Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi (EMT)
Indonesian Journal for the Economics, Management and Technology.

Jurnal Ekonomi dan Manajemen Teknologi, 5(2), 2021, 174-182
Available *online* at http://journal.lembagakita.org

Implementasi Kebijakan *E-government* Terhadap Moral Kerja dan Implikasinya pada Kinerja Pegawai di Jajaran Pemerintah Aceh

Anugrah Diansyah [1], **Irma Farnita** [2*]
[1*, 2] Program Studi Sistem Informasi, Fakultas Ilmu Komputer, STMIK Indonesia
Banda Aceh, Kota Banda Aceh, Provinsi Aceh, Indonesia.

Abstrak. *Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan kebijakan e-government pada SKPD dilingkungan Pemerintah Aceh serta dampaknya terhadap kinerja pegawai. Mengingat moral kerja juga dapat menjadi determinan penting pembentukan kinerja, maka dalam kajian ini moral kerja pegawai dijadikan variabel perantara antara kinerja pegawai dan penerapan kebijakan e-government. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas yakni menguji hubungan fungsional antara kinerja pegawai dengan penerapan e-government dan moral kerja. Unit analisis adalah 47 SKPD di jajaran Pemerintah Aceh. Responden penelitian pada setiap SKPD sebanyak 5 orang sehingga total responden adalah 235 orang pegawai. Pengumpulan data menggunakan kuesioner yang dibagikan kepada pegawai pada setiap SKPD. Kuesioner tersebut berisi pertanyaan-pernyataan yang berhubungan dengan kinerja pegawai, kebijakan e-government dan moral kerja. Setiap pernyataan disediakan alternatif pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan mulai dari sangat tidak setuju, tidak setuju, kurang setuju, setuju dan sangat setuju. Masing-masing pilihan jawaban tersebut diberikan skor berdasarkan skala Likert dengan bobot 1 sampai 5. Guna menguji hubungan fungsional antar variabel digunakan model statistik inferensi structural equation model (SEM) AMOS 21. Hasil penelitian diketahui bahwa upaya peningkatan kinerja pegawai pada SKPD dijajaran Pemerintah Aceh dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas penerapan e-government serta penguatan moral kerja pegawai. Setiap kepala SKPD seyogyanya memberikan perhatian terhadap pentingnya perbaikan kualitas e-government yang selama ini sudah dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, penerapan e-government perlu diimbangi dengan adanya inovasi dibidang pelayanan publik. Selain dapat berdampak pada peningkatan kerja pelaksanaan tugas oleh pegawai, inovasi pelayanan yang didukung oleh e-government akan berdampak baik pada kualitas pelayanan bagi masyarakat.*

Kata kunci: *Kinerja Pegawai; Kebijakan e-government; Moral Kerja; Structural Equation Model.*

Abstract. *This study aims to analyze the implementation of e-government policies in SKPD within the Aceh Government and their impact on employee performance. Considering that work morale can also be an important determinant of performance formation, in this study employee morale is used as an intermediary variable between employee performance and the implementation of e-government policies. The research uses a quantitative approach with a causal design that examines the functional relationship between employee performance and the implementation of e-government and work morale. The unit of analysis is 47 SKPD in the ranks of the Aceh Government. Research respondents in each SKPD as many as 5 people so that the total respondents are 235 employees. Collecting data using a questionnaire distributed to employees in each SKPD. The questionnaire contains questions related to employee performance, e-government policies, and works morale. Each statement provided alternative answer choices in the form of a level of agreement ranging from strongly disagree, disagree, disagree, agree, and strongly agree. Each answer choice is given a score based on a Likert scale with a weight of 1 to 5. In order to test the functional relationship between variables, the AMOS 21 statistical inference model structural equation model (SEM) is used. This is done through efforts to improve the quality of e-government implementation and strengthen employee morale. Each SKPD head should pay attention to the importance of improving the quality of e-government which has been implemented so far in improving the quality of public services. Along with the development of information and communication technology, the implementation of e-government needs to be balanced with innovation in the field of public services. Besides being able to have an impact on improving the work of carrying out tasks by employees, service innovations supported by e-government will have a good impact on the quality of services for the community.*

Keywords: *Employee Performance; e-government Policy; Work Morale; Structural Equation Model.*

Corresponding Author. Email: irmafarnita@stmikiba.ac.id [2].

DOI: https://doi.org/10.35870/emt.v5i2.475
Received: 10 September 2021, Revision: 28 September 2021, Accepted: 1 November 2021.
Print ISSN: 2579-7972; *Online* ISSN: 2549-6204.
Copyright @ 2021. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RISET).

Pendahuluan

Penerapan *e-government* pada Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) dilingkungan Pemerintah Aceh diharapkan mampu memberikan dampak positif bagi peningkatan kinerja pelaksanaan tugas oleh pegawai dalam memberikan pelayanan publik guna memenuhi kebutuhan masyarakat. Hingga saat ini, istilah *e-government* tidak lagi menjadi istilah asing bagi setiap pegawai di bawah Pemerintah Aceh, Implementasi kebijakan *e-government* sudah dimulai sejak tahun 2006 ditandai dengan adanya peraturan nomor 28 tahun 2006 yang dikeluarkan Departemen Komunikasi dan Informasi (Depkominfo) yang mengatur nama-nama domain go.id untuk situs web resmi pemerintah pusat dan pemerintah daerah. Implementasi kebijakan *e-government* diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini sangat beralasan mengingat *e-government* secara sederhana dapat dilihat sebagai pemerintahan digital yaitu kegiatan yang dilakukan oleh instansi pemerintah dengan menggunakan dukungan teknologi informasi dalam memberikan layanan kepada masyarakat (Hasibuan & Santoso, 2015). Dukungan teknologi informasi *internet* sebagai salah satu syarat penting implementasi *e-government* dapat membantu aparatur pemerintah untuk dapat bekerja lebih baik.

Pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada instansi pemerintah tentunya tidak hanya terjadi secara langsung. Hal ini disebabkan penerapan teknologi informasi dalam mendukung kegiatan operasional instansi pemerintah berdampak pada banyak hal di antaranya moral kerja pegawai. Moral kerja merefleksikan keinginan batiniah yang dimiliki oleh seseorang atau kelompok orang untuk bekerja guna mencapai target kerja yang diinginkan (Tentama & Subardjo, 2019). Moral kerja dapat juga didefinisikan sebagai sikap dan perilaku yang direfleksikan melalui semangat kerja seseorang ketika melaksanakan tugas yang telah dibebankan (Shaban *et al.,* 2017). Sebagaimana dijelaskan sebelumnya, kinerja pegawai dapat dikaitkan dengan penerapan *e-government* dan moral kerja. Karena itu, penelitian ini berupaya mengkaji pengaruh kebijakan *e-government* dan moral kerja terhadap kinerja pegawai pada SKPD di lingkungan Pemerintah Aceh. Dalam kajian ini, eksistensi moral kerja tidak hanya dianggap sebagai sebagai variabel eksogen bagi kinerja pegawai, tetapi juga sebagai variabel perantara (*intervening variable*) bagi penerapan *e-government* di satu sisi dengan kinerja pegawai di sisi lain. Mengacu pada latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh implementasi kebijakan *e-government* terhadap kinerja pegawai SKPD di lingkungan Pemerintah Aceh dengan melibatkan moral kerja sebagai variabel intervening.

Literature Review

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah catatan tentang hasil akhir yang diperoleh setelah suatu pekerjaan atau aktivitas dijalankan dalam kurun waktu tertentu (Bernardin & Russel, 2013). Robbins (2018: 212) mendefinisikan kinerja pegawai sebagai hasil kerja seseorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Secara teoritis dan empiris terdapat sejumlah faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Faktor-faktor tersebut antara lain pemberdayaan psikologis, kompetensi dan pekerjaan itu sendiri (meaningfull work) (Degago, 2014); moral dan motivasi kerja (Chong & Van, 2013; & Shahzadi *et al.,* 2014); kepuasan kerja (Chong & Van, 2013; Fadlallh, 2014) dan kepemimpinan (Bello, 2014). Selain faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah pelatihan, moral kerja, kompensasi dan keterlibatan kerja (Sultana *et al.,* 2012). Faktor lainnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah teknologi informasi seperti berkaitan dengan implementasi *e-government* pada jajaran instansi pemerintah. Berbagai temuan penelitian membuktikan adanya pengaruh implementasi *e-government* terhadap kinerja pegawai instansi pemerintah. Afriani dan Fathul (2009) membuktikan adanya hubungan searah antara *e-government* dengan pelaksanaan pemerintahan yang baik. Secara teoritis dan empiris, kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh sejumlah faktor. Dalam kajian ini, faktor penjelas bagi kinerja pegawai dibatasi hanya pada implementasi

kebijakan *e-government* dan moral kerja pegawai itu sendiri. Landasan teori yang didukung oleh penelitian empiris sebelumnya mengenai keterkaitan variabel-variabel tersebut dijelaskan dalam sub bab berikut.

Keterkaitan antara Implementasi Kebijakan *E-government* dan Kinerja pegawai

Penerapan *e-government* dapat menciptakan suatu hasil kerja yang efisien, partisipatif, berkeadilan, demokratis, transparan dan bertanggung jawab bila ditunjang dengan sistem aparatur negara yang modern, yang dilandasi oleh derajat rasionalitas yang tinggi (Yang, & Rho, 2007). Harapan yang muncul adalah penerapan *e-government* akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Namun, untuk penerapannya memang tidak mudah, karena memerlukan proses dan tahapan-tahapan seperti halnya meningkatkan hasil kerja birokrasi. Adanya keterkaitan antara implementasi *e-government* dengan kinerja aparatur instansi pemerintah, seperti dikemukakan oleh Elysia *et al.* (2017) bahwa dukungan teknologi informasi *internet* sebagai salah satu syarat penting implementasi *e-government* dapat membantu aparatur pemerintah untuk dapat bekerja lebih baik. Selain itu implementasi *e-government* juga dapat memenuhi kebutuhan akan informasi dengan sangat cepat, tepat, dan akurat (Ali *et al.,* 2014). Pekerjaan biasanya dikerjakan secara manual dan membutuhkan waktu yang lama, dengan bantuan teknologi *internet* dan sistem komputerisasi yang canggih menjadikan pekerjaan-pekerjaan tersebut dapat diselesaikan dalam waktu yang singkat (Orelli, 2016). Sistem on-line atau daring (dalam jaringan) pun semakin popular dan merupakan bagian dari implementasi *e-government*, dan hal ini tidak hanya dapat mempermudah pegawai dalam melaksanakan pekerjaan, tetapi juga dapat membuat pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pada bidang yang berbeda menjadi terintegrasi satu sama lain (Dahiya & Mathew, 2015).

Adanya pengaruh kebijakan *e-government* terhadap kinerja pegawai secara empiris juga dibuktikan oleh Kurniasih *et al.* (2013) dan Karniawati & Rahmadani (2013) bahwa implementasi *e-government* berpengaruh terhadap kinerja aparatur pemerintah dalam menyelenggarakan pelayanan publik. Penelitian yang dilakukan oleh Sarrayrih & Sriram (2015) dan Abu-Shanab & Shehabat (2018) juga menyimpulkan bahwa penerapan *e-government* berdampak signifikan pada peningkatan kinerja pegawai.

Keterkaitan antara Moral Kerja dan Kinerja Pegawai

Hubungan antara kinerja pegawai dengan moral kerja sudah menjadi perhatian beberapa peneliti terdahulu. Harris (2010:239) menyatakan bahwa terdapat hubungan yang konsisten antara tingkat moral kerja yang spesifik dengan kinerja pegawai. Semakin tinggi moral kerja akan semakin tinggi pula kinerja pegawai. Hal ini konsisten dengan hasil kajian Rast & Tourani (2012) yang membuktikan adanya hubungan langsung antara moral kerja dengan kinerja pegawai. Pegawai dengan moral kerja relatif baik akan terdorong untuk bekerja lebih baik sehingga kinerjanya meningkat. Adanya keterkaitan antara modal kerja dengan kinerja pegawai juga dikemukakan oleh Gellerman (2014:322) yang menyatakan bahwa dari seluruh survey yang dilaporkan, 54% menunjukkan bahwa moral yang tinggi berkaitan dengan produktivitas yang tinggi; sementara 35% lainnya menunjukkan bahwa moral tidak berhubungan dengan produktivitas; dan 11% lainnya menyebutkan moral tinggi berhubungan dengan produktivitas yang rendah.

Keterkaitan antara *E-government* dan Moral Kerja

Moral kerja pegawai dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor di diantaranya adalah lingkungan kerja baik fisik maupun non fisik. Pegawai akan memiliki moral kerja yang tinggi ketika tujuan yang ingin mereka capai sejalan dengan tujuan organisasi. Lingkungan kerja juga dapat berdampak pada moral kerja pegawai. Lingkungan kerja berkaitan dengan penilaian pegawai terhadap lingkungan kerja fisik dan non fisik dalam organisasi tempat mereka bekerja. Penerapan *e-government* pada instansi pemerintah dapat memperbaiki lingkungan kerja pada instansi tersebut. Sehingga penerapan *e-government* sebenarnya juga dapat mempengaruhi moral kerja pegawai (Verkijika & De Wet, 2018;

Elgohary & Abdelazyz, 2020). Semakin baik penerapan *e-government* semakin baik pula moral kerja pegawai (Lee *et al.,* 2011).

Roadmap Penelitian

Tahap awal penelitian penelitian dimulai dengan survei awal yang peneliti lakukan terhadap kinerja dan moral kerja pegawai pada sejumlah SKPD di jajaran Pemerintah Aceh. Selain itu, survei juga dilakukan terhadap penilaian pegawai terkait dengan implementasi kebijakan *e-government* pada SKPD tempat mereka bekerja. Berdasarkan informasi awal yang diperoleh, tahap berikutnya adalah penyusunan dan pengajuan proposal penelitian, pelaksanaan penelitian, analisis data dan penulisan laporan penelitian.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini dilakukan pada 47 SKPD dijajaran Pemerintah Aceh. Objek penelitian berhubungan dengan keterkaitan antara implementasi kebijakan *e-government* dengan moral kerja dan kinerja pegawai. Dalam kajian ini, moral kerja pegawai diposisikan sebagai variabel perantara antara kinerja pegawai di satu sisi dengan implementasi kebijakan *e-government* di sisi lain. Populasi penelitian adalah seluruh pegawai pada 47 SKPD yang dijadikan unit analisis. Sampel pada setiap SKPD diambil 5 orang pegawai. Dengan demikian jumlah sampel secara keseluruhan sebanyak 235 orang.

Variabel yang dioperasionalkan dalam penelitian ini terdiri dari kinerja pegawai, moral kerja dan implementasi kebijakan *e-government*. Pengukuran kinerja pegawai menggunakan 5 indikator yang diadopsi dari Bernardin & Russel (2013) terdiri dari kualitas dan kuantitas hasil kerja, ketepatan waktu dalam bekerja, kemandirian dalam melaksanakan tugas, dan komitmen atau rasa keterikatan pegawai pada instansi tempat mereka bekerja. Pengukuran moral kerja menggunakan 6 indikator yang dikembangkan dari Tentama & Subardjo (2019) yang kemudian disesuaikan dengan kepentingan penelitian. Ke enam indikator tersebut terdiri dari rasa senang terhadap pekerjaan, keinginan untuk berusaha maksimal dalam bekerja, rasa percaya diri dalam bekerja, selalu bersemangat dalam bekerja, disiplin dalam bekerja dan rasa tanggung jawab terhadap pekerjaaan. Selanjutnya pengukuran kebijakan implementasi *e-government* menggunakan 5 indikator teridiri dari ketersediaan infrastruktur pendukung *e-government*, ketersediaan aturan hukum dan peraturan terkait, kesadaran pentingnya penerapan *e-government*, kompetensi pegawai dalam melaksanakan *e-government* dan ketersediaan infrastruktur teknologi untuk mendukung penerapan *e-government*.

Pengumpulan data menggunakan kuesioner kepada para pegawai pada masing-masing SKPD di jajaran Pemerintah Aceh. Kuesioner tersebut berisi sejumlah pernyataan/pertanyaan yang berhubungan dengan indikator pengukuran masing-masing variabel seperti diuraikan sebelumnya. Setiap pernyataan/pertanyaan disediakan pilihan jawaban dalam bentuk tingkat kesetujuan yang kemudian dapat dipilih oleh pegawai. Mereka diminta memberikan tanda check list (√) pada pilihan jawaban yang mereka anggap paling sesuai dengan kenyataan yang mereka ketahui/rasakan. Mengingat data yang dioperasionalkan dalam penelitian ini adalah data kualitatif seperti kinerja pegawai, moral kerja dan implemtasi kebijakan *e-government*, diperlukan adanya skala pengukuran. Skala pengukuran yang digunakan dalam penelitian ini adalah skala interval dalam bentuk skala Likert (Likert scale) dengan bobot berkisar antara 1 sampai 5, dengan ketentuan 1 = sangat tidak setuju, 2 = tidak setuju, 3 = ragu-ragu, 4 = setuju dan 5 = sangat setuju.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan desain kausalitas, yakni menguji dan menganalisis hubungan sebab akibat antara kinerja pegawai dengan dua predictor variable meliputi implementasi kebijakan *e-government* dan moral kerja. Dalam hal ini, moral kerja pegawai ditempatkan sebagai *intervening variable* (variabel perantara) antara penerapan implementasi kebijakan e-goverment di satu sisi dengan kinerja pegawai di sisi lain. Keseluruhan proses pengolahan data menggunakan peralatan statistik *multivariate structural equation model* (SEM) yang dioperasionalkan melalui *software* AMOS 21.

Hasil dan Pembahasan

Langkah awal pengolahan data dimulai dengan melakukan uji *confirmatory factor analysis* (CFA). Hasil CFA dapat memberikan gambaran mengenai apakah suatu indikator dapat mengkonfirmasi variabel atau kontruk yang diukur. Tolok ukur yang digunakan adalah besaran nilai loading factor >0,70. Indikator dapat dijustifikasi mampu mengkonfirmasi konstruk, apabila ukuran nilai tersebut terpenuhi. Sebaliknya, apabila suatu indikator memiliki loading factor < 0,70, maka dapat diartikan bahwa indikator tersebut tidak mampu mengkonfirmasi variabelnya. Uji CFA dalam penelitian ini terdiri dari dua tahap. Dalam tahap pertama, dua indikator dengan nilai LF di bawah 0,70, yakni indikator kedua pertama dan ketiga dalam pengukuran moral kerja (MK1 dan MK3), dengan nilai LF masing-masing sebesar 0,659 dan 0,683. Sedangkan indikator untuk pernyataan yang berhubungan dengan kinerja pegawai dan penerapan *e-government* seluruhnya memiliki nilai LF di atas 0,70. Mengingat dalam uji CFA tahap pertama terdapat sejumlah indikator dengan nilai LF di bawah 0,70, maka indikator tersebut direduksi dari model persamaan. Kemudian dilakukan uji CFA tahap kedua tanpa melibatkan indikator MK1 dan MK3. Hasil CFA tahap pertama dan kedua seperti ditunjukkan dalam Tabel 1.

Tabel 1. Hasil Uji CFA

	Tahap 1			*Tahap 2*		
	Loading Factor	*Critical Ratio*	*p-value*	*Loading Factor*	*Critical Ratio*	*p-value*
KP1 <--- Kinerja_Pegawai	.783			.784		
KP2 <--- Kinerja_Pegawai	.778	13.692	***	.780	13.735	***
KP3 <--- Kinerja_Pegawai	.745	13.016	***	.745	13.034	***
KP4 <--- Kinerja_Pegawai	.700	12.099	***	.700	12.111	***
KP5 <--- Kinerja_Pegawai	.827	14.666	***	.825	14.643	***
MK1 <--- Moral_Kerja	.659					
MK2 <--- Moral_Kerja	.813	11.767	***	.797		
MK3 <--- Moral_Kerja	.683	10.199	***			
MK4 <--- Moral_Kerja	.797	11.591	***	.806	14.405	***
MK5 <--- Moral_Kerja	.782	11.418	***	.800	14.270	***
MK6 <--- Moral_Kerja	.818	11.833	***	.810	14.476	***
EG5 <--- Implementasi_Egovernment	.731			.731		
EG4 <--- Implementasi_Egovernment	.722	11.529	***	.723	11.538	***
EG3 <--- Implementasi_Egovernment	.724	11.552	***	.723	11.539	***
EG2 <--- Implementasi_Egovernment	.806	12.789	***	.807	12.809	***
EG1 <--- Implementasi_Egovernment	.747	11.907	***	.746	11.908	***

Sumber: Data Primer (Diolah), 2021 *** = 0,001

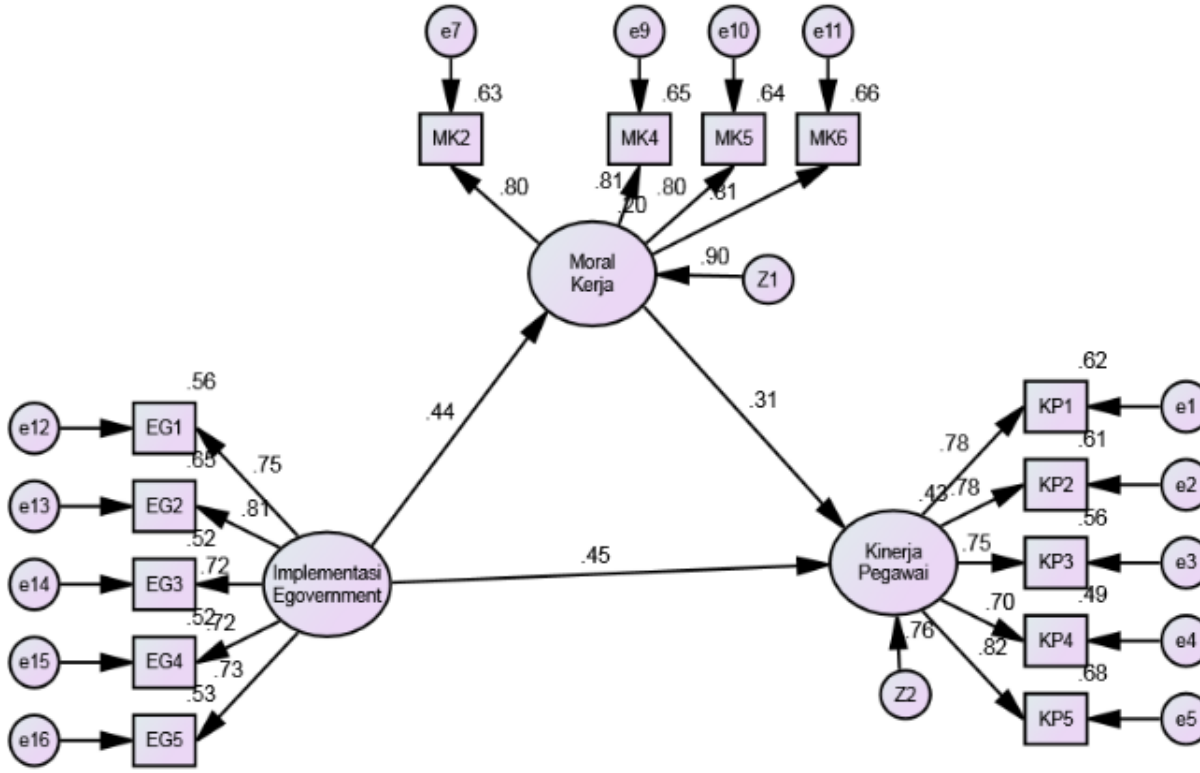
Tabel 1 di atas memperlihatkan bahwa pada uji CFA tahap kedua, semua indikator sudah memiliki nilai *loading factor* di atas 0,70. Masing-masing indikator juga memiliki nilai *critical ratio* di atas 2,00 dan *p-value* di bawah 0,05. Dengan demikian, indikator yang dilibatkan dalam tahapan *full structural model* SEM adalah seluruh indikator yang sudah dinyatakan memenuhi syarat dalam uji CFA tahap kedua, yakni tanpa melibatkan indikator MK1 dan MK2. Berbarengan dengan uji CFA, uji model pengukuran juga dilakukan melalui dua tahapan. Uji tahap pertama menunjukkan nilai X^2 hitung sebesar 285,143, lebih besar dari nilai X^2 tabel sebesar 125,458. Dengan demikian, menurut perbandingan kedua nilai ini, model pengukuran belum memenuhi syarat yang baik. Dalam tahap ini, kriteria pengukuran lainnya juga belum terpenuhi seperti ditunjukkan dalam Tabel 2.

Tabel 2. Hasil *Measurement* Model

Goodness-of-Fit Index	Kriteria Nilai	Tahap I		Tahap 2	
		Hasil Statistik	Evaluasi Model	Hasil Statistik	Evaluasi Model
χ^2 – Chi-square	$X^2_{hit} < X^2$ tab	285,143 > 125,458	Belum baik	53,989 < 93,945	Baik
Probability	≥ 0,05	0,011	Belum baik	0,067	Baik
GFI	≥ 0,90	0,894	Belum baik	0,931	Baik
AGFI	≥ 0,90	0,857	Belum baik	0,927	Baik
CFI	≥ 0,95	0,926	Belum baik	0,962	Baik
TLI	≥ 0,95	0,913	Belum baik	0,951	Baik
RMSEA	≤ 0,08	0,083	Belum baik	0,067	Baik

Sumber : Data Primer (Diolah), 2021.

Seperti dalam tabel 2 di atas, dalam pada tahapan kedua uji pengukuran modal, semua kriteria sudah terpenuhi, sehingga pengujian selanjutnya dapat dilanjutkan ke full structural model. Menggunakan *software* AMOS 21, hasil *full structural model* seperti dalam Gambar 1.



Gambar 1. Skema Hasil Hubungan antar Variabel

Berdasarkan hasil pengolahan data, koefisien estimasi antar variabel seperti dalam Tabel 3.

Tabel 3. Koefisien Estimasi

			Estimate	C.R.	P-value
Moral_Kerja	<---	Implementasi_Egovernment	.453	6.327	0.001
Kinerja_Pegawai	<---	Implementasi_Egovernment	.579	6.402	0.001
Kinerja_Pegawai	<---	Moral_Kerja	.387	4.746	0.001

Sumber : Data Primer (Diolah), 2021

Berdasarkan Tabel 3 di atas dapat dilihat bahwa implementasi *e-government* berpengaruh positif terhadap moral kerja dan kinerja pegawai dengan koefisien estimasi masing-masing sebesar 0,453 dan 0,579. Pengaruh positif ini secara statistik signifikan pada

keyakinan 99%, ditandai dengan nilai p-value masing-masing sebesar 0,001 untuk kedua koefisien estimasi. Secara empiris, informasi statistik ini mengungkapkan bahwa penerapan *e-government* secara nyata dapat mendorong peningkatan moral kerja dan kinerja pegawai. Moral kerja juga berdampak positif terhadap kinerja pegawai, dengan koefisien estimasi sebesar 0,387. Pengaruh variabel ini juga signifikan dengan p-value sebesar 0,001. Ini berarti semakin baik moral kerja semakin baik pula kinerja pegawai. Peningkatan moral kerja secara nyata dapat berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Demikian pula sebaliknya, penurunan moral kerja berdampak signifikan pada penurunan kinerja pegawai. Mengacu pada koefisien estimasi di atas, maka pengaruh langsung dan tidak langsung antar variabel seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.

Tabel 4. Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung antar Variabel

Bentuk Pengaruh	Variabel yang Dianalisis	Koefisien Estimasi	Besarnya Pengaruh
Pengaruh langsung	Implementasi *E-government* (X) terhadap moral kerja (Y)	0,453	20,52%
	Implementasi *E-government* (X) terhadap Kinerja pegawai (Z)	0,579	33,52%
	Moral kerja (Y_1) terhadap kinerja pegawai (Z)	0,387	14,98%
Pengaruh tidak langsung	Implementasi *E-government* (X) terhadap Kinerja pegawai (Z) melalui Moral Kerja (Y)	(0,453 x 0,387)	17,53%

Sumber: Data primer (Diolah), 2021.

Pengaruh langsung implementasi *e-government* terhadap moral kerja dan kinerja pegawai masing-masing sebesar 20,52% dan 33,52%. Hal ini mengindikasikan bahwa pengaruh *e-government* terhadap kinerja pegawai lebih besar dibandingkan terhadap moral kerja. Moral kerja juga berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai yakni sebesar 14,98%. Tabel 4 di atas juga memperlihatkan bahwa pengaruh tidak langsung penerapan *e-government* terhadap kinerja pegawai dijajaran Pemerintah Aceh sebesar 17,53%, lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel tersebut sebesar 33,52%. Hal ini secara statistik mengindikasikan bahwa moral kerja tidak memperkuat pengaruh penerapan *e-government* tehadap kinerja pegawai.

Kesimpulan

Penerapan *e-government* berpengaruh positif dan signifikan terhadap moral kerja dan kinerja pegawai dijajaran Pemerintah Aceh. Semakin baik *e-government* yang ditandai dengan ketersediaan infrastruktur pendukung, aturan hukum dan peraturan terkait, serta kesadaran penerapan *e-government* dan kompetensi pegawai dalam menerapkan *e-government*, semakin baik pula moral kerja dan kinerja pegawai. Selanjutnya moral kerja juga berhubungan searah dengan kinerja pegawai. Semakin baik moral kerja, semakin baik kinerja pegawai. Sebaliknya, penurunan moral kerja berdampak buruk pada kinerja pegawai. Selain berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, eksistensi moral kerja juga berperan sebagai variabel intervening antara kinerja dan penerapan *e-government*. Sehingga pengaruh *e-government* terhadap kinerja pegawai tidak hanya terjadi secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui moral kerja. Efek mediasi moral kerja dalam hubungan kedua variabel tersebut adalah mediasi parsial.

Mengacu pada kesimpulan di atas, maka upaya peningkatan kinerja pegawai pada SKPD dijajaran Pemerintah Aceh dapat dilakukan melalui upaya peningkatan kualitas penerapan *e-government* serta penguatan moral kerja pegawai. Setiap kepala SKPD seyogyanya memberikan perhatian terhadap pentingnya perbaikan kualitas *e-government* yang selama ini sudah dilaksanakan dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi dan komunikasi, penerapan *e-government* perlu diimbangi dengan adanya

inovasi dibidang pelayanan publik. Selain dapat berdampak pada peningkatan kerja pelaksanaan tugas oleh pegawai, inovasi pelayanan yang didukung oleh *e-government* akan berdampak baik pada kualitas pelayanan bagi masyarakat.

Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih peneliti kepada Deputi Bidang Penguatan Riset dan Pengembangan, Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset, dan Teknologi yang telah mendanai kegiatan penelitian pada skema Penelitian Dosen Pemula (PDP) Tahun anggaran 2021. Ucapan terima kasih kepada LLDIKTI Wilayah XIII Provinsi Aceh yang telah menfasilitasi kegiatan penelitian ini dan tak lupa pula kepada LPPM STMIK Indonesia Banda Aceh yang telah berkontribusi dalam penanganan administrasi dan perizinan sehingga penelitian ini sesuai dengan jadwal dan rencana tim peneliti.

Daftar Pustaka

Abu-Shanab, E., & Shehabat, I. (2018). The influence of knowledge management practices on *e-government* success. Transforming Government: People, Process and Policy. doi:10.1108/tg-02-2018-0016

Afriani dan Fathul (2009). Dampak *E-government* Pada Good Governance di Kota Jambi, Jurnal Ekonomi dan Manajemen, 3(4), 21-32.

Ali, O., Soar, J., & Yong, J. (2014). Impact of Cloud Computing Technology on *E-government*. Information and *Software* Technologies, 272–290. doi:10.1007/978-3-319-11958-8_22

Bello, M. S. (2012). Impact of Ethical Leadership on Employee Job Performance, International Journal of Business and Social Science, 3(11) 228-236.

Bernardin, John H., Russell, Joyce E. A., (2013), Human Resource Management: An Experiential Approach. Mc Graw-Hill, New York.

Chong, N. N., dan Dung, N. V. (2013) Effects of Motivation and Job satisfaction on Employees' Performance at Petrovietnam Nghean Construction Joints Stock Corporation (PVNC), International Journal of Business and Social Science, 4(6), 215-226.

Dahiya, D., & Mathew, S. K. (2015). Impact of ICT Infrastructure Capability on E-Governance Performance: Proposing an Analytical Framework. Emerging ICT for Bridging the Future - Proceedings of the 49th Annual Convention of the Computer Society of India (CSI) Volume 1, 603–610. doi:10.1007/978-3-319-13728-5_68

Degago, E. (2014). A Study on Impact of Psychological Empowerment on Employee Performance in Small and Medium Scale Enterprise Sectors, European Journal of Business and Management, 6(27), 60-71.

Elgohary, E., & Abdelazyz, R. (2020). The impact of employees' resistance to change on implementing e-government systems: An empirical study in Egypt. The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries. doi:10.1002/isd2.12139

Peraturan Depkominfo Nomor 28 Tahun 2006: Tentang Pengaturan Nama-Nama Domain Go.Id Untuk Situs Web Resmi Pemerintah Pusat Dan Pemerintah Daerah.

Elysia, V., Wihadanto, A., & Sumartono. (2017). Implementasi *E-government* untuk Mendorong Publik yang Terintegrasi di Indonesia, Proceeding Optimalisasi Peran Sains dan Teknologi untuk Mewujudkan Smart City

Fadlallh, A. W. (2014). Impact of Job Satisfaction on Employees Performance an Application on Faculty of Science and Humanity Studies University of Salman Bin Abdul-Aziz-Al Aflaj, International Journal of Innovation and Research in Educational Sciences, 2(1), 26-31.

Harris, J. (2010). Moral Enhancement and Freedom. Bioethics, 25(2), 102–111. doi:10.1111/j.1467-8519.2010.01854.x.

Hasibuan, ZA dan Santoso, HB. (2015). Standardisasi aplikasi *e-government* untuk instansi pemerintah. Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi Indonesia.

Karniawati, N., & Rahmadani, R. (2013) Analisis Kebijakan Penerapan *E-government* Melalui Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian (Simpeg) (Suatu Studi Pada Biro Kepegawaian Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat), Majalah Ilmiah UNIKOM, 7(2): 212-215.

Kurniasih, D., Tatik, F., & Sukaesih, P. (2013) Pengaruh Implementasi Kebijakan *E-government* Terhadap Kinerja Aparatur Kota Cimahi, Sosiohumaniora, 15(1): 6-9.

Lee, C., Chang, K., & Berry, F. S. (2011). Testing the Development and Diffusion of *E-government* and E-Democracy: A Global Perspective. Public Administration Review, 71(3), 444–454. doi:10.1111/j.1540-6210.2011.02228.x

Orelli, R. L. (2016). *E-government*, Accountability, and Performance. Global Encyclopedia of Public Administration, Public Policy, and Governance, 1–7. doi:10.1007/978-3-319-31816-5_2322-1

Rast, S., & Tourani, A. (2012). Evaluation of Employees' Job Satisfaction and Role of Gender Difference: An Empirical Study at Airline Industry in Iran, International Journal of Business and Social Science, 3(7), 91-100.

Robbins, Stephen P, Judge. (2018). Perilaku Organisasi, Buku 1, Cet. 12, Salemba Empat, Jakarta.

Sarrayrih, M. A., & Sriram, B. (2015). Major challenges in developing a successful *e-government*: A review on the Sultanate of Oman. Journal of King Saud University - Computer and Information Sciences, 27(2), 230–235. doi:10.1016/j.jksuci.2014.04.004

Shaban, O. S., Al-Zubi, Z., Ali, N., & Alqotaish, A. (2017). The Effect of Low Morale and Motivation on Employees' Productivity& Competitiveness in Jordanian Industrial Companies, International Business Research, 10(7), 1-7.

Shahzadi, I., Javed, A., Pirzada, S. S., Nasreen, S., & Khanam, F. (2014). Impact of Employee Motivation on Employee Performance, European Journal of Business and Management. 6(23), 159-166.

Sultana, A., Irun, S., Ahmed, K., & Mehmood, N. (2012). Impact of Training on Employee Performance: A Study of Telecommunication Sector in Pakistan, Interdisciplinary Journal of Contemporary Research in Business, 4(6), 646-661.

Tentama, F., & Subardjo. (2019). Analisis Moral Kerja Pada Dosen, Jurnal Psikologi Pendidikan & Konseling, 5(1), 33-41.

Verkijika, S. F., & De Wet, L. (2018). Quality assessment of *e-government* websites in Sub-Saharan Africa: A public values perspective. The Electronic Journal of Information Systems in Developing Countries, 84(2), e12015. doi:10.1002/isd2.12015

Yang, K., & Rho, S.-Y. (2007). *E-government* for Better Performance: Promises, Realities, and Challenges. International Journal of Public Administration, 30(11), 1197–1217. doi:10.1080/01900690701225556