

PENGARUH SISTEM PENGGAJIAN DAN PEMANFATAN TEKNOLOGI TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI MOTIVASI KERJA DI PUSAT DATA DAN SISTEM INFORMASI KEMENTERIAN DALAM NEGERI

Boby Yonan Rhamadian

ABSTRACT

This study aims to analyze the influence of the Payroll System (X1) and Technology Utilization (X2) on Civil Servant Performance (Y) through Work Motivation (Z) at the Data and Information Systems Center of the Ministry of Home Affairs. The study uses a positivistic paradigm with an explanatory quantitative design and path analysis to examine direct and indirect relationships among variables. The population consists of 120 civil servants at Pusdatin Kemendagri, and the entire population is used as the sample through census sampling. Data are collected using questionnaires, literature study, and documentation, and analyzed through validity and reliability tests, classical assumption tests, regression, correlation, coefficient of determination, path analysis, and Sobel tests. The results show eight significant relationships. First, the Payroll System significantly affects Work Motivation, with the regression equation $Z = 22.412 + 0.830X1$, correlation 0.679, coefficient of determination 46.2%, and t-count 10.057. Second, Technology Utilization significantly affects Work Motivation, with $Z = 26.865 + 0.954X2$, correlation 0.667, determination 44.5%, and t-count 9.731. Third, the Payroll System significantly affects ASN Performance, with $Y = 21.649 + 0.642X1$, correlation 0.571, determination 32.6%, and t-count 7.561. Fourth, Technology Utilization significantly affects ASN Performance, with $Y = 20.778 + 0.828X2$, correlation 0.630, determination 39.7%, and t-count 8.810. Fifth, Work Motivation significantly affects ASN Performance, with $Y = 8.430 + 0.716Z$, correlation 0.779, determination 60.7%, and t-count 13.497. Sixth, the Payroll System and Technology Utilization simultaneously affect ASN Performance, with $Y = 8.692 + 0.380X1 + 0.602X2$, multiple correlation 0.694, determination 48.2%, and F-count 54.387. Seventh, Work Motivation mediates the influence of the Payroll System on ASN Performance; the indirect path coefficient is 0.493 and the Sobel z-value is 8.038. Eighth, Work Motivation mediates the influence of Technology Utilization on ASN Performance; the indirect path coefficient is 0.432 and the Sobel z-value is 7.900. The findings show that fair and performance-related payroll practices, effective technology utilization, and strong work motivation jointly support higher ASN performance in a digital government environment.

Keywords: Payroll System, Technology Utilization, Work Motivation, ASN Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh Sistem Penggajian (X1) dan Pemanfaatan Teknologi (X2) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (Y) melalui Motivasi Kerja (Z) di Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Dalam Negeri. Penelitian menggunakan paradigma positivistik dengan desain kuantitatif eksplanatif dan analisis jalur untuk menguji hubungan langsung maupun tidak langsung antarvariabel. Populasi penelitian adalah seluruh ASN di lingkungan Pusdatin Kemendagri sebanyak 120 orang dan seluruh populasi dijadikan sampel melalui teknik sampling sensus. Data dikumpulkan menggunakan kuesioner, studi kepustakaan, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui uji validitas dan reliabilitas, uji asumsi klasik, regresi, korelasi, koefisien determinasi, analisis jalur, dan Sobel test. Hasil penelitian menunjukkan delapan hubungan yang signifikan. Pertama, Sistem Penggajian berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan persamaan $Z = 22,412 + 0,830X1$, korelasi 0,679, koefisien determinasi 46,2%, dan t-hitung 10,057. Kedua, Pemanfaatan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan $Z = 26,865 + 0,954X2$, korelasi 0,667, determinasi 44,5%, dan t-hitung 9,731. Ketiga, Sistem Penggajian berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan $Y = 21,649 + 0,642X1$, korelasi 0,571, determinasi 32,6%, dan t-hitung 7,561. Keempat, Pemanfaatan Teknologi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan $Y = 20,778 + 0,828X2$, korelasi 0,630, determinasi 39,7%, dan t-hitung 8,810. Kelima, Motivasi Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan $Y = 8,430 + 0,716Z$, korelasi 0,779, determinasi 60,7%, dan t-hitung 13,497. Keenam, Sistem Penggajian dan Pemanfaatan Teknologi secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja ASN dengan $Y = 8,692 + 0,380X1 + 0,602X2$, korelasi berganda 0,694,

determinasi 48,2%, dan F-hitung 54,387. Ketujuh, Motivasi Kerja memediasi pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja ASN dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,493 dan z Sobel 8,038. Kedelapan, Motivasi Kerja memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja ASN dengan koefisien pengaruh tidak langsung 0,432 dan z Sobel 7,900. Temuan menegaskan bahwa sistem penggajian yang adil dan berbasis kinerja, pemanfaatan teknologi yang efektif, serta motivasi kerja yang kuat secara bersama-sama mendukung peningkatan kinerja ASN dalam lingkungan pemerintahan digital.

Kata Kunci: Sistem Penggajian, Pemanfaatan Teknologi, Motivasi Kerja, Kinerja ASN

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan unsur utama dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. ASN memiliki peran strategis dalam mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel. Karena itu, peningkatan kinerja ASN menjadi kebutuhan penting sejalan dengan tuntutan reformasi birokrasi dan perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat.

Kinerja ASN dipengaruhi oleh faktor internal maupun eksternal. Faktor internal mencakup motivasi, kompetensi, dan disiplin kerja, sedangkan faktor eksternal antara lain sistem penggajian dan pemanfaatan teknologi di lingkungan organisasi. Dalam organisasi pemerintahan modern, kedua faktor eksternal tersebut berhubungan langsung dengan produktivitas, kualitas pelaksanaan tugas, dan mutu pelayanan publik.

Hasibuan (2019) menjelaskan penggajian sebagai balas jasa yang diberikan kepada pegawai atas kontribusinya terhadap organisasi dan dapat berfungsi sebagai alat motivasi untuk mencapai kinerja optimal. Milkovich dan Newman (2019) menegaskan bahwa sistem kompensasi yang baik perlu memperhatikan asas keadilan, kelayakan, dan kinerja individu. Dengan demikian, sistem penggajian yang adil, transparan, konsisten, dan terkait dengan kinerja dapat menciptakan persepsi penghargaan yang lebih baik bagi ASN.

Dalam birokrasi publik, sistem penggajian sering kali dipersepsikan bersifat seragam dan belum sepenuhnya memperhatikan perbedaan beban kerja, tanggung jawab, maupun prestasi. Kondisi tersebut dapat mengurangi dorongan pegawai berprestasi dan pada akhirnya memengaruhi produktivitas. Sebaliknya,

ketika ASN menilai penggajian sebanding dengan tanggung jawab dan capaian kerja, maka imbalan finansial dapat menjadi stimulus eksternal yang memperkuat motivasi.

Selain penggajian, pemanfaatan teknologi menjadi faktor strategis bagi ASN di Pusdatin Kemendagri. Unit ini menghadapi kompleksitas pengelolaan sistem informasi nasional, integrasi data lintas daerah, pengelolaan infrastruktur, keamanan informasi, serta tuntutan penyediaan data yang cepat dan akurat. Pemanfaatan teknologi yang tidak optimal dapat menghambat efektivitas kerja meskipun aparatur memiliki kemampuan teknis yang memadai.

Technology Acceptance Model dari Davis (1989) menjelaskan bahwa penerimaan teknologi dipengaruhi oleh *perceived usefulness* dan *perceived ease of use*. Laudon dan Laudon (2020) menempatkan teknologi informasi sebagai alat untuk meningkatkan produktivitas organisasi melalui otomatisasi, kecepatan informasi, dan dukungan pengambilan keputusan. Dalam konteks Pusdatin, teknologi yang mudah digunakan dan benar-benar membantu pekerjaan dapat mempercepat proses kerja, meningkatkan akurasi data, serta mendukung koordinasi antarunit.

Motivasi kerja diposisikan sebagai mekanisme psikologis yang dapat menjembatani faktor organisasi dan hasil kinerja. Vroom (1964) melalui Expectancy Theory menjelaskan bahwa motivasi muncul ketika individu percaya bahwa usaha akan menghasilkan kinerja dan kinerja akan diikuti imbalan yang bernilai. Herzberg (1959) menambahkan bahwa pencapaian, pengakuan, tanggung jawab, dan pekerjaan itu sendiri merupakan faktor motivator yang mendorong kepuasan serta kinerja.

Kinerja ASN dalam penelitian ini dipahami sebagai hasil kerja yang mencerminkan kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efisiensi, tanggung jawab, akuntabilitas, dan orientasi pelayanan. Mangkunegara (2017) memandang kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan. Dwiyanto (2018) menekankan dimensi kinerja birokrasi yang juga berkaitan dengan efektivitas dan akuntabilitas pelayanan publik.

Kajian penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi telah banyak diteliti sebagai penentu kinerja. Yamin (2021) menemukan tambahan penghasilan dan lingkungan kerja berpengaruh terhadap motivasi dan kinerja ASN, dengan motivasi sebagai variabel mediasi. Sipatuhar (2021) menunjukkan kompensasi dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja ASN, sedangkan Nur dan Akal (2021) menemukan sistem penggajian berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Astuti (2022) serta Warunayama (2024) juga menunjukkan peran gaji, motivasi, dan kompensasi terhadap kinerja.

Kesenjangan penelitian terletak pada masih terbatasnya model yang menggabungkan faktor organisasional berupa sistem penggajian dan faktor teknologis berupa pemanfaatan teknologi melalui mekanisme psikologis motivasi kerja untuk menjelaskan kinerja ASN pada unit pusat data kementerian. Penelitian ini karena itu menguji delapan hipotesis yang mencakup pengaruh langsung sistem penggajian dan pemanfaatan teknologi terhadap motivasi dan kinerja, pengaruh motivasi terhadap kinerja, pengaruh simultan sistem penggajian dan teknologi, serta dua jalur mediasi melalui motivasi kerja.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Sistem Penggajian

Sistem penggajian merupakan mekanisme pemberian imbalan kepada pegawai sebagai konsekuensi hubungan kerja dan kontribusi terhadap pencapaian

tujuan organisasi. Hasibuan (2019) menjelaskan bahwa penggajian mencakup balas jasa langsung maupun tidak langsung yang diarahkan tidak hanya untuk memenuhi kebutuhan ekonomi, tetapi juga meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai. Milkovich dan Newman (2019) memandang kompensasi sebagai keseluruhan bentuk pengembalian finansial, layanan nyata, dan manfaat yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja.

Wibowo (2017) menekankan bahwa sistem penggajian yang efektif mampu mengaitkan hasil kerja dengan penghargaan secara adil dan proporsional, sedangkan Mathis dan Jackson (2020) menempatkan kompensasi sebagai keseluruhan penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasanya. Berdasarkan sintesis tersebut, sistem penggajian dalam penelitian ini dipahami sebagai mekanisme kompensasi ASN yang adil, layak, transparan, konsisten, dan terkait dengan kinerja.

Indikator sistem penggajian meliputi: (1) keadilan penggajian atau equity; (2) kelayakan gaji atau fairness; (3) keterkaitan dengan kinerja atau performance-based pay; (4) konsistensi dan keteraturan pembayaran; dan (5) transparansi sistem penggajian. Kelima dimensi tersebut digunakan untuk menangkap persepsi ASN mengenai kesesuaian imbalan dengan tanggung jawab, prestasi, ketepatan pembayaran, serta kejelasan mekanisme penggajian.

2. Pemanfaatan Teknologi

Pemanfaatan teknologi merupakan proses penggunaan dan pengintegrasian teknologi informasi untuk membantu individu maupun organisasi menyelesaikan pekerjaan secara lebih efektif, efisien, dan produktif. Davis (1989) melalui Technology Acceptance Model menyatakan bahwa penggunaan teknologi dipengaruhi terutama oleh persepsi manfaat dan kemudahan penggunaan. Laudon dan Laudon (2020) menegaskan bahwa sistem informasi mendukung pengambilan keputusan, koordinasi,

kontrol, dan peningkatan efektivitas organisasi.

Pemanfaatan teknologi tidak hanya berarti tersedianya perangkat keras atau aplikasi, tetapi juga bagaimana aparatur menggunakan sistem secara nyata untuk mendukung pekerjaan. Dalam penelitian ini, indikator pemanfaatan teknologi disintesis menjadi efektivitas kerja melalui sistem informasi, efisiensi waktu dan biaya, kualitas keputusan yang lebih cepat dan akurat, serta kolaborasi dan koordinasi antarunit kerja.

3. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang membangkitkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan. Vroom (1964) menjelaskan motivasi melalui expectancy, instrumentality, dan valence. Herzberg (1959) membedakan faktor motivator seperti prestasi, pengakuan, tanggung jawab, dan perkembangan, dari faktor higienis seperti gaji, kebijakan, kondisi kerja, dan hubungan kerja.

Mangkunegara (2017) melihat motivasi sebagai kondisi yang membangkitkan dan memelihara perilaku yang berkaitan dengan lingkungan kerja, sedangkan Hasibuan (2019) memaknainya sebagai daya penggerak yang menciptakan kegairahan agar pegawai mau bekerja secara efektif. Penelitian ini menggunakan indikator balas jasa, kondisi kerja, fasilitas kerja, prestasi kerja, pengakuan dari atasan, dan pekerjaan itu sendiri.

4. Kinerja Aparatur Sipil Negara

Kinerja merupakan gambaran hasil kerja individu maupun organisasi dalam mencapai sasaran yang telah ditentukan. Mangkunegara (2017) menyatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai pegawai sesuai tanggung jawab yang diberikan. Mahsun (2016) memandang kinerja sektor publik sebagai tingkat pencapaian kegiatan, program, atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi.

Dalam birokrasi publik, Dwiyanto menekankan bahwa kinerja juga terkait

dengan efektivitas, kualitas pelayanan, akuntabilitas, dan responsivitas. Berdasarkan sintesis teori dalam penelitian ini, indikator kinerja ASN terdiri atas kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu dan efisiensi, akuntabilitas dan tanggung jawab, serta responsivitas dan orientasi pelayanan.

METODE PENELITIAN

Penelitian dilaksanakan pada Pusat Data dan Sistem Informasi Kementerian Dalam Negeri, Jalan Medan Merdeka Utara No. 7, Jakarta Pusat, dalam rangkaian penelitian Oktober 2025 sampai Maret 2026. Penelitian menggunakan paradigma positivistik karena bertujuan mengukur hubungan kausal antarvariabel secara objektif melalui data empiris dan pengujian hipotesis statistik.

Desain penelitian adalah eksplanatif dengan pendekatan kuantitatif. Sistem Penggajian (X1) dan Pemanfaatan Teknologi (X2) merupakan variabel independen, Kinerja ASN (Y) merupakan variabel dependen, sedangkan Motivasi Kerja (Z) merupakan variabel intervening. Model hubungan dianalisis menggunakan regresi dan path analysis untuk mengukur pengaruh langsung maupun tidak langsung.

Populasi penelitian adalah seluruh ASN di Pusdatin Kemendagri sebanyak 120 orang yang terdiri dari Pengelolaan Data 40 orang, Sistem Informasi 35 orang, Infrastruktur dan Jaringan 25 orang, serta Administrasi dan Umum 20 orang. Karena populasi berjumlah 120 orang, seluruh populasi dijadikan sampel dengan teknik sampling jenuh atau sensus.

Pengumpulan data dilakukan menggunakan kuesioner berskala Likert lima tingkat, studi kepustakaan, dan dokumentasi. Instrumen kemudian diuji validitas dan reliabilitas. Analisis dilanjutkan dengan uji normalitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas. Pengujian hipotesis menggunakan regresi sederhana dan berganda, korelasi, koefisien determinasi, uji t, uji F, analisis jalur, dan Sobel test untuk menguji efek mediasi.

HASIL PENELITIAN

1. Karakteristik Responden dan Uji Asumsi

Sebanyak 120 responden dianalisis. Berdasarkan jenis kelamin, 89 responden atau 74,2% adalah pria dan 31 responden atau 25,8% adalah wanita. Kelompok usia terbesar adalah 30 sampai 40 tahun sebanyak 59 orang atau 49,2%. Pendidikan responden didominasi Strata Satu sebanyak 81 orang atau 67,5%. Masa kerja terbanyak berada pada 5 sampai 10 tahun sebanyak 45 orang atau 37,5%, sedangkan bidang kerja terbesar adalah Pengelola Data sebanyak 40 orang atau 33,3%.

Uji normalitas menunjukkan seluruh variabel memenuhi kriteria normal dengan rasio skewness dan kurtosis berada dalam batas ± 2 . Nilai VIF Sistem Penggajian 1,876, Pemanfaatan Teknologi 1,821, dan Motivasi Kerja 2,508, sehingga tidak terdapat persoalan multikolinearitas. Uji Spearman untuk heteroskedastisitas menghasilkan signifikansi 0,477, 0,382, dan 0,912; seluruhnya di atas 0,05, sehingga model tidak menunjukkan gejala heteroskedastisitas.

2. Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja

Hasil regresi menunjukkan $Z = 22,412 + 0,830X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,679 menunjukkan hubungan positif dengan tingkat hubungan kuat. Koefisien determinasi sebesar 46,2% berarti kontribusi Sistem Penggajian terhadap Motivasi Kerja sebesar 46,2%, sedangkan 53,8% dipengaruhi faktor lain. Uji t menghasilkan $t\text{-hitung } 10,057 > t\text{-tabel } 2,3584$ dengan signifikansi $0,000 < 0,05$, sehingga hipotesis pertama diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa keadilan, kelayakan, keterkaitan gaji dengan kinerja, konsistensi, dan transparansi penggajian dapat memperkuat motivasi kerja ASN.

3. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Motivasi Kerja

Persamaan regresi yang diperoleh adalah $Z = 26,865 + 0,954X_2$. Koefisien korelasi 0,667 menunjukkan hubungan positif yang kuat dan koefisien determinasi sebesar 44,5%. Uji t menghasilkan $9,731 > 2,3584$ dengan signifikansi 0,000. Dengan

demikian hipotesis kedua diterima. Hasil ini menunjukkan bahwa teknologi yang dirasakan bermanfaat, mudah digunakan, dan mampu meningkatkan efisiensi serta koordinasi berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja ASN.

4. Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja ASN

Hasil regresi menunjukkan $Y = 21,649 + 0,642X_1$. Koefisien korelasi sebesar 0,571 menunjukkan hubungan positif pada kategori sedang atau cukup kuat. Koefisien determinasi 32,6% menunjukkan bahwa Sistem Penggajian memberikan kontribusi 32,6% terhadap variasi Kinerja ASN. Uji t sebesar 7,561 dengan signifikansi 0,000 mengonfirmasi bahwa pengaruh tersebut signifikan. Hipotesis ketiga diterima, yang berarti perbaikan sistem penggajian berhubungan dengan peningkatan kinerja ASN.

5. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja ASN

Persamaan regresi $Y = 20,778 + 0,828X_2$ menunjukkan bahwa peningkatan Pemanfaatan Teknologi diikuti peningkatan Kinerja ASN. Koefisien korelasi 0,630 berada pada kategori kuat dan koefisien determinasi sebesar 39,7%. Uji t menghasilkan 8,810 dengan signifikansi 0,000. Dengan demikian hipotesis keempat diterima. Teknologi menjadi faktor strategis karena mendukung kecepatan pengolahan data, akurasi informasi, koordinasi, dan efisiensi proses kerja Pusdatin.

6. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN

Hasil analisis menghasilkan persamaan $Y = 8,430 + 0,716Z$. Koefisien korelasi sebesar 0,779 menunjukkan hubungan positif yang kuat, sedangkan koefisien determinasi sebesar 60,7% menunjukkan besarnya kontribusi Motivasi Kerja terhadap Kinerja ASN. Uji t menghasilkan 13,497 dengan signifikansi 0,000. Hipotesis kelima diterima. ASN dengan motivasi tinggi cenderung menunjukkan kualitas, kuantitas, tanggung jawab, ketepatan waktu, dan orientasi pelayanan yang lebih baik.

7. Pengaruh Sistem Penggajian dan Pemanfaatan Teknologi secara Bersama-sama

Regresi berganda menghasilkan $Y = 8,692 + 0,380X_1 + 0,602X_2$. Koefisien korelasi berganda sebesar 0,694 menunjukkan hubungan positif yang kuat. Nilai R Square 0,482 berarti Sistem Penggajian dan Pemanfaatan Teknologi secara bersama-sama menjelaskan 48,2% variasi Kinerja ASN, sedangkan 51,8% dipengaruhi faktor lain. Uji F menghasilkan F-hitung $54,387 > F\text{-tabel } 4,7913$ dengan signifikansi 0,000, sehingga hipotesis keenam diterima.

8. Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Model jalur menghasilkan persamaan $\hat{Y} = 6,685 + 0,088X_1 + 0,668Z + e$, dengan korelasi berganda 0,781 dan R Square 0,610. Pengaruh tidak langsung Sistem Penggajian terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja diperoleh dari $0,679 \times 0,726 = 0,493$, lebih besar daripada pengaruh langsung sebesar 0,078. Sobel test menghasilkan $z = 8,038 > 1,980$ dengan p-value $0,00 < 0,05$. Dengan demikian Motivasi Kerja terbukti memediasi pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja ASN dan hipotesis ketujuh diterima.

9. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja

Model jalur Pemanfaatan Teknologi menghasilkan $\hat{Y} = 4,804 + 0,261X_2 + 0,595Z + e$, dengan korelasi berganda 0,793 dan R Square 0,629. Nilai pengaruh tidak langsung adalah $0,667 \times 0,647 = 0,432$, lebih besar daripada pengaruh langsung 0,199. Sobel test menghasilkan $z = 7,900 > 1,980$ dengan p-value $0,00 < 0,05$. Hal ini membuktikan Motivasi Kerja memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja ASN dan hipotesis kedelapan diterima.

10. Pembahasan

Temuan mengenai sistem penggajian mendukung pandangan Hasibuan dan Milkovich-Newman bahwa kompensasi bukan hanya alat pembayaran, melainkan instrumen untuk mendorong perilaku kerja

yang diharapkan organisasi. Pada Pusdatin Kemendagri, persepsi atas keadilan, kelayakan, konsistensi, transparansi, serta keterkaitan penggajian dengan prestasi terbukti berkaitan dengan motivasi dan kinerja. Pengaruh terhadap motivasi lebih besar daripada pengaruh langsung terhadap kinerja, yang menegaskan pentingnya mekanisme psikologis dalam menerjemahkan kebijakan kompensasi menjadi hasil kerja.

Temuan mengenai pemanfaatan teknologi konsisten dengan Technology Acceptance Model. Ketika teknologi dipersepsikan bermanfaat dan mudah digunakan, ASN lebih termotivasi dan mampu menjalankan pekerjaan secara lebih cepat, akurat, serta terkoordinasi. Pengaruh teknologi terhadap kinerja juga menguat ketika melalui motivasi kerja, sehingga ketersediaan teknologi perlu disertai penerimaan, kompetensi penggunaan, dukungan teknis, dan lingkungan kerja yang mendorong aparatur memanfaatkannya secara optimal.

Motivasi kerja menunjukkan kontribusi langsung terbesar terhadap kinerja dibandingkan pengaruh langsung sistem penggajian maupun pemanfaatan teknologi. Hasil ini memperkuat Expectancy Theory dan Two-Factor Theory bahwa keyakinan terhadap hubungan antara usaha, hasil, penghargaan, serta faktor prestasi dan pengakuan menjadi pendorong penting perilaku kerja. Karena itu, sistem penggajian dan teknologi akan lebih efektif jika mampu membangun motivasi kerja ASN.

Secara simultan, sistem penggajian dan pemanfaatan teknologi menjelaskan 48,2% variasi kinerja ASN. Sementara itu, ketika motivasi dimasukkan sebagai jalur mediasi, kontribusi model meningkat menjadi 61,0% untuk jalur sistem penggajian dan 62,9% untuk jalur pemanfaatan teknologi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa pengelolaan kinerja ASN di era birokrasi digital memerlukan sinergi faktor organisasional, teknologis, dan psikologis.

SIMPULAN

1. Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan korelasi 0,679 dan kontribusi 46,2%.
2. Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja dengan korelasi 0,667 dan kontribusi 44,5%.
3. Sistem Penggajian berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dengan korelasi 0,571 dan kontribusi 32,6%.
4. Pemanfaatan Teknologi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dengan korelasi 0,630 dan kontribusi 39,7%.
5. Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja ASN dengan korelasi 0,779 dan kontribusi 60,7%.
6. Sistem Penggajian dan Pemanfaatan Teknologi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja ASN dengan korelasi berganda 0,694 dan kontribusi 48,2%.
7. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja ASN; pengaruh tidak langsung 0,493 lebih besar daripada pengaruh langsung 0,078 dan Sobel z 8,038.
8. Motivasi Kerja memediasi pengaruh Pemanfaatan Teknologi terhadap Kinerja ASN; pengaruh tidak langsung 0,432 lebih besar daripada pengaruh langsung 0,199 dan Sobel z 7,900.

SARAN

1. Pusdatin Kemendagri perlu memperkuat sistem penggajian dan tunjangan kinerja yang adil, layak, konsisten, transparan, dan berkaitan dengan capaian kerja agar mampu meningkatkan motivasi serta kinerja ASN.
2. Pemanfaatan teknologi perlu terus ditingkatkan melalui ketersediaan sarana, kualitas sistem, kemudahan penggunaan, dukungan teknis, dan penguatan kompetensi agar teknologi benar-benar meningkatkan efisiensi, akurasi, serta koordinasi kerja.
3. Peningkatan motivasi kerja perlu dilakukan melalui penguatan balas jasa,

kondisi dan fasilitas kerja, penghargaan prestasi, pengakuan dari atasan, serta desain pekerjaan yang memberi makna dan tanggung jawab.

4. Sinergi sistem penggajian, teknologi, dan motivasi kerja perlu ditempatkan sebagai bagian dari strategi manajemen kinerja ASN untuk mendukung tata kelola pemerintahan yang efektif dan efisien di lingkungan Pusdatin Kemendagri.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2018). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Astuti, D. (2022). Pengaruh Gaji, Motivasi, dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Sosial Kota Yogyakarta. *Jurnal Ilmu Administrasi dan Manajemen Publik*, 9(2), 112-125.
- Baron, R. M., & Kenny, D. A. (1986). The Moderator-Mediator Variable Distinction in Social Psychological Research: Conceptual, Strategic, and Statistical Considerations. *Journal of Personality and Social Psychology*, 51(6), 1173-1182.
- Bungin, B. (2019). *Metodologi Penelitian Kuantitatif: Komunikasi, Ekonomi, dan Kebijakan Publik serta Ilmu Sosial lainnya*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly*, 13(3), 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.
- Dwiyanto, A. (2017). *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Dwiyanto, A. (2018). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ghozali, I. (2021). *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 26*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Gujarati, D. N. (2012). *Basic Econometrics*. New York: McGraw-Hill.
- Handoko, T. H. (2018). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.
- Hasibuan, M. S. P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. New York: John Wiley & Sons.
- Kementerian Dalam Negeri Republik Indonesia. (2024). *Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Pusat Data dan Sistem Informasi*. Jakarta: Kemendagri.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16th ed.). Harlow: Pearson Education Limited.
- Laudon, K. C., & Traver, C. G. (2020). *E-Commerce 2020: Business, Technology, and Society*. Boston: Pearson.
- Mahsun, M. (2016). *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE.
- Mangkunegara, A. A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2020). *Human Resource Management* (16th ed.). Boston: Cengage Learning.
- Milkovich, G. T., & Newman, J. M. (2019). *Compensation* (13th ed.). New York: McGraw-Hill Education.
- Nazir, M. (2017). *Metode Penelitian*. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Nur, S. W., & Akal, A. T. U. (2021). *Pengaruh Sistem Penggajian terhadap Kinerja Karyawan PT. Mitra Usaha Multijasa Kabupaten Maros*. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Nusantara*, 7(1), 34-43.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil.
- Sipatuhar, M. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja ASN pada Direktorat Penanganan Pengungsi BNPB*. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik dan Kebijakan*, 8(2), 88-97.
- Sobel, M. E. (1982). *Asymptotic Confidence Intervals for Indirect Effects in Structural Equation Models*. *Sociological Methodology*, 13, 290-312.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Vroom, V. H. (1964). *Work and Motivation*. New York: John Wiley & Sons.
- Warunayama, J. (2021). *Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Walikota Jakarta Barat*. *Jurnal Administrasi Publik dan Inovasi Birokrasi*, 12(1), 15-29.
- Yamin, S. N. (2021). *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN melalui Motivasi Kerja pada Sekretariat Daerah Kabupaten Gowa*. Tesis, Universitas Hasanuddin, Makassar.