

ETTY 226110100024.docx

by 13 Perpustakaan UMSIDA

Submission date: 06-May-2024 07:00PM (UTC+0700)

Submission ID: 2372218514

File name: ETTY 226110100024.docx (775.95K)

Word count: 9476

Character count: 62645

The Influence of E-Performance System Implementation, Integrity, Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service)

[Pengaruh Implementasi Sistem E-Kinerja, Integritas, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo)]

Etty Ika Putranti*¹⁾, Hadiah Fitriyah*²⁾

¹⁾Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Kepala Program Studi MM, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi : hadiah@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the performance of employees at the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service. The analysis carried out is on the E-Kinerja assessment system, employee integrity and organizational commitment to performance. This research also analyzes the influence of job satisfaction as a mediating tool that can influence organizational performance at the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service. This research uses samples from a population taken from all ASNs in the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service. The results of the indirect influence test showed that e-kinerja had no effect on employee performance through the job satisfaction variable, integrity had an effect on employee performance through job satisfaction and organizational commitment had a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.*

Keywords - *E-Performance, integrity, organizational commitment, job satisfaction, performance*

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Analisis yang dilakukan adalah pada sistem penilaian E-Kinerja, integritas pegawai serta komitmen organisasi terhadap Kinerja. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai alat mediasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi yang diambil dari seluruh ASN yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Hasil dari uji pengaruh tidak langsung diperoleh bahwa hasil bahwa e-kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja, integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.*

Kata Kunci – *E-Kinerja, integritas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja.*

I. PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo memiliki peran yang sangat penting yaitu melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang perdagangan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Sidoarjo No. 23 Tahun 2022 mengenai susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan [1]. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo diharapkan menggunakan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Lahirnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja menyediakan solusi bagi Kementerian/Lembaga/Dinas (K/L/D) agar dapat responsif dan mengambil tindakan dengan cepat dalam memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja guna mencapai pencapaian prestasi organisasi yang optimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap aparatur sipil negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Salah satu aspek yang berperan penting dalam peningkatan Pelayanan Publik dimaksud adalah adanya Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kualifikasi serta kompetensi yang mumpuni dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-undang tersebut, ASN berprofesi dengan berlandaskan prinsip komitmen, integritas moral, dan mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya sebagai pelayan publik Dengan nilai dasar pengabdian kepada negara dan rakyat Indonesia. Kinerja pegawai adalah aspek yang sangat krusial untuk mencapai tujuan, sasaran, dan kelangsungan eksistensi suatu organisasi. Pada akhirnya, hal ini secara menyeluruh berkaitan dengan pemenuhan tugas pokok dan fungsi organisasi. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo telah menggunakan aplikasi E-Kinerja untuk mengukur kinerja instansi maupun kinerja ASN.

E-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo merupakan aplikasi pengelolaan kinerja ASN sebagai bentuk penyempurnaan dari SKP online (PP 46 Tahun 2011 tentang Prestasi Kerja, Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja ASN). Pemerintah Kabupaten Sidoarjo terutama pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan telah memanfaatkan Aplikasi E-Kinerja semenjak tahun 2021 untuk mengukur kinerja ASN. Aplikasi tersebut memungkinkan untuk monitoring dan evaluasi kinerja secara efektif, baik pada tingkat organisasi maupun individu. Data historis yang tersedia melalui aplikasi tersebut dapat menjadi dasar utama dalam perhitungan prestasi kerja dan penentuan insentif kerja bagi para pegawai Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 4 tahun 2005 mengenai analisis jabatan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja. Selain itu, Sistem E-Kinerja juga dapat digunakan sebagai alat monitoring kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara real time dan merupakan bagian dari proses pengelolaan kinerja yang dilakukan untuk mengantisipasi kendala dan mengawasi kinerja ASN secara efektif[2]. Selain e-Kinerja, integritas pegawai dan komitmen organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai masih terdapat variabel lain yang dimungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja[3], [4], [5], [6] yaitu kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya hubungan yang kompleks antara kepuasan kerja dan motivasi, komitmen, kesejahteraan dan produktivitas. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan baik dan juga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tempat kerjanya.

Riset gap pada penelitian ini adalah masih sedikitnya studi yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara implementasi e-kinerja, integritas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara bersamaan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penggunaan variabel intervening disini bertujuan untuk menjelaskan proses bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang dapat meningkatkan validitas penelitian. Sementara itu, novelty pada penelitian ini terletak pada pendekatan holistik untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan saling memengaruhi dalam konteks spesifik organisasi pemerintahan. Penelitian ini berupaya mengupas bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang meliputi implementasi sistem E-Kinerja, integritas pegawai, dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor kritis dalam penerapan Sistem E-Kinerja yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, mengevaluasi peran integritas sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja optimal, menilai sejauh mana komitmen organisasi dapat menjadi faktor motivasional dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat memediasi serta membantu menjelaskan hubungan yang kompleks antara variabel independen dengan variabel dependen.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian desain kuantitatif kausal merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Jenis penelitian ini mencoba membangun hubungan kausalitas dan digunakan untuk menentukan penyebab perilaku tertentu. Metode kuantitatif digunakan apabila peneliti bermaksud menguji hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian dapat berbentuk hipotesis deskriptif, komparatif dan asosiatif [7].

Populasi dan Sampel

Penulis menetapkan populasi sebanyak 110 responden ASN yang ada bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dari jumlah 154 total seluruh ASN. Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* untuk mengestimasi jumlah sampel yang diperlukan. Pengertian rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi dan mengidentifikasi proporsi populasi yang ideal untuk mewakili dalam suatu penelitian. yaitu dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1+Ne^2}$$

Keterangan:

n = Ukuran sampel yang diinginkan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang diizinkan (biasanya dinyatakan dalam desimal, misalnya 0.05 untuk tingkat kesalahan 5%)

Dari rumus diatas maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,05)^2} = 110,14$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka didapatkan nilai total sampel sebesar 110 orang dengan menggunakan teknik "simple random sampling" dimana metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari populasi, di mana setiap individu dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel tanpa memperhatikan karakteristik atau posisinya dalam populasi. Pendekatan ini memastikan bahwa sampel yang diambil adalah representatif dari populasi secara keseluruhan, sehingga hasil analisis dapat diterapkan kembali ke populasi asal dengan tingkat kepercayaan yang lebih besar.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner (angket) kepada responden dengan metode pengukuran menggunakan skala likert 1-5 untuk setiap variabel, sementara data sekunder didapatkan melalui studi kepustakaan, baik dari Karya tulis baik berupa buku maupun jurnal yang diterbitkan secara resmi ataupun melalui platform online.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

E-KINERJA (X1)

Menurut [8] Efektivitas sistem penilaian kinerja merujuk pada serangkaian tahapan yang diterapkan untuk mengukur dan menilai aspek-aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil, dengan tujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan sesuai dengan harapan organisasi [8], terdapat lima kriteria yang menunjukkan indikator evaluasi kinerja yang dipakai untuk menilai apakah sistem tersebut berhasil atau tidak. Indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Relevansi

Relevansi mengindikasikan bahwa harus terdapat hubungan yang jelas antara standar kinerja suatu pekerjaan dan tujuan organisasi. Sistem pengukuran harus sejalan dengan deskripsi tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tujuan organisasi tempat ASN tersebut bekerja, sehingga dapat memberikan informasi yang efektif tentang kinerja operasional. Selain itu, diperlukan hubungan yang jelas antara komponen-komponen pekerjaan dan aspek-aspek yang dinilai dalam lembar penilaian. Sistem evaluasi kinerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang memiliki hubungan dengan tugas yang diemban oleh setiap ASN.

2. Sensitivitas

Sensitivitas menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja harus memiliki kapasitas untuk mengidentifikasi perbedaan antara karyawan yang bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan karyawan yang bekerja dengan tingkat produktivitas rendah. Hal ini sangat penting agar tidak merugikan motivasi karyawan lain. Oleh karena itu, sistem penilaian yang digunakan harus mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai efektivitas PNS.

3. Reliabilitas (Kehandalan)

Dengan menggunakan unsur-unsur penilaian yang berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja, penggunaan aplikasi E-Kinerja menjadi suatu opsi yang dapat diandalkan. Meskipun, masalah kemampuan penggunaan aplikasi muncul, sesuai dengan informasi sebelumnya. PNS umumnya terbiasa dengan penggunaan komponen SKP dan penilaian perilaku kerja untuk evaluasi. Akan tetapi aplikasi tersebut kurang familier bagi penggunanya karena kurangnya kecakapan dalam mengoperasikan aplikasi akan dapat menghambat efisiensi dalam melakukan pengukuran kinerja.

4. Akseptabilitas

Semua stakeholders yang terlibat dalam penilaian efektivitas harus memperhitungkan implementasi sistem yang dapat diterima. Setiap organisasi yang menerapkan sistem evaluasi kinerja dengan melibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengguna dalam proses pengukuran efektivitas. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat menentukan sejauh

mana ASN memenuhi tanggung jawabnya dalam mencapai hasil yang diharapkan.. Selain itu, evaluasi kinerja yang diterima oleh ASN atau personel yang sedang dievaluasi juga harus mendapat persetujuan dari pihak yang melakukan proses evaluasi.

5. Praktis

Kepraktisan dalam sistem evaluasi kinerja menandakan bahwa instrumen penilaian kinerja harus sederhana dan dapat dimengerti baik oleh penilai maupun individu yang dinilai. Dalam konteks ini, relevansi, sensitivitas, dan keandalan sebenarnya merupakan elemen-elemen teknis dari suatu sistem penilaian kinerja yang dirancang untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan kinerja ASN.

INTEGRITAS PEGAWAI (X2)

Integritas pegawai menjadi dasar dalam membangun kinerja dan prestasi yang optimal bagi organisasi [9] Berikut adalah indikator integritas menurut [10] :

1. Kesetiaan pada hal-hal kecil.
Kesetiaan pada hal kecil adalah kesediaan atau komitmen untuk tetap konsisten, setia, dan peduli terhadap detail-detail kecil, rutinitas, atau tanggung jawab yang mungkin dianggap remeh atau kurang penting oleh orang lain. Ini mencakup konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kecil, memperhatikan detail, dan memberikan perhatian penuh terhadap hal-hal kecil yang membangun dasar dari keandalan dan integritas seseorang.
2. Memiliki tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan berarti memegang komitmen untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diberikan dengan penuh dedikasi dan konsistensi. Ini mencakup kesediaan untuk mengambil inisiatif, bertanggung jawab atas hasil kerja, dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik dalam lingkup Tugas Yang Diberikan. Tanggung Jawab Di Tempat Kerja Juga Melibatkan Akuntabilitas Terhadap Kesalahan Dan upaya untuk memperbaikinya, serta menjaga profesionalitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan atau ekspektasi yang diberikan.
3. Memiliki komitmen untuk menepati janji
ASN yang berintegritas berarti memiliki kesediaan dan tekad yang kuat untuk memenuhi dan menjaga kepercayaan yang diberikan dalam lingkungan kerjanya. Hal ini mencakup mematuhi janji-janji yang diberikan kepada publik, atasan, rekan kerja, atau pihak terkait lainnya dengan konsistensi, kejujuran, dan keandalan. Integritas ASN menuntut adanya kesetiaan terhadap nilai-nilai etika, profesionalisme, serta kewajiban hukum dan administratif yang diberlakukan dalam tugas-tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Memiliki kepedulian pada kebaikan yang lebih besar
Hal tersebut berwujud sikap perhatian, peduli, dan bertindak untuk mendukung atau mempromosikan hal-hal yang memiliki dampak positif secara luas, tidak hanya untuk kepentingan pribadi atau kelompok kecil, tetapi juga untuk kesejahteraan bersama, masyarakat, atau lingkungan secara umum.
5. Jujur dan rendah hati
Hal ini mencakup dua aspek penting yaitu Menunjukkan konsistensi dalam memberikan informasi yang benar dan akurat, serta tidak menyesatkan atau menyembunyikan fakta yang relevan. Seorang ASN yang jujur akan menjaga integritasnya dengan memberikan laporan yang jelas dan transparan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan rendah hati bisa diartikan Menyadari keterbatasan diri sendiri, menghormati kontribusi dari rekan kerja, dan bersedia untuk belajar serta menerima masukan dari orang lain.

KOMITMEN ORGANISASI (X3)

Menurut Robbins (2003), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keadaan di mana seorang pegawai menunjukkan dukungan pada suatu organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. [11] . Tiga komponen utama yang membentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*).
Komitmen afektif adalah suatu bentuk keterlibatan emosional antara seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja, di mana individu tersebut merasakan ikatan yang kuat dengan organisasinya. Terdapat tiga aspek utama dari komitmen afektif, yaitu : a) Percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. b) Kesiapan untuk mengerahkan usaha maksimal atas nama organisasi. c) Keinginan yang kuat dan mendalam untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
Komitmen berkelanjutan berarti motivasi yang dimiliki oleh individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena individu merasa penting untuk tetap terhubung dengan organisasi tersebut. Tingkat komitmen ini bergantung pada penilaian karyawan terhadap potensi biaya atau kerugian yang mungkin mereka hadapi apabila mereka

memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat akan terus mempertahankan keterlibatannya dalam organisasi karena mereka merasa perlu untuk tetap terlibat dalam organisasi tempat dia bekerja.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merujuk pada perasaan kewajiban yang diterima oleh individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan pandangan seorang karyawan tentang tanggung jawab yang seharusnya ia berikan kepada organisasi, dan dianggap sebagai tindakan yang benar untuk dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan tetap berpartisipasi dalam organisasi karena mereka merasa sudah memenuhi tanggung jawab yang dianggap cukup untuk kehidupan mereka.

Komitmen organisasi merupakan hasil dari tiga dimensi perilaku yang digunakan untuk mengevaluasi kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi atau membangun karir jangka panjang di dalamnya (Sopiah, 2008) dalam [12]. Ini mencerminkan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap organisasi [13]. Komitmen organisasi muncul melalui kepercayaan, kemauan, dan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga organisasi dapat mempertahankan eksistensinya, baik dalam kondisi yang menguntungkan maupun sulit (Sutrisno, 2018).

KEPUASAN KERJA (Y1)

Istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Herzberg, 2003). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Bintaro dan Daryanto, 2003) antara lain:

1. Faktor psikologik

Berhubungan dengan aspek kejiwaan seseorang, dengan melibatkan dimensi:

- a. Minat
- b. Ketentraman dalam bekerja
- c. Sikap terhadap kerja
- d. Bakat dan keterampilan

2. Faktor sosial

Terkait dengan interaksi sosial, yang melibatkan dimensi:

- a. hubungan sesama rekan kerja
- b. hubungan dengan pimpinan
- c. hubungan dengan rekan kerja yang berbeda jenis pekerjaannya

3. Faktor fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pada karyawan, dengan dimensi:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Penetapan jadwal kerja dan waktu istirahat
- c. Perlengkapan yang dibutuhkan dalam bekerja
- d. Faktor-faktor seperti kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kesehatan anggota, dan usia seseorang.

4. Faktor finansial

Berhubungan dengan upaya perlindungan serta menjamin kesejahteraan pegawai, melibatkan dimensi:

- a. Sistem dan besarnya gaji
- b. Jaminan sosial
- c. Tunjangan atau fasilitas yang diberikan
- d. Promosi

KINERJA PEGAWAI (Y2)

Kinerja merujuk pada prestasi kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan niat mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan hukum yang berlaku, serta mengikuti prinsip modal dan etika [14]. Kinerja pegawai dapat diukur dan dijadikan dasar untuk peningkatan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan dengan risiko yang dapat dikendalikan.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai secara individu [15], diantaranya adalah:

I. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dapat dipahami dari sudut pandang persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, sekaligus kesempurnaan tugas yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

II. Kuantitas

Pengukuran kuantitatif merujuk pada jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Pendekatan ini melibatkan perhitungan keluaran dari suatu proses atau pelaksanaan kegiatan yang dilakukan. Pengukuran kuantitas tersebut biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

III. Ketepatan waktu

Deskripsi tersebut mencerminkan konsep efisiensi, yaitu tingkat kegiatan yang berhasil diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan. Efisiensi melibatkan koordinasi dengan hasil output dan upaya untuk memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

IV. Efektivitas

Deskripsi tersebut merujuk pada konsep produktivitas, yaitu tingkat dimana sumber daya yang digunakan pada suatu organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku harus dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Produktivitas bertujuan untuk mencapai hasil optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

V. Kemandirian

Deskripsi tersebut mengacu pada konsep kemandirian dalam konteks kinerja karyawan. Kemandirian mencerminkan tingkat di mana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya sesuai dengan komitmen kerja yang dimilikinya. Ini juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap instansi atau organisasinya, dan menanggung tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang ada di kantor.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
E-Kinerja (X ₁) (Cascio, 2010)	Relevansi	1 Efektifitas sistem pengukuran
		2 Relevansi terhadap tujuan organisasi
	Sensitivitas	3 Sistem pengukuran yang akurat tentang efektifitas kerja
	Reabilitas	4 Kemampuan pengguna dalam menggunakan aplikasi
		5 Sistem Penilaian harus dapat dipercaya dan konsisten
	Akseptabilitas	6 Sistem penilaian dapat diterima oleh pengguna
Praktis	7 instrumen penilaian kinerja mudah dipahami oleh penilai dan yang dinilai	
Integritas (X ₂) (Sinambela, 2019)	Kesetiaan pada hal-hal kecil (X _{2,1})	8 Memegang teguh komitmen, setia dan peduli
		9 Memegang komitmen untuk menyelesaikan tugas
	Memiliki tanggung jawab (X _{2,2})	10 Kesiadaan untuk berinisiatif
		11 Bertanggung jawab terhadap hasil kerja
		12 Memberikan kontribusi terbaik dalam lingkup tugas yang diberikan
		13 Menjaga profesionalitas
	Memiliki komitmen untuk menepati janji (X _{2,3})	14 Kesetiaan terhadap nilai etika dan profesionalisme
		15 Tindakan pro aktif untuk kepentingan bersama
Jujur dan rendah hati (X _{2,5})	16 Konsistensi dalam memberikan informasi yang benar	
	17 mau menerima dan mengakui kesalahan	
Komitmen Organisasi (X ₃) (Alen & Meyer 2013)	Komitmen Afektif (X _{3,1})	18 Percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi
		19 Kesiadaan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi
		20 Keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
	Komitmen Berkelanjutan (X _{3,2})	21 Hasrat yang dimiliki individu untuk bertahan dalam organisasi
		22 Tindakan pro aktif untuk kepentingan bersama
	Komitmen Normatif (X _{3,3})	23 Tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi
		24 memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi tambahan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan misi.
	25 Kepatuhan terhadap nilai organisasi	

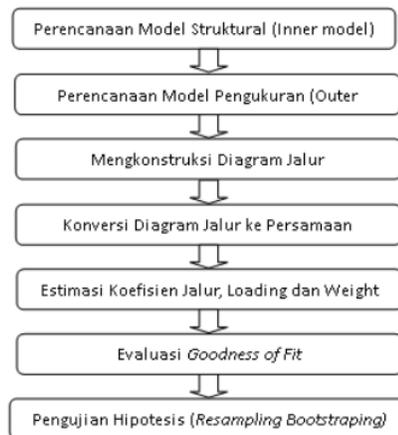
Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan kerja (Z) (Bintaro dan Daryanto, 2017)	Faktor Psikologik (Z ₁)	26 Minat
		27 Ketentraman dalam bekerja
		28 Sikap dalam kerja
		29 Bakat dan keterampilan
	Faktor Sosial (Z ₂)	30 Interaksi sesama karyawan
		31 Interaksi dengan atasan
		32 Interaksi dengan anggota yang berbeda jenis pekerjaannya
	Faktor Fisik (Z ₃)	33 Jenis Pekerjaan
		34 Pengaturan Waktu dan Istirahat
		35 Perlengkapan kerja
		36 Kondisi lingkungan tempat kerja
	Faktor Finansial (Z ₄)	37 Sistem dan besarnya gaji
		38 Jaminan Sosial
		39 Macam-macam fasilitas yang diberikan
		40 Promosi
	Kinerja (Y) (Robbins, 2006)	Kualitas (Y ₁)
42 Ketelitian		
43 Manajemen waktu		
Kuantitas (Y ₂)		44 Produktivitas
		45 Jumlah Output
Ketepatan Waktu (Y ₃)		46 Kedisiplinan dan komitmen terhadap waktu
		47 Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
Efektifitas (Y ₄)		48 Kualitas hasil
		49 Efisiensi biaya
		50 Pencapaian tujuan
Kemandirian (Y ₄)		51 Komitmen kerja
		52 Tanggung jawab terhadap pekerjaan

TEKNIK ANALISA DATA

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) adalah metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi dan pemodelan persamaan struktural. PLS sering digunakan dalam analisis data multivariat, terutama ketika data set memiliki ketergantungan yang tinggi antar variabel. PLS sering digunakan dalam pengembangan model prediksi, terutama dalam kasus-kasus di mana jumlah sampel relatif kecil atau ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi. Analisis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS yang dijalankan pada komputer. Partial Least Square (PLS) adalah suatu metode analisis persamaan struktural (Saputra, 2016) yang berfokus pada varian, memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

Langkah-langkah permodelan dari metode PLS adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1 Langkah-langkah PLS



HIPOTESA PENELITIAN E-Kinerja terhadap Kinerja

E-Kinerja adalah suatu aplikasi khusus yang dibuat untuk memonitor dan menilai kinerja pegawai secara langsung. Cara kerjanya melibatkan penginputan data kerja harian ke dalam perangkat lunak, yang selanjutnya memerlukan persetujuan dari atasan untuk validasi [16]. Aplikasi E-Kinerja ini juga menyediakan berbagai modul yang lengkap untuk mengorganisir data-data pegawai. Konsep aplikasi E-Kinerja melibatkan beberapa proses utama, termasuk penginputan data kinerja yang kemudian diinventarisir ke dalam sistem informasi data base. Data tersebut nantinya dapat dilakukan pengecekan dan validasi oleh pimpinan di setiap organisasi perangkat daerah terkait [17]. Penerapan E-Kinerja sebagai realisasi konsep e-government dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai, termasuk mereka yang bekerja di sektor pemerintahan maupun sektor swasta (Indrajit, 2006). Sistem E-Kinerja adalah suatu aplikasi berbasis web yang dibangun untuk menganalisa kebutuhan jabatan, beban kerja pada suatu jabatan serta beban kerja unit kerja yang ada pada suatu organisasi. Fungsi ini menjadi dasar dalam perhitungan nilai prestasi kerja dan untuk menentukan insentif yang sesuai untuk diberikan kepada pegawai. [18]

Penelitian sebelumnya [18] menjelaskan bahwa penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian lain membuktikan bahwa efektivitas penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku belum efektif dan hasil penelitiannya membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai [19]. Hasil penelitian [3] menunjukkan bahwa E-Kinerja dan integritas memiliki pengaruh signifikan yang kecil terhadap kinerja pegawai.

H₁ : E-Kinerja Berpengaruh terhadap Kinerja.

Integritas terhadap Kinerja

Integritas menuntut individu untuk selalu bersikap jujur dan terbuka tanpa mengorbankan kerahasiaan pelanggan, pelayanan, dan kepercayaan masyarakat, serta melarang pengorbanan nilai-nilai tersebut demi keuntungan pribadi [3]. Tingkat integritas seseorang dapat memengaruhi kualitas kinerjanya, oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan integritas pegawainya dapat mencapainya dengan berkomitmen untuk menepati janji, menunjukkan sifat rendah hati, bertanggung jawab, bijaksana, berprofesional dalam bekerja, dan patuh pada aturan pimpinan. Kinerja yang mencerminkan integritas yang kuat tercermin dalam fokus pada kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan untuk memberdayakan kerja kelompok, kepatuhan pada tenggat waktu, dan kesesuaian dengan prosedur kerja [20]

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa variabel E-Kinerja dan integritas memiliki pengaruh signifikan yang kecil terhadap kinerja pegawai [3], sedangkan variabel integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [21] sebaliknya integritas dapat juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja [22], [14], [23], [24]

H₂ : Integritas Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi melibatkan kemampuan dan kesediaan untuk menyelaraskan perilaku individu dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup upaya untuk mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi, dengan memprioritaskan misi organisasi sebagai tujuan utama dibandingkan dengan kepentingan

pribadi. Komitmen organisasi bukan hanya sekadar loyalitas namun juga mencakup kontribusi aktif untuk mencapai tujuan dan melibatkan seluruh organisasi dalam penerapannya, sehingga komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan komitmen organisasi lebih merujuk pada keseluruhan organisasi daripada hanya sebatas tugas pekerjaan sehingga komitmen organisasi dianggap sebagai elemen kunci yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja (Devi Safitri, 2014).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan hasil penelitian dari [6] , [25], Selain itu, komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja [26], [27], [28], [29], [25][30]. Sebaliknya pada penelitian lain komitmen organisasi juga bisa tidak mempengaruhi kinerja [6] [31].

H₃ : Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan seorang pekerja atau karyawan terkait dengan pekerjaannya, yang mencakup perasaan senang atau tidak senang sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya [30]. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan [12] juga didefinisikan sebagai sikap positif seseorang terhadap hasil pekerjaannya, dan bersifat individual. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada individu tercermin dalam penilaian positif terhadap pekerjaannya, sementara tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas tercermin dalam penilaian negatif terhadap pekerjaan [32].

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[33], begitu juga hasil penelitian dari [12] [13] membuktikan hasil penelitian yang sama, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain juga ada yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja [34] dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja [35]

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

E-Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Implementasi e-kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai akan menjadi lebih termotivasi dan memiliki daya saing. penerapan e-kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan perhitungan beban kerja yang dikonversi menjadi tunjangan penghasilan pegawai (TPP) aplikasi tersebut menghasilkan dokumentasi kerja pegawai dengan baik dan juga menjadi standarisasi penggunaan sistem monitoring database kinerja pegawai yang otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai [36]. Sistem e-kinerja menyediakan pengukuran kinerja yang jelas dan obyektif dapat memperjelas harapan dan memberikan umpan balik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa faktor implementasi e-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [16] [37].

H₅ : E-Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Integritas terhadap Kepuasan Kerja

Integritas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila integritas meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila integritas menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun [20] Namun ada juga penelitian yang menyebutkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [38].

H₆ : Integritas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan , lingkungan kerja, imbalan yang pantas, dan Tingkat kesulitan kerja yang semuanya mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga meskipun pekerjaan yang dilakukan beresiko dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi namun jika karyawan tersebut sudah merasa puas, maka segala sesuatu yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] [39] dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Namun penelitian dari komitmen[40] menunjukkan kurangnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H₇ : Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E-Kinerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja

Variabel E-Kinerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berbeda dengan hasil penelitian [36]. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting

dalam memediasi hubungan antara variabel E-Kinerja dan kinerja karyawan. Implementasi yang efektif dari aplikasi E-Kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, sedangkan **Kepuasan kerja yang meningkat akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan**, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan penelitian terdahulu [41] bahwa variabel E-Kinerja dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H₈ : E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Integritas terhadap Kinerja melalui Variabel Kepuasan Kerja

Integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi sehingga orang yang berintegritas adalah orang yang bisa diandalkan, dipercaya, dan diteladani. Integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja, seperti yang terdapat pada beberapa penelitian yang dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh [20] Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh [22], [41] variabel integritas mempengaruhi kinerja dan kepuasan juga kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja. [14]

H₉ : Integritas berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Variabel Kepuasan Kerja

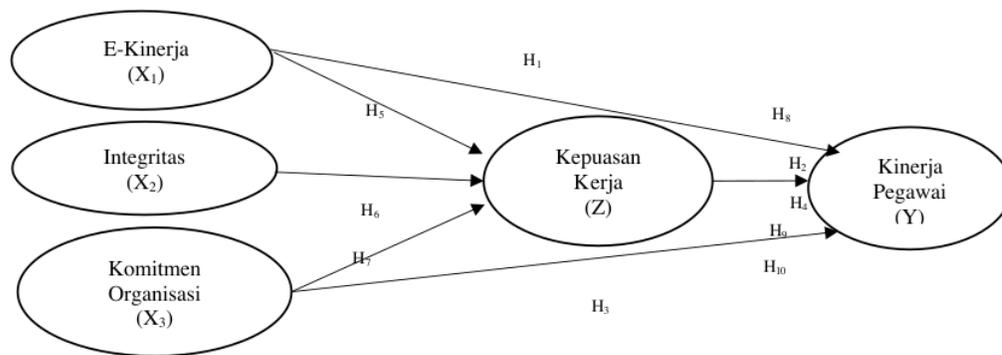
Dessler (2005:253) dalam menyoroti pentingnya komitmen dengan keyakinan bahwa komitmen dapat mendorong pembentukan kebiasaan pegawai yang mendukung kinerja perusahaan secara efektif. Agar komitmen internal dapat ditingkatkan, perusahaan perlu mengartikulasikan dan menyampaikan misi perusahaan secara jelas, menciptakan rasa kebersamaan, dan memberikan dukungan untuk pengembangan pegawai.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi, seperti yang terdapat pada beberapa penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi [42]

H₁₀ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN

[7] menguraikan bahwa hipotesis merupakan respons awal yang dirumuskan berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diatur oleh peneliti. Pertanyaan penelitian biasanya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dianggap sebagai jawaban yang bersifat sementara karena pernyataan tersebut dibuat berdasarkan pada teori, sehingga perlu dilakukan uji hipotesis untuk mengonfirmasi atau menolaknya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Teoritis Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan perhitungan dengan sampel jenuh, maka sampel yang akan diteliti adalah 110 Pegawai Dinas Perindustrian dan

Perdagangan, yang terdiri dari 88 pegawai laki-laki dan 88 pegawai perempuan. Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4.1. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	88	80%
		Perempuan	22	20%
		Jumlah	110	100%
2	Usia	20-30	4	3.64%
		31-40	1	0.91%
		41-50	32	29.09%
		51-60	73	66.36%
		Jumlah	110	100%
3	Pendidikan	LULUSAN SD/MI/SEDERAJAT	6	5.45%
		LULUSAN SMP/MTS/SEDERAJAT	10	9.09%
		LULUSAN SMA/SMK/SEDERAJAT	74	67.27%
		LULUSAN D1/D2/D3/D4/S1	18	16.36%
		LULUSAN S2/S3	2	1.82%
		Jumlah	110	100%
4	Masa Kerja	1 – 5 Tahun	6	5.45%
		6 – 10 Tahun	3	2.73%
		11 – 15 Tahun	32	29.09%
		>15 Tahun	69	62.73%
		Jumlah	110	100%

Berdasarkan karakteristik usia responden pada Tabel 4.1 terlihat bahwa responden terbanyak berada pada rentang usia antara 51-60 tahun dengan presentase 66,36% dari jumlah responden dan dari tabel 4.1 bisa disimpulkan bahwa jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK/Sederajat menduduki jumlah tertinggi sebesar 67,27% Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber data utama yang dipergunakan dalam kajian ini dihimpun langsung melalui kuesioner yang disebarkan ke kelompok responden terpilih yang berperan sebagai sampel penelitian. Setiap item pada kuesioner dirancang untuk menilai berbagai variabel studi menggunakan skala Likert. Skala Likert ini bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap setiap pernyataan, yang tersusun dalam lima tingkatan skor: 5 untuk Sangat Setuju (SS), 4 untuk Setuju (S), 3 untuk Netral (N), 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis varian. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Dalam Structural Equation Modeling ada dua jenis model yang terbentuk, yakni model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model pengukuran menjelaskan proporsi varian setiap variabel manifes (indikator) yang dapat dijelaskan dalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana saja yang dominan dalam pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran setiap variabel laten diuraikan, selanjutnya diuraikan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten eksogen (*exogenous latent variable*) terhadap variabel laten endogen (*endogenous latent variable*).

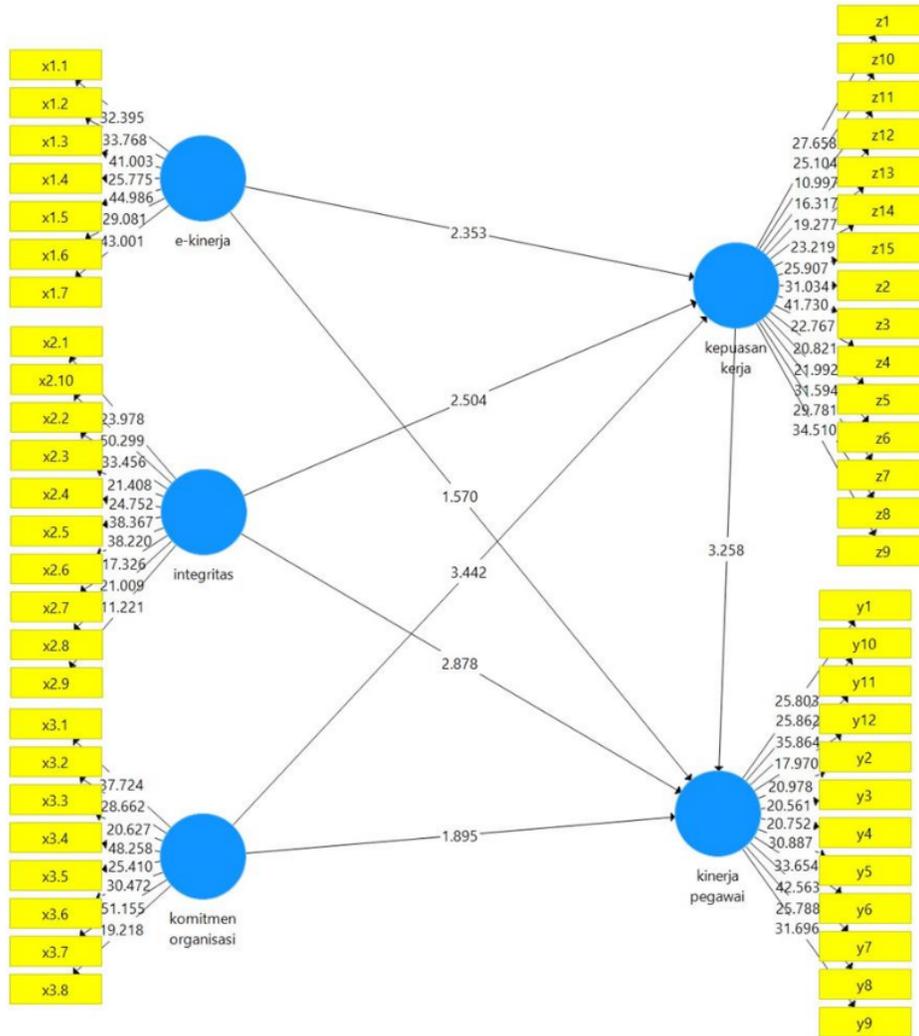
3.1. Analisis Outer Model

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas*.

Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat ditentukan melalui korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstruksinya. Sebuah indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70. Namun, dalam riset tahap pengembangan skala, nilai loading antara 0,50 dan 0,60 masih bisa diterima. Berdasarkan hasil pengukuran outer loading, terdapat indikator yang menunjukkan nilai loading di bawah 0,60 dan tidak signifikan.

Gambar 3.2 Outer Model



Tabel 3.3 Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut:

	e-kinerja	integritas	komitmen organisasi	kepuasan kerja	kinerja pegawai
10	0.903				
x1.2	0.913				
x1.3	0.918				
x1.4	0.891				
x1.5	0.929				
x1.6	0.893				
x1.7	0.933				
x2.1		0.875			
x2.10		0.944			

x2.2		0.923		
x2.3		0.828		
x2.4		0.912		
x2.5		0.932		
x2.6		0.93		
x2.7		0.866		
x2.8		0.884		
x2.9		0.817		
x3.1			0.917	
x3.2			0.897	
x3.3			0.877	
x3.4			0.926	
x3.5			0.872	
x3.6			0.898	
x3.7			0.933	
x3.8			0.882	
y1				0.876
y10				0.893
y11				0.921
y12				0.863
y2				0.869
y3				0.892
y4				0.852
y5				0.921
y6				0.904
y7				0.929
y8				0.885
y9				0.908
z1			0.879	
z10			0.88	
z11			0.826	
z12			0.881	
z13			0.873	
z14			0.885	
z15			0.895	
z2			0.899	
z3			0.924	
z4			0.838	
z5			0.867	
z6			0.853	
z7			0.905	
z8			0.903	

Sumber : Output Program Smart PLS, 2024

Pada diagram dan tabel di atas seluruh indikator memiliki loading factor < 0.7, berarti indikator tersebut merupakan indikator yang sudah valid dalam mengukur konstruksinya.

Discriminat Validity

Tabel dibawah menjelaskan hasil dari uji validitas diskriminan yang dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading. Sebuah indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai cross loadingnya pada variabel asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lain. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator :

Tabel 3.3 *Discriminant Validity*

	e-kinerja	integritas	komitmen organisasi	kepuasan kerja	kinerja pegawai
x1.1	0.903	0.842	0.779	0.846	0.83
x1.2	0.913	0.85	0.809	0.863	0.864
x1.3	0.918	0.838	0.802	0.814	0.84
x1.4	0.891	0.771	0.737	0.759	0.75
x1.5	0.929	0.802	0.753	0.814	0.817
x1.6	0.893	0.749	0.782	0.764	0.762
x1.7	0.933	0.82	0.795	0.826	0.852
x2.1	0.789	0.875	0.802	0.808	0.808
x2.10	0.831	0.944	0.872	0.883	0.881
x2.2	0.82	0.923	0.878	0.863	0.859
x2.3	0.732	0.828	0.83	0.821	0.823
x2.4	0.802	0.912	0.783	0.834	0.831
x2.5	0.806	0.932	0.87	0.866	0.862
x2.6	0.842	0.93	0.844	0.875	0.88
x2.7	0.781	0.866	0.786	0.798	0.815
x2.8	0.826	0.884	0.852	0.836	0.86
x2.9	0.702	0.817	0.805	0.774	0.8
x3.1	0.785	0.868	0.917	0.869	0.867
x3.2	0.788	0.893	0.897	0.882	0.878
x3.3	0.724	0.823	0.877	0.807	0.79
x3.4	0.778	0.847	0.926	0.856	0.859
x3.5	0.717	0.742	0.872	0.787	0.805
x3.6	0.764	0.834	0.898	0.822	0.816
x3.7	0.773	0.829	0.933	0.854	0.841
x3.8	0.827	0.88	0.882	0.858	0.868
y1	0.82	0.875	0.849	0.877	0.876
y10	0.832	0.845	0.821	0.877	0.893
y11	0.847	0.896	0.886	0.905	0.921
13	0.801	0.874	0.794	0.818	0.863
y2	0.707	0.773	0.823	0.806	0.869
y3	0.745	0.809	0.802	0.844	0.892
y4	0.71	0.743	0.763	0.775	0.852
y5	0.883	0.855	0.855	0.865	0.921
y6	0.816	0.866	0.825	0.864	0.904
y7	0.8	0.879	0.869	0.878	0.929
y8	0.811	0.844	0.879	0.854	0.885
y9	0.827	0.847	0.839	0.871	0.908
z1	0.791	0.837	0.813	0.879	0.847
z10	0.766	0.784	0.755	0.88	0.828
z11	0.756	0.73	0.74	0.826	0.744
z12	0.814	0.822	0.815	0.881	0.834
z13	0.782	0.788	0.791	0.873	0.822
z14	0.778	0.785	0.777	0.885	0.794
13	0.839	0.822	0.816	0.895	0.85
z2	0.766	0.818	0.846	0.899	0.85
z3	0.87	0.913	0.914	0.924	0.914
z4	0.755	0.802	0.864	0.838	0.85
z5	0.783	0.86	0.844	0.867	0.833
z6	0.732	0.812	0.823	0.853	0.841
z7	0.811	0.875	0.855	0.905	0.87
z8	0.781	0.866	0.844	0.903	0.875
z9	0.759	0.854	0.845	0.896	0.861

Berdasarkan tabel 4.3. diatas menyatakan bahwa ada beberapa indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang lebih besar dari 0,70 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel.

3.2. Analisis Inner Model

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Tahapan analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu :

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan program SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil R Square

	R Square	R Square Adjusted
kepuasan kerja	0.918	0.916
kinerja pegawai	0.939	0.937

Berdasarkan tabel 4.5. diatas menunjukkan bahwa nilai R Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,918. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja adalah 91,8 %. Hal ini berarti variabel e-kinerja, integritas, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 91,8 % dan sisanya 8,2 % dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai R Square untuk variabel kinerja adalah 0,939. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja pegawai adalah 93,7%. Hal ini berarti variabel e-kinerja, integritas, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 93,7% dan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Untuk menguji kesesuaian (goodness of fit) dari model, kita dapat melihat dari nilai Normed Fit Index (NFI). Sebuah model dianggap fit jika nilai NFI-nya lebih besar atau sama dengan 0,662. Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, nilai Model Fit yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Model Fit

	Saturated Model	Estimated Model	Model
SRMR	0.048	0.048	Fit
d_ ULS	3.15	3.15	Fit
d_G	11.648	11.648	Fit
Chi-Square	4344.375	4344.375	Fit
NFI	0.636	0.636	Fit

Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel 4.6. berikut menunjukkan bahwa nilai NFI 0,636 yang berarti FIT. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.3. Pengujian Hipotesis

Setelah menilai inner model maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil Path Coefficients pengaruh langsung:

Tabel 4.7 Pengujian Pengaruh Langsung

	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
H1	e-kinerja -> kinerja pegawai	0.132	0.134	0.084	1.57	0.119	Ditolak
H2	integritas -> kinerja pegawai	0.254	0.244	0.088	2.878	0.005	Diterima

H3	komitmen organisasi kinerja pegawai	0.184	0.178	0.097	1.895	0.061	Ditolak
H4	kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.428	0.441	0.131	3.258	0.001	Diterima
H5	e-kinerja -> kepuasan kerja	0.228	0.233	0.097	2.353	0.02	Diterima
H6	integritas -> kepuasan kerja	0.337	0.323	0.135	2.504	0.014	Diterima
H7	komitmen organisasi -> kepuasan kerja	0.426	0.437	0.124	3.442	0.001	Diterima

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari ketujuh hipotesis yang berpengaruh langsung terdapat 2 (dua) hipotesis yang ditolak yaitu H1 dan H3 karena nilai TStatistics < 1,96 dan P-Values > 0,05 sedangkan 5 (lima) hipotesis lainnya yaitu H2, H4, H5, H6, H7 diterima karena hasil nilai T-Statistics > 1,96 dengan P-Values < 0,05.

Tabel 4.8 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Pengaruh tidak langsung (indirect effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (IO/STDEV)	P Values	Hasil
H1	e-kinerja -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.098	0.101	0.051	1.911	0.059	Ditolak
H2	integritas -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.144	0.141	0.072	2.01	0.047	Diterima
H3	komitmen organisasi -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.182	0.196	0.089	2.06	0.042	Diterima

15

Berdasarkan uji statistik di atas, penerimaan atau penolakan hipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1, variabel e-kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.059 dan T-Statistic 1.911. karena nilai P-Value >0.05 maka H1 (hipotesis 1) ditolak. Jadi, variabel e-kinerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Hipotesis 2, Variabel integritas melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.047 dan T-Statistic 2.01 karena nilai P-Value <0.05 dan T-Statistic >1.96 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Hipotesis 3, Variabel komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel di atas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.0427 dan T-Statistic 2.06 karena nilai P-Value <0.05 dan T-Statistic >1.96 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan akan lebih ditekankan pada hasil dari pengaruh tidak langsung untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening dalam memediasi hubungan antar variabel. Variabel intervening adalah variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, dengan demikian variabel intervening bertindak sebagai penghubung [43]. Penggunaan variabel intervening adalah strategi yang penting dalam analisis statistik dan penelitian karena membantu kita dalam memahami hubungan antara variabel, meningkatkan akurasi model, dan memberikan wawasan tentang proses yang mendasarinya. Dari hasil analisis penelitian terkait e-kinerja, integritas, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel Intervening dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan *Partial Least Square (PLS)* sebagai alat analisis maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. E-kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja

Pada hasil pengolahan statistik didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu dalam memediasi antara variabel e-kinerja dengan variabel kinerja pegawai. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan kata lain bahwa pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan

kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,098 dan P-Values sebesar 0,059 yakni diatas 0,05 (tidak signifikan). Sesuai dengan hasil dari data yang diperoleh dari uji pengaruh langsung e-kinerja terhadap kinerja pegawai yang tidak berpengaruh signifikan. Keberadaan variabel kepuasan kerja tidak bisa merubah hasil keputusan untuk menolak H_0 .

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [37] menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara e-kinerja dengan prestasi kerja melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar dimana pegawai Berdasarkan usia responden yang terbesar adalah usia antara 24-35 tahun dengan jumlah sebanyak 39 orang, kemudian usia responden antara 35-50 yakni sebanyak 19 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah didominasi usia antara 24-35 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja, sehingga hasil dari penelitian tersebut e-kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, baik pada uji langsung maupun uji tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh [41] menunjukkan pula bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati karena masing-masing pegawai dapat menjalankan e-Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan baik dengan mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), integritas yang tinggi dalam presensi kuantitas dan kualitas kerja yang diterapkan dalam e-kinerja serta mampu melakukan pencatatan target dan realisasi kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Semakin baik penerapan e-Kinerja guna mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggung jawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja.

Sebagaimana kita ketahui bahwa umur pegawai dan tingkat pendidikan juga akan sangat berpengaruh kinerja pegawai, hal ini dikarenakan faktor umur pegawai yang mayoritas mendekati usia pensiun dan tingkat Pendidikan pegawai yang dominan lulusan pendidikan menengah atas, jika pegawai kurang mendapatkan pelatihan yang memadai dalam menggunakan sistem e-kinerja atau kurang memahami bagaimana sistem tersebut dapat membantu mereka meningkatkan kinerja, maka implementasi e-kinerja terhadap kinerja pegawai tersebut akan menjadi kurang efektif. Komposisi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan umur 51-60 tahun berjumlah paling besar dan juga tingkat pendidikan dari pegawai yang dominan adalah lulusan SMA/SMK/Sederajat sehingga pegawai yang lebih tua dan memiliki pendidikan yang rendah dan bekerja sebagai pelaksana pada unit pasar daerah mungkin memiliki tingkat keterampilan teknologi yang lebih rendah daripada sebagian kecil pegawai yang lebih muda atau lebih terdidik. Hal ini dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menggunakan sistem e-kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan yang memadai tentang penggunaan sistem tersebut kepada karyawan. Faktor-faktor kontekstual dan individual juga bisa memainkan peran dalam hubungan antara variabel dalam studi ini. Setiap organisasi memiliki dinamika unik, dan mungkin ada faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja

Variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai hasil uji statistik bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,144 dengan nilai P-Values sebesar 0,047 (<0,05) sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai [22], [38]. Integritas berdampak positif pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki integritas yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kemudian membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa termotivasi, berkomitmen, dan mampu mencapai meningkatnya kinerjanya secara lebih baik.

Integritas juga dapat menjadi indikator dalam memprediksikan perilaku seperti korupsi yang telah menjadi masalah umum di Indonesia [44], [45]. Ini merupakan suatu keharusan di mana para pegawai diwajibkan untuk bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab. Tingkat integritas seseorang juga dapat tercermin dalam perilaku pegawai, dan semakin tinggi tingkat integritasnya, semakin baik kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai [45]. Hubungan antara integritas dan perilaku kerja pegawai sangat erat, karena perilaku kerja mencakup setiap tindakan, sikap, atau tingkah laku yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan [5].

3. Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai hasil uji statistik yang menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,812 dengan nilai P-values sebesar 0,042 (<0,05) sehingga H_0 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [42] yang menyatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berarti variabel kepuasan kerja

mampu memediasi pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, karena pada pengujian langsung hasil yang didapat belum berpengaruh.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam 4 dimensi yaitu faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Faktor psikologik ⁶dimana mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan. ASN yang merasa prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas secara psikologis. Faktor sosial yang mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan. ASN yang merasa prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas secara psikologis. Faktor fisik ini mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan. ASN yang merasa prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas secara psikologis dan faktor finansial mencakup kompensasi dan imbalan finansial yang diterima oleh ASN untuk pekerjaan mereka. Meskipun tidak menjadi satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja ASN. Sehingga bisa disimpulkan kepuasan kerja dapat mengintervensi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.

SIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan menggunakan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis juga didapatkan bahwa pengaruh Variabel e-kinerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti Keberadaan variabel kepuasan kerja tidak bisa merubah hasil keputusan untuk menolak H_0 . Hal tersebut bisa dikarenakan komposisi pegawai yang kebanyakan memiliki tingkat pendidikan yang setara SMA 67,27% dan usia yang hampir purna tugas sekitar 66,36%, pegawai yang tua dan berpendidikan rendah akhirnya akan berpengaruh terhadap tingkat penguasaan mereka terhadap teknologi.
2. Variabel integritas (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Sesuai dengan hasil penelitian selanjutnya yang menyatakan bahwa Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai [22], [38]. Individu yang menjunjung tinggi integritas cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang mereka pegang. Mereka merasa bahwa ¹⁹mereka berkontribusi secara positif terhadap organisasi dan mencapai hasil yang bermakna, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi individu untuk bekerja dengan baik. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [42] yang menyatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berarti variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, karena pada pengujian langsung hasil yang didapat variabel tersebut tidak berpengaruh. Untuk itu pemerintah harus bisa lebih fokus untuk meningkatkan kepuasan kerja ASN, karena hal itu menjadi kunci penting dalam peningkatan kinerja ASN. ASN ¹⁹ng merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lebih baik. Mereka lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

SARAN

1. Penelitian ke depan diharapkan mengakomodasi beberapa variabel lainnya untuk mendapatkan interpretasi yang lebih dalam tentang bagaimana meningkatkan kinerja para pegawai khususnya ASN.
2. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis kinerja ASN pada tingkat umur yang berbeda, seperti tingkat umur yang lebih tua atau yang lebih muda, juga dengan menganalisis faktor-faktor yang mendukung kinerja ASN, perilaku organisasi dan budaya organisasi, sistem penilaian kinerja, kompensasi dan punishment, kesesuaian penilaian kinerja dengan hasil yang dicapai, kinerja ASN pada organisasi yang berbeda, posisi yang berbeda, lingkungan dan generasi yang berbeda.
3. Penelitian selanjutnya agar dapat menyediakan informasi yang lebih spesifik dan mendalam tentang cara meningkatkan kinerja ASN.

4. Penelitian ini hanya berfokus pada satu instansi yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang mungkin memiliki konteks unik yang tidak dapat digeneralisasi ke organisasi lain. Hasil penelitian pada organisasi pemerintah lain ataupun pihak swasta dapat memiliki hasil yang berbeda.
5. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo terutama Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat memberikan pelatihan terkait sistem e-kinerja untuk memastikan implementasi yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil penelitian maka bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebaiknya bisa lebih fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberikan peluang pengembangan karir.
7. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dapat mengkaji ulang kebijakan penyesuaian ijasah dan memberikan ASN golongan III kebawah kesempatan untuk dapat berkembang karirnya. Pemerintah juga dapat memberikan pelatihan, komunikasi yang efektif dan menerapkan kebijakan yang jelas sehingga organisasi perangkat daerah dapat membangun integritas dan komitmen organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja ASN.
8. Penggunaan metode survei dapat memiliki kecenderungan respon yang bias, responden bisa saja salah dalam mengisi karena kurang paham akan konteks pertanyaan yang diberikan sehingga penelitian selanjutnya bisa menggunakan *mix method* dalam survey yaitu kombinasi kuisioner dengan wawancara langsung.

IV. REFERENSI

- [1] <https://jdih.sidoarjokab.go.id/>, "Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 23 Tahun 2022."
- [2] M. Nura, "Nura, M. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. KAJIAN ADMINISTRASI NEGARA: RISET DAN PENGABDIAN, 2(1), 119-125.," 2022. [Online]. Available: <https://journal11.anasional.ac.id/administrasi/administrasi>
- [3] S. Wahyuni, "PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI," *JESS*, vol. 4, no. 2, pp. 153–164, 2020, doi: 10.24036/jess.v4i2.
- [4] Sarinah Lisa, "Sarinah Lisa PENGARUH PROFESIONALISME, EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 – Desember 2020," *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. Vol. 3 No. 1, 2020.
- [5] S. Simatupang, D. Susanti, M. Silalahi, E. Grace, and E. Efendi, "Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 8, no. 1, p. 641, Apr. 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.845.
- [6] Cahyani R.A, "Cahyani R.A, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, 2019. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, F-LIB-081," *Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana*, 2019.
- [7] Sugiyono., "Sugiyono. (2014.). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono. Bandung : Alfabeta.,," 2014.
- [8] W. F. Cascio, B. Burr Ridge, I. Dubuque, and I. New York San Francisco St Louis Bangkok Bogota Caracas Kuala Lumpur Lisbon London Madrid Mexico City Milan Montreal New Delhi Santiago Seoul Singappre Sydney Taipei Toronto, "Cascio WF. *Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits*. 8th ed. McGraw-Hill/Irwin; 2010.," 2010.
- [9] B. Rakhmanto and A. Badawi Saluy, "Rakhmanto, B., Masyhudzulkhak, M., & Saluy, A. B. Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi). Indikator, 5(1), 353464.," 2021.
- [10] E. Retnowati, E. A. Sinambela, D. Fe, and U. Surabaya, "Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 9(1), 1-10.," 2019.
- [11] N. J. , dan M. Allen, "he measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. *Journal of occupational psychology*," *Journal of occupational psychology*, vol. 63, pp. 1–18, 1990. 9
- [12] E. Riswanto, P. Samsir, and M. Si, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWA PADA BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU The Influence of Organizational Commitment on Performance through Employees Satisfaction of Artha Graha International Bank Tbk Pekanbaru," 2013.

- [13] Hendrawan and Q. Mekta, "Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2),," 2017.
- [14] M. A. B. Saluy, Rakhmanto B, "Rakhmanto, Bonny, et al. 'Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi).' *Indikator*, vol. 5, no. 1, 2021, doi:10.22441/indikator.v5i1.11239,," 2021.
- [15] S. & J. T. A. Robbins, *Organizational Behaviour*, Global Edition., vol. 14th. New Jersey: McGraw-Hill., 2011.
- [16] D. R. , S. S. W. L. H. , & F. L. Mukti, "Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175-180.,," 2019.
- [17] H. Sufi, H. Purba, K. Sinaga, and F. A. Siregar, "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*, vol. 9, no. 1, 2022.
- [18] M. A. H. B. Putri K. Eka, "Putri K. Eka, M. Arfan, H., Basri, PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA APARATUR PENGELOLAAN KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 3, No. 4, November 2014," *Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 2014.
- [19] Nura Multazam, "Nura, M. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. *KAJIAN ADMINISTRASI NEGARA: RISET DAN PENGABDIAN*, 2(1), 119-125.,," 2022. [Online]. Available: <https://journal.stianasional.ac.id/administrasi/administrasi>
- [20] Harmaily Berry, "Harmaily Berry.ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, INTEGRITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PERANTARA. Vol 7, No 1 (2019),," 2019.
- [21] E. Sumardi, S. H. GW, and N. Nurhasanah, "Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 7, no. 1, p. 72, Apr. 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i1.338.
- [22] D. Tedja, S. ; Indarto, and D. D. Dipublikasikan, "Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 128-141.,," 2018.
- [23] F. Radhiah Yusuf, "PENGARUH INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR CABANG SURABAYA-GEMPOL WILAYAH DUPAK RAYA SURABAYA," 2021.
- [24] S. Simatupang, D. Susanti, M. Silalahi, E. Grace, and E. Efendi, "Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai," *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 8, no. 1, p. 641, Apr. 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.845.
- [25] H. Ginanjar, S. PGRI Sukabumi, and J. Barat, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA," *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 3, no. 4, p. 2021, 2021.
- [26] K. Nadapdap, "Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.,," 2017.
- [27] A. P. Hutomo, "ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus Pada PT. Gizindo Mitra Sukses)," *Dinamika Sosial Budaya*, vol. 23, no. 2, pp. 230–261, 2021, [Online]. Available: <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- [28] M. Tambirin, M. Bambang Sudarsono, M. Dwi Ayuningsih Program Studi Manajemen, and F. Ekonomi dan Bisnis, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT CREW KA SURABAYA KOTA PT. KAI DAOP VIII MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING," 2018.
- [29] K. I. , & H. C. Meutia, "Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.,," *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, pp. 119–126, 2019.

- [30] A. Abni and R. Hamdani, "Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia," vol. 5, pp. 311–318, 2023, doi: 10.20885/ncaf.vol5.art36.
- [31] A. S. , & N. M. H. Alam, "Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).," 2020.
- [32] Cahyani R.A, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, 2019. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, F-LIB-081
- [33] H. W. (2018) Prayudha, "Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia [10](#)mal Penelitian UII, 2018," 2018.
- [34] E. Fauziek and D. Yanuar, "Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.," 2021.
- [35] T. Tarjo, "Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.," *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi*, vol. 2 (1), pp. 53–65, 2019.
- [36] "Jurnal Mirai Management Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar," 2023.
- [37] "Rifai et all, Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada [13](#)nas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, *Jurnal Mirai Management*. Vol 8 Issue 2 (2023) pages 134-145. ISSN : 2598-8301 (online).," *Jurnal Mirai Management*, vol. 8, no. 2, pp. 134–145, 2023.
- [38] Paisah et al, "Paisah et al. 2023 Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 19-34," *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi*, vol. 1, pp. 19–34, 2023, doi: 10.35145/senabima.v1i1.3371.
- [39] A. Rosita Dewi, "Dewi Rosita, Amilin. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI Volume 12 No. 1 Juni 2008* : 13-24," 2008. [9](#)
- [40] Setiawan Heru D., "Setiawan Heru D, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lir [9](#)ingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi.*Jurnal Ilmu dan Budaya*, Vol. 41 No. 69, Juli 2020," *Jurnal Ilmu dan Budaya*, vol. 41, no. Juli 2020, 2020.
- [41] D. C. S. Putri, "Putri.D.C.S, 2023. Pengaruh Sistem Penilaian E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Pati dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Publik [9](#)i Ilmiah*, Universitas Muhammadiyah Surakarta," 2023.
- [42] E. Riswanto, P. Samsir, and M. Si, "PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWA [8](#)PADA BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU The Influence of Organizational Commitment on Performance through Employees [1](#) Satisfaction of Artha Graha International Bank Tbk Pekanbaru," 2013.
- [43] *Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri. Umsu Press.*
- [44] D. Febrina, "THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND COMMITMENT ORGANIZATIONAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE," *International Journal of Research and Analytical Reviews*, vol. 7, no. 1, 2020, [Online]. Available: www.ijrar.org
- [45] S. Wembly Wetik Kesyahbandaran dan Otoritas P [11](#)uhan Kota Manado, B. Manajemen, Pp. STIE Amkop, H. Manajemen, and S. Nobel Makassar, "ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KOTA MANADO," 2018. [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>

ORIGINALITY REPORT

17%

SIMILARITY INDEX

16%

INTERNET SOURCES

7%

PUBLICATIONS

6%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	repository.stei.ac.id Internet Source	2%
2	jp.feb.unsoed.ac.id Internet Source	2%
3	journal.stieamkop.ac.id Internet Source	2%
4	Submitted to Universitas Negeri Medan Student Paper	1%
5	eprints.ums.ac.id Internet Source	1%
6	anzdoc.com Internet Source	1%
7	proceeding.unikal.ac.id Internet Source	1%
8	media.neliti.com Internet Source	1%
9	apjbet.com Internet Source	1%

10	repository.umsu.ac.id Internet Source	1 %
11	jess.ppj.unp.ac.id Internet Source	1 %
12	ejournal.mandalanursa.org Internet Source	1 %
13	jii.rivierapublishing.id Internet Source	1 %
14	ijler.umsida.ac.id Internet Source	1 %
15	journal.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
16	www.ojs.unanda.ac.id Internet Source	1 %
17	psikologi.uinjkt.ac.id Internet Source	1 %
18	digilib.polban.ac.id Internet Source	1 %
19	www.journal.yrpipku.com Internet Source	1 %

Exclude quotes On

Exclude matches < 1%

Exclude bibliography On

The Influence of E-Performance System Implementation, Integrity, Organizational Commitment on Employee Performance Through Job Satisfaction as an Intervening Variable (Case Study at the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service)

[Pengaruh Implementasi Sistem E-Kinerja, Integritas, Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo)]

Etty Ika Putranti*¹⁾, Hadiah Fitriyah*²⁾

¹⁾Program Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

²⁾Kepala Program Studi MM, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo

*Email Penulis Korespondensi : hadiah@umsida.ac.id

Abstract. *This research aims to analyze the performance of employees at the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service. The analysis carried out is on the E-Kinerja assessment system, employee integrity and organizational commitment to performance. This research also analyzes the influence of job satisfaction as a mediating tool that can influence organizational performance at the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service. This research uses samples from a population taken from all ASNs in the Sidoarjo Regency Industry and Trade Service. The results of the indirect influence test showed that e-kinerja had no effect on employee performance through the job satisfaction variable, integrity had an effect on employee performance through job satisfaction and organizational commitment had a significant effect on employee performance through job satisfaction as an intervening variable.*

Keywords - E-Performance, integrity, organizational commitment, job satisfaction, performance

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Analisis yang dilakukan adalah pada sistem penilaian E-Kinerja, integritas pegawai serta komitmen organisasi terhadap Kinerja. Penelitian ini juga menganalisis pengaruh kepuasan kerja sebagai alat mediasi yang dapat mempengaruhi kinerja organisasi pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan sampel dari populasi yang diambil dari seluruh ASN yang ada di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Hasil dari uji pengaruh tidak langsung diperoleh bahwa hasil bahwa e-kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja, integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.*

Kata Kunci – E-Kinerja, integritas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, kinerja.

I. PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo memiliki peran yang sangat penting yaitu melaksanakan urusan pemerintahan bidang perindustrian dan bidang perdagangan serta tugas pembantuan yang diberikan kepada pemerintah daerah sebagaimana diatur dalam Peraturan Bupati Sidoarjo No. 23 Tahun 2022 mengenai susunan organisasi, tugas, fungsi, dan tata kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan [1]. Dalam menjalankan tanggung jawabnya, Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo diharapkan menggunakan prinsip transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, sesuai dengan prinsip-prinsip tata kelola yang baik, sebagaimana yang diamanatkan oleh undang-undang nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih, bebas korupsi, kolusi, dan nepotisme. Lahirnya Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 mengenai penilaian kinerja menyediakan solusi bagi Kementerian/Lembaga/Dinas (K/L/D) agar dapat responsif dan mengambil tindakan dengan cepat dalam memfasilitasi pengembangan sumber daya manusia mereka, dengan tujuan meningkatkan kinerja guna mencapai pencapaian prestasi organisasi yang optimal.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah pelayan masyarakat atau abdi negara yang memiliki tanggung jawab terhadap pelayanan publik dalam rangka mewujudkan kesejahteraan

masyarakat. Terkait harapan masyarakat terhadap aparat sipil negara adalah kinerja andal yang diberikan dalam pelayanan publik. Salah satu aspek yang berperan penting dalam peningkatan Pelayanan Publik dimaksud adalah adanya Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN) yang mempunyai kualifikasi serta kompetensi yang mumpuni dalam memberikan layanan kepada masyarakat. Berdasarkan Undang-undang tersebut, ASN berprofesi dengan berlandaskan prinsip komitmen, integritas moral, dan mempertanggungjawabkan tindakan dan kinerjanya sebagai pelayan publik Dengan nilai dasar pengabdian kepada negara dan rakyat Indonesia. Kinerja pegawai adalah aspek yang sangat krusial untuk mencapai tujuan, sasaran, dan kelangsungan eksistensi suatu organisasi. Pada akhirnya, hal ini secara menyeluruh berkaitan dengan pemenuhan tugas pokok dan fungsi organisasi. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo telah menggunakan aplikasi E-Kinerja untuk mengukur kinerja instansi maupun kinerja ASN.

E-Kinerja di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sidoarjo merupakan aplikasi pengelolaan kinerja ASN sebagai bentuk penyempurnaan dari SKP online (PP 46 Tahun 2011 tentang Prestasi Kerja, Permenpan RB No. 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja ASN). Pemerintah Kabupaten Sidoarjo terutama pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan telah memanfaatkan Aplikasi E-Kinerja semenjak tahun 2021 untuk mengukur kinerja ASN. Aplikasi tersebut memungkinkan untuk monitoring dan evaluasi kinerja secara efektif, baik pada tingkat organisasi maupun individu. Data historis yang tersedia melalui aplikasi tersebut dapat menjadi dasar utama dalam perhitungan prestasi kerja dan penentuan insentif kerja bagi para pegawai Berdasarkan ketentuan dalam Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 4 tahun 2005 mengenai analisis jabatan dan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 12 tahun 2008 tentang analisis beban kerja. Selain itu, Sistem E-Kinerja juga dapat digunakan sebagai alat monitoring kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) secara real time dan merupakan bagian dari proses pengelolaan kinerja yang dilakukan untuk mengantisipasi kendala dan mengawasi kinerja ASN secara efektif[2]. Selain e-Kinerja, integritas pegawai dan komitmen organisasi yang dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai masih terdapat variabel lain yang dimungkinkan dapat berpengaruh terhadap kinerja[3], [4], [5], [6] yaitu kepuasan kerja. Variabel kepuasan kerja dimungkinkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai karena adanya hubungan yang kompleks antara kepuasan kerja dan motivasi, komitmen, kesejahteraan dan produktivitas. Pegawai yang merasa puas dengan pekerjaan mereka akan cenderung lebih termotivasi untuk melakukan tugas mereka dengan baik dan juga dapat meningkatkan komitmen pegawai terhadap tempat kerjanya.

Riset gap pada penelitian ini adalah masih sedikitnya studi yang secara khusus mengeksplorasi hubungan antara implementasi e-kinerja, integritas, komitmen organisasi, kepuasan kerja, dan kinerja pegawai secara bersamaan dengan variabel kepuasan kerja sebagai variabel intervening, penggunaan variabel intervening disini bertujuan untuk menjelaskan proses bagaimana variabel bebas mempengaruhi variabel terikat yang dapat meningkatkan validitas penelitian. Sementara itu, novelty pada penelitian ini terletak pada pendekatan holistik untuk memahami bagaimana faktor-faktor ini saling berhubungan dan saling memengaruhi dalam konteks spesifik organisasi pemerintahan. Penelitian ini berupaya mengupas bagaimana faktor-faktor yang berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang meliputi implementasi sistem E-Kinerja, integritas pegawai, dan komitmen organisasi. Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis faktor-faktor kritis dalam penerapan Sistem E-Kinerja yang dapat berpengaruh pada kinerja pegawai, mengevaluasi peran integritas sebagai faktor penting dalam mencapai kinerja optimal, menilai sejauh mana komitmen organisasi dapat menjadi faktor motivasional dalam meningkatkan kinerja pegawai dan menggunakan kepuasan kerja sebagai variabel intervening yang dapat memediasi serta membantu menjelaskan hubungan yang kompleks antara variabel independen dengan variabel dependen.

II. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan jenis penelitian desain kuantitatif kausal merupakan jenis penelitian yang bertujuan untuk menemukan hubungan sebab-akibat antara variabel-variabel. Jenis penelitian ini mencoba membangun hubungan kausalitas dan digunakan untuk menentukan penyebab perilaku tertentu. Metode kuantitatif digunakan apabila peneliti bermaksud menguji hipotesis penelitian. Hipotesis penelitian dapat berbentuk hipotesis deskriptif, komparatif dan asosiatif [7].

Populasi dan Sampel

Penulis menetapkan populasi sebanyak 110 responden ASN yang ada bekerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dari jumlah 154 total seluruh ASN. Penelitian ini menggunakan rumus *Slovin* untuk mengestimasi jumlah sampel yang diperlukan. Pengertian rumus slovin adalah suatu rumus yang digunakan untuk mencari besaran sampel yang dinilai mampu mewakili keseluruhan populasi dan mengidentifikasi proporsi populasi yang ideal untuk mewakili dalam suatu penelitian.

yaitu dengan rumus :

$$n = \frac{N}{1 + Ne^2}$$

Copyright © Author. This is an open-access article distributed under the terms of the Creative Commons Attribution License (CC BY). The use, distribution or reproduction in other forums is permitted, provided the original author(s) and the copyright owner(s) are credited and that the original publication in this journal is cited, in accordance with accepted academic practice. No use, distribution or reproduction is permitted which does not comply with these terms.

Keterangan:

n = Ukuran sampel yang diinginkan

N = Jumlah populasi

e = Tingkat kesalahan yang diizinkan (biasanya dinyatakan dalam desimal, misalnya 0.05 untuk tingkat kesalahan 5%)

Dari rumus diatas maka besar sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

$$n = \frac{152}{1 + 152 (0,05)^2} = 110,14$$

Berdasarkan perhitungan diatas, maka didapatkan nilai total sampel sebesar 110 orang dengan menggunakan teknik "simple random sampling" dimana metode pengambilan sampel yang dilakukan secara acak dari populasi, di mana setiap individu dalam populasi memiliki probabilitas yang sama untuk dipilih sebagai bagian dari sampel tanpa memperhatikan karakteristik atau posisinya dalam populasi. Pendekatan ini memastikan bahwa sampel yang diambil adalah representatif dari populasi secara keseluruhan, sehingga hasil analisis dapat diterapkan kembali ke populasi asal dengan tingkat kepercayaan yang lebih besar.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini, terdapat dua jenis data, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui penggunaan kuesioner (angket) kepada responden dengan metode pengukuran menggunakan skala likert 1-5 untuk setiap variabel, sementara data sekunder didapatkan melalui studi kepustakaan, baik dari Karya tulis baik berupa buku maupun jurnal yang diterbitkan secara resmi ataupun melalui platform online.

DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

E-KINERJA (X1)

Menurut [8]Efektivitas sistem penilaian kinerja merujuk pada serangkaian tahapan yang diterapkan untuk mengukur dan menilai aspek-aspek pekerjaan, perilaku, dan hasil, dengan tujuan untuk mengidentifikasi sejauh mana tingkat produktivitas seorang karyawan sesuai dengan harapan organisasi [8]. terdapat lima kriteria yang menunjukkan indikator evaluasi kinerja yang dipakai untuk menilai apakah sistem tersebut berhasil atau tidak. Indikator tersebut diantaranya adalah :

1. Relevansi

Relevansi mengindikasikan bahwa harus terdapat hubungan yang jelas antara standar kinerja suatu pekerjaan dan tujuan organisasi. Sistem pengukuran harus sejalan dengan deskripsi tugas Aparatur Sipil Negara (ASN) dan tujuan organisasi tempat ASN tersebut bekerja, sehingga dapat memberikan informasi yang efektif tentang kegiatan operasional. Selain itu, diperlukan hubungan yang jelas antara komponen-komponen pekerjaan dan aspek-aspek yang dinilai dalam lembar penilaian. Sistem evaluasi kinerja digunakan untuk mengukur kinerja karyawan yang memiliki hubungan dengan tugas yang diemban oleh setiap ASN.

2. Sensitivitas

Sensitivitas menunjukkan bahwa sistem penilaian kinerja harus memiliki kapasitas untuk mengidentifikasi perbedaan antara karyawan yang bekerja dengan tingkat produktivitas tinggi dan karyawan yang bekerja dengan tingkat produktivitas rendah. Hal ini sangat penting agar tidak merugikan motivasi karyawan lain. Oleh karena itu, sistem penilaian yang digunakan harus mampu memberikan gambaran yang akurat mengenai efektivitas PNS.

3. Reliabilitas (Kehandalan)

Dengan menggunakan unsur-unsur penilaian yang berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja, penggunaan aplikasi E-Kinerja menjadi suatu opsi yang dapat diandalkan. Meskipun, masalah kemampuan penggunaan aplikasi muncul, sesuai dengan informasi sebelumnya. PNS umumnya terbiasa dengan penggunaan komponen SKP dan penilaian perilaku kerja untuk evaluasi. Akan tetapi aplikasi tersebut kurang familier bagi penggunaanya karena kurangnya kecakapan dalam mengoperasikan aplikasi akan dapat menghambat efisiensi dalam melakukan pengukuran kinerja.

4. Akseptabilitas

Semua stakeholders yang terlibat dalam penilaian efektivitas harus memperhitungkan implementasi sistem yang dapat diterima. Setiap organisasi yang menerapkan sistem evaluasi kinerja dengan melibatkan Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai pengguna dalam proses pengukuran efektivitas. Melalui evaluasi kinerja, organisasi dapat menentukan sejauh mana ASN memenuhi tanggung jawabnya dalam mencapai hasil yang diharapkan.. Selain itu, evaluasi kinerja yang

diterima oleh ASN atau personel yang sedang dievaluasi juga harus mendapat persetujuan dari pihak yang melakukan proses evaluasi.

5. Praktis

Kepraktisan dalam sistem evaluasi kinerja menandakan bahwa instrumen penilaian kinerja harus sederhana dan dapat dimengerti baik oleh penilai maupun individu yang dinilai. Dalam konteks ini, relevansi, sensitivitas, dan keandalan sebenarnya merupakan elemen-elemen teknis dari suatu sistem penilaian kinerja yang dirancang untuk membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan kinerja ASN.

INTEGRITAS PEGAWAI (X2)

Integritas pegawai menjadi dasar dalam membangun kinerja dan prestasi yang optimal bagi organisasi [9] Berikut adalah indikator integritas menurut [10] :

1. Kesetiaan pada hal-hal kecil.
Kesetiaan pada hal kecil adalah kesediaan atau komitmen untuk tetap konsisten, setia, dan peduli terhadap detail-detail kecil, rutinitas, atau tanggung jawab yang mungkin dianggap remeh atau kurang penting oleh orang lain. Ini mencakup konsistensi dalam menyelesaikan tugas-tugas kecil, memperhatikan detail, dan memberikan perhatian penuh terhadap hal-hal kecil yang membangun dasar dari keandalan dan integritas seseorang.
2. Memiliki tanggung jawab
Memiliki tanggung jawab dalam pekerjaan berarti memegang komitmen untuk menyelesaikan tugas atau kewajiban yang diberikan dengan penuh dedikasi dan konsistensi. Ini mencakup kesediaan untuk mengambil inisiatif, bertanggung jawab atas hasil kerja, dan berusaha untuk memberikan kontribusi terbaik dalam lingkup Tugas Yang Diberikan. Tanggung Jawab Di Tempat Kerja Juga Melibatkan Akuntabilitas Terhadap Kesalahan Dan upaya untuk memperbaikinya, serta menjaga profesionalitas dalam menjalankan tugas sesuai dengan standar perusahaan atau ekspektasi yang diberikan.
3. Memiliki komitmen untuk menepati janji
ASN yang berintegritas berarti memiliki kesediaan dan tekad yang kuat untuk memenuhi dan menjaga kepercayaan yang diberikan dalam lingkungan kerjanya. Hal ini mencakup mematuhi janji-janji yang diberikan kepada publik, atasan, rekan kerja, atau pihak terkait lainnya dengan konsistensi, kejujuran, dan keandalan. Integritas ASN menuntut adanya kesetiaan terhadap nilai-nilai etika, profesionalisme, serta kewajiban hukum dan administratif yang diberlakukan dalam tugas-tugas dan tanggung jawab mereka.
4. Memiliki kepedulian pada kebaikan yang lebih besar
Hal tersebut berwujud sikap perhatian, peduli, dan bertindak untuk mendukung atau mempromosikan hal-hal yang memiliki dampak positif secara luas, tidak hanya untuk kepentingan pribadi atau kelompok kecil, tetapi juga untuk kesejahteraan bersama, masyarakat, atau lingkungan secara umum.
5. Jujur dan rendah hati
Hal ini mencakup dua aspek penting yaitu Menunjukkan konsistensi dalam memberikan informasi yang benar dan akurat, serta tidak menyembunyikan atau menyembunyikan fakta yang relevan. Seorang ASN yang jujur akan menjaga integritasnya dengan memberikan laporan yang jelas dan transparan dalam melaksanakan tugasnya. Sedangkan rendah hati bisa diartikan Menyadari keterbatasan diri sendiri, menghormati kontribusi dari rekan kerja, dan bersedia untuk belajar serta menerima masukan dari orang lain.

KOMITMEN ORGANISASI (X3)

Menurut Robbins (2003), komitmen organisasi dapat diartikan sebagai keadaan di mana seorang pegawai menunjukkan dukungan pada suatu organisasi tertentu beserta tujuan-tujuannya dan memiliki niat untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi. [11] . Tiga komponen utama yang membentuk komitmen organisasi yaitu :

1. Komitmen afektif (*affective commitment*).
Komitmen afektif adalah suatu bentuk keterlibatan emosional antara seseorang terhadap organisasi tempat dia bekerja, di mana individu tersebut merasakan ikatan yang kuat dengan organisasinya. Terdapat tiga aspek utama dari komitmen afektif, yaitu : a) Percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai dari organisasi. b) Kesiapan untuk mengerahkan usaha maksimal atas nama organisasi. c) Keinginan yang kuat dan mendalam untuk tetap menjadi bagian dari organisasinya.
2. Komitmen berkelanjutan (*continuance commitment*).
Komitmen berkelanjutan berarti motivasi yang dimiliki oleh individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi, karena individu merasa penting untuk tetap terhubung dengan organisasi tersebut. Tingkat komitmen ini bergantung pada penilaian karyawan terhadap potensi biaya atau kerugian yang mungkin mereka hadapi apabila mereka memutuskan untuk meninggalkan organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen berkelanjutan yang kuat akan terus

mempertahankan keterlibatannya dalam organisasi karena mereka merasa perlu untuk tetap terlibat dalam organisasi tempat dia bekerja.

3. Komitmen normatif (*normative commitment*)

Komitmen normatif merujuk pada perasaan kewajiban yang diterima oleh individu untuk tetap berada dalam suatu organisasi. Hal ini melibatkan pandangan seorang karyawan tentang tanggung jawab yang seharusnya ia berikan kepada organisasi, dan dianggap sebagai tindakan yang benar untuk dilakukan. Karyawan yang memiliki komitmen normatif yang kuat akan tetap berpartisipasi dalam organisasi karena mereka merasa sudah memenuhi tanggung jawab yang dianggap cukup untuk kehidupan mereka.

Komitmen organisasi merupakan hasil dari tiga dimensi perilaku yang digunakan untuk mengevaluasi kecenderungan pegawai untuk tetap berada dalam organisasi atau membangun karir jangka panjang di dalamnya (Sopiah, 2008) dalam [12]. Ini mencerminkan sikap loyalitas pegawai terhadap organisasi dan proses berkelanjutan di mana anggota organisasi menunjukkan kepedulian terhadap organisasi [13]. Komitmen organisasi muncul melalui kepercayaan, kemauan, dan dorongan untuk mencapai tujuan tertentu, sehingga organisasi dapat mempertahankan eksistensinya, baik dalam kondisi yang menguntungkan maupun sulit (Sutrisno, 2018).

KEPUASAN KERJA (Y1)

Istilah kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai suatu perasaan positif yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Herzberg, 2003). Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kepuasan kerja seseorang (Bintaro dan Daryanto, 2003) antara lain:

1. Faktor psikologik

Berhubungan dengan aspek kejiwaan seseorang, dengan melibatkan dimensi:

- a. Minat
- b. Ketentraman dalam bekerja
- c. Sikap terhadap kerja
- d. Bakat dan keterampilan

2. Faktor sosial

Terkait dengan interaksi sosial, yang melibatkan dimensi:

- a. hubungan sesama rekan kerja
- b. hubungan dengan pimpinan
- c. hubungan dengan rekan kerja yang berbeda jenis pekerjaannya

3. Faktor fisik

Berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pada karyawan, dengan dimensi:

- a. Jenis pekerjaan
- b. Penetapan jadwal kerja dan waktu istirahat
- c. Perlengkapan yang dibutuhkan dalam bekerja
- d. Faktor-faktor seperti kondisi ruangan, suhu, pencahayaan, sirkulasi udara, kesehatan anggota, dan usia seseorang.

4. Faktor finansial

Berhubungan dengan upaya perlindungan serta menjamin kesejahteraan pegawai, melibatkan dimensi:

- a. Sistem dan besarnya gaji
- b. Jaminan sosial
- c. Tunjangan atau fasilitas yang diberikan
- d. Promosi

KINERJA PEGAWAI (Y2)

Kinerja merujuk pada prestasi kerja yang dapat dicapai oleh individu atau kelompok dalam suatu organisasi, sejalan dengan tanggung jawab dan wewenang mereka, dengan niat mencapai tujuan organisasi secara sah dan sesuai dengan hukum yang berlaku, serta mengikuti prinsip modal dan etika [14]. Kinerja pegawai dapat diukur dan dijadikan dasar untuk peningkatan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, dan pengambilan keputusan dengan risiko yang dapat dikendalikan.

Indikator yang digunakan dalam mengukur kinerja pegawai secara individu [15], diantaranya adalah:

I. Kualitas

Pengukuran kualitas kinerja dapat dipahami dari sudut pandang persepsi karyawan terhadap hasil pekerjaan yang dihasilkan, sekaligus kesempurnaan tugas yang mencerminkan keterampilan dan kemampuan karyawan.

II. Kuantitas

Pengukuran kuantitatif merujuk pada jumlah produksi kegiatan yang dihasilkan. Pendekatan ini melibatkan perhitungan keluaran dari suatu proses atau pelaksanaan kegiatan yang dilakukan. Pengukuran kuantitas tersebut biasanya dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit atau jumlah siklus aktivitas yang berhasil diselesaikan.

III. Ketepatan waktu

Deskripsi tersebut mencerminkan konsep efisiensi, yaitu tingkat kegiatan yang berhasil diselesaikan pada awal waktu yang telah ditetapkan. Efisiensi melibatkan koordinasi dengan hasil output dan upaya untuk memaksimalkan penggunaan waktu yang tersedia untuk aktivitas lainnya.

IV. Efektivitas

Deskripsi tersebut merujuk pada konsep produktivitas, yaitu tingkat dimana sumber daya yang digunakan pada suatu organisasi seperti tenaga kerja, keuangan, teknologi, dan bahan baku harus dimaksimalkan dengan tujuan meningkatkan hasil dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut. Produktivitas bertujuan untuk mencapai hasil optimal dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara efektif dan efisien.

V. Kemandirian

Deskripsi tersebut mengacu pada konsep kemandirian dalam konteks kinerja karyawan. Kemandirian mencerminkan tingkat di mana seorang karyawan mampu menjalankan fungsi pekerjaannya sesuai dengan komitmen kerja yang dimilikinya. Ini juga menunjukkan bahwa karyawan memiliki komitmen terhadap instansi atau organisasinya, dan menanggung tanggung jawab terhadap tugas dan kewajiban yang ada di kantor.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

Variabel	Dimensi	Indikator
E-Kinerja (X_1) (Cascio, 2010)	Relevansi	1 Efektifitas sistem pengukuran
		2 Relevansi terhadap tujuan organisasi
	Sensitivitas	3 Sistem pengukuran yang akurat tentang efektifitas kerja
	Reabilitas	4 Kemampuan pengguna dalam menggunakan aplikasi
		5 Sistem Penilaian harus dapat dipercaya dan konsisten
	Akseptabilitas	6 Sistem penilaian dapat diterima oleh pengguna
	Praktis	7 instrumen penilaian kinerja mudah dipahami oleh penilai dan yang dinilai
Integritas (X_2) (Sinambela, 2019)	Kesetiaan pada hal-hal kecil ($X_{2,1}$)	8 Memegang teguh komitmen, setia dan peduli
	Memiliki tanggung jawab ($X_{2,2}$)	9 Memegang komitmen untuk menyelesaikan tugas
		10 Kesiadaan untuk berinisiatif
		11 Bertanggung jawab terhadap hasil kerja
		12 Memberikan kontribusi terbaik dalam lingkup tugas yang diberikan
	13 Menjaga profesionalitas	
	Memiliki komitmen untuk menepati janji ($X_{2,3}$)	14 Kesetiaan terhadap nilai etika dan profesionalisme
		15 Tindakan pro aktif untuk kepentingan bersama
Jujur dan rendah hati ($X_{2,5}$)	16 Konsistensi dalam memberikan informasi yang benar	
	17 mau menerima dan mengakui kesalahan	
Komitmen Organisasi (X_3) (Alen & Meyer 2013)	Komitmen Afektif ($X_{3,1}$)	18 Percaya dan menerima tujuan dan nilai-nilai organisasi
		19 Kesiadaan untuk mengerahkan usaha atas nama organisasi
		20 Keinginan yang kuat untuk tetap berada dalam organisasi
	Komitmen Berkelanjutan ($X_{3,2}$)	21 Hasrat yang dimiliki individu untuk bertahan dalam organisasi
		22 Tindakan pro aktif untuk kepentingan bersama
	Komitmen Normatif ($X_{3,3}$)	23 Tanggung jawab moral terhadap keberhasilan organisasi
		24 memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi tambahan untuk membantu organisasi mencapai tujuan dan misi.
25 Kepatuhan terhadap nilai organisasi		

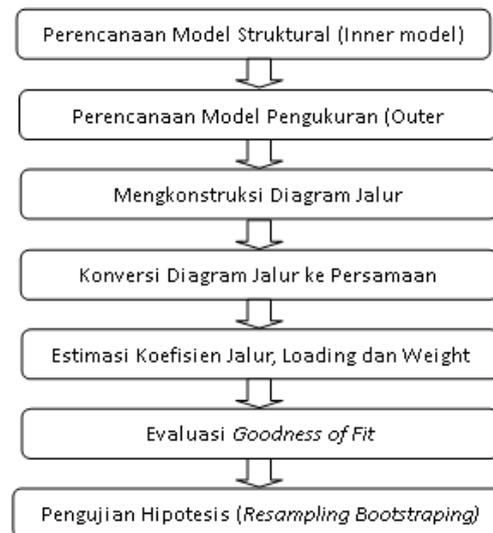
Variabel	Dimensi	Indikator
Kepuasan kerja (Z) (Bintaro dan Daryanto, 2017)	Faktor Psikologik (Z ₁)	26 Minat
		27 Ketentraman dalam bekerja
		28 Sikap dalam kerja
		29 Bakat dan keterampilan
	Faktor Sosial (Z ₂)	30 Interaksi sesama karyawan
		31 Interaksi dengan atasan
		32 Interaksi dengan anggota yang berbeda jenis pekerjaannya
	Faktor Fisik (Z ₃)	33 Jenis Pekerjaan
		34 Pengaturan Waktu dan Istirahat
		35 Perlengkapan kerja
		36 Kondisi lingkungan tempat kerja
	Faktor Finansial (Z ₄)	37 Sistem dan besarnya gaji
		38 Jaminan Sosial
		39 Macam-macam fasilitas yang diberikan
		40 Promosi
	Kinerja (Y) (Robbins, 2006)	Kualitas (Y ₁)
42 Ketelitian		
43 Manajemen waktu		
Kuantitas (Y ₂)		44 Produktivitas
		45 Jumlah Output
Ketepatan Waktu (Y ₃)		46 Kedisiplinan dan komitmen terhadap waktu
		47 Ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas
Efektifitas (Y ₄)		48 Kualitas hasil
		49 Efisiensi biaya
		50 Pencapaian tujuan
Kemandirian (Y ₄)	51 Komitmen kerja	
	52 Tanggung jawab terhadap pekerjaan	

TEKNIK ANALISA DATA

Pada penelitian ini penulis menggunakan metode Partial Least Squares (PLS) adalah metode statistik yang digunakan dalam analisis regresi dan pemodelan persamaan struktural. PLS sering digunakan dalam analisis data multivariat, terutama ketika data set memiliki ketergantungan yang tinggi antar variabel. PLS sering digunakan dalam pengembangan model prediksi, terutama dalam kasus-kasus di mana jumlah sampel relatif kecil atau ketika asumsi normalitas tidak terpenuhi. Analisis dalam penelitian ini menggunakan perangkat lunak SmartPLS yang dijalankan pada komputer. Partial Least Square (PLS) adalah suatu metode analisis persamaan struktural (SEM) yang berfokus pada varian, memungkinkan pengujian model pengukuran dan model struktural secara bersamaan. Analisis PLS-SEM terdiri dari dua sub model yaitu model pengukuran (measurement model) atau outer model dan model struktural (structural model) atau inner model.

Langkah-langkah permodelan dari metode PLS adalah sebagai berikut :

Gambar 3.1 Langkah-langkah PLS



HIPOTESA PENELITIAN

E-Kinerja terhadap Kinerja

E-Kinerja adalah suatu aplikasi khusus yang dibuat untuk memonitor dan menilai kinerja pegawai secara langsung. Cara kerjanya melibatkan penginputan data kerja harian ke dalam perangkat lunak, yang selanjutnya memerlukan persetujuan dari atasan untuk validasi [16]. Aplikasi E-Kinerja ini juga menyediakan berbagai modul yang lengkap untuk mengorganisir data-data pegawai. Konsep aplikasi E-Kinerja melibatkan beberapa proses utama, termasuk penginputan data kinerja yang kemudian diinventarisir ke dalam sistem informasi data base. Data tersebut nantinya dapat dilakukan pengecekan dan validasi oleh pimpinan di setiap organisasi perangkat daerah terkait [17]. Penerapan E-Kinerja sebagai realisasi konsep e-government dapat digunakan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai, termasuk mereka yang bekerja di sektor pemerintahan maupun sektor swasta (Indrajit, 2006). Sistem E-Kinerja adalah suatu aplikasi berbasis web yang dibangun untuk menganalisa kebutuhan jabatan, beban kerja pada suatu jabatan serta beban kerja unit kerja yang ada pada suatu organisasi. Fungsi ini menjadi dasar dalam perhitungan nilai prestasi kerja dan untuk menentukan insentif yang sesuai untuk diberikan kepada pegawai. [18]

Penelitian sebelumnya [18] menjelaskan bahwa penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan Penelitian lain membuktikan bahwa efektivitas penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku belum efektif dan hasil penelitiannya membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh negatif terhadap kinerja pegawai [19]. Hasil penelitian [3] menunjukkan bahwa E-Kinerja dan integritas memiliki pengaruh signifikan yang kecil terhadap kinerja pegawai.

H_1 : E-Kinerja Berpengaruh terhadap Kinerja.

Integritas terhadap Kinerja

Integritas menuntut individu untuk selalu bersikap jujur dan terbuka tanpa mengorbankan kerahasiaan pelanggan, pelayanan, dan kepercayaan masyarakat, serta melarang pengorbanan nilai-nilai tersebut demi keuntungan pribadi [3]. Tingkat integritas seseorang dapat memengaruhi kualitas kerjanya, oleh karena itu, organisasi yang ingin meningkatkan integritas pegawainya dapat mencapainya dengan berkomitmen untuk menepati janji, menunjukkan sifat rendah hati, bertanggung jawab, bijaksana, berprofesional dalam bekerja, dan patuh pada aturan pimpinan. Kinerja yang mencerminkan integritas yang kuat tercermin dalam fokus pada kuantitas dan kualitas pekerjaan, kemampuan untuk memberdayakan kerja kelompok, kepatuhan pada tenggat waktu, dan kesesuaian dengan prosedur kerja [20]

Hasil penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa variabel E-Kinerja dan integritas memiliki pengaruh signifikan yang kecil terhadap kinerja pegawai [3], sedangkan variabel integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja [21] sebaliknya integritas dapat juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja [22], [14], [23], [24]

H_2 : Integritas Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja

Komitmen organisasi melibatkan kemampuan dan kesediaan untuk menyelaraskan perilaku individu dengan kebutuhan, prioritas, dan tujuan organisasi. Hal ini mencakup upaya untuk mengembangkan tujuan atau memenuhi kebutuhan organisasi, dengan memprioritaskan misi organisasi sebagai tujuan utama dibandingkan dengan kepentingan

pribadi. Komitmen organisasi bukan hanya sekadar loyalitas namun juga mencakup kontribusi aktif untuk mencapai tujuan dan melibatkan seluruh organisasi dalam penerapannya, sehingga komitmen organisasi memiliki dampak yang signifikan terhadap kinerja karyawan. Penerapan komitmen organisasi lebih merujuk pada keseluruhan organisasi daripada hanya sebatas tugas pekerjaan sehingga komitmen organisasi dianggap sebagai elemen kunci yang harus dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi untuk mencapai keberhasilan dalam kinerja (Devi Safitri, 2014).

Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja sesuai dengan hasil penelitian dari [6] , [25], Selain itu, komitmen organisasi dapat mempengaruhi kinerja [26], [27], [28], [29], [25][30]. Sebaliknya pada penelitian lain komitmen organisasi juga bisa tidak mempengaruhi kinerja [6] [31].

H₃ : Komitmen Organisasi Berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai.

Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Kepuasan kerja merujuk pada perasaan seorang pekerja atau karyawan terkait dengan pekerjaannya, yang mencakup perasaan senang atau tidak senang sebagai hasil dari penilaian individu terhadap pekerjaannya [30]. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan suatu sikap yang dimiliki individu mengenai pekerjaannya, hal ini dihasilkan dari persepsi mereka terhadap pekerjaannya yang didasarkan pada faktor lingkungan kerja, seperti gaya penyelia, kebijakan dan prosedur, afiliasi kelompok kerja, kondisi kerja dan tunjangan [12] juga didefinisikan sebagai sikap positif seseorang terhadap hasil pekerjaannya, dan bersifat individual. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi pada individu tercermin dalam penilaian positif terhadap pekerjaannya, sementara tingkat kepuasan yang rendah atau tidak puas tercermin dalam penilaian negatif terhadap pekerjaan [32].

Beberapa penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan[33], begitu juga hasil penelitian dari [12] [13] membuktikan hasil penelitian yang sama, bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Sedangkan penelitian lain juga ada yang menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja [34] dan kepuasan kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja [35]

H₄ : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja.

E-Kinerja terhadap Kepuasan Kerja

Implementasi e-kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai akan menjadi lebih termotivasi dan memiliki daya saing. penerapan e-kinerja juga bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai berdasarkan perhitungan beban kerja yang dikonversi menjadi tunjangan penghasilan pegawai (TPP) aplikasi tersebut menghasilkan dokumentasi kerja pegawai dengan baik dan juga menjadi standarisasi penggunaan sistem monitoring database kinerja pegawai yang otomatis akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai [36]. Sistem e-kinerja menyediakan pengukuran kinerja yang jelas dan obyektif dapat memperjelas harapan dan memberikan umpan balik yang dapat meningkatkan kepuasan kerja. Penelitian sebelumnya menyebutkan bahwa faktor implementasi e-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja [16] [37].

H₅ : E-Kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Integritas terhadap Kepuasan Kerja

Integritas memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Beberapa penelitian menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hasil penelitian ini menjelaskan bahwa apabila integritas meningkat maka kepuasan kerja juga akan meningkat, sebaliknya apabila integritas menurun maka kepuasan kerja juga akan menurun [20] Namun ada juga penelitian yang menyebutkan bahwa integritas tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja [38].

H₆ : Integritas berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja dalam organisasi menyangkut perhatian atasan , lingkungan kerja, imbalan yang pantas, dan Tingkat kesulitan kerja yang semuanya mempengaruhi kinerja seseorang. Sehingga meskipun pekerjaan yang dilakukan beresiko dan tekanan pekerjaan yang cukup tinggi namun jika karyawan tersebut sudah merasa puas, maka segala sesuatu yang dilakukan akan mendapatkan hasil yang maksimal. Hasil penelitian yang dilakukan oleh [12] [39] dapat disimpulkan bahwa komitmen organisasi berhubungan positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi komitmen seorang pegawai terhadap organisasinya, semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dialaminya. Namun penelitian dari komitmen[40] menunjukkan kurangnya pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja.

H₇ : Komitmen berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

E-Kinerja terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja

Variabel E-Kinerja mempunyai pengaruh yang tidak signifikan terhadap kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening berbeda dengan hasil penelitian [36]. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja memainkan peran penting

dalam memediasi hubungan antara variabel E-Kinerja dan kinerja karyawan. Implementasi yang efektif dari aplikasi E-Kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja Selain itu, sedangkan Kepuasan kerja yang meningkat akan membawa dampak positif pada kinerja karyawan, sehingga dapat disimpulkan sesuai dengan penelitian terdahulu [41] bahwa variabel E-Kinerja dapat mempengaruhi kinerja melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

H₈ : E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Integritas terhadap Kinerja melalui Variabel Kepuasan Kerja

Integritas adalah sesuatu yang terkait langsung dengan individu, bukan dengan kelompok atau organisasi sehingga orang yang berintegritas adalah orang yang bisa diandalkan, dipercaya, dan diteladani. Integritas memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja, seperti yang terdapat pada beberapa penelitian yang dilakukan. Salah satunya adalah penelitian yang dilakukan oleh [20] Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai. Penelitian lain dilakukan oleh [22], [41] variabel integritas mempengaruhi kinerja dan kepuasan juga kepuasan kerja terbukti sebagai variabel mediasi antara kepemimpinan dan integritas terhadap kinerja.

H₉ : Integritas berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

Komitmen Organisasi terhadap Kinerja melalui Variabel Kepuasan Kerja

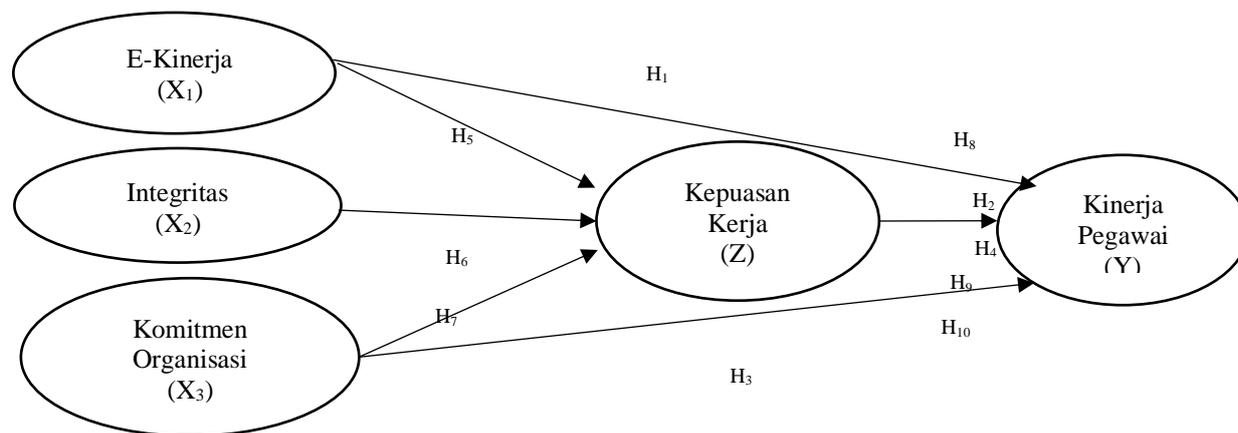
Dessler (2005:253) dalam menyoroti pentingnya komitmen dengan keyakinan bahwa komitmen dapat mendorong pembentukan kebiasaan pegawai yang mendukung kinerja perusahaan secara efektif. Agar komitmen internal dapat ditingkatkan, perusahaan perlu mengartikulasikan dan menyampaikan misi perusahaan secara jelas, menciptakan rasa kebersamaan, dan memberikan dukungan untuk pengembangan pegawai.

Kepuasan kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja melalui variabel komitmen organisasi, seperti yang terdapat pada beberapa penelitian yang dilakukan. Penelitian yang dilakukan oleh beberapa peneliti menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui komitmen organisasi [42]

H₁₀ : Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja melalui variabel kepuasan kerja.

KERANGKA PEMIKIRAN

[7] menguraikan bahwa hipotesis merupakan respons awal yang dirumuskan berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah diatur oleh peneliti. Pertanyaan penelitian biasanya dinyatakan dalam bentuk pertanyaan. Hipotesis dianggap sebagai jawaban yang bersifat sementara karena pernyataan tersebut dibuat berdasarkan pada teori, sehingga perlu dilakukan uji hipotesis untuk mengonfirmasi atau menolaknya. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini dapat disajikan pada gambar dibawah ini.



Gambar 1. Kerangka Teoritis Penelitian

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dilaksanakan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Teknik pengambilan sampel menggunakan metode simple random sampling dan penentuan sampel menggunakan sampel jenuh. Berdasarkan perhitungan dengan sampel jenuh, maka sampel yang akan diteliti adalah 110 Pegawai Dinas Perindustrian dan

Perdagangan. yang terdiri dari 88 pegawai laki-laki dan 88 pegawai perempuan. Keragaman responden berdasarkan usia dapat ditunjukkan pada tabel 4 berikut ini :

Tabel 4.1. Jumlah responden berdasarkan jenis kelamin, usia, tingkat pendidikan dan masa kerja.

No.	Variabel	Klasifikasi	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	Jenis Kelamin	Laki-laki	88	80%
		Perempuan	22	20%
		Jumlah	110	100%
2	Usia	20-30	4	3.64%
		31-40	1	0.91%
		41-50	32	29.09%
		51-60	73	66.36%
		Jumlah	110	100%
3	Pendidikan	LULUSAN SD/MI/SEDERAJAT	6	5.45%
		LULUSAN SMP/MTS/SEDERAJAT	10	9.09%
		LULUSAN SMA/SMK/SEDERAJAT	74	67.27%
		LULUSAN D1/D2/D3/D4/S1	18	16.36%
		LULUSAN S2/S3	2	1.82%
		Jumlah	110	100%
4	Masa Kerja	1 – 5 Tahun	6	5.45%
		6 – 10 Tahun	3	2.73%
		11 – 15 Tahun	32	29.09%
		>15 Tahun	69	62.73%
		Jumlah	110	100%

Berdasarkan karakteristik usia responden pada Tabel 4.1 terlihat bahwa responden terbanyak berada pada rentang usia antara 51-60 tahun dengan presentase 66,36% dari jumlah responden dan dari tabel 4.1 bisa disimpulkan bahwa jumlah pegawai dengan tingkat pendidikan lulusan SMA/SMK/Sederajat menduduki jumlah tertinggi sebesar 67,27% Hal ini tentu akan berpengaruh terhadap kinerja.

Sumber data utama yang dipergunakan dalam kajian ini dihimpun langsung melalui kuesioner yang disebarakan ke kelompok responden terpilih yang berperan sebagai sampel penelitian. Setiap item pada kuesioner dirancang untuk menilai berbagai variabel studi menggunakan skala Likert. Skala Likert ini bertujuan untuk mengukur tingkat persetujuan atau ketidaksetujuan subjek terhadap setiap pernyataan, yang tersusun dalam lima tingkatan skor: 5 untuk Sangat Setuju (SS), 4 untuk Setuju (S), 3 untuk Netral (N), 2 untuk Tidak Setuju (TS), dan 1 untuk Sangat Tidak Setuju (STS).

Metode statistik yang digunakan untuk menguji hipotesis dalam penelitian adalah *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis varian. Keunggulan metode ini adalah tidak memerlukan asumsi dan dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Dalam Structural Equation Modeling ada dua jenis model yang terbentuk, yakni model pengukuran (outer model) dan model struktural (inner model). Model pengukuran menjelaskan proporsi varian setiap variabel manifes (indikator) yang dapat dijelaskan dalam variabel laten. Melalui model pengukuran akan diketahui indikator mana saja yang dominan dalam pembentukan variabel laten. Setelah model pengukuran setiap variabel laten diuraikan, selanjutnya diuraikan model struktural yang akan mengkaji pengaruh masing-masing variabel laten eksogen (*exogenous latent variable*) terhadap variabel laten endogen (*endogenous latent variable*).

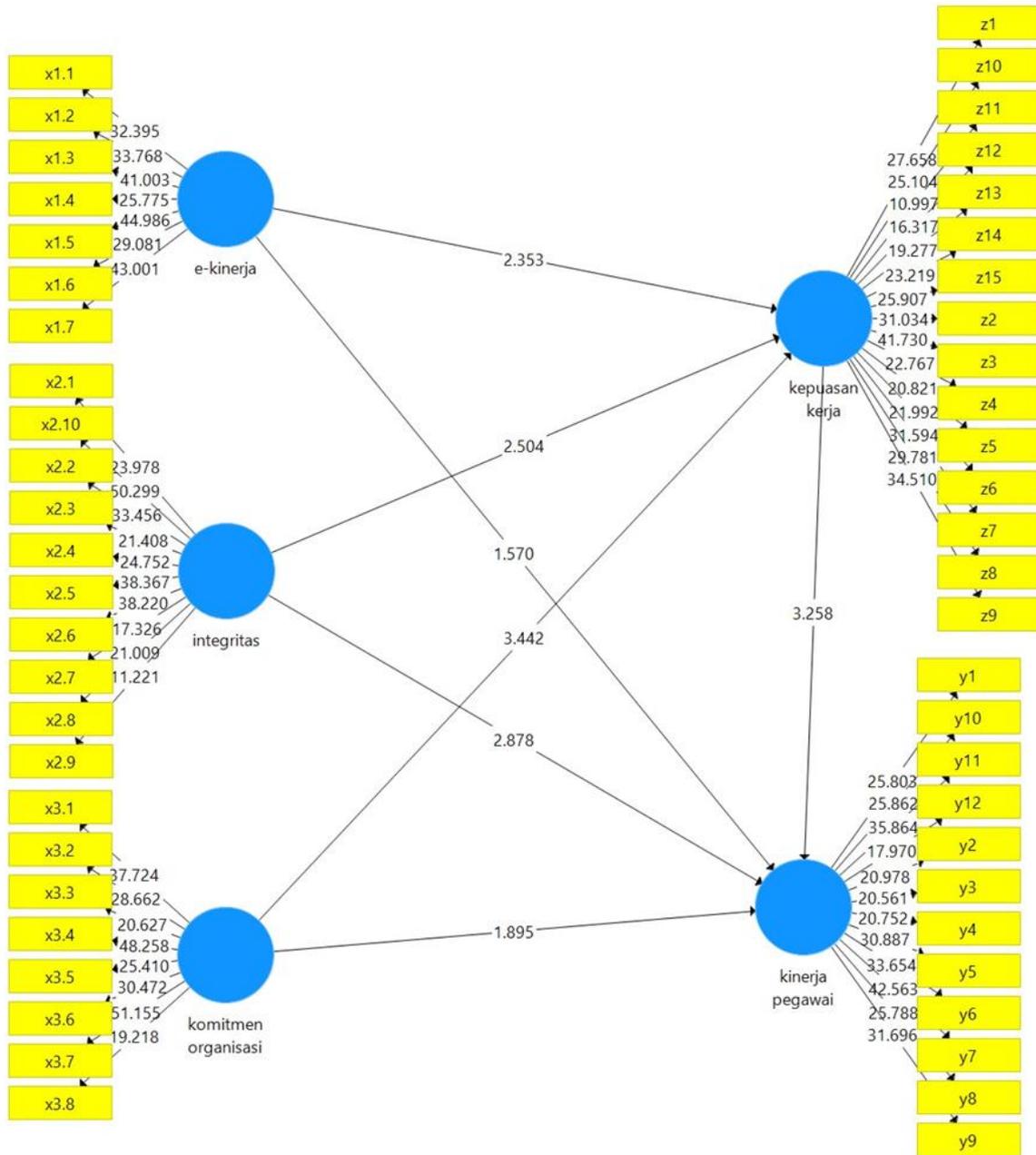
3.1. Analisis Outer Model

Pengujian model pengukuran (outer model) digunakan untuk menentukan spesifikasi hubungan antara variabel laten dengan variabel manifesnya, pengujian ini meliputi *convergent validity*, *discriminant validity* dan *reliabilitas*.

Convergent Validity

Validitas konvergen dari model pengukuran dengan indikator reflektif dapat ditentukan melalui korelasi antara skor item atau indikator dengan skor konstruksinya. Sebuah indikator dianggap reliabel jika memiliki nilai korelasi lebih dari 0,70. Namun, dalam riset tahap pengembangan skala, nilai loading antara 0,50 dan 0,60 masih bisa diterima. Berdasarkan hasil pengukuran outer loading, terdapat indikator yang menunjukkan nilai loading di bawah 0,60 dan tidak signifikan.

Gambar 3.2 Outer Model



Tabel 3.3 Output Smart PLS untuk loading factor memberikan hasil pada tabel berikut:

	e-kinerja	integritas	komitmen organisasi	kepuasan kerja	kinerja pegawai
x1.1	0.903				
x1.2	0.913				
x1.3	0.918				
x1.4	0.891				
x1.5	0.929				
x1.6	0.893				
x1.7	0.933				
x2.1		0.875			
x2.10		0.944			

x2.2		0.923			
x2.3		0.828			
x2.4		0.912			
x2.5		0.932			
x2.6		0.93			
x2.7		0.866			
x2.8		0.884			
x2.9		0.817			
x3.1			0.917		
x3.2			0.897		
x3.3			0.877		
x3.4			0.926		
x3.5			0.872		
x3.6			0.898		
x3.7			0.933		
x3.8			0.882		
y1					0.876
y10					0.893
y11					0.921
y12					0.863
y2					0.869
y3					0.892
y4					0.852
y5					0.921
y6					0.904
y7					0.929
y8					0.885
y9					0.908
z1				0.879	
z10				0.88	
z11				0.826	
z12				0.881	
z13				0.873	
z14				0.885	
z15				0.895	
z2				0.899	
z3				0.924	
z4				0.838	
z5				0.867	
z6				0.853	
z7				0.905	
z8				0.903	

Sumber : Output Program Smart PLS, 2024

Pada diagram dan tabel di atas seluruh indikator memiliki loading factor < 0.7 , berarti indikator tersebut merupakan indikator yang sudah valid dalam mengukur konstruksinya.

Discriminat Validity

Tabel dibawah menjelaskan hasil dari uji validitas diskriminan yang dilakukan dengan menggunakan nilai cross loading. Sebuah indikator dikatakan memenuhi validitas diskriminan jika nilai cross loadingnya pada variabel asalnya lebih tinggi dibandingkan dengan nilai pada variabel lain. Berikut ini adalah nilai cross loading masing-masing indikator :

Tabel 3.3 *Discriminant Validity*

	e-kinerja	integritas	komitmen organisasi	kepuasan kerja	kinerja pegawai
x1.1	0.903	0.842	0.779	0.846	0.83
x1.2	0.913	0.85	0.809	0.863	0.864
x1.3	0.918	0.838	0.802	0.814	0.84
x1.4	0.891	0.771	0.737	0.759	0.75
x1.5	0.929	0.802	0.753	0.814	0.817
x1.6	0.893	0.749	0.782	0.764	0.762
x1.7	0.933	0.82	0.795	0.826	0.852
x2.1	0.789	0.875	0.802	0.808	0.808
x2.10	0.831	0.944	0.872	0.883	0.881
x2.2	0.82	0.923	0.878	0.863	0.859
x2.3	0.732	0.828	0.83	0.821	0.823
x2.4	0.802	0.912	0.783	0.834	0.831
x2.5	0.806	0.932	0.87	0.866	0.862
x2.6	0.842	0.93	0.844	0.875	0.88
x2.7	0.781	0.866	0.786	0.798	0.815
x2.8	0.826	0.884	0.852	0.836	0.86
x2.9	0.702	0.817	0.805	0.774	0.8
x3.1	0.785	0.868	0.917	0.869	0.867
x3.2	0.788	0.893	0.897	0.882	0.878
x3.3	0.724	0.823	0.877	0.807	0.79
x3.4	0.778	0.847	0.926	0.856	0.859
x3.5	0.717	0.742	0.872	0.787	0.805
x3.6	0.764	0.834	0.898	0.822	0.816
x3.7	0.773	0.829	0.933	0.854	0.841
x3.8	0.827	0.88	0.882	0.858	0.868
y1	0.82	0.875	0.849	0.877	0.876
y10	0.832	0.845	0.821	0.877	0.893
y11	0.847	0.896	0.886	0.905	0.921
y12	0.801	0.874	0.794	0.818	0.863
y2	0.707	0.773	0.823	0.806	0.869
y3	0.745	0.809	0.802	0.844	0.892
y4	0.71	0.743	0.763	0.775	0.852
y5	0.883	0.855	0.855	0.865	0.921
y6	0.816	0.866	0.825	0.864	0.904
y7	0.8	0.879	0.869	0.878	0.929
y8	0.811	0.844	0.879	0.854	0.885
y9	0.827	0.847	0.839	0.871	0.908
z1	0.791	0.837	0.813	0.879	0.847
z10	0.766	0.784	0.755	0.88	0.828
z11	0.756	0.73	0.74	0.826	0.744
z12	0.814	0.822	0.815	0.881	0.834
z13	0.782	0.788	0.791	0.873	0.822
z14	0.778	0.785	0.777	0.885	0.794
z15	0.839	0.822	0.816	0.895	0.85
z2	0.766	0.818	0.846	0.899	0.85
z3	0.87	0.913	0.914	0.924	0.914
z4	0.755	0.802	0.864	0.838	0.85
z5	0.783	0.86	0.844	0.867	0.833
z6	0.732	0.812	0.823	0.853	0.841
z7	0.811	0.875	0.855	0.905	0.87
z8	0.781	0.866	0.844	0.903	0.875

z9	0.759	0.854	0.845	0.896	0.861
----	-------	-------	-------	-------	-------

Berdasarkan tabel 4.3. diatas menyatakan bahwa ada beberapa indikator pada variabel penelitian memiliki nilai cross loading yang lebih besar dari 0,70 yang berarti tidak terjadi korelasi antar variabel.

3.2. Analisis Inner Model

Evaluasi model struktural (inner model) dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Tahapan analisis yang dilakukan pada evaluasi model struktural dilihat dari beberapa indikator yaitu :

Koefisien Determinasi (R^2)

Berdasarkan pengolahan data yang telah dilakukan dengan menggunakan progrsm SmartPLS 3.0 diperoleh nilai R Square sebagai berikut :

Tabel 3.5 Hasil *R Square*

	R Square	R Square Adjusted
kepuasan kerja	0.918	0.916
kinerja pegawai	0.939	0.937

Berdasarkan tabel 4.5. diatas menunjukan bahwa nilai R Square untuk variabel Kepuasan Kerja adalah 0,918. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kepuasan kerja adalah 91,8 %. Hal ini berarti variabel e-kinerja, integritas, komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 91,8 % dan sisanya 8,2 % dipengaruhi oleh variabel lain. Sedangkan nilai R Square untuk variabel kinerja adalah 0,939. Perolehan tersebut menjelaskan bahwa presentase besarnya kinerja pegawai adalah 93,7%. Hal ini berarti variabel e-kinerja, integritas, komitmen organisasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai sebesar 93,7% dan sisanya 6,3% dipengaruhi oleh variabel lain.

Penilaian Goodness of Fit (GoF)

Untuk menguji kesesuaian (goodness of fit) dari model, kita dapat melihat dari nilai Normed Fit Index (NFI). Sebuah model dianggap fit jika nilai NFI-nya lebih besar atau sama dengan 0,662. Berdasarkan data yang telah diolah dengan menggunakan program SmartPLS 3.0, nilai Model Fit yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Tabel 4.6 Model *Fit*

	Saturated Model	Estimated Model	Model
SRMR	0.048	0.048	Fit
d_ ULS	3.15	3.15	Fit
d_ G	11.648	11.648	Fit
Chi-Square	4344.375	4344.375	Fit
NFI	0.636	0.636	Fit

Hasil uji goodness of fit model PLS pada tabel 4.6. berikut menunjukkan bahwa nilai NFI 0,636 yang berarti FIT. Dengan demikian dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memiliki goodness of fit yang tinggi dan layak digunakan untuk menguji hipotesis penelitian.

3.3. Pengujian Hipotesis

Setelah menilai *inner model* maka hal berikutnya mengevaluasi hubungan antar konstruk laten seperti yang telah dihipotesiskan dalam penelitian ini. Uji hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan melihat *T-Statistics* dan nilai *P-Values*. Hipotesis dinyatakan diterima apabila nilai *T-Statistics* > 1,96 dan *P-Values* < 0,05. Berikut ini adalah hasil Path Coefficients pengaruh langsung:

Tabel 4.7 Pengujian Pengaruh Langsung

	Pengaruh Langsung (Direct Effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics ((O/STDEV))	P Values	Hasil
H1	e-kinerja -> kinerja pegawai	0.132	0.134	0.084	1.57	0.119	Ditolak

H2	integritas -> kinerja pegawai	0.254	0.244	0.088	2.878	0.005	Diterima
H3	komitmen organisasi -> kinerja pegawai	0.184	0.178	0.097	1.895	0.061	Ditolak
H4	kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.428	0.441	0.131	3.258	0.001	Diterima
H5	e-kinerja -> kepuasan kerja	0.228	0.233	0.097	2.353	0.02	Diterima
H6	integritas -> kepuasan kerja	0.337	0.323	0.135	2.504	0.014	Diterima
H7	komitmen organisasi -> kepuasan kerja	0.426	0.437	0.124	3.442	0.001	Diterima

Berdasarkan tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari ketujuh hipotesis yang berpengaruh langsung terdapat 2 (dua) hipotesis yang ditolak yaitu H1 dan H3 karena nilai TStatistics < 1,96 dan P-Values > 0,05 sedangkan 5 (lima) hipotesis lainnya yaitu H2, H4, H5, H6, H7 diterima karena hasil nilai T-Statistics > 1,96 dengan P-Values < 0,05.

Tabel 4.8 Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Pengaruh tidak langsung (indirect effect)	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values	Hasil
H1	e-kinerja -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.098	0.101	0.051	1.911	0.059	Ditolak
H2	integritas -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.144	0.141	0.072	2.01	0.047	Diterima
H3	komitmen organisasi -> kepuasan kerja -> kinerja pegawai	0.182	0.196	0.089	2.06	0.042	Diterima

Berdasarkan uji statistik di atas, penerimaan atau penolakan gipotesis dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Hipotesis 1, variabel e-kinerja melalui kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.059 dan T-Statistic 1.911. karena nilai P-Value >0.05 maka H1 (hipotesis 1) ditolak. Jadi, variabel e-kinerja tidak mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
2. Hipotesis 2, Variabel integritas melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.047 dan T-Statistic 2.01 karena nilai P-Value <0.05 dan T-Statistic >1.96 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel integritas berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.
3. Hipotesis 3, Variabel komitmen organisasi melalui kepuasan kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo. Berdasarkan tabel diatas bisa dilihat bahwa P-Values sebesar 0.0427 dan T-Statistic 2.06 karena nilai P-Value <0.05 dan T-Statistic >1.96 sehingga bisa disimpulkan bahwa variabel kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

PEMBAHASAN

Pada pembahasan akan lebih ditekankan pada hasil dari pengaruh tidak langsung untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel kepuasan kerja sebagai intervening dalam memediasi hubungan antar variabel. Variabel intervening adalah variabel yang menjadi perantara hubungan variabel bebas dengan variabel terikat, dengan demikian variabel intervening bertindak sebagai penghubung [43]. Penggunaan variabel intervening adalah strategi yang penting dalam analisis statistik dan penelitian karena membantu kita dalam memahami hubungan antara variabel, meningkatkan akurasi model, dan memberikan wawasan tentang proses yang mendasarinya. Dari hasil analisis penelitian terkait e-kinerja, integritas, komitmen organisasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel *Intervening* dalam peningkatan kinerja pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan menggunakan *Partial Least Square* (PLS) sebagai alat analisis maka dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. E-kinerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja

Pada hasil pengolahan statistik didapatkan bahwa variabel kepuasan kerja tidak mampu dalam memediasi antara variabel e-kinerja dengan variabel kinerja pegawai. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan kata lain bahwa pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan dengan koefisien jalur sebesar 0,098 dan P-Values sebesar 0,059 yakni diatas 0,05 (tidak signifikan). Sesuai dengan hasil dari data yang diperoleh dari uji pengaruh langsung e-kinerja terhadap kinerja pegawai yang tidak berpengaruh signifikan. Keberadaan variabel kepuasan kerja tidak bisa merubah hasil keputusan untuk menolak H_0 .

Hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh [37] menemukan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara e-kinerja dengan prestasi kerja melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian yang dilakukan pada Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar dimana pegawai Berdasarkan usia responden yang terbesar adalah usia antara 24-35 tahun dengan jumlah sebanyak 39 orang, kemudian usia responden antara 35-50 yakni sebanyak 19 orang. Hal ini dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai yang bekerja pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Makassar adalah didominasi usia antara 24-35 tahun yang merupakan usia produktif dalam bekerja, sehingga hasil dari penelitian tersebut e-kinerja berpengaruh terhadap prestasi kerja, baik pada uji langsung maupun uji tidak langsung melalui variabel kepuasan kerja. Penelitian lain yang dilakukan oleh [41] menunjukkan pula bahwa terdapat hubungan yang positif dan signifikan antara variabel e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati karena masing-masing pegawai dapat menjalankan e-Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan baik dengan mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), integritas yang tinggi dalam prensensi kuantitas dan kualitas kerja yang diterapkan dalam e-Kinerja serta mampu melakukan pencatatan target dan realisasi kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi. Semakin baik penerapan e-Kinerja guna mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), integritas prensensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggung jawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja.

Sebagaimana kita ketahui bahwa umur pegawai dan tingkat pendidikan juga akan sangat berpengaruh kinerja pegawai, hal ini dikarenakan faktor umur pegawai yang mayoritas mendekati usia pensiun dan tingkat Pendidikan pegawai yang dominan lulusan pendidikan menengah atas, jika pegawai kurang mendapatkan pelatihan yang memadai dalam menggunakan sistem e-kinerja atau kurang memahami bagaimana sistem tersebut dapat membantu mereka meningkatkan kinerja, maka implementasi e-kinerja terhadap kinerja pegawai tersebut akan menjadi kurang efektif. Komposisi pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo dengan umur 51-60 tahun berjumlah paling besar dan juga tingkat pendidikan dari pegawai yang dominan adalah lulusan SMA/SMK/Sederajat sehingga pegawai yang lebih tua dan memiliki pendidikan yang rendah dan bekerja sebagai pelaksana pada unit pasar daerah mungkin memiliki tingkat keterampilan teknologi yang lebih rendah daripada sebagian kecil pegawai yang lebih muda atau lebih terdidik. Hal ini dapat memengaruhi kemampuan mereka dalam menggunakan sistem e-kinerja. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk memberikan pelatihan yang memadai tentang penggunaan sistem tersebut kepada karyawan. Faktor-faktor kontekstual dan individual juga bisa memainkan peran dalam hubungan antara variabel dalam studi ini. Setiap organisasi memiliki dinamika unik, dan mungkin ada faktor-faktor spesifik yang mempengaruhi kinerja pegawai.

2. **Integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja**

Variabel integritas berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai hasil uji statistik bahwa nilai koefisien jalur adalah sebesar 0,144 dengan nilai P-Values sebesar 0,047 ($<0,05$) sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai [22], [38]. Integritas berdampak positif pada kinerja pegawai melalui kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki integritas yang tinggi cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka. Kepuasan kerja kemudian membantu meningkatkan kinerja pegawai dengan menciptakan lingkungan kerja yang positif, di mana karyawan merasa termotivasi, berkomitmen, dan mampu mencapai meningkatnya kinerjanya secara lebih baik.

Integritas juga dapat menjadi indikator dalam memprediksikan perilaku seperti korupsi yang telah menjadi masalah umum di Indonesia [44], [45]. Ini merupakan suatu keharusan di mana para pegawai diwajibkan untuk bersikap jujur, berani, bijaksana, dan bertanggung jawab. Tingkat integritas seseorang juga dapat tercermin dalam perilaku pegawai, dan semakin tinggi tingkat integritasnya, semakin baik kinerja yang dapat dihasilkan oleh pegawai [45]. Hubungan antara integritas dan perilaku kerja pegawai sangat erat, karena perilaku kerja mencakup setiap tindakan, sikap, atau tingkah laku yang dilakukan atau tidak dilakukan oleh Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan [5].

3. **Komitmen organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel kepuasan kerja**

Hasil pengujian menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening sesuai hasil uji statistik yang

menunjukkan koefisien jalur sebesar 0,812 dengan nilai P-values sebesar 0,042 ($<0,05$) sehingga H_0 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [42] yang menyatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berarti variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, karena pada pengujian langsung hasil yang didapat belum berpengaruh.

Kepuasan kerja dalam penelitian ini dijabarkan dalam 4 dimensi yaitu faktor psikologik, faktor sosial, faktor fisik, faktor finansial. Faktor psikologik dimana mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan. ASN yang merasa prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas secara psikologis. Faktor sosial yang mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan. ASN yang merasa prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas secara psikologis. Faktor fisik Ini mencakup aspek-aspek seperti rasa pencapaian, pengakuan, dan pertumbuhan pribadi dalam pekerjaan. ASN yang merasa prestasi dan kemajuan dalam pekerjaan mereka cenderung merasa lebih puas secara psikologis dan faktor finansial mencakup kompensasi dan imbalan finansial yang diterima oleh ASN untuk pekerjaan mereka. Meskipun tidak menjadi satu-satunya faktor yang memengaruhi kepuasan kerja, kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan kontribusi terhadap kepuasan kerja ASN. Sehingga bisa disimpulkan kepuasan kerja dapat mengintervensi hubungan antara komitmen organisasi terhadap kinerja ASN Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo.

SIMPULAN

Hasil analisis data dan pembahasan menggunakan pendekatan analisis *Partial Least Square* (PLS) dalam penelitian ini dapat disimpulkan bahwa:

1. Hasil analisis juga didapatkan bahwa pengaruh Variabel e-kinerja (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui variabel kepuasan kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan. Hal ini berarti Keberadaan variabel kepuasan kerja tidak bisa merubah hasil keputusan untuk menolak H_0 . Hal tersebut bisa dikarenakan komposisi pegawai yang kebanyakan memiliki tingkat pendidikan yang setara SMA 67,27% dan usia yang hampir purna tugas sekitar 66,36%, pegawai yang tua dan berpendidikan rendah akhirnya akan berpengaruh terhadap tingkat penguasaan mereka terhadap teknologi.
2. Variabel integritas (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening. Sesuai dengan hasil penelitian selanjutnya yang menyatakan bahwa Penelitian tersebut menunjukkan bahwa integritas berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai [22], [38]. Individu yang menjunjung tinggi integritas cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka karena mereka merasa bahwa mereka melakukan pekerjaan dengan benar, sesuai dengan nilai-nilai moral dan etika yang mereka pegang. Mereka merasa bahwa mereka berkontribusi secara positif terhadap organisasi dan mencapai hasil yang bermakna, yang meningkatkan kepuasan kerja mereka. Kepuasan kerja yang tinggi cenderung meningkatkan motivasi individu untuk bekerja dengan baik. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, mereka lebih cenderung untuk meningkatkan kinerjanya.
3. Variabel komitmen organisasi (X3) berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui kepuasan kerja (Z) sebagai variabel intervening, Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya [42] yang menyatakan bahwa semakin baik komitmen organisasi maka semakin baik kinerja kerja melalui kepuasan kerja karyawan. Hal ini juga berarti variabel kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh antara variabel komitmen organisasi terhadap kinerja, karena pada pengujian langsung hasil yang didapat variabel tersebut tidak berpengaruh. Untuk itu pemerintah harus bisa lebih fokus untuk meningkatkan kepuasan kerja ASN, karena hal itu menjadi kunci penting dalam peningkatan kinerja ASN. ASN yang merasa puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja lebih baik. Mereka lebih termotivasi untuk mencapai target kerja dan memberikan pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat.

SARAN

1. Penelitian ke depan diharapkan mengakomodasi beberapa variabel lainnya untuk mendapatkan interpretasi yang lebih dalam tentang bagaimana meningkatkan kinerja para pegawai khususnya ASN.
2. Penelitian selanjutnya dapat menganalisis kinerja ASN pada tingkat umur yang berbeda, seperti tingkat umur yang lebih tua atau yang lebih muda, juga dengan menganalisis faktor-faktor yang mendukung kinerja ASN, perilaku organisasi dan budaya organisasi, sistem penilaian kinerja, kompensasi dan punishment, kesesuaian penilaian kinerja

dengan hasil yang dicapai, kinerja ASN pada organisasi yang berbeda, posisi yang berbeda, lingkungan dan generasi yang berbeda.

3. Penelitian selanjutnya agar dapat menyediakan informasi yang lebih spesifik dan mendalam tentang cara meningkatkan kinerja ASN.
4. Penelitian ini hanya berfokus pada satu instansi yaitu Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Sidoarjo yang mungkin memiliki konteks unik yang tidak dapat digeneralisasi ke organisasi lain. Hasil penelitian pada organisasi pemerintah lain ataupun pihak swasta dapat memiliki hasil yang berbeda.
5. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo terutama Dinas Perindustrian dan Perdagangan dapat memberikan pelatihan terkait sistem e-kinerja untuk memastikan implementasi yang lebih efektif dan meningkatkan kinerja pegawai.
6. Berdasarkan hasil penelitian maka bisa disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah faktor penting dalam peningkatan kinerja pegawai. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo sebaiknya bisa lebih fokus pada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberikan umpan balik yang konstruktif dan memberikan peluang pengembangan karir.
7. Pemerintah Kabupaten Sidoarjo dapat mengkaji ulang kebijakan penyesuaian ijasah dan memberikan ASN golongan III kebawah kesempatan untuk dapat berkembang karirnya. Pemerintah juga dapat memberikan pelatihan, komunikasi yang efektif dan menerapkan kebijakan yang jelas sehingga organisasi perangkat daerah dapat membangun integritas dan komitmen organisasi yang pada gilirannya akan meningkatkan kinerja ASN.
8. Penggunaan metode survei dapat memiliki kecenderungan respon yang bias, responden bisa saja salah dalam mengisi karena kurang paham akan konteks pertanyaan yang diberikan sehingga penelitian selanjutnya bisa menggunakan *mix method* dalam survey yaitu kombinasi kuisioner dengan wawancara langsung.

IV. REFERENSI

- [1] <https://jdih.sidoarjokab.go.id/>, “Peraturan Bupati Sidoarjo Nomor 23 Tahun 2022.”
- [2] M. Nura, “Nura, M. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. KAJIAN ADMINISTRASI NEGARA: RISET DAN PENGABDIAN, 2(1), 119-125.” 2022. [Online]. Available: <https://journal.stianasional.ac.id/administrasi/administrasi>
- [3] S. Wahyuni, “PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA PEGAWAI,” *JESS*, vol. 4, no. 2, pp. 153–164, 2020, doi: 10.24036/jess.v4i2.
- [4] Sarinah Lisa, “Sarinah Lisa PENGARUH PROFESIONALISME, EMPLOYEE ENGAGEMENT (KETERIKATAN KARYAWAN), DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA KARYAWAN PDAM DKI JAKARTA. Jurnal Ekonomi dan Bisnis Vol. 3 No. 1 – Desember 2020,” *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, vol. Vol. 3 No. 1, 2020.
- [5] S. Simatupang, D. Susanti, M. Silalahi, E. Grace, and E. Efendi, “Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 8, no. 1, p. 641, Apr. 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.845.
- [6] Cahyani R.A, “Cahyani R.A, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, 2019. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, F-LIB-081,” *Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana*, 2019.
- [7] Sugiyono., “Sugiyono. (2014.). Metode Penelitian kuantitatif, kualitatif dan R & D / Sugiyono. Bandung : Alfabeta.,” 2014.
- [8] W. F. Cascio, B. Burr Ridge, I. Dubuque, and I. New York San Francisco St Louis Bangkok Bogota Caracas Kuala Lumpur Lisbon London Madrid Mexico City Milan Montreal New Delhi Santiago Seoul Singappre Sydney Taipei Toronto, “Cascio WF. Managing Human Resources : Productivity, Quality of Work Life, Profits. 8th ed. McGraw-Hill/Irwin; 2010.,” 2010.
- [9] B. Rakhmanto and A. Badawi Saluy, “Rakhmanto, B., Masyhudzulkhak, M., & Saluy, A. B. Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi). Indikator, 5(1), 353464.” 2021.
- [10] E. Retnowati, E. A. Sinambela, D. Fe, and U. Surabaya, “Retnowati, E., & Sinambela, E. A. (2019). Pengaruh Komunikasi Kerja dan Integritas terhadap Kinerja Pegawai. Jurnal Ekonomi dan Bisnis, 9(1), 1-10.” 2019.
- [11] N. J. , dan M. Allen, “he measurement and antecedents of affective, continuance, and normative commitment to organization. Journal of occupational psychology,” *Journal of occupational psychology*, vol. 63, pp. 1–18, 1990.
- [12] E. Riswanto, P. Samsir, and M. Si, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK ARTHA GRAHA

- INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU The Influence of Organizational Commitment on Performance through Employees ¶ Satisfaction of Artha Graha International Bank Tbk Pekanbaru,” 2013.
- [13] Hendrawan and Q. Mekta, “Mekta, H. Q., & Siswanto, S. (2017). Pengaruh kepuasan kerja dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan PT. Indra Kelana Yogyakarta. *Jurnal Profita: Kajian Ilmu Akuntansi*, 5(2).,” 2017.
- [14] M. A. B. Saluy. Rakhmanto B, “Rakhmanto, Bonny, et al. ‘Pengaruh Kepemimpinan dan Integritas terhadap Kinerja Organisasi dengan Komitmen Organisasi sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus pada Komisi Pemberantasan Korupsi).’ *Indikator*, vol. 5, no. 1, 2021, doi:10.22441/indikator.v5i1.11239.” 2021.
- [15] S. & J. T. A. Robbins, *Organizational Behaviour*, Global Edition., vol. 14th. New Jersey: McGraw-Hill., 2011.
- [16] D. R. , S. S. W. L. H. , & F. L. Mukti, “Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175-180.” 2019.
- [17] H. Sufi, H. Purba, K. Sinaga, and F. A. Siregar, “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*, vol. 9, no. 1, 2022.
- [18] M. A. H. B. Putri K. Eka, “Putri K. Eka, M. Arfan, H. Basri, PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN PENGHARGAAN (REWARD) TERHADAP KINERJA APARATUR PENGELOLAAN KEUANGAN DI LINGKUNGAN PEMERINTAHAN KOTA BANDA ACEH. *Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*. Volume 3, No. 4, November 2014,” *Jurnal Magister Akuntansi Pasca Sarjana Universitas Syiah Kuala*, 2014.
- [19] Nura Multazam, “Nura, M. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Walikota Kota Lhokseumawe. *KAJIAN ADMINISTRASI NEGARA: RISET DAN PENGABDIAN*, 2(1), 119-125.” 2022. [Online]. Available: <https://journal.stianasional.ac.id/administrasi/administrasi>
- [20] Harmaily Berry, “Harmaily Berry. ANALISIS PENGARUH KOMPETENSI, INTEGRITAS DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL PERANTARA. Vol 7, No 1 (2019).,” 2019.
- [21] E. Sumardi, S. H. GW, and N. Nurhasanah, “Pengaruh Integritas, Komunikasi dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Gajah Putih Lestari, Banda Aceh,” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 7, no. 1, p. 72, Apr. 2022, doi: 10.33087/jmas.v7i1.338.
- [22] D. Tedja, S. ; Indarto, and D. D. Dipublikasikan, “Sukmana, D. T., & Indarto, I. (2018). Pengaruh Kepemimpinan Dan Integritas Terhadap Kinerja Anggota Polisi Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Riset Ekonomi dan Bisnis*, 11(2), 128-141.” 2018.
- [23] F. Radhiah Yusuf, “PENGARUH INTEGRITAS DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT JASAMARGA TOLLROAD OPERATOR CABANG SURABAYA-GEMPOL WILAYAH DUPAK RAYA SURABAYA,” 2021.
- [24] S. Simatupang, D. Susanti, M. Silalahi, E. Grace, and E. Efendi, “Dampak Integritas dan Dukungan Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai,” *J-MAS (Jurnal Manajemen dan Sains)*, vol. 8, no. 1, p. 641, Apr. 2023, doi: 10.33087/jmas.v8i1.845.
- [25] H. Ginanjar, S. PGRI Sukabumi, and J. Barat, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. SINAR CITRA ABADI DI JAKARTA,” *Jurnal Ekonomi Efektif*, vol. 3, no. 4, p. 2021, 2021.
- [26] K. Nadapdap, “Nadapdap, K. M. (2017). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Mitra Permata Sari. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(1), 1-9.” 2017.
- [27] A. P. Hutomo, “ANALISIS PENGARUH MOTIVASI, KOMITMEN, DAN BUDAYA ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI MEDIASI (Studi Kasus Pada PT. Gizindo Mitra Sukses),” *Dinamika Sosial Budaya*, vol. 23, no. 2, pp. 230–261, 2021, [Online]. Available: <http://journals.usm.ac.id/index.php/jdsb>
- [28] M. Tambrin, M. Bambang Sudarsono, M. Dwi Ayuningsih Program Studi Manajemen, and F. Ekonomi dan Bisnis, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN UPT CREW KA SURABAYA KOTA PT. KAI DAOP VIII MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING,” 2018.

- [29] K. I. , & H. C. Meutia, “Meutia, K. I., & Husada, C. (2019). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, 4(1), 119-126.” *Jurnal Riset Manajemen dan Bisnis (JRMB) Fakultas Ekonomi UNIAT*, pp. 119–126, 2019.
- [30] A. Abni and R. Hamdani, “Komitmen organisasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada perusahaan perkebunan di Indonesia,” vol. 5, pp. 311–318, 2023, doi: 10.20885/ncaf.vol5.art36.
- [31] A. S. , & N. M. H. Alam, “Alam, A. S., & Nursiam, M. H. (2020). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Empiris Pada Dinas Sosial dan Dinas Tenaga Kerja Dan Perindustrian Kota Surakarta) (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Surakarta).,” 2020.
- [32] Cahyani R.A, Pengaruh Komitmen Organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja, 2019. Skripsi, Universitas Kristen Satya Wacana, F-LIB-081
- [33] H. W. (2018) Prayudha, “Prayudha, H. W. (2018). Pengaruh Employee Engagement dan Budaya Organisasi terhadap Kinerja Karyawan melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di Universitas Islam Indonesia. *Jurnal Penelitian UII*, 2018,” 2018.
- [34] E. Fauziek and D. Yanuar, “Fauziek, E., & Yanuar, Y. (2021). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Stres Kerja Sebagai Variabel Mediasi. *Jurnal Manajerial Dan Kewirausahaan*, 3(3), 680-687.” 2021.
- [35] T. Tarjo, “Tarjo, T. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *JAMIN: Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi Bisnis*, 2(1), 53-65.” *Jurnal Aplikasi Manajemen Dan Inovasi*, vol. 2 (1), pp. 53–65, 2019.
- [36] “Jurnal Mirai Management Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar,” 2023.
- [37] “Rifai et all, Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar, *Jurnal Mirai Management*. Vol 8 Issue 2 (2023) pages 134-145. ISSN : 2598-8301 (online).,” *Jurnal Mirai Management*, vol. 8, no. 2, pp. 134–145, 2023.
- [38] Paisah et al, “Paisah et al. 2023 Motivasi Kerja, Integritas dan Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kecamatan Bangko Kabupaten Rokan Hilir. *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi, Bisnis dan Manajemen*, [S.l.], v. 1, n. 1, p. 19-34,” *Prosiding Seminar Nasional Akuntansi*, vol. 1, pp. 19–34, 2023, doi: 10.35145/senabima.v1i1.3371.
- [39] A. Rosita Dewi, “Dewi Rosita, Amilin. Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik dengan Role Stress sebagai Variabel Moderating. *JAAI Volume 12 No. 1 Juni 2008* : 13-24,” 2008.
- [40] Setiawan Heru D., “Setiawan Heru D, Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Di Lingkungan Kecamatan Bantargebang Kota Bekasi. *Jurnal Ilmu dan Budaya*, Vol. 41 No. 69, Juli 2020,” *Jurnal Ilmu dan Budaya*, vol. 41, no. Juli 2020, 2020.
- [41] D. C. S. Putri, “Putri.D.C.S, 2023. Pengaruh Sistem Penilaian E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kab. Pati dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Publikasi Ilmiah*, Universitas Muhammadiyah Surakarta,” 2023.
- [42] E. Riswanto, P. Samsir, and M. Si, “PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI TERHADAP KINERJA MELALUI KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA BANK ARTHA GRAHA INTERNATIONAL Tbk PEKANBARU The Influence of Organizational Commitment on Performance through Employees ¶ Satisfaction of Artha Graha International Bank Tbk Pekanbaru,” 2013.
- [43] Juliandi, A., & Manurung, S. (2014). *Metodologi Penelitian Bisnis, Konsep dan Aplikasi: Sukses Menulis Skripsi & Tesis Mandiri*. Umsu Press.
- [44] D. Febrina, “THE INFLUENCE OF INTEGRITY AND COMMITMENT ORGANIZATIONAL ON EMPLOYEE PERFORMANCE,” *International Journal of Research and Analytical Reviews*, vol. 7, no. 1, 2020, [Online]. Available: www.ijrar.org
- [45] S. Wembly Wetik Kesyahbandaran dan Otoritas Pelabuhan Kota Manado, B. Manajemen, Pp. STIE Amkop, H. Manajemen, and S. Nobel Makassar, “ANALISIS PENGARUH KOMITMEN DAN INTEGRITAS TERHADAP KINERJA MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI PADA KANTOR KESYAHBANDARAN DAN OTORITAS PELABUHAN KOTA MANADO,” 2018. [Online]. Available: <https://journal.stieamkop.ac.id/index.php/yume>