, 7 persen. Perihal ini membuktikan akibat *E- Government* serta kompetensi kepada motivasi kerja kegiatan tercantum kategori kuat. Setelah itu akibat *E- Government* serta kompetensi kepada kinerja pegawai tercantum jenis kuat.

Hasil perhitungan Q² pada penelitian ini adalah 0,954, artinya model dalam penelitian ini dinyatakan *predictive relevance* karena nilai 0,954 > 0 dan memiliki kategor kuat. Untuk mengetahui nilai Effect size-F dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 6. Nilai F-Square

	Motivasi Kerja (Y)	Kinerja Pegawai (Z)
E-Government (X1)	.134	.373
Kompetensi (X2)	.262	.003
Motivasi Kerja (Y)		1.442

Sumber: Smart PLS Vers 3.0 (2023)

Berdasarkan tabel 6 dapat dilihat effect size F nya pada penjelasan berikut ini.

1. Nilai F Square *E-Government* terhadap motivasi kerja adalah 0,134 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan menengah.
2. Nilai F Square kompetensi terhadap motivasi kerja adalah 0,262 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan menengah.
3. Nilai F Square *E-Government* terhadap kinerja pegawai adalah 0,373 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan besar.
4. Nilai F Square kompetensi terhadap kinerja pegawai adalah 0,003 artinya besarnya effect size F tidak menunjukkan ada hubungan yang signifikan pada variabel ini.
5. Nilai F Square motivasi kerja terhadap kinerja pegawai adalah 1,442 artinya besarnya effect size F pada hubungan variabel ini dikategorikan besar.

Pengujian Hipotesis

Hasil pengujian hipotesis dilakukan berdasarkan hasil pengujian Inner Model (model struktural) dengan menggunakan *bootstrapping* pada *SmartPLS 3.0* untuk melihat apakah suatu hipotesis itu dapat diterima atau ditolak diantaranya dengan memperhatikan nilai signifikansi antar konstruk pada nilai t-statistik, dan *p-values*. Untuk mengetahui keseluruhan pengaruh dari variabel eksogen terhadap variabel

endogen dapat dilihat dari *indirect effect*. Adapun hasilnya output *bootstrapping* pada *SmartPLS 3.0* dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standardi Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E-Government (X1) -> Motivasi Kerja (Y)	.380	.382	.155	2.444	.015
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Y)	.532	.529	.163	3.271	.001
E-Government (X1) -> Kinerja Pegawai (Z)	.372	.360	.152	2.437	.015
Kompetensi (X2) -> Kinerja Pegawai (Z)	-.033	-.018	.128	.257	.797
Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	.661	.657	.128	5.153	.000
E-Government (X1) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	.251	.247	.105	2.400	.017
Kompetensi (X2) -> Motivasi Kerja (Y) -> Kinerja Pegawai (Z)	.352	.350	.134	2.634	.009

Sumber: Smart PLS Versi 3.0 (2023)

Dengan menggunakan *Software Smart-PLS* diuji secara statistic dari setiap variabel yang dihipotesakan. Menggunakan cara *Bootstraping* pada sampel pengujian, hal ini untuk meminimalisir ketidaknormalan data pada penelitian. Untuk hasilnya pada pengujian ini pada *Software SmartPLS 3.0* yaitu:

Uji Hipotesis Pengaruh E-Government terhadap Motivasi kerja

Output Bootstraping hubungan variabel *E-Government* dan Motivasi kerja mempunyai koefien jalur sebesar 0.380 dan nilai t-statistik $2.444 > 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.015 < 0.05$. artinya H_1 dapat di terima. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel *E-Government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kata lain jika *E-Government* meningkat maka akan meningkatkan Motivasi kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja

Output Bootstraping hubungan variabel Kompetensi dan Motivasi kerja mempunyai koefien jalur sebesar 0.532 dan nilai t-statistik $3.271 > 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.001 < 0.05$. artinya H_1 dapat di terima. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan kata lain jika kompetensi meningkat maka akan meningkatkan Motivasi kerja secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh E-Government terhadap Kinerja Pegawai

Output Bootstraping hubungan variabel *E-Government* dan Kinerja Pegawai mempunyai koefien jalur sebesar 0.372 dan nilai t-statistik $2.437 > 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.015 < 0.05$. artinya H_1 dapat di terima. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel *E-Government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain jika *E-Government* meningkat maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Output Bootstraping hubungan variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai mempunyai koefien jalur sebesar -0.033 dan nilai t-statistik $0.275 < 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.979 > 0.05$. artinya H_1 dapat di tolak. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel Kompetensi berpengaruh negative dan tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain kompetensi tidak dapat memberikan dampak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Uji Hipotesis Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Output Bootstraping hubungan variabel Motivasi kerja dan Kinerja Pegawai mempunyai koefien jalur sebesar 0.661 dan nilai t-statistik $5.153 > 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.000 < 0.05$. artinya H_1 dapat di terima. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dengan kata lain jika motivasi kerja meningkat maka akan meningkatkan kinerja pegawai secara signifikan.

Uji Hipotesis Pengaruh E-Government melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Output Bootstraping hubungan variabel *E-Government* terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.251 dan nilai t-statistik $2.400 > 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.017 < 0.05$. artinya H_1 dapat di terima. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel *E-Government* melalui motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain jika E-Government dan Motivasi meningkat maka kinerja akan meningkat.

Uji Hipotesis Pengaruh Kompetensi melalui Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai.

Output Bootstraping hubungan variabel Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai melalui motivasi kerja mempunyai koefisien jalur sebesar 0.352 dan nilai t-statistik $2.634 > 1,96$ dan *P-value* nya adalah $0.009 < 0.05$. artinya H_1 dapat di terima. Memperhatikan hasil itu bahwa variabel Kompetensi melalui motivasi kerjaberpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Dengan kata lain jika kompetensi dan motivasi kerja meningkat maka kinerja pegawai akan meningkat pula.

Pembahasan

Gambaran Kinerja Pegawai, E-Government, Kompetensi, Dan Motivasi kerja Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi

Pengujian pertama ini untuk menguji hipotesis pertama, yakni gambaran kinerja pegawai, *e-government*, kompetensi, dan motivasi kerja Pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi. Hasil penelitian tersebut dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 8. Hasil Analisis Deskriptif Per Variabel

No	Variabel	Total Skor	Rentang Skala	Hasil Hipotesis	Keputusan
1	<i>E-Government</i>	3.050	2.529,6 – 3.124,7	Baik	Diterima
2	Kompetensi	2.537	2.108,0 – 2.603,0	Tinggi	Diterima
3	Motivasi Kerja	3.588	2.951,2 – 3.645,5	Tinggi	Diterima
4	Kinerja Pegawai	2.024	1.686,4 – 2.083,1	Tinggi	Diterima

Keterangan hasil kuesioner tentang *E-Government* menunjukkan bahwa total skor *E-Government* yaitu 3050 pada kategori baik. Kemudian untuk gambaran variabel kompetensi menunjukkan bahwa kompetensi pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi adalah tinggi dengan skor 2.537. Selanjutnya gambaran variabel motivasi kerja menunjukkan bahwa skor motivasi kerja yaitu 3588 pada kategori Tinggi. Sedangkan gambaran variabel kinerja pegawai menunjukkan bahwa skor sebesar 2024 dengan kategori tinggi.

Pengaruh E-Government terhadap Motivasi kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel *E-Government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Hasil ini sependapat penelitian yang dilakukan oleh Setiawan et al., (2022) mengatakan *E-Government* berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karena nilai t-hitung 2.284. $>$ t-tabel 1,96. dan *P-value* nya sebesar 0,023 lebih kecil dari 0,05.

Berpengaruhnya *E-Government* terhadap motivasi kerja karena aplikasi-aplikasi yang ada saat ini telah terstruktur dan terancang dengan baik, penggunaan aplikasi-aplikasi yang ada saat ini telah mempunyai petunjuk teknis penggunaannya, adanya bimtek/sosialisasi terkait penerapan aplikasi, pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam penerapan aplikasi guna menunjang kinerja, jaringan koneksi internet yang baik dan stabil sangat menunjang dalam penggunaan aplikasi, ketersediaan komputer pada unit kerja telah memadai, adanya aturan yang mengawasi dalam penerapan aplikasi, sosialisasi terhadap pengawasan dalam penggunaan aplikasi kepada seluruh pegawai, adanya rekrutmen pegawai teknis di bidang e-government, aplikasi saat ini sangat kompetibel diakses untuk semua perangkat, aplikasi di bangun / di kerjakan oleh pegawai sendiri serta pemeliharaan dan evaluasi pada aplikasi dilakukan secara berkala sehingga *E-Government* memberikan pengaruh yang signifikan terhadap motivasi kerja pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Motivasi kerja

Hasil riset membuktikan kompetensi mempengaruhi positif terhadap motivasi kerja Hasil ini sependapat dengan riset yang dicoba oleh Basor et al.,(2017) yang berkata kompetensi mempengaruhi

kepada motivasi dengan t -hitung 7,708 > t -tabel 1,96 serta P value 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan penelitian dari Agustine Pariest et al., (2022) berkata kompetensi mempengaruhi penting kepada motivasi dengan angka t -hitung 4,393 > t -tabel 1,96 serta P value 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berpengaruhnya kompetensi terhadap motivasi kerja dikarenakan pegawai memahami seluruh tugas dan kewenangan yang diberikan kepadanya, pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan melebihi dari standar target yang telah ditetapkan, pegawai selalu terbuka dan siap untuk bekerja dengan siapapun, pegawai memiliki jiwa pemimpin dalam tim, pegawai memiliki kinerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik, pegawai berprioritas tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai, pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara detail, pegawai memiliki pengetahuan teknis yang sesuai untuk menjalankan tugas, pegawai tidak sempat menunggu instruksi buat bisa menuntaskan profesi ataupun mengatasi kasus serta pegawai senantiasa berusaha buat mencari informasi lebih banyak yang diperlukan buat melakukan profesi alhasil kompetensi mempengaruhi penting kepada motivasi kerja pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh E-Government terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan E-Government mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini sama dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Rahmawati & Febriana (2022) mengatakan E-Government berpengaruh kuat dan positif yang ditunjukkan dengan t -hitung 3,738 > t -tabel 0,281.

Berpengaruhnya E-Government terhadap kinerja pegawai dikarenakan aplikasi-aplikasi yang ada saat ini telah terstruktur dan terancang dengan baik, penggunaan aplikasi-aplikasi yang ada saat ini telah mempunyai petunjuk teknis penggunaannya, adanya bimtek/sosialisasi terkait penerapan aplikasi, pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam penerapan aplikasi guna menunjang kinerja, jaringan koneksi internet yang baik dan stabil sangat menunjang dalam penggunaan aplikasi, ketersediaan komputer pada unit kerja telah memadai, adanya aturan yang mengawasi dalam penerapan aplikasi, sosialisasi terhadap pengawasan dalam penggunaan aplikasi kepada seluruh pegawai, adanya rekrutmen pegawai teknis di bidang e-government, aplikasi saat ini sangat kompetibel diakses untuk semua perangkat, aplikasi dibangun / dikerjakan oleh pegawai sendiri serta pemeliharaan dan evaluasi pada aplikasi dilakukan secara berkala sehingga E-Government memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.

Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai

Hasil riset membuktikan Kompetensi secara langsung tidak mempengaruhi terhadap kinerja pegawai. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh Basor et al., (2017) yang berkata kompetensi dengan cara langsung tidak mempengaruhi kepada kinerja sebab t -hitung 1,613 < t -tabel 1,96 serta angka P -value nya 0,107 lebih besar dari 0,05 serta pula riset yang dicoba oleh Agustine Pariest et al., (2022) berkata kompetensi dengan cara langsung tidak mempengaruhi kepada kinerja sebab angka t -hitung 1,737 < t -tabel 1,96 serta P -value nya 0,083 lebih besar dari 0,05.

Tidak berpengaruhnya kompetensi terhadap kinerja pegawai karena tidak banyaknya pegawai mendapatkan pelatihan diklat/bimtek selama tahun 2019-2023. Selain itu masih terdapat 5 orang pegawai yang memiliki tamatan pendidikan SMA yang memiliki perbedaan dalam hal kinerja dan pekerjaan yang diberikan kepada pegawai tersebut dibanding dengan pegawai yang memiliki pendidikan S1 dan S2 sehingga menyebabkan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Pengaruh Motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai

Hasil riset membuktikan kalau elastis motivasi kerja mempengaruhi positif serta penting kepada kinerja pegawai. Hasil ini satu bahasa dengan riset yang dicoba oleh riset yang dicoba Mardiana et al (2021) bersumber pada hasil riset diketahui kalau motivasi mempengaruhi penting kepada kinerja perihal ini diklaim kalau besarnya kontribusi motivasi kepada kinerja membuktikan arah yang positif ialah sebesar 0,386, ini membuktikan kalau 14,90% ($0,386 \times 0,386 \times 100\%$) dengan memakai perlengkapan analisa SPSS. Selain itu hasil riset ini pula satu bahasa dengan hasil riset Agustine Pariest et al., (2022) yang berkata motivasi kerja mempunyai akibat yang penting kepada Kinerja pegawai sebab angka t -hitung 5,903 > t -tabel 1,96 serta P -value nya sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05.

Berpengaruhnya motivasi kerja kepada kinerja pegawai dikarenakan pegawai memperoleh promosi sebab sudah bertugas dengan amat bagus, pegawai memperoleh promosi kedudukan sebab sudah lama bertugas di Biro ini, pegawai berhasil melaksanakan kewajiban yang dipercayakan kepadanya,

pegawai berprestasi memperoleh insentif selaku imbalannya, pegawai berupaya memperoleh peluang pengembangan pekerjaan dari pimpinan, pegawai bertugas sesuai dengan aspek keterampilannya, pegawai termotivasi buat bertugas menggapai sasaran supaya memperoleh tambahan, angka tambahan yang diserahkan amat memotivasi pegawai buat bertugas, pegawai bertanggung jawab menuntaskan pekerjaannya dengan bagus, tiap pegawai wajib melaksanakan tanggung jawab dalam menyelesaikan profesi, pegawai mau ditempatkan di bagian kegiatan bersumber pada keterampilannya, arahan membagikan aplaus atas keahlian yang dimiliki pegawai, pegawai sukses melakukan profesi pegawai dengan bagus serta hasil kegiatan pegawai amat melegakan alhasil bisa tingkatkan motivasi kerja pegawai serta berakibat kepada kinerja pegawai.

Pengaruh E-Government Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja

Hasil riset membuktikan kalau E-Government mempengaruhi penting serta positif kepada kinerja pegawai lewat motivasi kerja. Bepengaruhnya E- Government kepada kinerja pegawai lewat motivasi kerja disebabkan sebab aplikasi- aplikasi yang terdapat dikala ini sudah tertata serta terancang dengan bagus, penggunaan aplikasi-aplikasi yang ada saat ini telah mempunyai petunjuk teknis penggunaannya, adanya bimtek/sosialisas terkait penerapan aplikasi, pelatihan yang diikuti sangat membantu dalam penerapan aplikasi guna menunjang kinerja, jaringan koneksi internet yang baik dan stabil sangat menunjang dalam penggunaan aplikasi, ketersediaan komputer pada unit kerja telah memadai, adanya aturan yang mengawas dalam penerapan aplikasi, sosialisas terhadap pengawasan dalam penggunaan aplikasi kepada seluruh pegawai, adanya rekrutmen pegawai teknis di bidang e-government, aplikasi saat ini sangat kompetibel diakses untuk semua perangkat, aplikasi di bangun / di kerjakan oleh pegawai sendiri serta pemeliharaan dan evaluasi pada aplikasi dilakukan secara berkala sehingga mempengaruhi motivasi kerja dan meningkatkan kinerja pegawai

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi kerja

Hasil riset membuktikan kalau kompetensi mempengaruhi penting serta positif kepada kinerja pegawai lewat motivasi kerja. Bepengaruhnya kompetensi kepada kinerja pegawai lewat motivasi kerja disebabkan pegawai memahami semua kewajiban serta wewenang yang diserahkan kepadanya, pegawai bisa menuntaskan profesi melebihi dari standar sasaran yang sudah diresmikan, pegawai senantiasa terbuka serta sedia buat bertugas dengan siapapun, pegawai memiliki jiwa pemimpin dalam tim, pegawai memiliki kinerja untuk menyelesaikan tugas dengan baik, pegawai berprioritas tinggi agar tujuan organisasi dapat tercapai, pegawai memiliki pengetahuan tentang pekerjaannya secara detail, pegawai memiliki pengetahuan teknis yang sesuai buat melaksanakan kewajiban, pegawai tidak sempat menunggu instruksi buat bisa menuntaskan profesi ataupun mengatasi kasus serta pegawai senantiasa berusaha buat mencari informasi lebih banyak yang diperlukan buat melakukan profesi alhasil kompetensi mempengaruhi penting kepada kinerja pegawai lewat motivasi kerja pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.

SIMPULAN

1. *E-Government* menunjukkan total skor E- Government ialah 3050 pada kategori baik. Setelah itu kompetensi membuktikan kompetensi pegawai di Biro Setda Provinsi Jambi merupakan tinggi dengan angka 2537. Berikutnya variabel motivasi kerja menunjukkan kalau angka motivasi kerja ialah 3588 pada kategori tinggi. dan kinerja pegawai menghasilkan angka sebesar 2024 dengan kategori tinggi.
2. *E-Government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.
3. Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.
4. *E- Government* berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.
5. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan kepada kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.
6. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.

7. E-Government berpengaruh positif dan signifikan kepada kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.
8. Kompetensi berpengaruh positif juga signifikan kepada kinerja pegawai melalui motivasi kerja di Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi.

Saran

1. Sebaiknya seluruh pegawai pada Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi diberikan kesempatan mengikuti pelatihan seperti diklat/bimtek secara bergantian dengan *supporting* anggaran yang memadai sehingga pegawai dapat meningkatkan kompetensi sesuai bidang pekerjaannya yang akan memaksimalkan kinerjanya.
2. Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi harus meningkatkan kompetensi pegawai agar dapat mengejar pencapaian gap kompetensi.
3. Diharapkan pimpinan Biro Organisasi Setda Provinsi Jambi memberikan motivasi positif agar setiap pegawai terpacu untuk bekerja lebih giat. Pimpinan juga diharapkan dapat memberikan kesempatan promosi jabatan bagi pegawai yang mempunyai prestasi kegiatan yang amat bagus ataupun sudah membagikan kontribusi yang penting bagi perkembangan Biro.
4. Peneliti berikutnya diharapkan pula buat tingkatan jumlah ilustrasi yang diteliti dan mencari subjek lain buat melaksanakan riset. Bisa menaikkan perlengkapan ukur dalam memperhitungkan elastis yang dipakai dan meluaskan jumlah pengamatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Agustine Pariesti, Usup Riassy Christa, & Meitiana. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Gaya Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Katingan. *Journal of Environment and Management*, 3(1), 35–45. <https://doi.org/10.37304/jem.v3i1.4284>
- Basori, M. A., Prahiawan, W., & Daenulhay. (2017). Pengaruh Kompetensi Pegawai Dan Lingkungan Kerja Dan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ekonomi*, 1(2), 149–157.
- Bintoro, & Dariyanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Gaya Media.
- Ghozali, I., & Latan, H. (2015). *Partial Least Squares Konsep, Teknik dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.0*. Biro Penerbit, Universitas Diponegoro Semarang.
- Hasibuan, M. S. . (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Bum Aksara.
- Lianasari, M., & Ahmadi, S. (2022). Pengaruh Kompetensi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening. *Fokus Bisnis Media Pengkajian Manajemen Dan Akuntansi*, 21(1), 43–59. <https://doi.org/10.32639/fokbis.v21i1.106>
- Mardiana, I., Kasmir, K., & Safuan, S. (2021). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Pegawai SIMPro PT. Solus Int Multiteknik. *Jesya (Jurnal Ekonom & Ekonom Syariah)*, 4(1), 588–605. <https://doi.org/10.36778/jesya.v4i1.291>
- Rahmawati, R., & Febriana, D. (2022). Pengaruh Penerapan E-Government terhadap Kinerja Pegawai pada Biro Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Provinsi Sumatera Selatan. *Jurnal Manajemen Dan Ilmu Administrasi Publik (JMIAP)*, 3, 269–274. <https://doi.org/10.24036/jmiap.v3i4.344>
- Robbins, S., & Judge, T. (2013). *Organizational Behavior* (S. Yagan, A. Santora, B. Mickelson, S. Holle, A. Bradbury, & J. Leale (eds.); 15th ed.). Pearson Education Limited.
- Setiawan, E. F., Marzuki, F., Supriadi, Y. N., Sumardjo, M., Manajemen, P., Ekonomi, F., & Bisnis, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, E-Government dan Organisasi Agility Terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Lingkungan Politeknik Ilmu Pemasaran dalam Menghadap Era New Normal. *NUSANTARA Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(6), 2254–2271. <http://jurnal.um-tapsel.ac.id/index.php/nusantara/index>
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : ALFABETA.