

PENGARUH E-KINERJA TERHADAP KETERIKATAN KERJA (*WORK ENGAGEMENT*) YANG DIMEDIASI OLEH PENERIMAAN TEKNOLOGI (*TECHNOLOGY ACCEPTANCE*) PADA PEJABAT STRUKTURAL PEMERINTAH KABUPATEN KERINCI

Olra Nofratilova^{1)*}, Zulfina Adriani²⁾

¹⁾Kabid Layanan e-Government, Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Kerinci

²⁾Prodi Manajemen FEB Universitas Jambi

*Email : olranofratilova1984@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini adalah untuk menguji pengaruh e-Kinerja terhadap keterikatan kerja (work engagement) dengan penerimaan teknologi (technology acceptance) sebagai variabel mediasi pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. Sampel penelitian yang digunakan sebanyak 87 orang responden, dimana data dari sampel dikumpulkan menggunakan kuesioner untuk kemudian dianalisis dengan Structural Equation Modelling (SEM) berbasis komponen partial least squares (PLS-SEM). Hasil analisis statistik membuktikan bahwa secara langsung e-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap keterikatan kerja (work engagement). Untuk efek mediasi terbukti bahwa penerimaan teknologi (technology acceptance) memediasi pengaruh tidak langsung antara e-Kinerja terhadap keterikatan kerja (work engagement). Hasil penelitian ini berimplikasi terhadap upaya pengambilan kebijakan kepegawaian di lingkup Pemerintah Kabupaten Kerinci dalam memperhatikan penerapan e-Kinerja dan penerimaan teknologi (technology acceptance) dalam rangka meningkatkan keterikatan kerja (work engagement) yang akan berimplikasi pada peningkatan kinerja individu dan organisasi.

Kata kunci: e-Kinerja, technology acceptance, work engagement

Abstract

The purpose of this study was to examine the effect of e-Kinerja on work engagement with technology acceptance as a mediating variable for structural officials of the Kerinci Regency Government. The research sample used was 87 respondents, where data from the sample was collected using a questionnaire and then analyzed with Structural Equation Modeling (SEM) based on partial least squares (PLS-SEM) components. The results of statistical analysis prove that e-Kinerja directly has a significant effect on work engagement. For the mediating effect, it is proven that technology acceptance mediates the indirect effect of e-Kinerja on work engagement. The results of this study have implications for efforts to make personnel policies within the Kerinci Regency Government in paying attention to the application of e-Kinerja and technology acceptance in order to increase work engagement which will have implications for improving individual and organizational performance.

Keywords: e-Kinerja, technology acceptance, work engagement

1. Pendahuluan

Pegawai Negeri Sipil (PNS) merupakan Warga Negara Republik Indonesia yang telah memenuhi syarat yang ditentukan dan diangkat oleh pejabat yang berwenang dan diberikan tugas dalam suatu jabatan negara serta di gaji berdasarkan peraturan. Pegawai Negeri Sipil berperan sebagai abdi negara yang memiliki kewajiban memberikan pelayanan terbaik bagi masyarakat, oleh sebab itu sangat penting untuk memperhatikan

hubungan antara kondisi fisik, emosional dan kognitif pegawai dengan tugasnya terutama pada sektor pekerjaan terkait dengan informasi dan pelayanan (Bakker, A. B., & Albrecht, S., 2018).

Banyak kalangan yang berpendapat bahwa *work engagement* menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja organisasi. *Work engagement* telah menjadi perhatian dan populer dikalangan peneliti sejak dua dekade terakhir, alasan mengapa *work engagement* menjadi konsep yang sangat populer adalah karena *work engagement* merupakan prediktor yang sangat penting bagi *outcome* karyawan, tim dan organisasi (Bakker dan Albrecht, 2018). Pendapat ini juga diperkuat oleh beberapa penelitian yang mengkorelasikan antara tingginya *work engagement* dengan kinerja dan hasilnya sangat positif. *Work engagement* memiliki hubungan yang positif terhadap *outcome* pegawai seperti kinerja, OCB dan kepuasan kerja serta memiliki hubungan negatif dengan niat untuk pindah.

Indikasi kurangnya *work engagement* juga ditemukan pada Pejabat Struktural Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kabupaten Kerinci. Dari hasil survey awal ditemukan bahwa, hanya separuh atau 50% yang merasa bahwa pekerjaan adalah sebuah tantangan, kurang dari separuh (43,3%) yang bersemangat untuk kekantor di pagi hari. Hanya 50% yang merasa bangga dengan pekerjaannya, 43,3% yang bersemangat dalam bekerja, 33,3% yang larut dalam bekerja, serta hanya 36,7% yang merasa waktu berjalan cepat ketika bekerja.

Meskipun pada beberapa penelitian menunjukkan adanya hubungan yang positif antara penerapan teknologi informasi dengan *work engagement* namun pada beberapa penelitian yang lain menunjukkan hasil yang berbeda seperti penelitian yang dilakukan menunjukkan bahwa adopsi kecerdasan buatan melemahkan pengaruh kontrak psikologis terhadap *work engagement*. Wijaya et al (2019) menemukan bahwa manajemen kinerja elektronik pada PT pelabuhan Indoensia I (persero) tidak berpengaruh langsung pada *work engagement*, akan tetapi berpengaruh pada kepuasan kerja sebagai variabel yang mediasi dan yang terakhir penelitian yang dilakukan Koekamoer (2021) bahwa fleksibilitas teknologi tidak mempengaruhi variabel *work engagement*, namun penerapan teknologi mempengaruhi kemampuan adaptasi karyawan terhadap sistem kerja baru.

Sistem penilaian kinerja berbasis elektronik termasuk hal baru dikalangan PNS Pemerintah Kabupaten Kerinci, sehingga dalam penerapannya masih terdapat kendala yang dihadapi oleh pengelola e-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kerinci hingga saat ini. Masih banyaknya pegawai yang memiliki keterbatasan dalam penggunaan teknologi, ketidaksiapan dalam menerima hasil penilaian teknologi, hingga pengabaian terhadap sistem kerja berbasis teknologi.

Peneliti melalui pengelola e-Kinerja mencatat beberapa permasalahan terkait penerapan e-Kinerja pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci mulai dari eselon IV hingga eselon II. Kesimpulannya menunjukkan beberapa permasalahan dalam penerapan teknologi pada lembaga pemerintah yang dalam penelitian ini adalah sistem e-Kinerja. Tidak sedikit pimpinan instansi atau pejabat struktural memiliki penguasaan IT-*tools* yang buruk sehingga mereka lebih memilih memberikan *password* kepada staf PNS atau non PNS untuk menjalankan beberapa fungsi yang harusnya mereka lakukan sendiri daripada mempelajari cara penggunaan dan fungsi e-Kinerja tersebut, hal ini diketahui dari banyaknya pengaduan tidak tervalidasinya aktivitas bawahan, dari data Super Admin e-RK BKPSDMD Kabupaten Kerinci rata-rata 120 orang/bulan membuat pengaduan kepada Tim Helpdesk e-RK bahwa atasannya tidak tahu menahu tentang validasi aktivitas karena *password* sudah diserahkan kepada salah satu staf di OPD yang bersangkutan. Kemudian

diikuti login ke sisten e-RK yang kurang dari 4 kali/bulan, lupa input aktivitas, lupa input presensi, tidak melakukan review perilaku dan validasi aktivitas bawahan.

Beberapa permasalahan secara umum menggambarkan ketidaksiapan dan resistensi PNS terhadap penerapan teknologi informasi dalam sistem kerja. Oleh sebab itu sangat penting untuk memahami tingkat penerimaan teknologi dalam penerapan sistem kerja digital dan pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil. Digitalisasi dalam sistem pemerintahan menjadi momentum yang tepat untuk mendukung upaya peningkatan kompetensi dan keahlian PNS, terutama dalam pemahaman dan penguasaan teknologi informasi. Terlebih di era Revolusi Industri 4.0, PNS mau tidak mau harus menerima kehadiran teknologi sebagai media kerja. Menurut teori TAM (Davis et al, 1989), ketika seseorang menyadari manfaat dari teknologi maka semakin mudah menerima teknologi tersebut, dalam hal ini persepsi Pegawai Negeri Sipil tentang teknologi baru memainkan peran sangat penting dalam penerimaan dan penggunaan teknologi, dan tentu saja harus didukung oleh lingkungan kerja dan sumber daya yang memadai.

Dari beberapa uraian sebelumnya tidak dapat dipungkiri bahwa penerapan teknologi informasi dalam manajemen sumber daya manusia khususnya PNS sangat penting dan berdampak pada kinerja organisasi, oleh sebab itu perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui dampak dari penerapan teknologi informasi tersebut pada *work engagement* sebagai salah satu prediktor kuat untuk peningkatan kinerja. Hal ini sesuai dengan saran penelitian yang dikemukakan oleh (Bakker dan Albrecht, 2018) bahwa dengan adanya perubahan dunia kerja penelitian harus fokus untuk melihat bagaimana "big data" dan kecerdasan buatan (*artificial intelegence*) akan memengaruhi teori dan praktik *work engagement*.

2. Tinjauan Pustaka

Penilaian Kinerja

High Performance Work System (HPWS) didefinisikan oleh Dundon dan Rafferty (2018) sebagai kumpulan praktik SDM inovatif dan proses kerja yang saling memperkuat, dan yang berkorelasi dengan peningkatan kinerja baik di tingkat individu maupun organisasi, komponen-komponen sistem tersebut diantaranya bertujuan untuk meningkatkan keterlibatan kerja, manajemen bakat, pembelajaran dan pengembangan, pengembangan kepemimpinan dan imbalan finansial dan non-finansial. Salah satu bagian dari sistem tersebut adalah sistem penilaian kinerja yang bertujuan untuk mengetahui hasil pekerjaan, bagaimana karyawan melakukan pekerjaan dan kinerja yang dicapai organisasi.

Menurut Stewart and Brown (2010) penilaian kinerja adalah proses mengukur kontribusi karyawan untuk organisasi. Penilaian kinerja juga diartikan sebagai evaluasi manajerial atas kinerja karyawan yang dilakukan secara berkala dimana seorang evaluator menilai sejauh mana perilaku tertentu yang diinginkan telah dicapai (Denisi dan Sonesh, 2011). Menilai kinerja berarti membandingkan kinerja karyawan dengan target kerja, dalam proses penilaian kinerja akan diperoleh, dianalisis, dan didata semua informasi tentang kinerja karyawan.

Berbeda dengan pendapat sebelumnya bahwa dimensi penilaian kinerja berbasis e-Kinerja menurut Mukti et al., (2019) dikategorikan kedalam tiga dimensi Penetapan standar penilaian, Aktivitas kerja dan umpan balik, sedangkan menurut Windasari (2019) dimensi penilaian kinerja berbasis e-kinerja terdiri dari Indikator penilaian, penilai dan metode Penilaian.

Work Engagement

Work engagement adalah suatu konsep keterkaitan antara fisik, emosi dan pikiran seseorang terhadap pekerjaan yang memiliki implikasi yang besar terhadap kinerja, energi dan fokus yang melekat dalam *work engagement* memungkinkan karyawan untuk membawa potensi penuh mereka ke pekerjaan (Bakker dan Leiter, 2010).

Work engagement digambarkan sebagai konsep motivasi yang mengacu pada energi, keterlibatan dan efikasi profesional seorang pekerja yang merupakan antipode dari kelelahan yaitu *exhaustion* (kelelahan), sinisme dan berkurangnya keyakinan akan kemampuan profesional, karyawan terlibat akan terdorong untuk berusaha mencapai tujuan yang menantang karena mereka ingin sukses (Bakker dan Leiter, 2010; Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P., 1997). Hal ini menunjukkan bahwa karyawan yang terlibat akan melakukan lebih dari yang diharapkan dengan, bekerja ekstra dan penuh energi, termotivasi untuk berkinerja tinggi, menerima pekerjaan dengan senang hati, memiliki komitmen terhadap organisasi (Prouty, 2017; Teo et al, 2020; Armstrong, 2021) dan memiliki keyakinan bahwa dirinya mampu untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

Secara ringkas Schaufeli, Salanova, Gonzales-Roma, & Bakker (2002) menjelaskan mengenai dimensi yang terdapat dalam *work engagement*, yaitu *Vigo, edication dan Absorption*.

Penerimaan Teknologi (Technology Acceptance)

TAM, diperkenalkan oleh Davis (1989), merupakan adaptasi dari TRA yang dirancang khusus untuk memodelkan penerimaan pengguna terhadap sistem informasi (Davis, Bagozzi dan Warshaw, 1989), tujuan TAM adalah untuk memberikan penjelasan tentang faktor-faktor penentu penerimaan komputer yang bersifat umum, mampu menjelaskan perilaku pengguna di berbagai pengguna akhir dan populasi pengguna teknologi komputasi, sementara pada saat yang sama bersifat sangat sederhana dan dapat dibenarkan secara teoritis, idealnya seseorang menginginkan model yang membantu tidak hanya untuk prediksi tetapi juga untuk penjelasan, sehingga peneliti dan praktisi dapat mengidentifikasi mengapa sistem tertentu mungkin tidak dapat diterima, dan mengejar langkah-langkah korektif yang tepat (Davis et al, 1989), oleh karena itu, tujuan utama TAM adalah menyediakan dasar untuk menelusuri dampak faktor eksternal pada keyakinan, sikap, dan niat internal.

Technology Acceptance Model (TAM) adalah teori yang paling banyak digunakan untuk menjelaskan tentang penerimaan teknologi. Model TAM ditujukan untuk mempelajari bagaimana persepsi individu mempengaruhi niat mereka untuk menggunakan teknologi serta penggunaan aktualnya. Menurut Davis (1989) TAM memiliki lima konstruk utama yaitu *Perceived Usefulness (PU)*, *Perceived Easy Of Use (PEOU)*, *Attitude Toward Using (ATU)*, *Behavioral Intention to Use (BI)* dan *Actual System Use (ASU)*.

3. Metode Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif non-eksperimental dengan jenis penelitian korelasional yang tujuan utamanya adalah untuk mendeskripsikan dan menentukan hubungan antar variabel yang diteliti yaitu variabel independen dan. Penelitian ini menggunakan rancangan penelitian survei.

Objek penelitian dalam penelitian ini adalah Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci memangku jabatan eselon IIB, IIIA, IIIB, IVA dan IVB. Penelitian ini dilakukan di Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci yang telah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis e-kinerja yang beralamat di Komplek Perkantoran Bukit Tengah.

Jl. Raya Siulak Kayu Aro, Kecamatan Siulak, Kabupaten Kerinci, Jambi, 37162. Penelitian ini dilaksanakan dari bulan Oktober 2021 sampai dengan bulan Mei 2022.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pejabat struktural Pemerintah Daerah Kabupaten Kerinci yang berjumlah 621 orang. *Sampel* penelitian menggunakan rumus Taro Yamane sehingga jumlah sampel sebanyak 87 orang pegawai. Jenis data pada penelitian ini adalah data kuantitatif dan data kualitatif, sedangkan sumber data adalah data primer dan data sekunder.

Metode pengumpulan data dalam penelitian adalah dengan penyebaran kuesioner. Kuesioner yang digunakan pada penelitian ini adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner dengan model pertanyaan dimana pertanyaan tersebut telah tersedia jawaban. Untuk memudahkan pengukuran masing-masing item pernyataan diberi nilai dan skor berdasarkan Skala Likert.

Hasil isian kuesioner yang telah diperoleh dari responden kemudian ditabulasikan dan dianalisis dengan menggunakan teknik Partial Least Square structural equation modeling (PLS-SEM) untuk mengetahui hubungan antar variabel melalui pemodelan struktural dengan indikator bersifat reflektif. Metode analisis ini menggunakan bantuan software SmartPLS 3.0. Digunakannya teknik ini karena dalam teknik analisis ini tidak mensyaratkan asumsi data berdistribusi normal serta tidak mensyaratkan adanya asumsi parametrik.

Pengujian hipotesis dalam teknik analisis ini dilakukan dengan tiga tahap, dimana tahap pertama dilakukan evaluasi outer model (model pengukuran). Dalam evaluasi outer model terdapat tiga kriteria penilaian, yaitu reliabilitas konsistensi Internal, validitas konvergen dan validitas diskriminan. Tahap berikutnya kemudian dilakukan evaluasi inner model (model struktural), dimana dalam evaluasi ini terdapat tiga kriteria penilaian, yaitu nilai koefisien determinasi (*R-Square*), relevansi prediktif (*Q-Square*) dan ukuran efek (*effect size*). Pengujian hipotesis merupakan suatu prosedur yang dilakukan dengan tujuan untuk memutuskan apakah menerima atau menolak hipotesis yang ada. Hasil pengujian hipotesis dapat dilihat pada pengujian inner model melalui tiga kriteria penilaian yaitu T-statistik, Nilai Probabilitas (*P Values*) dan Path Coefficients.

4. Hasil Dan Pembahasan

Karakteristik Responden

Komposisi responden berdasarkan jenis kelamin yaitu 58 responden atau sebanyak 66,7 % berjenis kelamin laki-laki dan sisanya 29 orang atau sebesar 33,3% berjenis kelamin perempuan. Pemangku jabatan struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci didominasi oleh usia 41-50 tahun, dimana usia tersebut tergolong dalam usia matang dan produktif dalam bekerja. Responden telah disesuaikan dengan jumlah sampel yang telah dihitung pada Bab sebelumnya 7 orang eselon IV b atau 8% dari total responden, 8 orang atau 9% adalah eselon III a, 12 orang atau 14% eselon III b, 4 orang atau 5% dari total responden adalah eselon II b. Jumlah masa kerja pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci yang paling mendominasi adalah masa kerja 11-20 tahun yaitu sebanyak 63%. Responden berdasarkan tingkat pendidikan didominasi yang berpendidikan Strata 1 yaitu sebanyak 50%, Hal ini berarti bahwa sebagian pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci telah memenuhi persyaratan untuk diangkat ke dalam jabatan struktural.

Deskripsi Hasil Penelitian

E-Kinerja

Berdasarkan hasil perhitungan data responden pada tabel 4.2 dan penjelasan diatas maka secara keseluruhan nilai rata-rata dari variabel e-Kinerja adalah sebesar 4,26 dengan

yang artinya bahwa sistem penilaian kinerja berbasis e-Kinerja Pemerintah Kabupaten Kerinci berada dalam kriteria yang sangat baik dan telah memenuhi kriteria penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan prinsip dasar penilaian kinerja yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan.

Penerimaan Teknologi (*Technology Acceptance*)

Data pada tabel 4.3 menunjukkan bahwa rata-rata perolehan skor tertinggi untuk variabel penerimaan teknologi (*technology acceptance*) terdapat pada dimensi persepsi kebermanfaatan atau kegunaan dari suatu teknologi, yaitu sebesar 4,398 dengan kriteria “sangat baik”. Hal ini berarti salah satu faktor yang sangat berkontribusi bagi penerimaan teknologi (*technology acceptance*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci adalah persepsi akan manfaat dari sistem TIK yang diterapkan pada Pemerintah Kabupaten Kerinci. Manfaat yang dirasakan dari digitalisasi sistem pemerintahan dapat dilihat dari jawaban responden yang sebagian besar (52,9%) menyatakan sangat setuju bahwa sistem TIK dapat meningkatkan efektifitas dan efisiensi kerja dan mempermudah pelaksanaan pekerjaan serta dapat meningkatkan produktifitas kerja sebanyak 55,2% dari responden.

Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Rata-rata perolehan skor tertinggi untuk variabel keterikatan kerja (*work engagement*) terdapat pada dimensi dedikasi, yaitu sebesar 4,319 dengan kriteria “sangat tinggi” artinya dimensi dedikasi adalah salah satu faktor yang sangat berkontribusi bagi keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci yang dibuktikan dengan pendapat sebagian besar responden (47,1%) yang menyatakan sangat setuju bahwa mereka merasa pekerjaan mereka penuh makna dan tujuan, 51,7% responden menyatakan bahwa merasa antusias dalam melakukan pekerjaan, 67,8% responden menyatakan sangat setuju bangga akan pekerjaan yang dilakukan serta 39,1% sangat setuju bahwa mereka merasa tertantang dengan pekerjaan yang mereka lakukan.

Hasil Estimasi Outer Model

Uji Validitas Konvergen

Terdapat 5 indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,60, yaitu indikator: X1, X12, Y1, Y10 dan Y8, untuk menindaklanjutinya, kelima indikator ini kemudian dikeluarkan atau dieliminasi dari model pengukuran untuk selanjutnya dilakukan uji validitas konvergen tahap II. Hasil uji validitas konvergen tahap II setelah dilakukan eliminasi terhadap indikator yang memiliki nilai *loading factor* < 0,60 menunjukkan hasil bahwa seluruh indikator yang diuji tahap II memiliki *loading factor* > 0,6. Hal ini berarti bahwa indikator atau item yang digunakan dalam pengukuran sudah dianggap valid.

Uji Validitas Diskriminan

Hasil uji diskriminan menunjukkan bahwa nilai AVE dalam uji validitas diskriminan setelah indikator yang tidak valid dikeluarkan dari model didapatkan bahwa setiap variabel yaitu e-Kinerja, *technology acceptance* dan *work engagement* memiliki nilai AVE di atas 0,50, dimana nilai AVE untuk e-Kinerja adalah 0,652, *technology acceptance* 0,536 dan *work engagement* 0,695. Dengan demikian seluruh variabel beserta indikator yang merefleksikannya dinyatakan telah memenuhi validitas diskriminan.

Uji Konsistensi Internal

Nilai *cronbach alpha* yang diperoleh setiap variabel yaitu variabel e-Kinerja sebesar 0,836, variabel penerimaan teknologi (*technology acceptance*) sebesar 0,883 dan variabel keterikatan kerja (*work engagement*) sebesar 0,793. Hasil menunjukkan keakuratan dan kehandalan semua variabel, dimana skor lebih dari 0,7. Sementara untuk nilai *composite reliability* untuk setiap variabel yaitu variabel e-Kinerja sebesar 0,836, variabel penerimaan teknologi (*technology acceptance*) sebesar 0,912 dan variabel keterikatan kerja (*work*

engagement) sebesar 0,861. Hasil ini menunjukkan bahwa variabel secara keseluruhan dikatakan realibel, dimana skor lebih dari 0,7.

Hasil Estimasi Inner Model

PHasil perhitungan nilai R-Square penelitian ini dapat dilihat pada tabel 1 berikut:

Tabel 1. Nilai R Square

	R Square	R Square Adjusted
<i>Technology Acceptance</i>	0.558	0.542
<i>Work Engagement</i>	0.720	0.714

Sumber : Hasil olah data primer smartPLS 3, 2022

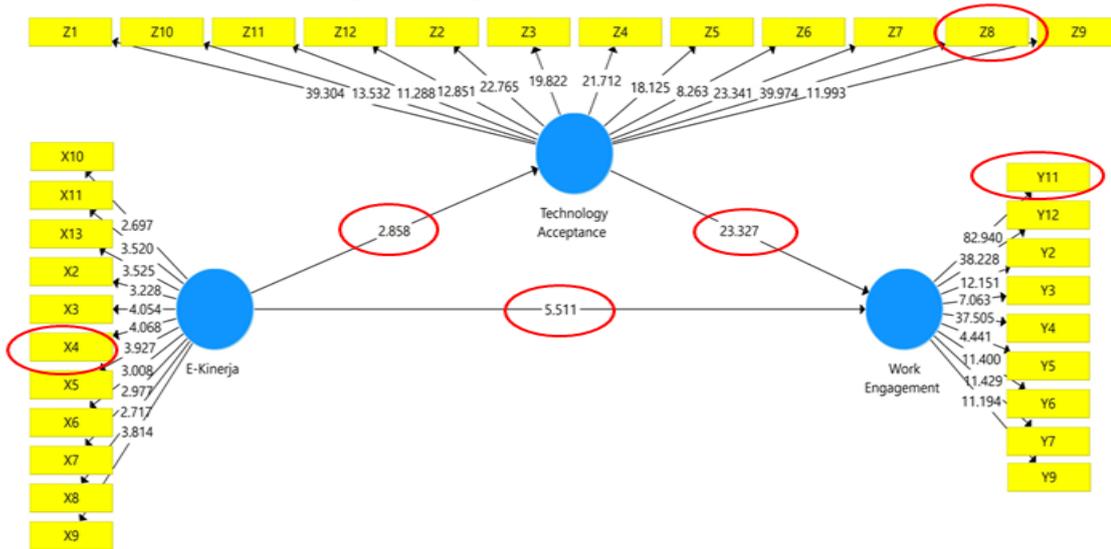
Data pada tabel 1 menunjukkan bahwa nilai R Square *technology acceptance* sebesar 0,558 dengan kriteria sebesar 0,3 yang artinya e-Kinerja mampu memberikan pengaruh sebesar 55,8% *technology acceptance* yang direfleksikan oleh empat dimensi yaitu persepsi kebermanfaatan (*Perceived Usefulness/PU*), persepsi kemudahan penggunaan (*Perceived Ease of Use/PEOU*), sikap terhadap penggunaan (*Attitude Toward Using/Att*) dan penggunaan aktual (*Actual System Usage/ASU*), sedangkan 44,2 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tak teramati dalam penelitian ini. Jika dilihat nilai R-Square *technology acceptance* maka e-Kinerja memberi pengaruh moderate terhadap penerimaan teknologi (*technology acceptance*), hal ini sesuai dengan pendapat Chin (dalam Ghazali dan Latan, 2020) yang menyatakan bahwa ketika nilai R-Square berada antara 0,33 s/d 0,67 maka pengaruh variabel tersebut termasuk dalam kriteria *moderate*.

Work engagement yang direfleksikan oleh tiga dimensi yaitu semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan absorpsi (*absorption*) dipengaruhi sebesar 72% oleh e-Kinerja dan *technology acceptance*. Hal ini dapat dilihat dari nilai R Square pada *work engagement* sebesar 0,720 dengan kriteria 0,3, sedangkan 28% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak teramati dalam penelitian ini. Jika dilihat dari pada tabel 4.9 diatas nilai R-Square *work engagement* lebih dari 0,67, hal ini menunjukkan bahwa baik e-Kinerja maupun *technology acceptance* memberi pengaruh yang kuat terhadap *work engagement* pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci, dimana menurut Chin (dalam Ghazali dan Latan, 2020) pengaruh variabel eksogen terhadap variabel endogen dikatakan kuat ketika nilai R-Square lebih atau sama dengan 0,67.

Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis ini bertujuan untuk melihat signifikansi pengaruh langsung maupun tidak langsung antara e-Kinerja dan *technology acceptance* terhadap *work engagement* pada tingkat signifikansi $\alpha = 0,5\%$ (0,05). Berdasarkan nilai *path coefficient* dalam model hubungan pengaruh langsung antara e-Kinerja (X) terhadap *work engagement* (Y) yaitu sebesar 5,511 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan atau penurunan sebesar 1 persen pada variabel e-Kinerja, maka akan menyebabkan perubahan kenaikan atau penurunan pada variabel *work engagement* sebesar 5,511 persen.

Gambar 1. Hasil Pengujian Hipotesis Berdasarkan Estimasi *Inner Model*



Nilai *path coefficient* dalam model hubungan pengaruh langsung antara e-Kinerja terhadap *technology acceptance* (Z) didapatkan sebesar 2,858 dapat diartikan bahwa setiap kenaikan atau penurunan sebesar 1 persen pada variabel e-Kinerja, maka akan menyebabkan perubahan kenaikan atau penurunan pada variabel *technology acceptance* sebesar 2,858 persen. Sedangkan pengaruh langsung antara *technology acceptance* terhadap *work engagement* didapatkan nilai *path coefficient* sebesar 23,327 hal ini berarti bahwa setiap kenaikan atau penurunan sebesar 1 persen pada *technology acceptance* dapat menyebabkan perubahan kenaikan atau penurunan sebesar 23,327 persen pada variabel *work engagement*. Adapun hasil pengujian pengaruh langsung dan tidak langsung yang diperoleh pengujian pengaruh antara e-Kinerja terhadap *work engagement* menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,534 dan nilai t statistik sebesar 5,511 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value} = 0,002 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, pengaruh langsung antara e-Kinerja terhadap *work engagement* adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 1 diterima yang berarti bahwa e-Kinerja (X) berpengaruh terhadap *work engagement* (Y).

Pengujian pengaruh antara e-Kinerja terhadap *technology acceptance* menghasilkan koefisien parameter sebesar 0,445 dan nilai t statistik sebesar 2,858 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value} = 0,004 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, pengaruh langsung antara e-Kinerja terhadap *technology acceptance* adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 2 diterima yang berarti bahwa e-Kinerja berpengaruh terhadap *technology acceptance*.

Pengujian pengaruh antara *technology acceptance* terhadap *work engagement* menghasilkan koefisien parameter 0,860 dan nilai t statistik sebesar 23,327 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value} = 0,000 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa secara parsial, pengaruh langsung antara *technology acceptance* terhadap *work engagement* adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 3 diterima yang berarti bahwa *technology acceptance* berpengaruh terhadap *work engagement*.

Berdasarkan data pada Tabel 4.8, juga dapat dilihat bahwa hasil pengujian pengaruh e-Kinerja terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh *technology acceptance* menghasilkan koefisien parameter 0,497 dan nilai t statistik sebesar 2,862 ($> 2,000$) dengan tingkat signifikansi ($p\text{-value} = 0,004 < 0,05$). Hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung antara e-Kinerja terhadap *work engagement* yang dimediasi oleh

technology acceptance adalah positif dan signifikan, maka hipotesis 4 diterima yang berarti bahwa *technology acceptance* dapat memediasi pengaruh antara e-Kinerja terhadap *work engagement*.

Pembahasan

Pengaruh E-Kinerja Terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa penilaian kinerja berbasis e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. Hipotesis I diterima, artinya semakin baik penilaian kinerja berbasis e-Kinerja yang dilakukan oleh Pemerintah Kabupaten Kerinci terhadap pegawainya maka akan mampu meningkatkan keterikatan kerja (*work engagement*), dimana ketika penetapan standar penilaian, metode penilaian dan umpan balik yang digunakan dalam e-Kinerja tersebut baik maka akan meningkatkan semangat (*vigor*), dedikasi (*dedication*) dan kelarutan (*absorption*) pegawai khususnya pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci dalam bekerja.

Berdasarkan temuan penelitian ini juga dapat dilihat bahwa adanya metode penilaian yang bersifat partisipatif dimana kontrak kerja atau target kerja disepakati bersama-sama antara pejabat penilai atau atasan dengan bawahan, adanya keterbukaan hasil penilaian kinerja antara atasan dan bawahan serta adanya kesempatan bagi pegawai untuk menilai kinerja atasan, rekan sejawat, bawahan dan diri sendiri juga turut mempengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci, hal ini sejalan dengan tujuan e-Kinerja agar masing-masing atasan dan bawahan secara bersama-sama dapat melakukan evaluasi terhadap capaian kinerja dan kendala yang dihadapi pada unitnya masing-masing, kesempatan untuk berpartisipasi dalam mengevaluasi capaian kinerja diharapkan mampu membangun kepercayaan diri dari bawahan yang nantinya akan mengurangi konflik dan menciptakan hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan dan hal ini akan direfleksikan menjadi lingkungan kerja yang positif dan berkualitas sebagai sumber dukungan organisasi yang akan mempengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*) pegawai. Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Teng et al., (2021) yang menemukan bahwa hubungan yang harmonis antara atasan dan bawahan berpengaruh positif terhadap keterikatan kerja (*work engagement*).

Tidak berbeda dengan penelitian sebelumnya Wulandari dan Ratnaningsih (2016) dalam penelitiannya juga menemukan bahwa karyawan yang di dukung oleh lingkungan kerja yang baik seperti adanya dukungan dari rekan kerja, kesempatan untuk mengembangkan diri dan hubungan dengan atasan dapat membantu karyawan mencapai tujuannya dalam pekerjaan dan secara lebih spesifik, Breevaart, Bakker, Demerouti, dan Heuvel (2015) mengungkapkan bahwa organisasi dianggap perlu menekankan pentingnya bawahan memiliki hubungan yang baik dengan atasannya, karena kualitas hubungan LMX juga dapat mencerminkan kualitas lingkungan kerja yang akan mendukung keterlibatan kerja (*work engagement*).

Dari beberapa penjelasan sebelumnya dapat disimpulkan bahwa hasil penelitian ini dan beberapa penelitian terdahulu telah membuktikan bahwa penilaian kinerja berbasis e-Kinerja mempengaruhi keterikatan kerja (*work engagement*), dengan adanya e-Kinerja, diharapkan seluruh pegawai lebih produktif dan proaktif (Suparyati, 2019) dan termotivasi untuk memberikan peran ekstra serta terlibat dalam bekerja dalam mewujudkan visi dan misi daerah melalui peningkatan kesejahteraan. Semakin *engaged* pegawai dengan pekerjaannya maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai tersebut, hal ini sesuai dengan pendapat Bakker dan Albrecht (2018) dalam penelitiannya yang menyatakan bahwa *work engagement* merupakan prediktor yang sangat penting bagi *outcome*

karyawan, tim dan organisasi. Maka oleh sebab itu penilaian kinerja dan keterikatan kerja (*work engagement*) harus menjadi prioritas yang perlu dipertimbangkan dalam organisasi dan hasil penelitian juga turut memperkuat hasil penelitian sebelumnya dan diharapkan dapat menjadi acuan dalam pengambilan kebijakan dalam bidang kepegawaian dan penelitian yang serupa pada masa yang akan datang.

Pengaruh E-Kinerja Terhadap Penerimaan Teknologi (*Technology Acceptance*).

Penelitian ini mengadopsi konsep penelitian yang dilakukan oleh Kaasinen et al., (2018) untuk melihat faktor-faktor yang mempengaruhi pengalaman dan penerimaan teknologi pegawai yang dikenal dengan konsep *worker-centric design and evaluation framework for operator 4.0* yang ditujukan untuk mempelajari bagaimana persepsi individu memengaruhi niat mereka untuk menggunakan teknologi serta penggunaan aktualnya dengan menggunakan (1) Antecedent yang mencakup karakteristik pengguna, tugas dan tujuan yang terkait dengan penggunaan sistem, alat atau media yang digunakan, lingkungan tempat pengguna melakukan aktivitas dan sumber daya serta hambatan organisasi. (2) Implikasi langsung mencakup pengalaman pekerja dengan alat atau prosedur, dalam hal penerimaan, kegunaan, keamanan dan etika serta (3) Dampak adalah kesejahteraan pekerja dan hasil organisasi. Sesuai dengan konsep tersebut hasil penelitian ini membuktikan bahwa e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan teknologi, maka hipotesis II diterima, artinya semakin baik penerapan standar penilaian kinerja, metode penilaian yang dilakukan dan umpan balik yang diberikan maka akan semakin tinggi tingkat penerimaan terhadap teknologi pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci.

Seperti yang telah dijelaskan dalam bab sebelumnya bahwa e-Kinerja atau secara umum *e-government* dibangun dengan berbagai karakteristik dan tujuan untuk mendukung pelaksanaan tugas pekerjaan, sistem ini dibangun secara terintegrasi dan nilai yang dihasilkan dari e-Kinerja merupakan dasar pengambilan kebijakan kepegawaian seperti mutasi, promosi, demosi dan sebagai dasar tunjangan kinerja dan pemberian *punishment* terhadap pegawai yang tidak mencapai target kerja. Hal tersebut diharapkan akan mendorong peningkatan motivasi dan kinerja pegawai. Beberapa fungsi e-Kinerja tidak hanya memberi manfaat bagi organisasi akan tetapi juga mengarah pada peningkatan kesejahteraan pegawai, ketika pegawai merasakan manfaat yang positif dari sistem e-Kinerja, maka pegawai akan lebih mudah menerima keberadaan sistem tersebut. Dari hasil penelitian ini dapat disimpulkan bahwa baik manfaat maupun kemudahan penggunaan sistem e-Kinerja mempengaruhi penerimaan teknologi (*technology acceptance*). Hal ini sesuai dengan teori TAM yang dikemukakan oleh (Davis, 1989) bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh dua keyakinan yaitu manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi.

Berdasarkan beberapa penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat beberapa faktor yang mempengaruhi penerimaan teknologi (*technology acceptance*) yang ditemukan dalam penelitian ini yang juga didukung oleh penelitian sebelumnya diantaranya adalah manfaat e-Kinerja, kemudahan penggunaan teknologi (fleksibilitas) dan kepercayaan terhadap output yang dihasilkan oleh sistem yang berbasis teknologi. Maka sebab itu penelitian ini dapat memperkuat hasil penelitian sebelumnya serta dapat dijadikan acuan untuk penelitian yang serupa.

Pengaruh Penerimaan Teknologi (*Technology Acceptance*) Terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*)

Berdasarkan uji hipotesis dalam penelitian ini ditemukan bahwa bahwa penerimaan teknologi (*technology acceptance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap *work engagement*, maka hipotesis 3 diterima yang artinya semakin tinggi tingkat penerimaan terhadap teknologi maka semakin tinggi pula tingkat *work engagement* pegawai yang dalam penelitian ini adalah pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. Temuan penelitian ini menunjukkan bahwa manfaat dan kemudahan penggunaan teknologi yang dirasakan serta sikap positif terhadap teknologi akan mendorong keterlibatan kerja, hal ini disebabkan oleh penerimaan teknologi merupakan sumber daya yang mampu mendorong proses motivasi yang membuat pekerja lebih energik, bersedia menginvestasikan usaha dalam melakukan pekerjaan dan gigih dalam menghadapi masalah atau kesulitan. Pegawai yang terlibat juga mampu menghasilkan dan memperkuat sumber daya dan menciptakan spiral positif dalam lingkungan kerja mereka.

Beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa kebutuhan akan teknologi telah merubah sistem kerja dan menghasilkan lebih banyak penggunaan teknologi dalam manajemen sumber daya manusia, penggunaan teknologi informasi juga mengenalkan peluang baru yaitu, fleksibilitas, reaktivitas serta tantangan kerja yaitu peningkatan kompleksitas dan perubahan prioritas atau kecenderungan pegawai (Felstead et al., 2017; Rachinger, 2019). Berdasarkan model JD-R, kondisi pekerjaan bisa bertindak sebagai tuntutan atau sumber daya pekerjaan (Demerouti et al., 2001) dan menggunakan teknologi untuk melakukan aktivitas kerja dapat berfungsi sebagai tuntutan atau sumber daya pekerjaan (Day et al., 2010).

Temuan penelitian ini juga sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Molino et al., (2020) yang berasumsi bahwa disposisi positif terhadap teknologi akan mendorong keterlibatan kerja dan hasil penelitian tersebut berhasil membuktikan bahwa penerimaan teknologi secara positif dan signifikan mempengaruhi *work engagement* pada beberapa perusahaan di bagian utara Itali. Selanjutnya hasil penelitian dilakukan oleh Shamsi et al., (2021) juga menemukan bahwa penerimaan teknologi (*technology acceptance*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pada karyawan yang berasal dari tiga universitas di Norwegia, dalam penelitiannya Shamsi et al., (2021) berpendapat bahwa manfaat, kemudahan penggunaan teknologi serta dukungan organisasi pada penerimaan teknologi merupakan sumber daya pekerjaan yang akan mempengaruhi tingkat *work engagement* pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian sebelumnya dan tantangan bekerja dengan teknologi, peneliti berpendapat bahwa penerimaan teknologi sebagai sumber daya telah menciptakan nilai signifikan bagi organisasi dengan memotivasi Pegawai Negeri Sipil untuk melakukan pekerjaan, karena teknologi yang dalam hal ini adalah e-Kinerja mampu menyediakan informasi tentang capaian kinerja yang objektif, akurat, akuntabel dan transparan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja yang merupakan sumber dukungan organisasi yang akan memberikan dampak langsung pada peningkatan kesejahteraan. Dengan kata lain adanya manfaat, kemudahan penggunaan teknologi serta dampak positif dari teknologi akan mampu mempengaruhi penerimaan teknologi dan yang akhirnya akan menumbuhkan *work engagement* pada Pegawai Negeri Sipil khususnya pada Pejabat Struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci dan oleh sebab itu temuan dalam penelitian ini penelitian sebelumnya diharapkan dapat menjadi bahan pertimbangan untuk mempersiapkan pegawai dalam menghadapi transformasi digital sistem pemerintahan dan dapat dijadikan bahan acuan dalam penelitian yang serupa.

Pengaruh e-Kinerja Terhadap Keterikatan Kerja (*Work Engagement*) yang dimediasi oleh Penerimaan Teknologi (*Technology Acceptance*)

Berdasarkan uji hipotesis ditemukan bahwa terdapat pengaruh tidak langsung antara e-Kinerja dan keterikatan kerja (*work engagement*). Hasil penelitian ini menunjukkan adanya variabel yang memediasi pengaruh e-Kinerja terhadap *work engagement* yaitu penerimaan teknologi (*technology acceptance*), yang berarti H4 diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Kaasinen et al., (2018) yang membuktikan bahwa *tools* atau sistem yang digunakan berimplikasi kepada penerimaan teknologi dan akan berdampak pada *work engagement*, yang merupakan salah satu konstruk dari kesejahteraan pegawai yang didefinisikan oleh Schaufeli et al (2002) sebagai keadaan pikiran yang positif, memuaskan dan motivasi afektif terkait pekerjaan, yang ditandai dengan *vigour*, *dedication* dan *absorption*.

Menurut model JD-R (Bakker dan Demerouti, 2017) baik tuntutan pekerjaan dan sumber daya pribadi dapat secara positif mempengaruhi keterlibatan kerja, perubahan dan transformasi digital yang signifikan dalam sistem pemerintahan yang merupakan salah satu pertimbangan dalam penelitian ini yang juga merupakan permasalahan yang terjadi pada hampir seluruh lembaga pemerintahan, dalam menghadapi tantangan Industri 4.0, keterlibatan kerja juga sangat bergantung pada bagaimana individu memandang teknologi baru yang diperkenalkan dan sejauh mana mereka menerimanya. Dengan demikian, sumber daya pekerjaan dapat memiliki efek positif pada keterlibatan kerja melalui kemampuan mereka untuk mempromosikan penerimaan teknologi.

Ketika teknologi diterapkan ditempat kerja, hal tersebut harus mendorong motivasi dan kesejahteraan pegawai, meningkatkan produktivitas, dan mempromosikan kepuasan kerja, komitmen organisasi, dan OCB pegawai sehingga mereka akan memberikan ekstra role dalam bekerja. Perasaan tertindas terjadi ketika teknologi menyebabkan kurangnya otonomi, kompetensi dan keterlibatan yang pada gilirannya akan menyebabkan stres, demotivasi, dan perilaku kerja yang kontraproduktif (Cascio dan Montealegre, 2016) yang akan berdampak pada kinerja organisasi, oleh sebab itu perlu dilakukan perencanaan yang tepat sebelum menerapkan suatu sistem berbasis teknologi di tempat kerja.

Dari uraian diatas dapat kita simpulkan bahwa persepsi terhadap sistem penilaian kinerja berpengaruh terhadap *work engagement*, namun dalam konteks penilaian kinerja elektronik, penerimaan terhadap teknologi akan mempengaruhi tingkat *work engagement* pegawai, hal ini dikarenakan adanya perubahan sistem kerja yang akan mempengaruhi psikologis Pegawai Negeri Sipil dalam bekerja. Ketika pegawai tidak menerima kehadiran teknologi dalam bekerja yang mereka akan cenderung tidak siap untuk bekerja dan bahkan tidak ingin menggunakan aplikasi yang akhirnya akan mempengaruhi produktivitas dan tingkat *work engagement*. Sebaliknya pegawai yang menerima kehadiran teknologi secara terbuka dan mampu menggunakan teknologi tersebut memiliki kesempatan lebih besar untuk mengembangkan diri, hal ini akan memotivasi karyawan dalam bekerja yang akhirnya akan meningkatkan kepuasan dan *work engagement*.

5. Kesimpulan Dan Saran

Kesimpulan

1. E-Kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. Dengan demikian semakin baik penerapan e-Kinerja maka akan semakin tinggi tingkat keterikatan kerja (*work engagement*) yang artinya semakin baik penetapan standar, metode penilaian dan

- umpan balik yang diterapkan dalam e-Kinerja maka semakin tinggi tingkat semangat, dedikasi dan absorsi pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci.
2. E-Kinerja secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap penerimaan teknologi (*technology acceptance*) pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. Dengan demikian semakin baik penerapan penilaian kinerja berbasis e-Kinerja maka semakin tinggi tingkat penerimaan teknologi (*technology acceptance*) pada pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci.
 3. Penerimaan teknologi (*technology acceptance*) secara langsung berpengaruh positif dan signifikan terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci. Dengan demikian semakin tinggi tingkat penerimaan teknologi (*technology acceptance*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci maka semakin tinggi keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat tersebut.
 4. Penerimaan teknologi (*technology acceptance*) dapat memediasi hubungan pengaruh tidak langsung antara e-Kinerja terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci.

Saran

Untuk keperluan akademis perlu dilakukan penelitian lebih lanjut tentang pengaruh e-Kinerja terhadap keterikatan kerja (*work engagement*) dengan menggunakan variabel lainnya yang dapat berperan sebagai variabel mediasi, untuk menambah cakrawala pengembangan Ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia. Berkaitan dengan hal tersebut direkomendasikan kepada peneliti selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan menggunakan dimensi yang berbeda untuk variabel e-Kinerja, penerimaan teknologi (*technology acceptance*) dan keterikatan kerja (*work engagement*).

Meskipun keterikatan kerja (*work engagement*) pejabat struktural di lingkup Pemerintah Kabupaten Kerinci secara rata-rata sudah baik, namun secara khusus indikator keterikatan kerja (*work engagement*) yakni dimensi semangat (*vigor*) perlu diperhatikan dan ditingkatkan melalui pendekatan pribadi antara atasan dan bawahan dan melalui program *reward* yang tidak hanya finansial tetapi juga promosi bagi pegawai yang memiliki kinerja tinggi.

Meskipun penilaian kinerja berbasis e-Kinerja yang dipraktekkan di lingkup Pemerintah Kabupaten Kerinci tergolong baik, namun dimensi penetapan standar penilaian perlu mendapat perhatian, terutama pada indikator penetapan target kerja atau indikator kinerja individu dan pemahaman terhadap tata cara penginputan aktivitas yang benar. Untuk masa yang akan datang agar juga memperhatikan kualitas kerja, *outcome* atau manfaat dari sasaran kerja pegawai untuk mencapai standar pelayanan sebagaimana yang telah ditetapkan dalam peraturan perundang-undangan. Hal ini penting untuk meningkatkan kinerja Pemerintah dan kinerja PNS itu sendiri.

Tingkat penerimaan teknologi (*technology acceptance*) pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci tergolong tinggi namun pemimpin tetap perlu mempertahankan dan bahkan meningkatkannya, karena pada masa yang akan datang perkembangan teknologi yang semakin pesat akan membuat Pegawai Negeri Sipil harus beradaptasi dengan digitalisasi sistem pemerintahan dan mengharuskan PNS melek teknologi.

Semangat kerja dan dedikasi pejabat struktural Pemerintah Kabupaten Kerinci tergolong cukup baik. Untuk menjaga semangat kerja yang berkelanjutan, maka pimpinan perlu bersikap adil dan objektif terhadap bawahan baik itu pada segi kompensasi finansial maupun non finansial. Pimpinan juga perlu mensosialisasikan pentingnya membangun hubungan atasan dengan para kolega kerja dan juga penertiban administrasi perkantoran

sebagai kebijakan penting dalam menjaga administrasi guna menjaga akuntabilitas dalam tata kelola pemerintahan.

Daftar Pustaka

- Armstrong, Mihcael. 2021. *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice* 12th Edition. United Kingdom: Koganpage.
- Bakker, A. B., & Albrecht, S. (2018). *Work engagement: current trends*. Career Development International.
- Bakker, A. B., & Leiter, M. P. (2010). *Work engagement: A handbook of essential theory and research*. Psychology press.
- Breevaart, K., Bakker, A. B., Demerouti, E., & Heuvel, M. V. D. (2015). *Leader-member exchange, work engagement, and job performance*. *Journal of Managerial Psychology*, 30(7), 754-770. doi: 10.1108/JMP-03-2013-0088
- Cascio, W. F., & Montealegre, R. (2016). *How technology is changing work and organizations*. *Annual Review of Organizational Psychology and Organizational Behavior*, 3, 349-375.
- Davis, F. D. (1989). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS quarterly*, 319-340.
- Davis, F. D., Bagozzi, R. P., & Warshaw, P. R. (1989). *User acceptance of computer technology: A comparison of two theoretical models*. *Management science*, 35(8), 982-1003.
- DeNisi, A. S., & Sonesh, S. (2011). *The appraisal and management of performance at work*.
- Kaasinen, E., Liinasuo, M., Schmalfuß, F., Koskinen, H., Aromaa, S., Heikkilä, P., ... & Malm, T. (2018, August). *A worker-centric design and evaluation framework for operator 4.0 solutions that support work well-being*. In IFIP working conference on human work interaction design (pp. 263-282). Springer, Cham.
- Maslach, C., Jackson, S. E., & Leiter, M. P. (1997). *Maslach burnout inventory*. Scarecrow Education.
- Molino, M., Cortese, C. G., & Ghislieri, C. (2020). *The promotion of technology acceptance and work engagement in industry 4.0: From personal resources to information and training*. *International journal of environmental research and public health*, 17(7), 2438.
- 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.
- Schaufeli, W.B., Salanova, M., González-romá, V. et al. *The Measurement of Engagement and Burnout: A Two Sample Confirmatory Factor Analytic Approach*. *Journal of Happiness Studies* 3, 71–92 (2002). <https://doi.org/10.1023/A:1015630930326>.
- Stewart, Greg L and Kenneth G. Brown. 2010. *Human Resource Management 2nd Edition Linking Strategy to Practice*. USA: John Wiley & Sons, Inc.
- Suparyati, S. (2019). *Analisis Perilaku Pengguna E-Kinerja Menggunakan Model UTAUT*. *KILAT*, 8(2), 208-218.
- Teng, H. Y., Cheng, L. Y., & Chen, C. Y. (2021). *Does job passion enhance job embeddedness? A moderated mediation model of work engagement and abusive supervision*. *International Journal of Hospitality Management*, 95, 102913.
- Teo, S. T. T., Bentley, T., & Nguyen, D. (2020). *Psychosocial work environment, work engagement, and employee commitment: A moderated, mediation model*.

- International Journal of Hospitality Management*, 88(April 2019), 102415.
<https://doi.org/10.1016/j.ijhm.2019.102415>
- Wijaya, M. H., Jafar, F., Hamzah, M. Z., & Gagarin, U. H. (2019). *The Impact of Electronic Performance Management Policy on the Performance of PT Pelabuhan Indonesia I (Persero)*. OIDA International Journal of Sustainable Development, 12(09), 35-40.
- Windasari, W. (2019). *The Effect of E-Performance Appraisal System and Additional Income of Civil Servant on Performance with Job Satisfaction as Intervening Variable in the Regional Secretarial of Mojokerto City*. Airlangga Development Journal, 3(2), 161-179.
- Wulandari, S. M., & Ratnaningsih, I. Z. (2017). *Hubungan antara Leader Member Exchange (LMX) dengan work engagement pada perawat instalasi rawat inap di RSJD Dr. Amino Gondohutomo Semarang*. Jurnal Empati, 5(4), 721-726.