

Tanda Tangan Elektronik Dan Pengaruh Komitmen Terhadap Kinerja Karyawan: Peran Mediasi Motivasi Kerja

Yulius Asep¹, Budi Hasyim², Aswan Aswan³

^{1,2,3}Universitas Borneo Tarakan

E-mail: yulius.asep23@gmail.com¹

Article History:

Received: 10 Mei 2026

Revised: 17 Mei 2026

Accepted: 29 Mei 2026

Keywords: Tanda Tangan Elektronik, Komitmen, Motivasi Kerja, Kinerja

Abstract: Studi ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh komitmen karyawan terhadap motivasi kerja di Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau. Penelitian ini didasarkan pada asumsi bahwa komitmen organisasi memainkan peran penting dalam membentuk dorongan internal dan antusiasme kerja karyawan. Pendekatan kuantitatif digunakan dengan menggunakan data survei yang dikumpulkan dari karyawan, yang dianalisis menggunakan pengujian hipotesis statistik. Hasil menunjukkan bahwa komitmen karyawan memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, sebagaimana dibuktikan dengan nilai statistik t sebesar 4,829 dan nilai p sebesar 0,000, yang berada di bawah ambang batas signifikansi 0,05. Temuan ini menegaskan bahwa tingkat komitmen organisasi yang lebih tinggi mengarah pada motivasi internal yang lebih kuat, mendorong karyawan untuk melaksanakan tugas mereka dengan dedikasi, tanggung jawab, dan antusiasme yang lebih besar. Karyawan yang merasa terikat secara emosional dan loyal kepada organisasinya cenderung menunjukkan motivasi yang lebih tinggi dalam mencapai tujuan organisasi. Studi ini menyoroti pentingnya memperkuat komitmen karyawan melalui praktik manajemen sumber daya manusia yang efektif untuk meningkatkan motivasi kerja dan kinerja organisasi secara keseluruhan, khususnya di lembaga sektor publik.

PENDAHULUAN

Perkembangan era digitalisasi telah membawa perubahan mendasar dalam tata kelola organisasi publik, khususnya dalam pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik. Pemerintah dituntut untuk beradaptasi dengan transformasi digital guna mewujudkan birokrasi yang efektif, efisien, transparan, dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintahan Daerah, penyelenggaraan pemerintahan daerah diarahkan pada percepatan peningkatan kesejahteraan masyarakat melalui peningkatan pelayanan publik, pemberdayaan masyarakat, serta peningkatan daya saing daerah dengan tetap menjunjung tinggi prinsip demokrasi, pemerataan, dan keadilan. Dalam konteks pelayanan publik, administrasi kependudukan merupakan salah satu layanan esensial yang secara langsung menyentuh hampir seluruh lapisan masyarakat. Pelayanan administrasi kependudukan yang lambat, berbelit-belit, dan

tidak efisien kerap menjadi sumber keluhan publik. Kondisi ini sejalan dengan pandangan Osborne dan Gaebler (1992) serta Denhardt dan Denhardt (2000) yang menekankan bahwa birokrasi publik seharusnya berorientasi pada hasil dan kepuasan warga negara, bukan semata-mata pada prosedur administratif. Namun demikian, dalam praktiknya, pelayanan publik masih menghadapi berbagai kendala struktural dan manajerial yang berdampak pada rendahnya persepsi kualitas layanan, sebagaimana dilaporkan oleh World Bank (2018).

Sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan upaya percepatan pelayanan publik, pemerintah Indonesia telah mengadopsi berbagai inovasi digital, salah satunya melalui penerapan Tanda Tangan Elektronik (TTE). Penerapan tanda tangan elektronik secara resmi diatur dalam Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik yang kemudian diubah dengan Undang-Undang Nomor 19 Tahun 2016. Regulasi tersebut menegaskan bahwa tanda tangan elektronik memiliki kekuatan hukum dan keabsahan yang sama dengan tanda tangan basah, sepanjang memenuhi prinsip autentikasi dan verifikasi. Lebih lanjut, implementasi tanda tangan elektronik dalam pelayanan administrasi kependudukan diperkuat melalui Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pelayanan Administrasi Kependudukan Secara Daring.

Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau sebagai instansi yang bertanggung jawab dalam penyelenggaraan pelayanan administrasi kependudukan telah mengimplementasikan Tanda Tangan Elektronik dalam kegiatan operasionalnya. Penerapan ini diharapkan mampu mempercepat proses penerbitan dokumen kependudukan, meningkatkan efisiensi kerja pegawai, serta menjamin keamanan dan keaslian dokumen. Secara konseptual, tanda tangan elektronik dipandang sebagai instrumen strategis dalam transformasi digital organisasi publik karena mampu menyederhanakan alur kerja, mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik, dan mempercepat proses pengambilan keputusan (Halim, 2025). Namun demikian, pemanfaatan teknologi tidak secara otomatis menjamin peningkatan kinerja pegawai. Efektivitas implementasi Tanda Tangan Elektronik sangat bergantung pada kesiapan sumber daya manusia, tingkat komitmen pegawai, serta motivasi kerja dalam mengadopsi dan mengoptimalkan teknologi tersebut. Kinerja pegawai sebagai output dari proses kerja organisasi publik dipengaruhi oleh berbagai faktor individu dan organisasi, termasuk komitmen organisasi dan motivasi kerja. Meyer dan Allen (1991) menyatakan bahwa komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis individu terhadap organisasi yang mendorong perilaku kerja positif dan pencapaian tujuan organisasi.

Berbagai penelitian sebelumnya menunjukkan temuan yang belum konsisten terkait pengaruh Tanda Tangan Elektronik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Lestari (2022) menemukan bahwa penerapan Tanda Tangan Elektronik berpengaruh positif terhadap kualitas pelayanan administrasi kependudukan. Sebaliknya, penelitian Fitriana (2020) dan Kartika (2018) menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja apabila tidak didukung oleh sistem yang aman dan kesiapan pengguna yang memadai. Temuan serupa juga dilaporkan oleh Nurhaliza (2019) dan Fitriani (2020) yang mengungkapkan bahwa komitmen organisasi dapat berdampak negatif terhadap kinerja ketika dipengaruhi oleh stres kerja dan konflik peran yang tidak terkelola dengan baik.

Ketidakkonsistenan temuan empiris tersebut mengindikasikan adanya celah penelitian (research gap) yang perlu dikaji lebih lanjut, khususnya dengan memasukkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Motivasi kerja dipandang sebagai mekanisme psikologis yang menjembatani pengaruh teknologi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan teknologi dan lebih berkomitmen dalam memberikan pelayanan yang berkualitas. Fenomena empiris di Dinas

.....

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau menunjukkan adanya perbedaan persepsi antara pengguna layanan dan penyedia layanan. Hasil survei pendahuluan mengindikasikan bahwa sebagian besar pegawai menilai kinerja mereka sudah baik, sementara masyarakat masih memandang pelayanan relatif lambat, khususnya dari aspek efisiensi waktu dan kualitas layanan. Kondisi ini menunjukkan perlunya evaluasi komprehensif terhadap faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai, termasuk efektivitas penerapan Tanda Tangan Elektronik, tingkat komitmen organisasi, dan motivasi kerja pegawai.

Berdasarkan permasalahan tersebut, penelitian ini menegaskan bahwa peningkatan kinerja pegawai memerlukan sinergi antara pemanfaatan teknologi digital dan faktor perilaku organisasi. Tanda Tangan Elektronik tidak hanya perlu dikaji dari aspek teknis, tetapi juga dari pengaruhnya terhadap motivasi dan perilaku kerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini mengembangkan model konseptual yang menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Tanda Tangan Elektronik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Pendekatan ini diharapkan mampu menjelaskan mekanisme pengaruh teknologi dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai sekaligus mengatasi ketidakkonsistenan temuan penelitian sebelumnya. Dengan demikian, penelitian ini bertujuan menganalisis pengaruh Tanda Tangan Elektronik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau dengan motivasi kerja sebagai variabel mediasi.

LANDASAN TEORI

Kinerja pegawai merupakan indikator utama keberhasilan organisasi publik yang berorientasi pada pelayanan masyarakat. Kinerja dipahami sebagai hasil kerja pegawai secara kualitas dan kuantitas sesuai dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban (Mangkunegara, 2017). Dalam perspektif manajemen sumber daya manusia, kinerja dipengaruhi oleh kemampuan, motivasi, dan kesempatan yang diberikan organisasi (Armstrong, 2014). Pada sektor publik, kinerja tidak hanya diukur dari produktivitas administratif, tetapi juga dari kepuasan masyarakat, efisiensi layanan, dan akuntabilitas pemerintahan, sehingga peningkatan kinerja menjadi agenda strategis dalam reformasi birokrasi dan transformasi digital.

Tanda Tangan Elektronik (TTE) merupakan bagian dari penerapan teknologi informasi untuk mendukung digitalisasi administrasi pemerintahan. Secara konseptual, TTE berfungsi sebagai alat verifikasi dan autentikasi dokumen elektronik yang bertujuan meningkatkan kecepatan layanan, efisiensi kerja, serta keamanan dan keabsahan dokumen. Osborne dan Gaebler (1992) menegaskan bahwa birokrasi publik perlu mengadopsi inovasi dan teknologi agar lebih efektif dan berorientasi pada hasil, meskipun keberhasilannya tetap bergantung pada perubahan budaya kerja aparatur. Sejalan dengan itu, Denhardt (2000) menyatakan bahwa efektivitas inovasi teknologi dalam sektor publik sangat ditentukan oleh kemampuan organisasi dan pegawai dalam memanfaatkannya untuk kepentingan publik. Komitmen organisasi mencerminkan keterikatan psikologis pegawai terhadap organisasi yang memengaruhi kesediaan mereka untuk berkontribusi secara optimal. Meyer dan Allen (1991) membagi komitmen organisasi ke dalam tiga dimensi, yaitu afektif, berkelanjutan, dan normatif. Dalam organisasi publik, komitmen berperan penting dalam mendorong perilaku kerja positif dan peningkatan kinerja. Namun demikian, beberapa penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak selalu berdampak positif terhadap kinerja apabila dipengaruhi oleh stres kerja, konflik peran, dan ketidakjelasan sistem kerja (Fitriani, 2020; Nurhaliza, 2019).

Motivasi kerja merupakan dorongan internal dan eksternal yang menentukan intensitas, arah, dan ketekunan perilaku kerja pegawai. Robbins dan Judge (2017) menyatakan bahwa

.....

motivasi memengaruhi sejauh mana individu bersedia mengerahkan upaya untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam konteks penerapan teknologi digital, motivasi kerja menjadi faktor kunci karena pegawai yang termotivasi cenderung lebih adaptif terhadap perubahan dan inovasi. Oleh karena itu, secara teoritis motivasi kerja diposisikan sebagai variabel mediasi yang menjelaskan bagaimana Tanda Tangan Elektronik dan komitmen organisasi memengaruhi kinerja pegawai, sehingga peningkatan kinerja tidak hanya ditentukan oleh teknologi dan komitmen, tetapi juga oleh tingkat motivasi pegawai dalam mengoptimalkan teknologi tersebut.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei yang bertujuan untuk menguji hipotesis melalui analisis data numerik dan statistik (Creswell, 2014). Data dikumpulkan menggunakan kuesioner tertutup yang disebar secara daring melalui Google Forms kepada responden penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau yang menggunakan Tanda Tangan Elektronik (TTE) dalam aktivitas kerjanya. Mengingat jumlah populasi relatif kecil, penelitian ini menerapkan teknik sampling jenuh, yaitu seluruh anggota populasi yang berjumlah 60 pegawai dijadikan sebagai sampel penelitian (Sugiyono, 2019). Teknik ini dipilih untuk memperoleh representasi data yang menyeluruh sekaligus meminimalkan potensi bias penelitian. Analisis data dilakukan dengan menggunakan Structural Equation Modeling berbasis Partial Least Squares (PLS-SEM) dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS versi 4.0.

Metode ini digunakan untuk menganalisis hubungan langsung dan tidak langsung antarvariabel, yaitu Tanda Tangan Elektronik, komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kinerja pegawai (Hair et al., 2010). Tahapan analisis data meliputi evaluasi model pengukuran (outer model) dan evaluasi model struktural (inner model). Evaluasi outer model dilakukan melalui pengujian validitas konvergen dengan melihat nilai factor loading ($> 0,70$), validitas diskriminan melalui nilai cross-loading, serta uji reliabilitas konstruk menggunakan composite reliability ($> 0,70$) dan Cronbach's alpha ($> 0,60$). Selanjutnya, evaluasi inner model dilakukan dengan menganalisis nilai R-square untuk menilai kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen, termasuk pengujian peran mediasi motivasi kerja.

Pengujian hipotesis dilakukan dengan teknik bootstrapping melalui analisis nilai t-statistics dan p-values untuk menentukan signifikansi hubungan antarvariabel. Selain itu, analisis efek mediasi dilakukan untuk menguji peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh Tanda Tangan Elektronik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai. Melalui pendekatan metodologis dan prosedur analisis tersebut, penelitian ini diharapkan mampu menghasilkan temuan yang valid dan reliabel terkait pengaruh Tanda Tangan Elektronik dan komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini berfokus pada pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau serta masyarakat yang memanfaatkan layanan publik pada instansi tersebut. Dalam pelaksanaan tugas dan fungsinya, Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau dituntut untuk menyelenggarakan pelayanan publik yang cepat, akurat, dan transparan. Seiring dengan perkembangan teknologi informasi, instansi ini telah menerapkan Tanda Tangan Elektronik (TTE) sebagai bentuk inovasi pelayanan yang bertujuan untuk meningkatkan efisiensi kerja serta kualitas layanan yang diberikan kepada masyarakat.

.....

Tabel 1 Profil Responden Penelitian

Karakteristik	Jumlah Responden	Persentase (%)
Jenis Kelamin		
Laki-laki	41	68,33
Perempuan	19	31,67
Usia		
20–30 tahun	1	1,67
31–40 tahun	12	20,00
41–50 tahun	37	61,67
> 50 tahun	10	16,67
Tingkat Pendidikan Terakhir		
SMA/Sederajat	14	23,33
Diploma (D3)	9	15,00
Sarjana (D4/S1)	34	56,67
Magister (S2)	3	5,00
Masa Kerja		
< 2 tahun	10	16,67
2–4 tahun	14	23,33
> 4 tahun	36	60,00

Secara keseluruhan, karakteristik responden dalam penelitian ini menunjukkan bahwa pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau didominasi oleh pegawai laki-laki, berada pada rentang usia produktif 41–50 tahun, memiliki tingkat pendidikan terakhir Sarjana (D4/S1), serta memiliki masa kerja lebih dari empat tahun. Karakteristik tersebut mengindikasikan bahwa sebagian besar responden memiliki pengalaman kerja dan kualifikasi pendidikan yang memadai, sehingga berpotensi mendukung kemampuan adaptasi terhadap penerapan Tanda Tangan Elektronik, penguatan komitmen organisasi, peningkatan motivasi kerja, serta pencapaian kinerja pegawai yang lebih optimal dalam konteks penyelenggaraan pelayanan publik berbasis digital.

Outer Model

Validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian mampu merepresentasikan konstruk atau variabel laten yang diukur. Pengujian validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *factor loading* setiap indikator terhadap konstruk yang diwakilinya, dengan batas nilai yang direkomendasikan lebih besar dari 0,70. Nilai *factor loading* yang tinggi menunjukkan bahwa indikator memiliki korelasi yang kuat dengan konstruk yang diukur, sehingga dapat dinyatakan valid dan layak digunakan dalam analisis selanjutnya.

Tabel 2 Outer Loading

Indikator	Tanda Tangan Elektronik	Komitmen Pegawai	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Kemudahan Penggunaan Tanda Tangan Elektronik	0,800			
Kecepatan Proses Administrasi	0,744			
Keamanan Dokumen dan Keabsahan	0,799			

Indikator	Tanda Tangan Elektronik	Komitmen Pegawai	Motivasi Kerja	Kinerja Pegawai
Hukum				
Efisiensi Waktu dan Biaya	0,839			
Dukungan Tanda Tangan Elektronik terhadap Kinerja Pegawai	0,840			
Komitmen Afektif		0,733		
Komitmen Normatif		0,811		
Komitmen Berkelanjutan		0,786		
Kesediaan Berkontribusi Melebihi Harapan		0,771		
Kepatuhan terhadap Aturan dan Nilai Organisasi		0,744		
Semangat Kerja			0,857	
Motivasi Berprestasi			0,853	
Pengakuan dan Penghargaan			0,818	
Kesempatan Pengembangan Diri			0,809	
Kepuasan Kerja			0,858	
Kualitas Hasil Kerja				0,895
Kuantitas Hasil Kerja				0,824
Ketepatan Waktu Penyelesaian Tugas				0,858
Efektivitas dan Efisiensi Kerja				0,810
Tanggung Jawab dan Disiplin Kerja				0,807

Uji *outer loading* dilakukan untuk menilai validitas konvergen indikator dalam merepresentasikan konstruk laten, dengan kriteria nilai $\geq 0,70$. Hasil pengujian menunjukkan bahwa seluruh indikator pada variabel Tanda Tangan Elektronik, Komitmen Pegawai, Motivasi Kerja, dan Kinerja Pegawai memiliki nilai *outer loading* di atas 0,70. Hal ini menandakan bahwa seluruh indikator dinyatakan valid dan layak digunakan dalam pengujian model struktural SEM-PLS. Pada variabel Tanda Tangan Elektronik, indikator-indikator menunjukkan persepsi pegawai terhadap kemudahan penggunaan, keamanan, efisiensi, dan dukungan terhadap kinerja. Variabel Komitmen Pegawai tercermin melalui keterikatan emosional, kewajiban moral, serta kepatuhan terhadap nilai dan aturan organisasi.

Selanjutnya, Motivasi Kerja dipengaruhi oleh faktor intrinsik dan ekstrinsik seperti semangat kerja, pencapaian, penghargaan, pengembangan diri, dan kepuasan kerja. Sementara itu, Kinerja Pegawai diukur secara komprehensif melalui kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, serta disiplin kerja. Dengan demikian, seluruh indikator dalam penelitian ini telah memenuhi kriteria validitas konvergen, sehingga instrumen penelitian dinyatakan valid, reliabel, dan dapat digunakan untuk analisis lanjutan.

Tabel 3 *Fornell and Larcker Criterion Values*

Variabel	Kinerja Pegawai	Komitmen Pegawai	Motivasi Kerja	Tanda Tangan Elektronik
Kinerja Pegawai	0,840			
Komitmen Pegawai	0,728	0,769		

Variabel	Kinerja Pegawai	Komitmen Pegawai	Motivasi Kerja	Tanda Tangan Elektronik
Motivasi Kerja	0,789	0,737	0,850	
Tanda Tangan Elektronik	0,727	0,620	0,733	0,806

Validitas diskriminan diuji menggunakan kriteria Fornell–Larcker dengan membandingkan nilai akar kuadrat AVE setiap konstruk terhadap korelasi antar konstruk. Hasil menunjukkan bahwa nilai akar kuadrat AVE Kinerja Pegawai (0,840), Komitmen Pegawai (0,769), Motivasi Kerja (0,850), dan Tanda Tangan Elektronik (0,806) lebih besar dibandingkan korelasinya dengan konstruk lain. Dengan demikian, seluruh variabel telah memenuhi kriteria validitas diskriminan dan instrumen penelitian dinyatakan valid untuk analisis lanjutan menggunakan SEM-PLS.

Tabel 5 Composite reliability

Variabel	Cronbach's Alpha	Reliabilitas Komposit (rho_A)	Reliabilitas Komposit (rho_C)	Rata-rata Varians Terekstraksi (AVE)
Kinerja Pegawai	0,895	0,898	0,923	0,705
Komitmen Pegawai	0,831	0,846	0,879	0,592
Motivasi Kerja	0,904	0,909	0,929	0,723
Tanda Tangan Elektronik	0,865	0,871	0,903	0,650

Secara keseluruhan, seluruh konstruk penelitian menunjukkan nilai Cronbach's Alpha di atas 0,70, Composite Reliability di atas 0,70, serta nilai Average Variance Extracted (AVE) yang melebihi 0,50. Dengan demikian, seluruh konstruk telah memenuhi kriteria reliabilitas dan validitas konvergen sebagaimana direkomendasikan oleh Hair et al. (2017). Hasil ini mengindikasikan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam mengukur variabel penelitian bersifat andal dan valid, sehingga layak digunakan untuk analisis lanjutan menggunakan pendekatan SEM-PLS.

Model Struktural (Inner Model)

Nilai R-Square dan Adjusted R-Square disajikan untuk variabel endogen dalam model penelitian, yaitu Kinerja Pegawai (K2) dan Motivasi Kerja (WM). Nilai R-Square digunakan untuk menunjukkan sejauh mana variabel independen mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen, sedangkan Adjusted R-Square memperhitungkan pengaruh jumlah variabel independen yang dimasukkan ke dalam model penelitian.

Tabel 6 R Square Adjusted

Variabel	R-Square Adjusted R-Square	
Kinerja Pegawai	0,703	0,688
Motivasi Kerja	0,667	0,656

Variabel Kinerja Pegawai (K2) memiliki Adjusted R-Square sebesar 0,688, yang berarti 68,8% variasinya dijelaskan oleh Tanda Tangan Elektronik, Komitmen Pegawai, dan Motivasi Kerja, sedangkan 31,2% dipengaruhi faktor lain. Variabel Motivasi Kerja (WM) memiliki Adjusted R-Square sebesar 0,656, yang menunjukkan 65,6% variasinya dijelaskan oleh Tanda Tangan Elektronik dan Komitmen Pegawai, sementara 34,4% dipengaruhi variabel lain di luar model. Secara keseluruhan, nilai tersebut menunjukkan bahwa model memiliki daya jelaskan yang kuat dan layak digunakan dalam analisis SEM-PLS.

Pengujian hipotesis dilakukan menggunakan pendekatan SEM-PLS. Apabila hasil analisis

data memenuhi atau mendekati kriteria yang telah ditetapkan, maka hipotesis penelitian yang diajukan dapat diterima. Terkait dengan nilai probabilitas, p-value harus lebih kecil dari 0,05 untuk memenuhi tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$).

Tabel 7. Hasil Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Jalur Pengaruh	Sampel Asli (O)	Rata-rata Sampel (M)	Standar Deviasi (STDEV)	T-Statistik	Nilai P	Keputusan
H1	Tanda Tangan Elektronik → Kinerja Pegawai	0,274	0,271	0,133	2,056	0,040	Diterima
H2	Tanda Tangan Elektronik → Motivasi Kerja	0,449	0,450	0,101	4,462	0,000	Diterima
H3	Komitmen Pegawai → Kinerja Pegawai	0,273	0,286	0,123	2,219	0,027	Diterima
H4	Komitmen Pegawai → Motivasi Kerja	0,459	0,462	0,095	4,829	0,000	Diterima
H5	Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,387	0,381	0,145	2,674	0,008	Diterima
H6	Tanda Tangan Elektronik → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,174	0,172	0,079	2,197	0,028	Signifikan
H7	Komitmen Pegawai → Motivasi Kerja → Kinerja Pegawai	0,177	0,174	0,075	2,369	0,018	Signifikan

Pertama, hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa Tanda Tangan Elektronik (TTE) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau. Hubungan ini didukung oleh nilai t-statistik sebesar 2,056 dan p-value sebesar 0,040 ($< 0,05$). Temuan ini menegaskan bahwa penerapan TTE berkontribusi nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Penggunaan TTE menyederhanakan prosedur kerja, mempercepat proses administrasi, serta mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik, sehingga pekerjaan dapat diselesaikan lebih cepat, akurat, dan produktif. Efisiensi waktu dan biaya yang dihasilkan juga memungkinkan pegawai lebih fokus pada fungsi pelayanan inti, yang pada akhirnya meningkatkan kualitas layanan dan kinerja secara keseluruhan.

Kedua, hasil analisis menunjukkan bahwa Tanda Tangan Elektronik berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, dengan nilai t-statistik sebesar 4,462 dan p-value sebesar 0,000 ($< 0,05$). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan TTE berperan penting dalam memperkuat motivasi kerja. Sistem administrasi yang lebih digital dan efisien mengurangi kompleksitas birokrasi, mempercepat proses, dan meminimalkan kesalahan, sehingga menciptakan alur kerja yang lebih mendukung. Kondisi ini meningkatkan kenyamanan kerja, antusiasme, serta kepercayaan diri pegawai dalam menjalankan tugasnya.

Ketiga, komitmen pegawai terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik sebesar 2,219 dan p-value sebesar 0,027 ($< 0,05$). Pegawai dengan komitmen tinggi baik afektif, normatif, maupun berkelanjutan cenderung menunjukkan kinerja yang lebih baik karena memiliki keterikatan emosional, rasa tanggung jawab, dan keselarasan dengan tujuan organisasi. Komitmen mendorong ketekunan, akuntabilitas, dan standar pelayanan yang lebih tinggi. Keempat, hasil pengujian menunjukkan bahwa komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja, dengan nilai t-statistik sebesar 4,829 dan p-value

sebesar 0,000 ($< 0,05$). Pegawai yang memiliki komitmen kuat cenderung lebih termotivasi, antusias, dan gigih dalam menghadapi tantangan kerja. Selain itu, motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik sebesar 2,674 dan p-value sebesar 0,008 ($< 0,05$). Pegawai yang termotivasi menunjukkan kinerja lebih baik dari sisi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan disiplin kerja. Hasil analisis pengaruh tidak langsung menunjukkan bahwa motivasi kerja memediasi secara signifikan hubungan antara Tanda Tangan Elektronik dan kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik sebesar 2,197 dan p-value sebesar 0,028 ($< 0,05$). Ini berarti TTE tidak hanya meningkatkan kinerja secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan motivasi kerja akibat efisiensi dan kemudahan proses kerja.

Selain itu, motivasi kerja juga memediasi secara signifikan hubungan antara komitmen pegawai dan kinerja pegawai, dengan nilai t-statistik sebesar 2,369 dan p-value sebesar 0,018 ($< 0,05$). Komitmen meningkatkan tanggung jawab, loyalitas, dan keterlibatan pegawai, yang pada gilirannya memperkuat motivasi dan berdampak pada peningkatan kinerja. Secara keseluruhan, temuan ini menegaskan peran strategis motivasi kerja sebagai variabel intervening dalam peningkatan kinerja pegawai. Inovasi teknologi melalui TTE dan penguatan komitmen pegawai akan lebih efektif apabila diiringi dengan kebijakan dan praktik organisasi yang mampu menjaga serta meningkatkan motivasi kerja, khususnya pada institusi sektor publik.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis menggunakan pendekatan SEM-PLS, dapat disimpulkan bahwa Tanda Tangan Elektronik dan komitmen pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Malinau. Penerapan Tanda Tangan Elektronik terbukti mampu meningkatkan efisiensi, mempercepat proses administrasi, serta mendukung penyelesaian tugas secara lebih efektif. Sementara itu, komitmen pegawai yang tinggi mendorong tanggung jawab, loyalitas, dan keselarasan dengan tujuan organisasi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja. Selain itu, Tanda Tangan Elektronik dan komitmen pegawai juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Pegawai yang merasakan kemudahan sistem digital dan memiliki keterikatan yang kuat dengan organisasi cenderung menunjukkan tingkat motivasi yang lebih tinggi. Motivasi kerja sendiri terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi kerja berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara Tanda Tangan Elektronik dan komitmen pegawai terhadap kinerja. Artinya, peningkatan kinerja tidak hanya dipengaruhi secara langsung oleh faktor teknologi dan komitmen organisasi, tetapi juga melalui peningkatan motivasi kerja pegawai. Secara keseluruhan, penelitian ini menegaskan bahwa keberhasilan peningkatan kinerja di sektor publik memerlukan sinergi antara pemanfaatan teknologi digital dan penguatan aspek psikologis pegawai. Oleh karena itu, organisasi perlu mengoptimalkan implementasi sistem digital sekaligus membangun komitmen dan motivasi kerja untuk mencapai kinerja yang lebih optimal.

DAFTAR REFERENSI

- Armstrong, M. (2014). *Armstrong's handbook of human resource management practice* (13th ed.). London, UK: Kogan Page.
- Creswell, J. W. (2014). *Research design: Qualitative, quantitative, and mixed methods approaches* (4th ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Denhardt, R. B., & Denhardt, J. V. (2000). The new public service: Serving rather than steering. *Public Administration Review*, 60(6), 549–559. <https://doi.org/10.1111/0033-3352.00117>
-

-
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Sarstedt, M. (2017). *A primer on partial least squares structural equation modeling (PLS-SEM)* (2nd ed.). Thousand Oaks, CA: Sage Publications.
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Bandung, Indonesia: Remaja Rosdakarya.
- Meyer, J. P., & Allen, N. J. (1991). A three-component conceptualization of organizational commitment. *Human Resource Management Review*, 1(1), 61–89. [https://doi.org/10.1016/1053-4822\(91\)90011-Z](https://doi.org/10.1016/1053-4822(91)90011-Z)
- Nurhaliza. (2019). Pengaruh komitmen organisasi terhadap kinerja pegawai dengan stres kerja sebagai variabel intervening. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 10(2), 112–123.
- Osborne, D., & Gaebler, T. (1992). *Reinventing government: How the entrepreneurial spirit is transforming the public sector*. Reading, MA: Addison-Wesley.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). New York, NY: Pearson Education.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Bandung, Indonesia: Alfabeta.
- Fitriani, D. (2020). Pengaruh komitmen organisasi dan konflik peran terhadap kinerja pegawai. *Jurnal Administrasi Publik*, 8(1), 45–56.
- World Bank. (2018). *Improving public sector performance through innovation and technology*. Washington, DC: World Bank Publications.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 19 Tahun 2016 tentang Perubahan atas Undang-Undang Nomor 11 Tahun 2008 tentang Informasi dan Transaksi Elektronik.
- Peraturan Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia Nomor 7 Tahun 2019 tentang Pelayanan Administrasi Kependudukan Secara Daring.
-