



Analisis Pengaruh Efektivitas *E-Performance* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

Putri Melinda Sari¹ Rosyidatuzzahro Anisykurlillah²

^{1,2} Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jawa Timur

Info Artikel

Sejarah Artikel:

Diterima: 26 Juni 2025

Disetujui: 12 Juli 2025

Dipublikasikan: 15

Oktober 2025

Kata Kunci:

Aparatur Sipil
Negara (ASN),
Efektivitas, *E-
Performance*,
Kinerja Pegawai,
Manajemen
Kepegawaian

Abstrak

Penelitian ini dimaksudkan untuk menganalisis pengaruh efektivitas *e-performance* terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Fokus permasalahan terletak pada efektivitas *e-performance* dan kinerja ASN. Penelitian kuantitatif ini menggunakan variabel Efektivitas (X) sebagai variabel bebas yang mengacu pada teori milik Duncan, 1973. Variabel kinerja pegawai (Y) sebagai variabel terikat mengacu pada pendekatan teori Bernardin, 2012. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan teknik pengumpulan data melalui kuesioner dan didukung oleh studi dokumentasi. Populasi penelitian mencakup seluruh Aparatur Sipil Negara di Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang berjumlah 236 orang, dengan sampel sebanyak 142 responden yang ditentukan berdasarkan pada tabel Issac and Michael. Hasil menunjukkan bahwa efektivitas *e-performance* memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Hal ini diperkuat oleh hasil uji t yang menunjukkan bahwa nilai signifikansi 0,000 ($p < 0,05$) dan t hitung sebesar 14,565 ($t \text{ hitung} > t \text{ tabel } 1,977$). Uji koefisien determinasi menunjukkan nilai *R square* sebesar 0,602. Hal ini menunjukkan bahwa, variabel efektivitas *e-performance* mampu menjelaskan dan memberikan kontribusi pengaruh sebesar 60,2% terhadap variabel kinerja ASN.

ANALYSIS OF THE EFFECTIVENESS OF *E-PERFORMANCE* ON THE PERFORMANCE OF CIVIL SERVANTS (ASN)

Keywords:

Civil Service
(ASN),
Effectiveness,
*E-
Performance*,
Employee
Performance,
Personnel
Management

Abstract

This study aims to analyze the effect of e-performance effectiveness on the performance of civil servants, particularly in the Surabaya City Transportation Agency. The focus of the study is on e-performance effectiveness and civil servant performance. This quantitative study uses the variable of effectiveness (X) as the independent variable, referring to Duncan's theory (1973). The variable of employee performance (Y) as the dependent variable refers to Bernardin's theoretical approach (2012). The research method used is quantitative, with data collection techniques through questionnaires and supported by documentary studies. The research population includes all civil servants in the Surabaya City Transportation Department, totaling 236 people, with a sample of 142 respondents determined based on the Issac and Michael table. The results indicate that e-performance effectiveness has a positive and significant influence on civil servant performance in the Surabaya City Transportation Department. This is reinforced by the t-test results, which show a significance level of 0.000

(p < 0.05) and a calculated t-value of 14.565 (calculated t-value > table t-value of 1.977). The coefficient of determination test showed an R-squared value of 0.602. This indicates that the e-performance effectiveness variable can explain and contribute 60.2% of the influence on the civil servant performance variable.

© 2018 Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Mataram

✉ Alamat korespondensi:

21041010038@student.upnjatim.ac.id¹

PENDAHULUAN

Patologi birokrasi merupakan permasalahan-permasalahan yang tidak dapat dihindari oleh tubuh birokrasi. Perkembangan dan perubahan zaman yang terjadi hingga saat ini juga menjadi salah satu permasalahan yang kompleks dan berpeluang menjadi salah satu pemicu munculnya patologi dalam patologi birokrasi. Ma'ruf (2020) bahwa patologi birokrasi muncul akibat kegagalan dan ketidaksiapan birokrasi dalam proses beradaptasi dengan berbagai perkembangan yang memunculkan tuntutan dan tantangan baru bagi birokrasi, sehingga memunculkan inefisiensi dan inefektivitas dalam tubuh birokrasi itu sendiri. Menganalisis faktor-faktor pemicu kemunculan patologi birokrasi, salah satunya penyebabnya ialah sumber daya manusia dalam birokrasi itu sendiri. Hal ini tidak bisa dilepaskan dari berbagai fenomena maladministrasi, dalam tubuh birokrasi seperti pungli, diskriminasi hingga penundaan pemberian pelayanan pada masyarakat, serta pegawai yang tidak mampu beradaptasi dan masih memegang nilai-nilai tradisional birokrasi (Suaedi, 2019). Beberapa kejadian tersebut tidak dapat dipungkiri masih kerap kali terjadi di dalam tubuh birokrasi yang berakar dari permasalahan kualitas dan moralitas sumber daya manusia birokrasi.

Melihat kompleksitas permasalahan tersebut, maka diperlukan adanya upaya perbaikan mengingat sumber daya manusia birokrasi merupakan aktor utama dalam pelaksanaan birokrasi dan pelayanan publik (Taufik, 2022). Hal tersebut perlu dilakukan karena, apabila kualitas dan kompetensi birokrator buruk, maka perubahan dan perkembangan yang dimasukkan ke dalam tubuh birokrasi justru memicu kegagalan dan menambah permasalahan baru di dalam tubuh birokrasi. Tidak hanya itu, ketika kualitas dan kompetensi pegawai buruk, maka hal ini akan berimbas kepada kinerja pegawai tersebut dan pada akhirnya akan berdampak kepada kegagalan birokrasi, terutama dalam mencapai sasaran dan tujuannya. Yuniarti et al., 2021 menyebutkan bahwa pegawai merupakan modal pemerintah dalam pemberian pelayanan publik, sehingga

untuk menghasilkan pelayanan yang baik dibutuhkan pegawai dengan kinerja yang baik juga.

Menanggapi kompleksitas permasalahan dan urgensi kebutuhan sumber daya manusia birokrasi yang berkualitas, pemerintah terus berupaya untuk melakukan perbaikan untuk mengatasi permasalahan tersebut. Selaras dengan (Daraba, 2019) bahwa birokrasi dituntut untuk semakin terbuka dan menjadikan perubahan sebagai tradisi baru sebagai bentuk adaptasi dengan perubahan-perubahan yang terjadi. Beberapa upaya ditempuh oleh pemerintah, termasuk dengan melakukan reformasi birokrasi, khususnya reformasi dalam bidang sumber daya manusia. Manajemen kepegawaian merupakan salah satu bagian dari upaya reformasi dalam bidang sumber daya manusia yang ditujukan untuk meningkatkan profesionalisme pegawai, sehingga pegawai dapat lebih produktif dan mampu memberikan performa yang maksimal ketika melaksanakan mandat maupun tanggung jawab yang di embannya. Hal ini ditempuh oleh pemerintah tak lain ditujukan untuk mencapai dan meningkatkan kapabilitas serta akuntabilitas kinerja birokrasi, sehingga dapat terwujud birokrasi yang bersih, transparan, dan menunjukkan kinerja yang unggul. Proses reformasi sumber daya manusia dalam lingkungan pemerintahan telah di atur oleh pemerintah dalam Undang-Undang No. 20 Tahun 2023 tentang Aparatur Sipil Negara yang membahas mengenai manajemen kepegawaian bagi ASN.

Melihat pada kondisi saat ini, proses manajemen kepegawaian telah dilakukan menggunakan sistem berbasis elektronik. Hal tersebut merupakan kemajuan dalam tubuh birokrasi dari yang sebelumnya melakukan manajemen kepegawaian secara manual (Dwiyanto, 2023). Proses peralihan atau transformasi dari sistem manajemen kepegawaian manual menjadi berbasis elektronik tidak bisa dilepaskan dari adanya pengembangan *electronic government* dalam sektor publik (Latifa & Frinaldi, 2024). Transformasi pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dilakukan guna meminimalisir terjadinya penilaian yang subjektif terhadap ASN (Mambang et al., 2022). Salah satu inovasi e-government dalam tubuh pemerintahan dapat dilihat dari kehadiran *e-performance* yang di gagas oleh Pemerintah Kota Surabaya. Pengembangan sistem ini merupakan bentuk dan upaya pemerintah kota Surabaya untuk meningkatkan pengawasan terhadap ASN di Surabaya sekaligus upaya mewujudkan penilaian kinerja ASN secara objektif berdasarkan prestasi kerja. Melalui kehadiran *e-performance*, diharapkan terdapat peningkatan yang signifikan pada kinerja ASN di Kota Surabaya, sehingga terwujud pemerintahan handal. Namun, pada realitanya harapan tersebut belum terwujud secara maksimal. Berdasarkan pada nilai SAKIP instansi pemerintahan

di Kota Surabaya, masih terdapat beberapa instansi pemerintahan yang memperoleh nilai SAKIP terbilang cukup rendah jika dibandingkan dengan instansi lain. Adapun berikut merupakan nilai SAKIP dari beberapa instansi di Kota Surabaya:

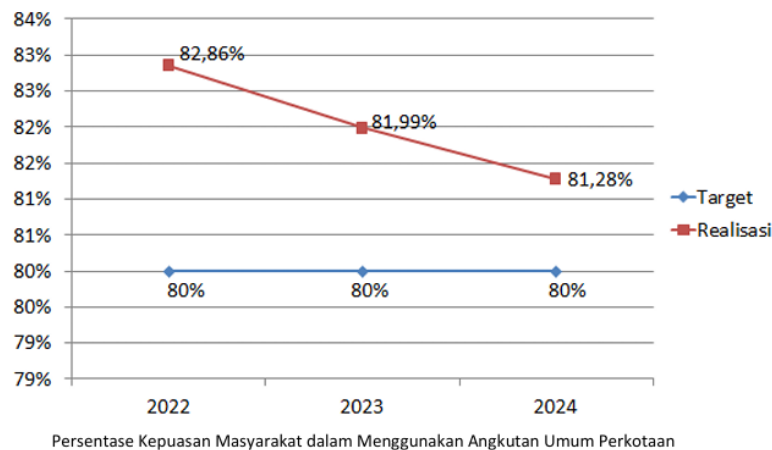
Tabel 1. Hasil Evaluasi Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) di Lingkungan Pemerintahan Kota Surabaya Tahun 2024

No	Nama Instansi	Nilai SAKIP	Predikat Penilaian Dokumen Perencanaan Kinerja	Predikat Kualitas Dokumen Laporan Kinerja	Nilai Evaluasi Implementasi SAKIP
1	Dinas Perhubungan	90,30	8,10 (A)	3,60 (BB)	10,00 (BB)
2	Badan Pengelolaan Keuangan dan Aset Daerah	91,45	9,00 (AA)	2,70 (CC)	12,50 (AA)
3	Sekretaris Daerah Kota Surabaya	92,00	8,10 (A)	4,05 (A)	11,25 (A)
4	Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil	92,00	6,30 (B)	4,05 (A)	11,25 (A)
5	Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Satu Pintu	92,10	9,00 (AA)	3,15 (B)	6,25 (C)

Sumber: Pemerintah Kota Surabaya, 2024

Melihat pada tabel tersebut, dapat diketahui mengenai kinerja ASN yang tercatat dalam *e-performance* melalui nilai SAKIP masing-masing instansi. Setiap instansi di pemerintahan Kota Surabaya diyakini telah melakukan tugas dan kewajibannya secara maksimal, tetapi masih terdapat beberapa instansi yang memiliki nilai cukup rendah dibandingkan dengan dinas/instansi lainnya, termasuk Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan nilai SAKIP 90,30. Secara lebih lanjut, hal tersebut juga di dukung dengan adanya catatan pada dokumen evaluasi SAKIP Dinas Perhubungan Kota Surabaya pada indikator evaluasi, bahwa belum terdapat peningkatan implementasi SAKIP dan peningkatan kinerja pegawai serta organisasi di Dinas Perhubungan kota Surabaya yang di sebabkan oleh Dinas Perhubungan Kota Surabaya yang belum menindaklanjuti secara keseluruhan rekomendasi atas evaluasi.

Grafik 1. Perbandingan Target dan Realisasi Indikator Kinerja Kepuasan Masyarakat Dalam Menggunakan Angkutan Umum Perkotaan Tahun 2022 - 2024



Sumber: Pemerintah Kota Surabaya, 2024

Melihat pada grafik tersebut dapat diketahui bahwa Dinas Perhubungan Kota Surabaya telah mampu melampaui target indikator kinerja kepuasan masyarakat dalam menggunakan angkutan umum perkotaan pada setiap tahunnya. Namun, jika diperhatikan lebih lanjut pada waktu bersamaan juga terlihat pattern atau pola yang turun pada realisasi dari tahun ke tahun dengan target yang sama pada setiap tahunnya, yakni 80%. Realisasi indikator yang menurun juga akan berdampak pada capaian kinerja organisasi yang merupakan gambaran kinerja dari pegawai dalam suatu organisasi (Surianti, 2022). Berdasarkan urgensi permasalahan yang telah di paparkan, hal tersebut mendorong peneliti untuk mengkaji dan melakukan penelitian yang berfokus pada Pengaruh Efektivitas *E-Performance* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), khususnya pada Dinas Perhubungan Kota Surabaya menggunakan model indikator efektivitas menurut Duncan (1973) dan model kinerja pegawai menurut Bernardin (2012). Penelitian ini diharapkan dapat menjawab permasalahan yang telah dijabarkan diatas terkait perlunya mengukur Pengaruh Efektivitas *E-Performance* terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini adalah kuantitatif asiosiatif yang dimaksudkan guna menganalisis hubungan Pengaruh Efektivitas *E-Performance* terhadap Kinerja ASN. Metode kuantitatif digunakan untuk mengkaji suatu fenomena pada populasi yang dikerucutkan menjadi sampel (Sugiyono, 2013).

Penelitian dilaksanakan di Dinas Perhubungan Kotas Surabaya. Populasi penelitian ini adalah 236 Aparatur Sipil Negara (ASN) Dinas Perhubungan Kota Surabaya. Sampel penelitian merupakan bagian kecil dari kelompok atau populasi dan merupakan “wakil” dari populasi. Ukuran sampel ditentukan dengan menggunakan rumus tabel Issac and Michael dengan taraf signifikansi 5% (Zulfikar et al., 2024). Berdasarkan tabel Issac and Michael, di dapatkan sampel sebesar 142 orang. Teknik sampling yang digunakan adalah *Simple Random Sampling*. Skala yang digunakan untuk mengukur variabel penelitian ialah skala *likert* dengan acuan (Sugiyono, 2013) yang terdiri atas 4 poin. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah efektivitas *e-performance* dan variabel terikat yakni kinerja ASN. Analisis data dilakukan dengan memanfaatkan alat uji statistik berupa SPSS versi 27.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Uji Validitas

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Efektivitas E-Perfomance (X)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Efektivitas <i>E-Performance</i>	X1	0,622	0,1648	Valid
	X2	0,704	0,1648	Valid
	X3	0,735	0,1648	Valid
	X4	0,690	0,1648	Valid
	X5	0,608	0,1648	Valid
	X6	0,672	0,1648	Valid
	X7	0,689	0,1648	Valid
	X8	0,686	0,1648	Valid
	X9	0,681	0,1648	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pertanyaan variabel X mendapatkan nilai r hitung yang lebih besar dari 0,1648 ($r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan setiap item pernyataan penelitian telah valid.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Variabel	Item Pertanyaan	r hitung	r tabel	Keterangan
Kinerja ASN	Y1	0,710	0,1648	Valid
	Y2	0,735	0,1648	Valid
	Y3	0,722	0,1648	Valid
	Y4	0,696	0,1648	Valid
	Y5	0,627	0,1648	Valid
	Y6	0,747	0,1648	Valid
	Y7	0,744	0,1648	Valid
	Y8	0,596	0,1648	Valid
	Y9	0,716	0,1648	Valid
	Y10	0,727	0,1648	Valid
	Y11	0,688	0,1648	Valid
	Y12	0,610	0,1648	Valid
	Y13	0,745	0,1648	Valid
	Y14	0,647	0,1648	Valid
	Y15	0,742	0,1648	Valid
	Y16	0,766	0,1648	Valid
	Y17	0,745	0,1648	Valid
	Y18	0,708	0,1648	Valid

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel di atas dapat diketahui bahwa seluruh item pernyataan variabel Y mendapatkan nilai r hitung yang lebih besar dari 0,1648 ($r_{hitung} > r_{tabel}$). Berdasarkan hal tersebut, dapat disimpulkan setiap item pernyataan penelitian telah valid.

Uji Reliabilitas

Tabel 4. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpha Value	Critical Value	Keterangan
Efektivitas <i>E-Performance</i>	0,850	0,60	Reliabel
Kinerja ASN	0,938	0,60	Reliabel

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel x mendapatkan nilai *cronbach alpha* (α) sebesar 0,850, sedangkan variabel y sebesar 0,938. Nilai *cronbach alpha* (α) $> 0,60$ menunjukkan bahwa item pertanyaan telah memenuhi prasyarat uji reliabilitas, sehingga dapat disimpulkan item pernyataan dalam instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan konsisten atau reliabel.

Uji Normalitas

Tabel 5. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		142
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	4.35248133
Most Extreme Differences	Absolute	.073
	Positive	.073
	Negative	-.044
Test Statistic		.073
Asymp. Sig. (2-tailed) ^c		.061

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel di atas hasil nilai dari pengujian terhadap unstandardized residual menghasilkan nilai sebesar 0,061. Nilai sig > 0,05 menunjukkan bahwa nilai tersebut telah memenuhi prasyarat uji normalitas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa data yang terkumpul dan di dapatkan telah berdistribusi normal, sehingga asumsi normalitas telah terpenuhi.

Uji Linearitas

Tabel 6. Hasil Uji Linearitas

ANOVA Table							
			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_ASN * Efektivitas _EPerformance	Between Groups	(Combined)	4248.957	13	326.843	17.011	.000
		Linearity	4037.115	1	4037.115	210.123	.000
		Deviation from Linearity	211.842	12	17.654	.919	.530
	Within Groups		2459.275	128	19.213		
	Total		6708.232	141			

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel di atas menunjukkan nilai sig. *deviation from linearity* sebesar 0,530. Nilai sig. *deviation from linearity* > 0.050 mempertegas bahwa nilai tersebut telah memenuhi prasyarat uji linearitas. Sehingga, dapat disimpulkan bahwa, data telah linear dan terdapat hubungan yang linear antar variabel dalam penelitian ini.

Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 7. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Sederhana

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.776	3.214		.000
	Efektivitas_EPerformance	1.532	.105	.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_ASN

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel tersebut didapatkan hasil uji regresi linear sederhana dengan nilai konstan sebesar 14,776 dan nilai koefisien variabel x sebesar 1,532 dan bernilai atau memuat angka positif. Hal tersebut menunjukkan bahwa efektivitas *e-performance* berpengaruh secara positif terhadap kinerja ASN. Selain itu, nilai koefisien x sebesar 1,532 juga menunjukkan bahwa apabila variabel efektivitas *e-performance* meningkat 1 satuan maka nilai Y juga akan naik sebesar 1,532 dan berlaku sebaliknya. Sehingga, apabila *e-performance* semakin efektif maka kinerja ASN juga akan mengalami peningkatan.

Koefisien Determinasi

Tabel 8. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.776 ^a	.602	.599	4.36800

a. Predictors: (Constant), Efektivitas_Penerapan_EPerformance

b. Dependent Variable: Kinerja_ASN

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu pada tabel di atas, di dapatkan nilai R square sebesar 0,602. Hal tersebut menunjukkan bahwa kinerja pegawai dipengaruhi sebesar 60,2% oleh variabel efektivitas *e-performance* (X). Sementara, sebesar 39,8% variabel bebas atau kinerja ASN (Y) dijelaskan oleh faktor-faktor lain yang tidak di disertakan dalam model penelitian ini.

Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Tabel 9. Hasil Uji Signifikan Parameter Individual (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	14.776	3.214		.000
	Efektivitas _EPerformance	1.532	.105	.776	.000

a. Dependent Variable: Kinerja_ASN

Sumber: Olah Data Peneliti (2025)

Mengacu tabel di atas di dapatkan hasil t_{hitung} sebesar 14,546 (nilai $t_{hitung} >$ nilai t_{tabel}). Berdasarkan nilai tersebut, terdapat cukup bukti untuk menolak H_0 , sehingga H_a diterima dan dapat di artikan bahwa efektivitas *e-performance* berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa, efektivitas *e-performance*, khususnya di Dinas Perhubungan Kota Surabaya dapat disimpulkan efektif dan berpengaruh terhadap kinerja ASN Dinas Perhubungan Kota Surabaya, utamanya dalam mencapai tujuan dan sasaran organisasi. Dapat dikatakan demikian tidak terlepas dari uji yang telah dilakukan, baik uji statistik deskriptif, asumsi klasik, maupun uji hipotesis. Hal ini selaras dengan adanya peningkatan nilai SAKIP Dinas Perhubungan Kota Surabaya, dari yang sebelumnya yakni pada tahun 2023 mendapatkan nilai SAKIP sebesar 90,20 menjadi 90,30 pada tahun 2024. Selain itu, efektivitas ini juga diperkuat oleh penelitian oleh (Rasyidin & Pahlevi, 2021) yang menyebutkan bahwa pelaksanaan sistem *e-performance*, khususnya di Kelurahan Gunung Anyar Tambak dinilai telah efektif dan dapat meningkatkan kinerja ASN di Kelurahan Gunung Anyar Tambak.

Pasolong (2019) menyebutkan bahwa efektivitas merupakan kondisi ketika organisasi mampu untuk mencapai sasaran maupun tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Jika melihat pada hasil analisis sebelumnya terkait efektivitas dan tujuan dari keberadaan *e-performance* yakni untuk menilai dan mengawasi kinerja pegawai sehingga menghasilkan kualitas, serta efisiensi dan efektivitas kinerja telah tercapai, dapat dikatakan efektivitas *e-performance* telah efektif. Adapun hal ini di dasarkan atas analisis uji statistik deskriptif menggunakan teori (Duncan, 1973), yakni pencapaian tujuan, integrasi, dan komunikasi dengan nilai masing-masing, pencapaian tujuan 3,42,

integrasi 3,36, dan adaptasi 3,32. Hasil uji tersebut menunjukkan nilai rata-rata dari masing-masing indikator telah berada pada interval kelas sangat efektif. Namun, perlu diperhatikan bahwa terdapat indikator adaptasi yang memiliki nilai rata-rata paling rendah, yakni 3,32, terutama pada item “*E-Performance* meningkatkan kompetensi pegawai dalam menyelesaikan tugas” dengan nilai rata-rata sebesar 3,18. Hal tersebut perlu menjadi perhatian bagi pihak Dinas Perhubungan Kota Surabaya sebagai bahan evaluasi untuk menyelesaikan permasalahan tersebut, sehingga *e-performance* menjadi lebih efektif dalam meningkatkan kinerja ASN.

Kinerja ASN merupakan aspek penting bagi sebuah organisasi, khususnya pada sektor publik yang berperan sebagai pemberi layanan pada masyarakat. Hal ini karena, kinerja pegawai merupakan tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan dan mencapai tugasnya untuk mendukung organisasi dalam mewujudkan visi misi organisasi, sekaligus mencapai sasaran dan tujuan organisasi (Bastian, 2001). Pada hasil uji variabel kinerja ASN, khususnya ASN di Dinas Perhubungan Kota Surabaya menunjukkan nilai grand total rata-rata seluruh indikator, yakni 3,40. Adapun nilai tersebut telah berada pada interval kelas ke empat dengan kategori sangat baik yang menunjukkan bahwa kinerja ASN Dinas Perhubungan Kota Surabaya sudah sangat baik. Namun, masih di dapatkan rata-rata 3,18 pada indikator ketepatan waktu pada item “Saya pulang kerja tepat waktu”. Hal tersebut menunjukkan bahwa masih diperlukan adanya upaya peningkatan pada indikator tersebut, adapun hal ini di dukung dengan hasil wawancara yang menunjukkan bahwa pada beberapa waktu kerap kali ASN harus lembur kerja untuk menyelesaikan pekerjaan yang menjadi beban kerja nya pada hari itu. Tidak hanya itu, permasalahan ketepatan waktu juga terjadi ketika proses penginputan atau pengisian hasil kinerja harian oleh ASN, yakni masih terdapat ASN yang menginput aktivitas harian melewati batas waktu maksimal yang telah ditentukan, yaitu 3 hari.

Untuk melihat hubungan antara 2 variabel tersebut juga dilakukan uji hipotesis untuk menguji pengaruh variabel bebas, yakni efektivitas *e-performance* dan variabel bebas, yakni kinerja ASN. Hasil uji pertama dapat dilihat dari persamaan regresi linear sederhana yang menunjukkan angka $Y = 14,776 + 1,532X$. Melihat persamaan tersebut dapat diketahui bahwa koefisien X memuat angka 1,532 atau angka positif yang menunjukkan bahwa ketika koefisien X meningkat 1 (satu) satuan, maka nilai Y juga akan meningkat, dan sebaliknya ketika koefisien X turun 1 (satu) satuan, maka nilai Y juga akan ikut turun. Hal tersebut menunjukkan bahwa, efektivitas *e-performance* berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Selanjutnya dilakukan uji koefisien

determinasi (R^2) yang bertujuan untuk melihat seberapa besar pengaruh variabel X terhadap Y, pada hasil uji menunjukkan bahwa hasil uji koefisien determinasi (R^2) menunjukkan nilai 0,602 atau kinerja ASN di pengaruhi oleh efektivitas *e-performance* sebesar 60,2%. Uji t juga dilakukan untuk memperkuat hasil uji hipotesis pada penelitian ini, hasil menunjukkan bahwa nilai t_{hitung} adalah 14,565. Hal tersebut menunjukkan bahwa nilai $t_{hitung} > \text{nilai } t_{tabel} (1,97705)$. Dapat disimpulkan bahwa H_a diterima dan diketahui bahwa efektivitas *e-performance* berpengaruh terhadap kinerja ASN.

Hasil tersebut selaras dengan beberapa penelitian yang juga menguji sistem manajemen kepegawaian yang sejenis dan dimiliki oleh pemerintah, seperti (Sidauruk et al., 2025) dengan judul Pengaruh Integritas dan Penerapan E-Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Gubernur Sumatera Utara yang menyebutkan bahwa performa kinerja pegawai di Kantor Gubernur Sumatera Utara dipengaruhi secara signifikan oleh *e-kinerja*. Selanjutnya, secara keseluruhan hasil statistik deskriptif variabel efektivitas *e-performance* pada penelitian ini menunjukkan bahwa *e-performance* sudah sangat efektif dalam penerapannya sehingga mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini selaras dengan (Agusnita & Assyahri, 2024) yang menunjukkan bahwa *e-kinerja* (sistem manajemen kepegawaian sejenis *e-performance*) telah efektif dalam meningkatkan performa pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Aceh Barat. Melalui hal tersebut, dapat diartikan bahwa sistem manajemen kepegawaian memiliki peran penting bagi organisasi untuk mengatasi permasalahan kinerja dan menghasilkan sumber daya organisasi yang lebih baik, kompeten, dan berkualitas (Suartini, 2023). Hal ini menunjukkan bahwa, semakin baik dan efektif manajemen kepegawaian di suatu organisasi, semakin baik pula kinerja pegawai di organisasi tersebut. Berlaku pula pada sistem manajemen kepegawaian milik Kota Surabaya, yakni *e-performance*, semakin tinggi efektivitas *e-performance* di Dinas Perhubungan Kota Surabaya, maka kinerja pegawai juga akan semakin baik dan mengalami peningkatan.

PENUTUP

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh positif dari efektivitas *e-performance* terhadap kinerja ASN, khususnya di Dinas Perhubungan Kota Surabaya dengan besaran pengaruh efektivitas *e-performance* sebesar 60,2% terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji statistik deskriptif di dapatkan nilai rata-rata terendah pada variabel efektivitas *e-performance* (X), pada indikator adaptasi dengan nilai rata-rata sebesar 3,32. Saran yang dapat

diberikan adalah adanya pengadaan diklat mengenai TIK bagi ASN yang berusia 50 tahun ke atas, mengingat lebih dari 50% responden yang mengisi kuesioner ini berusia 50-58 tahun. Selanjutnya, nilai rata-rata terendah pada variabel kinerja ASN (Y) ditemukan pada indikator ketepatan waktu, dengan nilai rata-rata sebesar 3,36. Saran yang dapat diberikan adalah peningkatan pengawasan dan kontrol terhadap beban kerja ASN untuk meminimalisir terjadinya ASN yang pulang tidak tepat waktu, serta pengembangan fitur berupa notifikasi pengingat otomatis dalam sistem *e-performance* yang bertujuan untuk meminimalisir keterlambatan pelaporan hasil kerja harian ASN.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 2(2), 153–164. <https://isora.tpublishing.org/index.php/isora/article/view/32>
- Bastian, I. (2001). *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. BPFE Yogyakarta.
- Bernardin, H. J. (2012). *Human Resource Management: an Experiential Approach* (Vol. 6). McGraw-Hill.
- Daraba, D. (2019). *Reformasi Birokrasi dan Pelayanan Publik* (Vol. 11, Nomor 1). Leisyah.
- Duncan, R. B. (1973). Multiple Decision-making Structures in Adapting to Environmental Uncertainty: The Impact on Organizational Effectiveness. *Human Relations*, 26(3), 273–291.
- Dwiyanto, A. (2023). *Manajemen Pelayanan Publik : Peduli Inklusif dan Kolaboratif* (5 ed.). Gadjah Mada University Press.
- Latifa, A., & Frinaldi, A. (2024). Transformasi Digital dalam Manajemen Kepegawaian : Studi Kasus Implementasi Aplikasi e-Cuti untuk Mewujudkan Good Governance. *FUTURE ACADEMIA The Journal of Multidisciplinary Research on Scientific and Advanced*, 2(4), 601–610.
- Ma'ruf, M. (2020). Patologi Birokrasi. *Jurnal Visioner*, 4(3), 1–16.
- Mambang, Basit, M., & Ansari, R. (2022). INTERNET OF THINGS Solusi untuk Banyak Bidang. In *Cyber Resilience of Systems and Networks* (Vol. 2019). PT. Pena Persada Kerta Utama. http://link.springer.com/10.1007/978-3-319-77492-3_16
- Pasolong, H. (2019). *Teori Administrasi Publik* (9 ed.). Alfabeta. <https://medium.com/@arifwicaksanaa/pengertian-use-case-a7e576e1b6bf>

- Pemerintah Kota Surabaya. (2024). Laporan Hasil Evaluasi Akuntabilitas Kinerja Tahun 2023. In *Surabaya.Go.Id*. <https://www.surabaya.go.id/page/0/49215/penghargaan>
- Rasyidin, R. A., & Pahlevi, T. (2021). Efektivitas Penerapan E-Performance di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. *Jurnal Pendidikan Administrasi Perkantoran (JPAP)*, 9(1), 169–185. <https://doi.org/10.26740/jpap.v9n1.p169-185>
- Sidauruk, F. E. Y., Pasaribu, V. A. R., & Degodona, L. P. (2025). Pengaruh Integritas dan Penerapan E-Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai di Kantor Gubernur Sumatera Utara. *Journal of Laguna Geography*, 04(01).
- Suaedi, F. (2019). *Dinamika Manajemen Strategis Sektor Publik di Era Perubahan*. Airlangga University Press.
- Suartini, N. K. (2023). Optimalisasi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Pegawai Negeri Sipil: Praktik Terbaik Dan Tantangan. *Ganaya: Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora*, 6(July), 809–819.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D* (19 ed.). Alfabeta Bandung.
- Surianti, N. A. B. (2022). Perancangan Sistem Informasi Laporan Capaian Kinerja Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Papua Berbasis Website. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, 24(3), 270–270.
- Taufik, M. (2022). *Hukum Kebijakan Publik (Teori dan Praksis)*. Tanah Air Beta.
- Yuniarti, R., Irwansyah, R., Hasyim, M. A. N., Riwardi, P., Septiana, So., Rochmi, A., Febrianty, Wijaya, I. G. B., Handayani, F. S., Bambang, Setiorini, A., Finthariasari, M., Bahrin, K., Kairupan, D. J. ., Ekowati, S., Nurhikmah, Suryani, N. K., & Negara, I. S. (2021). Kinerja Karyawan (Tinjauan Teori Dan Praktis). In *News.Ge. Widina Bhakti Persada Bandung* (Grup CV. Widina Media Utama).
- Zulfikar, R., Sari, F. permata, & Fatmayati, A. (2024). Metode Penelitian Kuantitatif (Teori, Metode dan Praktik). In *Jurnal Ilmu Pendidikan* (1 ed., Vol. 7, Nomor 2). Widina Media Utama.