

**ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**



**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

**ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA
PADA DINAS PERDAGANGAN DAN
PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA**

TESIS

Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Magister

Program Studi

Magister Manajemen

Disusun dan Diajukan oleh

ARTATI

Nomor Induk Mahasiswa : 105021100322

Kepada

**PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MAKASSAR
MAKASSAR
2024**

TESIS

ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA PADA DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

Yang disusun dan diajukan oleh

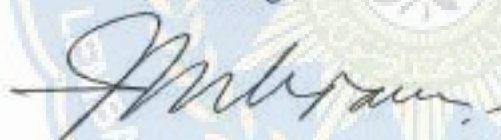
ARTATI

NIM. 105021100322

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian Tesis
pada tanggal 30 Mei 2024

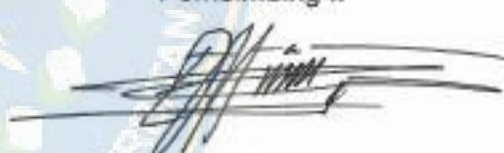
Menyetujui
Komisi Pembimbing :

Pembimbing I



Dr. H. Muh. Ikram Idrus, SE, M.Si

Pembimbing II



Dr. Edi Jusriadi, SE, MM

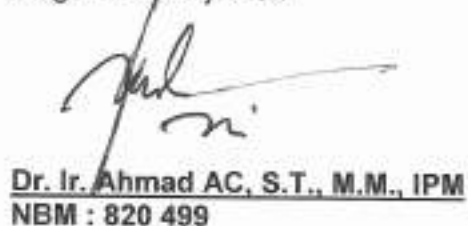
Mengetahui

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar



Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen



Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

HALAMAN PENERIMAAN PENGUJI

Judul tesis : Analisis Efektivitas Penerapan E-Kinerja Pada Dinas
Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa

Nama Mahasiswa : Artati

Nim : 105021100322

Program Studi : Magister Manajemen

Konsetrasi : Manajemen SDM

Telah diuji dan dipertahankan di depan Panitia Penguji Tesis pada tanggal 30 Mei 2024 dan dinyatakan telah dapat diterima sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M) pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.

Makassar, 30 Mei 2024

Tim Penguji

Dr. Jaelan Usman, M.Si
(Pimpinan Penguji)

Dr. H. Muh. Ikram Idrus, S.E., M.Si
(Pembimbing I)

Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M
(Pembimbing II)

Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
(Penguji I)


Dr. M. Yusuf Alfian Rendra Anggoro KR, S.E., M.M
(Penguji II)

Mengetahui:

Direktur Program Pascasarjana
Unismuh Makassar


Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd
NBM : 613 949

Ketua Program Studi
Magister Manajemen


Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., IPM
NBM : 820 499

PERNYATAAN KEASLIAN TESIS

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Artati
Nim : 105021100322
Program Studi : Magister Manajemen

Menyatakan dengan sebenarnya bahwa tesis yang saya tulis ini benar-benar merupakan hasil karya saya sendiri, bukan merupakan pengambilalihan tulisan atau pemikiran orang lain. Apabila dikemudian hari terbukti atau dapat dibuktikan bahwa sebagian atau keseluruhan tesis ini hasil karya orang lain, saya bersedia menerima sanksi atas perbuatan tersebut.

Sungguminasa, Januari 2024



10000
METER
TEMPERAN
1E0F1ALX105864724

ARTATI

ABSTRAK

ARTATI, 2024. Analisis Efektivitas Penerapan e-Kinerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, dibimbing oleh Muh Ikram Idrus dan Edi Jusriadi.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) dan mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Perdagangan dan Kepala UPT Metrologi serta pegawai. Data yang dikumpulkan mencakup data primer melalui wawancara. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif Miles dan Herberman (1984) melalui beberapa tahapan yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh tema menunjukkan implementasi sistem e-kinerja belum efektif pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang ditunjukkan dua alasan empiris. Alasan pertama berdasarkan hasil wawancara kepada informan yang secara eksplisit menjelaskan perilaku pegawai yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja. Alasan kedua berdasarkan data sekunder yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja. Terdapat tiga faktor utama dalam mendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) yaitu (1) kesadaran akan manfaat; (2) kebutuhan akan inovasi; (3) adopsi teknologi baru di kantor. Faktor-faktor penghambat antara lain kurangnya pemahaman teknologi, keterbatasan sumber daya manusia (operator), alokasi waktu pegawai dan prioritas pekerjaan, akses teknologi dan keterbatasan pelatihan atau sosialisasi dalam e-kinerja.

Kata Kunci: Efektivitas penerapan, e-kinerja, faktor pendukung dan faktor penghambat.

ABSTRACT

ARTATI, 2024. *Analysis of the Effectiveness of Implementing e-Kinerja at Dinas Perdagangan dan Perindustrian at Gowa Regency, supervised by Muh Ikram Idrus and Edi Jusriadi.*

This research aims to analyze the implementation of the electronic performance system (e-kinerja) and identify supporting and inhibiting factors for the implementation of the electronic performance system (e-kinerja) at the Gowa Regency Trade and Industry Service. The method used in this research is qualitative method. The key informants in this research were the Head of the Trade Division and the Head of the Industry Division as well as employees. The data collected includes primary data through interviews. The analysis technique used in this research is Miles and Herberman's (1984) interactive analysis through several stages, namely data collection, data reduction, data presentation, and drawing conclusions.

The research results show that all themes indicate that the implementation of the e-kinerja system has not been effective in the Gowa Regency Trade and Industry Service, which is indicated by two empirical reasons. The first reason is based on the results of interviews with informants who explicitly explain employee behavior which shows that the implementation of the e-kinerja system has not been effective. The second reason is based on secondary data which shows that the implementation of the e-kinerja system has not been effective. There are three main factors in supporting electronic performance systems (e-kinerja), namely (1) awareness of the benefits; (2) the need for innovation; (3) adoption of new technology in the office. Inhibiting factors include lack of understanding of technology, limited human resources (operators), employee time allocation and work priorities, access to technology and limited training or socialization in e-kinerja.

Keywords: *Implementation effectiveness, e-performance, supporting factors and inhibiting factors.*

KATA PENGANTAR

Puji Syukur penulis panjatkan ke hadirat Allah SWT atas segala rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan tesis ini dengan judul “Analisis Efektivitas Penerapan E-Kinerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa”.

Tesis ini merupakan hasil dari perjalanan panjang dan tidak terlepas dari bantuan serta arahan berbagai pihak. Oleh karena itu, pada kesempatan ini, penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Prof. Dr. Irwan Akib, M.Pd selaku Direktur Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar.
2. Dr. Ir. Ahmad AC, S.T., M.M., selaku Kepala Program Studi Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Makassar.
3. Dr. H. Muh Ikram Idrus, S.E., M.Si dan Dr. Edi Jusriadi, S.E., M.M selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, bimbingan dan masukan yang sangat berharga dalam proses penulisan tesis ini.
4. Keluarga tercinta yang senantiasa memberikan dukungan moril dan doa dalam setiap langkah penulis dalam menyelesaikan tesis ini.
5. Kepala Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa serta seluruh staf yang telah memberikan izin dan kerjasamanya dalam menyelesaikan tesis ini.
6. Teman-teman seperjuangan pada Prodi Magister Manajemen Angkatan 2022, yang telah memberikan semangat dan dukungan dalam setiap tahapan penulisan tesis ini.
7. Teman-teman dari Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa atas dukungan dan kerjasamanya dalam penyelesaian tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini masih sangat jauh dari kesempurnaan, Oleh karena itu, kritik, saran dan masukan yang membangun sangat penulis harapkan demi perbaikan dan penyempurnaan penelitian ini di masa mendatang.

Akhir kata, semoga tesis ini dapat memberikan manfaat serta kontribusi yang signifikan bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan praktek di bidang yang relevan.

Sungguminasa, Mei 2024
Penulis

ARTATI



DAFTAR ISI

HALAMAN COVER.....	i
HALAMAN JUDUL.....	ii
HALAMAN PENGESAHAN.....	iii
HALAMAN PENERIMA PENGUJI.....	iv
HALAMAN PERNYATAAN KEASLIAN.....	v
ABSTRAK.....	vi
ABSTRACT.....	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	x
DAFTAR GAMBAR.....	xi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Manfaat Penelitian.....	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
A. Kajian Teoritis.....	8
B. Penelitian Terdahulu.....	30
C. Kerangka Konseptual.....	36
BAB III METODE PENELITIAN.....	38
A. Rancangan Penelitian.....	38
B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	38
C. Teknik Pengambilan Sampel.....	39
D. Jenis Data dan Pengumpulan Data.....	40
E. Teknik Analisis Data.....	41
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	44
A. Gambaran Umum.....	44
B. Analisis Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.....	47
C. Analisis faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.....	83
D. Pembahasan.....	98
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	107
A. Kesimpulan.....	107
B. Saran.....	107
DAFTAR PUSTAKA.....	110
RIWAYAT HIDUP.....	116
IZIN PENELITIAN.....	151

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Hambatan dalam penerapan e-kinerja pada organisasi pemerintahan.....	28
Tabel 4.1 Pegawai yang mengikuti sosialisasi dan diklat	100



DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Kerangka Pikir.....	37
Gambar 3.1 Model Analisis Interaksi Miles dan Huberman	43
Gambar 4.1 Struktur Organisasi	46
Gambar 4.2 Tampilan e-kinerja pegawai di Kabupaten Gowa.....	60
Gambar 4.3 Proses birokrasi e-kinerja pada BKPSDM Kabupaten Gowa	74



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Pedoman Wawancara	117
Lampiran 2	Penelitian Terdahulu	118
Lampiran 3	Hasil Wawancara – Pengumpulan Data	126
Lampiran 4	Hasil Wawancara – Reduksi Data	134
Lampiran 5	Hasil Wawancara – Penyajian Data	136
Lampiran 6	Hasil Wawancara – Penarikan Kesimpulan	148
Lampiran 7	Dokumentasi	149



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Organisasi menghadapi tekanan untuk terus meningkatkan kinerja dan daya saingnya. Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) menjadi kunci strategis dalam mencapai tujuan tersebut, dan penilaian kinerja adalah instrumen utama dalam mengukur, mengelola, dan meningkatkan kontribusi individu dan tim dalam pencapaian visi dan misi organisasi. Penilaian kinerja tidak lagi hanya dipandang sebagai proses administratif rutin, tetapi sebagai elemen strategis yang dapat membentuk budaya kerja, motivasi, dan pengembangan sumber daya manusia. Dengan merinci pencapaian tujuan, mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan, serta menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi, penilaian kinerja membuka pintu untuk optimalisasi produktivitas dan efisiensi.

Keberhasilan organisasi dalam mencapai visi dan misinya sangat bergantung pada performa unggul dari setiap individu dan tim. Oleh karena itu, penilaian kinerja yang efektif bukan hanya tentang memberikan umpan balik terkait pekerjaan yang sudah dilakukan, tetapi juga tentang merancang langkah-langkah pengembangan yang memungkinkan karyawan untuk mencapai potensi maksimal. Proses penilaian kinerja juga dapat menjadi alat untuk mengidentifikasi kebutuhan pelatihan, memotivasi karyawan melalui pengakuan atas prestasi mereka, dan

mengarahkan fokus individu sesuai dengan prioritas organisasi. Namun, meskipun penting, implementasi penilaian kinerja seringkali dihadapkan pada sejumlah tantangan, termasuk subjektivitas, ketidakjelasan kriteria, dan perubahan teknologi.

Transformasi digital telah memasuki berbagai lapisan kehidupan, termasuk sektor pemerintahan baik di pusat maupun di daerah. Teknologi informasi menjadi pendorong utama dalam meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas (Sousa-Zomer et al., 2020; Verhoef et al., 2021). Penerapan teknologi dalam sistem manajemen kinerja, dikenal sebagai *e-kinerja*, menjadi strategi penting untuk mengoptimalkan potensi sumber daya manusia dan meningkatkan kinerja organisasi. Dalam konteks e-kinerja, penggunaan sistem digital memungkinkan pemerintah untuk mengotomatisasi proses evaluasi kinerja pegawai, mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk administrasi, dan meningkatkan akurasi data.

Informasi mengenai kinerja pegawai dapat diakses dari berbagai lokasi secara *real-time* sebagai dampak dari implementasi e-kinerja, sehingga memberikan fleksibilitas kepada pemangku kepentingan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja kapan pun diperlukan. E-kinerja berperan penting dalam mewujudkan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai. Melalui transformasi digital, setiap langkah dalam proses evaluasi dapat terdokumentasi dengan jelas, memberikan kemudahan dalam penyajian informasi dan pembuktian kriteria penilaian.

Kemajuan teknologi digital meningkatkan kualitas data dengan mengurangi risiko kesalahan manusia. Dalam implementasi e-kinerja, data kinerja tercatat dengan akurat dan dapat diverifikasi, mengurangi potensi bias atau distorsi dalam hasil evaluasi (Wang et al., 2020).

Dalam sudut pandang pemerintahan, tantangan dalam mengelola dan mengevaluasi kinerja aparatur publik semakin kompleks. Tradisionalnya, proses evaluasi kinerja seringkali mengandalkan pendekatan manual yang cenderung memakan waktu dan rentan terhadap kesalahan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan responsivitas, banyak instansi pemerintah mulai mengadopsi sistem e-kinerja. Dengan adopsi e-kinerja, organisasi pemerintahan dapat menjadi lebih responsif terhadap perubahan lingkungan dan kebutuhan masyarakat. Evaluasi kinerja yang cepat dan terukur memungkinkan organisasi untuk menyesuaikan strategi dan kebijakan dengan lebih efektif.

Penerapan e-kinerja bukan sekadar pemindahan proses manual ke format elektronik, tetapi juga merupakan langkah menuju peningkatan kualitas kinerja. Dengan memanfaatkan teknologi, lembaga dan organisasi dapat mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja secara lebih terukur dan akurat. Hal ini dapat mendukung efisiensi operasional dan peningkatan produktivitas pegawai. Peningkatan kinerja organisasi pemerintah daerah menjadi fokus utama dalam menghadapi tuntutan tata kelola yang efektif dan efisien. Penilaian kinerja menjadi instrumen krusial

untuk mengukur pencapaian tujuan organisasi dan mendorong akuntabilitas sektor publik.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, sebagai entitas penyelenggara pelayanan publik di tingkat lokal, memiliki tanggung jawab besar dalam memberikan pelayanan yang bermutu dan responsif terhadap kebutuhan masyarakat. Penilaian kinerja di tingkat pemerintah daerah bukan hanya sekedar mengukur hasil-hasil kuantitatif, namun juga mencakup evaluasi terhadap kebijakan, inovasi, dan kapabilitas organisasi (Sulaiman, 2018) dalam menjawab dinamika tuntutan masyarakat. Dalam beberapa tahun terakhir, transformasi digital dan peningkatan akses terhadap teknologi informasi telah mengubah lanskap operasional organisasi pemerintah daerah. Adopsi sistem e-kinerja menjadi alternatif yang menjanjikan untuk meningkatkan transparansi, akurasi, dan keterukuran dalam proses penilaian kinerja. Namun, kendati manfaat potensialnya, implementasi e-kinerja di pemerintah daerah juga dihadapkan pada berbagai tantangan.

Penerapan e-kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dimulai sejak tahun 2021 (Tadrin & Sulmiah, 2022), sehingga dengan sistem baru tersebut yang menggantikan sistem konvensional memunculkan berbagai permasalahan seperti (a) keterbatasan infrastruktur teknologi yang menghambat penerapan sistem e-kinerja; (b) mayoritas pegawai belum memiliki pengetahuan dan keterampilan yang memadai ketika menggunakan sistem baru ini; (c)

menerapkan sistem e-kinerja memerlukan perubahan perilaku dan budaya dalam organisasi khususnya pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa (Wandira, 2023). Tadrin & Sulmiah (2022) menyatakan bahwa kekurangan dalam sistem e-kinerja di Kabupaten Gowa yaitu informasi yang ada di dalam sistem masih dibutuhkan pembaharuan serta beberapa aplikasi yang belum digunakan sebagaimana mestinya, serta kurangnya sosialisasi kepada seluruh pegawai.

Penerapan e-kinerja diharapkan dapat memberikan tingkat transparansi yang lebih tinggi dalam pelaksanaan tugas dan tanggung jawab aparatur pemerintah. Dengan adanya rekam jejak digital, informasi mengenai kinerja pegawai dapat diakses secara lebih terbuka oleh pihak yang berkepentingan. Implementasi e-kinerja dapat memberikan potensi peningkatan efisiensi dan penghematan anggaran. Proses evaluasi dan pelaporan kinerja yang terotomatisasi dapat mengurangi biaya dan waktu yang diperlukan dalam proses manajemen kinerja tradisional. Selain itu, e-kinerja juga memungkinkan pengelolaan data yang lebih efisien, memberikan dampak positif pada alokasi sumber daya.

B. Rumusan Masalah

Sesuai latar belakang penelitian maka dirumuskan pertanyaan sebagai berikut:

1. Bagaimana implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

2. Apa saja faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, maka diuraikan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk menganalisis implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.
2. Untuk mengidentifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

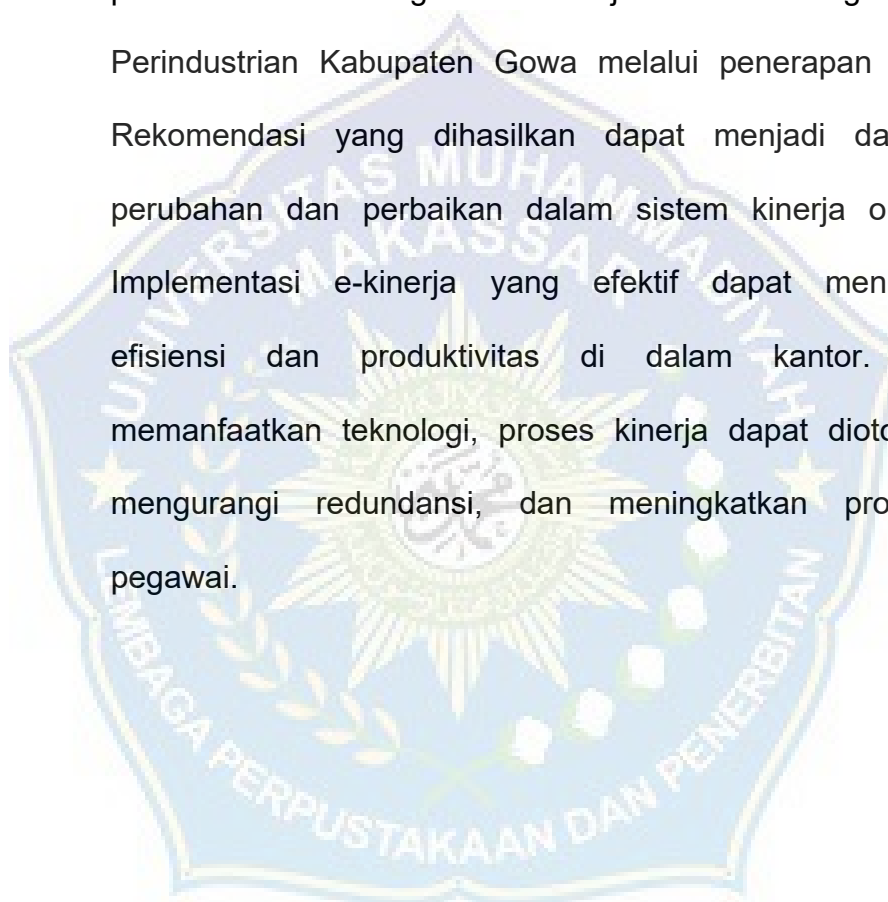
D. Manfaat Penelitian

Manfaat penelitian ini diuraikan sebagai berikut:

- 1) Manfaat Teoritis: Penelitian ini akan memberikan kontribusi pada literatur akademis dengan memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang efektivitas penerapan e-kinerja dalam konteks Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat menjadi referensi penting bagi peneliti lain yang tertarik dalam studi sejenis. Melalui analisis efektivitas penerapan e-kinerja, penelitian ini dapat berkontribusi pada pengembangan teori e-kinerja, terutama dalam konteks

lembaga pemerintahan daerah. Pemahaman yang lebih baik tentang faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan penerapan e-kinerja dapat membuka pintu untuk perkembangan teori yang lebih lanjut.

- 2) Manfaat Praktis: Hasil penelitian dapat memberikan panduan praktis untuk meningkatkan kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa melalui penerapan e-kinerja. Rekomendasi yang dihasilkan dapat menjadi dasar bagi perubahan dan perbaikan dalam sistem kinerja organisasi. Implementasi e-kinerja yang efektif dapat meningkatkan efisiensi dan produktivitas di dalam kantor. Dengan memanfaatkan teknologi, proses kinerja dapat diotomatisasi, mengurangi redundansi, dan meningkatkan produktivitas pegawai.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

1.

2.

A. Kajian Teoritis

1) Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia berkaitan erat dalam pengelolaan individu-individu yang terlibat dalam organisasi, sehingga setiap individu memiliki peran penting dalam pencapaian tujuan organisasi (Sulaiman, 2023). Tujuan utama MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi karyawan terhadap organisasi (Susanto & Anjana, 2022). Hal ini dapat dipahami bahwa semua kegiatan organisasi dalam mencapai tujuannya, tergantung pada manusia-manusia yang mengelola organisasi tersebut. Oleh karena itu, karyawan harus dikelola dengan baik sehingga dapat membantu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan. Fungsi MSDM diuraikan sebagai berikut (Ghlichlee & Goodarzi, 2022):

1. Fungsi Manajerial yang meliputi:

a. Perencanaan

Perencanaan berarti menentukan tindakan-tindakan yang akan dilaksanakan yang berkaitan dengan sumber daya manusia untuk mencapai tujuan organisasi.

b. Pengorganisasian

Proses pengorganisasian ialah membentuk organisasi, kemudian membaginya dalam unit-unit yang sesuai dengan



fungsi-fungsi yang telah ditentukan, dan dilengkapi dengan karyawan serta fasilitas tertentu.

c. Pengarahan

Pengarahan berarti memberi petunjuk dan mengajak karyawan agar mereka berkamauan secara sadar untuk melaksanakan pekerjaan sesuai dengan yang telah ditentukan oleh perusahaan.

d. Pengendalian

Pengendalian berarti melihat, mengamati, dan menilai tindakan atau pekerjaan individu atau karyawan.

2. Fungsi Teknis yang meliputi:

a. Pengadaan

Pengadaan merupakan fungsi operasional yang mengatur tentang bagaimana memperoleh jumlah dan jenis karyawan yang tepat guna mencapai tujuan organisasi.

b. Pengembangan

Pengembangan ini dilakukan dengan tujuan untuk meningkatkan keterampilan melalui latihan yang diperlukan untuk dapat menjalankan pekerjaan dengan baik.

c. Kompensasi

Fungsi ini dirumuskan sebagai pemberian balas jasa atau imbalan yang memadai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perusahaan.

d. Pengintegrasian

Pengintegrasian merupakan sebuah proses penyesuaian sikap-sikap, keinginan pegawai, dengan keinginan perusahaan dan masyarakat.

e. Pemeliharaan

Pemeliharaan berarti bagaimana mempertahankan sumber daya manusia yang telah ada agar aktivitas dari organisasi terus berlangsung.

f. Pensiun

Fungsi ini berkaitan dengan karyawan yang telah lama bekerja dalam suatu organisasi. Fungsi ini merupakan pemutusan hubungan dan bagaimana mengembalikan individu tersebut kembali ke masyarakat. Pelaksanaan fungsi manajerial maupun fungsi operatif pada dasarnya dilaksanakan agar disatu pihak tujuan perusahaan dapat dicapai secara efektif dan efisien.

2) Kinerja

Kinerja pegawai dengan kata lain adalah sumber daya manusia, merupakan suatu prestasi kerja atau prestasi yang sesungguhnya akan dicapai oleh pegawai. Kinerja sangat erat kaitannya dengan hasil dari seorang pegawai. Pegawai adalah orang-orang yang bekerja pada suatu organisasi, pada instansi pemerintahan maupun pada perusahaan ataupun pada usaha-usaha sosial dengan memperoleh suatu balasan

jasa tertentu (Sulaiman, 2022b). Berdasarkan definisi tersebut, maka ditegaskan bahwa kinerja pegawai yaitu hasil dari seseorang atau kelompok berdasarkan tugas dan fungsinya dalam rangka mencapai tujuan dari sebuah organisasi.

Istilah organisasi dalam bahasa Indonesia atau organization dalam bahasa Inggris bersumber pada perkataan latin *Organization* yang berasal dari kata kerja bahasa latin pula *Organizare*, yang berarti *to form as or into a whole consisting of independent or coordinated parts*, membentuk sebagian atau menjadi keseluruhan dari bagian-bagian yang saling bergantung atau koordinasi (Sulaiman, 2022a).

Fungsi pekerjaan adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang menjadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang mempengaruhi hasil pekerjaan atau prestasi kerja seseorang terdiri dari faktor intern dan ekstern.

Kinerja adalah sebagai suatu proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai (Ahmad et al., 2015). Berdasarkan definisi tersebut, bahwa dalam suatu kinerja harus adanya suatu evaluasi atau penilaian kerja pegawai. Setiap organisasi pasti terdiri dari individu yang berbeda-beda karakter, untuk itu evaluasi kinerja sangat diperlukan untuk menyamakan persepsi kerja pegawai. Pegawai dalam sebuah lembaga perlu untuk dievaluasi, kinerja adalah sebagai

pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu (Soomro & Shah, 2019).

Unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari:

- 1) Hasil-hasil fungsi pekerjaan.
- 2) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi pegawai seperti: motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- 3) Pencapaian tujuan organisasi.
- 4) Periode waktu tertentu.

Fungsi pekerjaan atau kegiatan yang dimaksud di atas adalah pelaksanaan hasil pekerjaan atau kegiatan seseorang atau kelompok yang mejadi wewenang dan tanggung jawabnya dalam suatu organisasi. Sedangkan faktor-faktor yang berpengaruh terhadap hasil kerja seorang atau kelompok terdiri dari faktor intern dan faktor ekstern.

Kinerja pegawai pada dasarnya terbentuk setelah pegawai merasa adanya kepuasan, karena kebutuhannya terpenuhi dengan kata lain apabila kebutuhan pegawai belum terpenuhi sebagaimana mestinya maka kepuasan kerja tidak akan tercapai, dan pada hakikatnya kinerja pegawai akan sulit terbentuk. Setiap orang yang bekerja digerakan oleh suatu motif. Motif pada dasarnya bersumber pertama-tama berbagai kebutuhan dasar individu atau dapat dikatakan bahwa kekuatan yang memotivasi seorang untuk bekerja giat dalam pekerjaanya tergantung dari hubungan timbal balik antar apa yang diinginkan atau dibutuhkan dari hasil pekerjaan tersebut dan seberapa

besar keyakinan organisasi akan memberikan kepuasan bagi keinginannya sebagai imbalan atas usaha yang dilakukannya.

Kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Hirschi & Spurk, 2021). Berdasarkan pendapat tersebut, maka kinerja karyawan adalah prestasi kerja atau hasil kerja (output) baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai karyawan persatuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah kegiatan yang paling lazim dinilai dalam suatu organisasi, yakni bagaimana melakukan segala sesuatu yang berhubungan dengan suatu pekerjaan, jabatan, atau peranan dalam organisasi. Unsur penting dalam kinerja pekerjaan adalah :

1. Tugas fungsional, berkaitan dengan seberapa baik seorang pegawai menyelesaikan seluk-beluk pekerjaan, termasuk penyelesaian aspek-aspek teknis pekerjaan.
2. Tugas perilaku, berkaitan dengan seberapa baik pegawai menangani kegiatan antar pesona dengan anggota lain organisasi, termasuk mengatasi konflik, mengelola waktu, memberdayakan orang lain, bekerja dalam sebuah kelompok, dan bekerja secara mandiri.

Kinerja pada dasarnya adalah produk waktu dan luang, “peluang tanpa waktu untuk mengejar peluang tersebut bukan apa-apa (Jusriadi et al., 2018). Waktu, yang tidak kita miliki, yang tidak memberi peluang, bahkan memiliki lebih sedikit nilai” (Ali et al., 2019). Kinerja dalam konteks vitalitas kerja dalam suatu organisasi, kinerja sangat konsisten dengan apa yang kita anggap penting untuk memberdayakan pekerja (Ismail et al., 2022). Untuk bekerja secara cakap, pekerja membuat pretasi yang bernilai bagi organisasi seraya mengurangi biaya untuk mencapai tujuan (Pasaribu et al., 2023; Sismiati et al., 2022; Soenanto et al., 2020).

3) Faktor-Faktor Kinerja

Setiap pegawai memiliki kinerja yang berbeda-beda antara yang satu dengan yang lainnya. Kinerja pegawai itu dipengaruhi oleh dua faktor, yaitu (Guerrero et al., 2018):

- 1) Faktor intern : terdiri dari kecerdasan, keterampilan, kestabilan emosi, motivasi, persepsi peran, kondisi keluarga, kondisi fisik, dan karakteristik kelompok kerja.
- 2) Faktor ekstern : terdiri dari peraturan ketenagakerjaan, keinginan pelanggan, pesaing, nilai-nilai sosial, serikat buruh, kondisi ekonomi, perubahan lokasi kerja dan kondisi pasar.

Faktor intern yang ada di setiap pegawai dapat dimulai dari diri masing-masing pegawai dan dibarengi dengan dukungan dari lembaga

tempat bekerja. Sedangkan faktor ekstern merupakan dari faktor pendukung pegawai dalam bekerja. Pegawai dapat memiliki kinerja yang baik apabila faktor intern dan ekstern dapat sejalan dengan baik.

Kinerja juga dipengaruhi oleh faktor kemampuan (*ability*) dan faktor motivasi (*motivation*). Pencapaian kinerja dipengaruhi oleh kemampuan dan motivasi pegawai. Sedangkan motivasi pegawai dipengaruhi oleh sikap pimpinan dan kondisi tempat kerja pegawai. Kemudian bahwa kemampuan pegawai itu sendiri dipengaruhi oleh pengetahuan dan keterampilan pegawai dalam bekerja. Menurut (Idrus, 2024) pengaruh kinerja, yaitu:

1. Faktor individual :

- a. Kemampuan dan keahlian
- b. Latar belakang
- c. *Demografi*

2. Faktor psikologis :

- a. Persepsi
- b. *Attitude*
- c. *Personality*
- d. Pembelajaran

e. Motivasi

3. Faktor organisasi :

- a. Sumber daya
- b. Kepemimpinan

c. Penghargaan

d. Struktur

e. *Job Design*

Berdasarkan tiga faktor di atas memang sangat mempengaruhi kinerja pegawai, karena apabila salah satu faktor tidak sejalan maka faktor yang lain pun bisa terpengaruh tidak baik (Jusriadi & Rahim, 2019). Kinerja individu merupakan hasil kerja dari pegawai dari segi kualitas maupun kuantitas yang berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Kinerja individu akan tercapai apabila didukung oleh atribut individu (kemampuan, keahlian, latar belakang dan demografi) dan upaya kerja. Berdasarkan definisi di atas, pandangan teori konvergensi (Idrus, 2024). Bahwa faktor-faktor penentu prestasi kerja individu adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya, yaitu:

1) Faktor Individu

Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antar fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam mencapai tujuan organisasi.

2) Faktor Lingkungan Organisasi

Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, otoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

Dari definisi di atas, bahwa tanpa adanya konsentrasi yang baik dari individu dalam bekerja, maka pimpinan mengharapkan pegawai dapat bekerja produktif dalam mencapai tujuan organisasi. Konsentrasi individu dalam bekerja sangat dipengaruhi oleh kemampuan potensi, yaitu kecerdasan pikiran atau *Inteligensi Quetiont (IQ)* dan kecerdasan emosi atau *Emotional Quetiont (EQ)*. Pada umumnya, individu yang mampu bekerja dengan penuh konsentrasi, apabila ia memiliki tingkat inteligensi minimal normal (*Average, Superior, Very Superior, dan Gifted*) dengan tingkat kecerdasan emosi baik (tidak merasa bersalah yang berlebihan, tidak mudah marah, tidak dengki, tidak benci, tidak iri hati, tidak dendam, tidak sombong, tidak minder, tidak cemas, memiliki pandangan dan pedoman hidup yang jelas).

Berkaitan dengan faktor lingkungan, jika faktor lingkungan organisasi kurang menunjang maka bagi individu yang memiliki tingkat kecerdasan pikiran memadai dengan tingkat kecerdasan emosi baik, sebenarnya ia tetap dapat berprestasi dalam bekerja. Hal ini bagi individu tersebut, lingkungan organisasi itu dapat diubah dan bahkan dapat

diciptakan oleh dirinya serta merupakan pemacu (motivator), tantangan bagi dirinya dalam berprestasi di organisasinya.

4) Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai baik di perusahaan maupun di pemerintahan memerlukan adanya suatu pengawasan. Pengawasan dengan kata lain merupakan suatu penilaian kinerja pegawai. Penilaian kinerja sangat bermanfaat bagi organisasi dan untuk kemajuan pegawai itu sendiri.

Pengertian penilaian kinerja pegawai, yaitu:

“Penilaian prestasi kerja (*Performance appraisals*) adalah suatu proses yang digunakan pemimpin untuk menentukan apakah seorang pegawai melakukan pekerjaannya sesuai dengan tugas dan tanggungjawabnya”.

Berdasarkan definisi di atas, penilaian kinerja pegawai menurut Idrus (2023a) merupakan hal yang dilakukan pimpinan untuk menerapkan disiplin kepada pegawai. Penerapan disiplin dimaksudkan supaya pegawai bertanggung jawab atas pekerjaan.

Kegunaan penilaian kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2007), yaitu:

- 1) Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk prestasi, pemberhentian dan besarnya balas jasa.
- 2) Untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya.

- 3) Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas seluruh kegiatan dalam perusahaan.
- 4) Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, metode kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja dan pengawasan.
- 5) Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi pegawai yang berada dalam organisasi.
- 6) Sebagai alat untuk meningkatkan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai Performance yang baik.
- 7) Sebagai alat untuk dapat melihat kekurangan atau kelemahan dan meningkatkan kemampuan pegawai selanjutnya.
- 8) Sebagai kriteria menentukan, seleksi dan penempatan pegawai.
- 9) Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai.
- 10) Sebagai dasar untuk memperbaiki atau mengembangkan uraian tugas.

Dari definisi di atas peneliti menilai bahwa kegunaan penilaian kinerja bisa menjadi suatu acuan atau patokan dalam mengembangkan kinerja pegawai untuk waktu yang akan datang.

Kunci untuk menciptakan penilaian kinerja pegawai yang efektif yaitu (Huang & Yuan, 2022; Vuong & Hieu, 2023):

- 1) Ukuran mempunyai penggunaan spesifik bagi individu atau kelompok individu nyata. Ukuran kinerja yang efektif akan selalu membantu

orang memonitor, mengontrol, mengelola, mendiagnosis, memperbaiki, atau merencanakan beberapa aspek pekerjaan menjadi lebih baik.

- 2) Ukuran kinerja ditangkap dan disampaikan kepada pengguna yang dimaksudkan dalam waktu yang ditentukan sebelumnya. Ketepatan waktu merupakan atribut penting terhadap kegunaan, ukuran kinerja yang baik harus disampaikan pada waktu yang tepat sehingga benar-benar dapat dipergunakan.
- 3) Ukuran kinerja dibagikan kepada orang yang tepat pada waktu yang tepat, atau dengan mudah dapat diakses oleh orang yang tepat. Oleh karena itu, harus diidentifikasi siapa pengguna yang memerlukan informasi sehingga dapat dihindari untuk kemungkinan jatuh pada orang yang tidak tepat.
- 4) Ukuran kinerja berarti dapat diserap dan dimengerti dengan cepat dan mudah. Ukuran kinerja yang baik tidak memerlukan studi mendalam untuk memahami arti pentingnya. Ukuran kinerja juga berisi beberapa tipe dasar perbandingan yang cepat membiarkan pengguna membandingkan tingkat kinerja yang diinginkan dengan tingkat kinerja sekarang.
- 5) Penyajian ukuran kinerja harus sesuai dengan pedoman standar. Penggunaan warna harus memberi makna yang sama untuk semuanya sehingga diperlukan pedoman yang ditentukan lebih dahulu.

Ukuran kinerja dapat dipergunakan untuk sejumlah keperluan yang berbeda. Keperluan tersebut dapat bermula dari sekedar mempertimbangkan tingkat kinerja sekarang, masa depan atau mengawasi secara hati-hati suatu proses yang berlangsung. Pengumpulan ukuran kinerja adalah mengidentifikasi ukuran tersebut yang akan benar-benar membantu mencapai hasil yang diinginkan, kemudian menyampaikannya kepada orang yang benar.

Penilaian kinerja ditujukan untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja pegawai dengan meningkatkan kinerja dari Sumber Daya Manusia (SDM). Secara lebih spesifik tujuan dari penilaian kinerja pegawai, yaitu (Rothwell & Kazanas, 2003):

- 1) Meningkatkan saling pengertian antara pegawai tentang persyaratan kinerja.
- 2) Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang pegawai, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- 3) Memberikan peluang kepada pegawai untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dalam meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang di embannya sekarang.
- 4) Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga pegawai termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.

- 5) Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Berdasarkan tujuan penilaian kinerja, diharapkan SDM pegawai lebih terlatih dengan baik. Selain melakukan perencanaan, pegawai juga perlu mendapatkan program pendidikan dan pelatihan (Diklat). Keuntungan menggunakan sistem penilaian kinerja pegawai, yaitu:

- 1) Mempermudah hubungan antara tujuan perorangan dan tujuan unit kerja.
- 2) Mengurangi kemungkinan terjadinya ketidaksepakatan selama pertemuan evaluasi berjalan sesuai dengan proses perencanaan kinerja.
- 3) Lebih memungkinkan menempatkan manajer dan pegawai dipihak yang sama, tidak seperti dengan sistem penilaian maupun peringkat.
- 4) Merupakan pendekatan terhadap evaluasi kinerja yang paling mudah dibela secara hukum.

Peneliti berpendapat, bahwa penilaian kinerja sangat baik untuk dilakukan dan merupakan suatu keharusan untuk perbaikan kinerja pegawai. Apabila suatu organisasi khususnya di pemerintahan tidak melakukan penilaian kinerja, maka bisa terjadi adanya kekacauan dan kerugian. Adapun kerugian penggunaan sistem penilaian kinerja pegawai menurut Idrus (2023b), yaitu:

- 1) Memakan waktu yang lebih banyak, karena perlunya menginvestasikan waktu di muka untuk melakukan perencanaan kinerja.
- 2) Meminta manajer dan pegawai mengembangkan keahlian dalam menuliskan tujuan serta standar yang penting dan dapat diukur.
- 3) Dapat menimbulkan lebih banyak pekerjaan administrasi ketimbang sistem penilaian maupun sistem peringkat.
- 4) Dapat disalahgunakan atau digunakan sambil lalu saja oleh para manajer.

Penggunaan penilaian kinerja pegawai juga memiliki kelebihan dan kekurangan tersendiri. Penilaian kinerja menuntut seorang pemimpin dan pegawai harus kerja sama dengan tujuan utama sebagai patokan.

5) Metode-Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Aspek penting dari suatu sistem penilaian kinerja adalah standar yang jelas. Sasaran utama dari adanya standar tersebut ialah teridentifikasinya unsur-unsur kritikal suatu pekerjaan. Standar itulah yang merupakan tolok ukur seseorang melaksanakan pekerjaannya. Standar yang telah ditetapkan tersebut harus mempunyai nilai komparatif yang dalam penerapannya harus dapat berfungsi sebagai alat pembandingan antara prestasi kerja seorang karyawan dengan karyawan lain yang melakukan pekerjaan sejenis.

Metode penilaian prestasi kinerja pada umumnya dikelompokkan menjadi tiga macam, yakni: (1) *Result-based performance evaluation*, (2) *Behavior-based performance evaluation*, (3) *Judgment-based performance evaluation*, sebagai berikut (Rothwell & Kazanas, 2003).

1. Penilaian performance berdasarkan hasil (*Result-based performance evaluation*). Tipe kriteria performansi ini merumuskan performansi pekerjaan berdasarkan pencapaian tujuan organisasi, atau mengukur hasil-hasil akhir (*end results*). Sasaran performansi bisa ditetapkan oleh manajemen atau oleh kelompok kerja, tetapi jika menginginkan agar para pekerja meningkatkan produktivitas mereka, maka penetapan sasaran secara partisipatif, dengan melibatkan para pekerja, akan jauh berdampak positif terhadap peningkatan produktivitas organisasi. Praktek penetapan tujuan secara partisipatif, yang biasanya dikenal dengan *Management By Objective* (MBO), dianggap sebagai sarana motivasi yang sangat strategis karena para pekerja langsung terlibat dalam keputusan-keputusan perihal tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Para pekerja akan cenderung menerima tujuan-tujuan itu sebagai tujuan mereka sendiri, dan merasa lebih bertanggung jawab untuk dan selama pelaksanaan pencapaian tujuan-tujuan itu. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang mengatur pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu

tujuan tertentu. Aspek manajemen terdiri dari enam unsur, yaitu *man, money, method, machine, material* dan *market*.

2. Penilaian performansi berdasarkan perilaku (*Behavior Based Performance Evaluation*). Tipe kriteria performansi ini mengukur sarana (means) pencapaian sasaran (goals) dan bukannya hasil akhir (end result). Dalam praktek, kebanyakan pekerjaan tidak memungkinkan diberlakukannya ukuran-ukuran performansi yang berdasarkan pada obyektivitas, karena melibatkan aspek-aspek kualitatif. Jenis kriteria ini biasanya dikenal dengan BARS (*behaviorally anchored rating scales*) dibuat dari *critical incidents* yang terkait dengan berbagai dimensi performansi. BARS menganggap bahwa para pekerja bisa memberikan uraian yang tepat mengenai perilaku atau performansi yang efektif dan yang tidak efektif. Standar-standar dimunculkan dari diskusi-diskusi kelompok mengenai kejadian-kejadian kritis di tempat kerja. Sesudah serangkaian session diskusi, skala dibangun bagi setiap dimensi pekerjaan. Jika tercapai tingkat persetujuan yang tinggi diantara para penilai maka BARS diharapkan mampu mengukur secara tepat mengenai apa yang akan diukur. BARS merupakan instrumen yang paling bagus untuk pelatihan dan produksi dari berbagai departemen. Sifatnya kolaboratif memakan waktu yang banyak dan biasa pada jenis pekerjaan tertentu, adalah *job specific*, tidak dapat dipindahkan dari satu organisasi ke organisasi lain.

3. Penilaian performansi berdasarkan judgement (*Judgement-Based Performance Evaluation*) Tipe kriteria performansi yang menilai dan/atau mengevaluasi performansi kerja pekerja berdasarkan deskripsi perilaku yang spesifik, *quantity of work*, *quality of work*, *job knowledge*, *cooperation*, *initiative*, *dependability*, *personal qualities* dan yang sejenis lainnya. Dimensi-dimensi ini biasanya menjadi perhatian dari tipe yang satu ini.

- a) *Quantity of work*, jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan;
- b) *Quality of work*, kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya;
- c) *Job knowledge*, luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan ketrampilannya;
- d) *Cooperation*, kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi).
- e) *Initiative*, semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya;
- f) *Personal qualities*, menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan dan integritas pribadi.

6) Hambatan Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian yang dilakukan dengan baik sesuai fungsinya akan sangat menguntungkan organisasi, yaitu akan dapat meningkatkan

kinerja. Akan tetapi, dalam proses melakukan penilaian kinerja yang baik terdapat beberapa penyebab kesalahan dalam penilaian kinerja, sebagai berikut (Sulaiman, 2022a, 2022b).

- a) *Efek halo*. Terjadi bila pendapat pribadi penilai tentang karyawan mempengaruhi pengumuman kinerja.
- b) *Kesalahan kecenderungan terpusat*. Disebabkan oleh penilai yang menghindari penilaian sangat baik atau sangat buruk. Penilaian kinerja cenderung dibuat rata-rata.
- c) *Bisa terlalu lemah dan bisa terlalu keras*. Bisa terlalu lemah disebabkan oleh kecenderungan penilai untuk terlalu mudah memberikan nilai baik dalam evaluasi. Bisa terlalu keras adalah penilai cenderung terlalu kental dalam evaluasi. Kedua kesalahan ini pada umumnya terjadi bila standar kinerja tidak jelas.
- d) *Prasangka pribadi*. Faktor yang membentuk prasangka pribadi (seperti faktor senioritas, suku, agama, kesamaan kelompok dan status social) dapat mengubah penilaian.
- e) *Pengaruh kesan terakhir*. Penilaian dipengaruhi oleh kegiatan yang paling akhir. Kegiatan terakhir baik/buruk cenderung lebih diingat oleh penilai.

Tabel 0.1 Hambatan dalam penerapan e-kinerja pada organisasi pemerintahan

No	Permasalahan pokok e-kinerja	Uraian
1.	Tingkat keterampilan digital yang beragam	Beberapa dari pegawai tidak terbiasa atau tidak memiliki keahlian yang cukup dalam menggunakan teknologi informasi. Kurangnya keterampilan digital dapat menjadi hambatan serius dalam adopsi e-kinerja.
2.	Kapasitas dan Keterampilan Sumber Daya Manusia	Keterbatasan kapasitas dan keterampilan sumber daya manusia seringkali menjadi hambatan utama. Pegawai di tingkat daerah mungkin memiliki tingkat keterampilan teknologi yang beragam, dan pelatihan yang memadai diperlukan untuk memastikan penerimaan dan penggunaan yang efektif.
3.	Infrastruktur Teknologi yang Tidak Memadai	Ketersediaan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti akses internet yang cepat dan perangkat keras yang memadai, menjadi faktor penting dalam keberhasilan penerapan e-kinerja. Di beberapa daerah atau instansi, infrastruktur teknologi yang kurang dapat menjadi hambatan utama.
4.	Kurangnya Dukungan Manajemen	Kesuksesan penerapan e-kinerja memerlukan dukungan penuh dari tingkat manajemen yang lebih tinggi (pimpinan). Kurangnya dukungan atau pemahaman dari puncak organisasi dapat menyebabkan kurangnya sumber daya dan komitmen yang diperlukan untuk mengatasi hambatan dan memastikan kesuksesan implementasi.

5.	Ketidaksesuaian Sistem dengan Kebutuhan Pengguna	Sistem e-kinerja yang tidak sesuai dengan kebutuhan dan karakteristik pengguna dapat menyulitkan adopsi. Penting untuk memastikan bahwa sistem yang diterapkan dapat disesuaikan dengan tugas dan tanggung jawab pegawai, serta memberikan antarmuka yang ramah pengguna.
6.	Kurangannya Pelibatan dan Komunikasi dengan Pegawai	Rendahnya pelibatan dan komunikasi dengan pegawai dapat menjadi hambatan. Pegawai membutuhkan pemahaman tentang manfaat e-kinerja dan mendapatkan pelatihan yang memadai untuk menggunakan sistem tersebut.

Sumber: (Andrian & Cholil, 2023; Elapuspita et al., 2021; Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023)

7) Manfaat Penilaian Kinerja Pegawai

Mengenai manfaat penilaian kinerja sebagai berikut (Farrukh et al., 2022).

- a) Meningkatkan prestasi kerja. Dengan adanya penilaian, baik pimpinan maupun karyawan memperoleh umpan balik dan mereka dapat memperbaiki pekerjaan/prestasinya.
- b) Memberikan kesempatan kerja yang adil. Penilaian akurat dapat menjamin karyawan memperoleh kesempatan menempati posisi pekerjaan sesuai kemampuannya.
- c) Kebutuhan pelatihan dan pengembangan. Melalui penilaian kinerja, terdeteksi karyawan yang kemampuannya rendah sehingga

memungkinkan adanya program pelatihan untuk meningkatkan kemampuan mereka.

- d) Penyesuaian kompensasi. Melalui penilaian, pimpinan dapat mengambil keputusan dalam menentukan perbaikan pemberian kompensasi, dan sebagainya.
- e) Keputusan promosi dan demosi. Hasil penilaian kinerja dapat digunakan sebagai dasar pengambilan keputusan untuk mempromosikan atau mendemosikan karyawan.
- f) Mendiagnosis kesalahan desain pekerjaan. Kinerja yang buruk mungkin merupakan suatu tanda kesalahan dalam desain pekerjaan. Penilaian kinerja dapat membantu mendiagnosis kesalahan tersebut.

Menilai proses rekrutmen dan seleksi. Kinerja karyawan baru yang rendah dapat mencerminkan adanya penyimpangan proses rekrutmen dan seleksi.

B. Penelitian Terdahulu

Berikut merupakan penelitian terdahulu terkait dengan penilaian e-kinerja.

1. Congo & Choi (2022) meneliti tentang Evaluating Public Sector Employees' Adoption of E-Governance and Its Impact on Organizational Performance in Angola. Penerapan e-governance oleh pegawai sektor publik di Angola dan dampaknya terhadap kinerja

organisasi adalah tujuan utama penelitian ini. Penelitian ini menggunakan model UTAUT untuk melakukan kajian mendalam dan menganalisis kinerja organisasi, e-governance, dan niat perilaku secara rinci, merumuskan empat hipotesis. Untuk menguji hipotesis, digunakan metode penelitian kuantitatif dengan pengumpulan data menggunakan survei online yang dikirimkan oleh SurveyMonkey. Sebanyak 273 orang berpartisipasi dalam survei ini, dan setiap survei memerlukan waktu sekitar 45 menit untuk menyelesaikannya. Analisis statistik dilakukan terhadap data yang diperoleh dengan menggunakan program SPSS dan AMOS. Hasil analisis mendukung tiga hipotesis dan menyangkal satu hipotesis. Penelitian statistik yang memberikan hasil tidak signifikan mengungkapkan bahwa ekspektasi upaya tidak berpengaruh langsung terhadap niat perilaku mengadopsi e-governance atau pengaruhnya terhadap kinerja organisasi (Congo & Choi, 2022)

2. Mensah (2020) meneliti tentang Impact of Government Capacity and E-Government Performance on the Adoption of E-Government Services. Penelitian ini mengeksplorasi dampak kapasitas pemerintah dan kinerja e-Government terhadap adopsi layanan e-Government dengan mengintegrasikannya ke dalam Technology Acceptance Model (TAM). Hasilnya menunjukkan bahwa kapasitas pemerintah dan kinerja pemerintah merupakan faktor penentu yang signifikan terhadap manfaat layanan e-Government. Selain itu, kapasitas pemerintah juga

terungkap dalam memprediksi kinerja e-Government secara positif (Mensah, 2020)

3. Elapuspita et al. (2021) meneliti tentang Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. Penilaian Kinerja Sumber Daya Manusia sangatlah penting dilakukan sebagai salah satu upaya untuk meningkatkan kinerja SDM dan meningkatkan profesionalitas. Jenis penelitian yang dilakukan adalah deskriptif kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Penelitian dilakukan di Sekretariat Daerah Kota Surakarta dengan perolehan data dari narasumber (informan), tempat dan peristiwa, serta dokumen dan arsip. Untuk pengambilan sample menggunakan *purposive sampling* dan *snowball sampling*. Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan teknik observasi partisipasi, wawancara dan dokumen. Validitas data diperoleh dengan triangulasi teknik dan sumber. Teknik analisis data menggunakan analisis data model interaktif miles dan huberman yaitu reduksi data, penyajian data, kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa) Penerapan sistem penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta meliputi: a) perencanaan aplikasi E-Kinerja, b) pelaksanaan aplikasi E-Kinerja, c) Pengisian kegiatan pegawai diinput didalam aplikasi E-Kinerja, d) evaluasi data yang diinput didalam aplikasi E-Kinerja, dan e) perhitungan penilaian pada aplikasi E-Kinerja (Elapuspita et al., 2021).

4. Andrian & Cholil (2023) meneliti tentang implemetasi e-kinerja terhadap penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kualitas layanan dengan menggunakan model webqual dan esqual terhadap websitelaporan kinerja (LAPKIN) dan mengukur kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam pelaporan kegiatan harian dengan menggunakan website LAPKIN sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) di lingkungan pemerintah Kota Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah PNS dengan jumlah 11.136 pegawai yang bertugas di 52 (lima puluh dua) organisasi perangkat daerah (OPD) yang berada di lingkungan pemerintah Kota Palembang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 622 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif (quantitative method). Model yang digunakan dengan menggunakan WebQual, ES-Qual dan work discipline (Andrian & Cholil, 2023).
5. Rahmatul Putra & Frinaldi (2023) meneliti tentang Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan aplikasi E-Kinerja pada Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumateera Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan

pemanfaatan dokumentasi tertulis. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan pengumpulan data, reduksi data, klasifikasi data, penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023).

6. Densy DN et al. (2022) meneliti tentang Penerapan Sistem E-Kinerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, subjek penelitian adalah Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dan lima orang Pegawai Negeri Sipil. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian bahwa penerapan sistem ekinerja dapat meningkatkan prestasi kerja melalui web sistem yang merupakan suatu inovasi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan juga menunjukkan bahwa Pemerintah Sulawesi Selatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada menyesuaikan dengan

perkembangan teknologi digital yang ada saat ini (Densy DN et al., 2022).

7. Mukti et al. (2019) meneliti tentang 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. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang sebanyak 80 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik purposive sampling dan diperoleh 37 responden sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur/path. Hipotesis pada penelitian ini antara lain penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai (Mukti et al., 2019).

C. Kerangka Konseptual

Dalam menghadapi perkembangan teknologi informasi, organisasi sektor publik semakin mengadopsi inovasi untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi, termasuk implementasi sistem e-kinerja. Kantor Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sebagai representasi sektor pemerintahan lokal juga terlibat dalam transformasi ini. Kerangka konseptual penelitian ini bertujuan untuk mendalami dan menganalisis efektivitas penerapan *e-kinerja* di kantor tersebut, mengidentifikasi faktor-faktor kunci yang memengaruhi keberhasilan implementasi, dan merinci strategi-strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan kinerja e-kinerja.

Peningkatan efektivitas kinerja instansi pemerintahan merupakan tantangan yang terus berkembang seiring dengan perubahan kompleksitas dalam reformasi birokrasi. Dalam upaya memenuhi kebutuhan tersebut, teknologi informasi memainkan peran sentral, dan salah satu inovasi yang menarik perhatian adalah penerapan sistem e-kinerja. Dalam menghadapi era digital, kecepatan informasi menjadi kunci untuk pengambilan keputusan yang efektif, instansi pemerintahan dituntut untuk mengadopsi sistem e-kinerja sebagai alat strategis untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan responsivitas dalam memberikan pelayanan terbaik kepada masyarakat. Implementasi sistem e-kinerja pada tingkat instansi pemerintahan menjadi semakin penting

untuk mencapai tujuan pembangunan berkelanjutan. Berikut digambarkan kerangka pikir dalam penelitian ini.



Gambar 0.1 Kerangka Pikir

BAB III

METODE PENELITIAN

A. Rancangan Penelitian

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis kualitatif. Digunakannya analisis kualitatif disebabkan tipe permasalahan penelitian yang dikaji. Penelitian ini dirancang untuk menjelaskan penerapan aplikasi e-Kinerja pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Analisis kualitatif digunakan untuk memahami fenomena dalam *setting*, yaitu peneliti tidak memanipulasi fenomena yang diamati. Pada analisis kualitatif ini, peneliti sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi, analisis data secara induktif, dan hasilnya menekankan pada makna dibandingkan generalisasi temuan.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi atau tempat penelitian pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Jl. Masjid Raya No.34, Sungguminasa, Kec. Somba Opu, Kabupaten Gowa, Sulawesi Selatan 92114. Pertimbangan memilih Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sebagai objek penelitian: (1) penerapan aplikasi e-kinerja yang masih baru diterapkan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian sehingga pengelolaan teknologi informasi tersebut menjadi fenomena *gap*

yang perlu diteliti; (2) Pemerintah Kabupaten Gowa berusaha untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pelayanan publik melalui digitalisasi. Penelitian ini mendukung tujuan tersebut dengan mengkaji penerapan aplikasi e-kinerja, yang berorientasi pada peningkatan produktivitas dan akuntabilitas pegawai; dan (3) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa memiliki karakteristik sumber daya dan administratif serta sarana dan prasarana yang berbeda dengan instansi lainnya, menyebabkan penerapan e-kinerja memiliki tantangan tersendiri. Secara keseluruhan waktu pelaksanaan dilaksanakan selama dua bulan.

C. Teknik Pengambilan Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* sebagai teknik pengambilan sampel dari sumber data dengan pertimbangan tertentu. Pertimbangan yang ditetapkan dalam penelitian ini yaitu (1) subjek merupakan pegawai tetap pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa; (2) subjek merupakan pimpinan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa; dan (3) (2) subjek telah menguasai pengisian BKPSDM menggunakan sistem kinerja elektronik. Peneliti menetapkan informan kunci dalam penelitian ini adalah Kepala Bidang Perdagangan dan Kepala UPT Metrologi dengan asumsi bahwa informan tersebut paling mengetahui mengenai permasalahan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

D. Jenis Data dan Pengumpulan Data

Data penelitian ini bersumber dari data primer dan data sekunder. Data primer yaitu data yang diperoleh langsung melalui observasi langsung dan wawancara. Metode wawancara dalam rangka pengumpulan data khususnya untuk mengetahui lebih lanjut faktor pendukung dan penghambat implementasi e-kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Wawancara yang dilakukan dengan cara diskusi membahas tema sesuai dengan aspek penelitian dan faktor penghambat serta pendukung implementasi e-kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Wawancara dipilih sebagai alat pengumpulan data untuk mengetahui faktor pendukung dan penghambat implementasi e-kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa karena dapat memberikan umpan balik dari sudut pandang informan, bisa langsung berdiskusi atas masalah dan informasi yang ada, dapat menggali langsung informasi yang dibutuhkan. Wawancara menggunakan *purposive sampling* dipilih *key persons* (responden kunci) yang dinilai kompeten berkaitan dengan e-kinerja Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Sedangkan data sekunder (data pelengkap) yaitu data yang relevan untuk digunakan berupa data kepegawaian, data yang terekam dalam aplikasi e-kinerja dan dokumen peraturan/perundang-undangan. Data sekunder tersebut dipergunakan untuk melengkapi analisis mengenai implementasi sistem elektronik

kinerja (e-kinerja) Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

E. Teknik Analisis Data

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis interaktif Miles dan Herberman (1984) melalui beberapa tahapan yaitu (1) pengumpulan data, (2) reduksi data, (3) penyajian data, dan (4) penarikan kesimpulan. Pengumpulan data yang bersumber dari hasil observasi dan wawancara yang terdiri dari dua aspek yaitu catatan deskripsi dan refleksi. Catatan deskripsi adalah data alami yang berisi tentang apa yang dilihat, didengar, dirasakan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti tentang fenomena yang dijumpai. Reduksi data merupakan proses seleksi, penyederhanaan, dan abstraksi. Cara mereduksi data adalah dengan melakukan seleksi, membuat ringkasan atau uraian singkat, menggolong-golongkan ke pola-pola dengan membuat transkrip, penelitian untuk mempertegas, memperpendek, membuat fokus, membuat bagian yang tidak penting dan mengatur agar dapat ditarik kesimpulan.

Data yang berasal dari hasil wawancara dengan subyek penelitian dan dokumentasi yang didapat akan diseleksi oleh peneliti. Kumpulan data akan dipilih dan dikategorikan sebagai data yang relevan dan data yang mentah. Data yang mentah dipilih kembali dan data yang relevan sesuai dengan rumusan masalah dan tujuan penelitian akan disiapkan

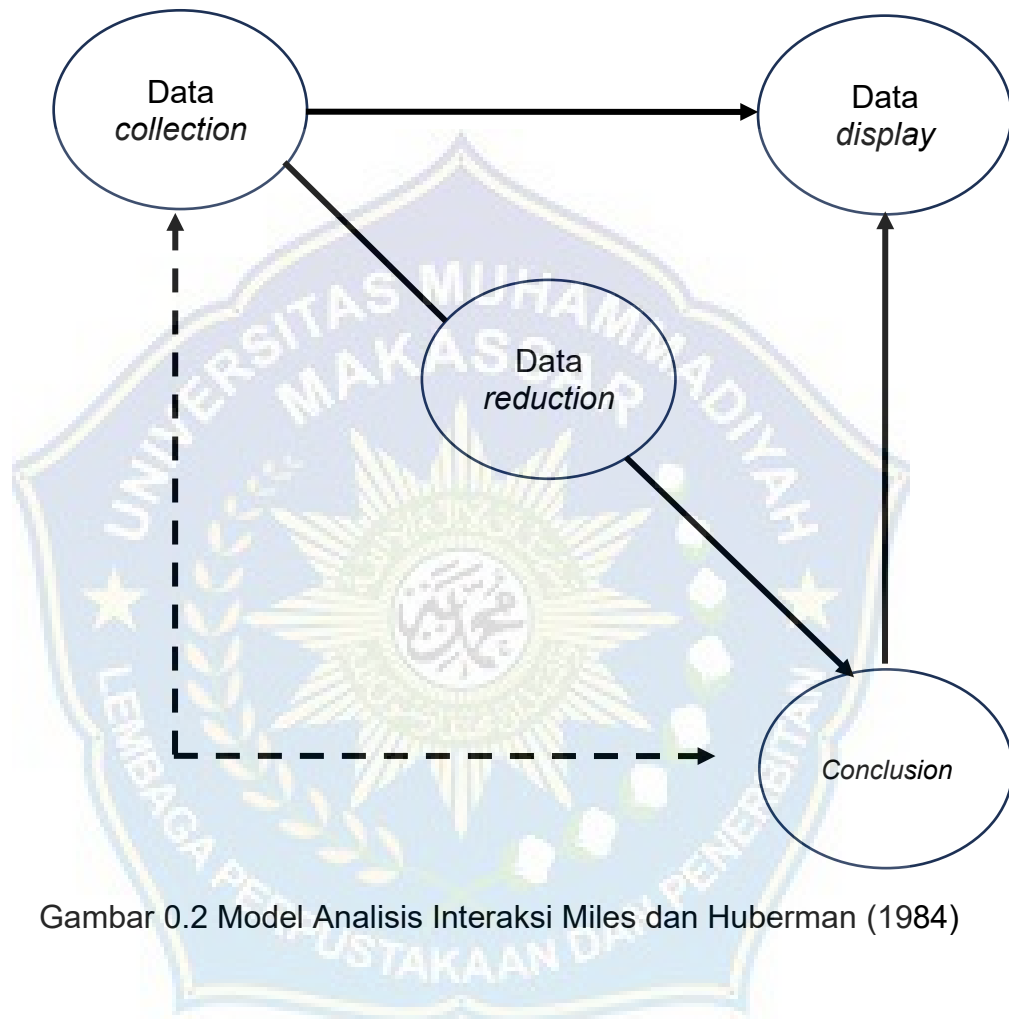
untuk proses penyajian data. Penyajian data yaitu sekumpulan informasi tersusun sehingga memberikan kemungkinan penarikan kesimpulan dan pengambilan tindakan. Agar sajian data tidak menyimpang dari pokok permasalahan maka sajian data dapat diwujudkan dalam bentuk matrik, grafis, jaringan atau bagan sebagai wadah panduan informasi tentang apa yang terjadi. Data disajikan sesuai dengan apa yang diteliti.

Penarikan kesimpulan adalah usaha untuk mencari atau memahami makna, keteraturan pola-pola penjelasan, alur sebab akibat atau proporsi. Kesimpulan yang ditarik segera diverifikasi dengan cara melihat dan mempertanyakan kembali sambil melihat catatan lapangan agar memperoleh pemahaman yang lebih tepat. Selain itu juga dapat dilakukan dengan mendiskusikan. Hal tersebut dilakukan agar data yang diperoleh dan penafsiran terhadap data tersebut memiliki validitas sehingga kesimpulan yang ditarik menjadi kokoh. Untuk mendapatkan hasil kesimpulan data yang valid, maka perlu diperhatikan langkah-langkah berikut ini:

- a) Mencatat poin-poin terpenting yang didapat dari lapangan, kemudian diuraikan secara luas dan dikembangkan sesuai dengan keadaan, pengamatan, dan hasil data di lapangan.
- b) Peneliti mengumpulkan data dari berbagai sumber informasi. Peneliti mengambil data secara detail mulai dari foto-foto, pengamatan, hasil wawancara dan dokumentasi.
- c) Pemilihan informan yang tepat sesuai dengan pemilihan data.

- d) Peneliti jeli dalam memperhatikan proses di lapangan agar hasilnya maksimal dan dapat dipertanggungjawabkan.

Analisis Miles dan Huberman (1984) secara umum digambarkan sebagai berikut.



Gambar 0.2 Model Analisis Interaksi Miles dan Huberman (1984)

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum

1) Profil Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Pembangunan daerah Kabupaten Gowa walaupun secara eksplisit dapat memiliki tujuan-tujuan yang berbeda dengan kabupaten yang ada di Sulawesi Selatan, namun secara umum akan meliputi satu atau lebih dari tujuan-tujuan pembangunan daerah diantaranya untuk mempertahankan atau menjaga kelestarian sumberdaya alam agar bermanfaat bagi generasi sekarang dan generasi yang akan datang.

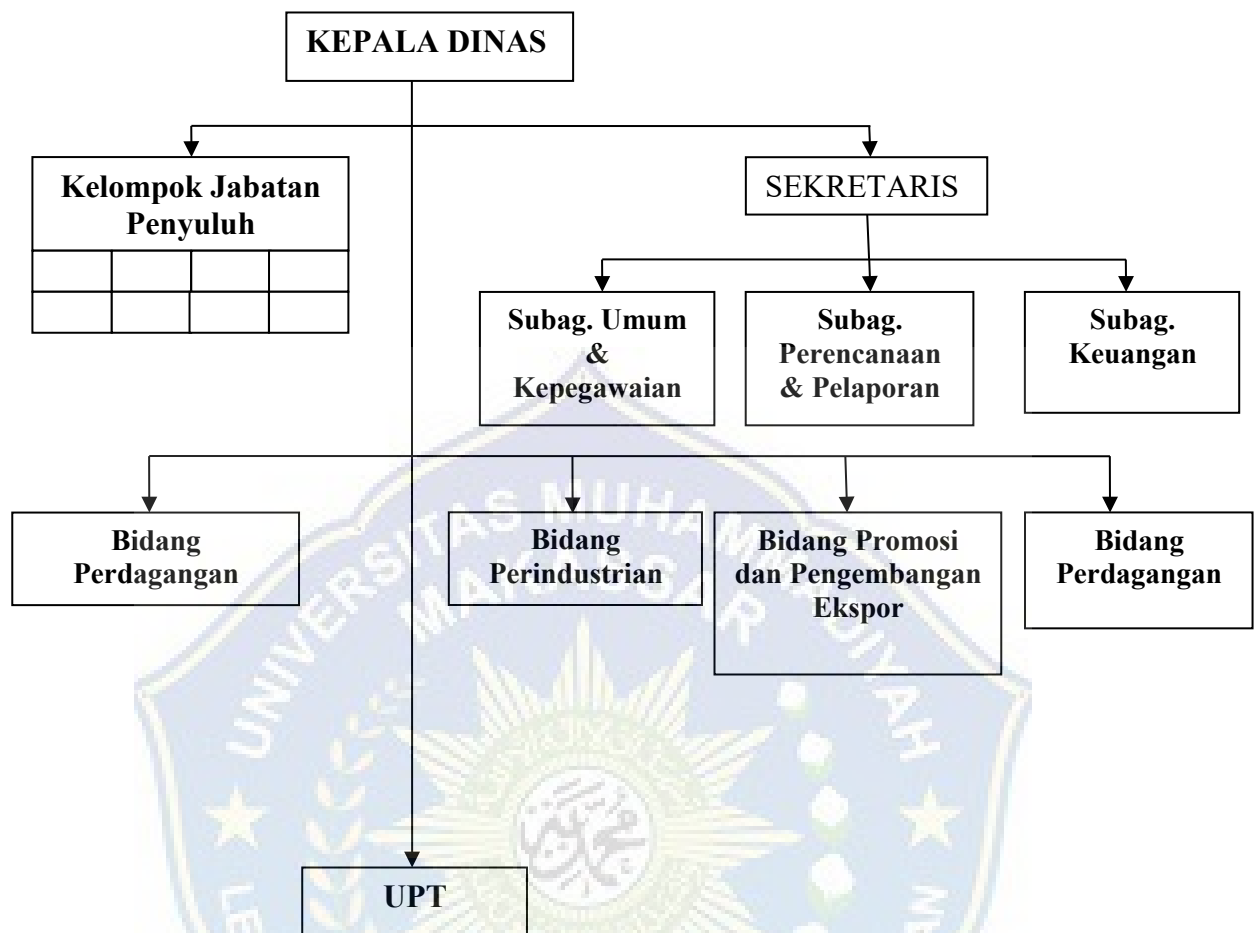
Sebagai katalisator pembangunan, pemerintah juga dituntut melibatkan masyarakat lokal untuk berpartisipasi dalam proses perencanaan pembangunan, selain itu pemerintah harus mampu mewujudkan pemerintahan yang bersih dan berwibawa (*good governance*) yang tercermin dengan adanya keterbukaan, transparansi dan akuntabilitas publik dari pemerintah.

Sektor perdagangan dan sektor industri memiliki peran strategis dalam pembangunan perekonomian Kabupaten Gowa. Hal ini dapat dilihat dalam peranannya yang penting dalam penyediaan kesempatan usaha, kesempatan kerja, peningkatan ekspor penyediaan barang dan jasa kebutuhan masyarakat, lebih dari itu sektor perdagangan dan sektor industri lebih mampu bertahan terhadap krisis ekonomi di masa lalu

karena, karakteristik yang fleksibel dan memanfaatkan sumberdaya lokal sehingga dapat diandalkan mendukung ketahanan ekonomi. Dengan pertimbangan tersebut, maka pemerintah Kabupaten Gowa, akan meningkatkan kebijakan pembinaan dan pengembangannya sehingga dapat berperan sebagai salah satu tulang punggung dan penggerak utama ekonomi Kabupaten Gowa sejalan dengan misi bupati terpilih dalam rangka menarik investor dan mengoptimalkan pengelolaan dan pemanfaatan potensi sumberdaya alam.

2) Struktur Organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Berdasarkan PP 41 Tahun 2007 dan Peraturan Daerah Kabupaten Gowa Nomor : Perda No. 7 tahun 2008 tentang Pembentukan Organisasi dan Tata Kerja Lembaga Teknis Daerah Kabupaten Gowa. Dinas Perdagangan dan Perindustrian sebagai salah satu Satuan Kerja Perangkat Daerah maka susunan organisasi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa adalah sebagai berikut:



Gambar 0.3 Struktur Organisasi

3) Visi dan Misi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten

Gowa

Visi

“Meningkatkan Kualitas Sektor Industri dan Perdagangan Berbasis Ekonomi”

Misi

Untuk mendukung Visi Dinas Perindustrian dan Perdagangan Kabupaten Gowa menetapkan Misi yaitu sebagai berikut :

1. Meningkatkan Perdagangan yang Efektif dan Berkualitas
2. Meningkatkan Potensi Usaha Mikro dalam Penguatan Kelembagaan dan Perekonomian Masyarakat.
3. Meningkatkan Pembinaan Industri Kecil dan Menengah dengan Menitikberatkan pada Pemanfaatan Sumber Daya Lokal Serta Optimalisasi Pemanfaatan Kawasan Industri Gowa.
4. Meningkatkan Kualitas Profesionalisme Sumber Daya Aparatur dan Disiplin Kerja serta Tata Kelola.
5. Pengembangan agroindustri dan agrobisnis.

B. Analisis Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian sebagai langkah progresif yang dapat membawa dampak signifikan dalam efisiensi dan efektivitas organisasi. Langkah awal adalah penentuan tujuan yang jelas dan pembentukan KPI yang terukur untuk memastikan bahwa sistem ini berfungsi sebagai alat pengukuran yang efektif. Dengan memiliki tujuan yang terdefinisi dengan baik, Dinas Perdagangan dan Perindustrian dapat mengarahkan upaya

dan mekanisme dengan lebih tepat, serta mengukur pencapaian secara objektif.

Pemilihan platform atau sistem yang sesuai akan menjadi langkah selanjutnya dalam proses tersebut. Dengan memilih sistem yang dapat mengintegrasikan berbagai fungsi seperti pengukuran kinerja, pelaporan, dan pengelolaan data, Dinas Perdagangan dan Perindustrian dapat memiliki peralatan yang tepat untuk memenuhi kebutuhan tersebut. Integrasi sistem tersebut ditunjang dengan kebijakan dan prosedur internal untuk memastikan bahwa penggunaannya sejalan dengan prinsip-prinsip organisasi.

Pelatihan dan integrasi dengan sumber daya manusia turut menjadi elemen kunci dalam keberhasilan implementasi sistem kinerja elektronik. Dengan memastikan bahwa pegawai memiliki pemahaman yang cukup dan keterampilan yang diperlukan untuk menggunakan sistem tersebut secara tepat guna, Dinas Perdagangan dan Perindustrian dapat memaksimalkan peluang tersebut. Manajemen yang efektif akan membantu mengatasi resistensi atau ketidakpastian yang dapat timbul dari penggunaan sistem dari konvensional menjadi sistem berbasis elektronik.

Keamanan data dan privasi sebagai komponen lain yang menjadi perhatian dalam implementasi sistem kinerja elektronik. Dengan mengingat sensitivitas informasi yang terkait dengan kegiatan perdagangan dan industri, langkah-langkah keamanan seperti enkripsi

data, akses terbatas, dan audit reguler dapat diimplementasikan untuk melindungi data dan informasi yang dimiliki Dinas Perdagangan dan Perindustrian. Evaluasi dan peningkatan berkelanjutan akan menjadi kunci untuk memastikan kesuksesan jangka panjang dari sistem kinerja elektronik tersebut. Dinas Perdagangan dan Perindustrian mengevaluasi efektivitas sistem, mendengarkan umpan balik dari pengguna, dan melakukan perbaikan atau peningkatan sesuai kebutuhan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dengan indikator (a) kepatuhan; (b) kelancaran rutinitas; dan (c) dampak yang diharapkan. Dengan demikian, penjelasan tentang implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa diuraikan sebagai berikut.

1) Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kepatuhan

Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) yang diukur berdasarkan kepatuhan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa merupakan sebuah langkah strategis untuk meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efektivitas dalam penyelenggaraan pelayanan publik. Langkah awal dalam implementasi tersebut adalah penentuan indikator kepatuhan yang jelas dan terukur yang mencerminkan kewajiban dan standar yang harus dipenuhi oleh

organisasi. Pemilihan *platform* atau sistem e-kinerja yang sesuai akan menjadi kunci dalam memastikan bahwa kepatuhan dapat diukur secara efektif. Sistem tersebut mengintegrasikan berbagai sumber data dan informasi yang diperlukan untuk mengevaluasi tingkat kepatuhan organisasi terhadap berbagai indikator yang telah ditetapkan. Selain itu, sistem tersebut telah memiliki fitur pelaporan yang memadai untuk memberikan informasi yang relevan dan terperinci tentang tingkat kepatuhan.

Pelatihan dan sosialisasi kepada para seluruh pegawai merupakan langkah penting berikutnya dalam implementasi e-kinerja yang berfokus pada kepatuhan. Pegawai diberikan pemahaman yang cukup tentang pentingnya kepatuhan terhadap berbagai aturan dan standar yang berlaku, serta bagaimana mereka dapat berkontribusi dalam meningkatkan tingkat kepatuhan tersebut. Dengan demikian, pegawai lebih termotivasi untuk mematuhi aturan dan prosedur yang telah ditetapkan. Integrasi e-kinerja dalam proses manajemen kinerja memainkan peran penting dalam meningkatkan kepatuhan.

Pimpinan dapat secara terus-menerus memantau kinerja pegawai terkait dengan aspek kepatuhan, dapat memberikan umpan balik secara langsung kepada pegawai yang tidak mematuhi aturan atau prosedur yang telah ditetapkan, serta memberikan dukungan dan bimbingan bagi yang memerlukan. Pengawasan dan evaluasi secara berkala terhadap implementasi e-kinerja yang berfokus pada kepatuhan juga penting untuk

memastikan efektivitasnya. Melalui evaluasi ini, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dapat mengidentifikasi kelemahan dan tantangan yang dihadapi dalam mencapai tingkat kepatuhan yang diinginkan, serta mengambil langkah-langkah perbaikan yang diperlukan. Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kepatuhan diuraikan sebagai berikut:

“Saya pikir kalau terkait dengan kepatuhan pegawai terkait masalah e-kinerja itu cukup bagus, kenapa ini kan juga layanan untuk mengetahui rajin tidaknya pegawai masuk karena finger print ini tidak bisa ada perwakilan, kedua juga ada dorongan para pegawai maupun ASN untuk rajin masuk karena disitulah dihitung tunjangan tambahan penghasilan sehingga mereka tidak rajin maka hal itu pasti berdampak signifikan terhadap tambahan penghasilannya. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa informan menyatakan kepatuhan pegawai terhadap sistem e-kinerja cukup bagus yang menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai mematuhi aturan dan prosedur yang ditetapkan oleh sistem e-kinerja. Tingkat kepatuhan yang tinggi ini merupakan indikasi bahwa pegawai memahami pentingnya mengikuti prosedur yang telah ditetapkan dan menyadari manfaat yang mereka peroleh dari sistem ini. Sistem e-kinerja menggunakan teknologi fingerprint untuk mencatat kehadiran pegawai. Karena fingerprint tidak bisa diwakilkan, setiap pegawai harus secara pribadi hadir untuk mencatat kehadiran mereka. Hal ini mengurangi kemungkinan kecurangan dan memastikan bahwa data kehadiran yang dicatat adalah akurat dan dapat dipercaya.

Informan juga menyoroti bahwa sistem e-kinerja berkaitan langsung dengan tunjangan tambahan penghasilan. Pegawai yang rajin masuk kerja dan mematuhi sistem e-kinerja akan mendapatkan tambahan penghasilan yang lebih besar yang memberikan insentif finansial yang kuat bagi pegawai untuk meningkatkan kehadiran dan mematuhi sistem e-kinerja. Dengan adanya hubungan langsung antara kehadiran dan tambahan penghasilan, sistem e-kinerja mendorong akuntabilitas dan transparansi. Pegawai menjadi lebih bertanggung jawab atas kehadiran mereka karena mereka memahami bahwa ketidakpatuhan akan berdampak negatif pada penghasilan mereka.

Penggunaan *fingerprint* sebagai metode pencatatan kehadiran memastikan bahwa data yang dihasilkan oleh sistem e-kinerja adalah akurat. Hal ini penting untuk membuat evaluasi kinerja yang adil dan objektif, serta untuk memastikan bahwa setiap pegawai dinilai berdasarkan kinerja mereka yang sebenarnya. Sistem e-kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat untuk mencatat kehadiran tetapi juga sebagai alat untuk meningkatkan keseluruhan kinerja organisasi. Dengan memastikan bahwa pegawai hadir dan bekerja sesuai dengan jadwal, organisasi dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi operasional.

Implementasi sistem e-kinerja membantu dalam pembentukan budaya disiplin di tempat kerja. Pegawai menjadi lebih sadar akan pentingnya disiplin waktu dan kehadiran, yang pada akhirnya dapat membentuk budaya kerja yang lebih profesional dan produktif. Selain

insentif finansial, sistem e-kinerja juga dapat memotivasi pegawai secara intrinsik. Pegawai yang merasa bahwa kinerja mereka diakui dan dihargai cenderung memiliki motivasi yang lebih tinggi untuk bekerja dengan baik dan mematuhi aturan yang ada.

Hasil wawancara penulis dengan Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan bentuk-bentuk ketidakpatuhan pegawai diuraikan sebagai berikut:

“Sebenarnya kalau berbicara tentang bentuk-bentuk ketidakpatuhan dalam e-kinerja sebenarnya rata-rata pegawai hampir bisa dikatakan rajin patuh. Cuma memang persoalan, persoalan e-kinerja ini suatu aplikasi yang baru sehingga namanya yang baru biasanya rada-rada membingungkan karena sesuatu yang baru itu ada hal yang harus kita dipelajari ada hal yang perlu disiapkan datanya untuk dimasukkan ke penginputan sehingga banyak pegawai yang selama ini tidak punya penyimpanan data terkait pada saat dia melakukan dinas luar tidak ada dokumentasi, tidak ada surat tugas sehingga itu akan berpengaruh ke laporan e-kinerja makanya dengan adanya e-kinerja ini juga menjadi juga jadi pembelajaran bagi kita bahwa setiap kita melakukan pekerjaan sekarang ini karena sekarang ini zamanya sistem IT, semuanya harus laporan sistem lewat aplikasi termasuk upload foto surat tugas, saya pikir tingkat kepatuhan pegawai masuk di triwulan pertama di 2024 ini sudah mulai mengalami peningkatan, belajar dari pengalaman tahun kemaren. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa banyak pegawai merasa kebingungan karena e-kinerja merupakan aplikasi baru yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang belum mereka kuasai sepenuhnya. Hal ini menyebabkan ketidakpatuhan yang tidak disengaja, seperti kesalahan dalam menginput data atau kelalaian dalam mengunggah dokumen yang diperlukan. Kurangnya pelatihan awal atau panduan yang memadai membuat pegawai tidak

sepenuhnya memahami cara menggunakan semua fitur dalam e-kinerja, yang mengarah pada ketidakpatuhan operasional.

Pegawai yang tidak terbiasa mendokumentasikan tugas dinas luar atau tidak memiliki surat tugas yang diperlukan, menghadapi kesulitan dalam mengisi e-kinerja dengan data yang lengkap dan akurat. Ketidakpatuhan ini dapat mempengaruhi validitas laporan kinerja. Kewajiban untuk mengunggah foto surat tugas atau dokumen lainnya melalui aplikasi bisa terlupakan atau diabaikan oleh pegawai, menyebabkan laporan kinerja yang tidak lengkap.

Transisi dari sistem manual ke sistem IT memerlukan waktu dan usaha. Pegawai yang terbiasa dengan cara kerja lama memerlukan waktu lebih lama untuk beradaptasi dengan prosedur baru, yang menyebabkan sementara waktu ketidakpatuhan dalam mengisi dan memperbarui e-kinerja. Pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam pengelolaan data digital mengalami kesulitan dalam mengatur dan menginput data secara konsisten dan tepat waktu. Meskipun terdapat tantangan awal, hasil wawancara menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan pegawai mulai meningkat pada triwulan pertama tahun 2024, menunjukkan bahwa seiring waktu, dengan pembelajaran dan pengalaman, pegawai mulai terbiasa dan lebih patuh terhadap sistem e-kinerja.

Dalam mengatasi ketidakpatuhan yang disebabkan oleh ketidakbiasaan dan kurangnya pengetahuan, organisasi perlu menyediakan pelatihan berkelanjutan dan dukungan teknis. Ini akan

membantu pegawai menjadi lebih percaya diri dan mahir dalam menggunakan sistem e-kinerja. Menyediakan panduan dan SOP yang jelas tentang cara mendokumentasikan tugas, menginput data, dan mengunggah dokumen melalui aplikasi akan membantu mengurangi kebingungan dan kesalahan. Monitoring berkala dan memberikan umpan balik konstruktif kepada pegawai akan membantu mengidentifikasi area di mana ketidakpatuhan terjadi dan menawarkan solusi untuk perbaikan.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kepatuhan diuraikan sebagai berikut:

“Alhamdulillah kalau untuk pertanyaan yang kita maksud itu finger print, yang pasti mau tidak mau semua pegawai nurut. Karena tanda kehadirannya dilihat dari situ. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa sistem e-kinerja menuntut kepatuhan dari para pegawai. Kepatuhan ini mencakup ketaatan terhadap aturan, prosedur, dan kebijakan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Dengan adanya sistem e-kinerja, semua aktivitas dan kontribusi pegawai dapat dipantau dan diukur secara elektronik. Pernyataan tentang "tanda kehadirannya dilihat dari situ" mengindikasikan bahwa sistem e-kinerja juga memantau kehadiran pegawai. Kehadiran merupakan salah satu indikator penting dalam mengukur kinerja pegawai. Sistem ini memastikan bahwa pegawai hadir tepat waktu dan menjalankan tugas-tugasnya sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan.

Implementasi e-kinerja memberikan transparansi dalam penilaian kinerja pegawai. Data kehadiran dan kinerja lainnya terekam secara otomatis dan tidak bisa dimanipulasi. Hal ini membuat pegawai lebih akuntabel terhadap pekerjaan mereka karena segala tindakan dan hasil kerja mereka dapat dilacak dan dianalisis. Dengan sistem e-kinerja, proses penilaian kinerja menjadi lebih efisien. Manajemen dapat dengan mudah mengakses data kinerja pegawai, mengevaluasi, dan memberikan umpan balik secara cepat dan tepat yang membantu dalam pengambilan keputusan yang lebih baik terkait dengan promosi, penghargaan, atau perbaikan kinerja pegawai. Mengetahui bahwa kehadiran dan kinerja dipantau secara elektronik mendorong pegawai untuk lebih disiplin. Pegawai akan lebih termotivasi untuk datang tepat waktu dan bekerja lebih produktif karena mereka sadar bahwa kinerja mereka dinilai secara objektif dan transparan.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan bentuk-bentuk ketidak kepatuhan pegawai diuraikan sebagai berikut:

“Kalau sistem e-kinerja sebenarnya sudah bagus bu, cuman yang jadi kendala itu, apa pengetahuan dari pegawainya itu sendiri karena kan tidak semua kodong pegawai tahu soal teknologi. Jadi, kalau menurut saya sih bagus sekali e-kinerja itu (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa banyak pegawai tidak memiliki pengetahuan atau keterampilan yang memadai dalam menggunakan teknologi. Hal ini dapat menyebabkan

ketidapatuhan dalam bentuk ketidakmampuan untuk mengakses atau mengoperasikan sistem e-kinerja dengan benar. Pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi mungkin sering melakukan kesalahan dalam menginput data atau menggunakan fitur-fitur aplikasi e-kinerja, seperti salah mengisi laporan atau gagal mengunggah dokumen yang diperlukan.

Pegawai lalai atau tidak teliti dalam memasukkan data kinerja mereka setiap hari, termasuk tidak mencatat aktivitas mereka dengan benar atau tidak memperbarui informasi tepat waktu, yang dapat mengakibatkan data yang tidak akurat atau tidak lengkap. Ketidapatuhan juga bisa muncul dalam bentuk tidak mengunggah dokumen pendukung seperti surat tugas, foto, atau bukti kegiatan lainnya yang diperlukan untuk mendukung laporan kinerja mereka.

Pegawai yang tidak terbiasa mendokumentasikan kegiatan kerja mereka mungkin kesulitan menyediakan data yang diperlukan untuk e-kinerja, terutama untuk tugas dinas luar atau kegiatan yang memerlukan bukti fisik. Ketidapatuhan ini muncul ketika pegawai tidak menyimpan atau tidak mengunggah bukti kegiatan yang dilakukan, sehingga laporan kinerja mereka menjadi tidak valid atau tidak lengkap.

Kurangnya pelatihan yang memadai untuk pegawai mengenai cara penggunaan e-kinerja dapat menyebabkan ketidapatuhan. Pegawai mungkin tidak tahu cara menginput data dengan benar atau tidak mengerti pentingnya mengunggah dokumen tertentu. Tanpa dukungan teknis yang memadai, pegawai mungkin merasa frustrasi ketika menghadapi masalah

teknis dengan e-kinerja, yang dapat menyebabkan ketidakpatuhan dalam bentuk pengisian data yang tidak konsisten atau tertunda.

Sebagai aplikasi baru, e-kinerja mungkin menghadapi resistensi dari pegawai yang merasa nyaman dengan sistem lama. Adaptasi yang lambat terhadap perubahan ini bisa menyebabkan ketidakpatuhan dalam bentuk ketidakmauan untuk menggunakan sistem baru atau hanya menggunakan sebagian dari fitur yang tersedia. Beberapa pegawai enggan belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru, yang mengakibatkan ketidakpatuhan dalam mengimplementasikan e-kinerja secara penuh dan efektif.

Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kepatuhan diuraikan sebagai berikut:

“Pegawai harus mengetahui cara peningkatan dalam finger print dalam hal kebijakan kesadaran dan pengawasan supaya pegawai bisa menyadari bisa datang tepat waktu ke kantor dan pulang kantor. (Wawancara 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa pegawai harus menyadari pentingnya kebijakan *finger print*. Kesadaran ini mencakup pemahaman bahwa pencatatan kehadiran secara elektronik adalah bagian dari evaluasi kinerja mereka. Dengan adanya kesadaran ini, pegawai lebih termotivasi untuk mematuhi jam kerja yang telah ditentukan, karena mereka tahu bahwa ketidakhadiran atau keterlambatan akan berdampak langsung pada penilaian kinerja mereka. Pengawasan

yang efektif adalah elemen penting dalam memastikan kepatuhan terhadap penggunaan fingerprint. Dalam konteks e-kinerja, pengawasan ini bisa berupa monitoring real-time melalui sistem yang otomatis memberikan laporan kehadiran. Dengan demikian, pengawas atau atasan bisa segera mengetahui siapa saja yang terlambat atau tidak hadir, dan bisa langsung memberikan teguran atau sanksi jika diperlukan.

Implementasi e-kinerja memerlukan kebijakan yang jelas mengenai penggunaan fingerprint untuk mencatat kehadiran. Kebijakan ini harus mencakup aturan tentang jam kerja, konsekuensi ketidakhadiran atau keterlambatan, serta bagaimana data kehadiran tersebut digunakan dalam penilaian kinerja. Kebijakan yang jelas akan membantu pegawai memahami apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka dinilai. Dengan adanya sistem fingerprint yang terintegrasi dalam e-kinerja, diharapkan disiplin pegawai akan meningkat. Pegawai yang datang tepat waktu dan pulang sesuai jadwal akan lebih mudah mencapai target kerja, sehingga secara keseluruhan kinerja organisasi pun meningkat. Sistem ini juga membantu dalam mengidentifikasi pegawai yang konsisten dalam menjaga disiplin dan memberikan penghargaan yang sesuai. Sistem e-kinerja berbasis fingerprint meningkatkan transparansi dan akuntabilitas. Data kehadiran yang terekam secara elektronik sulit untuk dimanipulasi, sehingga penilaian kinerja berdasarkan data ini menjadi lebih objektif dan adil. Pegawai dapat melihat catatan kehadiran mereka sendiri dan memahami bagaimana hal itu

mempengaruhi penilaian kinerja mereka. Berikut ini ditampilkan halaman awal dari website BKPSDM Kabupaten Gowa.



Gambar 0.4 Tampilan e-kinerja pegawai di Kabupaten Gowa

Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan bentuk-bentuk ketidak kepatuhan pegawai diuraikan sebagai berikut:

“Kelalaian dalam menginput data, dia memasukkan data kinerja setiap hari, mungkin dia tidak akurat dalam pengisian e-kinerja dan perlu adanya pelatihan tambahan kepada pegawai dalam proses penginputan data e-kinerja (Wawancara 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa Pegawai tidak teliti dalam memasukkan data kinerja harian mereka, yang menyebabkan ketidakakuratan. Misalnya, memasukkan jumlah jam kerja yang salah, tidak mencatat semua tugas yang telah diselesaikan, atau salah memasukkan tanggal. Beberapa pegawai tidak secara konsisten menginput data setiap hari. Ada kemungkinan mereka menginput data

secara sporadis atau hanya mengisi data pada saat tertentu, yang membuat laporan kinerja tidak lengkap dan tidak akurat.

Pegawai sering kali gagal mengunggah dokumen pendukung seperti surat tugas atau foto sebagai bukti kegiatan. Ketidakpatuhan ini mengakibatkan data yang diinput tidak dapat diverifikasi dengan baik. Banyak pegawai mungkin tidak terbiasa menyimpan atau mendokumentasikan aktivitas mereka dengan baik, sehingga mereka kesulitan menyediakan data yang diperlukan saat diminta.

Beberapa pegawai mungkin tidak sepenuhnya memahami prosedur yang benar untuk mengisi e-kinerja, termasuk langkah-langkah yang diperlukan untuk memastikan data yang diinput akurat dan lengkap. Ada kemungkinan pegawai tidak menyadari pentingnya menginput data yang akurat dan lengkap. Pegawai menganggap pengisian data sebagai tugas administratif yang kurang penting.

2) Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kelancaran rutinitas

Implementasi e-kinerja dapat digunakan untuk mengotomatisasi sejumlah rutinitas administratif pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa, seperti pengisian laporan harian, monitoring kehadiran pegawai, dan penjadwalan tugas. Dengan demikian pegawai dapat fokus pada tugas-tugas inti pegawai, sehingga meningkatkan produktivitas dan kualitas pelayanan. Implementasi

e-kinerja yang berfokus pada kelancaran rutinitas memungkinkan untuk pembuatan dan penugasan tugas secara lebih terstruktur dan efisien. Sistem e-kinerja dapat memberikan pengingat dan pengaturan prioritas, sehingga memudahkan pimpinan dalam mengalokasikan sumber daya dengan lebih baik. Hal ini juga dapat mengurangi potensi kelebihan atau kekurangan tenaga kerja di berbagai unit kerja.

Sistem e-kinerja dapat digunakan sebagai alat untuk memantau dan mengevaluasi jalannya rutinitas kerja secara *real-time*. Dengan adanya sistem ini, pimpinan dapat dengan cepat mengetahui apakah rutinitas kerja berjalan sesuai dengan yang direncanakan atau terdapat kendala yang perlu segera diatasi. Dengan demikian, perbaikan dan penyesuaian dapat dilakukan secara lebih proaktif, sehingga mengurangi risiko terjadinya penundaan atau ketidaksesuaian dalam pencapaian target. Integrasi e-kinerja dengan sistem manajemen yang ada juga dapat membantu dalam meningkatkan koordinasi antarunit kerja. Dengan adanya akses yang terpusat terhadap data dan informasi mengenai rutinitas kerja, setiap unit kerja dapat dengan mudah berkoordinasi dan berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang saling terkait. Hal ini akan mengurangi miss-informasi dan meningkatkan efisiensi dalam pengambilan keputusan.

Penerapan e-kinerja juga dapat memfasilitasi adopsi praktik kerja yang lebih fleksibel, seperti bekerja dari jarak jauh atau fleksibilitas waktu kerja. Dengan adanya akses terhadap sistem secara online, pegawai

dapat dengan mudah mengakses dan menyelesaikan tugas-tugas mereka dari mana pun dan kapan pun dibutuhkan. Hal ini akan meningkatkan kepuasan pegawai dan memberikan fleksibilitas yang diperlukan dalam menghadapi dinamika lingkungan kerja yang terus berubah. Implementasi e-kinerja yang berfokus pada kelancaran rutinitas juga dapat membantu dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam organisasi pemerintahan. Dengan adanya catatan elektronik mengenai pelaksanaan rutinitas kerja, setiap tindakan dan keputusan dapat dilacak secara lebih akurat. Hal ini akan membantu dalam memastikan bahwa pegawai bertanggung jawab atas tugas-tugas yang dilakukan dan meminimalkan risiko terjadinya praktik-praktik yang tidak etis atau tidak sesuai dengan aturan yang berlaku.

Penggunaan e-kinerja juga dapat memberikan manfaat dalam hal analisis dan perencanaan jangka panjang. Dengan adanya data historis mengenai kelancaran rutinitas kerja, pimpinan dapat melakukan analisis tren dan memprediksi potensi kendala atau tantangan yang mungkin timbul di masa depan. Hal ini akan memungkinkan organisasi untuk mengambil langkah-langkah preventif atau perbaikan yang diperlukan untuk mengoptimalkan kinerja mereka di masa mendatang. Implementasi e-kinerja yang berfokus pada kelancaran rutinitas juga memperhatikan aspek keamanan dan privasi data yang sensitif. Langkah-langkah keamanan seperti enkripsi data, akses terbatas, dan audit berkala dapat

diterapkan untuk melindungi integritas dan kerahasiaan informasi yang disimpan dalam sistem.

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kelancaran rutinitas diuraikan sebagai berikut:

“Ini juga seperti yang bilang tadi, laporan-laporan yang disampaikan itu kan ada link antara e-kinerja dengan TPP sehingga kelihatan nnt ketika dia tidak membuat laporan harian itu bisa berpengaruh signifikan di laporan e-kinerja karena kenapa apa yang dilaporkan di laporan harian itu secara hari-hari dilaporkan tetapi pada saat di laporan e-kinerja itu kan ada SOP tupoksi domain kerjanya sehingga ketika dia tidak rajin akan berdampak kepada terkait masalah seperti kenaikan pangkat karena itu nnt harus dilaporkan dan ini sudah ada tembusasn langunsg ke BKN Badan kepegawaian nasional, ketika pegawai tersebut tidak melaksanakan menyampaikan laporannya berdampak pada karir pegawai tersebut (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa dalam sistem e-kinerja, laporan harian yang diisi oleh pegawai sangat penting karena ada kaitan langsung dengan Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP). Ketika pegawai tidak mengisi laporan harian dengan rajin dan akurat, hal ini akan tercermin dalam laporan e-kinerja, yang dapat berdampak negatif pada TPP mereka. Ketidakpatuhan dalam mengisi laporan harian secara rutin dapat mengakibatkan penurunan atau penundaan TPP, yang merupakan salah satu insentif penting bagi pegawai. Oleh karena itu, memastikan kelancaran dalam rutinitas pengisian laporan harian adalah kunci untuk menjaga kestabilan penghasilan pegawai.

Laporan e-kinerja yang tidak lengkap atau tidak akurat karena kurangnya kepatuhan dalam mengisi laporan harian dapat berdampak signifikan pada proses kenaikan pangkat. Pegawai yang tidak melaksanakan dan melaporkan tugasnya dengan baik akan menghadapi hambatan dalam kenaikan pangkat mereka. Data dari laporan e-kinerja disampaikan langsung ke Badan Kepegawaian Nasional (BKN), yang berarti ketidakpatuhan dalam pelaporan akan berdampak pada evaluasi karir secara keseluruhan. BKN menggunakan data ini untuk menilai kinerja dan kelayakan pegawai untuk kenaikan pangkat dan penempatan posisi.

Implementasi e-kinerja harus didukung dengan SOP yang jelas mengenai tugas pokok dan fungsi (tupoksi) pegawai. SOP ini memastikan bahwa semua pegawai mengetahui tanggung jawab mereka dan bagaimana cara melaporkannya secara efektif. Pegawai harus mengisi laporan harian sesuai dengan tupoksi mereka. Ketidakpatuhan dalam mengikuti SOP dan tupoksi dapat menyebabkan data yang tidak konsisten, yang akan mempengaruhi laporan e-kinerja secara keseluruhan.

hasil wawancara penulis dengan Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKPSDM diuraikan sebagai berikut:

“Sebenarnya begini, kita seharusnya belajar dari pengalaman kemaren bahwa tingkat pelayanan saudara-saudara khususnya di BKPSDM daerah yang selama ini ee setiap orang yang mau melakukan eee permohonan kayak kenaikan pangkat dan semacamnya itu setiap kita mau naik pangkat dan semacamnya harus mengumpulkan berkas lagi dan itu dilakukan berulang-ulang tetapi dngan adanya aplikasi my simpeg yang dikellola BKPSDM sekarang ini, hal-hal yang kurang saja ditambahkan, contoh seperti ini pegawai itu kan ketika mengajukan naik pangkat SK terakhirnya tinggal itu aja yang dikumpul tapi dengan catatan ada pemeriksaan dari instansi masing-masing yang kedua ada pernyataan bahwa betul dia pegawai di instansi yang ditempati dia bekerja krn kenapa memang diperlukan itu supaya di tau betul kah dia melakukan kenaikan pangkat apakah sudah wajar untuk naik pangkat meskipun di my simpeg disebutkan dia naik pangkat kan nnt di manualnya sdh dihitung bahwa dia sudah berapa tahun untuk melakukan kepangkatan termasuk penyesuaian ijazah, cuman memang namanya kita khusus untuk kabupaten Gowa yang sifatnya semua sistem aplikasi jadi pembelajaran makanya semua pegawai dituntut untuk wajib belajar. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa Sebelum adanya aplikasi mySIMPEG, pegawai yang mengajukan kenaikan pangkat harus mengumpulkan berkas-berkas setiap kali mereka mengajukan permohonan. Hal ini sangat tidak efisien dan memakan banyak waktu. Dengan mySIMPEG, proses ini menjadi lebih mudah karena hanya informasi yang kurang atau terbaru yang perlu ditambahkan. Pegawai kini hanya perlu mengumpulkan berkas seperti SK terakhir, yang mempermudah verifikasi karena informasi lainnya sudah tersedia dalam sistem mySIMPEG.

Dengan adanya mySIMPEG, data pegawai sudah terintegrasi dalam satu sistem yang mudah diakses oleh verifikator BKPSDM. Hal ini memastikan bahwa data yang digunakan untuk proses kenaikan pangkat lebih akurat dan dapat diandalkan. Verifikator di BKPSDM dapat dengan

mudah memeriksa dan memvalidasi data pegawai karena data tersebut sudah tersedia dalam sistem, mengurangi kemungkinan kesalahan dan meningkatkan efisiensi proses verifikasi.

Implementasi aplikasi mySIMPEG memaksa semua pegawai untuk belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru. Ini adalah langkah penting untuk memastikan bahwa semua pegawai dapat menggunakan sistem dengan efektif dan memanfaatkan kemudahan yang ditawarkan oleh teknologi. Semua pegawai dituntut untuk terus belajar dan beradaptasi dengan sistem baru, yang menciptakan budaya kerja yang lebih fleksibel dan inovatif.

Dengan adanya integrasi antara e-kinerja dan mySIMPEG, proses penginputan dan verifikasi data kinerja menjadi lebih efisien. Data yang telah dimasukkan dalam mySIMPEG dapat digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, sehingga proses kenaikan pangkat dan penyesuaian lainnya dapat dilakukan dengan lebih cepat dan tepat. Efisiensi yang dicapai melalui penggunaan mySIMPEG juga berdampak positif pada layanan yang diberikan oleh verifikator BKPSDM. Mereka dapat lebih fokus pada verifikasi yang mendalam dan memastikan bahwa semua prosedur telah diikuti dengan benar, daripada terjebak dalam proses administratif yang berulang.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kelancaran rutinitas diuraikan sebagai berikut:

“Yaa, tergantung dari pegawainya sebenarnya, tidak semua pegawai itu tau kalau teknologi bisa buat email email sendiri tapi kalau sekarang semua kan pegawai sudah punya email sendiri ya terus di upload semua e-kinerjanya di google drive kan tinggal di link kan saja. Kalau lancarnya sih, ya lancar karena setiap bulan begitu kita ada aktivitas kegiatan di kantor berjalan kita dokumentasikan untuk memenuhi kriteria yang untuk diupload nantinya ke e-kinerja. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa saat ini, semua pegawai sudah memiliki email sendiri dan lebih terbiasa menggunakan alat-alat digital. Adaptasi ini penting untuk kelancaran pelaksanaan e-kinerja karena pegawai perlu memahami cara menggunakan teknologi untuk menginput dan mengunggah data kinerja mereka. Meskipun ada beberapa pegawai yang sebelumnya tidak familiar dengan teknologi, adaptasi dan pelatihan yang dilakukan telah membantu mereka memahami pentingnya teknologi dalam mendukung pekerjaan mereka, termasuk dalam pengisian e-kinerja.

Mengunggah dokumen kinerja ke Google Drive dan menghubungkan (link) dokumen tersebut ke sistem e-kinerja memudahkan proses dokumentasi dan akses data. Google Drive menyediakan ruang penyimpanan yang aman dan terorganisir untuk menyimpan bukti kinerja seperti laporan, foto, dan dokumen lainnya. Dengan mengunggah dokumen ke Google Drive, pegawai dapat dengan mudah mengakses dan membagikan dokumen tersebut kapan saja dan dari mana saja, sehingga mempercepat proses pelaporan kinerja. Hal ini

memastikan bahwa semua dokumen yang diperlukan tersedia dan dapat diverifikasi dengan cepat oleh pihak terkait.

Pegawai kini lebih rutin mendokumentasikan aktivitas kegiatan mereka di kantor. Pendokumentasian ini meliputi berbagai kegiatan yang dilakukan setiap bulan, yang kemudian diunggah ke sistem e-kinerja untuk memenuhi kriteria pelaporan. Dengan dokumentasi yang teratur dan sistematis, pegawai dapat memenuhi semua kriteria yang diperlukan untuk pelaporan kinerja. Hal ini membantu memastikan bahwa semua aktivitas dan hasil kerja tercatat dengan baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKPSDM diuraikan sebagai berikut:

“Kalau itu mungkin bisa ditanyakan ke bagian tata usaha karena dia yang adminnya untuk langsung ke BKPSDM. Kita ini yang pegawai yang biasa itu tidak tau bagaimana verifikasinya BKPSDM. Pihak dari BKD untuk mengevaluasi itu baik itu kehadiran maupun ekinerja dari pegawai. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa bagian tata usaha berperan penting sebagai admin yang mengelola data dan berkas yang perlu disampaikan ke BKPSDM. Mereka memastikan bahwa semua dokumen yang dibutuhkan oleh BKPSDM untuk verifikasi kinerja dan kehadiran pegawai sudah lengkap dan teratur. Tata usaha bertanggung jawab untuk mengumpulkan data kinerja dari pegawai dan

mengkoordinasikan pengiriman data tersebut ke BKPSDM. Hal ini membantu dalam memastikan bahwa semua informasi yang diperlukan tersedia dan dapat diakses dengan mudah oleh BKPSDM untuk proses verifikasi.

BKPSDM melakukan verifikasi dan evaluasi terhadap data kehadiran dan e-kinerja pegawai yang disampaikan oleh bagian tata usaha. Proses ini melibatkan pengecekan keakuratan data, konsistensi, dan kepatuhan pegawai terhadap kebijakan kinerja yang telah ditetapkan. BKPSDM menggunakan standar dan kriteria tertentu untuk menilai kinerja dan kehadiran pegawai. Data yang diverifikasi mencakup laporan harian, bukti aktivitas, dan dokumentasi lain yang relevan.

Dengan peran tata usaha yang efektif dalam mengelola dan mengirim data, proses verifikasi oleh BKPSDM dapat berjalan lebih lancar. Data yang lengkap dan teratur memudahkan verifikator BKPSDM untuk melakukan evaluasi dengan cepat dan akurat. Implementasi e-kinerja memungkinkan BKPSDM untuk memanfaatkan teknologi dalam proses verifikasi. Data yang diunggah dan dikelola secara elektronik dapat diakses dengan mudah oleh verifikator, mengurangi waktu dan usaha yang dibutuhkan untuk melakukan verifikasi manual.

Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan kelancaran rutinitas diuraikan sebagai berikut:

“Pertama pegawai harus memahami lebih jelas tentang proses pengisian laporan ekinerja dalam laporan kinerja setiap hari dengan teknologi yang sudah ada di setiap kantor e-kinerja. Kedua, meningkatkan komunikasi dan pelatihan kepada pegawai untuk membantu memastikan kelancaran dalam laporan e-kinerja (Wawancara 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa penting bagi pegawai untuk memahami secara jelas bagaimana menggunakan teknologi yang tersedia di kantor, termasuk sistem e-kinerja, untuk pengisian laporan kinerja setiap hari. Ini termasuk pemahaman tentang tata cara penginputan data, penggunaan fitur-fitur dalam aplikasi, dan kebutuhan akan dokumentasi yang akurat. Pegawai perlu diperkenalkan dengan fitur-fitur yang ada dalam sistem e-kinerja, seperti cara mengunggah laporan harian, memperbarui informasi, dan memastikan bahwa semua data yang diperlukan telah dimasukkan dengan benar. Pemahaman ini akan membantu mereka dalam melakukan tugas-tugas kinerja mereka secara efisien.

Perlu ditingkatkan komunikasi antara manajemen dan pegawai mengenai pentingnya e-kinerja dan bagaimana penggunaannya dapat memengaruhi kelancaran rutinitas kerja. Komunikasi yang terbuka dan jelas akan membantu menghilangkan kebingungan dan kecemasan yang mungkin dialami oleh pegawai. Mengadakan sesi pelatihan yang teratur untuk pegawai tentang cara menggunakan sistem e-kinerja. Pelatihan ini dapat mencakup demonstrasi praktis, studi kasus, dan panduan langkah demi langkah untuk memastikan bahwa semua pegawai memahami dan dapat menggunakan sistem dengan baik.

Membuat materi edukasi yang mudah dipahami tentang penggunaan sistem e-kinerja, baik dalam bentuk tulisan, video tutorial, atau sesi pelatihan langsung. Materi ini harus mencakup informasi tentang langkah-langkah pengisian laporan, fitur-fitur aplikasi, dan kepentingan keakuratan data. Menyediakan panduan langkah demi langkah tentang penggunaan sistem e-kinerja, mulai dari pendaftaran akun hingga pengunggahan dokumen. Panduan ini harus disusun dengan bahasa yang sederhana dan jelas untuk memudahkan pegawai dalam memahaminya.

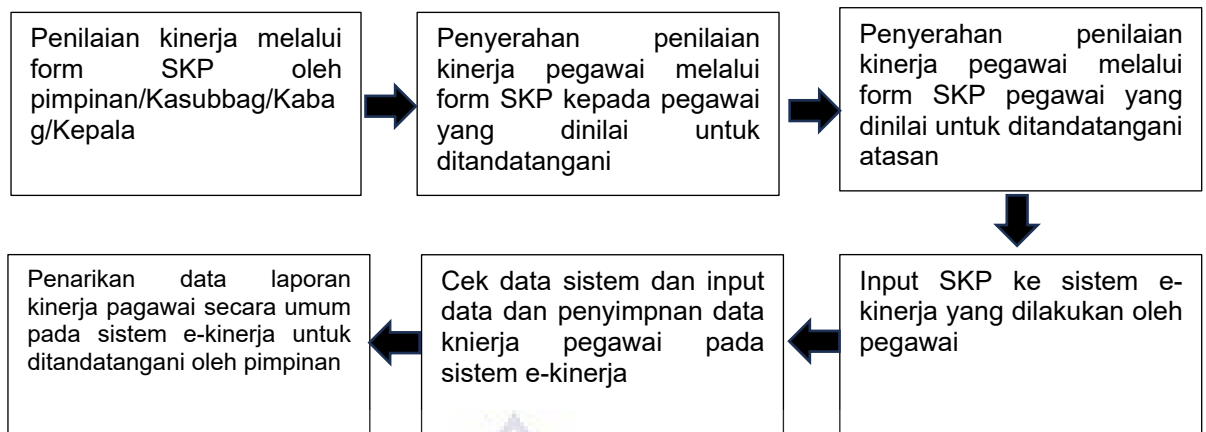
Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKPSDM diuraikan sebagai berikut:

“Meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan dengan ketersediaan sumber daya dan teknologi (Wawancara 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menjelaskan bahwa implementasi sistem kinerja elektronik memungkinkan BKPSDM untuk menggunakan teknologi dalam proses verifikasi. Dengan alat digital, verifikator dapat mengakses data kinerja pegawai secara langsung dari sistem e-kinerja, mempercepat proses evaluasi dan pengambilan keputusan. Sistem e-kinerja dapat mengotomatiskan beberapa aspek proses verifikasi, seperti perhitungan otomatis terhadap data kinerja yang masuk. Hal ini mengurangi waktu yang dibutuhkan untuk verifikasi manual dan memperbaiki akurasi data.

Penting bagi BKPSDM untuk memastikan ketersediaan infrastruktur teknologi yang handal dan canggih. Ini termasuk perangkat keras dan perangkat lunak yang diperlukan untuk mengoperasikan sistem e-kinerja dengan lancar. Selain itu, BKPSDM juga perlu memastikan bahwa mereka memiliki tenaga verifikator yang cukup dan terlatih untuk mengelola sistem e-kinerja. Pelatihan reguler tentang penggunaan teknologi dan prosedur verifikasi yang efektif sangat penting untuk meningkatkan kualitas pelayanan.

Dengan adopsi sistem e-kinerja yang tepat, BKPSDM dapat memastikan akurasi dan konsistensi dalam proses verifikasi kinerja pegawai. Data yang diunggah ke sistem secara elektronik memiliki kejelasan dan kejelasan yang lebih tinggi, mengurangi risiko kesalahan manusia dan ketidakkonsistenan. Meningkatnya efisiensi dan akurasi dalam proses verifikasi akan berdampak positif pada kepuasan pengguna, baik itu pegawai maupun pemangku kepentingan lainnya. Pelayanan yang lebih baik akan meningkatkan reputasi BKPSDM dan memperkuat kepercayaan masyarakat terhadap institusi tersebut. Berikut ini disajikan proses birokrasi e-kinerja pada BKPSDM Kabupaten Gowa.



Gambar 0.5 Proses birokrasi e-kinerja pada BKPSDM Kabupaten Gowa

3) Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan dampak yang diharapkan

Sistem e-kinerja diharapkan dapat meningkatkan efisiensi operasional dengan mengotomatisasi sejumlah tugas administratif yang biasanya memakan waktu, seperti pengisian laporan, pengelolaan absensi, dan evaluasi kinerja. Dengan menggunakan sistem ini, pegawai dapat mengalokasikan waktu dan sumber daya secara lebih efektif, meningkatkan produktivitas secara keseluruhan. Sistem e-kinerja juga diharapkan dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai. Dengan adanya sistem yang terintegrasi dan terpusat, pimpinan dapat dengan mudah mengakses data kinerja pegawai secara *real-time*, memantau kemajuan pencapaian target, dan mengevaluasi kontribusi individu terhadap tujuan organisasi secara lebih akurat. Hal ini akan membantu dalam mengidentifikasi kekuatan dan area perbaikan bagi setiap pegawai, serta memastikan bahwa penghargaan

dan pengakuan diberikan secara adil dan berdasarkan pencapaian yang objektif.

Sistem e-kinerja dapat menjadi alat yang sangat berguna dalam mendukung pengelolaan kinerja dan pengembangan keterampilan pegawai. Dengan menyediakan data kinerja yang terperinci dan historis, sistem ini dapat membantu pimpinan dalam merencanakan pelatihan dan pengembangan yang tepat sesuai dengan kebutuhan individu maupun organisasi. Hal ini akan memungkinkan pegawai untuk terus berkembang dan meningkatkan keterampilan pegawai sesuai dengan tuntutan pekerjaan yang terus berubah. Sistem e-kinerja juga diharapkan dapat meningkatkan komunikasi dan kolaborasi antarunit kerja dalam organisasi. Dengan adanya akses yang terpusat terhadap data kinerja dan proyek yang sedang berjalan, pegawai dari berbagai departemen dapat dengan mudah berbagi informasi, berkolaborasi dalam menyelesaikan tugas-tugas yang saling terkait, dan mengintegrasikan upaya pegawai untuk mencapai tujuan bersama. Hal ini akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pencapaian hasil kerja yang diinginkan.

Sistem e-kinerja diharapkan dapat meningkatkan kepuasan pegawai dengan memberikan umpan balik yang lebih terstruktur dan terukur mengenai kinerja pegawai. Dengan adanya sistem ini, pegawai dapat dengan jelas melihat bagaimana kontribusinya dinilai dan dievaluasi oleh atasan, serta memahami harapan dan tujuan yang harus dicapai. Hal ini akan menciptakan lingkungan kerja yang lebih transparan dan adil,

yang pada gilirannya dapat meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Ditinjau dari pengambilan keputusan, e-kinerja diharapkan dapat menyediakan data dan analisis yang lebih akurat dan terkini bagi manajemen dalam merencanakan strategi dan mengalokasikan sumber daya organisasi. Dengan memanfaatkan informasi yang tersedia dalam sistem, pimpinan dapat membuat keputusan yang lebih tepat waktu dan berbasis data, serta menyesuaikan rencana kerja sesuai dengan perubahan situasi atau prioritas organisasi yang berubah. Sistem e-kinerja juga dapat membantu organisasi dalam memenuhi persyaratan pelaporan dan akreditasi yang diperlukan oleh badan regulasi atau lembaga pemeringkat. Dengan menyediakan data kinerja yang terdokumentasi dengan baik dan terpercaya, organisasi dapat memastikan bahwa pegawai memiliki bukti yang cukup untuk mendukung klaim tentang pencapaian target dan standar kinerja yang ditetapkan.

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan dampak yang diharapkan diuraikan sebagai berikut:

“Dampak positif dari penerapan ekinerja ini cukup bagus positif karena kita tidak perlu lagi mengumpulkan kertas yang banyak berangkrangkap karena harus dicopy sekian harus disahkan berbulan-bulan dengan adanya e-kinerja ini kita hanya memperlihatkan hasil kerja terakhir yang dicopy yang kurang lebih hanya 3 sampai 4 lembar itu aja yang dibawa ke BKPSDM ketika BKPSDM menunjukkan itu tetapi selama ini kan tidak satu arsip itu dirangkum sehingga baru harus sekian rangkap sehingga butuh biaya. Jujur dengan adanya pemakaian di dalam pelaksanaan e-kinerja pelaksanaan pemerintahan yang sifatnya semua

sistem itu sebenarnya mengurangi pengeluaran biaya ini dan itu. Saya pikir semua yang diterangkan oleh pemerintah pusat saya pikir sesuatu pasti baik cuman memang kita pasti kaget disamping itu masih ada pegawai yang masih belum mampu ikut bersaing di dunia IT (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa dengan menggunakan e-kinerja, pengumpulan dan pengolahan data dilakukan secara elektronik, mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik. Hal ini menghasilkan pengurangan biaya yang signifikan yang sebelumnya diperlukan untuk mencetak, menggandakan, dan menyimpan dokumen kertas. Proses administrasi yang berbasis kertas sering kali memerlukan pengiriman dan penyimpanan dokumen fisik, yang dapat memakan biaya yang signifikan. Dengan e-kinerja, semua proses dapat dilakukan secara online, mengurangi biaya logistik dan penyimpanan fisik.

Data yang disimpan dalam sistem e-kinerja dapat diakses dengan cepat dan mudah, baik oleh pegawai maupun oleh pihak terkait seperti BKPSDM. Hal ini meningkatkan efisiensi dalam proses manajemen data dan pengambilan keputusan. Dengan adanya sistem digital yang terpusat, risiko kesalahan manusia dalam pengolahan data dapat dikurangi secara signifikan yang meningkatkan konsistensi dan akurasi data yang digunakan untuk evaluasi kinerja pegawai.

Proses administrasi yang lebih efisien memungkinkan pemerintah untuk memberikan layanan publik yang lebih cepat dan responsif kepada masyarakat. Data yang tersedia secara real-time memungkinkan pemerintah untuk merespons permintaan dan kebutuhan masyarakat

dengan lebih efektif. Dengan adanya sistem e-kinerja yang terintegrasi, transparansi dalam pelaporan kinerja pegawai meningkat. Masyarakat dapat dengan mudah mengakses informasi tentang kinerja pemerintah dan mengukur akuntabilitas mereka.

Implementasi e-kinerja mendorong pegawai untuk meningkatkan literasi digital mereka yang dapat menciptakan kesempatan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan pengetahuan dalam teknologi informasi, yang penting untuk bersaing di era digital saat ini. Dengan mendorong penggunaan teknologi, e-kinerja dapat menjadi katalisator untuk inovasi dan peningkatan produktivitas di lingkungan kerja. Pegawai yang terampil dalam teknologi cenderung lebih efisien dan produktif dalam melaksanakan tugas-tugas mereka.

Hasil wawancara penulis dengan Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan seluruh dampak yang diharapkan telah berjalan sesuai harapan diuraikan sebagai berikut:

“Untuk saat ini saya pikir iya, sesuai dengan harapan, jujur saya sempat komunikasi teman-teman artinya sesama pegawai baik itu baik itu provinsi, takalar, selayar kemarin pun termasuk bulukumba. Kita di Gowa termasuk paling tinggi tingkat kepatuhanta terkait e-kinerja ini karena kenapa hampir semua persyaratan yang dibutuhkan e-kinerja itu kita upload baru kita kirim. Beda dengan saudara kita ini kabupaten lain yang saya tidak perlu sebutkan karena akan melanggar kode etik, dia hanya foto kadang cuman surat tugas. Kita betul-betul harus lengkap baru di bisa yes oleh pimpinan, biro pimpinan dikasih tanda jempol okey. Sementara di kabupaten kota ada teman dia bilang. Aah kita cuman anu aja ee foto kemaren saja yang ditriwulan ketiga, karena sekrang sistem triwulan. Triwulan lalu itu lagi yang dia di upload di triwulan keempat dengan alasan merubah anunya padahal sebenarnya merubah anunya, padahal

sebenarnya kita tidak boleh seperti itu karena kenapa pertama ada surat tugas. Surat tugas itu menentukan hari apa kita pergi kelihatan dari seragam yang kita pakai, jangan sampai surat tugasnya hari senin harusnya pakai cokelat yang diupload baru seragam putih kan tidak kena. Dan Alhamdulillah tingkat kepatuhan Kabupaten Gowa terkait dengan sistem e-kinerja kita sejauh langkah lebih baik dibandingkan kabupaten lain. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menggambarkan bahwa melalui sistem e-kinerja, pegawai telah memahami pentingnya dan kewajiban dalam mematuhi prosedur yang ditetapkan. Mereka menyadari bahwa persyaratan yang diberlakukan dalam e-kinerja harus dipatuhi secara ketat untuk memastikan keakuratan dan keandalan data. E-kinerja memberikan kontrol yang lebih baik terhadap proses administrasi, seperti pengisian laporan dan pengunggahan dokumen, sehingga memastikan bahwa semua persyaratan terpenuhi dengan benar sebelum disetujui oleh pimpinan.

Dengan mengurangi ketergantungan pada dokumen fisik, e-kinerja telah menghasilkan penghematan biaya yang signifikan, seperti biaya pencetakan, pengiriman, dan penyimpanan dokumen kertas. Verifikasi kinerja pegawai dapat dilakukan dengan lebih cepat dan mudah melalui sistem e-kinerja, karena semua data tersedia secara digital dan dapat diakses dengan cepat oleh pihak yang berwenang.

E-kinerja memastikan bahwa semua prosedur administrasi sesuai dengan standar yang ditetapkan. Penggunaan sistem ini memungkinkan untuk memastikan bahwa setiap langkah dalam proses administrasi telah diikuti dengan benar. Dengan adanya format yang telah ditentukan dan

prosedur yang jelas, e-kinerja memastikan konsistensi dalam pelaporan dan evaluasi kinerja pegawai di seluruh organisasi.

Dengan memastikan bahwa semua data terdokumentasi dengan baik dan dapat diakses secara transparan, e-kinerja membantu membangun reputasi pemerintah yang lebih transparan dan akuntabel di mata publik. Efisiensi dan ketepatan dalam pelayanan administrasi yang ditingkatkan oleh e-kinerja juga berdampak pada peningkatan kepuasan pengguna, baik itu pegawai maupun masyarakat umum.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan dampak yang diharapkan diuraikan sebagai berikut:

“Kalau perubahan dan dampak positifnya bagus, memaksa pegawai untuk tau teknologi ya. Karena ini kan penerapan e-kinerja mewajibkan semua pegawai untuk mengisi semua aktivitas kegiatan mereka di tiap bulan, triwulan ya. Empat kali dalam setahun dan memaksa pegawai harus tau semua untuk itu, jadi kedepannya sih saya harap semua pegawai tidak ada yang gaptek karena kan pengisiannya secara mandiri tidak harus diisikan orang lain (Wawancara dengan, 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa e-kinerja mewajibkan pegawai untuk mengisi dan mengelola aktivitas kerja mereka secara mandiri melalui platform digital. Hal ini mendorong pegawai untuk memahami dan menggunakan teknologi informasi secara lebih luas dalam pekerjaan sehari-hari. Dengan meminta pegawai untuk mengisi aktivitas mereka sendiri, e-kinerja memberikan kesempatan bagi pegawai yang belum terampil dalam teknologi untuk belajar dan

memperoleh keterampilan baru. Ini bisa meliputi penggunaan perangkat lunak aplikasi, manajemen file digital, dan pengaturan akun online.

E-kinerja memungkinkan pegawai untuk mengisi dan mengelola aktivitas kinerja mereka sendiri, tanpa ketergantungan pada orang lain. Hal ini memberikan otonomi dan tanggung jawab kepada pegawai untuk merencanakan, merekam, dan mengevaluasi kinerja mereka sendiri. Proses ini juga mendorong pengembangan kemandirian dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja. Pegawai merasa lebih bertanggung jawab atas pencapaian dan pencatatan aktivitas mereka sendiri, yang dapat meningkatkan motivasi dan komitmen terhadap pekerjaan.

Dengan memungkinkan pegawai untuk mengisi dan mengelola aktivitas mereka sendiri, potensi kesalahan manusia dalam pengumpulan dan pelaporan data dapat dikurangi. Data yang dihasilkan lebih akurat dan dapat diandalkan untuk evaluasi kinerja. Pegawai tidak perlu lagi bergantung pada orang lain untuk mengelola dan melaporkan aktivitas kinerja mereka. Ini mengurangi beban administratif dan memungkinkan fokus yang lebih besar pada tugas-tugas inti.

Kemampuan untuk menggunakan teknologi dengan baik menjadi semakin penting di era digital ini. E-kinerja mempersiapkan pegawai untuk tuntutan pekerjaan di masa depan yang semakin tergantung pada teknologi, baik dalam sektor publik maupun swasta. Pegawai yang memiliki keterampilan dan pengetahuan dalam teknologi akan memiliki

keunggulan kompetitif dalam dunia kerja yang semakin terhubung secara digital.

Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) diukur berdasarkan dampak yang diharapkan diuraikan sebagai berikut:

“Dapat mempercepat proses pengisian penginputan data e-kinerja dan transparansi akumulasi, pemantauan yang lebih baik (Wawancara dengan 1.RA.a, 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menyoroti e-kinerja memungkinkan proses pengisian data menjadi lebih cepat dan efisien karena adanya fitur-fitur otomatisasi dan pengisian formulir elektronik. Pegawai dapat menginput data kinerja mereka secara langsung ke dalam sistem tanpa memerlukan proses manual yang rumit. Dengan menggunakan e-kinerja, pegawai dapat menghemat waktu dan tenaga yang sebelumnya dibutuhkan untuk proses pengisian data secara manual, memungkinkan mereka untuk fokus pada tugas-tugas utama tanpa terbebani oleh proses administrasi yang lambat.

E-kinerja memastikan bahwa data kinerja pegawai dapat diakses dengan mudah dan transparan oleh semua pihak yang berwenang. Hal ini memungkinkan manajemen dan atasan untuk melihat dan memantau akumulasi kinerja secara real-time. Dengan adanya sistem e-kinerja, pemantauan terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan secara lebih efektif dan teratur. Atasan dapat dengan cepat melihat dan mengevaluasi kinerja pegawai serta memberikan umpan balik yang sesuai.

Penerapan e-kinerja menjadikan manajemen memiliki akses ke data kinerja pegawai yang lebih akurat dan terpercaya. Hal ini memungkinkan mereka untuk membuat keputusan yang lebih baik berdasarkan informasi yang tepat dan komprehensif. Analisis data yang canggih, maka e-kinerja dapat membantu manajemen dalam mengidentifikasi tren dan pola kinerja yang mungkin terlewatkan dalam proses manual. Hal ini memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih strategis dan tepat waktu.

C. Analisis faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Kesadaran dan komitmen dari pimpinan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terhadap kebutuhan untuk meningkatkan efisiensi dan transparansi dalam pengelolaan kinerja pegawai. Pimpinan yang mendukung dan terlibat aktif dalam proses implementasi akan memotivasi pegawai untuk beradaptasi dengan sistem baru. Infrastruktur teknologi informasi yang memadai merupakan faktor pendukung penting dalam penerapan e-kinerja. Ketersediaan perangkat keras dan perangkat lunak yang memadai, serta akses internet yang stabil, akan memastikan bahwa sistem kinerja elektronik dapat diakses dan digunakan dengan lancar oleh seluruh pegawai. Selain itu, pelatihan dan pendampingan

teknis bagi pegawai dalam penggunaan sistem juga merupakan faktor pendukung yang krusial untuk memastikan penerapan yang sukses.

Resistensi atau ketidaknyamanan pegawai terhadap perubahan. Pegawai dapat mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem baru atau merasa khawatir akan kehilangan kendali atas proses penilaian kinerja mereka. Oleh karena itu, penting untuk memberikan sosialisasi yang cukup dan mendalam mengenai manfaat dan tujuan dari e-kinerja, serta memberikan dukungan dan bimbingan yang diperlukan selama fase transisi. Kekurangan pemahaman dan keterampilan teknis juga dapat menjadi penghambat dalam penerapan e-kinerja. Pegawai yang kurang terampil dalam menggunakan teknologi atau tidak memahami dengan baik konsep dan mekanisme sistem kinerja elektronik mungkin mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem dengan efektif. Oleh karena itu, pelatihan yang komprehensif dan berkelanjutan perlu disediakan untuk memastikan bahwa seluruh pegawai memiliki kemampuan yang cukup untuk menggunakan sistem dengan baik.

Kurangnya dukungan dan komunikasi yang efektif dari manajemen dan pimpinan organisasi. Jika pegawai tidak merasa didukung atau tidak mendapatkan informasi yang cukup tentang tujuan dan manfaat dari e-kinerja, mereka mungkin tidak akan termotivasi untuk berpartisipasi secara aktif dalam penggunaan sistem. Oleh karena itu, penting untuk memastikan bahwa terdapat komunikasi yang terbuka, jelas, dan teratur dari manajemen kepada pegawai mengenai pentingnya dan cara

penggunaan sistem kinerja elektronik. Perubahan dalam budaya dan praktik kerja organisasi juga dapat menjadi penghambat dalam penerapan e-kinerja. Jika organisasi memiliki budaya yang tidak mendukung transparansi, akuntabilitas, atau kolaborasi, maka implementasi sistem kinerja elektronik mungkin akan menghadapi hambatan yang signifikan. Oleh karena itu, perlu dilakukan upaya untuk mengubah budaya dan praktik kerja yang tidak mendukung menjadi lebih terbuka, inklusif, dan berorientasi pada pencapaian hasil.

1) Faktor-faktor pendukung penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan sumber daya

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Perdagangan (Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb) terkait faktor-faktor pendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan sumber daya diuraikan sebagai berikut:

“Saya pikir seperti ini, kita dari Dinas Perdagangan, jujur sempat kewalahan. Cuma memang ada keterbatasan tim dari BKPSDM cuma satu orang sementara jumlah yang pegawai yang harus mengikuti sosialisasi karena sosialisasi tanpa dibarengi dengan praktek juga susah karena ini sifatnya harus praktek. Persoalan batasan waktu – waktu dilaksanakan sosialisasi sehingga admin yang diharapkan membantu tim dari BKD untuk menjembatani pengajaran ke pegawai ke Dinas Perdagangan sempat tersendat dan Alhamdulillah dari BKD masih memberikan waktu dalam proses penginputan sehingga Alhamdulillah terakhir kemarin di Bulan 4 semua sudah terkumpul dengan baik (Wawancara dengan bapak Amri Jaya, 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah personil, khususnya dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya

Manusia (BKPSDM) yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan sosialisasi e-kinerja. Dalam hal ini, terdapat keterbatasan jumlah tim BKPSDM yang dapat memberikan bimbingan dan dukungan teknis kepada instansi seperti Dinas Perdagangan. Keterbatasan personil mempengaruhi efektivitas sosialisasi dan pelatihan terkait penggunaan e-kinerja. Dengan jumlah yang terbatas, waktu yang tersedia untuk memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai menjadi terbatas, yang kemudian mempengaruhi pemahaman dan penerimaan sistem baru ini.

Proses sosialisasi e-kinerja membutuhkan waktu yang cukup untuk memberikan pemahaman yang baik kepada para pegawai. Namun, dengan jumlah personil yang terbatas, waktu yang dialokasikan untuk sosialisasi menjadi terbatas dan mungkin tidak cukup untuk memastikan pemahaman yang mendalam. Keterbatasan waktu sosialisasi juga dapat menghambat kesiapan pegawai dalam mengadopsi dan menggunakan sistem e-kinerja dengan efektif. Tanpa pemahaman yang cukup, pegawai mengalami kesulitan dalam mempraktikkan penggunaan sistem ini dalam pekerjaan sehari-hari.

Dalam kondisi keterbatasan personil, dukungan administratif dari pihak BKPSDM dan administrator lokal menjadi sangat penting. Mereka berperan sebagai jembatan antara pelatihan yang diberikan oleh BKPSDM dan implementasi e-kinerja di tingkat instansi seperti Dinas Perdagangan. Terbatasnya jumlah admin dan dukungan dari BKPSDM

juga dapat menghambat kemampuan untuk menyelaraskan pemahaman dan praktik penggunaan e-kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa. Hal ini dapat menyebabkan penundaan dan kesulitan dalam proses implementasi.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) terkait faktor-faktor pendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan sumber daya diuraikan sebagai berikut:

“Kalau efektivitasnya ya efektifnya semua pegawai diwajibkan untuk secara mandiri menguploadnya ke semua kegiatannya ke e-kinerja ya. Cuma apa namanya dari pegawainya itu sendiri tergantung juga, ndak semua yang bisa pegawai disini yang menguasai teknologi seperti itu. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa tantangan utama adalah rendahnya tingkat literasi teknologi di kalangan pegawai. Tidak semua pegawai memiliki kemampuan atau pengalaman yang cukup dalam menggunakan sistem kinerja elektronik, seperti mengunggah aktivitas kerja ke dalam platform e-kinerja. Terdapat perbedaan dalam kemampuan teknologi antara pegawai, di mana beberapa mungkin lebih terampil dalam menggunakan teknologi daripada yang lain. Hal ini dapat menyebabkan kesenjangan dalam adopsi dan penerapan e-kinerja di antara pegawai.

Untuk mengatasi keterbatasan kemampuan teknologi, diperlukan upaya pelatihan yang intensif untuk meningkatkan literasi dan keterampilan teknologi pegawai. Pelatihan ini harus disesuaikan dengan

tingkat pemahaman dan kebutuhan individu pegawai. Selain pelatihan awal, pegawai juga membutuhkan dukungan kontinu dan bimbingan dalam menghadapi tantangan teknologi yang mungkin muncul saat menggunakan e-kinerja. Hal ini memerlukan komitmen dari pihak manajemen untuk menyediakan sumber daya dan bimbingan yang dibutuhkan.

Dalam menghadapi keterbatasan kemampuan teknologi pegawai, manajemen perlu mempertimbangkan strategi untuk mengelola sumber daya yang terbatas dengan efektif. Hal ini mungkin termasuk alokasi waktu dan tenaga untuk pelatihan, serta penyediaan dukungan teknis yang memadai. Pendekatan yang fleksibel diperlukan untuk memungkinkan penyesuaian dengan kebutuhan dan keterampilan individu pegawai. Ini dapat melibatkan strategi pelatihan yang berbeda-beda dan dukungan tambahan sesuai dengan tingkat kemampuan teknologi masing-masing pegawai.

Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) terkait faktor-faktor pendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan sumber daya diuraikan sebagai berikut:

“Faktor pendukung untuk sosialisasi penerapan e-kinerja di kantor. Kesadaran akan manfaat dan kebutuhan akan inovasi dalam meningkatkan efisiensi kinerja menyangkut komitmen adanya teknologi baru di kantor. (Wawancara 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut menyoroti ada tiga faktor utama dalam mendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) yaitu (1) kesadaran akan manfaat; (2) kebutuhan akan inovasi; (3) adopsi teknologi baru di kantor.

Kesadaran pegawai akan manfaat yang dihasilkan oleh e-kinerja menjadi faktor kunci dalam mendukung implementasi sistem ini. Pegawai yang menyadari manfaatnya cenderung lebih terbuka dan proaktif dalam mengadopsi teknologi baru. Kesadaran akan manfaat e-kinerja, seperti peningkatan efisiensi dan transparansi, dapat memotivasi pegawai untuk berpartisipasi aktif dalam proses implementasi. Mereka lebih cenderung untuk mengatasi tantangan dan menyesuaikan diri dengan perubahan.

Penerimaan terhadap kebutuhan akan inovasi merupakan faktor penting dalam mendukung implementasi e-kinerja. Pegawai yang memahami pentingnya inovasi dalam meningkatkan efisiensi kinerja akan lebih terbuka terhadap adopsi teknologi baru. Kebutuhan akan inovasi mendorong komitmen pegawai terhadap perubahan. Mereka siap untuk mengubah cara kerja mereka dan mengadopsi teknologi baru untuk mencapai tujuan organisasi.

Ketersediaan komitmen organisasi untuk mengadopsi teknologi baru menjadi faktor penting dalam mendukung implementasi e-kinerja. Ketika manajemen menunjukkan komitmen terhadap penggunaan teknologi baru, pegawai cenderung lebih terdorong untuk mengikutinya. Dukungan dan komitmen dari pihak manajemen dalam mendorong

penggunaan teknologi baru menjadi kunci keberhasilan implementasi e-kinerja. Mereka memiliki peran penting dalam memfasilitasi sosialisasi, pelatihan, dan integrasi teknologi baru ke dalam budaya kerja organisasi.

2) Faktor-faktor penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan disposisi

Disposisi, atau sikap dan kesiapan mental individu atau organisasi untuk menerima dan mengadopsi perubahan, adalah faktor pendukung yang sangat penting dalam penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Disposisi yang positif terhadap perubahan menjadi kunci dalam penerapan e-kinerja. Individu dan organisasi yang memiliki kesiapan mental untuk berubah akan lebih terbuka terhadap adopsi teknologi baru seperti e-kinerja. Pegawai cenderung melihat perubahan sebagai kesempatan untuk meningkatkan kinerja dan efisiensi, bukan sebagai ancaman atau beban tambahan. Disposisi yang mendukung inovasi juga merupakan faktor penting dalam penerapan e-kinerja. Individu dan organisasi yang memiliki komitmen untuk terus berinovasi dan meningkatkan cara kerja akan lebih cenderung untuk mengadopsi teknologi baru seperti e-kinerja. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa menilai bahwa e-kinerja sebagai sarana untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja pegawai.

Implementasi e-kinerja seringkali membutuhkan perubahan dalam budaya kerja dan praktik organisasi. Disposisi yang positif terhadap perubahan budaya kerja akan membantu individu dan Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa untuk lebih mudah menyesuaikan diri dengan sistem baru. Kemudian akan lebih terbuka untuk mengubah cara bekerja dan berkolaborasi dalam lingkungan yang lebih terintegrasi secara teknologi. Disposisi yang inklusif terhadap belajar dan berkembang juga mendukung penerapan e-kinerja.

Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa memiliki keinginan untuk terus belajar dan mengembangkan keterampilan baru akan lebih siap untuk menghadapi tantangan dalam menggunakan sistem kinerja elektronik. Para pegawai akan lebih aktif mencari pelatihan dan dukungan yang diperlukan untuk memahami dan mengoptimalkan penggunaan e-kinerja. Disposisi yang terbuka terhadap umpan balik dan perbaikan juga penting dalam penerapan e-kinerja. Pihak penerima umpan balik dari pengguna e-kinerja dan siap untuk melakukan perbaikan atau penyesuaian yang diperlukan akan lebih berhasil dalam mengoptimalkan sistem karena e-kinerja sebagai proses yang dinamis dan terus berkembang.

Sebagaimana hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Perdagangan (Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb) terkait faktor penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan disposisi diuraikan sebagai berikut:

“Makanya awal-awal di pelaksanaan telah dilakukan sosialisasi oleh BKD terkait dengan e-kinerja ini makanya saya sempat ketemu denagn pak Kepala Badan bahwa operator yang ada di BKD itu hanya satu orang makanya saya bilang kalau boleh tambah dan usulan itu berdampak terhadap kondisi stamina operator yang sebelumnya mengcover semua kecamatan, 16 kecamatan, tambah ada sekitar 30 sekian SKPD makanya Alhamdulillah kemaren sudah ada 3 orang operator tetap, operator utamanya satu orang tapi dalam melakukan pengajaran terkait penginputan e-kinerja ini dan terbukti juga mulai cepat ditanggapi ketika ada pegawai yang notabenenya telah melakukan penginputan terkait e-kinerja ternyata dia minta untuk dilakukan check list terkait laporannya di e-kinerja ternyata pimpinan yang namanya disitu bukan pimpinannya tetapi dengan penambahan admin operator cepat diselesaikan. (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa Pada awal pelaksanaan e-kinerja, jumlah operator yang tersedia di BKPSDM sangat terbatas, dengan hanya satu orang operator yang harus mengelola dan mendukung 18 kecamatan dan sekitar 30 SKPD. Keterbatasan ini menyebabkan beban kerja yang berlebihan pada operator, yang berdampak negatif pada efisiensi dan kecepatan respons terhadap kebutuhan pegawai. Beban kerja yang tinggi dan tanggung jawab yang luas membuat operator cepat kelelahan, yang berpotensi menurunkan kinerja dan efisiensi dalam menangani permintaan dan masalah yang muncul dari pegawai terkait penginputan e-kinerja.

Jumlah operator yang terbatas, pelaksanaan sosialisasi dan pengajaran terkait penggunaan e-kinerja tidak dapat dilakukan dengan optimal. Ini menghambat pemahaman pegawai terhadap sistem baru dan membuat mereka kurang siap untuk mengadopsi dan mengimplementasikan e-kinerja dengan efektif. Meskipun usulan untuk

menambah jumlah operator telah diterima dan dilaksanakan, dengan adanya tiga orang operator tetap, hal ini menunjukkan bahwa dukungan dan pengajaran tambahan sangat diperlukan untuk memastikan kelancaran implementasi e-kinerja. Penambahan operator telah terbukti meningkatkan kecepatan tanggapan terhadap masalah yang dihadapi pegawai, seperti kesalahan dalam pelaporan dan kebutuhan untuk pengecekan ulang laporan.

Salah satu hambatan yang dihadapi adalah kesalahan dalam proses input dan verifikasi data e-kinerja. Misalnya, terdapat kasus di mana pimpinan yang tercantum dalam laporan e-kinerja tidak sesuai dengan pimpinan sebenarnya. Penambahan operator membantu mempercepat proses perbaikan dan verifikasi data yang salah. Dengan adanya lebih banyak operator, masalah yang muncul dapat lebih cepat diselesaikan, yang pada gilirannya meningkatkan kepercayaan pegawai terhadap sistem dan mendorong mereka untuk lebih aktif dalam menggunakan e-kinerja.

Hasil wawancara penulis dengan Andi Syaifuddin, SE.,MM terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) terkait faktor penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan disposisi diuraikan sebagai berikut:

“Alhamdulillah kalau dari BKD sendiri kita kan sudah dapat bimbingan yang kemaren dengan salah satu pegawai yang bagian BKD. Yang pertama mulai mensosialisasikan cara ini apa metode untuk pengisian e-kinerja. Awal sosialisasi kemudian pada saat ada kendala di aplikasi e-kinerja mereka bantu untuk mereset ini data yang misalnya gak

bisa berubah. Alhamdulillah dibantu ji sama BKD (Wawancara 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa pada awal penerapan e-kinerja, banyak pegawai yang belum memahami cara mengisi dan menggunakan aplikasi e-kinerja dengan benar. Hal ini disebabkan oleh kurangnya sosialisasi awal yang memadai, sehingga pegawai mengalami kesulitan dalam mengadopsi sistem baru ini. Sosialisasi awal yang dilakukan oleh BKPSM sangat penting untuk mengatasi hambatan ini. Dengan mensosialisasikan metode pengisian e-kinerja, pegawai dapat lebih memahami langkah-langkah yang perlu diikuti, sehingga mengurangi kebingungan dan kesalahan dalam pengisian data.

Pegawai sering menghadapi kendala teknis saat menggunakan aplikasi e-kinerja, seperti data yang tidak bisa diubah atau error pada sistem. Kendala ini menghambat proses input dan pembaruan data, serta mengurangi efisiensi kerja pegawai. BKPSM memberikan bantuan teknis untuk mengatasi masalah ini, seperti mereset data yang tidak bisa diubah atau memperbaiki error pada aplikasi. Dukungan ini sangat membantu pegawai dalam mengatasi kendala teknis yang mereka hadapi, sehingga proses pengisian e-kinerja dapat berjalan lebih lancar.

Pada awalnya, jumlah operator BKPSM yang terbatas menjadi penghambat dalam memberikan bimbingan dan dukungan kepada pegawai. Hal ini menyebabkan beban kerja yang tinggi pada operator dan

keterbatasan dalam memberikan respons yang cepat dan efektif. Dengan menambah jumlah operator, BKPSM dapat memberikan bimbingan dan dukungan yang lebih baik kepada pegawai. Penambahan ini membantu dalam mengatasi kendala teknis dan menyediakan bantuan yang lebih responsif, sehingga pegawai merasa lebih terbantu.

3) Faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan struktur birokrasi

Hasil wawancara penulis dengan Kepala Bidang Perdagangan (Amri Jaya, S.Sos, M.Adm.Pemb) terkait faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan struktur birokrasi diuraikan sebagai berikut:

“Saya pikir, harus dibarengi dengan regulasi apakah itu sifatnya peraturan bupati ketika melakukan penginputan e-kinerja dampaknya ada semacam eee pengontrolan ada semacam sanksi lah apakah sanksinya sifatnya tertulis ataukah sanksi sifatnya pemotongan tunjangan eee ataukah tambahan penghasilan karena sebenarnya kalau kita mau jujur pegawai itu harus tetap mengikuti regulasi yang ada sesuai apalagi pegawai itu masih muda karir untuk kenaikan jabatannya karir untuk kenaikan pangkatnya bisa tersendat mungkin lengkap tapi setelah BKN membuka link e-kinerjanya kita masih nol itu bisa menghalangi untuk naik pangkat. Bagaimana mungkin seorang pegawai misalnya menduduki suatu jabatan sementara pangkatnya tidak memungkinkan, nah itu salah satu faktornya sehingga ee yang paling memungkinkan harus ada regulasi yang mengatur itu terkait sanksi dan ketika itu lancar mungkin ada sifatnya reward terkait pegawai yang rajin mengupload laporan e-kinerja (Wawancara dengan bapak Amri Jaya, 12 Februari 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa salah satu faktor penghambat utama adalah kurangnya regulasi yang jelas mengenai penginputan e-kinerja. Tanpa adanya peraturan bupati atau

regulasi lainnya yang mengatur kewajiban dan sanksi, pegawai mungkin tidak merasa terdorong untuk mengisi e-kinerja dengan tepat waktu dan akurat. Tanpa pengontrolan yang ketat dan sanksi yang tegas, pegawai mungkin cenderung lalai dalam pengisian e-kinerja. Adanya sanksi seperti pemotongan tunjangan atau tambahan penghasilan bisa menjadi pendorong yang efektif bagi pegawai untuk lebih disiplin dalam mengisi e-kinerja.

Pegawai perlu didorong untuk patuh melalui sanksi yang jelas bagi yang tidak memenuhi kewajiban pengisian e-kinerja dan insentif bagi yang rajin dan tepat waktu. Misalnya, sanksi berupa pemotongan tunjangan bagi yang tidak mengisi e-kinerja dan reward bagi yang rajin mengisi bisa meningkatkan kepatuhan. Sistem sanksi dan insentif juga harus dikaitkan dengan prospek karir pegawai. Misalnya, pengisian e-kinerja yang buruk dapat menghalangi kenaikan pangkat, sementara pengisian yang baik dapat mempercepat promosi. Ini akan mendorong pegawai untuk lebih serius dalam mengisi e-kinerja.

Pengisian e-kinerja yang buruk dapat menghambat kenaikan pangkat dan jabatan pegawai. Tanpa pengisian e-kinerja yang baik, data yang dibutuhkan untuk penilaian kinerja tidak tersedia, yang dapat mengakibatkan penundaan atau penolakan kenaikan pangkat oleh BKN. Struktur organisasi perlu mendukung regulasi dan pengawasan yang efektif. Adanya unit atau tim khusus yang bertanggung jawab untuk

memantau dan memastikan kepatuhan pengisian e-kinerja dapat membantu mengurangi hambatan ini.

Dukungan dan komitmen dari pimpinan sangat penting dalam memastikan implementasi e-kinerja berjalan lancar. Pimpinan harus aktif dalam mengawasi dan memberikan contoh kepada pegawai dalam pengisian e-kinerja. Komitmen dari manajemen untuk menyediakan pelatihan dan sosialisasi yang memadai kepada pegawai juga penting. Sosialisasi yang berkelanjutan dan pelatihan praktis dapat membantu pegawai lebih memahami pentingnya e-kinerja dan bagaimana cara mengisinya dengan benar.

Hasil wawancara penulis dengan H.Rustam Amir, ST terkait implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) terkait faktor penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) berdasarkan struktur birokrasi diuraikan sebagai berikut:

“Kurangnya waktu yang dialokasikan untuk pembelajaran, kesibukan kerja, kurangnya dukungan dan dorongan dari kantor dan budaya organisasi yang kurang mendukung pembelajaran dan inovasi yang menjadi hambatan. (Wawancara 21 Mei 2024)”

Berdasarkan hasil wawancara tersebut dapat dipahami bahwa Pegawai seringkali terlalu sibuk dengan tugas sehari-hari, sehingga tidak memiliki cukup waktu untuk mempelajari dan memahami sistem e-kinerja. Tanpa alokasi waktu yang memadai, pegawai kesulitan untuk mengikuti pelatihan dan sosialisasi terkait e-kinerja. Dalam banyak kasus, tugas-tugas rutin dan mendesak dianggap lebih penting daripada pelatihan e-

kinerja yang menyebabkan pegawai menunda atau mengabaikan pembelajaran sistem baru ini.

Tanpa dukungan yang kuat dari manajemen, pegawai mungkin merasa tidak didorong atau termotivasi untuk mempelajari e-kinerja. Manajemen perlu aktif mendorong pegawai untuk mengikuti pelatihan dan memberikan dukungan yang diperlukan. Budaya organisasi yang tidak terbuka terhadap perubahan dan inovasi bisa menjadi hambatan signifikan. Pegawai yang terbiasa dengan cara kerja lama mungkin enggan beradaptasi dengan sistem baru seperti e-kinerja.

D. Pembahasan

Pembahasan dalam penelitian ini mencakup implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja), dan faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa.

1) Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dijelaskan oleh beberapa tema yaitu kepatuhan, kelancaran, dan dampak yang dirasakan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh tema menunjukkan implementasi sistem e-kinerja belum efektif pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang ditunjukkan dua alasan empiris.

Alasan pertama: berdasarkan hasil wawancara kepada informan yang secara eksplisit menjelaskan perilaku pegawai yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja:

- a) Masih banyak pegawai merasa kebingungan karena e-kinerja merupakan aplikasi baru yang memerlukan pengetahuan dan keterampilan yang belum mereka kuasai sepenuhnya.
- b) Kurangnya pelatihan awal atau panduan yang memadai membuat pegawai tidak sepenuhnya memahami cara menggunakan semua fitur dalam e-kinerja, yang mengarah pada ketidakpatuhan operasional.
- c) Pegawai yang tidak terbiasa mendokumentasikan tugas dinas luar atau tidak memiliki surat tugas yang diperlukan, menghadapi kesulitan dalam mengisi e-kinerja dengan data yang lengkap dan akurat. Ketidakpatuhan ini dapat mempengaruhi validitas laporan kinerja.
- d) Pegawai yang tidak memiliki keterampilan dalam pengelolaan data digital mengalami kesulitan dalam mengatur dan menginput data secara konsisten dan tepat waktu.
- e) Masih ada pegawai enggan belajar dan beradaptasi dengan teknologi baru, yang mengakibatkan ketidakpatuhan dalam mengimplementasikan e-kinerja secara penuh dan efektif.
- f) Memasukkan jumlah jam kerja yang salah, tidak mencatat semua tugas yang telah diselesaikan, atau salah memasukkan tanggal. Beberapa pegawai tidak secara konsisten menginput data setiap hari. Ada kemungkinan mereka menginput data dengan hanya mengisi

data pada saat tertentu, yang membuat laporan kinerja tidak lengkap dan tidak akurat.

Alasan kedua: berdasarkan data sekunder yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja. Berikut ditampilkan data pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang telah mengikuti sosialisasi dan pelatihan dalam rangka penguatan kemampuan menggunakan sistem e-kinerja.

Tabel 0.2 Pegawai yang mengikuti sosialisasi dan diklat

No	Unit Kerja	Jumlah pegawai yang mengikuti sosialisasi dan Diklat	
		Sudah	Belum
1.	Kepala Bidang	3	1
2.	Kasubag	2	1
3.	Staf	2	8
4.	Penyuluh perdagangan dan perindustrian	3	6
5.	Bendahara pengeluaran	0	1
6.	Pengelola BMD	0	1
7.	Pengelola gaji	0	1
8.	Bendahara penerima	0	1
9.	Kepala UPTD Materologi	1	0
10.	Kepala Tata Usaha Metrologi Legal	1	0
	Total	12	20

Tabel 4.1 menunjukkan mayoritas pegawai belum mengikuti sosialisasi dan Diklat e-kinerja. Hasil analisis wawancara menunjukkan penyebab masih banyaknya pegawai yang belum mengikuti sosialisasi dan Diklat e-kinerja adalah proses sosialisasi e-kinerja yang sangat singkat dan terkesan mendadak. Sedangkan sosialisasi dan Diklat

e-kinerja membutuhkan waktu yang cukup untuk memberikan pemahaman yang baik kepada para pegawai. Namun, dengan jumlah personil (operator) yang terbatas, kemudian waktu yang dialokasikan untuk sosialisasi juga terbatas sehingga tidak tercapai pemahaman yang baik oleh para pegawai. Keterbatasan waktu sosialisasi juga dapat menghambat kesiapan pegawai dalam mengadopsi dan menggunakan sistem e-kinerja dengan efektif. Tanpa pemahaman yang cukup, pegawai telah mengalami kesulitan dalam mempraktikkan penggunaan sistem ini dalam pekerjaan sehari-hari.

Tantangan utama yang dihadapi adalah keterbatasan jumlah personil, khususnya dari Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) yang bertanggung jawab atas pelaksanaan dan sosialisasi e-kinerja. Keterbatasan jumlah tim BKPSDM yang dapat memberikan bimbingan dan dukungan teknis kepada instansi seperti Dinas Perdagangan. Keterbatasan personil mempengaruhi efektivitas sosialisasi dan pelatihan terkait penggunaan e-kinerja. Dengan jumlah yang terbatas, waktu yang tersedia untuk memberikan bimbingan dan pelatihan kepada pegawai menjadi terbatas, yang kemudian mempengaruhi pemahaman dan penerimaan sistem baru ini dengan demikian implementasi penerapan sistem e-kinerja dinyatakan belum efektif. Hasil penelitian ini sesuai dengan temuan Congo & Choi (2022) dan Andrian & Cholil (2023) bahwa niat perilaku mengadopsi e-governance sangat rendah.

2) Faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Faktor-faktor yang mendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) yaitu (1) kesadaran akan manfaat; (2) kebutuhan akan inovasi; (3) adopsi teknologi baru di kantor.

- a) Kesadaran akan manfaat. Kesadaran akan manfaat adalah pemahaman dan pengakuan terhadap keuntungan yang dapat diperoleh dari penerapan sistem e-Kinerja yang melibatkan pemahaman tentang bagaimana e-Kinerja dapat meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam manajemen kinerja pegawai. Pegawai dan pimpinan memahami bahwa e-Kinerja bukan hanya alat administratif, tetapi juga solusi untuk mengoptimalkan proses penilaian kinerja, mempermudah monitoring, dan memperbaiki komunikasi antar pegawai. Ketika pegawai sadar akan manfaat yang diperoleh, seperti kemudahan akses informasi kinerja, feedback yang lebih cepat dan tepat, serta pengurangan waktu dan biaya administrasi, dengan demikian pegawai akan mendukung implementasi sistem ini. Kesadaran yang tinggi juga memotivasi pegawai untuk menggunakan aplikasi dengan lebih baik dan konsisten.

b) Kebutuhan akan inovasi. Kebutuhan akan inovasi mengacu pada dorongan untuk terus mencari cara-cara baru yang lebih efektif dan efisien dalam menjalankan tugas dan fungsi organisasi, mencakup upaya untuk mengadopsi teknologi baru yang dapat memberikan nilai tambah dan memperbaiki proses bisnis yang ada. Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa memahami kebutuhan akan inovasi didorong oleh berbagai tantangan yang dihadapi, seperti kebutuhan untuk meningkatkan kinerja pelayanan publik, adaptasi terhadap perubahan lingkungan kerja, dan peningkatan kompetisi di sektor perdagangan dan perindustrian. Penerapan aplikasi e-Kinerja adalah salah satu bentuk inovasi yang dapat membantu dinas ini untuk tetap memberikan pelayanan terbaik. Pegawai dan pimpinan menyadari pentingnya inovasi lebih terbuka terhadap perubahan dan lebih cepat dalam mengadaptasi sistem baru, yang mengarah pada penerapan e-Kinerja yang lebih lancar dan efektif, dengan hasil yang nyata dalam peningkatan kinerja organisasi.

c) Adopsi teknologi baru di kantor. Adopsi teknologi baru di kantor melibatkan proses pengenalan, penerimaan, dan penggunaan teknologi informasi yang baru dalam lingkungan kerja. Faktor ini mencakup kesiapan infrastruktur, kemampuan teknis pegawai, dan dukungan manajemen untuk mengintegrasikan teknologi baru

ke dalam operasi sehari-hari. Adopsi teknologi baru seperti aplikasi e-Kinerja membutuhkan kesiapan dari berbagai aspek. Infrastruktur IT yang memadai, pelatihan yang cukup, dan kebijakan yang mendukung dari manajemen adalah elemen kunci. Adopsi teknologi ini mencerminkan kemampuan organisasi untuk bertransformasi digital, yang penting dalam menghadapi tantangan modernisasi administrasi publik. Adopsi teknologi baru yang berhasil bergantung pada kesiapan dan dukungan dari seluruh tingkat organisasi. Pegawai yang terlatih dan manajemen yang proaktif dalam mendorong penggunaan teknologi baru menunjukkan hasil yang lebih baik dalam implementasi e-Kinerja. Selain itu, dukungan berkelanjutan dalam bentuk pemeliharaan sistem dan pembaruan teknologi memastikan bahwa aplikasi e-Kinerja terus berfungsi dengan optimal.

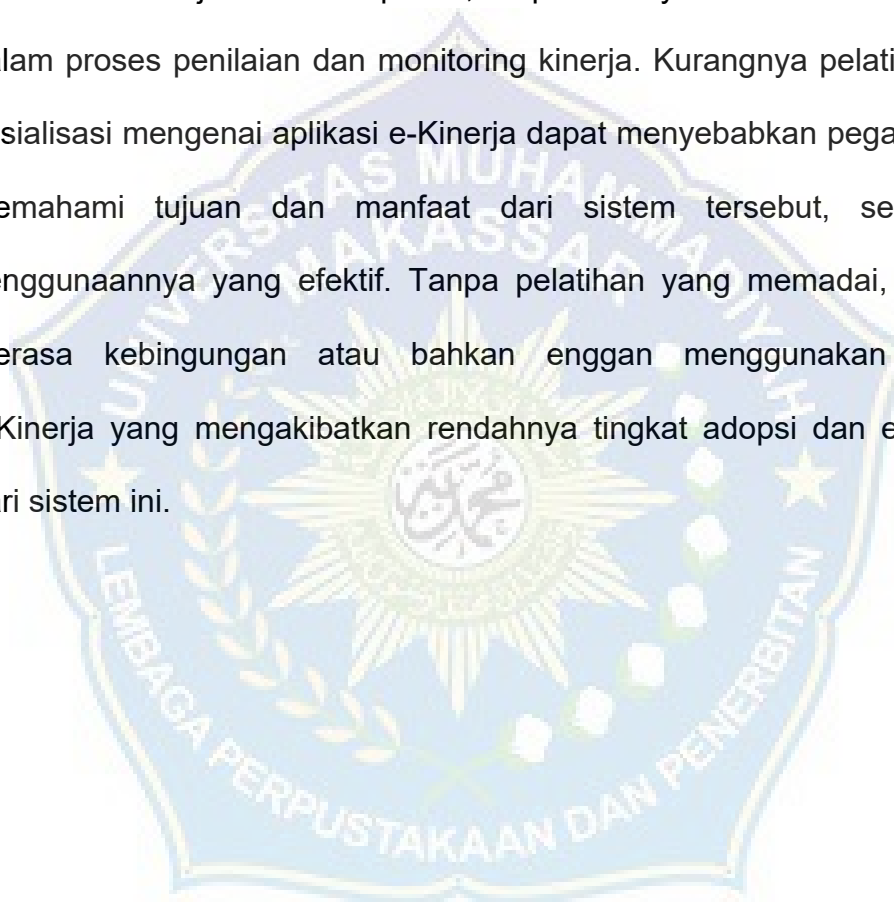
Faktor-faktor penghambat Penerapan e-kinerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa antara lain kurangnya pemahaman teknologi, keterbatasan sumber daya manusia (operator), alokasi waktu pegawai dan prioritas pekerjaan, akses teknologi dan keterbatasan pelatihan atau sosialisasi dalam e-kinerja. Kurangnya pemahaman teknologi di antara pegawai merupakan salah satu hambatan utama dalam penerapan e-Kinerja. Banyak pegawai belum terbiasa atau tidak memiliki pengetahuan yang memadai mengenai cara menggunakan

aplikasi e-Kinerja dan teknologi pendukungnya. Ketidakpahaman ini dapat menyebabkan resistensi terhadap perubahan, kesalahan dalam penggunaan aplikasi, dan lambatnya adaptasi terhadap sistem baru. Pegawai yang kurang paham teknologi cenderung merasa kurang percaya diri dan khawatir membuat kesalahan, yang akhirnya menghambat implementasi yang efektif.

Keterbatasan jumlah operator yang terlatih dan berpengalaman dalam mengelola sistem e-Kinerja juga menjadi kendala signifikan. Operator adalah kunci dalam memastikan bahwa aplikasi berjalan dengan baik dan setiap masalah teknis dapat diatasi dengan cepat. Tanpa operator yang memadai, sistem e-Kinerja dapat mengalami banyak masalah teknis yang tidak terselesaikan dengan cepat, sehingga menghambat proses kerja secara keseluruhan. Keterbatasan ini juga dapat menyebabkan penumpukan tugas dan tekanan kerja yang berlebihan bagi operator yang ada.

Pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa sering kali memiliki beban kerja yang tinggi dan berbagai prioritas pekerjaan lainnya. Mengalokasikan waktu untuk mempelajari dan menggunakan sistem baru seperti e-Kinerja bisa jadi sulit. Hal ini dapat menyebabkan pegawai merasa terbebani dan enggan untuk menggunakan aplikasi e-Kinerja. Mereka melihat aplikasi ini sebagai tambahan pekerjaan daripada alat bantu yang mempermudah pekerjaan mereka.

Akses terhadap teknologi yang memadai, seperti komputer dan jaringan internet yang stabil, adalah faktor penting untuk penerapan e-Kinerja. Tanpa infrastruktur teknologi yang memadai, penggunaan aplikasi e-Kinerja menjadi tidak efektif. Keterbatasan akses teknologi dapat menghambat pegawai dalam mengakses dan menggunakan aplikasi e-Kinerja secara optimal, dapat menyebabkan keterlambatan dalam proses penilaian dan monitoring kinerja. Kurangnya pelatihan atau sosialisasi mengenai aplikasi e-Kinerja dapat menyebabkan pegawai tidak memahami tujuan dan manfaat dari sistem tersebut, serta cara penggunaannya yang efektif. Tanpa pelatihan yang memadai, pegawai merasa kebingungan atau bahkan enggan menggunakan aplikasi e-Kinerja yang mengakibatkan rendahnya tingkat adopsi dan efektivitas dari sistem ini.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

- 1) Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem e-kinerja belum efektif dilaksanakan pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang ditunjukkan dua alasan empiris. Alasan pertama berdasarkan hasil wawancara kepada informan yang secara eksplisit menjelaskan perilaku pegawai yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja. Alasan kedua berdasarkan data sekunder yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja.
- 2) Terdapat tiga faktor utama dalam mendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) yaitu (1) kesadaran akan manfaat; (2) kebutuhan akan inovasi; (3) adopsi teknologi baru di kantor. Faktor-faktor penghambat Penerapan e-kinerja Pada Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa antara lain kurangnya pemahaman teknologi, keterbatasan sumber daya manusia (operator), alokasi waktu pegawai dan prioritas pekerjaan, akses teknologi dan keterbatasan pelatihan atau sosialisasi dalam e-kinerja.

B. Saran

Akademis: Penelitian ini menguatkan referensi tentang penerapan sistem kinerja elektronik serta secara teoritis menghubungkan antara

teknologi informasi dan manajemen sumber daya manusia. Dengan demikian, dibutuhkan evaluasi dan peningkatan berkelanjutan akan menjadi kunci untuk memastikan kesuksesan jangka panjang dari sistem kinerja elektronik pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa. Dinas Perdagangan dan Perindustrian perlu terus mengevaluasi efektivitas sistem, mendengarkan umpan balik dari pengguna, dan melakukan perbaikan atau peningkatan sesuai kebutuhan kemudian dapat memastikan bahwa sistem ini tetap relevan dan bermanfaat dalam mendukung tujuan organisasi. Penelitian ini menguatkan kajian tentang manajemen sumber daya manusia terutama mengenai efektivitas sistem e-kinerja dapat berimplikasi pada efektivitas organisasi. Hasil penelitian ini mendukung teori yang menekankan penggunaan teknologi informasi dapat meningkatkan efisiensi.

- 1) **Praktis:** Dalam mengatasi faktor-faktor penghambat dalam implementasi sistem e-kinerja, penting untuk mengambil pendekatan berkelanjutan yang melibatkan seluruh pemangku kepentingan. Dengan memahami dan mengatasi tantangan yang dihadapi, serta memanfaatkan potensi yang ada, penerapan sistem kinerja elektronik pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian agar dapat menjadi instrumen yang efektif dalam meningkatkan kinerja dan efisiensi organisasi secara keseluruhan. Penerapan e-kinerja dapat memantau

kinerja pegawai secara efisien serta memungkinkan deteksi dini terhadap permasalahan kinerja.



DAFTAR PUSTAKA

- Ahmad, T., Farrukh, F., & Nazir, S. (2015). Capacity building boost employees performance. *Industrial and Commercial Training*, 47(2), 61–66. <https://doi.org/10.1108/ICT-05-2014-0036>
- Ahmad, AC. (2020). Manajemen Strategis. Makassar: Nas Media Pustaka
- Ali, Z., Mahmood, B., & Mehreen, A. (2019). Linking succession planning to employee performance: The mediating roles of career development and performance appraisal. *Australian Journal of Career Development*, 28(2), 112–121. <https://doi.org/10.1177/1038416219830419>
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Congo, S., & Choi, S. O. (2022). Evaluating Public Sector Employees' Adoption of E-Governance and Its Impact on Organizational Performance in Angola. *Sustainability*, 14(23), 15605. <https://doi.org/10.3390/su142315605>
- Densy DN, S. F., Said, M., & Cahyono. (2022). Penerapan sistem e-kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pada biro pemerintahan dan otonomi daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan. *Indonesian Journal of Business and Management*, 5(1), 67–74.

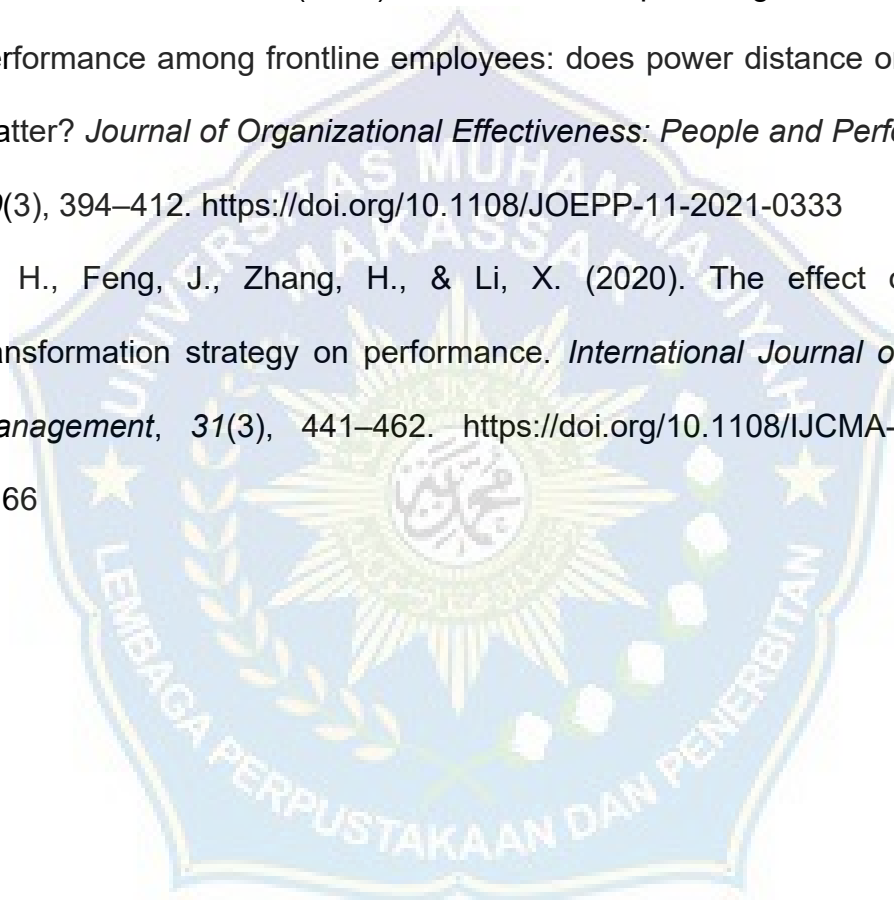
- Elapuspita, P. M., Sawiji, H., & Sulistyaningrum, C. D. (2021). Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. *Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran*, 5(2), 58–70.
- Farrukh, M., Ansari, N. Y., Raza, A., Meng, F., & Wang, H. (2022). High-performance work practices do much, but H.E.R.O does more: an empirical investigation of employees' innovative behavior from the hospitality industry. *European Journal of Innovation Management*, 25(3), 791–812. <https://doi.org/10.1108/EJIM-11-2020-0448>
- Ghlichlee, B., & Goodarzi, A. (2022). Strategic human resource practices and new product development performance: the mediating role of intellectual capital. *Journal of Intellectual Capital*, ahead-of-print(ahead-of-print). <https://doi.org/10.1108/JIC-11-2020-0360>
- Guerrero, S., Chênevert, D., Vandenberghe, C., Tremblay, M., & Ben Ayed, A. K. (2018). Employees' psychological empowerment and performance: how customer feedback substitutes for leadership. *Journal of Services Marketing*, 32(7), 868–879. <https://doi.org/10.1108/JSM-09-2017-0325>
- Hirschi, A., & Spurk, D. (2021). Ambitious employees: Why and when ambition relates to performance and organizational commitment. *Journal of Vocational Behavior*, 127, 103576. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jvb.2021.103576>
- Huang, W., & Yuan, C. (2022). Decent work and employee performance: a conservation of resources perspective. *Journal of Managerial Psychology*, 37(8), 716–728. <https://doi.org/10.1108/JMP-09-2021-0505>

- Idrus, M.I. (2024). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Makassar. Tahta Media.
- Idrus, M.I. (2023a). *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya Terhadap Kinerja Sumber Daya Manusia Pemerintah Daerah*. Makassar. Tahta Media.
- Idrus, M.I. (2023b). *Stres Kerja dan Solusinya | Dasar-Dasar Ilmu Manajemen: Prinsip dan Teori*. Makassar. Tahta Media.
- Ismail, U., Sismiati, & Sulaiman, S. (2022). Characteristics of Position and Team Work with Employee Performance at the Public Works and Public Housing Office of Bogor Regency. *JURNAL ILMIAH SERAT ACITYA* , 11(1), 106–115.
- Jusriadi, E., & H. Abd. Rahman Rahim. (2019). *Human Capital Development (Teori dan Aplikasi)*. Pekalongan; Penerbit NEM.
- Jusriadi, E., Bagus Wirawan, I., & Suaedi, F. (2018). Intellectual Capital Development Model of Muhammadiyah Higher Education in South Sulawesi. *Review of European Studies*.
- Mensah, I. K. (2020). Impact of Government Capacity and E-Government Performance on the Adoption of E-Government Services. *International Journal of Public Administration*, 43(4), 303–311. <https://doi.org/10.1080/01900692.2019.1628059>
- 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*, VI(1), 175–180.
- Pasaribu, N., Jasfar, F., Warsindah, L., & Sulaiman, S. (2023). Determinants of Principal Job Satisfaction in West Java Province. *International Journal of Economics and Management Research*, 2(2), 154–164.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24.
<https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Rothwell, W. J., & Kazanas, H. C. (2003). *Planning & Managing Human Resources. Strategic Planning For Personnel Management* (2nd Edition). HRD Press.
- Sismiati, Sulaiman, S., & Mochamad, Y. (2022). Transformational Leadership and Organizational Commitments to Performance of State Civilians in the Local Government of East Luwu District. *Quantitative Economics and Management Studies*, 3(1), 77–83.
- Soenanto, T. W., Tairas, D. R., Hannase, M., & Sulaiman, S. (2020). Analysis of employee performance drivers: Sustainable development efforts at the organizational level. *IOP Conference Series: Earth and Environmental Science*, 436, 1–5.
- Soomro, B. A., & Shah, N. (2019). Determining the impact of entrepreneurial orientation and organizational culture on job satisfaction, organizational

- commitment, and employee's performance. *South Asian Journal of Business Studies*, 8(3), 266–282. <https://doi.org/10.1108/SAJBS-12-2018-0142>
- Sousa-Zomer, T. T., Neely, A., & Martinez, V. (2020). Digital transforming capability and performance: a microfoundational perspective. *International Journal of Operations & Production Management*, 40(7/8), 1095–1128. <https://doi.org/10.1108/IJOPM-06-2019-0444>
- Sulaiman, S. (2018). *Pengaruh Resource Based View dan Dynamic. Capability Terhadap Daya Saing Strategis dan Kinerja Ekspor di Sulawesi Selatan* [Disertasi]. Universitas Hasanuddin.
- Sulaiman, S. (2022a). Manajemen Sebagai Seni, Ilmu, dan Profesi. In *Pengantar Manajemen (Konsep dan Pendekatan Teoretis)* (1st ed., pp. 33–43). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sulaiman, S. (2022b). Perilaku Organisasi, Kelompok dan Kerja Sama Tim. In *Psikologi Industri dan Organisasi (Konsep dan Implementasi)* (1st ed., pp. 25–34). CV. MEDIA SAINS INDONESIA.
- Sulaiman, S. (2023). Perencanaan Strategis Pengembangan Asset SDM. In *Pengembangan Asset SDM* (pp. 40–53). Widina Media Utama.
- Susanto, Y., & Anjana, C. (2022). Human Resources Analysis of Education, Training and Job Placement in Improving Employee Performance. *Ilomata International Journal of Management*, 3(1), 416–429. <https://doi.org/10.52728/ijjm.v3i1.401>

- Verhoef, P. C., Broekhuizen, T., Bart, Y., Bhattacharya, A., Qi Dong, J., Fabian, N., & Haenlein, M. (2021). Digital transformation: A multidisciplinary reflection and research agenda. *Journal of Business Research*, 122, 889–901. <https://doi.org/https://doi.org/10.1016/j.jbusres.2019.09.022>
- Vuong, B. N., & Hieu, V. T. (2023). The effect of empowering leadership on job performance among frontline employees: does power distance orientation matter? *Journal of Organizational Effectiveness: People and Performance*, 10(3), 394–412. <https://doi.org/10.1108/JOEPP-11-2021-0333>
- Wang, H., Feng, J., Zhang, H., & Li, X. (2020). The effect of digital transformation strategy on performance. *International Journal of Conflict Management*, 31(3), 441–462. <https://doi.org/10.1108/IJCMA-09-2019-0166>



DAFTAR RIWAYAT HIDUP



Artati, lahir di Manongkoki pada tanggal 11 September 1977, anak pertama dari tiga bersaudara pasangan Bapak Drs. Mardan dan Ibu Hj. Ros Amriani, S.Pd., MM. Penulis pertama kali menempuh pendidikan di Sekolah Dasar (SD) pada SD Inpres Panrannuangku tahun 1984 dan selesai tahun 1990, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri I Takalar dan selesai pada tahun 1993, dan pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan di Sekolah Menengah Atas (SMA) pada SMA Negeri I Takalar penulis mengambil Jurusan IPA dan selesai pada tahun 1996, dan pada tahun sama penulis melanjutkan pendidikan di perguruan tinggi swasta Jurusan Teknik dan Manajemen Industri Fakultas Teknis Industri Pada Universitas Muslim Indonesia dan selesai pada tahun 2001. Pada Tahun 2022 penulis melanjutkan pendidikan di jenjang (S2) dengan memilih Program Studi Magister Manajemen pada Program Pascasarjana Universitas Muhammadiyah Makassar dan Alhamdulillah selesai tahun 2024.

Sebelum menjadi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa, penulis sempat bekerja sebagai Tenaga Honorer di Dinas Pekerjaan Umum Kab. Takalar pada tahun 2006 selama kurang lebih 3 tahun. Pada tahun 2011 Penulis diangkat menjadi Pegawai Negeri Sipil di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa sampai sekarang.

Berkat petunjuk dan pertolongan Allah SWT, usaha dan disertai doa dari Ibu dan Saudara dalam menjalankan aktivitas akademik di perguruan Tinggi Universitas Muhammadiyah Makassar, Alhamdulillah penulis memperoleh gelar Magister Manajemen (M.M). Tesis yang disusun sebagai syarat menempuh Program Pascasarjana dengan judul *Analisis Efektivitas Penerapan E-Kinerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kab. Gowa*.

Lampiran 1.

Pedoman Wawancara

ANALISIS EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA PADA KANTOR DINAS PERDAGANGAN DAN PERINDUSTRIAN KABUPATEN GOWA

I. Identitas pewawancara

Nama	: _____
Tanggal wawancara	: _____

II. Identitas informan

Nama	: _____
Tanggal wawancara	: _____
Usia	: _____
Jabatan	: _____

Berilah jawaban yang saudara anggap sesuai beserta alasannya.

No	Aspek	Pertanyaan
1	Kepatuhan	1. Bagaimana tingkat kepatuhan pegawai dalam melakukan <i>finger print</i> ? 2. Bagaimana bentuk-bentuk ketidakpatuhan pegawai dalam sistem e-kinerja?
2	Kelancaran Rutinitas	3. Bagaimana tingkat kelancaran pegawai dalam menyampaikan laporan e-kinerja? 4. Bagaimana tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKD?
3	Manfaat yang diharapkan	5. Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja? 6. Apakah seluruh manfaat yang diharapkan telah berjalan sesuai harapan?
4	Faktor Pendukung	7. Apa saja faktor pendukung dalam efektivitas sosialisasi penerapan e-kinerja di kalangan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa? 8. Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?
5	Faktor Penghambat	9. Apa saja faktor penghambat dalam efektivitas sosialisasi penerapan e-kinerja di kalangan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa? 10. Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?



Lampiran 2. Penelitian Terdahulu

Peneliti	Tahun	Judul	Temuan
Elapuspita et al.	2021	Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta	<p>Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Penerapan sistem penilaian E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Surakarta meliputi: a) perencanaan aplikasi E-Kinerja, b) pelaksanaan aplikasi E-Kinerja, c) Pengisian kegiatan pegawai diinput didalam aplikasi E-Kinerja, d) evaluasi data yang diinput didalam aplikasi E-Kinerja, dan e) perhitungan penilaian pada aplikasi E-Kinerja. 2) Penerapan sistem penilaian e-kinerja di Sekretariat Daerah Kota terdapat beberapa hambatan diantaranya: a) kemampuan IT PNS masih rendah, b) komponen sistem aplikasi E-Kinerja masih terbatas, dan c) jaringan internet yang kurang baik, dan, 3) Solusi untuk mengatasi hambatan yang terjadi antara lain: a) pelatihan dan pendampingan IT kepada PNS, b) perbaikan pada sistem aplikasi e-kinerja, dan c) membuat peraturan walikota baru tentang perubahan pada sistem aplikasi E-Kinerja</p>
Andrian & Cholil	2023	Impelementasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil	<p>Penelitian ini dilakukan untuk mendapatkan informasi terkait implementasi penerapan e-Kinerja (LAPKIN) telah</p>

			<p>dirasakan manfaatnya bagi pegawai negeri sipil PNS di Kota Palembang. Aplikasi e-Kinerja digunakan oleh pihak pemerintah untuk dapat mengukur suatu kinerja (performance) pegawai pemerintah dalam administrasi pelaporan kegiatan harian yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil (PNS). Penelitian ini bertujuan untuk mengukur kualitas layanan dengan menggunakan model webqual dan esqual terhadap website laporan kinerja (LAPKIN) dan mengukur kinerja pegawai negeri sipil (PNS) dalam pelaporan kegiatan harian dengan menggunakan website LAPKIN sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (TUPOKSI) di lingkungan pemerintah Kota Palembang. Populasi yang digunakan dalam penelitian adalah PNS dengan jumlah 11.136 pegawai yang bertugas di 52 (lima puluh dua) organisasi perangkat daerah (OPD) yang berada di lingkungan pemerintah Kota Palembang. Jumlah sampel yang digunakan sebanyak 622 responden. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah metode kuantitatif (quantitative method). Model yang digunakan dengan menggunakan WebQual, ES-Qual dan</p>
--	--	---	--

			<p>work discipline. Uji kelayakan model berdasarkan kriteria goodness of fit dapat disimpulkan bahwa kedelapan dimensi yakni usability quality, information quality, service interaction quality, privacy, efficiency, system availability, punctuality, dan full responsibility in duties and obey work discipline menunjukkan hasil diatas 90 persen dengan rata-rata sebesar 96,25 persen dan memenuhi kriteria goodness of fit. Secara keseluruhan kualitas layanan yang dilakukan melalui LAPKIN dapat berjalan dan dapat diterima dengan baik oleh para users LAPKIN dalam pengiriman pelaporan. Hal ini dicapai dari hasil pengujian pada dimensi efficiency dan functuality sebesar 98 persen, bahwa aplikasi LAPKIN memberikan kemudahan dalam penggunaan dan cepat dalam proses pengiriman laporan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelaporan.</p>
Rahmatul Putra & Frinaldi	2023	Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat	Salah satu wujud dari adanya reformasi birokrasi adalah penggunaan system e-kinerja. E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran

			<p>kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana penerapan aplikasi E-Kinerja pada Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini dilakukan di Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara dan pemanfaatan dokumentasi tertulis. Selanjutnya teknik analisis data yang digunakan oleh peneliti adalah dengan pengumpulan data, reduksi data, klasifikasi data, penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan. Hasil yang diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA Provinsi Sumatera Barat sudah berjalan dengan baik, akan tetapi masih perlu penyempurnaan yakni dari segi SDM selaku objek dalam penerapan aplikasi ini dan dari segi sistem aplikasi yang berjalan agar terwujudnya kinerja yang</p>
--	--	--	--

			efektif dan efisien.
Densy DN et al.	2022	Penerapan Sistem E-Kinerja Dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pada Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Sekretariat Daerah Provinsi Sulawesi Selatan	Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk menjamin objektivitas pembinaan kinerja pegawai di lingkungannya. Pemerintahan Provinsi Sulawesi Selatan tahun 2018 menerbitkan Peraturan Gubernur Sulsel Nomor 129 Tahun 2017 tentang Pedoman Manajemen Kinerja Pegawai di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan kemudian diatur kembali dalam Peraturan Gubernur Sulawesi Selatan Nomor 1 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sulawesi Selatan. Implementasi kebijakan penilaian menggunakan aplikasi berbasis online yang dikenal dengan E-Kinerja. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, subjek penelitian adalah Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah dan lima orang Pegawai Negeri Sipil. Pengumpulan data menggunakan teknik observasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan empat tahap yaitu pengumpulan data,

			<p>reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian bahwa penerapan sistem ekinerja dapat meningkatkan prestasi kerja melalui web sistem yang merupakan suatu inovasi dalam pelaksanaan penilaian prestasi kerja dan juga menunjukkan bahwa Pemerintah Sulawesi Selatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada menyesuaikan dengan perkembangan teknologi digital yang ada saat ini.</p>
Mukti et al.	2019	<p>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</p>	<p>Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. Jenis penelitian adalah jenis studi kausal yaitu tipe penelitian karakteristik masalah berupa hubungan sebab-akibat antara dua variabel atau lebih. Populasi penelitian adalah pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi yang sebanyak 80 orang. Metode pengambilan sampel dalam penelitian ini</p>

		<p>dilakukan dengan teknik purposive sampling dan diperoleh 37 responden sebagai sampel. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis jalur/path. Hipotesis pada penelitian ini antara lain penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja, penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap prestasi kerja. Hasil penelitian ini adalah penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Artinya penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Penilaian Kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap Prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan</p>
--	--	---

Lampiran 3. Hasil Wawancara – Pengumpulan Data

Data Informan

Nama	Informasi waktu wawancara	Jabatan	Inisial
Amri Jaya, S.Sos., M.Adm.Pemb	Jum'at, 02 Februari 2024	Kepala Bidang Perdagangan	AJ
Andi Syaifuddin, SE.,MM	Jum'at, 02 Februari 2024	Kepala UPT Metrologi Legal	AS
H.Rustam Amir, ST	Selasa, 21 Mei 2024	Staf pegawai dinas perdagangan dan perindustrian kab. Gowa	RA


Tema yang diteliti

11. Kepatuhan
12. Kelancaran rutinitas
13. Manfaat yang diharapkan
14. Faktor Pendukung
15. Faktor Penghambat

Pengumpulan Data Wawancara

Tema	Keterangan
Kepatuhan	Bagaimana tingkat kepatuhan pegawai dalam melakukan <i>finger print</i> ?
	<i>Saya pikir kalau terkait dengan kepatuhan pegawai terkait masalah e-kinerja itu cukup bagus, kenapa ini kan juga layanan untuk mengetahui rajin tidaknya pegawai masuk karena finger print ini tidak bisa ada perwakilan, kedua juga ada dorongan para pegawai maupun ASN untuk rajin masuk karena disitulah dihitung tunjangan tambahan penghasilan sehingga mereka tidak rajin maka hal itu pasti berdampak signifikan terhadap tambahan penghasilannya.</i>
	<i>Alhamdulillah kalau untuk pertanyaan yang kita maksud itu finger print, yang pasti mau tidak mau semua pegawai nurut. Karena tanda kehadirannya dilihat dari situ.</i>
	<i>Pegawai harus mengetahui cara peningkatan dalam finger print dalam hal kebijakan kesadaran dan pengawasan supaya pegawai bisa menyadari bisa datang</i>

	<p><i>tepat waktu ke kantor dan pulang kantor.</i></p>
	<p>Bagaimana bentuk-bentuk ketidakpatuhan pegawai dalam sistem e-kinerja?</p>
	<p><i>Sebenarnya kalau berbicara tentang bentuk-bentuk ketidak patuhan dalam e-kinerja sebenarnya rata-rata pegawai hampir bisa dikatakan rajin patuh. Cuman memang persoalan, persoalan e-kinerja ini suatu aplikasi yang baru sehingga namanya yang baru biasanya ee rada-rada membingungkan karena sesuatu yang baru itu ada hal yang harus kita dipelajari ada hal yang perlu disiapkan datanya untuk dimasukkan ke penginputan sehingga banyak pegawai yang selama ini eee tidak punya ee penyimpanan data terkait pada saat dia melakukan dinas luar tidak ada dokumentasi, tidak ada surat tugas sehingga itu akan berpengaruh ke laporan e-kinerja makanya dengan adanya e-kinerja ini juga menjadi juga jadi pembelajaran bagi kita bahwa setiap kita melakukan pekerjaan sekarang ini karena skarng ini zamanya sistem IT, ssmuanya harus laporan sistem lewat aplikasi termasuk upload foto surat tugas, saya pikir tingkat kepatuhan pegawai masuk di triwulan pertama di 2024 ini sudah mulai mengalami peningkatan, belajar dari eee pengalaman tahun kemaren.</i></p>
	<p><i>Kalau sistem e-kinerja sebenarnya sudah bagus bu, cuman yang jadi kendala itu ee, apa pengetahuan dari pegawainya itu sendiri karena kan tidak semua kodong pegawai tahu soal teknologi. Jadi kalau menurut saya sih bagus sekali e-kinerja itu</i></p>
	<p><i>Kelalaian dalam menginput data, dia memasukkan data kinerja setiap hari, mungkin dia tidak akurat dalam pengisian e-kinerja dan perlu adanya pelatihan tambahan kepada pegawai dalam proses penginputan data e-kinerja</i></p>
Kelancaran Rutinitas	<p>Bagaimana tingkat kelancaran pegawai dalam menyampaikan laporan e-kinerja?</p>
	<p><i>Ini juga seperti yang bilang tadi, laporan-laporan yang disampaikan itu kan ada link antara e-kinerja dengan TPP sehingga kelihatan nnt ketika dia tidak membuat laporan harian itu bisa berpengaruh signifikan di laporan e-kinerja karena kenapa apa yang dilaporkan di laporan harian itu secara hari-hari dilaporkan tetapi pada saat di laporan e-kinerja itu kan ada SOP tupoksi domain kerjanya sehingga ketika dia tidak rajin akan berdampak kepada terkait masalah seperti kenaikan pangkat karena itu nnt harus dilaporkan dan ini sudah ada tembusasn langunsg</i></p>

	<p>ke BKN Badan kepegawaian nasional, ketika pegawai tersebut tidak melaksanakan menyampaikan laporannya berdampak pada karir pegawai tersebut</p> <p>Yaa, tergantung dari pegawainya sebenarnya, tidak semua pegawai itu tau kalau teknologi bisa buat email sendiri tapi kalau sekarang semua kan pegawai sudah punya email sendiri ya terus di upload semua e-kinerjanya di google drive kan tinggal di link kan saja. Kalau lancarnya sih, ya lancar karena setiap bulan begitu kita ada aktivitas kegiatan di kantor berjalan kita dokumentasikan untuk memenuhi kriteria yang untuk diupload nantinya ke e-kinerja.</p> <p>Pertama pegawai harus memahami lebih jelas tentang proses pengisian laporan ekinerja dalam laporan kinerja setiap hari dengan teknologi yang sudah ada di setiap kantor e-kinerja. Kedua, meningkatkan komunikasi dan pelatihan kepada pegawai untuk membantu memastikan kelancaran dalam laporan e-kinerja</p>
	<p>Bagaimana tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKD?</p> <p>Sebenarnya begini, kita seharusnya belajar dari pengalaman kemaren bahwa tingkat pelayanan saudara-saudara khususnya di BKD daerah yang selama ini ee setiap orang yang mau melakukan eee permohonan kayak kenaikan pangkat dan semacamnya itu setiap kita mau naik pangkat dan semacamnya harus mengumpulkan berkas lagi dan itu dilakukan berulang-ulang tetapi dngan adanya aplikasi my simpeg yang dikelola BKD sekarang ini, hal-hal yang kurang saja ditambahkan, contoh seperti ini pegawai itu kan ketika mengajukan naik pangkat SK terakhirnya tinggal itu aja yang dikumpul tapi dengan catatan ada pemeriksaan dari instansi masing-masing yang kedua ada pernyataan bahwa betul dia pegawai di instansi yang ditempati dia bekerja krn kenapa memang diperlukan itu supaya di tau betul kah dia melakukan kenaikan pangkat apakah sudah wajar untuk naik pangkat meskipun di my simpeg disebutkan dia naik pangkat kan nnt di manualnya sdh dihitung bahwa dia sudah berapa tahun untuk melakukan kepangkatan termasuk penyesuaian ijazah, cuman memang namanya kita khusus untuk kabupaten Gowa yang sifatnya semua sistem aplikasi jadi pembelajaran makanya semua pegawai dituntut untuk wajib belajar.</p> <p>Kalau itu mungkin bisa ditanyakan ke bagian tata usaha karena dia yang adminnya untuk langsung ke BKD. Kita</p>

	<p><i>ini yang pegawai yang biasa itu tidak tau bagaimana verifikasinya BKD. Pihak dari BKD untuk mengevaluasi itu baik itu kehadiran maupun ekinerja dari pegawai.</i></p> <p><i>Meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan dengan ketersediaan sumber daya dan teknologi</i></p>
<p>Dampak yang diharapkan</p>	<p>Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?</p> <p><i>Eee dampak positif dari penerapan ekinerja ini cukup bagus positif karena kita tidak perlu lagi ee mengumpulkan kertas yang banyak berangkap-rangkap karena harus dicopy sekian harus disahkan berbulan-bulan dengan adanya e-kinerja ini kita hanya memperlihatkan hasil kerja terakhir yang dicopy yang kurang lebih hanya 3 sampai 4 lembar itu aja yang dibawa ke BKD ketika BKD menunjukkan itu tetapi selama ini kan tidak satu arsip itu dirangkum sehingga baru harus sekian rangkap sehingga butuh biaya. Jujur dengan adanya pemakaian di dalam pelaksanaan e-kinerja pelaksanaan pemerintahan yang sifatnya semua sistem itu sebenarnya mengurangi pengeluaran biaya ini dan itu. Saya pikir semua yang diterangkan oleh pemerintah pusat saya pikir sesuatu pasti baik cuman memang kita pasti kaget disamping itu masih ada pegawai yang masih belum mampu ikut bersaing di dunia IT</i></p> <p><i>Kalau perubahan dan dampak positifnya bagus, memaksa pegawai untuk tau teknologi ya. Karena ini kan penerapan e-kinerja mewajibkan semua pegawai untuk mengisi semua aktivitas kegiatan mereka di tiap bulan, triwulan ya. Empat kali dalam setahun Dan memaksa pegawai harus tau semua untuk itu, jadi kedepannya sih saya harap semua pegawai tidak ada yang gaptek karena kan pengisiannya secara mandiri tidak harus diisikan orang lain</i></p> <p><i>Efisiensi, dapat mempercepat proses pengisian penginputan data e-kinerja dan transparansi akumulasi, pemantauan yang lebih baik.</i></p>
	<p>Apakah seluruh manfaat yang diharapkan telah berjalan sesuai harapan?</p> <p><i>Untuk saat ini saya pikir iya, sesuai dengan harapan, jujur saya sempat komunikasi teman-teman artinya sesama pegawai baik itu baik itu provinsi, takalar, selayar kemarin pun termasuk bulukumba. Kita di Gowa termasuk paling tinggi tingkat kepatuhanta terkait e-kinerja ini karena</i></p>

	<p>kenapa hampir semua persyaratan yang dibutuhkan e-kinerja itu kita upload baru kita kirim. Beda dengan saudara kita ini kabupaten lain yang saya tidak perlu sebutkan karena akan melanggar kode etik, dia hanya foto kadang cuman surat tugas. Kita betul-betul harus lengkap baru di bisa yes oleh pimpinan, biro pimpinan dikasih tanda jempol okey. Sementara di kabupaten kota ada teman dia bilang. Aah kita cuman anu aja ee foto kemaren saja yang ditriwulan ketiga, karena sekrang sistem triwulan. Triwulan lalu itu lagi yang dia di upload di triwulan keempat dengan alasan merubah anunya padahal sebenarnya merubah anunya, aah padahal sebenarnya kita tidak boleh seperti itu karena kenapa pertama ada surat tugas. Surat tugas itu menentukan hari apa kita pergi kelihatan dari seragam yang kita pakai, jangan sampai surat tugasnya hari senin harusnya pakai coklat yang diupload baru seragam putih kan tidak kena. Dan Alhamdulillah tingkat kepatuhan Kabupaten Gowa terkait dengan sistem e-kinerja kita sejauh langkah lebih baik dibandingkan kabupaten lain.</p> <p>Belum optimal, tapi Alhamdulillah semua pegawai sudah bisa mengupload semua kegiatannya e-kinerja itu.</p> <p>Ini pegawai dianjurkan berjalan sesuai harapan supaya membantu mengukur memantau peningkatan e-kinerja pegawai setiap hari dengan sistematis transparansi akuntabilitas dengan keptuasan yang lebih baik dalam pengembangan karir dan peningkatan kepuasan pegawai.</p>
Faktor Pendukung	<p>Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?</p> <p>Ooh iye, saya pikir seperti ini, kita dari Dinas Perdagangan eee jujur eee sempat kewalahan. Cuman memang ada keterbatasan tim dari BKD cuman satu orang sementara jumlah yang pegawai yang harus mengikuti sosialisasi karena sosialisasi tanpa dibarengi dengan praktek juga susah karena ini sifatnya harus praktek. Persoalan batasan waktu – waktu dilaksanakan sosialisasi sehingga admin yang diharapkan membantu tim dari BKD untuk menjembatani pengajaran ke pegawai ke Dinas Perdagangan sempat tersendat dan Alhamdulillah dari BKD masih memberikan waktu dalam proses penginputan sehingga Alhamdulillah terakhir kemaren di Bulan 4 semua sudah terkumpul dengan baik.</p> <p>Kalau efektivitasnya ya efektifnya semua pegawai diwajibkan untuk secara mandiri menguploadnya ke semua kegiatannya ke e-kinerja ya. Cuman apa namanya</p>

	<p>dari pegawainya itu sendiri tergantung juga, ndak semua yang bisa pegawai disini yang menguasai teknologi seperti itu.</p> <p>Faktor pendukung untuk sosialisasi penerapan e-kinerja di kantor. Kesadaran akan manfaat dan kebutuhan akan inovasi dalam meningkatkan efisiensi kinerja menyangkut komitmen adanya teknologi baru di kantor.</p>
	<p>Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?</p> <p>Faktornya otomatis semua kegiatan-kegiatan yang dilkakukan di Dinas Perdagangan sejujurnya sifatnya ee hampir pekerjaan kita sifatnya teknis. Contoh kita ada 4 bidang. Ada bidang pasar terkait dengan masalah kondisi pasar, termasuk keberhasilan, termasuk eee rutinitas eee pegawainya harus turun ke pasar. Otomatis dengan terus turun ke pasar, dia harus melengkapi eee dokumentasi, video dan tetap harus melaksanakan sesuai dengan tupoksi dilengkapi dengan surat tugas termasuk di dalamnya. Sehingga apa yang dampaknya eee nanti itu sifatnya positif karena kenapa, kita sudah dalam penginputan laporan e-kinerja nanti sudah lengkap kita punya laporan karena data-data yang diperlukan oleh tim BKD, kita sudah siap, Foto dokumentasi, surat tugas dan hal lain yang dibutuhkan sesuai tupoksi masing-masing.</p> <p>Paling tidak bisa komputer lah, masing-masing pegawai punya komputer. Diharapkan dari kantor bisa menyiapkan komputer untuk menginput sendiri karena belum merata pi komputernya. Laptop-laptop sendiri belum dibeli kantor.</p> <p>Kita memberikan pelatihan reguler khusus terkait teklogi e-kinerja kepada pegawai supaya berkierja tinggi serta budaya organisasi pembelajaran dan inovasi.</p>
Faktor Penghambat	<p>Apa saja faktor penghambat dalam efektivitas sosialisasi penerapan e-kinerja di kalangan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?</p> <p>Makanya awal-awal eee di pelaksanaan telah dilakukan sosialisasi oleh BKD terkait dengan e-kinerja ini makanya saya sempat ketemu denagn pak Kepala Badan bahwa operator yang ada di BKD itu hanya satu orang makanya saya bilang kalau boleh tambah dan usulan itu berdampak terhadap kondisi stamina operator yang sebelumnya mengcover semua kecamatan, 16 kecamatan, tambah ada sekitar 30 sekian SKPD</p>

	<p><i>makanya Alhamdulillah kemaren sudah ada 3 orang operator tetap, operator utamanya satu orang tapi dalam melakukan pengajaran terkait penginputan e-kinerja ini dan terbukti juga mulai cepat ditanggapi ketika ada pegawai yang notabenehnya telah melakukan penginputan terkait e-kinerja ternyata dia minta untuk dilakukan eee check list terkait laporannya di e-kinerja ternyata pimpinan yang namanya disitu bukan pimpinannya tetapi dengan penambahan admin operator cepat diselesaikan.</i></p>
	<p><i>Alhamdulillah kalau dari eee BKD sendiri kita kan sudah dapat bimbingan yang kemaren dengan salah satu pegawai yang bagian BKD. Yang pertama mulai mensosialisasikan ee cara ini apa metode untuk pengisian e-kinerja. Awal sosialisasi kemudian pada saat ada kendala di aplikasi e-kinerja ee mereka bantu untuk mereset ini data yang misalnya gak bisa berubah. Alhamdulillah dibantu ji sama BKD</i></p>
	<p><i>Jadi faktor penghambat e-kinerja di kabupaten, biasa kurangnya dukungan pemahaman akan manfaat teknologi e-kinerja. Kedua, kurangnya pelatihan bagi pegawai dalam penggunaan teknologi e-kinerja, ini yang menjadi penghambat bagi pegawai.</i></p>
	<p><i>Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?</i></p>
	<p><i>Saya pikir, ee harus dibarengi dengan regulasi apakah itu sifatnya peraturan bupati ketika melakukan penginputan e-kinerja dampaknya ada semacam eee pengontrolan ada semacam sanksi lah apakah sanksinya sifatnya tertulis ataukah sanksi sifatnya pemotongan tunjangan eee ataukah tambahan penghasilan karena sebenarnya kalau kita mau jujur pegawai itu harus tetap mengikuti regulasi yang ada sesuai apalagi pegawai itu masih muda karir untuk kenaikan jabatannya karir untuk kenaikan pangkatnya bisa tersendat mungkin lengkap tapi setelah BKN membuka link e-kinerjanya kita masih nol itu bisa menghalangi untuk naik pangkat. Bagaimana mungkin seorang pegawai misalnya menduduki suatu jabatan sementara pangkatnya tidak memungkinkan, nah itu salah satu faktornya sehingga ee yang paling memungkinkan harus ada regulasi yang mengatur itu terkait sanksi dan ketika itu lancar mungkin ada sifatnya reward terkait pegawai yang rajin mengupload laporan e-kinerja</i></p>
	<p><i>Kalau faktor pendukung dalam e-kinerja untuk</i></p>

	<p><i>meningkatkan disiplin kepegawaian. Ya kembali ke personnya ya bu karena ada beberapa teman juga yang belum menguasai teknologi kasian ya mau tidak mau dibantu walaupun seharusnya pengisian e-kinerja itu secara mandiri karena yang tau kegiatannya kan mereka sendiri.</i></p>
	<p><i>Kurangnya waktu yang dialokasikan untuk pembelajaran, kesibukan kerja, kurangnya dukungan dan dorongan dari kantor dan budaya organisasi yang kurang mendukung pembelajaran dan inovasi yang menjadi hambatan.</i></p>

Lampiran 4. Hasil Wawancara – Reduksi Data

1. Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa

Implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) dibagi menjadi beberapa tema yaitu kepatuhan, kelancaran, dan dampak yang dirasakan. Tema kepatuhan dari implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terdiri atas tingkat kepatuhan dan tidak patuhan pegawai dalam menjalankan sistem e-kinerja. Tema kelancaran dari implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terdiri atas tingkat kelancaran dalam menyampaikan laporan e-kinerja dan tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKPSM. Tema dampak yang diharapkan dari implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terdiri atas perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja dan manfaat-manfaat yang diharapkan.

2. Faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?

Faktor-faktor pendukung dan penghambat penerapan sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa dibagi menjadi beberapa tema yaitu faktor pendukung dan faktor penghambat. Tema faktor pendukung dari implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terdiri atas (1) kesadaran akan manfaat; (2) kebutuhan akan inovasi; (3) adopsi teknologi baru di kantor. Tema faktor penghambat dari implementasi sistem kinerja elektronik (e-kinerja) pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa terdiri atas (1) kurangnya pemahaman teknologi, (2) keterbatasan sumber daya manusia (operator), (3) alokasi waktu pegawai dan prioritas pekerjaan, (4) akses teknologi dan (5) keterbatasan pelatihan atau sosialisasi dalam e-kinerja.

Lampiran 5. Hasil Wawancara – Penyajian Data

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 1/A/02-II/2024
 Nama Informan : Amri Jaya, S.Sos., M.Adm.Pemb
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Kepatuhan

	Materi wawancara
Peneliti	Bagaimana tingkat kepatuhan pegawai dalam melakukan <i>finger print</i> ?
Informan	<i>Saya pikir kalau terkait dengan kepatuhan pegawai</i>

	<i>terkait masalah e-kinerja itu cukup bagus, kenapa ini kan juga layanan untuk mengetahui rajin tidaknya pegawai masuk karena finger print ini tidak bisa ada perwakilan, kedua juga ada dorongan para pegawai maupun ASN untuk rajin masuk karena disitulah dihitung tunjangan tambahan penghasilan sehingga mereka tidak rajin maka hal itu pasti berdampak signifikan terhadap tambahan penghasilannya.</i>
Peneliti	Bagaimana bentuk-bentuk ketidakpatuhan pegawai dalam sistem e-kinerja?
Informan	<i>Sebenarnya kalau berbicara tentang bentuk-bentuk ketidak patuhan dalam e-kinerja sebenarnya rata-rata pegawai hampir bisa dikatakan rajin patuh. Cuman memang persoalan, persoalan e-kinerja ini suatu aplikasi yang baru sehingga namanya yang baru biasanya ee rada-rada membingungkan karena sesuatu yang baru itu ada hal yang harus kita dipelajari ada hal yang perlu disiapkan datanya untuk dimasukkan ke penginputan sehingga banyak pegawai yang selama ini eee tidak punya ee penyimpanan data terkait pada saat dia melakukan dinas luar tidak ada dokumentasi, tidak ada surat tugas sehingga itu akan berpengaruh ke laporan e-kinerja makanya dengan adanya e-kinerja ini juga menjadi juga jadi pembelajaran bagi kita bahwa setiap kita melakukan pekerjaan sekarang ini karena skarnng ini zamanya sistem IT, ssmuanya harus laporan sistem lewat aplikasi termasuk upload foto surat tugas, saya pikir tingkat kepatuhan pegawai masuk di triwulan pertama di 2024 ini sudah mulai mengalami peningkatan, belajar dari eee pengalaman tahun kemaren.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 1/B/02-II/2024
 Nama Informan : Andi Syaifuddin, SE.,MM
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Kepatuhan

	Materi wawancara
Peneliti	Bagaimana tingkat kepatuhan pegawai dalam melakukan <i>finger print</i> ?
Informan	<i>Alhamdulillah kalau untuk pertanyaan yang kita</i>

	<i>maksud itu finger print, yang pasti mau tidak mau semua pegawai nurut. Karena tanda kehadirannya dilihat dari situ.</i>
Peneliti	Bagaimana bentuk-bentuk ketidakpatuhan pegawai dalam sistem e-kinerja?
Informan	<i>Kalau sistem e-kinerja sebenarnya sudah bagus bu, cuman yang jadi kendala itu ee, apa pengetahuan dari pegawainya itu sendiri karena kan tidak semua kodong pegawai tahu soal teknologi. Jadi kalau menurut saya sih bagus sekali e-kinerja itu</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 1/C/21-V/2024
 Nama Informan : H.Rustam Amir, ST
 Tanggal : Selasa, 21 Mei 2024
 Tema Wawancara : Kepatuhan

	Materi wawancara
Peneliti	Bagaimana tingkat kepatuhan pegawai dalam melakukan <i>finger print</i> ?
Informan	<i>Pegawai harus mengetahui cara peningkatan dalam finger print dalam hal kebijakan kesadaran dan pengawasan supaya pegawai bisa menyadari bisa datang tepat waktu ke kantor dan pulang kantor.</i>
Peneliti	Bagaimana bentuk-bentuk ketidakpatuhan pegawai dalam sistem e-kinerja?
Informan	<i>Kelalaian dalam menginput data, dia memasukkan data kinerja setiap hari, mungkin dia tidak akurat dalam pengisian e-kinerja dan perlu adanya pelatihan tambahan kepada pegawai dalam proses penginputan data e-kinerja</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 2/A/02-II/2024
 Nama Informan : Amri Jaya, S.Sos., M.Adm.Pemb
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Kelancaran Rutinitas

	Materi wawancara
Peneliti	Bagaimana tingkat kelancaran pegawai dalam menyampaikan laporan e-kinerja?
Informan	<i>Ini juga seperti yang bilang tadi, laporan-laporan yang disampaikan itu kan ada link antara e-kinerja dengan TPP sehingga kelihatan nnt ketika dia tidak membuat laporan harian itu bisa berpengaruh signifikan di laporan e-kinerja karena kenapa apa yang dilaporkan di laporan harian itu secara hari-hari dilaporkan tetapi pada saat di laporan e-kinerja itu kan ada SOP tupoksi domain kerjanya sehingga ketika dia tidak rajin akan berdampak kepada terkait masalah seperti kenaikan pangkat karena itu nnt harus dilaporkan dan ini sudah ada tembusan langsung ke BKN Badan kepegawaian nasional, ketika pegawai tersebut tidak melaksanakan menyampaikan laporannya berdampak pada karir pegawai tersebut</i>
Peneliti	Bagaimana tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKD?
Informan	<i>Sebenarnya begini, kita seharusnya belajar dari pengalaman kemaren bahwa tingkat pelayanan saudara-saudara khususnya di BKD daerah yang selama ini ee setiap orang yang mau melakukan eee permohonan kayak kenaikan pangkat dan semacamnya itu setiap kita mau naik pangkat dan semacamnya harus mengumpulkan berkas lagi dan itu dilakukan berulang-ulang tetapi dngan adanya aplikasi my simpeg yang dikelola BKD sekarang ini, hal-hal yang kurang saja ditambahkan, contoh seperti ini pegawai itu kan ketika mengajukan naik pangkat SK terakhirnya tinggal itu aja yang dikumpul tapi dengan catatan ada pemeriksaan dari instansi masing-masing yang kedua ada pernyataan bahwa betul dia pegawai di instansi yang ditempati dia bekerja krn kenapa memang diperlukan itu supaya di tau betul kah dia melakukan kenaikan pangkat apakah sudah wajar untuk naik pangkat meskipun di my simpeg disebutkan dia naik pangkat kan nnt di manualnya sdh dihitung bahwa dia sudah berapa tahun untuk melakukan kepangkatan termasuk penyesuaian ijazah, cuman memang namanya kita khusus untuk kabupaten Gowa yang sifatnya semua sistem aplikasi jadi pembelajaran makanya semua pegawai dituntut untuk wajib belajar.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 2/B/02-II/2024
 Nama Informan : Andi Syaifuddin, SE.,MM
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Kelancaran Rutinitas

	Materi wawancara
Peneliti	Bagaimana tingkat kelancaran pegawai dalam menyampaikan laporan e-kinerja?
Informan	<i>Yaa, tergantung dari pegawainya sebenarnya, tidak semua pegawai itu tau kalau teknologi bisa buat email email sendiri tapi kalau sekarang semua kan pegawai sudah punya email sendiri ya terus di upload semua e-kinerjanya di google drive kan tinggal di link kan saja. Kalau lancarnya sih, ya lancar karena setiap bulan begitu kita ada aktivitas kegiatan di kantorr berjalan kita dokumentasikan untuk memenuhi kriteria yang untuk diupload nantinya ke e-kinerja.</i>
Peneliti	Bagaimana tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKD?
Informan	<i>Kalau itu mungkin bisa ditanyakan ke bagian tata usaha karena dia yang adminnya untuk langsung ke BKD. Kita ini yang pegawai yang biasa itu tidak tau bagaimana verifikasinya BKD. Pihak dari BKD untuk mengevaluasi itu baik itu kehadiran maupun ekinerja dari pegawai.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 2/C/21-V/2024
 Nama Informan : H.Rustam Amir, ST
 Tanggal : Selasa, 21 Mei 2024
 Tema Wawancara : Kelancaran Rutinitas

	Materi wawancara
Peneliti	Bagaimana tingkat kelancaran pegawai dalam menyampaikan laporan e-kinerja?
Informan	<i>Pertama pegawai harus memahami lebih jelas tentang proses pengisian laporan ekinerja dalam laporan kinerja setiap hari dengan teknologi yang sudah ada di setiap kantor e-kinerja. Kedua,</i>

	<i>meningkatkan komunikasi dan pelatihan kepada pegawai untuk membantu memastikan kelancaran dalam laporan e-kinerja</i>
Peneliti	Bagaimana tingkat kelancaran pelayanan verifikator BKD?
Informan	<i>Meningkatkan efisiensi dan kualitas pelayanan dengan ketersediaan sumber daya dan teknologi</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 3/A/02-II/2024
 Nama Informan : Amri Jaya, S.Sos., M.Adm.Pemb
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Manfaat yang diharapkan

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?
Informan	<i>Eee dampak positif dari penerapan ekinerja ini cukup bagus positif karena kita tidak perlu lagi ee mengumpulkan kertas yang banyak berangkap-rangkap karena harus dicopy sekian harus disahkan berbulan-bulan dengan adanya e-kinerja ini kita hanya memperlihatkan hasil kerja terakhir yang dicopy yang kurang lebih hanya 3 sampai 4 lembar itu aja yang dibawa ke BKD ketika BKD menunjukkan itu tetapi selama ini kan tidak satu arsip itu dirangkum sehingga baru harus sekian rangkap sehingga butuh biaya. Jujur dengan adanya pemakaian di dalam pelaksanaan e-kinerja pelaksanaan pemerintahan yang sifatnya semua sistem itu sebenarnya mengurangi pengeluaran biaya ini dan itu. Saya pikir semua yang diterangkan oleh pemerintah pusat saya pikir sesuatu pasti baik cuman memang kita pasti kaget disamping itu masih ada pegawai yang masih belum mampu ikut bersaing di dunia IT</i>
Peneliti	Apakah seluruh manfaat yang diharapkan telah berjalan sesuai harapan?
Informan	<i>Untuk saat ini saya pikir iya, sesuai dengan harapan, jujur saya sempat komunikasi teman-teman artinya sesama pegawai baik itu baik itu provinsi, takalar, selayar kemarin pun termasuk bulukumba. Kita di Gowa termasuk paling tinggi tingkat kepatuhanta terkait e-kinerja ini karena kenapa hampir semua persyaratan yang dibutuhkan e-kinerja itu kita upload</i>

	<p><i>baru kita kirim. Beda dengan saudara kita ini kabupaten lain yang saya tidak perlu sebutkan karena akan melanggar kode etik, dia hanya foto kadang cuman surat tugas. Kita betul-betul harus lengkap baru di bisa yes oleh pimpinan, biro pimpinan dikasih tanda jempol okey. Sementara di kabupaten kota ada teman dia bilang. Aah kita cuman anu aja ee foto kemaren saja yang ditriwulan ketiga, karena sekrang sistem triwulan. Triwulan lalu itu lagi yang dia di upload di triwulan keempat dengan alasan merubah anunya padahal sebenarnya merubah anunya, aah padahal sebenarnya kita tidak boleh seperti itu karena kenapa pertama ada surat tugas. Surat tugas itu menentukan hari apa kita pergi kelihatan dari seragam yang kita pakai, jangan sampai surat tugasnya hari senin harusnya pakai cokelat yang diupload baru seragam putih kan tidak kena. Dan Alhamdulillah tingkat kepatuhan Kabupaten Gowa terkait dengan sistem e-kinerja kita sejauh langkah lebih baik dibandingkan kabupaten lain.</i></p>
--	--

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 3/B/02-II/2024
 Nama Informan : Andi Syaifuddin, SE.,MM
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Manfaat yang diharapkan

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?
Informan	<i>Kalau perubahan dan dampak positifnya bagus, memaksa pegawai untuk tau teknologi ya. Karena ini kan penerapan e-kinerja mewajibkan semua pegawai untuk mengisi semua aktivitas kegiatan mereka di tiap bulan, triwulan ya. Empat kali dalam setahun Dan memaksa pegawai harus tau semua untuk itu, jadi kedepannya sih saya harap semua pegawai tidak ada yang gptek karena kan pengisiannya secara mandiri tidak harus diisikan orang lain</i>
Peneliti	Apakah seluruh manfaat yang diharapkan telah berjalan sesuai harapan?
Informan	<i>Belum optimal, tapi Alhamdulillah semua pegawai sudah bisa mengupload semua kegiatannya e-kinerja itu.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 3/C/21-V/2024
 Nama Informan : H.Rustam Amir, ST
 Tanggal : Selasa, 21 Mei 2024
 Tema Wawancara : Manfaat yang diharapkan

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?
Informan	<i>Efisiensi, dapat mempercepat proses pengisian penginputan data e-kinerja dan transparansi akumulasi, pemantauan yang lebih baik.</i>
Peneliti	Apakah seluruh manfaat yang diharapkan telah berjalan sesuai harapan?
Informan	<i>Ini pegawai dianjurkan berjalan sesuai harapan supaya membantu mengukur memantau peningkatan e-kinerja pegawai setiap hari dengan sistematis transparansi akuntabilitas dengan keptuasan yang lebih baik dalam pengembangan karir dan peningkatan kepuasan pegawai.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 4/A/02-II/2024
 Nama Informan : Amri Jaya, S.Sos., M.Adm.Pemb
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Faktor Pendukung

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?
Informan	<i>Ooh iye, saya pikir seperti ini, kita dari Dinas Perdagangan eee jujur eee sempat kewalahan. Cuman memang ada keterbatasan tim dari BKD cuman satu orang sementara jumlah yang pegawai yang harus mengikuti sosialisasi karena sosialisasi tanpa dibarengi dengan praktek juga susah karena ini sifatnya harus praktek. Persoalan batasan waktu – waktu dilaksanakan sosialisasi sehingga admin yang diharapkan membantu tim dari BKD untuk menjembatani pengajaran ke pegawai ke Dinas Perdagangan sempat tersendat dan Alhamdulillah dari BKD masih memberikan waktu dalam proses</i>

	<i>penginputan sehingga Alhamdulillah terakhir kemarin di Bulan 4 semua sudah terkumpul dengan baik.</i>
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?
Informan	<i>Faktornya otomatis semua kegiatan-kegiatan yang dilakukan di Dinas Perdagangan sejujurnya sifatnya ee hampir pekerjaan kita sifatnya teknis. Contoh kita ada 4 bidang. Ada bidang pasar terkait dengan masalah kondisi pasar, termasuk keberhasilan, termasuk eee rutinitas eee pegawainya harus turun ke pasar. Otomatis dengan terus turun ke pasar, dia harus melengkapi eee dokumentasi, video dan tetap harus melaksanakan sesuai dengan tupoksi dilengkapi dengan surat tugas termasuk di dalamnya. Sehingga apa yang dampaknya eee nanti itu sifatnya positif karena kenapa, kita sudah dalam penginputan laporan e-kinerja nanti sudah lengkap kita punya laporan karena data-data yang diperlukan oleh tim BKD, kita sudah siap, Foto dokumentasi, surat tugas dan hal lain yang dibutuhkan sesuai tupoksi masing-masing.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 4/B/02-II/2024
 Nama Informan : Andi Syaifuddin, SE.,MM
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Faktor Pendukung

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?
Informan	<i>Kalau efektivitasnya ya efektifnya semua pegawai diwajibkan untuk secara mandiri menguploadnya ke semua kegiatannya ke e-kinerja ya. Cuman apa namanya dari pegawainya itu sendiri tergantung juga, ndak semua yang bisa pegawai disini yang menguasai teknologi seperti itu.</i>
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?
Informan	<i>Paling tidak bisa komputer lah, masing-masing pegawai punya komputer. Diharapkan dari kantor</i>

	<i>bisa menyiapkan komputer untuk menginput sendiri karena belum merata pi komputernya. Laptop-laptop sendiri belum dibelikan kantor.</i>
--	---

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 4/C/21-V/2024
 Nama Informan : H.Rustam Amir, ST
 Tanggal : Selasa, 21 Mei 2024
 Tema Wawancara : Faktor Pendukung

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja perubahan atau dampak positif dari penerapan sistem e-kinerja?
Informan	<i>Efisiensi, dapat mempercepat proses pengisian penginputan data e-kinerja dan transparansi akumulasi, pemantauan yang lebih baik.</i>
Peneliti	Apa saja faktor pendukung dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?
Informan	<i>Kita memberikan pelatihan reguler khusus terkait teklogi e-kinerja kepada pegawai supaya berkierja tinggi serta budaya organisasi pembelajaran dan inovasi.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 5/A/02-II/2024
 Nama Informan : Amri Jaya, S.Sos., M.Adm.Pemb
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Faktor Penghambat

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja faktor penghambat dalam efektivitas sosialisasi penerapan e-kinerja di kalangan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
Informan	<i>Makanya awal-awal eee di pelaksanaan telah dilakukan sosialisasi oleh BKD terkait dengan e-kinerja ini makanya saya sempat ketemu denagn pak Kepala Badan bahwa operator yang ada di BKD itu</i>

	<p><i>hanya satu orang makanya saya bilang kalau boleh tambah dan usulan itu berdampak terhadap kondisi stamina operator yang sebelumnya mengcover semua kecamatan, 16 kecamatan, tambah ada sekitar 30 sekian SKPD makanya Alhamdulillah kemaren sudah ada 3 orang operator tetap, operator utamanya satu orang tapi dalam melakukan pengajaran terkait penginputan e-kinerja ini dan terbukti juga mulai cepat ditanggapi ketika ada pegawai yang notabenenya telah melakukan penginputan terkait e-kinerja ternyata dia minta untuk dilakukan eeee check list terkait laporannya di e-kinerja ternyata pimpinan yang namanya disitu bukan pimpinannya tetapi dengan penambahan admin operator cepat diselesaikan.</i></p>
Peneliti	<p><i>Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?</i></p>
Informan	<p><i>Saya pikir, ee harus dibarengi dengan regulasi apakah itu sifatnya peraturan bupati ketika melakukan penginputan e-kinerja dampaknya ada semacam eee pengontrolan ada semacam sanksi lah apakah sanksinya sifatnya tertulis ataukah sanksi sifatnya pemotongan tunjangan eee ataukah tambahan penghasilan karena sebenarnya kalau kita mau jujur pegawai itu harus tetap mengikuti regulasi yang ada sesuai apalagi pegawai itu masih muda karir untuk kenaikan jabatannya karir untuk kenaikan pangkatnya bisa tersendat mungkin lengkap tapi setelah BKN membuka link e-kinerjanya kita masih nol itu bisa menghalangi untuk naik pangkat. Bagaimana mungkin seorang pegawai misalnya menduduki suatu jawaban sementara pangkatnya tidak memungkinkan, nah itu salah satu faktornya sehingga ee yang paling memungkinkan harus ada regulasi yang mengatur itu terkait sanksi dan ketika itu lancar mungkin ada sifatnya reward terkait pegawai yang rajin mengupload laporan e-kinerja</i></p>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 5/B/02-II/2024
 Nama Informan : Andi Syaifuddin, SE.,MM
 Tanggal : Jum'at, 02 Februari 2024
 Tema Wawancara : Faktor Penghambat

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja faktor penghambat dalam efektivitas sosialisasi penerapan e-kinerja di kalangan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
Informan	<i>Alhamdulillah kalau dari eee BKD sendiri kita kan sudah dapat bimbingan yang kemaren dengan salah satu pegawai yang bagian BKD. Yang pertama mulai mensosialisasikan ee cara ini apa metode untuk pengisian e-kinerja. Awal sosialisasi kemudian pada saat ada kendala di aplikasi e-kinerja ee mereka bantu untuk mereset ini data yang misalnya gak bisa berubah. Alhamdulillah dibantu ji sama BKD</i>
Peneliti	Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?
Informan	<i>Kalau faktor pendukung dalam e-kinerja untuk meningkatkan disiplin kepegawaian. Ya kembali ke personnya ya bu karena ada beberapa teman juga yang belum menguasai teknologi kasian ya mau tidak mau dibantu walaupun seharusnya pengisian e-kinerja itu secara mandiri karena yang tau kegiatannya kan mereka sendiri.</i>

Transkrip Rekaman Wawancara

Kode / Coding : 5/C/02-II/2024
 Nama Informan : H.Rustam Amir, ST
 Tanggal : Selasa, 21 Mei 2024
 Tema Wawancara : Faktor Penghambat

	Materi wawancara
Peneliti	Apa saja faktor penghambat dalam efektivitas sosialisasi penerapan e-kinerja di kalangan pegawai Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa?
Informan	<i>Jadi faktor penghambat e-kinerja di kabupaten, biasa</i>

	<i>kurangnya dukungan pemahaman akan manfaat teknologi e-kinerja. Kedua, kurangnya pelatihan bagi pegawai dalam penggunaan teknologi e-kinerja, ini yang menjadi penghambat bagi pegawai.</i>
Peneliti	Apa saja faktor penghambat dalam meningkatkan pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melengkapi e-kinerja?
Informan	<i>Kurangnya waktu yang dialokasikan untuk pembelajaran, kesibukan kerja, kurangnya dukungan dan dorongan dari kantor dan budaya organisasi yang kurang mendukung pembelajaran dan inovasi yang menjadi hambatan.</i>

Lampiran 6. Hasil Wawancara – Penarikan Kesimpulan

Tema	Kesimpulan
Impelementasi e-kinerja (Kepatuhan, Kelancaran rutinitas, dan Dampak yang diharapkan)	Implementasi sistem e-kinerja belum efektif pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Gowa yang ditunjukkan dua alasan empiris. Alasan pertama berdasarkan hasil wawancara kepada informan yang secara eksplisit menjelaskan perilaku pegawai yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja. Alasan kedua berdasarkan data sekunder yang menunjukkan belum efektifnya implementasi sistem e-kinerja.
Faktor Pendukung	Terdapat tiga faktor utama dalam mendukung sistem kinerja elektronik (e-kinerja) yaitu (1) kesadaran akan manfaat; (2) kebutuhan akan inovasi; (3) adopsi teknologi baru di kantor.
Faktor Penghambat	Faktor-faktor penghambat Penerapan e-kinerja Pada Kantor Dinas Perdagangan Dan Perindustrian Kabupaten Gowa antara lain kurangnya pemahaman teknologi, keterbatasan sumber daya manusia (operator), alokasi waktu pegawai dan prioritas pekerjaan, akses teknologi dan keterbatasan pelatihan atau sosialisasi dalam e-kinerja.

Lampiran 7. Dokumentasi



Gambar Lampiran 7.1. Dokumentasi wawancara Amri Jaya, S.Sos.,
M.Adm.Pemb



Gambar Lampiran 7.2. Dokumentasi wawancara Andi Syaifuddin, SE.,MM



Gambar Lampiran 7.3. H.Rustam Amir, ST



BAB I ARTATI - 105021100322

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 09:14AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388837729

File name: BAB_I_-_2024-05-27T100531.784.docx (22.24K)

Word count: 1091

Character count: 8052

BAB I ARTATI - 105021100322

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

1%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

text-id.123dok.com

Internet Source

1%

2

repository.stie-mce.ac.id

Internet Source

1%



turnitin

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography Off



BAB II ARTATI - 105021100322

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 09:15AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388839431

File name: BAB_II_-_2024-05-27T100533.825.docx (79.78K)

Word count: 4705

Character count: 32818

15%

SIMILARITY INDEX

13%

INTERNET SOURCES

2%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	core.ac.uk Internet Source	4%
2	Tomi Petrus Tantong, Mira Laturnitin, Tandirerung. "Pengaruh Bonus Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Produksi Pakan Ayam Pada Pt. Charoen Pokphand Makassar", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2024 Publication	2%
3	repository.unibos.ac.id Internet Source	2%
4	konsultasiskripsi.com Internet Source	2%
5	digilib.uinsby.ac.id Internet Source	1%
6	id.123dok.com Internet Source	1%
7	repository.iainkudus.ac.id Internet Source	<1%



8	jeprije.blogspot.com Internet Source	<1 %
9	123dok.com Internet Source	<1 %
10	repository.ub.ac.id Internet Source	<1 %
11	Rosa Zulfikhar, Mustofa Mustofa, Emmy Hamidah, Heppy Sapulete, Joni Wilson Sitopu, Mike Nurmalia Sari. "Dampak Integrasi Teknologi dalam Pembelajaran Terhadap Prestasi Akademis Mahasiswa Perguruan Tinggi", <i>Journal on Education</i> , 2024 Publication	<1 %
12	adoc.pub Internet Source	<1 %
13	dspace.uii.ac.id Internet Source	<1 %
14	lengkas.wordpress.com Internet Source	<1 %
15	repository.uin-suska.ac.id Internet Source	<1 %
16	repository.upi.edu Internet Source	<1 %
17	teorimsdmku.blogspot.com Internet Source	<1 %

18

annalisakairos.wordpress.com

Internet Source

<1 %

19

summaindonesia.wordpress.com

Internet Source

<1 %

Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



BAB III ARTATI - 105021100322

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 09:16AM (UTC+0700)

Submission ID: 2386840168

File name: BAB_III_-_2024-05-27T100529.617.docx (21.06K)

Word count: 799

Character count: 5528

BAB III ARTATI - 105021100322

ORIGINALITY REPORT

8%

SIMILARITY INDEX

8%

INTERNET SOURCES

3%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

vibdoc.com

Internet Source



8%



Exclude quotes

Exclude matches

Exclude bibliography



BAB IV ARTATI - 105021100322

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388878898

File name: BAB_IV_-_2024-05-27T100546.790.docx (683.9K)

Word count: 10253

Character count: 71348

BAB IV ARTATI - 105021100322

ORIGINALITY REPORT

1 %

SIMILARITY INDEX

1 %

INTERNET SOURCES

0 %

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1	lib.unnes.ac.id Internet Source		<1 %
2	123dok.com Internet Source		<1 %
3	bisnisdaninvestasi.com Internet Source		<1 %
4	text-id.123dok.com Internet Source		<1 %
5	www.diazepamnorx1com.com Internet Source		<1 %
6	www.scilit.net Internet Source		<1 %

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

BAB V ARTATI - 105021100322

by Tahap Tutup



Submission date: 27-May-2024 10:00AM (UTC+0700)

Submission ID: 2388879694

File name: BAB_V_-_2024-05-27T100531.019.docx (19.96K)

Word count: 463

Character count: 3156

BAB V ARTATI - 105021100322

ORIGINALITY REPORT

2%

SIMILARITY INDEX

2%

INTERNET SOURCES

0%

PUBLICATIONS

%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1

zh.scribd.com

Internet Source



2%

Exclude quotes

Exclude bibliography

Exclude matches

