

## Pengaruh Beban Kerja Dan Evaluasi Kinerja Pegawai Melalui E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk

Mimin Dwi Jayanti, Arisyahidin, Sonny Subroto Maheri Laksono

Pascasarjana, Universitas Islam Kediri, Kediri, Indonesia

Corresponding Author : mimin.dj@gmail.com

### Abstract

*The aims of this study were (1) to find out the effect of workload on performance in Nganjuk District Health Office employees (2) to find out the effect of performance evaluation on performance in Nganjuk District Health Office employees (3) to find out the effect of Eperformance on performance in Service employees Nganjuk District Health Office (4) Knowing the effect of workload on the e-performance of the Nganjuk District Health Office employees (5) Knowing the effect of performance evaluation on the e-performance of the c (6) Knowing that eperformance is a mediating variable between workload on performance at the Keywords: Workload, Performance Evaluation, E-Kinerja, Performance (7) Knowing motivation is a mediating variable between performance evaluation and performance on employees of the Nganjuk District Health Office. The type of research in this study of 135 people was survey research. Sample size (sample size). The research instrument used was a questionnaire. The analysis method used is inferential analysis with a path analysis approach. Based on the results of the research and discussion that has been done, the conclusions that can be drawn are (1) The results of the first hypothesis testing indicate that the workload variable on performance has a significant negative effect on performance. (3) The results of testing the second hypothesis indicate that the performance evaluation variable has a positive and significant effect on performance. (4) The results of testing the third hypothesis show that the e-performance variable has a positive and significant effect on performance. (5) The results of testing the fourth hypothesis show that the workload variable has a significant negative effect on e-performance. (6) The results of testing the fifth hypothesis show that the workload evaluation variable has a positive and significant effect on e-performance. (7) The results of the sixth hypothesis test show that the E-Kinerja variable is an intervening variable that influences workload on the performance of the Nganjuk District Health Office employees. (8) The results of testing the seventh hypothesis show that the E-Performance variable is an intervening variable that influences performance evaluation on performance.*

*Keywords: Workload, Performance Evaluation, E-Kinerja, Performance*

### Latar Belakang Teoritis

Dalam perkembangan teknologi saat ini, penggunaan teknologi yang sesuai akan membantu organisasi dalam meningkatkan system kerja yang akan mendorong kinerja pegawai (Simanjuntak et al., 2021). Pada akhirnya penerapan teknologi dalam dunia kerja dapat dilakukan dengan menggunakan e-kinerja yang menjangkau ke instansi-intansi pemerintah. Penerapan e-kinerja pada instansi pemerintah ini akan sangat efektif dan efisien dalam membantu penilaian kinerja. Penerapan e-kinerja ini pula yang pada akhirnya diterapkan oleh Pemerintah Kabupaten Nganjuk untuk meminimalisir kelalaian dan kecurangan para pegawai dalam bekerja. Dengan penerapan e-kinerja ini diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai pemerintah yang pada akhirnya dapat mengevaluasi kinerja di masing-masing instansi pemerintah yang ada. Evaluasi kinerja ini termasuk di dalamnya pemberian adalah pemberian beban kerja terhadap pegawai sesuai dengan tanggung

jawab dan kemampuan pegawai di instansi pemerintahan yang ada di Kabupaten Nganjuk.

Beban kerja adalah proses dalam memberikan jumlah jam kerja terhadap pegawai yang digunakan untuk melakukan pekerjaannya dalam kurun waktu tertentu. Secara umum beban kerja dipengaruhi oleh banyak factor, baik internal maupun eksternal. Factor internal ini berasal dari dalam diri pegawai itu sendiri sedangkan factor eksternal adalah factor-faktor yang mempengaruhi beban kerja dari luar diri pegawai. Dengan adanya e-kinerja dapat mengevaluasi atau memeberikan penilaian terhadap beban kerja yang sesuai dengan tugas yang harus diemban oleh pegawai sesuai dengan bidangnya masing-masing (Adityawarman et al., 2015).

Evaluasi atau penilain kinerja ini merupakan proses control kerja yang menggunakan standar tertentu dalam praktik penilaian atau evaluasinya. Penilaian kinerja harus dilakukan secara efektif dan efisien

untuk mengarahkan para pegawai pemerintahan ini atau aparatur sipil negara ini dalam melakukan tugas-tugas kerjanya sesuai bidang dan beban kerja yang sudah ditentukan sehingga mampu melakukan tugasnya dengan baik. Manfaat lain dari penilaian kinerja ini adalah untuk perbaikan prestasi pegawai (Kirana & Ratnasari, 2017).

Keberhasilan suatu perusahaan sangat erat kaitannya dengan kinerja karyawan. Kinerja karyawan adalah hasil dari proses pekerjaan tertentu secara berencana pada waktu dan tempat dari karyawan serta organisasi bersangkutan (Hakman et al., 2021). Kinerja karyawan sangat berpengaruh terhadap hasil yang dicapai organisasi. Kinerja merupakan hal yang penting bagi organisasi serta dari pihak karyawan itu sendiri. Banyak cara yang ditempuh oleh suatu perusahaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya, misalnya dengan menerapkan evaluasi kinerja yang dilakukan secara berkala, beban kerja dan kompensasi yang sesuai dengan kinerja karyawan, serta motivasi tinggi yang dimiliki oleh karyawan. Oleh karena itu kinerja karyawan akan berjalan dengan efektif jika didukung dengan evaluasi kinerja, beban kerja, dan kompensasi yang baik, serta motivasi tinggi yang dimiliki oleh setiap karyawan (Silaen et al., 2021).

Evaluasi kinerja pada umumnya menjadi tempat untuk menyampaikan apakah individu-individu telah melaksanakan standar standar kinerja yang telah ditetapkan. Tetapi terkadang evaluasi pekerjaan dijadikan hal yang menakutkan bagi karyawan karena dianggap sebagai ancaman jika ada kesalahan yang telah dilakukan sebelumnya (Abdullah, 2014). Karena adanya gaya kepemimpinan yang otokratis menyebabkan karyawan sulit untuk menyalurkan aspirasinya. Padahal sebenarnya evaluasi pekerjaan adalah hal yang sangat penting dilakukan oleh perusahaan untuk mengetahui seberapa besar kemampuan karyawan dalam perusahaan tersebut. Evaluasi adalah serangkaian kegiatan yang dilakukan untuk mengukur keberhasilan suatu sistem. Maka dari itu dari evaluasi akan timbul penilaian mana yang kurang dan mana yang lebih. Apabila ada karyawan yang kurang baik dalam melakukan pekerjaannya maka perlu diadakan pembenahan dalam melakukan pekerjaannya supaya bisa menjadi lebih baik lagi (Wahyuni, 2020). Selain itu jika

ada karyawan yang melakukan pekerjaan dengan baik dan melebihi target maka perlu diberikan penghargaan agar karyawan merasa puas dengan hasil yang mereka dapatkan dalam perusahaan. Penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2014) menyebutkan bahwa evaluasi kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja seorang karyawan.

Dengan adanya evaluasi kinerja karyawan akan tahu seberapa besar kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaannya. Jika tidak diadakan evaluasi maka karyawan tidak akan tahu seberapa besar kemampuannya dalam menyelesaikan pekerjaan. Selain itu karyawan akan memiliki motivasi yang stagnan, tetapi jika setiap minggu dilakukan evaluasi maka karyawan juga memiliki semangat baru setiap minggunya untuk melakukan pekerjaannya lagi. Menurut Dreher and Dougherty (2001) "Sebuah penghalang terhadap akurasi dan kredibilitas yang menjadi tolak ukur kinerja karyawan disebabkan oleh sejumlah kesalahan penilai, persepsi yang bias dan sumber distorsi lain dalam peringkat kinerja karyawan".

Dari penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Harsa Arif (2022) menyimpulkan bahwa pemberian beban kerja memberikan pengaruh positif terhadap prestasi atau kinerja pegawai. Sedangkan berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Devita Nur Insani (2018) menyimpulkan bahwa penerapan e-kinerja dan evaluasi kerja berpengaruh signifikan dalam kinerja pegawai sehingga kinerja pegawai dapat ditingkatkan.

Di pemerintah Kabupaten Nganjuk, khususnya di dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk, sudah menggunakan e-kinerja dalam penerapannya terhadap para pegawai. Penerapan e-kinerja ini dipergunakan sebagai penetapan beban kerja pegawai dan juga evaluasi atau penilain kinerja para pegawai. Dengan adanya penerapan e-kinerja dan evaluasi kinerja pada akhirnya diharapkan dapat mempengaruhi kinerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk.

### Metodelogi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan membagikan kuosioner kepada pegawai di lingkungan Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Waktu penelitian dilaksanakan dengan kurun waktu kurang lebih 3 bulan,

terhitung sejak bulan Maret sampai dengan Mei 2023. Jenis penelitian akan berpengaruh dalam hal kesesuaian hasil penelitian. Dalam penelitian ini menerapkan metode kuantitatif. Menurut Sugiyono (2017) penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat 251variable251251, yang bertujuan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, yang pada umumnya dilakukan pengambilan secara random, dalam melakukan pengumpulan data menggunakan instrument penelitian, yang bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu di mana peneliti menggunakan konsep-konsep yang telah dijelaskan di bab sebelumnya dengan data yang diperoleh.

Sampel adalah sebagian atau wakil dari populasi yang diteliti. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dimana menggunakan seluruh populasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk berjumlah 135 pegawai. Penelitian ini menggunakan metode populasi atau sensus dikarenakan seluruh pegawai memiliki tingkat beban kerja, evaluasi kinerja, e – kinerja dan kinerja pegawai, serta populasi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk 135 pegawai. Metode pengumpulan sampel yang digunakan adalah

angket (*Quistioner*), dari mengajukan sejumlah daftar pertanyaan kepada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Uji Instrument dilakukan pada item-item kuisioner penelitian yang dilakukan dengan pengujian validitas, uji reliabilitas, uji normalitas data, uji asumsi klasik, dan uji analisis jalur (*Path Analisis*).

### Hasil Dan Pembahasan

Valid tidaknya instrumen penelitian dapat dilihat berdasarkan harga koefisien korelasi *Product Moment* ( $r$ ). Dengan harga koefisien korelasi tersebut ( $r$ ), maka dapat dihitung besarnya thitung ( $t$  statistik). Dengan harga  $t$  statistik itulah kemudian dapat ditentukan besarnya taraf signifikansi.

Apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan pengujian tersebut kurang dari 0,05 (atau kurang dari 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan valid. Demikian pula sebaliknya apabila harga taraf signifikansi yang dihasilkan dari perhitungan pengujian tersebut lebih besar dari 0,05 (atau lebih dari 5%), maka butir pertanyaan dinyatakan tidak valid.

Berdasarkan analisis data, dapat diketahui bahwa seluruh pertanyaan dalam kuisioner dinyatakan valid karena taraf signifikansi yang dihasilkan dari pengujian nilainya  $< 0,05$ . Secara lengkap hasil uji validitas disajikan dalam tabel berikut:

**Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel-Variabel Penelitian**

Variabel	Pertanyaan	Koef. Kor.	Sig.	Keterangan
Beban kerja (X1)	X11	0,818	.000	Valid
	X12	0,673	.000	Valid
	X13	0,815	.000	Valid
	X14	0,889	.000	Valid
	X15	0,753	.000	Valid
	X16	0,849	.000	Valid
Evaluasi Kinerja (X2)	X21	0,644	.000	Valid
	X22	0,733	.000	Valid
	X23	0,867	.000	Valid
	X24	0,827	.000	Valid
	X25	0,726	.000	Valid
E-Kinerja (Y)	Y11	0,874	.000	Valid
	Y12	0,888	.000	Valid
	Y13	0,704	.000	Valid
	Y14	0,816	.000	Valid

	Y15	0,752	.000	Valid
	Y16	0,862	.000	Valid
Kinerja (Z)	Y21	0,828	.000	Valid
	Y22	0,793	.000	Valid
	Y23	0,825	.000	Valid
	Y24	0,799	.000	Valid
	Y25	0,698	.000	Valid
	Y26	0,712	.000	Valid
	Y27	0,876	.000	Valid

Sumber : Data diolah, 2023

Setelah dilakukan uji validitas, maka dilanjutkan uji reliabilitas. Reliabilitas instrument digunakan untuk mengetahui tingkat keterandalan suatu instrumen, sehingga jika alat ukur digunakan untuk mengukur beberapa responden yang berbeda akan diperoleh hasil yang relatif hampir sama. (Arikunto, 2010). Pengujian tingkat reliabilitas instrumen menggunakan formula

dari *Cronbach Alpha*, yang kriterianya bahwa suatu instrumen dinyatakan reliabel jika nilainya lebih dari 0,6. Menurut (Ghozali, 2002) jika nilai *Cronbach Alpha* lebih kecil dari 0,60 termasuk dalam tingkat reliabilitasnya kurang baik.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel-Variabel Penelitian

No	Variabel	<i>Cronbach Alpha</i>	Keterangan
1	Beban kerja (X1)	0,876	Reliabel
2	Evaluasi Kinerja (X2)	0,766	Reliabel
4	E-Kinerja (Y)	0,886	Reliabel
6	Kinerja (Z)	0,894	Reliabel

Sumber : Data diolah, 2023

Pengujian ada tidaknya gejala multikolinearitas dilakukan dengan memperhatikan nilai matriks korelasi yang dihasilkan pada saat pengolahan data serta nilai VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance*-nya, apabila nilai matriks korelasi tidak ada yang lebih besar dari 0,5 maka

dapat dikatakan data yang akan dianalisis terlepas dari gejala multikolinearitas, kemudian apabila nilai VIF berada dibawah 5 dan nilai *Tolerance* mendekati 1, maka diambil kesimpulan bahwa model regresi tersebut tidak terdapat problem multikolinearitas (Santoso, 2010).

Tabel 3. Uji Multikolinieritas

Variabel	Kolinieritas		Keterangan
	Toleransi	VIF	
TX1 (Beban Kerja)	0,818	1,223	Non-multikolinearitas
TX2 (Evaluasi Kinerja)	0,527	1,896	Non-multikolinearitas
TY (E-Kinerja)	0,457	2,190	Non-multikolinearitas
Variable dependen : TZ (Kinerja)			

Sumber : Data diolah, 2023

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual

suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika *variance* dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut

homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada tidaknya heteroskedastisitas digunakan uji Glejser. Metoda ini dilakukan dengan meregresi nilai absolut residual (AbUt)

terhadap variabel bebas. Jika tidak ada satupun variabel bebas yang berpengaruh signifikan pada absolut residual, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

**Tabel 4. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Variabel	t	Sig	Keterangan
TX1 (Beban Kerja)	0,000	1,000	homoskedastisitas
TX2 (Evaluasi Kerja)	0,000	1,000	homoskedastisitas
TY (E-Kinerja)	0,000	1,000	homoskedastisitas

Variable dependen : TZ(Kinerja)

**Sumber : Data premier (diolah), 2023**

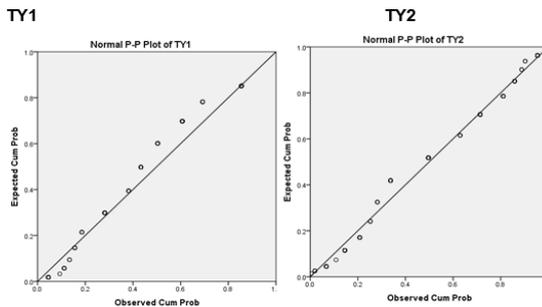
Metode grafik yang handal untuk menguji normalitas data adalah dengan melihat normal *probability* plot, sehingga hampir semua aplikasi komputer statistik menyediakan fasilitas ini. Normal *probability* plot adalah membandingkan distribusi kumulatif data yang sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal (*hypothetical distribution*).

**Gambar 2. Hasil Uji Normalitas**

Sumb

er : Data diolah, 2023

Berdasarkan gambar di atas dapat diketahui bahwa penyebaran data (titik) pada Norma *P-Plot of Regression Standardized* dari variabel terikat menyebar di sekitar garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas. Berdasarkan hasil olah data menggunakan program SPSS maka dapat dibuat tabel hubungan antar variabel beban kerja, evaluasi kinerha, dan e-kinerja terhadap kinerja yang disajikan dalam tabel berikut:



**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Variabel Dependen	Variabel Independen	Koefisien Regresi	Sgnifikansit hitung	Koefisien Derrninasasi (R <sup>2</sup> )	SignifikansiF hitung
Y	X1	-0.284	0.000	0.536	0.000
	X2	0.623	0.000		
Z	X1	-0.116	0.045	0.639	0.000
	X2	0.162	0.025		
	Y1	0.631	0.000		

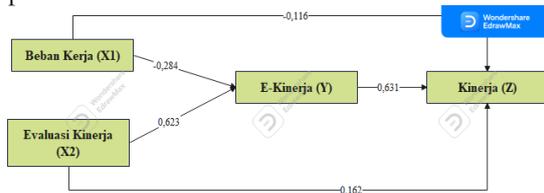
**Sumber : Data diolah, 2023**

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (Adjusted R<sup>2</sup>) persamaan 1 sebesar 0,536, artinya pengaruh variabel Beban kerja (X1), dan Evaluasi Kerja (X2), secara bersama-sama terhadap E-Kinerja (Y) sebesar 53,6 % sedangkan sisanya sebesar 46,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar

penelitian ini.

Koefisien determinasi untuk persamaan regresi diperoleh koefisien determinasi (*Adjusted R<sup>2</sup>*) persamaan 2 sebesar 0,693, artinya pengaruh variabel Beban kerja (X1), Evaluasi Kinerja (X2), dan E-Kinerja (Y) secara bersama-sama terhadap Kinerja (Z) sebesar 63,9 % sedangkan sisanya sebesar

36,1% dipengaruhi oleh variabel lain di luar penelitian ini.



Gambar 5. Hasil Analisis Jalur

Sumber : Data diolah, 2023

Dari gambar 5 di atas, dapat dihitung besarnya efek total dari keterlibatan beban kerja, dan evaluasi kinerja terhadap kinerja melalui motivasi dalam tabel berikut:

Tabel 4.8 Hasil Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung

Model Pengaruh	Direct Effect	Indirect Effect	Total Effect	Status
X1 -> Y	-0.284			Signifikan
X2 -> Y	0.623			Signifikan
X1 -> Z	-0.116			Signifikan
X2 -> Z	0.162			Signifikan
Y-> Z	0.631			Signifikan
X1 -> Y -> Z		-0.179	-0.463	
X2 -> Y -> Z		0.393	1.016	

Sumber : Data diolah, 2023

**1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk**

Hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel beban kerja terhadap kinerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Hasil penelitian sesuai mendukung penelitian Omolayo (2013) serta Asamani et al. (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan beban kerja terhadap kinerja.

Dari keenam indikator yang ditetapkan untuk menguji hipotesis terlihat rata-rata nilai menyatakan tinggi dan sangat tinggi. Nilai tertinggi (terbanyak) terdapat pada pertanyaan “pekerjaan saya menuntut fisik yang prima” sedangkan nilai yang paling sedikit terdapat pada pertanyaan “pekerjaan saya menuntut target waktu”. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat beban kerja yang dirasakan oleh Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk tinggi.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan atau lembaga terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang

nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008).

**2. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk**

Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Evaluasi Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Lee *et al.* (2010) yang menyatakan bahwa orang yang memiliki Evaluasi Kinerja yang tinggi cenderung memiliki pengaruh pada kinerja lebih baik dibandingkan dengan instansi yang memiliki evaluasi kinerja yang rendah. Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa evaluasi kinerja mempunyai peranan sangat signifikan dalam membentuk dan memberikan kinerja yang prima.

Dari hasil pengujian hipotesis melalui 5 indikator yang diberikan menunjukkan tinggi dan sangat tinggi. Hal ini menunjukkan dalam proses evaluasi kinerja pegawai Dinas Kesehatan

Kabupaten Nganjuk man menunjukkan sikap penuh tanggung jaab pada pekerjaanya. Meskipun beban kerja dirasakan sangat berat namun pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk memiliki evaluasi kinerja yang baik sehingga memiliki nilai kinerja yang baik. Meskipun demikian, hasil wawancara dengan pimpinan menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk masih harus dioptimalkan.

### 3. Terdapat Pengaruh Antara E-Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk

Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel e-kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Zameer (2014) yang menyatakan bahwa e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pada pegawai.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan menguji indikator terkait dengan E-Kinerja. Dari indikator tersebut menunjukkan angka sangat tinggi. Hanya satu saja yang menunjukkan tinggi yaitu pada indikator “Aplikasi E-Kinerja mudah digunakan oleh pegawai dari segala usia”. Hal ini menunjukkan bahwa Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk mempunyai pengalaman mengisi e-kinerja dengan mudah. Dengan mudahnya akses E-Kinerja yang dapat digunakan oleh seluruh pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk maka semakin mudah pula pemerintah dalam emlakukan penilaian kinerja pegawai.

### 4. Pengaruh Beban Kerja Terhadap E-Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk

Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap E-Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Quee *et al.* (2016) dan Kyndt *et al.* (2011) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap E-Kinerja.

Beban kerja yang diuji melalui 6 indikator ini mempunyai pengaruh langsung dengan e-kinerja. Dari hasil uji regresi didapatkan sebanyak 53,6% beban kerja dan *e-kinerja* mempengaruhi motivasi kerja sementara 46,4 % dipengaruhi faktor lain (eksternal). Hal ini menunjukkan bahwa beban kerja menjadi faktor penentu tinggi rendahnya e-kinerja pada pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk.

Kesesuaian beban kerja yang diatur oleh perusahaan terhadap kondisi pekerja perlu diperhatikan. Beban kerja yang berlebih dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pekerja karena dapat memicu timbulnya stres kerja yang lebih cepat. Sebaliknya kekurangan beban kerja dapat menimbulkan kerugian bagi organisasi (Lituhayu *et al.*, 2008).

### 5. Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap E-Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk

Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa E-Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap motivasi. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima. Berdasarkan analisis deskriptif dapat diketahui bahwa skor terendah evaluasi kinerja adalah pada pernyataan menyadari bahwa banyak kendala dalam pengisian e-kinerja ataupun saat bekerja. Saat pengisian e-kinerja pegawai seringkali menjumpai adanya pegawai yang susah mengakses e-kinerja karena sistem down dari pusat sehingga menurunkan semangat pageawai untuk mengisi aplikasi e-kinerja.

### 6. E-Kinerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk

Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel E-Kinerja merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti Hipotesis 6 diterima.

Pada uji regresi yang digambarkan pada analisis jalur diketahui bahwa terdapat pengaruh tidak langsung dari beban kerja terhadap kinerja melalui E-Kinerja. Dapat dikatakan pula bahwa beban kerja

akan mempengaruhi E-Kinerja dan E-Kinerja secara otomatis akan mempengaruhi pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Pengaruh tak langsung dari beban kerja kepada kinerja melalui e-kinerja pengaruhnya lebih besar daripada pengaruh langsung beban kerja ke kinerja. Hal ini dibuktikan pada nilai yang keluar dari hasil uji regresi ganda pengaruh beban kerja langsung ke kinerja sebanyak  $-0,116$  sedangkan pengaruh beban kerja kepada e-kinerja sebanyak  $-0,284$ , motivasi ke kinerja  $0,631$ .

#### 7. E-Kinerja Merupakan Variabel Intervening Pengaruh Evaluasi Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk

Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel E-Kinerja merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui Evaluasi Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima. Hal ini dibuktikan pada hasil pengujian regresi ganda hasil uji regresi ganda pengaruh Evaluasi Kinerja langsung ke kinerja sebanyak  $0,162$  sedangkan pengaruh evaluasi kinerja kepada e-kinerja sebanyak  $0,623$ , e-kinerja ke kinerja  $0,631$ . Dari data yang digambarkan melalui analisis jalur dapat ditarik kesimpulan bahwa evaluasi kinerja melalui e-kinerja menunjukkan pengaruh lebih besar terhadap kinerja daripada pengaruh langsung dari evaluasi kinerja terhadap kinerja. Hasil ini sama dengan hasil pengujian pengaruh beban kerja terhadap kinerja melalui e-kinerja karena keduanya memiliki pengaruh  $53,6\%$  terhadap e-kinerja

#### Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah dilakukan, maka kesimpulan yang dapat diambil adalah hasil pengujian hipotesis pertama menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Hasil pengujian hipotesis kedua menunjukkan bahwa variabel Evaluasi Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Hasil pengujian hipotesis ketiga menunjukkan bahwa variabel E-Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja.

Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Hasil pengujian hipotesis keempat menunjukkan bahwa variabel Beban kerja memiliki pengaruh negatif yang signifikan terhadap E-Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 4 diterima. Hasil pengujian hipotesis kelima menunjukkan bahwa variabel evaluasi kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap e-kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 5 diterima. Hasil pengujian hipotesis keenam menunjukkan bahwa variabel E-Kinerja merupakan *variable intervening* pengaruh beban kerja terhadap Kinerja pegawai Dinas Kesehatan Kabupaten Nganjuk. Hal ini berarti Hipotesis 6 diterima. Hasil pengujian hipotesis ketujuh menunjukkan bahwa variabel E-Kinerja merupakan *variable intervening* pengaruh Evaluasi Kinerja terhadap Kinerja. Hal ini berarti Hipotesis 7 diterima.

#### Daftar Pustaka

- Abdullah, M. (2014). *Manajemen dan evaluasi kinerja karyawan*. Aswaja Pressindo.
- Adhani, A. R. (2013). Pengaruh kebutuhan aktualisasi diri dan beban kerja terhadap prestasi kerja karyawan. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 1(4), 1223–1233.
- Adityawarman, Y., Sanim, B., & Sinaga, B. M. (2015). Pengaruh Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan PT. Bank Rakyat Indonesia (persero) Tbk Cabang Krekot. *Jurnal Manajemen Dan Organisasi*, 6(1), 34–44.
- Ali, H., Sastrodiharjo, I., & Saputra, F. (2022). Pengukuran Organizational Citizenship Behavior: Beban Kerja, Budaya Kerja dan Motivasi (Studi Literature Review). *Jurnal Ilmu Multidisplin*, 1(1), 83–93.
- Djaha, Z. A., & SE, M. M. (2022). Budaya organisasi. *Media Sains Indonesia*.
- Fatimah, F. N. D. (2017). *Panduan Praktis Evaluasi Kinerja Karyawan*. Anak Hebat Indonesia.
- Hakman, H., Suhadi, S., & Yuniar, N. (2021). Pengaruh Beban Kerja, Stres Kerja, Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Perawat Pasien Covid-19. *Nursing Care and Health Technology Journal (NCHAT)*, 1(2), 47–54.
- Kirana, K. C., & Ratnasari, R. T. (2017). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia (SDM)*. Gosyen Publishing, Sleman Yogyakarta.

- Mahawati, E., Yuniwati, I., Ferinia, R., Rahayu, P. P., Fani, T., Sari, A. P., Setijaningsih, R. A., Fitriyatunur, Q., Sesilia, A. P., & Mayasari, I. (2021). *Analisis Beban Kerja dan produktivitas kerja*. Yayasan Kita Menulis.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2005). *Evaluasi kinerja SDM*. Tiga Serangkai.
- Riniwati, H. (2016). *Manajemen sumberdaya manusia: Aktivitas utama dan pengembangan SDM*. Universitas Brawijaya Press.
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, S., Chairunnisah, R., Sari, M. R., Mahriani, E., Tanjung, R., Triwardhani, D., Haerany, A., Masyuroh, A., & Satriawan, D. G. (2021). *Kinerja Karyawan*.
- Simanjuntak, M., Kato, I., Sudarnice, S., Butarbutar, M., Sherly, S., Purba, S., Parinduri, L., Purba, B., Purnomo, Y. J., & Ismail, M. (2021). *Manajemen SDM*. Yayasan Kita Menulis.
- Umar, H. (2002). *Evaluasi kinerja perusahaan*. Gramedia Pustaka Utama.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164.