

# Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kompetensi dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Agus Triwijayanto <sup>1</sup> Dian Wahyudin <sup>2</sup>

<sup>1</sup>Master of Administration Science Institute of Social Sciences and Management STIAMI Jakarta, Indonesia

<sup>2</sup>Lecturer of Administration Science Institute of Social Sciences and Management STIAMI Jakarta, Indonesia

<sup>1</sup> a.triwijayanto7571@gmail.com, <sup>2</sup> zahidah181011@gmail.com

\* Corresponding author

## ARTICLE INFO

### Article history

Received

Revised

Accepted

### Keywords

Kinerja berbasis Elektronik;

Kompetensi;

Kepemimpinan Transformasional;

Kinerja

## ABSTRACT

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kompetensi Dan Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. Pendekatan penelitian yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Maksud adalah suatu penelitian yang mencari hubungan antara satu variable dengan variable yang lain. Penelitian ini dilakukan di Kantor Politeknik Pelayaran Sumatera Barat. Adapun Penelitian dan pengamatan dilakukan, dari April 2024 hingga bulan Juli 2024. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode sensus dengan 91 responden, dan teknik analisis data menggunakan adalah teknik analisis regresi linier berganda dengan menggunakan bantuan perangkat lunak SPSS version 25. Berdasarkan analisis yang dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja berbasis elektronik, kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat secara parsial maupun simultan.

## PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintahan dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan Aparatur Sipil Negara (ASN). Karena itu, dalam rangka mencapai pembangunan nasional yang mewujudkan masyarakat madani yang taat hukum, demokratis, adil dan bermoral tinggi diperlukan ASN sebagai abdi masyarakat yang harus menyelenggarakan pelayanan secara adil dan merata kepada masyarakat yang dilandasi kesetiaan dan ketaatan pada Pancasila dan Undang-Undang Dasar 1945.

Peran besar yang diemban oleh ASN inilah yang menjadikannya dibutuhkan oleh masyarakat dan memiliki kedudukan strategis dalam kehidupan bernegara dan bermasyarakat. ASN juga menjadi simbol berlangsungnya sistem dan identitas dari pemerintahan apakah berjalan dengan baik dan bersih atautkah sebaliknya, itu semua tidak lepas dari peran dan fungsi ASN.

Pencapaian tujuan pembangunan memerlukan suatu alat untuk membantu setiap pegawai dalam meningkatkan kemampuannya setinggi mungkin baik dalam bidang pengetahuan umum maupun kemahiran teknis menurut bidang tugasnya diperlukan suatu alat yang dapat memberikan informasi mengenai nilai hasil kerja seseorang pegawai. Alat penilaian ini juga memberikan informasi mengenai nilai hasil kerja seseorang pegawai serta penilaian ini juga dipergunakan sebagai bahan untuk menjamin objektivitas dalam pembinaan pegawai berdasarkan sistem karir dan sistem prestasi kerja. Menurut (Mondy, 2008) penilaian kinerja merupakan sebuah sistem resmi yang digunakan dalam meninjau dan mengevaluasi kinerja para pegawai baik bekerja secara individu maupun tim dalam menjalankan suatu tugas. Selain itu, kinerja karyawan erat kaitannya dengan penilaian kinerja. Penilaian kinerja diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan karyawan (Rani dan Mega Mayasari, 2015).

Saat ini DP3 PNS suatu sistem penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dengan cara manual yang berpayung hukum pada Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil, sudah tidak diberlakukan lagi. Sistem ini diganti oleh kebijakan penilaian kinerja melalui aplikasi E-kinerja berbasis web. Hal tersebut dilakukan sebab penerapan penilaian kinerja dengan DP3 PNS dinilai tidak efektif karena masih banyak kekurangan dalam hal penilaiannya yang masih bersifat formalitas, bias, subyektif dan tertutup sehingga penilaian objektivitasnya sering dipertanyakan, karena penilaian yang dilakukan atasan bersifat rahasia dan mutlak dalam penilaian kinerja pegawai (Sinaga, 2017).

Jadi secara garis besar, DP3 tidak dapat digunakan dalam menilai dan mengukur seberapa besar produktivitas dan kontribusi PNS terhadap organisasi. Hal ini disebabkan penilaian prestasi kerja pegawai dengan menggunakan metode DP3 tidak didasarkan pada target tertentu. Karena pengukuran dan penilaian prestasi kerja tidak didasarkan pada suatu target tertentu, maka proses penilaian cenderung bersifat subyektif. Dalam hal atasan langsung pun sebagai pejabat penilai, ia hanya sekedar menilai dan belum tentu memberi klarifikasi dari hasil penilaian serta tindak lanjut penilaian terhadap pegawai yang dinilai. Dengan adanya kekurangan dari sistem tersebut maka penerapan penilaian kinerja dengan DP3 PNS sudah tidak relevan lagi sehingga diubah menjadi berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) (Tahir, 2021). Sistem penilaian kinerja yang menggantikan DP3 ini didasarkan pada Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Sistem aplikasi e-Kinerja dimaksudkan untuk memperbaiki kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan. Perbaikan kinerja pegawai tersebut merupakan salah satu wujud adanya reformasi birokrasi. E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Latar belakang penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya serta tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Hal ini diungkapkan oleh Owu (2022) yang menyatakan alasan utama diterapkan aplikasi e-kinerja dikarenakan pemerintah mengindikasikan adanya oknum pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta beban kerja yang dimiliki, selain itu masih ada juga pejabat yang menempati jabatan belum sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang diperlukan.

E-Kinerja merupakan sebuah aplikasi web yang dimanfaatkan oleh pemerintah dalam mengukur dan menilai kinerja seluruh pegawai yang bertujuan meningkatkan kinerja seluruh pegawai pemerintahan dengan menganalisa jabatan dan beban kerja suatu pegawai dan menjadi pertimbangan untuk mengukur prestasi pegawai. Kinerja merupakan gambaran tentang tingkat pencapaian penerapan suatu program dalam mencapai suatu sasaran, tujuan suatu organisasi yang tercantum dalam rencana strategis organisasi (Mulyani, 2012). E-kinerja adalah suatu program aplikasi website yang dikembangkan oleh BKN untuk mempermudah kegiatan penilaian kinerja PNS. E-kinerja membantu PNS dalam melakukan pembuatan lembaran kinerja harian (Owu, 2022).

Selain penilaian kinerja berbasis e-kinerja. Factor lain yaitu kompetensi juga berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian Indarti (2017) dan Makawi, dkk (2015) membuktikan bahwa kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian kompetensi berpengaruh pula terhadap kinerja, seperti yang diungkapkan oleh Lubis, dkk. (2018:62), Daly (2015). kemudian Arifin (2015) menyatakan kompetensi berpengaruh terhadap kinerja, juga Mangkunegara dan Abdul Waris (2015), Rahman et.al (2014), Ahmad dan Marwan, (2015), Winarno (2015) Rantesalu (2016), serta Fadillah et.al (2017) bahkan Saleh et.al (2016) mengungkapkan bahwa kompetensi dan kepemimpinan transformasional berpengaruh terhadap kinerja.

Seiring diberlakukannya Undang-Undang no. 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, maka Politeknik Pelayaran Sumatera Barat sebagai salah satu Unit Pelaksana Teknis Kementerian Perhubungan pada saat ini sedang gencar-gencarnya memotivasi pegawainya untuk selalu meningkatkan kinerjanya, baik itu dengan menerapkan sistem aplikasi e-kinerja ataupun kompetensi pegawai yang pelaksanaannya dimulai pada awal tahun 2017.

Sistem penilaian e-kinerja merupakan aplikasi elektronik berupa website yang digunakan untuk penilaian kinerja dari Aparatur Sipil Negara di setiap unit kerja pemerintah bertujuan agar pelaksanaan pekerjaan dapat berjalan secara efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Sebagaimana diungkap di atas terlihat bahwa penilaian kinerja berbasis elektronik mempengaruhi kinerja. Namun hasil wawancara mengungkapkan bahwa masih ada pegawai yang belum dapat meningkatkan capaian pada sasaran kerjanya, beberapa pegawai masih belum bisa merekam seluruh aktivitas yang dikerjakan pegawai di kantor, masih ada yang menghadapi kendala kegagapan dalam menerapkan teknologi untuk dimanfaatkan dalam bidang pekerjaannya.

Sisi yang lain berdasarkan observasi, pimpinan pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat belum menunjukkan sifat karismatik bagi pegawai bawahannya, belum memberikan inspirasi dan motivasi. Termasuk belum memberikan perhatian dan melayani secara pribadi kepada bawahannya dan memberikan stimulasi intelektual agar setiap permasalahan yang dihadapi pegawainya terselesaikan.

## **METODE PENELITIAN**

### **Pendekatan Penelitian**

Adapun pengertian dari survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relative, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis, sebagaimana dikemukakan oleh (Sugiyono; 2023:9)

Desain yang digunakan dalam penelitian ini adalah desain korelasional. Desain penelitian ini digunakan untuk membuktikan hipotesis yang telah disusun. Desain korelasional adalah desain penelitian yang akan mengungkap hubungan kolektif dua variabel atau lebih, dimana nilai masing-masing variabel dimiliki oleh satu individu (M. Santoso, 2021).

### **Operasional Variabel**

#### **1. Definisi Operasional**

Penilaian kinerja berbasis E-kinerja adalah pengukuran kinerja dengan menggunakan aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satu kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Kompetensi adalah skor penilaian kompetensi yang diukur melalui pengetahuan; kemampuan yang meliputi: perubahan, kerja kelompok dan tantangan kerja; serta keterampilan yang meliputi: komunikasi, interaksi dan keterampilan diri.

Kepemimpinan transformasional adalah kemampuan yang dimiliki seorang pemimpin untuk mempengaruhi anak buahnya, sehingga mereka akan percaya, meneladani, dan menghormatinya.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikannya.

#### **2. Kisi- Kisi Variabel Penelitian**

Adapun dimensi dan indikator yang dipakai pada masing-masing variabel adalah seperti pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. 1 Instrumen variabel Penelitian

VARIABEL	DIMENSI	INDIKATOR	No Item	Jumlah Item
Penilaian kinerja berbasis e-Kinerja  Sumber: Nurhayati (2017)	1. SKP secara elektronik	• Instansi menerapkan penilaian e-kinerja secara elektronik untuk meningkatkan Sasaran Kerja Pegawai (SKP)	1	3
		• Kemudahan dalam Penyusunan dan Pelaksanaan Rencana Aksi	2	
		• Penerapan e-kinerja dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai dalam bekerja	3	
	Stimulasi intelektual	• Intelegensi, • Rasionalitas • Pemecahan masalah secara hati-hati	6 7 8	3
	Pertimbangan individual	• Memberikan perhatian dan melayani secara pribadi, • Melatih dan menasehati	9 10	2
Kompetensi  Sumber: Spencer dalam Sutrisno (2019:206)	Motif (Motives)	• Orientasi pada tugas • Bertanggung jawab terhadap pencapaian tujuan	1 2	2
	Sifat (Traits)	• Inisiatif • Kerjasama dengan tim • Membangun kebersamaan	3 4 5	3
	Konsep diri (Self concept)	• Percaya diri • Kontrol diri • Memiliki keterampilan diri	6 7 8	3
	Pengetahuan (Knowledge)	• Mencari informasi • Keahlian teknis	9 10	2
	Keterampilan (Skill),	• Berpikir analisis • Berpikir konseptual	11 12	2
	Kinerja	Kualitas	• Kerapihan • Kemampuan • Kebersihan	1 2 3
Sumber: Mangkunegara, 2017:67)	Kuantitas	• Kecepatan • Kepuasan	4 5	2
	Tanggungjawab	• Hasil kerja • Pengambilan keputusan	6 7	2
	Kerjasama	• Jalinan kerjasama • Kekompakkan	8 9	2
	Inisiatif	• Mandiri • Sarana	10 11	2

## **Pengumpulan Data**

### **1. Jenis data**

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer yaitu berupa tanggapan dari hasil penyebaran kuesioner kepada responden. Data primer merupakan sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data, data primer diperoleh melalui pertanyaan tertulis dengan menggunakan kuesioner (Sugiyono, 2023:193).

### **2. Teknik Pengumpulan Data**

Dalam penelian ini penulis mengumpulkan data melalui beberapa teknik, yaitu:

#### **1. Dokumentasi**

Analisis dokumen dilakukan untuk mengumpulkan data yang bersumber dari arsip dan dokumen baik yang berada di organisasi ataupun yang berada di luar organisasi, yang ada hubungannya dengan penelitian tersebut. Guba dan Lincoln (dalam Moleong, 2017:216) mengemukakan dokumen adalah setiap bahan tertulis ataupun film.

#### **2. Angket**

Angket merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara menggunakan pertanyaan yang harus dikerjakan atau dijawab oleh orang yang meliputi sasaran angket tersebut. Dalam penelitian ini, angket digunakan untuk mengumpulkan data tentang penilaian berbasis e-kinerja, kompetensi, motivasi dan kinerja.

## **Teknik Sampling**

### **1. Populasi**

Setiap penelitian memerlukan data atau informasi dari sumber sumber yang dapat dipercaya, agar data dan informasi tersebut digunakan untuk menjawab tujuan penelitian atau menjawab pertanyaan penelitian. Data diperoleh dari sejumlah populasi dan sampel penelitian.

Populasi menurut Sukmadinata (2017:250-251) dapat dibedakan antara populasi umum, populasi target dan populasi terukur. Populasi umum adalah seluruh subjek penelitian. Populasi target adalah populasi yang menjadi sasaran keberlakuan kesimpulan penelitian. Populasi terukur adalah populasi yang secara ril dijadikan dasar dalam penentuan sampel dan secara langsung menjadi lingkup sasaran keberlakuan kesimpulan. Populasi penelitian ini adalah pegawai Politeknik Pelayaran Sumatera Barat yang menggunakan aplikasi e kinerja berjumlah 93 orang.

### **2. Sampel**

Sampel penelitian merupakan sebagian dari jumlah populasi yang ditentukan dalam penelitian secara representative. Menurut Sugiyono (2023:81), sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel dilakukan karena keterbatasan peneliti dalam melakukan penelitian baik dari segi dana, waktu, tenaga, dan jumlah populasi yang sangat banyak. Oleh karena itu, sampel yang ambil harus betul-betul representative (dapat mewakili).

Untuk menentukan jumlah sampel yang diambil, penulis menggunakan pendapat yang dikemukakan oleh Riduwan (2020:83) yang menyatakan bahwa “bila populasi < 100, maka sebaiknya diambil semuanya sebagai sampel. Bila populasi > 100 minimal diambil 25%– 30%”. Maka dengan demikian semua pegawai yang menggunakan aplikasi e-Kinerja yang berjumlah kecuali pimpinan dan peneliti sehingga hanya 91 orang dijadikan sampel yang dinamakan dengan sampel jenuh. Hal ini untuk menjaga objektivitas penelitian. Teknik pengambilan sampel menggunakan Teknik Sensus, yaitu semua anggota populasi dijadikan sebagai sampel.

## **Teknik Analisis Data**

### **Uji Kualitas Data**

### 1. Uji Validitas

Tujuan dilakukan uji validitas adalah untuk mengukur apakah data yang diberikan pada angket dapat dipercaya atau tidak serta dapat mewakili apa yang hendak diteliti.

### 2. Uji Realibilitas

Uji reliabilitas adalah tingkat kestabilan suatu alat pengukur dalam mengukur suatu gejala atau kejadian. Semakin tinggi reliabilitas suatu alat pengukur, semakin stabil pula alat pengukur tersebut untuk mengukur suatu gejala dan sebaliknya jika reliabilitas tersebut rendah maka alat tersebut tidak stabil dalam mengukur suatu gejala. Dengan penggunaan tingkat alpha dengan rumus (Sudjana, 2022). Uji reliabilitas dimaksudkan untuk mengukur sampaiseluas mana derajat ketepatan, ketelitian atau keakuratan yang ditunjukkan oleh instrumen pengukuran (Husein Umar, 2023). Uji reliabilitas dilakukan dengan metode internal consistency.

### 3. Pengujian Asumsi Klasik

Dalam melakukan estimasi model regresi, terdapat asumsi asumsi dasar yang tidak boleh dilanggar agar hasil estimasinya dapat digunakan sebagai dasar analisis. Ada tiga masalah yang sering kali muncul yang dapat mengakibatkan tidak terpenuhinya asumsi dasar (klasik), yaitu uji normalitas, multikolinieritas, heteroskedastisitas dan korelasi serial. Dalam penelitian ini akan dilakukan uji terhadap ada tiaknya gangguan multikolinieritas, heteroskedastisitas dan korelasi serial.

### Teknik Analisis Data

1. Analisis Statistik Deskriptif
2. Analisis Statistik Inferensial

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Pembahasan hasil penelitian berdasarkan penelitian diatas maka dapat dijelaskan sebagai berikut:

### 1. Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik terhadap kinerja pegawai sebesar 0,550. Dengan demikian dikatakan ada hubungan yang sedang antara Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh  $R^2 = 0,302$  yang berarti bahwa Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik mempunyai pengaruh sebesar 30,2% terhadap kinerja pegawai dan 69,8% dipengaruhi variabel lain.

Berdasarkan nilai signifikan variabel  $X_1$ , Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi tersebut tampak jika Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik ( $X_1$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,596. Dengan demikian dapat dibuktikan bahwa Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### 2. Pengaruh Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai sebesar 0,507. Dengan demikian dikatakan ada hubungan yang sedang antara Kepemimpinan Transformasional terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh  $R^2 = 0,257$  yang berarti bahwa Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh sebesar 25,7% terhadap kinerja pegawai dan 74,3% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan nilai signifikan variabel Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dari persamaan regresi tersebut tampak jika Kepemimpinan Transformasional ( $X_2$ ) meningkat sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai ( $Y$ ) akan meningkat sebesar 0,290. Dapat dibuktikan

bahwa Kepemimpinan Transformasional pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

### **3. Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi Kompetensi terhadap kinerja pegawai sebesar 0,361. Dengan demikian dikatakan ada hubungan yang rendah antara Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh  $R^2 = 0,131$  yang berarti bahwa Kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 13,1% terhadap kinerja pegawai dan 86,9% dipengaruhi variabel lain. Berdasarkan nilai signifikan variabel Kompetensi ( $X_3$ ) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Pengaruh Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai Pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat**

Berdasarkan hasil penelitian diketahui koefisien korelasi Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai sebesar 0,687. Dengan demikian dikatakan ada hubungan positif dan signifikan antara Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi terhadap kinerja pegawai. Kemudian dilanjutkan dengan menghitung koefisien determinasi sehingga diperoleh  $r^2 = 0,472$  yang berarti bahwa Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi mempunyai pengaruh sebesar 47,2% terhadap kinerja pegawai dan 52,8% dipengaruhi variabel lain. Selanjutnya variabel Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara bersama-sama berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

Adapun persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$$

$$Y = 15,707 + 0,436X_1 + 0,203X_2 + 0,163X_3$$

dimana:

Y = Kinerja

X<sub>1</sub> = Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik

X<sub>2</sub> = Kepemimpinan Transformasional

X<sub>3</sub> = Kompetensi

Kemudian Fhitung digunakan untuk menguji apakah model persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  yang diajukan diterima atau tidak. Caranya dengan membandingkan Fhitung dengan Ftabel. Jika Fhitung > Ftabel maka model persamaan di atas dapat diterima.

Fhitung adalah sebesar 16,363 dan Ftabel adalah sebesar 3,16 (dari Tabel F) maka model persamaan  $Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3$  yang digunakan dapat diterima atau dengan melihat probabilitasnya adalah 0,00

Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti juga bahwa Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

## **KESIMPULAN**

Sesuai dengan hasil penelitian yang telah penulis lakukan maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik sebesar 30,2% atau semakin baik Penilaian Kinerja Berbasis

- Elektronik, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
2. Kepemimpinan Transformasional mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik sebesar 25,7% atau semakin baik Kepemimpinan Transformasional, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.
  3. Kompetensi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik sebesar 13,1% atau semakin baik Kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat
  4. Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi secara simultan mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat sebesar 47,2% atau semakin baik Penilaian Kinerja Berbasis Elektronik, Kepemimpinan Transformasional dan Kompetensi, maka semakin meningkat pula kinerja pegawai pada Politeknik Pelayaran Sumatera Barat.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, Mauledy dan Marwan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Riset Manajemen Bisnis dan Publik*, Volume 3, No. 1 Program Magister Manajemen FE UNP.
- Alwi, Syarifudin, 2021. *Etika Organisasi Pemerintahan.*: Lembaga Administrasi Negara. Jakarta
- Amstrong, M dan Baron F. 2014. *Manajemen Kinerja Cetakan Ketujuh*, Jakarta: Erlangga
- Amstrong, Michael. 2016. *Performance Management: Key Strategies And Practical Guidelines*. Kogan Page Limited. UK
- Ansory, H Al Fadjar dan Meithiana Indrasari. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Motivasi*. Sidoarjo: Indomedia Pustaka.
- Arifin. 2015. M. The Influence of Competence, Motivation, and Organisational Culture to High School Teacher Job Satisfaction and Performance. *International Education Studies*; Vol.8, No. 1; 2015. ISSN 1913-9020 E-ISSN 1913-9039
- Asniwati, A. 2022. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jesya (Jurnal Ekonomi Dan Ekonomi Syariah)*, 5(2), 1161-1174. DOI: 10.36778/jesya.v5i2.716.
- Busro, Muhammad, 2018, *Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia*, Prenadamedia Group, Jakarta.
- Daly, Hamlan. 2015. Pengaruh Kompetensi, Displin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*. ISSN: 2302-2019. Hlm 84-94, Volume 3, Nomor 1, Januari.
- Dessler, G. 2020. *Human Resource Management (16th ed.)*. New York: Pearson.
- Ermawati, Dini Dwi. 2012. *Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Sistem Informasi*
- Manajemen pada PT PLN Cabang Depok. [publication.gunadarma.ac.id/bitstream/](http://publication.gunadarma.ac.id/bitstream/) Fadillah, Rozi, Sulastini dan Noor Hidayati. 2017. Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Bank Kalsel Cabang Pembantu di Banjarmasin. *Jurnal Bisnis dan Pembangunan*, Edisi Januari-Juni, Vol. 6, No. 1, ISSN 2541-178X
- Fata, Muhammad Khoirul; Abd. Kodir Djaelani, Alfian Budi Primanto. 2022 Pengaruh Pengembangan Karir, Kompetensi, dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Cubiespot Pilar Data Nusantara di Kota Pasuruan. e – *Jurnal Riset Manajemen PRODI MANAJEMEN Fakultas Ekonomi dan Bisnis Unisma*

- Gomes, Faustino Cardoso. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit. Andi.
- Hamzah, Nur.2014. Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening pada PT Inkud Agritama. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 2, Mei 2014. Hal 95- 101. ISSN: 2337-3997
- Khoirusmadi, Ahmad Shofian. 2011. Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Pekalongan). Tesis. Tidak diterbitkan. Semarang: Universitas Diponegoro
- Mangkunegara, A.A.Anwar Prabu dan Waris, Abdul. 2015. Effect of training, competence and dicipline on employee performance in company (case study in PT. Asuransi Bangun Askrida). Procedia - Social and Behavioral Sciences 211 (2015) 1240 – 1251
- Meutia, Ika Sari dan Tubagus Ismail. 2016. Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. Jurnal Manajemen, Volume XX, No. 03, Oktober: 353-369.
- Nurhayati, Ema. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis (JPEB), 2 (2), 2017
- Owu, Destny Darren Christophorus. 2022. Implementasi Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara. <http://eprints.ipdn.ac.id/>
- Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, L. K. (2018). Pengawasan kinerja birokrasi melalui e-kinerja studi kasus pemerintah kota semarang. Journal of Politics and Government Studies, 7(2), 271-280.
- Rahman, Dandy, Sri Wahyu Lely dan Chairul Soleh. 2014. Pengaruh Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Karyawan Bagian Pabrik PT. Jember Indonesia). Artikel Ilmiah Mahasiswa
- Rani, Indria Hangga dan Mega Mayasari. 2015. Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Motivasi Sebagai Variabel Moderasi. Jurnal Akuntansi, Ekonomi dan Manajemen Bisnis. Vol. 3, no. 2, 2015, 164-170ISSN: 2337-7887 Jurnal Politeknik Negeri Batam (PoliBatam). <https://p2m.polibatam.ac.id/>
- Rantesalu, Agustina. 2016. The Effect of Competence, Motivation and Organizational Culture on Employee Performance: The Mediating Role of Organizational Commitmen. Journal of Research in Business and Management. Volume 4 ~ Issue 9 (2016) pp: 08-14ISSN(Online): 2347-3002
- Sinaga, Rindo. 2017. SKP (Sasaran Kerja Pegawai) Sebagai Pengganti DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) PNS. (<https://www.kompasiana.com>)
- Sudaryo, Y., Aribowo, A., & Sofiati, N. A. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia, kompensasi tidak langsung dan lingkungan kerja fisik (1st ed.). Yogyakarta: ANDI.
- Tahir, H. (2021). Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. <https://digilib.unismuh.ac.id/>
- Voon, M.L., M.C., Ngui, K.S., dan Ayob, N. B. (2011). The Influence of leadership styles on employee job satisfaction in public sector organization Malaysia. International Journal of Business, Management and Social Science, (2)1.pp:24:32
- Walters, M. 2015. Developing Organizational Measures, in M Walters (ed), The Performance Management Handbook, Institute of Personnel and Development, London
- Winarno, Alex. 2015. The Effects of Competence and Motivation on Employee Performance at PT Pos

Indonesia Bandung Cilaki Head Office. Int'l Conference on Business, Marketing & Information System Management (BMISM'15) Nov. 25-26, 2015 Paris (France)

Yukl, Gary. 2015. Kepemimpinan dalam organisasi (edisi ketujuh). (Ati Cahayani, Trans). Jakarta: PT. Indeks

Zul Amri, Bimbingan dan Konseling Industri. Pekanbaru: 2015