

Pengaruh Penerapan Aplikasi E-Kinerja BKN Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Daerah Kabupaten Buol Dan Motivasi Pegawai Sebagai Moderasi

The Effect of the Implementation of the BKN E-Performance Application on the Performance of Civil Servants in the Buol Regency Regional Government and Employee Motivation as a Moderator

Mirawati A Mentemas¹, Idrus Usu², Yakup³, Meimoon Ibrahim⁴, Olfis Ishak⁵

^{1,2,4} Prodi Magister Manajemen, Pascasarjana, Universitas Gorontalo, Indonesia

^{3,5} Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Gorontalo, Indonesia

e-mail : olfi.14062009@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan aplikasi E-Kinerja BKN terhadap kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buol, serta menguji peran motivasi pegawai baik sebagai variabel yang berpengaruh langsung maupun sebagai variabel moderasi. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Populasi penelitian adalah seluruh ASN Pemerintah Daerah Kabupaten Buol yang telah menggunakan aplikasi E-Kinerja BKN, dengan jumlah sampel sebanyak 373 responden. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner, sedangkan analisis data menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS. Pengujian dilakukan terhadap model pengukuran dan model struktural untuk memastikan validitas, reliabilitas, serta hubungan kausal antarvariabel penelitian. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja BKN berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Selain itu, penerapan aplikasi E-Kinerja juga terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi pegawai. Motivasi pegawai secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN. Namun demikian, hasil pengujian efek moderasi menunjukkan bahwa motivasi pegawai tidak mampu memoderasi hubungan antara penerapan aplikasi E-Kinerja dan kinerja ASN. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh E-Kinerja terhadap kinerja ASN bersifat konsisten, tanpa dipengaruhi oleh tingkat motivasi pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa aplikasi E-Kinerja BKN merupakan instrumen yang efektif dalam meningkatkan kinerja ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Buol. Motivasi pegawai berperan sebagai faktor yang memengaruhi kinerja secara langsung, namun tidak berfungsi sebagai variabel moderasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi rujukan dalam pengembangan kebijakan manajemen kinerja ASN berbasis digital di lingkungan pemerintahan daerah.

Kata Kunci : Aplikasi E-Kinerja BKN; Motivasi Pegawai; Kinerja Pegawai

Abstract

This study aims to analyze the effect of implementing the BKN E-Performance application on the performance of civil servants within the Regional Government of Buol Regency, as well as to examine the role of employee motivation both as a direct influencing variable and as a moderating variable. This study employs a quantitative approach using a survey method. The research

population consists of all civil servants of the Regional Government of Buol Regency who have used the BKN E-Performance application, with a total sample of 373 respondents. Data were collected through the distribution of questionnaires, while data analysis was conducted using Structural Equation Modeling based on Partial Least Squares (SEM-PLS) with the assistance of SmartPLS software. The analysis involved testing both the measurement model and the structural model to ensure validity, reliability, and causal relationships among the research variables. The results indicate that the implementation of the BKN E-Performance application has a positive and significant effect on civil servant performance. In addition, the implementation of the E-Performance application also has a positive and significant effect on employee motivation. Employee motivation directly exerts a positive and significant influence on civil servant performance. However, the results of the moderation effect test show that employee motivation does not moderate the relationship between the implementation of the E-Performance application and civil servant performance. This finding suggests that the effect of E-Performance on civil servant performance is consistent and not influenced by the level of employee motivation. This study concludes that the BKN E-Performance application is an effective instrument for improving civil servant performance within the Regional Government of Buol Regency. Employee motivation functions as a factor that directly influences performance but does not serve as a moderating variable. These findings are expected to serve as a reference for the development of digital-based civil servant performance management policies in regional government institutions.

Keywords: *BKN E-Performance Application; Work motivation; Employee Performance*

PENDAHULUAN

Reformasi birokrasi di Indonesia menuntut peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pelaksana utama pelayanan publik. Salah satu strategi yang ditempuh pemerintah untuk mendukung agenda tersebut adalah pemanfaatan teknologi informasi dalam sistem manajemen kinerja (Malanuwa et al., 2023). Badan Kepegawaian Negara (BKN) mengembangkan aplikasi E-Kinerja sebagai instrumen penilaian kinerja ASN berbasis digital yang bertujuan meningkatkan transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas kinerja pegawai (Madhani et al., 2024). Pemerintah Daerah Kabupaten Buol turut mengimplementasikan aplikasi ini sebagai bagian dari upaya peningkatan kualitas kinerja dan pelayanan publik.

Namun, berbagai fenomena di lapangan menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja belum sepenuhnya berjalan optimal. Masih ditemukan kendala berupa keterbatasan literasi digital, khususnya pada ASN berusia senior, rendahnya kepedulian terhadap pengisian kinerja, serta persepsi bahwa E-Kinerja hanya berfungsi sebagai formalitas administratif untuk kenaikan pangkat atau tunjangan kinerja (Paramata et al., 2024). Kondisi ini sejalan dengan temuan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa efektivitas sistem e-kinerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan sumber daya manusia dan sikap pegawai terhadap teknologi yang digunakan (Agusnita & Assyahri, 2024)(Ulukyanan et al., 2025). Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan sistem digital tidak hanya ditentukan oleh aspek teknis, tetapi juga oleh faktor psikologis pegawai, terutama motivasi kerja.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji hubungan antara penerapan e-kinerja dan kinerja ASN, baik melalui pendekatan kualitatif maupun kuantitatif (Sufi et al., 2022); (Zulkifli & Putri, 2024). Namun, sebagian besar penelitian tersebut belum secara spesifik menguji peran motivasi pegawai sebagai variabel moderasi. Penelitian lain cenderung menempatkan motivasi sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara sistem e-kinerja dan kinerja pegawai (Syafirinadina et al., 2025); (Suryandari et al., 2025). Dengan demikian, terdapat celah penelitian (research gap) terkait bagaimana motivasi pegawai berperan dalam memperkuat atau memperlemah pengaruh penerapan aplikasi E-Kinerja terhadap kinerja ASN, khususnya dalam konteks pemerintah daerah.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan aplikasi E-Kinerja BKN terhadap kinerja ASN di Pemerintah Daerah Kabupaten Buol, menganalisis pengaruh penerapan aplikasi E-Kinerja terhadap motivasi pegawai, menganalisis pengaruh motivasi pegawai terhadap kinerja ASN, serta menguji peran motivasi pegawai sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara penerapan aplikasi E-Kinerja dan kinerja ASN. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sektor publik serta menjadi dasar pertimbangan bagi pemerintah daerah dalam mengoptimalkan kebijakan manajemen kinerja berbasis digital.

KAJIAN TEORI

Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugasnya sesuai dengan standar dan tujuan yang telah ditetapkan. Kinerja tidak hanya dilihat dari hasil akhir, tetapi juga mencakup proses kerja, produktivitas, dan efektivitas pelaksanaan tugas (Ishak et al., 2025). Kinerja dikatakan tinggi apabila suatu target kerja dapat diselesaikan pada waktu yang tepat atau tidak melampaui batas waktu yang disediakan". Kinerja menjadi rendah jika diselesaikan melampaui batas waktu yang disediakan atau sama sekali tidak terselesaikan. Lebih lanjut ditambahkan oleh Duha (2018) mengatakan bahwa kinerja adalah kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan hasil yang memuaskan ditempatnya bekerja dalam bagian pekerjaan tertentu (Yakup, Suyanto et al., 2024). Kinerja pegawai dipengaruhi oleh interaksi kompleks berbagai faktor, baik internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup kompetensi, motivasi, dan komitmen individu terhadap organisasi (Siregar & Suma, 2024). Sementara itu, faktor eksternal meliputi budaya organisasi, lingkungan kerja, hubungan dengan rekan kerja dan atasan, serta keseimbangan antara kehidupan kerja dan pribadi (Saravanakrishnan et al., 2023).

Motivasi

Motivasi pada dasarnya dipahami sebagai suatu kekuatan pendorong atau energi internal yang mengarahkan individu untuk bertindak dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam lingkup organisasi, (Amelia & Simangunsong, 2023) mengemukakan bahwa motivasi merupakan faktor yang mendorong individu untuk mengerahkan usaha dan energi nyata dalam aktivitas yang mereka lakukan. Definisi ini menekankan aspek energi dan fokus, sehingga memperlihatkan bahwa motivasi tidak hanya sekadar intensi, melainkan berimplikasi pada tindakan konkret yang terarah. Dalam konteks kinerja pegawai, motivasi dipandang sebagai dorongan yang bersumber dari faktor internal maupun eksternal yang secara langsung memengaruhi kesediaan dan kemampuan pegawai dalam menampilkan kinerja yang optimal.

Penelitian (Putri et al., 2024) menggarisbawahi bahwa motivasi berperan penting dalam mendorong performa pegawai, khususnya dalam memunculkan perilaku inovatif di lingkungan kerja.

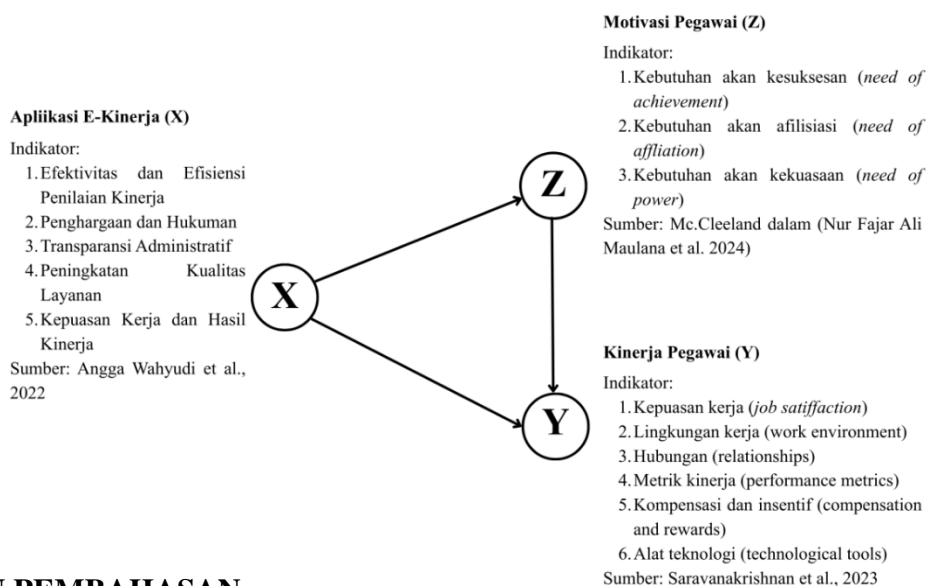
Aplikasi Kinerja

Aplikasi kinerja" merujuk kepada sistem berbasis digital yang dirancang secara khusus untuk menilai, memantau, dan meningkatkan kinerja pegawai secara sistematis (Paramata et al., 2024). Aplikasi e-Kinerja merupakan sistem berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian kinerja pegawai berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja, sekaligus menjadi dasar perhitungan prestasi kerja dalam biro pemerintahan maupun lembaga lainnya (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Dengan demikian, aplikasi kinerja tidak hanya sekadar sarana pelaporan, tetapi juga berperan strategis dalam mendukung manajemen kinerja yang lebih terstruktur dan objektif. Aplikasi kinerja sering kali diintegrasikan ke dalam kerangka *e-government* sebagai instrumen peningkatan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas. Sebagai ilustrasi, penggunaan aplikasi e-Kinerja di Pemerintah Kota Kendari terbukti mempermudah pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), sekaligus meningkatkan akurasi, transparansi, serta akses data yang lebih mudah bagi pemangku kebijakan dan pegawai yang bersangkutan (Muflihun Waliulu et al., 2021). Hal ini menegaskan bahwa aplikasi kinerja modern tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga menjadi penunjang penting dalam reformasi birokrasi dan peningkatan kualitas layanan publik.

METODOLOGI (Material dan Metode)

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif eksplanatori untuk menganalisis pengaruh penerapan aplikasi E-Kinerja BKN terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Daerah Kabupaten Buol serta menguji motivasi pegawai sebagai variabel moderasi. Populasi seluruh ASN pengguna aplikasi E-Kinerja sebanyak 5.492 orang, dan sampel sebanyak 373 responden yang ditentukan menggunakan rumus Slovin (Majdina et al., 2024). Data primer dikumpulkan melalui kuesioner skala Likert lima poin, didukung oleh observasi, wawancara, dan dokumentasi sebagai data pelengkap. Variabel penerapan E-Kinerja diukur melalui indikator efektivitas dan efisiensi penilaian, transparansi administratif, penghargaan dan hukuman, serta peningkatan kualitas layanan (Angga Wahyudi et al., 2022); (Muflihun Waliulu et al., 2021), sedangkan kinerja ASN diukur melalui aspek kepuasan kerja, lingkungan kerja, hubungan interpersonal, metrik kinerja, kompensasi, dan dukungan teknologi (Saravanakrishnan et al., 2023). Motivasi pegawai diukur berdasarkan teori kebutuhan McClelland yang mencakup kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan (Nur Fajar Ali Maulana et al., 2024). Analisis data dilakukan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Square (SEM-PLS) dengan SmartPLS, yang mencakup pengujian validitas, reliabilitas, koefisien jalur, daya prediksi model, serta efek moderasi melalui variabel interaksi (Ardiansyach et al., 2022) ; (Syafrinadina et al., 2025). Selanjutnya diilustrasikan dalam model penelitian pada gambar berikut :

Gambar 1. Kerangka Konseptual



HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian ini memberikan gambaran empiris mengenai penerapan aplikasi E-Kinerja BKN di lingkungan Pemerintah Daerah Kabupaten Buol serta dampaknya terhadap kinerja ASN dan motivasi pegawai. Secara umum, temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja tidak hanya diterima dengan baik oleh pegawai, tetapi juga terbukti memberikan kontribusi nyata dalam peningkatan kinerja aparatur.

Berdasarkan analisis statistik deskriptif, penerapan aplikasi E-Kinerja BKN (variabel X) dinilai sangat positif oleh responden. Pegawai pada umumnya menyatakan setuju bahwa aplikasi ini membantu menciptakan sistem penilaian yang lebih transparan dan efisien. Indikator yang paling menonjol adalah transparansi administratif, yang menunjukkan bahwa ASN merasa proses pelaporan kinerja menjadi lebih terbuka dan terpantau dengan baik. Hal ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang menekankan bahwa sistem e-kinerja mampu meningkatkan akuntabilitas birokrasi melalui keterbukaan proses penilaian (Paramata et al., 2024)

Pada variabel kinerja pegawai (Y), responden juga menunjukkan penilaian yang tinggi. ASN di Kabupaten Buol cenderung merasa puas dengan pekerjaan mereka dan menilai bahwa dukungan teknologi, termasuk aplikasi E-Kinerja, berperan dalam membantu penyelesaian tugas secara lebih terstruktur. Temuan ini mendukung pandangan bahwa pemanfaatan teknologi dalam manajemen kinerja dapat meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja pegawai sektor publik (Sufi et al., 2022); (Zulkifli & Putri, 2024).

Sementara itu, motivasi pegawai (Z) berada pada kategori sangat tinggi, terutama pada dimensi kebutuhan akan prestasi (*need for achievement*). Artinya, pegawai memiliki dorongan kuat untuk mencapai target kerja dan menunjukkan kinerja optimal. Motivasi sebagai faktor psikologis memang sering dipandang sebagai pendorong utama perilaku kerja dan performa individu dalam organisasi (Amelia & Simangunsong, 2023).

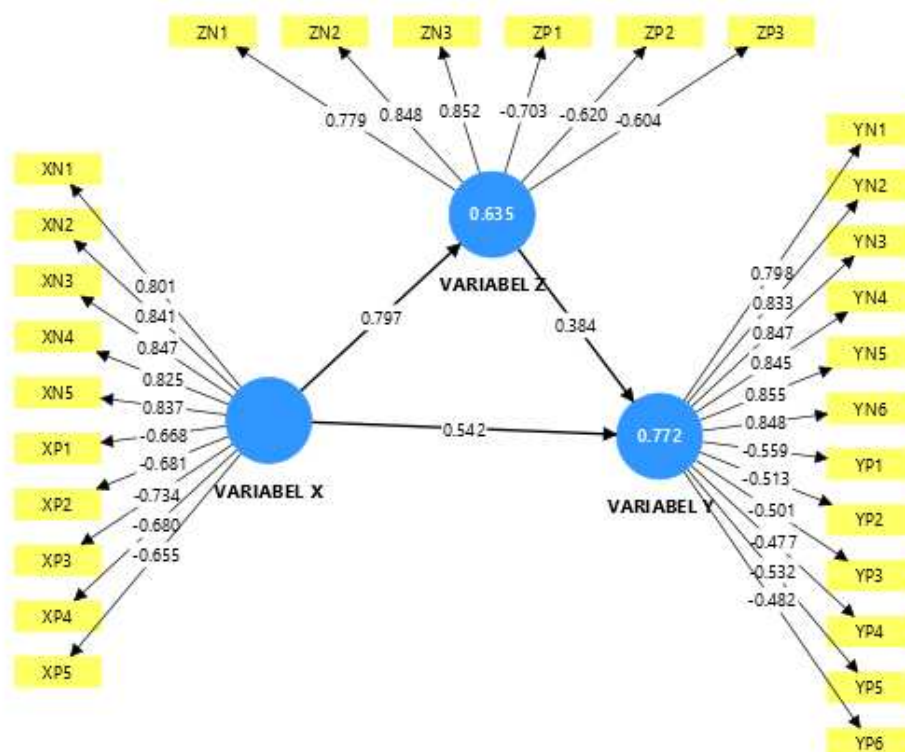
1. Evaluasi Model Pengukuran (Outer Model)

a. Uji Validitas

Uji validitas dilakukan untuk memastikan bahwa instrumen penelitian benar-benar mengukur variabel yang diteliti. Dalam SEM berbasis PLS, validitas dinilai melalui validitas konvergen dan diskriminan sebagai langkah awal sebelum model struktural dianalisis lebih lanjut.

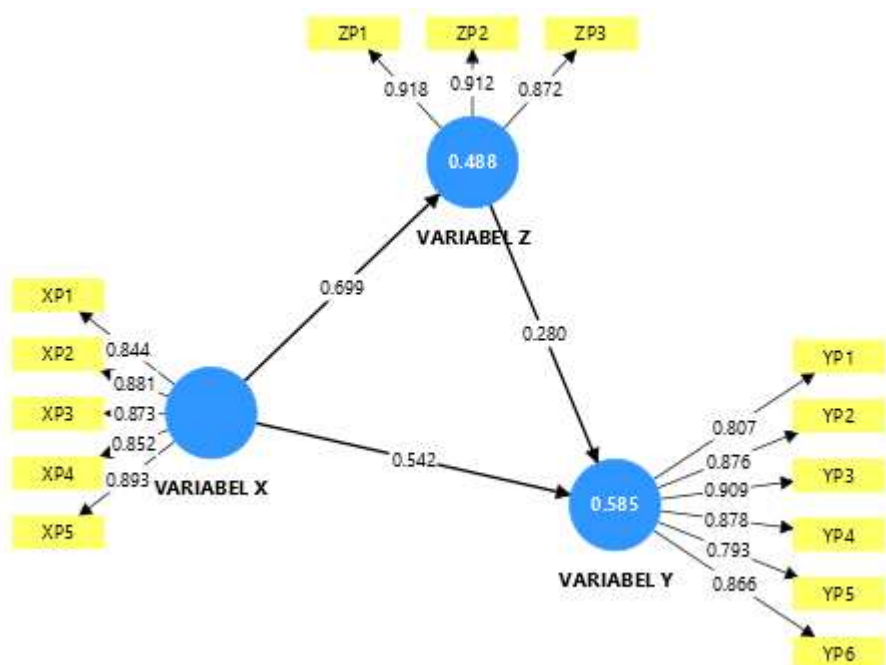
Uji Validitas Konvergen

Gambar 2. Hasi Uji Validitas Outer Loading penelitian pada SmartPLS4 (Uji Awal)



Uji validitas konvergen pada outer model PLS-SEM dilakukan untuk memastikan indikator mengukur konstruk secara konsisten. Setelah reverse scoring pada indikator negatif, hasil menunjukkan validitas konvergen masih gagal karena banyak indikator tidak memenuhi kriteria loading factor ≥ 0.70 dan AVE ≥ 0.50 . Indikator positif pada variabel X, Y, dan Z justru memiliki loading negatif dan rendah, sementara indikator hasil reverse scoring menunjukkan loading kuat. Selain itu, AVE variabel Y hanya 0.482 sehingga tidak memenuhi syarat, menandakan adanya ketidaksesuaian pengukuran konstruk secara keseluruhan.

Gambar 3. Hasi Uji Validitas Outer Loading penelitian pada SmartPLS4 (Uji Kedua)



Setelah indikator negatif yang bermasalah dikeluarkan, model dimurnikan menunjukkan hasil valid. Seluruh indikator positif memenuhi kriteria loading factor ≥ 0.70 dengan nilai tinggi pada variabel X, Y, dan Z. Selain itu, semua variabel juga memenuhi syarat AVE ≥ 0.50 ($X = 0.755$, $Y = 0.733$, $Z = 0.812$). Dengan demikian, validitas konvergen pada model pengukuran dimurnikan telah terpenuhi.

Uji Validitas Diskriminan

Metode pengujian yang disarankan dan paling ketat untuk PLS-SEM adalah *Heterotrait-Monotrait Ratio* (HTMT). Kriteria yang ditetapkan adalah nilai HTMT harus < 0.90 ; nilai idealnya bahkan sering ditetapkan lebih rendah, yaitu < 0.85 .

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Diskriminan (HTMT Ratio)

Pasangan Konstruk	Nilai HTMT	Keterangan
X (E-Kinerja) $\leftrightarrow$ Y (Kinerja)	0.797	Lolos
X (E-Kinerja) $\leftrightarrow$ Z (Motivasi)	0.774	Lolos
Z (Motivasi) $\leftrightarrow$ Y (Kinerja)	0.729	Lolos

Hasil pengujian menunjukkan seluruh nilai HTMT berada di bawah batas 0.90, dengan nilai tertinggi 0.797 dan terendah 0.729. Hal ini menegaskan bahwa validitas diskriminan telah terpenuhi, sehingga konstruk X, Y, dan Z dinyatakan berbeda dan model siap dilanjutkan ke uji reliabilitas.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas dan AVE Model Dimurnikan

Variabel	Cronbach's Alpha (α)	Keandalan Komposit (ρ_c)	Rata-rata Varians Diekstraksi (AVE)	Keterangan
X (Aplikasi E-Kinerja)	0.919	0.939	0.755	Reliabel
Y (Kinerja Pegawai)	0.926	0.943	0.733	Reliabel
Z (Motivasi Pegawai)	0.884	0.928	0.812	Reliabel

Hasil pengujian menunjukkan seluruh variabel laten telah reliabel. Nilai Composite Reliability untuk X (0.939), Y (0.943), dan Z (0.928) serta Cronbach's Alpha semuanya berada di atas 0.70. Dengan terpenuhinya kriteria validitas dan reliabilitas, model pengukuran dinyatakan valid dan konsisten, sehingga penelitian dapat dilanjutkan ke pengujian model struktural (inner model).

Pengujian validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa instrumen penelitian memenuhi kriteria statistik yang disyaratkan dalam SEM-PLS. Setelah dilakukan pemurnian indikator, seluruh konstruk memiliki nilai loading factor di atas 0.70 serta AVE lebih besar dari 0.50, sehingga dinyatakan valid. Uji reliabilitas juga memperlihatkan nilai Composite Reliability dan Cronbach's Alpha yang tinggi, menandakan bahwa instrumen konsisten dalam mengukur variabel penelitian. Penggunaan SEM-PLS sebagai pendekatan analisis dinilai tepat karena mampu menguji model kompleks secara simultan, termasuk model moderasi (Ardiansyach et al., 2022) ; (Syafrinadina et al., 2025).

Uji Koefisien Jalur (*Path Coefficients*)

Tabel 3. Hasil Analisis Koefisien Jalur dan Uji Signifikansi Hipotesis

Jalur Hubungan	Koefisien Jalur (β)	T Statistik	P Values	Keterangan	Keputusan
Aplikasi E-Kinerja (X) → Kinerja Pegawai (Y)	0.542	5.402	0.000	Signifikan	Diterima
Aplikasi E-Kinerja (X) → Motivasi Pegawai (Z)	0.699	10.453	0.000	Signifikan	Diterima
Motivasi Pegawai (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0.280	2.509	0.012	Signifikan	Diterima

Hasil analisis koefisien jalur menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Aplikasi E-Kinerja (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0.542. Selain itu, Aplikasi E-Kinerja juga berpengaruh kuat dan signifikan terhadap Motivasi Pegawai (Z) dengan koefisien 0.699. Motivasi Pegawai (Z) turut memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan koefisien 0.280. Temuan ini menegaskan bahwa

penerapan Aplikasi E-Kinerja dapat meningkatkan motivasi sekaligus kinerja pegawai secara langsung.

Uji R^2 (Coefficient of Determination)

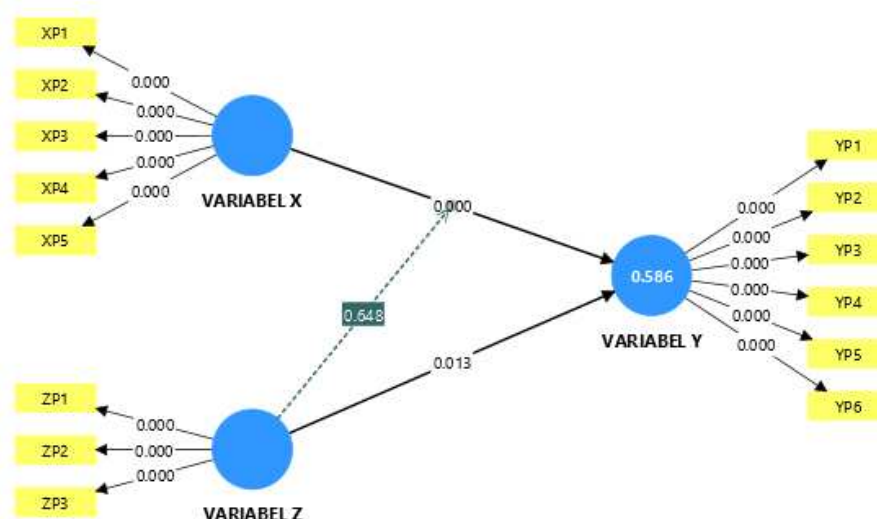
Tabel 4.9. Hasil Uji Daya Prediksi Model (R^2)

Variabel Endogen	R ²	(R-square)	Adjusted R ²
Kinerja Pegawai (Y)	0.585		0.583
Motivasi Pegawai (Z)	0.488		0.487

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai R^2 Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0.585, artinya sekitar 58,5% kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh Aplikasi E-Kinerja (X) dan Motivasi Pegawai (Z). Ini menandakan kemampuan prediksi model berada pada kategori sedang, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar penelitian. Sementara itu, Motivasi Pegawai (Z) memiliki nilai R^2 sebesar 0.488, yang berarti hampir 49% motivasi dapat dijelaskan oleh Aplikasi E-Kinerja. Daya prediksinya tergolong lemah hingga mendekati sedang, sehingga motivasi pegawai masih dipengaruhi oleh faktor lain di luar model.

2. Pengujian Hipotesis Efek Moderasi

Gambar 4. Hasil Model Struktural dengan Variabel Interaksi (Moderasi)



Tabel berikut menyajikan ringkasan hasil Bootstrapping untuk model moderasi, berfokus pada jalur interaksi:

Tabel 5. Hasil Uji Signifikan Efek Moderasi

Jalur Hubungan	Sampel Asli (O)	T Statistik (O/STDEV)	Nilai P (P Values)	Keterangan	Keputusan
Interaksi (Z x X) → Y	-0.006	0.457	0.648	Tidak Signifikan	Ditolak
X→Y	0.533	5.394	0.000	Signifikan	Diterima
Z→Y	0.278	2.488	0.013	Signifikan	Diterima

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel interaksi (Z) terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki koefisien sangat kecil (-0.006) dan tidak signifikan secara statistik ($T = 0.457$; $P = 0.648$). Dengan demikian, hipotesis moderasi ditolak. Temuan ini menegaskan bahwa Motivasi Pegawai

tidak memperkuat atau melemahkan pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai, sehingga hubungan tersebut tetap konsisten tanpa efek interaksi.

Temuan yang cukup menarik dalam penelitian ini adalah bahwa motivasi pegawai tidak terbukti memoderasi hubungan antara penerapan E-Kinerja dan kinerja ASN. Efek interaksi antara E-Kinerja dan motivasi tidak signifikan, sehingga hipotesis moderasi ditolak. Artinya, pengaruh E-Kinerja terhadap kinerja ASN bersifat konsisten, baik pada pegawai dengan motivasi tinggi maupun rendah. Hasil ini mengindikasikan bahwa E-Kinerja telah menjadi sistem yang bersifat wajib dan terstandarisasi, sehingga dampaknya terhadap kinerja tidak banyak dipengaruhi oleh kondisi motivasional individu. Dalam konteks birokrasi yang sangat terikat pada regulasi dan reward system, aplikasi E-Kinerja berfungsi sebagai instrumen kontrol yang bekerja secara seragam bagi seluruh pegawai (Muflihun Waliulu et al., 2021) ; (Paramata et al., 2024).

KESIMPULAN DAN SARAN

Secara keseluruhan, penelitian ini membuktikan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja BKN memberikan dampak positif terhadap motivasi dan kinerja ASN di Kabupaten Buol. Motivasi juga berperan sebagai faktor yang secara langsung meningkatkan kinerja, meskipun tidak berfungsi sebagai moderator. Temuan ini memperlihatkan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi berbasis digital memerlukan dukungan sistem yang kuat sekaligus perhatian pada aspek psikologis pegawai, terutama dalam menjaga motivasi kerja agar kinerja tetap optimal.

SARAN

Berdasarkan temuan penelitian ini, Pemerintah Kabupaten Buol disarankan untuk memperkuat implementasi aplikasi E-Kinerja melalui pelatihan dan pendampingan teknis bagi ASN, serta memastikan dukungan infrastruktur digital yang memadai. Selain itu, upaya peningkatan motivasi pegawai perlu dilakukan tidak hanya melalui insentif finansial, tetapi juga melalui bentuk penghargaan non-finansial yang lebih variatif. Penelitian selanjutnya dapat mengembangkan model dengan memasukkan variabel lain seperti kepemimpinan, budaya organisasi, atau kompetensi digital guna memperkaya analisis faktor-faktor yang memengaruhi kinerja ASN.

REFERENSI

- Adisa, T. A., Mordi, C., & Gbadamosi, G. (2022). Introduction: Context Matters in Human Resource Management. In *HRM in the Global South: A Critical Perspective* (pp. 3–14). https://doi.org/10.1007/978-3-030-98309-3_1
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). *Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai*. 2(2), 153–164.
- Al-Ahmadi, H. (2009). Factors affecting performance of hospital nurses in Riyadh Region, Saudi Arabia. *International Journal of Health Care Quality Assurance*, 22(1), 40–54. <https://doi.org/10.1108/09526860910927943>
- Amelia, & Simangunsong, A. S. (2023). Pengaruh Motivasi Dalam Pengembangan Organisasi. *Jurnal Pendidikan Dan Konseling*, 5(1), 3678–3688. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/11599/8891/34623>.

- Angga Wahyudi, I. P., Herlambang, T., & Putu Martini, N. N. (2022). Effect of Application of Performance Assessment System Based on E-Performance and Competency on Work Achievement of Structural Employees Through Job Satisfaction as Intervening Variable (Study on Bondowoso Regency Government). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2(1), 1–11. <https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.451>
- Antoni, D., Gusandi, A. N., Herdiansyah, M. I., Purnamasari, S. D., & Oktaviani, N. (2022). Impact of Information Technology Capabilities of Government: Case Study From OKU Regency. *2022 10th International Conference on Cyber and IT Service Management, CITSM 2022*. <https://doi.org/10.1109/CITSM56380.2022.9936024>
- Ardian, Z., Alhadi, A. C., & Panji, G. M. (2023). Employee performance assessment system based on smart method (case study: Banda Aceh Military Court I-01). *AIP Conference Proceedings*, 2484. <https://doi.org/10.1063/5.0113638>
- Ardiansyach, H. T., Widjajanti, K., & Rusdianti, E. (2022). Pengaruh penerapan standar operasional prosedur dan GeoKKP terhadap kinerja pegawai dengan motivasi kerja sebagai variabel moderator. *Jurnal Riset Ekonomi Dan Bisnis*, 15(2), 76. <https://doi.org/10.26623/jreb.v15i2.4163>
- Bandhu, D., Mohan, M. M., Nittala, N. A. P., Jadhav, P., Bhadauria, A., & Saxena, K. K. (2024). Theories of motivation: A comprehensive analysis of human behavior drivers. *Acta Psychologica*, 244. <https://doi.org/10.1016/j.actpsy.2024.104177>
- Banu, S. R., Thulasi, V. V. Y. R., Biswas, R., Rai, S. K., Rana, P., & Sasikala, P. (2025). Role of Human Resource Management In Improvement of Employee Performance. In *Recent Trends in Engineering and Science for Resource Optimization and Sustainable Development* (pp. 333–337). <https://doi.org/10.1201/9781003596721-72>
- Baporikar, N. (2022). Influencing factors in employee performance at public enterprises. *Human Resources Management and Services*, 4(1). <https://doi.org/10.18282/hrms.v4i1.3370>
- Burke, C. M., Montross, L. P., & Dianova, V. G. (2024). Beyond the Classroom: An Analysis of Internal and External Factors Related to Students' Love of Learning and Educational Outcomes. *Data*, 9(6). <https://doi.org/10.3390/data9060081>
- Dike-Ndulue, J. S., & Petrova, A. K. (2023). HRM System Usage in Controlling Quality of Innovation Implementing Process. *Proceedings of the Seminar on Information Systems Theory and Practice, ISTP 2023*, 29–31. <https://doi.org/10.1109/ISTP60767.2023.10427343>
- Doğan, Y., Cebecik, E., & Özdemir, E. Ö. (2024). A literature review of motivation theories. In *Exploring the Nexus of Education, Language, and Technology in the 21st Century* (pp. 1–19). <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85208281473&partnerID=40&md5=3dbf1b59baca6fd9bc96c45e0157357f>
- Gottfried, A. E. (2023). Intrinsic motivation and goals. In *Encyclopedia of Mental Health, Third Edition: Volume 1-3* (Vol. 2, pp. V2-303). <https://doi.org/10.1016/B978-0-323-91497-0.00022-9>
- Grewal, H., Vishnoi, A., Saxena, A., & Gupta, M. (2025). A Study of Ethical, Social and Legal Implications of Emerging Technologies in HRM. In *Digital HR: Technologies for HR Transformation and Performance Improvement* (pp. 97–105). <https://doi.org/10.1201/9781032619651-7>

- Grouzet, F. M. E., Vallerand, R. J., Thill, E. E., & Provencher, P. J. (2004). From environmental factors to outcomes: A test of an integrated motivational sequence. *Motivation and Emotion*, 28(4), 331–346. <https://doi.org/10.1007/s11031-004-2387-z>
- Heger, C., Van Hoorn, A., Mann, M., & Okanović, D. (2017). Application performance management: State of the art and challenges for the future. *ICPE 2017 - Proceedings of the 2017 ACM/SPEC International Conference on Performance Engineering*, 429–432. <https://doi.org/10.1145/3030207.3053674>
- Hill, L. H., Rouse, S. E., & Gaudet, C. H. (2023). ASSESSMENT AND EVALUATION I N HUMAN RESOURCE D EVELOPMENT. In *Assessment, Evaluation, and Accountability in Adult Education* (pp. 110–126). <https://doi.org/10.4324/9781003443117-9>
- Hubbart, J. A. (2024). Understanding and Mitigating Leadership Fear-Based Behaviors on Employee and Organizational Success. *Administrative Sciences*, 14(9). <https://doi.org/10.3390/admsci14090225>
- Ishak, O., Gani, R., Yusuf, N., & Gorontalo, U. (2025). *Dampak kepemimpinan sebagai penentu kinerja pegawai kantor camat limboto*. 5(1), 194–210.
- Kashefian-Naeeni, S., Shokrpour, N., & Pakdel, F. (2024). Optimizing EFL learning: exploring the role of learner background factors and the nuances of their effects on intrinsic and extrinsic motivation among university students in a mixed-methods study. *BMC Psychology*, 12(1). <https://doi.org/10.1186/s40359-024-02034-8>
- Kettapan, K., Suphattanakul, O., Sui, J. M., & Hussain, S. (2022). Structure Equation Model of Causal Factors Affecting Employees' Performance in Modern Trade Organization. *International Journal of Sustainable Development and Planning*, 17(4), 1141–1146. <https://doi.org/10.18280/ijstdp.170411>
- Koziol, L., & Koziol, M. (2020). The concept of the trichotomy of motivating factors in the workplace. *Central European Journal of Operations Research*, 28(2), 707–715. <https://doi.org/10.1007/s10100-019-00658-5>
- Latimore, G., Steane, P., & Kramar, R. (2020). From utility to dignity: Humanism in human resource management. In *Contributions to Management Science* (pp. 91–118). https://doi.org/10.1007/978-3-030-29426-7_6
- Luo, M. (2021). Research on the HRM performance assessment model based on FPGA embedded system and bayesian network. *Microprocessors and Microsystems*, 83. <https://doi.org/10.1016/j.micpro.2021.103994>
- Madjidu, A., Usu, I., & Yakup. (2022). ANALISIS LINGKUNGAN KERJA, BUDAYA ORGANISASI DAN SEMANGAT KERJA DAN PENGARUHNYA TERHADAP PRODUKTIVITAS. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 5(1), 444–462.
- Madhani, L., Zai, P. N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SISTEM ELEKTRONIK (E-KINERJA) DALAM MENILAI KINERJA ASN DI KOTA PADANG. *Maximal Journal : Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya Dan Pendidikan*, 2(1), 121–130.
- Majdina, Nadhilah Idzni, Pratikno, Budi, Tripena, A. (2024). PENENTUAN UKURAN SAMPEL MENGGUNAKAN RUMUS BERNOULLI DAN SLOVIN: KONSEP DAN APLIKASINYA. *Jurnal Ilmiah Matematika Dan Pendidikan Matematika (JMP)*, 16(1), 73–84.

- Malanuwa, A., Ibrahim, M., Yakup, & R. Karundeng, D. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja, Pelatihan, Kedisiplinan Dan Dukungan Organisasi Terhadap Loyalitas Kerja Pegawai. *Journal Economy And Currency Study (JECS)*, 5(1), 105–117. <https://doi.org/10.51178/jecs.v5i1.1369>
- Mihanović, D. (2021). MANAGEMENT AND MANAGING HUMAN RESOURCES. *Advances in Business Related Scientific Research Journal*, 12(2), 58–68. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85140626516&partnerID=40&md5=6afd87facc7a65d094f073d68b88723b>
- Mochhamad, A. H., Amalia, N. P., Pratama, H., Gustaman, D. R., & Faisal, Z. (2023). THE INFLUENCE OF MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT THE DISTRICT TRANSPORTATION SERVICES WEST BANDUNG. *Res Militaris*, 13(1), 91–95. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85141428189&partnerID=40&md5=cad87174ac0fd721b3c595e61ec07bd2>
- Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Nabilah, D. K., & Muhammad Qoes Atieq, A. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Nur Fajar Ali Maulana, Esti Dwi Rahmawati, & Nur Hadi. (2024). Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Sukoharjo. *Manajemen Kreatif Jurnal*, 2(3), 99–110. <https://doi.org/10.55606/makreju.v2i3.3215>
- Paramata, M. R., Yakup, Karundeng, D. R., & Hunowu, Z. (2024). Implementation of Performance Evaluation Through E-Kinerja BKN for Improving Apparatus Performance in Pohuwato Regency. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(3), 1447–1459.
- Poghosyan, A., Harutyunyan, A., Grigoryan, N., Pang, C., Oganessian, G., Ghazaryan, S., & Hovhannisyan, N. (2021). An enterprise time series forecasting system for cloud applications using transfer learning. *Sensors*, 21(5), 1–28. <https://doi.org/10.3390/s21051590>
- Putri, N. P., Ubaidillah, H., & Abadiyah, R. (2024). Motivation Drives Employee Performance with Key Factors Revealed in Indonesia. *Indonesian Journal of Law and Economics Review*, 14(2), 6–14. <https://journal.universitaspahlawan.ac.id/index.php/jpdk/article/download/11599/8891/34623>
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>

- Rania, G. (2025). Implementasi E-Kinerja terhadap Penilaian Kinerja PNS di Kabupaten Banyuwangi. *Jurnal Studi Ilmu Sosial Dan Politik*, 4(1), 39–52. <https://doi.org/10.35912/jasispol.v4i1.4106>
- Rolli Paramata, M., Yakup, Y., R. Karundeng, D., & Hunowu, Z. (2024). Implementation of Performance Evaluation Through E-Kinerja BKN for Improving Apparatus Performance in Pohuwato Regency. *International Journal Of Education, Social Studies, And Management (IJESSM)*, 4(3), 1447–1459. <https://doi.org/10.52121/ijessm.v4i3.715>
- Saravanakrishnan, V., George, G., Joy, A. K., & Anusha, B. (2023). Leveraging Employee Data to Optimize Overall Performance: Using Workforce Analytics. In *Designing Workforce Management Systems for Industry 4.0: Data-Centric and AI-Enabled Approaches* (pp. 235–249). <https://doi.org/10.1201/9781003357070-15>
- Sharpe, S., & Mountifield, C. (2024). Human resource management. In *Encyclopedia of Sport Management, Second Edition* (pp. 464–466). <https://doi.org/10.4337/9781035317189.ch271>
- Shruti Lakshmi, G. V, Dutta, M., & Kumar, P. (2024). RESHAPING TALENT MANAGEMENT STRATEGIES USING TECHNOLOGY IN WORKPLACE TO PROVIDE BETTER EMPLOYEE EXPERIENCE. In *Advanced Series in Management* (Vol. 34A, pp. 139–152). <https://doi.org/10.1108/S1877-63612024000034A012>
- Siregar, B. A., & Suma, D. (2024). How Innovative Work Behavior Affects Employee Performance: The Mediating Role of Curiosity. *Quality - Access to Success*, 25(200), 292–298. <https://doi.org/10.47750/QAS/25.200.30>
- Sudirman, Kondolayuk, M. L., Sriwahyuningrum, A., Cahaya, I. M. E., Astuti, N. L. S., Setiawan, J., Tandirerung, W. Y., Rahmi, S., Nusantara, D. O., Indrawati, F., Fittriya, N. L., Aziza, N., Kurniawati, N., Wardhana, A., & Hasanah, T. (2023). Metodologi Penelitian 1. In *CV. Media Sains Indonesia*.
- Sufi, H., Purba, 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). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33.
- Suryandari, R., Adji, A. R., Susanti, R., & Amir, J. (2025). Penerapan Pelaporan E-kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara dengan Model Mediasi Motivasi. *Journal of Social Science Research*, 5(1), 6016–6026.
- Syafrinadina, S., Prawirosumarto, S., & Lusiana, L. (2025). Analysis of the E-Performance System and Competence on Employee Performance with Work Motivation as a Mediator. *Sistemasi*, 14(1), 225. <https://doi.org/10.32520/stmsi.v14i1.4802>
- Syed, N. A., Cheema, F. A., Kamran, A., & Khalid, N. (2014). Strategic HRM practices in roche pharmacueticals, Pakistan. *Lecture Notes in Electrical Engineering*, 242 LNEE(VOL. 2), 1067–1077. https://doi.org/10.1007/978-3-642-40081-0_90
- Szalados, J. E. (2021). Employment and human resources law: An overview. In *The Medical-Legal Aspects of Acute Care Medicine: A Resource for Clinicians, Administrators, and Risk Managers* (pp. 493–511). https://doi.org/10.1007/978-3-030-68570-6_24.

- Tang, Y., Wang, H., Zhan, X., Luo, X., Zhou, Y., Zhou, H., Yan, Q., Sui, Y., & Keung, J. (2022). A Systematical Study on Application Performance Management Libraries for Apps. *IEEE Transactions on Software Engineering*, 48(8), 3044–3065. <https://doi.org/10.1109/TSE.2021.3077654>
- Tenrisanna, A., Tamsah, H., Farida, U., Yusriadi, Y., Rahawarin, M. A., Alfatih, A., & Maharani, I. A. K. (2021). Analysis of motivation and work programs on the performance of state civil servants through teamwork. *Proceedings of the International Conference on Industrial Engineering and Operations Management*, 3703–3711. <https://www.scopus.com/inward/record.uri?eid=2-s2.0-85121114563&partnerID=40&md5=69173b8a15e724a9d3fe4cee13e5cc2>
- Türk, A. (2024). Qualitative Roles of Performance Appraisal Function in Human Resources Management from Employee Focus. *Romaya Journal: Researches on Multidisciplinary Approaches*, 2024-Octob(2), 98–106. <https://doi.org/10.5281/zenodo.13953396>
- Ulukyanan, A. R., Baharuddin, & Rantererung, C. L. (2025). Implementasi Kebijakan Teknis Penilaian Kinerja ASN Dalam Upaya Meningkatkan Kinerja ASN di BKPSDM Provinsi Papua Tengah. *Jurnal Ekonomi Holistik (ECOHOLIC)*, 1(2), 116–122.
- Xiang, X. (2023). Model Construction of Leadership in Digital Human Resource Management. *2023 IEEE International Conference on Integrated Circuits and Communication Systems, ICICACS 2023*. <https://doi.org/10.1109/ICICACS57338.2023.10099794>
- Yakup, Suyanto, M. A., Karundeng, D. R., & Basole, S. (2024). PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN ROTASI PEKERJAAN TERHADAP MOTIVASI KERJA UNTUK MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI. *Jurnal Bisnis Net*, 7(2), 689–704.
- Zulkifli, & Putri, C. M. (2024). Implementasi E-Kinerja Terhadap Peningkatan Produktivitas Kerja Pegawai di BAPPEDA Kabupaten Simeulue. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Terpadu (Jimetera)*, 4(2), 121. <https://doi.org/10.35308/jimetera.v4i2.10046>