

OPTIMALISASI PEMBERIAN TUNJANGAN
MELALUI IMPLEMENTASI SISTEM E-
KINERJA DI DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN
NIAS UTARA

By JUNIANIWARNI GEA

**OPTIMALISASI PEMBERIAN TUNJANGAN MELALUI
IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DI DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh:

**JUNIANIWARNI GEA
NIM 2320148**

117
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

KATA PENGANTAR

Dengan kerendahan hati, peneliti¹³ mengucapkan puji syukur kehadirat Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan rahmat-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penulisan skripsi ini dengan judul **“Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara”** sebagai salah satu syarat⁶² untuk memperoleh gelar Sarjana pada program studi Manajemen Universitas Nias (UNIAS).⁴⁹

Dalam penulisan skripsi ini, penulis banyak mendapat arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Untuk itu dalam kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., sebagai Rektor Universitas Nias (UNIAS).
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M.,⁶⁵ sebagai Dekan Ekonomi (FE) Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Meiman H. Waruwu S.Sos., M.Si⁵⁹ sebagai dosen pembimbing saya yang selalu memberikan waktu untuk mengarahkan dan membimbing sehingga dapat menyelesaikan rancangan penelitian ini⁴
5. Pemerintah Kabupaten Nias Utara, Khususnya Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang sudah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi (FE)⁶⁸ dan secara khusus di Program Studi Manajemen.
7. Terkhusus Kepada suami tercinta yang sudah memberi dukungan serta semangat hingga sampai saat ini.
8. Seluruh keluarga saya yang sudah memberi dukungan serta semangat hingga sampai saat ini.

9. Seluruh rekan-rekan yang memberikan dukungan⁹ sehingga skripsi ini dapat diselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyadari banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini,⁸ untuk itu saran dan kritikan yang membangun sangat diharapkan oleh penulis.

Gunungsitoli, Agustus 2024

Penulis,

JUNIANIWARNI GEA
NIM. 2320148

DAFTAR ISI

KATA PENGANTAR	ii
DAFTAR ISI.....	iv
DAFTAR LAMPIRAN	v
36	
BAB I. PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian	5
1.3 Rumusan Masalah	6
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian.....	7
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja.....	9
2.1.1 Pengertian Manajemen Kinerja	9
2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja	9
2.1.3 Indikator Kinerja	11
2.1.4 Kriteria Kinerja	12
2.1.5 Pengukuran Kinerja	14
2.1.6 Penilaian Kinerja	15
2.2 Sistem E-Kinerja.....	16
2.2.1 Pengertian dan Karakteristik E-Kinerja.....	16
2.2.1 Manfaat dan Tantangan Penerapan E-Kinerja.....	17
2.3 Hubungan Antara Kinerja Pegawai Dan Pemberian tunjangan...	18
2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai.....	18
2.3.2 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	18
2.4 Dampak Implementasi E-Kinerja	19

78	2.4.1 Dampak Positif	19
	2.4.2 Dampak Negatif.....	20
	2.5 Kebijakan Pemberian Tunjangan Berbasis Kinerja	20
	2.6 Intregasi Sistem E-Kinerja dengan Kebijakan Penggajian dan	
8	Manajemen Sumber Daya Manusia.....	21
	2.6.1 Intregasi Sistem E-Kinerja dengan	
	Kebijakan Penggajian	21
	2.6.2 Intregasi Sistem E-Kinerja dengan	
	Manajemen Sumber Daya Manusia	22
92	2.7 Penelitian Terdahulu	23
	2.8 Kerangka Berpikir	25
69	BAB III. METODE PENELITIAN	
	3.1 Pendekatan Jenis Penelitian	26
	3.1.1 Jenis Penelitian	26
	3.1.2 Pendekatan Penelitian.....	26
10	3.2 Informan Penelitian.....	26
	3.3 Lokasi Penelitian.....	27
	3.4 Jadwal Penelitian.....	27
	3.5 Sumber Data.....	29
	3.6 Instrumen Penelitian	30
	3.7 Teknik Pengumpulan Data	31
	3.8 Teknik Analisis Data.....	32
	BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
	4.1 Gambaran Umum Tempat Penelitian.....	34
	4.1.1 Dinas Ketahanan Pangan dan	
	Pertanian Kabupaten Nias Utara.....	34

61	4.1.2 Profil Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.....	35
39	4.1.3 Program dan Kegiatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.....	36
	4.1.4 Sistem Kerja Dan Anggaran Operasional.....	37
39	4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.....	38
	4.1.6 Tugas dan Fungsi.....	39
74	4.2 Deskripsi Penelitian	41
	4.3 Deskripsi Informan	43
	4.4 Hasil Penelitian.....	45
	4.4.1 Optimalisasi Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai Melalui Sistem E-Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara	45
6	4.4.2 Kendala Yang Dihadapi Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara	50
	4.4.3 Solusi dan Pendapat	53
51	4.5 Pembahasan	54

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

	5.1 Kesimpulan	63
	5.2 Saran	64

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	28
Tabel 3.2 Informan Kunci	29
Tabel 3.3 Informan Pendukung.....	29

PENDAHULUAN**1.1 Latar Belakang**

Dalam menghadapi dinamika era modern, instansi pemerintahan berada di persimpangan penting dalam mengelola kinerja dan kompensasi pegawainya (Dhamara & Fauzi, 2023). Salah satu upaya signifikan yang diambil untuk meningkatkan efektivitas sistem ini adalah dengan mengintegrasikan model kompensasi berbasis E-Kinerja (Rohmah & Eriyanto, 2020; Wahida et al., 2020). Model ini menjanjikan sejumlah manfaat, termasuk objektivitas penilaian, peningkatan efisiensi, dan transparansi yang lebih tinggi. Tradisi penilaian kinerja dan pemberian tunjangan penghasilan pegawai yang bersifat manual mungkin tidak lagi cukup responsif terhadap tuntutan lingkungan kerja yang dinamis. Metode tersebut sering kali rentan terhadap kecenderungan subjektivitas, kurangnya akurasi data, dan proses yang memakan waktu (Wahyuni, 2020).

Oleh karena itu, instansi pemerintahan perlu mengkaji dan mengadopsi model yang lebih terukur dan responsif, terutama dalam konteks implementasi E-Kinerja. Penerapan E-Kinerja dalam pemberian tunjangan penghasilan pegawai bertujuan untuk mengatasi kendala-kendala yang mungkin timbul dalam model tradisional. Sistem ini memberikan kemampuan untuk mengukur kinerja dengan lebih objektif, mengurangi potensi bias, dan memastikan bahwa penilaian dilakukan secara transparan. Lebih dari itu, E-Kinerja memungkinkan penerapan evaluasi secara real-time, mempercepat pengambilan keputusan terkait pemberian tunjangan penghasilan, dan memastikan keadilan dalam distribusi kompensasi.

Dalam beberapa tahun terakhir, banyak organisasi dan lembaga pemerintahan mulai mengadopsi sistem E-Kinerja untuk memonitor dan mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih efisien dan objektif. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dapat merespons perkembangan ini dengan mengimplementasikan sistem E-Kinerja untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja. Dengan sistem E-Kinerja, semua informasi terkait kehadiran dan pemotongan tunjangan

didokumentasikan secara elektronik. Setiap kehadiran, keterlambatan, atau absensi direkam dengan terperinci dan dapat diakses kapan saja.

Dokumentasi ini menciptakan landasan data yang kuat untuk proses pemotongan tunjangan. Melalui portal E-Kinerja, karyawan memiliki akses langsung ke data kehadiran pegawai. Pegawai dapat masuk ke sistem, melihat rekam kehadiran mereka, dan memeriksa secara rinci bagaimana pemotongan tunjangan dihitung. Aksesibilitas ini memberikan keterbukaan yang sangat diperlukan. (Pebrianti et al., 2020) menyampaikan dengan penerapan E-Kinerja, proses penilaian dan pemberian tunjangan dapat menjadi lebih adil dan transparan. Semua karyawan dievaluasi berdasarkan kriteria yang sama, dan keputusan pemberian tunjangan dapat didasarkan pada kinerja yang terukur, mengurangi potensi bias dan meningkatkan keadilan dalam distribusi kompensasi .

Pegawai merasakan adanya keadilan dalam proses penilaian dan pemberian tunjangan karena semua dievaluasi berdasarkan kriteria yang sama. Hal ini dapat meningkatkan kepuasan karyawan, mengurangi ketidakpuasan yang mungkin muncul akibat persepsi ketidakadilan. Tujuan utama pemberian kompensasi tambahan yang berbentuk tunjangan, insentif dan sebagainya adalah untuk membuat pegawai hidup lebih sejahtera. Hal ini khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil. Untuk organisasi non pemerintahan seperti perusahaan, pemberian tambahan kompensasi ini adalah agar pegawai mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dengan pemberian kompensasi tambahan ini diharapkan pegawai termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Rukmana (2020) melakukan penelitian di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian menyimpulkan bahwa penilaian kinerja berbasis E- Kinerja berjalan dengan baik & efektif karena penilaian dilaksanakan dengan obyektif. Sejalan dengan penelitian Wahyuni (2020) melalui penelitiannya di OPD Kota Payakumbuh Sumatera Barat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh E-Kinerja & integritas terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Dari hasil penelitian yang dilakukan oleh Rukmana (2020) dapat diketahui peran positif dengan

diterapkannya sistem E-Kinerja pada instansi pemerintahan, dimana integritas dan kinerja yang dihasilkan para pegawai semakin meningkat dan berjalan maksimal.

9 Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang Wahyu Hanie Pratiwi” yang dilakukan oleh (Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, 2018) menunjukkan bahwa hasil penelitian menemukan pelaksanaan dan penerapan aplikasi sistem online E-Kinerja berhasil menjadi alat yang berperan terhadap pengawasan kinerja birokrasi di Kota Semarang. Keberhasilan pembangunan serta pelaksanaan dan penerapan E-Kinerja di seluruh SKPD dinilai sangat berpengaruh terhadap masyarakat Kota Semarang. Keberhasilan pencapaian BKD Kota Semarang dalam menerapkan sistem online E-Kinerja ini berpengaruh pula terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kota Semarang, seperti pelayanan kesehatan, pelayanan pendidikan, pelayanan di bidang kepegawaian. Dari hasil penelitian studi kasus ini dapat mengetahui bahwa dampak positif dengan adanya E-Kinerja di BKD Kota Semarang adalah semakin meningkatnya pelayanan yang baik kepada masyarakat.

116 Kabupaten Nias Utara merupakan wilayah yang memiliki potensi besar dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan. Namun, dalam mengelola potensi ini, pada awalnya terdapat 99 beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, termasuk dalam hal pemantauan dan evaluasi kinerja staf.

Sebelum diberlakukannya penerapan aplikasi sistem E-Kinerja dalam memantau aktivitas kinerja para pegawai, adapun sistem pemantauan keaktifan para pegawai dilakukan secara manual, baik itu menggunakan absensi tertulis maupun dengan sistem *Finger print*. Akan tetapi sistem ini tidak cukup efektif dalam memantau kinerja para pegawai, dimana masih terdapat input data yang sifatnya tidak sesuai dengan kenyataan. Tak jarang ada saja ulah nakal dari sebagian pegawai yang menipiskan/mewakilkkan absensi kepada rekan sesama pegawai. Hal ini dilakukan agar dapat memenuhi persyaratan administrasi sebagai dasar pemberian tunjangan pendapatan kepada para pegawai.

Tradisionalnya, proses pemantauan kinerja dalam dinas tersebut dilakukan secara manual, yang cenderung memakan waktu dan tenaga. Selain itu, kurangnya

sistem yang terintegrasi seringkali menyulitkan proses pengumpulan data, analisis, dan pelaporan kinerja secara efektif.

Akan tetapi seiring semakin canggihnya era digitalisasi saat ini, pemerintah kemudian melakukan evaluasi terhadap sistem pengawasan kinerja pegawai, hal ini dilakukan pemerintah pusat untuk meningkatkan kualitas dan kuantitas kinerja disetiap instansi yang ada. Sehingga pada akhirnya dilauncingnya sebuah aplikasi yang dinamakan sistem E-Kinerja. Kemudian setelah aplikasi ini diperkenalkan ke semua instansi pemerintah, kemudian pemerintah membuat aturan atau regulasi untuk penerapan penggunaan aplikasi tersebut dalam memantau keaktifan dan keefektifan kinerja para pegawai. Berdasarkan regulasi tersebut pada tahun 2022 Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara melaksanakan amanat Peraturan Bupati yang mengiteruksikan semua instansi pemerintah yang ada diwilayah otonomi Nias Utara untuk mengimplementasikan sistem E-Kinerja.

Penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara menjadi relevan untuk mengatasi tantangan-tantangan dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kerja yang dihadapi. Melalui sistem ini, semua informasi terkait kinerja staf dapat diakses secara online, memungkinkan manajemen untuk memantau kinerja secara real-time dan membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat. Kehadiran sistem E-Kinerja juga menghadirkan sistem absensi secara digitalisasi bagi para pegawai, sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat ulah nakal para pegawai untuk membuat absensi fiktif.

Selain itu, penerapan sistem E-Kinerja dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan dan pelaporan kinerja. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, data kinerja yang akurat dan terkini dapat disajikan dengan lebih mudah dan transparan kepada pihak terkait, termasuk masyarakat. Dampak positif berikutnya yang terjadi dengan adanya E-Kinerja adalah peningkatan tingkat absensi kehadiran para pegawai. Hal ini terjadi dikarenakan salah satu persyaratan administrasi pemberian tunjangan kepada para pegawai adalah harus memenuhi presentase kehadiran yang di input melalui aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dapat diketahui bahwa aplikasi E-Kinerja ini tidak memberikan ruang kepada pegawai untuk membuat alasan selain tugas dinas sehingga aplikasi E-Kinerja ini memberikan penilaian secara efektif dan berpengaruh pada pemberian tunjangan pegawai. Pegawai yang memberikan alasan kehadiran diluar dari pada tugas dinas tidak mendapatkan tunjangan seperti pegawai yang hadir di kantor sesuai dengan jam masuk dan jam pulang kantor sehingga penerapan sistem E-Kinerja sebagai dasar pemberian tunjangan penghasilan pegawai sudah sesuai dengan tujuan penerapan E-Kinerja.

Namun, ketidakpastian anggaran menjadi kendala dalam memberikan tunjangan melalui sistem E-Kinerja kepada para pegawai honorer walaupun sudah memenuhi standart baik secara kualitas dan kuantitas kerja. Hal ini dikarenakan belum adanya regulasi yang mengatur tentang hak atas tunjangan kinerja, Dinas harus mempertimbangkan aspek anggaran yang mungkin menjadi kendala. Ketidakpastian dalam alokasi anggaran untuk tunjangan kinerja dapat membatasi kemampuan Dinas dalam memberikan insentif yang cukup untuk mendorong kinerja yang optimal sehingga pembatasan insentif ketidakpastian anggaran dapat menyebabkan pembatasan dalam jumlah dan jenis insentif yang dapat diberikan kepada staf yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja. Hal ini dapat mengurangi daya tarik sistem E-Kinerja sebagai alat untuk mendorong kinerja yang optimal, karena kurangnya insentif yang memadai mungkin tidak cukup memotivasi staf untuk meningkatkan kinerja mereka.

Berdasarkan latar belakang diatas maka penulis tertarik mengangkat penelitian dengan judul **“Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara”**.

1.2 Fokus Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dalam penelitian ini, maka peneliti memberi batasan pembahasan berupa fokus penelitian, yang menjadi fokus

penelitian ini adalah bagaimana **Optimalisasi Pemberian tunjangan melalui Implementasi Sistem E-Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.**

52 1.3 Rumusan Masalah

Dari urain latar belakang yang sudah dipaparkan di atas, maka yang menjadi rumusan masalah pada penelitian ini adalah:

1. Bagaimana optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai melalui sistem E-Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?
2. Apa saja yang menjadi kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?
3. Apa solusi dan pendapat mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?

67 1.4 Tujuan Penelitian

Adapun yang menjadi tujuan dari penelitian ini dilakukan adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai melalui sistem E-Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengetahui Apa saja menjadi kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.
3. Untuk mengetahui solusi dan pendapat mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

75

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen kinerja dengan mengeksplorasi dampak implementasi sistem E-Kinerja terhadap efektivitas pemberian tunjangan.
2. Melalui analisis hasil penelitian, dapat dikembangkan model atau kerangka konseptual baru yang memadukan teori-teori manajemen kinerja dengan implementasi teknologi informasi.
3. Penelitian ini dapat memberikan pemahaman yang lebih mendalam tentang bagaimana sistem E-Kinerja mempengaruhi keterlibatan pegawai, membuka peluang untuk pengembangan teori tentang motivasi dan partisipasi karyawan.
4. Penelitian ini dapat membantu memahami dampak implementasi teknologi terhadap budaya organisasi, terutama dalam hal perubahan sikap dan perilaku pegawai terkait dengan manajemen kinerja.

61

1.5.2 Manfaat Praktis

1. Temuan penelitian dapat memberikan dasar untuk pengembangan atau penyesuaian kebijakan organisasi terkait pemberian tunjangan berbasis kinerja dan manajemen kinerja.
2. Dengan pemahaman lebih baik tentang hubungan antara kinerja pegawai dan pemberian tunjangan, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan sumber daya manusia.
3. Hasil penelitian dapat memberikan panduan untuk mengembangkan program pelatihan bagi pegawai dan manajer dalam menggunakan dan mengoptimalkan sistem E-Kinerja.
4. Dengan merinci dampak pemberian tunjangan yang tepat melalui sistem E-Kinerja, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.

5. Temuan penelitian dapat membantu organisasi mengembangkan strategi yang lebih efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja

2.1.1 Pengertian Manajemen Kinerja

Sebelum mendefinisikan manajemen kinerja maka terlebih dahulu hal yang perlu dipahami apa itu kinerja. (Nugraha et al., 2021) mengatakan kinerja karyawan adalah hasil kerja karyawan dilihat pada aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang sudah ditetapkan oleh organisasi. (Afrilia, 2023) mengungkapkan bahwa kinerja adalah kemampuan yang ditunjukkan oleh guru dalam melaksanakan tugas atau pekerjaannya. Kinerja dikatakan baik dan memuaskan apabila apabila tujuan yang dicapai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

Sedangkan defenisi dari Manajemen Kinerja adalah, menurut (Darmawan et al., 2023) Manajemen Kinerja adalah proses konsolidasi penetapan tujuan penilaian dan pengembangan kinerja kedalam satu sistem yang bertujuan untuk memastikan karyawan bekerja sesuai dengan tujuan perusahaan serta proses manajemen yang dirancang menghubungkan tujuan organisasi dengan tujuan individu, sehingga tujuan individu dan perusahaan saling bertemu.

Menurut (Aswaruddin et al., 2023) Manajemen Kinerja adalah suatu proses kerja dari kumpulan orang-orang untuk mencapai tujuan bersama. Selain itu menurut (Siregar, 2021) manajemen kinerja diartikan sebagai hubungan manajemen yang dibuat dan komunikasi yang dilaksanakan secara efektif.

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai/karyawan menurut (Usman, 2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat

menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda-beda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10. Lingkungan Kerja Sekitar.

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja. Jika lingkungan kerja dapat membuat suasana nyaman dan memberikan ketenangan maka akan membuat suasana kerja menjadi kondusif, sehingga dapat meningkatkan hasil kerja seseorang menjadi lebih baik. Namun sebaliknya jika suasana atau kondisi lingkungan kerja tidak memberikan kenyamanan atau ketenangan, maka akan berakibat suasana kerja menjadi terganggu yang pada akhirnya akan mempengaruhi dalam bekerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut (Yasa & Mayasari, 2022) indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik.

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari.

5. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan.

2.1.4 Kriteria Kinerja.

Menurut (Ndouk & Tangi, 2020) ada delapan karakteristik/kriteria yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

1. Didasarkan Pada Pekerjaan.

Standar kinerja harus dibuat atas suatu pekerjaan tanpa memandang orang yang mengerjakan pekerjaan tersebut.

2. Dapat Dicapai

Semua pekerja harus dapat mencapai standar yang telah ditentukan. Standar harus ditetapkan lebih tinggi sebagai tantangan bagi pekerja untuk memberikan kinerja terbaiknya

3. Dapat Dipahami

Standar harus jelas baik bagi manajer maupun pekerja. Standar harus dapat dengan mudah dipahami oleh manajer maupun pekerja

4. Harus Disepakati.

Baik manajer maupun pekerja harus sepakat bahwa sebuah standar telah ditentukan dengan jujur. Hal ini sangatlah penting untuk memotivasi pekerja

5. Spesifik dan Terukur.

Standar harus dapat dinyatakan dalam bentuk angka, persentase, satuan uang atau bentuk lain yang dapat diukur secara kuantitatif. Standar juga harus dapat dinyatakan secara spesifik bahkan apabila pertimbangan subjektif harus digunakan

6. Berorientasi Waktu.

Standar kinerja menunjukkan berapa lama suatu pekerjaan harus dapat diselesaikan atau kapan suatu pekerjaan harus diselesaikan dengan menunjukkan tanggal yang pasti.

7. Harus Tertulis.

Baik manajer maupun pekerja harus mempunyai salinan tertulis atas standar yang telah disetujui. Dalam hal ini mereka tidak boleh mendasarkan pada ingatan

8. Dapat Berubah.

Karena standar harus disepakati dan dapat dicapai, maka secara periodik harus dievaluasi dan diubah apabila perlu. Akan tetapi standar tidak boleh diubah hanya karena pekerja tidak memenuhi standar.

(Pulungan, 2020) menyatakan bahwa kriteria/standar kinerja efektif hendaknya bersifat sebagai berikut:

1. *Relevance*, terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (job analysis) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (form) penilaian.
2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama

3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan

4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan

5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja efektif merupakan elemen penting dalam proses review kerja. Standar kinerja efektif menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

Menurut (Ferdinandus & Manuputty, 2021) Pengukuran kinerja adalah penentuan secara periodik, efektifitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan personelnnya, berdasarkan sasaran, standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. Pengukuran kinerja adalah “tindakan pengukuran yang dilakukan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai yang terdapat di dalam perusahaan, hasil pengukuran kemudian dipergunakan sebagai umpan balik yang akan memberikan informasi tentang prestasi pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian-penyesuaian atas aktivitas perencanaan dan pengendalian”

Adapun manfaat sistem pengukuran kinerja yang baik menurut (Yani, 2022) adalah:

1. Menelusuri kinerja terhadap harapan pelanggan sehingga akan membawa perusahaan lebih dekat pada pelanggannya dan membuat seluruh orang yang dalam organisasi terlibat dalam upaya memberikan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi pegawai untuk melakukan pelayanan sebagai mata rantai pelanggan dan pemasok internal
3. Mengidentifikasi berbagai pemborosan sekaligus mendorong upaya-upaya pengurangan terhadap pemborosan tersebut (*reduction of waste*)

4. Membuat tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih konkret sehingga mempercepat proses pembelajaran organisasi.
5. Membangun konsensus untuk melakukan suatu perubahan dengan memberi "reward" atas perilaku yang diharapkan tersebut.

2.1.6 Penilaian Kinerja

Menurut (Borneo et al., 2021), penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan. Selain itu Hartantik juga mengemukakan tujuan dari penilaian kinerja. Adapun tujuan penilaian kinerja dimaksud adalah sebagai berikut:

1. Tujuan penilaian kerja secara umum, terdiri atas;
 1. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
 2. Bertujuan untuk menghimpun dan memperisapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
 3. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.
 4. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Tujuan penilaian kerja secara khusus, terdiri atas;
 - a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan.

- b. Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
- c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja.
- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
- e. Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
- f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

2.2 Sistem E-Kinerja

2.2.1 Pengertian dan Karakteristik E-Kinerja

¹⁴ Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa ⁵ E-Kinerja merupakan penerapan dari teori-teori akuntansi sumber daya manusia yang terangkum dalam sebuah aplikasi berbasis web. E-Kinerja dapat mengukur, mengidentifikasi, menyampaikan, memberikan penilaian, serta penghargaan berupa tambahan penghasilan. E-Kinerja merupakan sistem kepegawaian terpadu yang dapat menentukan pengawasan sampai aktifitas pegawai negeri sipil (PNS), yang kemudian langsung menentukan gaji setiap pegawai. Artinya setiap pegawai dapat memperoleh gajinya berbeda-beda setiap bulannya.

⁵ Setiap pegawai wajib meng-input apa yang dilakukannya setiap hari. Ketailan mengenai apa yang dilakukan menunjukkan kinerja yang tekun dari pegawai. Selain itu adanya sistem E-Kinerja ini juga dapat memutus praktik pungli diberbagai instansi pemerintahan. Kecurangan pegawai dalam bentuk pungli dapat diminimalisir dengan adanya insentif yang lebih terukur bagi pegawai yang melakukan tugas di lapangan, sehingga pegawai tidak lagi harus menutupnya dengan tarikan atau mengharap uang pelicin pada masyarakat. Selain itu, input data yang

dilakukan pegawai juga tidak sembarangan, data tersebut nantinya mendapat supervisi dari atasan masing-masing

Untuk meminimalisir kecurangan pegawai, atasan dapat menilai apa yang dilakukan oleh bawahannya. Apakah kegiatan yang dilakukan ini benar-benar sungguh atau hanya sekedar memenuhi form input data. Jika ternyata negatif, maka atasan memiliki kewenangan mencoret input data dari pegawai tersebut.

2.2.2 Manfaat dan Tantangan Penerapan E-Kinerja

Adapun manfaat dari penerapan E-Kinerja sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah sebagai berikut:

1. Merekam semua aktivitas yang dikerjakan oleh PNS.
2. Mengetahui optimalisasi kinerja PNS.
3. Menilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atau Prestasi Kerja Pegawai.
4. Sebagai bahan analisa kebutuhan pegawai, evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai/organisasi.
5. Sebagai dasar pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai sesuai dengan aktivitas/kegiatan yang dikerjakan.
6. Mengetahui kontribusi PNS terhadap organisasi.
7. Mengetahui kebutuhan riil PNS dalam SKPD.
8. Mendorong PNS berinisiatif dalam pelaksanaan tugas guna tercapainya tujuan organisasi.

Sedangkan tantangan yang dihadapi dalam penerapan E-Kinerja menurut (HEPRILINA, 2021) adalah sebagai berikut:

1. Dari aspek komunikasi
Adakalanya sosialisasi terputus hanya pada orang-orang tertentu saja sehingga terjadi miscommunication
2. Dari aspek Sumber daya
 - a. Keterbatasan SDM yang kompeten di bidang IT
 - b. Server yang sering mengalami kendala (server error/ server down) karena keterbatasan bandwidth server,

c. kendala biaya operasional

3. Dari aspek disposisi

Masih ada oknum pegawai yang disinyalir meminta orang lain (joki) untuk membuat laporan kinerjanya

2.3 Hubungan Antara Kinerja Pegawai dan Pemberian Tunjangan

2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Andrian & Cholil, 2023) “Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu”. Menurut (Usman, 2022) “kinerja mempunyai beberapa pengertian:

1. Melakukan, menjalankan, melaksanakan.
2. Memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar
3. Mengambarkan suatu karakter dalam suatu permainan
4. Mengambarkannya dengan suara atau alat musik.
5. Melaksanakan dan menyempurnakan tanggung jawab.
6. Melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan
7. Memaikan (pertunjukan) musik.
8. Melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin”.

2.3.2 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan penghasilan pegawai merupakan insentif yang diberikan berupa tambahan penghasilan berdasarkan atas hasil pencapaian kinerja selama satu bulan diluar gaji yang diterima dengan sah sesuai dengan ketentuan perundang-undangan yang berlaku. Menurut (Millena & Donal Mon, 2022) mengemukakan bahwa sistem insentif berfungsi untuk memotivasi pekerja agar terus menerus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan kinerja yang menjadi tanggung jawabnya

Definisi Tunjangan Kinerja dalam ruang lingkup pegawai Aparatur Sipil Negara disesuaikan dengan Lampiran Permenpan RB No.63/2011 dimana “tunjangan

yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja individu pegawai negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi”

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), “Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil”

Dari uraian diatas dapat diketahui bahwa hubungan antara kinerja pegawai dengan pemberian tunjangan adalah adanya sebuah keberhasilan yang sudah diraih oleh seorang pegawai sehingga ia mendapatkan hak atau penghargaan berupa pemberian tunjangan pendapatan.

2.4 Dampak Implementasi E-Kinerja

2.4.1 Dampak Positif

Adapun beberapa dampak positif dari penerapan aplikasi E-Kinerja menurut (Hamzah et al., 2020) yakni sebagai berikut:

1. Database kinerja dapat terhimpun,
2. Memudahkan dalam memantau (*monitoring*) capaian kinerja pegawai ASN,
3. Memudahkan pimpinan untuk evaluasi kinerja diri sendiri dan ASN/PNS dilingkungannya,
4. ASN/PNS dapat menyimpan dan mengambil data tugas kedinasan harian baik yang sesuai atau tidak sesuai dengan tugas jabatan,
5. ASN/PNS dapat mengetahui perkiraan besaran tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima

2.4.2 Dampak Negatif

Berikut dampak Negatif yang timbul dari penerapan aplikasi E-Kinerja.

1. Semakin bebasnya masyarakat mengakses situs pemerintah akan memudahkan terjadinya *cyber crime*.
2. Biaya, walaupun politik dalam pemerintahan menggunakan IT lebih meminimalisir biaya tetapi dalam penyusunan infrastrukturnya membutuhkan biaya yang cukup besar.
3. Jangkauan akses, harus diakui tidak semua orang bisa mengakses internet dengan mudah misalnya mereka yang berada di pedalaman akan sulit untuk mengakses internet dan terbatas dalam menginput data/absensi sehingga hal ini menyebabkan kekosongan kegiatan pada sistem E-Kinerja.

2.5 Kebijakan Pemberian Tunjangan Berbasis Kinerja

Menurut (Yadewani & Nasrul, 2019) pemberian penghargaan harus didasarkan pada prestasi yang berhasil dicapai. Permasalahan yang dihadapi dalam perencanaan kompensasi adalah menentukan faktor atau kriteria yang akan digunakan sebagai dasar pemberian penghargaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menentukan kriteria kinerja yang dijadikan dasar untuk memberikan penghargaan kepada pegawai. Organisasi perlu menentukan pendekatan dalam membrikan setiap reward atau penghargaan. Ada beberapa pendekatan dalam pemberian penghargaan yaitu:

1. Sistem Prestasi Kerja, merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada prestasi hasil kerja. Dalam sistem ini diutamakan adalah kemampuan kerja seseorang, baik berupa keterampilan, keahlian, efisiensi dan efektivitas kerjanya.
2. Sistem Karir/Senioritas merupakan pendekatan dalam pemberian penghargaan yang didasarkan pada masa kerja. Dalam sistem ini, masa kerja menjadi pertimbangan utama. Seseorang tidak dapat mencapai jabatan atau posisi tertentu dalam organisasi apabila masa kerjanya tidak memenuhi, meskipun prestasi kerjanya cukup bagus.

3. Skill-Based Pay merupakan pendekatan pemberian reward yang didasarkan pada banyaknya keahlian atau keterampilan yang dimiliki pegawai. Dalam sistem ini pemberian reward pegawai ditentukan bukan pada pekerjaannya, melainkan pada tingkat dan jumlah keterampilan yang dimiliki pegawai terkait dengan pekerjaan itu. Dalam sistem ini, efisiensi dan nilai tambah pegawai sangat penting untuk diperhatikan.

4. Gainsharing merupakan pendekatan dalam memberikan insentif kepada kelompok yang didasarkan pada formula. Gainsharing merupakan suatu bentuk insentif kelompok dimana pegawai berbagi insentif atas kelebihan keuangan organisasi yang diakibatkan oleh perbaikan kinerja.

Sementara dalam Pasal 3 Permenpan RB No. 63/2011 disebutkan pemberian tunjangan kinerja kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) didasarkan pada:

1. Tingkat capaian pelaksanaan reformasi birokrasi instansi;
2. Nilai dan kelas jabatan;
3. Indeks harga nilai jabatan;
4. Faktor penyeimbang; dan
5. Indeks tunjangan kinerja daerah provinsi (*Locality-Based Comparability Payments/Locality Pay rate*)

Dalam Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun 2011 tentang Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Perka BKN 20/2011), “Tunjangan Kinerja didefinisikan sebagai tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil yang besarnya didasarkan pada hasil evaluasi jabatan dan capaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil”

2.6 Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Kebijakan Penggajian dan Manajemen Sumber Daya Manusia

2.6.1 Integrasi Sistem E-Kinerjadengan Kebijakan Penggajian

Menurut (Andrian & Cholil, 2023) aplikasi e-kinerja terdiri dari dua buah modul, yaitu modul Anjab (analisis jabatan) dan ABK (analisis beban kerja). Anjab

bertujuan untuk menjelaskan apa saja fungsi dan tugas dari jabatan pegawai. Sedangkan ABK digunakan oleh pegawai untuk menginput laporan kegiatan/pekerjaan yang dilakukan dan membuat Laporan Kerja Harian (LKH) dan juga digunakan oleh pimpinan untuk mengetahui kinerja pegawai dan satuan/unit kerja.

Diharapkan dengan adanya aplikasi E-Kinerja tersebut, pegawai selalu terpantau pekerjaannya dan dijadikan sebagai dasar pemberian tunjangan. Hal ini diperkuat dengan amanat UU Nomor 5 Tahun 2014 pasal 80 ayat (3) yang menyebutkan bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan capaian kinerja. Disamping itu, program E-Kinerja juga berfungsi sebagai berikut:

1. Instrumen dalam penyempurnaan terhadap anjab yang meliputi uraian jabatan, spesifikasi jabatan dan peta jabatan serta ABK organisasi dan PNS;
2. Mengukur beban kerja jabatan dan unit;
3. Mengukur prestasi kerja jabatan dan unit
4. Mengetahui kebutuhan pegawai pada suatu organisasi;
5. Alat ukur untuk peningkatan SDM;
6. Alat ukur untuk mutasi, promosi dan pemberian sanksi bagi PNS dan organisasi; dan
7. Tambahan penghasilan yang lebih baik dan adil bagi PNS.

Pada dasarnya konsep E-Kinerja dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak terlepas dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi dan pegawai yang berperan aktif merupakan aktor dalam upaya pencapaian tujuan organisasi tersebut.

2.6.2 Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sunyoto, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan, dan pemanfaatan penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan

sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan Bersama dalam suatu organisasi maupun perusahaan

Menurut (Ajabar, S.IP., 2020) salah satu faktor pendukung berhasilnya penggunaan kebijakan E-Kinerja adalah faktor Sumber Daya Manusia. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat tergantung dari kemampuan sumber daya manusia (SDM) sebagai agen pelaksana implementasi. Dalam hal ini Sumber Daya Manusia dituntut untuk memiliki kemampuan dan keterampilan dalam mengoperasikan alat elektronik sebagai media pengiptuan data pada aplikasi E-Kinerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

1. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Wahyu Hanie Pratiwi” yang dilakukan oleh Pratiwi, W. H., & Alfirdaus pada tahun 2021 dengan judul Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang. Adapun hasil dari penelitian ini adalah Hasil penelitian menemukan pelaksanaan dan penerapan aplikasi sistem online e-Kinerja berhasil menjadi alat yang berperan terhadap pengawasan kinerja birokrasi di Kota Semarang. Keberhasilan pembangunan serta pelaksanaan dan penerapan E-Kinerja di seluruh SKPD dinilai sangat berpengaruh terhadap masyarakat Kota Semarang. Keberhasilan pencapaian BKD Kota Semarang dalam menerapkan sistem online eKinerja ini berpengaruh pula terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kota Semarang, seperti pelayanan kesehatan, pelayanan pendidikan, pelayanan di bidang kepegawaian, dsb
2. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Sabrina, Amelia Ayang, dkk. Pada tahun 2020 dengan judul Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Di Kota Banda Aceh, Menunjukkan bahwa Implementasi sistem EKinerja yang dilakukan oleh pemerintah kota Banda Aceh memberikan dampak yang baik terhadap pegawai, pemerintah, SKPD, dan masyarakat publik. Dampak tersebut diantaranya menjadikan promosi dan mutasi

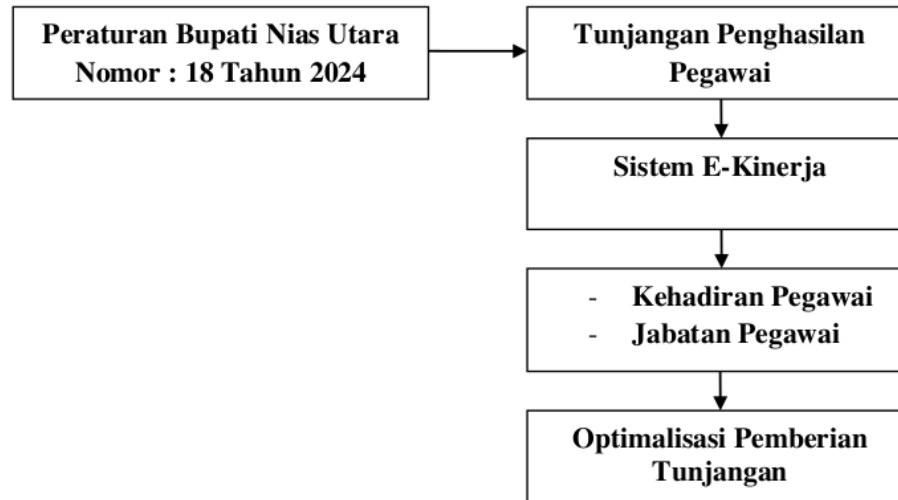
berdasarkan equal job for equal pay bagi pegawai, memudahkan pengawasan bagi pemerintah, dan efektivitas serta efisiensi dari unit kerja bisa diketahui.

3. Penelitian yang pernah dilakukan oleh ¹² Wahyuni (2020) melalui penelitiannya di OPD Kota Payakumbuh Sumatera Barat menyimpulkan bahwa adanya pengaruh e-kinerja & integritas terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Sikap bertanggungjawab yang dimiliki pegawai atas pekerjaan yang telah diamanatkan kepada dirinya akan membuat kinerja dari pegawai tersebut meningkat, pegawai yang jujur dalam bekerja, bijaksana dalam mengambil keputusan dan bisa menghadapi situasi serta pegawai yang mampu berkreasi dan berinovasi dalam menyelesaikan pekerjaan yang diembannya akan memiliki kinerja atau hasil kerja yang baik juga.
4. ¹⁰ Penelitian yang relevan lain juga ditulis oleh Pratiwi, 2018 “Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang”. Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan kinerja birokrasi melalui E-Kinerja di Kota Semarang berhasil diwujudkan dan mampu merombak kinerja buruk PNS Kota Semarang ke arah yang lebih baik, terlebih dalam kaitannya langsung dengan pelayanan publik di Kota Semarang. Ekinerja mampu memaksa kinerja aparatur menjadi lebih disiplin, bertanggungjawab dan bekerja sesuai dengan kegiatan kerjanya masing-masing. Keterpaksaan ini membawa dampak positif bagi kerja Pemerintah Kota Semarang dimata nasional. Keterpaksaan ini mengarahkan PNS di Kota Semarang untuk menjadi abdi negara yang mampu bersaing secara sehat, disiplin, bertanggungjawab dan mampu mengerjakan kegiatan kerjanya dengan baik.

73 2.8 Kerangka Berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk memberikan penjelasan singkat tentang gejala yang menjadi masalah kita. Tinjauan variabel dan temuan penelitian yang terkait membentuk dasar dari kerangka pemikiran ini. Dalam proses merumuskan hipotesis kita, kerangka berpikir ini berfungsi sebagai dasar untuk variabel kita. Kerangka pemikiran menurut Sugiyono (2019:95), merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Adapun kerangka pikir dalam penelitian ini adalah

Gambar 2.1
Kerangka Berpikir



Sumber: Olahan Peneliti

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif kualitatif. Penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan akurat mengenai fakta-fakta dan sifat-sifat populasi atau area tertentu (Sugiyono, 2020). Dalam konteks penelitian ini, peneliti berupaya untuk menggambarkan optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-kinerja di dinas ketahanan pangan dan pertanian kabupaten nias utara

3.1.2 Pendekatan Penelitian

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan fenomenologis. Pendekatan fenomenologis dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif dan perspektif individu terhadap fenomena tertentu (Koyan, 2022). Dalam penelitian ini, peneliti berfokus pada optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem e-kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Melalui wawancara mendalam dan observasi partisipatif, peneliti berusaha mendapatkan informasi yang tercantum dalam rumusan masalah. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memperoleh wawasan mendalam mengenai optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

3.2 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah individu atau kelompok yang memberikan informasi dan data penting yang relevan dengan fokus penelitian. Mereka biasanya dipilih berdasarkan pengetahuan, pengalaman, atau posisi mereka yang memungkinkan

mereka memberikan wawasan yang mendalam tentang topik yang sedang diteliti. Dalam penelitian kualitatif, informan sering kali menjadi sumber utama data karena mereka menawarkan perspektif yang kaya dan kontekstual mengenai fenomena yang sedang dikaji (Moleong, 2022).

Adapun informan dalam penelitian ini adalah para pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara baik itu Kepala Dinas maupun staff khusus dan pegawai biasa. Alasan peneliti menetapkan mereka sebagai sumber informan karena mereka adalah pihak-pihak yang melakukan dan menerima dampak penerapan optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja.

3.3 Lokasi Penelitian

Adapun yang menjadi tempat/lokasi dalam penelitian ini adalah di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Nias Utara, yang beralamat di desa Baho Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara.

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Nias Utara dipilih sebagai lokasi penelitian karena memiliki karakteristik yang unik yang relevan dengan topik penelitian tentang optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Nias Utara merupakan salah satu instansi Pemerintah yang sudah menerapkan sistem E-Kinerja dalam pengimputan dan pengawasan kinerja para pegawai serta hal ini dijadikan sebagai salah satu metode dasar pemberian tunjangan kepada para pegawai.

3.4 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilakukan selama periode bulan, dimulai pada bulan Oktober 2023 sampai Agustus 2024. Jadwal penelitian akan dibagi menjadi tiga tahapan antara lain:

- a. Tahap awal penelitian, meliputi perencanaan dan pengumpulan data.

3.5 ⁵ Sumber Data

Dalam penelitian kualitatif, sumber data yang dibutuhkan ada dua jenis, yaitu:

a. ³¹ Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh dari responden melalui kuesioner, kelompok focus, dan panel, atau juga data hasil wawancara peneliti dengan narasumber. Data yang diperoleh dari data primer ini harus diolah lagi. Sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data (V. Wiratna Sujarweni, 2018). Sumber Data yang diperoleh adalah ⁶⁶ hasil observasi dan wawancara di lapangan melalui informan. Peneliti menggunakan hasil wawancara yang didapatkan dari informan mengenai topik penelitian sebagai data primer. Informan ¹⁹ dalam penelitian ini berjumlah 5 orang terdiri dari 1 orang pimpinan dan 4 pegawai pada Dinas Katananan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Tabel 3.2
Data Informan Kunci

No	Nama	Jabatan
1.	IDAMAN JOHAN HULU S.T., M.M	Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian
2	MARTINUS HULU, SST	Kasubbag Umum & Kepegawaian.
3	HARAPAN S. ZENDRATO	Staff Keuangan

¹²¹
Tabel 3.3
Data Informan Pendukung

No	Nama	Jabatan
1.	SETIA CAHYANI GEA, A.Md	Staff/Pegawai
2.	RIANI ZEBUA	Staff/Pegawai

3.	PENYABAR WARUWU, S.P	Staff/Pegawai
4.	SRIDEWI S. TELAMBANUA	THL
5.	ARNIWATI HAREFA	THL

b. Data Sekunder

28

Data sekunder merupakan data yang didapat dari catatan, buku, majalah berupa laporan keuangan publikasi perusahaan, laporan pemerintah, artikel, buku-buku sebagai teori, majalah, dan lain sebagainya. Data yang diperoleh dari data sekunder ini tidak perlu diolah lagi. Sumber yang tidak langsung memberikan data pada pengumpul data (fai, 2022). Dalam penelitian ini yang menjadi sumber data sekunder bersumber dari website atau artikel serta dokumentasi.

41

3.6 Instrumen Penelitian

Instrumen adalah alat atau fasilitas, yang digunakan peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, lebih cermat, lengkap, dan sistematis sehingga lebih mudah diolah (Bado, 2021). Berikut instrumen penelitian dalam penelitian ini:

70

1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interviews*)

44

Wawancara mendalam akan digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari kepala dinas dan pegawai pada Dinas Katananan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

4

2. Observasi Partisipatif

Mengamati secara langsung mengenai pengimplementasian E-Kinerja dalam mengoptimalkan pemberian tunjangan kepada para pegawai di Dinas Katananan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

6

3. Catatan Lapangan (*Field Notes*)

Selama proses wawancara dan observasi, peneliti akan membuat catatan lapangan yang rinci. Catatan ini akan mencakup deskripsi konteks, interaksi, dan reaksi karyawan terhadap berbagai aspek program jaminan sosial. Catatan lapangan ini penting untuk memberikan konteks tambahan dan mendukung analisis data yang lebih mendalam.

4. Analisis Dokumen

Peneliti akan mengumpulkan dan menganalisis dokumen yang relevan, seperti laporan dan data sekunder lain yang mendukung temuan dari wawancara dan observasi.

3.7 Teknik Pengumpulan Data

Menurut (Murdiyanto, 2020) Teknik pengumpulan data kualitatif merupakan pengumpulan data-data yang bersifat deskriptif, yaitu data berupa tanda-tanda hasil wawancara atau observasi yang dikategorikan dalam bentuk lainnya seperti foto, dokumen, artefak, dan catatan-catatan saat penelitian di lapangan.

Menurut (Mitha nafisatur, 2024) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian karena tujuan utama penelitian adalah mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulannya adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

b. Wawancara

Wawancara adalah teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal yang lebih mendalam dan jumlah respondenya sedikit atau kecil.

c. Dokumentasi

33

Dokumen adalah sejumlah fakta dan data tersimpan dalam bahan yang berasal dari dokumentasi. Sebagian besar data laporan, artefak, foto, dan lainnya sebagainya. Sifat utama data ini tak terbatas pada ruang dan waktu sehingga memberi peluang kepada peneliti untuk mengetahui kejadian yang pernah terjadi di masa silam.

20

3.8 Teknik Analisis Data

3

Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data model Miles dan Huberman. Menurut keduanya, proses analisis data kualitatif dilakukan dengan tiga tahapan, yaitu:

1. Reduksi Data.

Tahap pertama dalam menganalisis data kualitatif. Menurut Miles dan Huberman adalah reduksi data atau data reduction. Tahap reduksi data adalah tahap mereduksi atau menyederhanakan data agar bisa sesuai dengan kebutuhan dan tentunya mudah untuk didapatkan informasi. Data yang didapatkan dari hasil wawancara, langsung di lapangan, dan sebagainya tentu memiliki bentuk yang kompleks. Semua data yang sudah didapatkan kemudian dikelompokkan dari data yang sangat penting, kurang penting, dan tidak penting.

Data yang masuk ke dalam kelompok data tidak penting kemudian aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Sehingga tersisa data yang sifatnya penting dan kurang penting. Peneliti bisa membuang juga data kurang penting, yang kemudian hanya menyisakan data yang sifatnya penting. Data ini kemudian menjadi lebih sederhana, sesuai dengan kebutuhan penelitian, dan dianggap mampu mewakili semua data yang sudah didapatkan. Sehingga lebih mudah untuk diproses ke tahap selanjutnya agar menjadi informasi yang bulat, jelas, dan menjawab suatu permasalahan.

2. Penyajian Data

Dalam macam-macam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman, setelah menyelesaikan tahap reduksi maka masuk ke tahap penyajian data

atau data display. Sesuai dengan namanya, pada tahap ini peneliti bisa menyajikan data yang sudah direduksi atau disederhanakan di tahap sebelumnya. Bentuk penyajian data kemudian beragam bisa disajikan dalam bentuk grafik, chart, pictogram, dan bentuk lain. Sehingga kumpulan data tersebut bisa lebih mudah disampaikan kepada orang lain. Selain itu juga mengandung informasi yang jelas dan pembaca bisa dengan mudah mendapatkan informasi tersebut. Proses penyajian data diperlukan dalam analisis data kualitatif untuk bisa menyajikan atau menampilkan data dengan rapi, sistematis, tersusun dengan pola hubungan tertentu, terorganisir, dan sebagainya. Sehingga data ini tidak lagi berupa data mentah akan tetapi sudah menyajikan suatu informasi.

3. Penarikan Kesimpulan

Tahap selanjutnya dalam analisis data kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan atau conclusion drawing. Sehingga data yang sudah disusun dan dikelompokkan kemudian disajikan dengan suatu teknik atau pola bisa ditarik kesimpulan. Kesimpulan ini menjadi informasi yang bisa disajikan dalam laporan penelitian dan ditempatkan di bagian penutup. Yakni pada bagian kesimpulan, sehingga para pembaca laporan penelitian juga bisa menemukan kesimpulan tersebut. Proses menarik kesimpulan baru bisa dilakukan ketika semua data yang variatif disederhanakan, disusun atau ditampilkan dengan memakai media tertentu, baru kemudian bisa dipahami dengan mudah.

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambar 42 Umum tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Dinas ketahanan pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara merupakan salah satu instansi pemerintahan daerah yang berada di wilayah utara kepulauan Nias. Adapun pembentukannya ini adalah berdasarkan legalitas Badan Hukum sebagai berikut:

- 16
1. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Utara Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara;
- 4
2. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara.
3. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tugas dan Fungsi Jabatan Serta Rincian Tugas Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara

Dalam menjalankan roda pemerintahan di Dinas Ketahanan pangan dan Pertanian nias utara, instansi ini dipimpin oleh seorang Kepala Dinas serta dibantu pegawai dan staff. Adapun fungsi dan tugas Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara adalah untuk Membantu Kepala Daerah melaksanakan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan dibidang ketersediaan dan distribusi pangan, konsumsi dan keamanan pangan, prasarana, sarana dan penyuluhan, tanaman pangan dan hortikultura, peternakan dan perkebunan pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian

4.1.2 Profil Pimpinan ⁸⁷ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

1. Identitas

Nama : **IDAMAN JOHAN HULU, ST., M.M**
 PangkatTerakhir : Pembina Utama Muda
⁴ NIP : 19760528 201112 1 004

2. Riwayat Jabatan

- a. Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.
- b. Kepala Bidang Pelayanan Pencatatan Sipil Kabupaten Nias Utara.
- ¹¹⁴ c. Kepala Bidang Pengawasan dan Pengendalian Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nias Utara.
- ⁴ d. Kepala Bidang Pengawasan dan Pengendalian Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nias Utara.
- e. Sekretaris Bappeda Kabupaten Nias Utara.
- f. Kepala Bidang fisik dan Prasarana di Kantor Bappeda Kabupaten Nias Utara.
- g. Kepala Bidang Badan Pemberdayaan Masyarakat Kabupaten Nias Utara.
- h. Kasubbag Program, Evaluasi dan Pelaporan BPMDS dan Kelurahan Kabupaten Nias.
- i. Kasubbag Perencanaan dan Peraturan Perundang-Undangan BAM Kabilinden Nias

3. Pendidikan

- a. S2 - Universitas HKBP Nommensen Program Pasca sarjana
- b. S1 - Institut Teknologi Medan
- c. SMA - Negeri Gunungsitoli
- ⁴ d. SMP -Negeri 1 Gunungsitoli
- e. SD -Negeri No. 070975 Gunungsitoli.

4.1.3 Program dan Kegiatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

Dalam setiap instansi pemerintahan tentunya memiliki beban dan tanggung jawab, biasanya beban dalam roda pemerintahan bersifat pelayanan kepada publik atau pengabdian kepada masyarakat luas. Berikut program kegiatan yang dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara:

1. Program Peningkatan Diversifikasi Dan Ketahanan Pangan Masyarakat.
Penyediaan dan Penyaluran Pangan Pokok atau Pangan Lainnya sesuai dengan Kebutuhan Daerah Kabupaten/Kota dalam Rangka Stabilisasi Pasokan dan Harga Pangan
2. Program Penanganan Kerawanan Pangan.
Penanganan Kerawanan Pangan Kewenangan Kabupaten/Kota.
3. Program Pengawasan Keamanan Pangan.
Pelaksanaan Pengawasan Keamanan Pangan Segar Daerah Kabupaten/Kota
4. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota.
Perencanaan, Penganggaran dan evaluasi kinerja Perangkat Daerah, Administrasi Keuangan Perangkat Daerah, Administrasi Umum Perangkat Daerah, Pengadaan Barang Milik Daerah Penunjang Urusan Pemerintah Daerah, Penyediaan Jasa Penunjang Urusan Pemerintah Daerah.
5. Program Penyediaan Dan Pengembangan Sarana Pertanian.
Pengawasan Penggunaan Sarana Pertanian serta melakukan pengembangan dan pemeliharaan dengan fasilitas yang sudah ada.
6. Program Pengendalian Kesehatan Hewan Dan Kesehatan Masyarakat.
Penjaminan Kesehatan Hewan, Penutupan dan Pembukaan Daerah Wabah Penyakit Hewan Menular dalam Daerah Kabupaten/Kota.
7. Program Penyuluhan Pertanian.
Pelaksanaan Penyuluhan Pertanian Kepada Masyarakat

Dari uraian program kegiatan diatas, sudah banyak program yang terlaksana dengan baik dan bisa dikatakan sudah cukup berhasil. Salah satu program yang sedang dimaksimalkan saat ini adalah pemaksimalan lahan pertanian persawahan. Hal

ini dilakukan untuk mengantisipasi tingkat kenaikan harga pangan beras khususnya di wilayah Nias Utara.



Gambar 4.1 Intensifikasi Padi Sawah Tahun 2024

4.1.4 Sistem Kerja Dan Anggaran Operasional.

Sistem kerja yang dilaksanakan di Dinas Ketahanan Pangan dan Petanian didasari dengan regulasi atau aturan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Provinsi serta Pemerintah Pusat. Segala bentuk kebijakan yang dibuat tidak boleh terlepas dari aturan yang sudah ditetapkan oleh ketiga unsur tersebut. Selain itu bentuk kebijakan yang dibuat juga harus dengan kebutuhan dan kondisi daerah. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan anggaran yang sudah ditetapkan.

Dalam menunjang sistem kerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, maka pemerintah daerah memmberikan sejumlah anggaran yang bersumber dari APBD untuk difungsikan untuk menunjang dan membantu para petani yang berada di Nias Utara. Anggaran tersebut akan dikelola oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian sesuai Rencana Anggaran Belanja yang sudah disusun dan disetujui oleh Pimpinan daerah (Pembuatan kebijakan).



Gambar 4.1 Penyerahan Pupuk Kepada Kelompok Tani

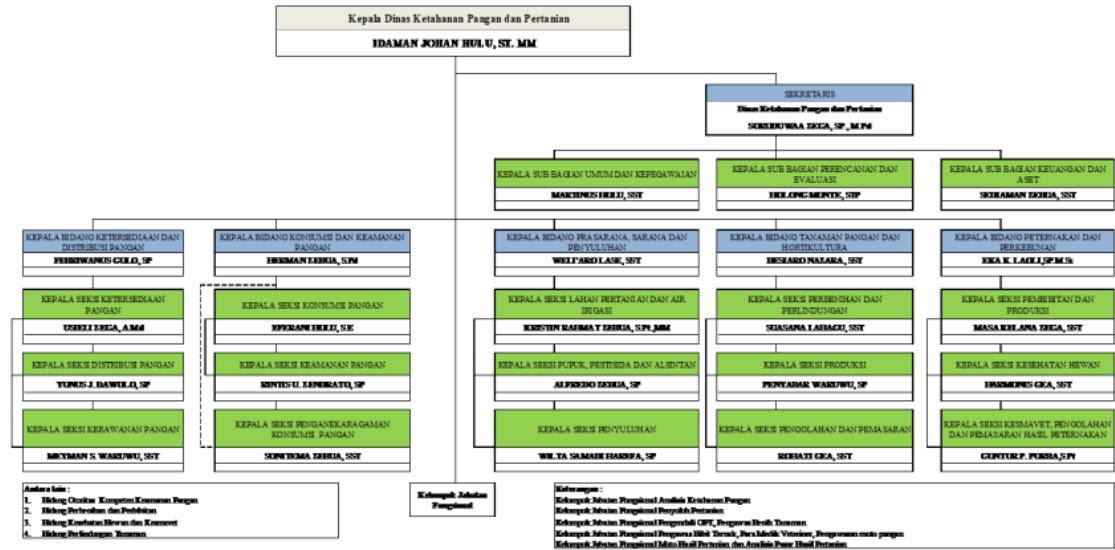
39 4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

Struktur Organisasi merupakan gambaran yang sistematis mengenai tugas dan tanggungjawab serta hubungan-hubungan antar bagian dalam suatu perusahaan. Struktur organisasi ini menggambarkan pembagian kerja, garis-garis wewenang, pembatasan tugas dan tanggungjawab dari unit-unit organisasi yang ada dalam suatu perusahaan. Ini berarti dalam struktur organisasi dapat diketahui wewenang dan tanggungjawab dari personal yang memegang jabatan dalam suatu organisasi, sehingga mereka dapat bekerja sama sesuai dengan wewenang dan tanggungjawab masing-masing.

Struktur organisasi juga merukan keseluruhan yang menunjukkan antara fungsi-fungsi dan otoritas relatif serta tanggungjawab yang memimpin atau bertanggungjawab atas masing-masing fungsi respektif.



**STRUKTUR ORGANISASI
DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN NIAS UTARA
TAHUN 2024**



Gambar 4.3 Struktur Organisasi

4.1.6 Tugas dan Fungsi

Berikut berikut tugas/fungsi Kepala Dinas, sekretaris dinas, dan pegawai fungsional di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara:

1. Kepala Dinas

- a. Perumusan kebijakan dibidang ketahanan pangan dan pertanian.
- b. Koordinasi penyediaan infrastruktur dan pendukung dibidang ketersediaan pangan, kerawanan pangan, distribusi pangan, cadangan pangan, penganeakaraman konsumsi dan keamanan pangan.
- c. Penyusunan progrm penyuluhan pertanian
- d. Pengawasan mutu dan peredaaran benih tanaman dan benih ternak. Dan hijauan pakan ternak.
- e. Penataan prasarana pertanian.

2. Sekretaris Dinas

- a. Koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dibidang ketahanan pangan dan pertanian.
- b. Koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dibidang ketahanan pangan dan peternakan.
- c. Penataan organisasi dan tata laksana.
- d. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara.
- e. Koordinasi dan penyusunan perundang-undangan dibidang pertanian/peternakan.

3. Kepada Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan

- a. Penyiapan pelaksanaan koordinasi di bidang ketersediaan pangan, distribusi pangan dan kerawanan pangan.
- b. Penyiapan rumusan kebijakan daerah dibidang ketersediaan pangan, distribusi pangan dan kerawanan pangan
- c. Penyiapan kebijakan dibidang ketersediaan pangan, distribusi pangan dan kerawanan pangan
- d. Penyiapan pemantapan program dibidang ketersediaan pangan, distribusi pangan dan kerawanan pangan

4. Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan

- a. Pemberian bimbingan teknis dan supervisi di bidang konsumsi pangan, panganekaragaman pangan dan keamanan pangan
- b. Penyiapan pemantapan program di bidang konsumsi pangan, panganekaragaman pangan dan keamanan pangan
- c. Penyiapan pelaksanaan koordinasi di bidang konsumsi pangan, panganekaragaman pangan dan keamanan pangan.
- d. Penyiapan penyusunan bahan rumusan kebijakan daerah di bidang konsumsi pangan, panganekaragaman pangan dan keamanan pangan.

5 Kepala Bidang Prasarana, Sarana dan Penyuluhan

- a. Penyusunan program pertanian
- b. Pemberian bimbingan biaya pertanian

- c. Penyediaan infrastruktur dibidang pertanian
- d. Pemberian fasilitasi pertanian.
- e. Penyusunan kebijakan dibidang prasarana,sarana, dan penyuluhan pertanian.

6. Kepala Bidang Tanaman Pangan dan Hortikultura.

- a. Penyusunan kebijakan pembenihan, produksi perlindungan, pengelolaan dan pemasaran hasil dibidang tanaman pangan dan hortikultura.
- b. Penyusunan rencana kebutuhan dan penyediaan benih dibidang tanaman pangan dan hortikultura.
- c. Pemberian izin usaha/rekomendasi teknis dibidang tanaman pangan dan hortikultura.

4.2 Deskripsi Penelitian

Setelah pada bab sebelumnya telah dibahas tentang latar belakang penelitian, tinjauan pustaka tentang teori-teori yang mendukung penelitian dan metode penelitian. Maka pada bab ini akan dipaparkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti dilapangan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif dimana wawancara digunakan sebagai upaya pendekatan dalam mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Hasil penelitian pada bab ini merupakan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada para informan dilapangan. Adapun wawancara yang dilakukan pada penelitian ini dilakukan kepada informan kunci dan informan pendukung.

Sub pembahasan pada penelitian ini merupakan hasil pengamatan peneliti dan reduksi data yang dilakukan oleh peneliti. Tujuan akhir dari pembahasan penelitian ini adalah agar dapat menarik kesimpulan-kesimpulan pada penelitian.

Adapun rumusan masalah yang ingin diketahui dalam penelitian ini adalah tentang bagaimana optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai melalui sistem E-Kinerja pada Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, Apa saja yang menjadi kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, serta apa solusi dan

pendapat mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

Agar penelitian ini tersusun secara sistematis, maka peneliti terlebih dahulu menyiapkan draf wawancara yang akan ditanyakan kepada para informan, selanjutnya peneliti membuat jadwal wawancara yang akan dilakukan peneliti dilapangan. Berikut tabel jadwal wawancara dengan informan ditempat penelitian:

Tabel 4.1 Jadwal Wawancara Dengan Informan Kunci

No	Nama informan	Jabatan	Waktu Wawancara	Lokasi Wawancara
1.	IDAMAN JOHAN HULU S.T., M.M	Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian	12 Juli 2024 15 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara
2.	MARTINUS HULU, SST	Kasubbag Umum & Kepegawaian.	12 Juli 2024 15 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara
3.	HARAPAN S. ZENDRATO	Staff Keuangan	16 Juli 2024 17 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara

Tabel 4.2 Jadwal Wawancara Dengan Informan Pendukung

No	Nama Informan	Jabatan	Waktu Wawancara	Lokasi Wawancara
1	SETIA CAHYANI GEA, A.Md	Staff/Pegawai	12 Juli 2024 15 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab.

				Nias Utara 23
2	RIANI ZEBUA	Staff/Pegawai	16 Juli 2024 17 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara 23
3	PENYABAR WARUWU, S.P	Staff/Pegawai	16 Juli 2024 17 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara 23
4	SRIDEWI S. TELAMBANUA	THL	18 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara 23
5	ARNIWATI HAREFA	THL	18 Juli 2024	Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara

4.3 Deskripsi Informan Penelitian

Untuk mendapatkan data yang akurat pada proses penelitian, maka peneliti membagi dua jenis informan, yakni informan kunci dan informan pendukung. Adapun identitas dari informan tersebut adalah sebagai berikut:

1. Informan Kunci

Informan kunci pada penelitian terdapat tiga orang informan, yang pertama adalah Bapak IDAMAN JOHAN HULU S.T., M.M, beliau merupakan pimpinan tertinggi di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten

Nias Utara, yakni sebagai menjabat sebagai Kepala Dinas. Adapun alasan peneliti memilih beliau sebagai informan kunci karena peneliti menganggap beliau sebagai pihak utama sebagai penanggung jawab atas segala regulasi yang diterapkan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Informan kunci berikutnya adalah Bapak Martinus Hulu, SST, beliau merupakan Kasubbag Umum & Kepegawaian di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Alasan peneliti menempatkan beliau sebagai informan kunci adalah dikarenakan salah satu fungsi dari Kasubbag Umum & Kepegawaian adalah penataan usaha absensi para pegawai, sehingga berdasarkan rekapan absensi inilah nantinya dijadikan salah satu dasar pemberian tunjangan kepada para pegawai. Informan kunci terakhir adalah Bapak Harapan S. Zentrato, beliau adalah Staff Keuangan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Beliau merupakan salah satu pihak yang mengetahui alur dan regulasi pemberian tunjangan para pegawai.

2. Informan Pendukung

Untuk menambah keakuratan informasi yang diberikan oleh informan kunci, maka peneliti juga menggunakan informan pendukung untuk menambah informasi yang dibutuhkan peneliti dalam memecahkan rumusan masalah. Adapun informan pendukung pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Setia Cahyani Gea, A.Md/Pegawai
2. Riani Zebua/Pegawai
3. Penyabar Waruwu, S.P/Pegawai
4. Sridewi S. Telambanua/THL
5. Arniwati Harefa/THL

Adapun alasan peneliti memilih parah informan diatas dikarenakan mereka merupakan sebagian pihak yang merasakan/menerima dan melaksanakan regulasi yang diterapkan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

4.4 Hasil Penelitian

4.4.1 Optimalisasi Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai Melalui Sistem E-Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Salah satu bentuk apresiasi pemerintah terhadap keberhasilan kinerja para pegawai dalam instansi pemerintahan adalah dengan memberikan tunjangan atau tambahan penghasilan kepada para pegawai. Tunjangan ini biasanya berupa dana/uang yang dialokasikan baik dari APBN maupun APBD. Akan tetapi pemberian tunjangan ini tidak diberikan secara cuma-cuma atau dengan asal-asalan. Melainkan pemberian tunjangan ini diberikan berdasarkan kriteria-kriteria khusus yang sudah ditetapkan oleh pemerintah pusat ataupun pemerintah daerah. Salah satu metode yang diterapkan pemerintah agar pemberian tunjangan diberikan secara tepat dan efektif adalah dengan menerapkan pengimplementasian aplikasi sistem E-Kinerja pada setiap instansi pemerintahan. Melalui aplikasi E-Kinerja inilah kemudian pemerintah memantau aktivitas kinerja para pegawai, baik dari sisi absensi maupun progres dan pencapaian kinerja, sehingga nantinya para pegawai tersebut dinyatakan layak untuk mendapatkan tunjangan atau tidak. Untuk mengetahui bagaimana Optimalisasi Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai Melalui Sistem E-Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, maka peneliti menyusun beberapa pertanyaan yang akan ditanyakan oleh peneliti kepada para informan yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Berikut pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti beserta jawaban atau informasi yang disampaikan oleh para informan;

1. Apa Saja Dasar Pemberian Tunjangan Yang Optimal Kepada Pegawai?

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Adapun yang menjadi dasar pemberian yang optimal kepada para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara harus disesuaikan dengan regulasi atau peraturan

yang ada, yang artinya dasar pemberian tunjangan pegawai tidak boleh dilakukan dengan sesuka hati dan seenaknya saja. Akan tetapi pemberian tunjangan kepada para pegawai harus didasari dengan peraturan yang sudah dibuat dan diterbitkan oleh Bapak Bupati Nias Utara. Contohnya pada tahun ini Bupati Nias Utara telah menerbitkan Peraturan Bupati Nomor 18 Tahun 2024. Peraturan inilah kemudian yang menjadi acuan dalam menetapkan dan memberikan tunjangan kepada para pegawai. Didalam aturan ini telah dicantumkan apa saja yang menjadi point-point dasar pemberian tunjangan. Salah satu dasar utama dalam pemberian tunjangan yang dimuat dalam PERBUP tersebut adalah tentang absensi kehadiran dan kedisiplinan waktu kerja para pegawai, dimana telah ditetapkan para pegawai harus hadir pada pukul 08.00 Wib dan selesai pada pukul 16.00 Wib, jika para pegawai tidak patuh baik itu terlambat datang dan pulang sebelum waktunya maka pegawai tersebut dianggap tidak hadir. Kemudian berdasarkan rekapitulasi absensi tersebut nantinya dijadikan sebagai dasar pemberian tunjangan. Untuk lebih detailnya nanti salinan Perbubnya saya berikan kepada saudari peneliti”

2. Apa Saja Peran E-Kinerja Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai?

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Peran E-Kinerja dalam pemberian tunjangan kepada para pegawai adalah sebagai sistem yang berperan dalam menginput absensi dan kinerja para pegawai secara digital setiap harinya”

Informasi mengenai peran E-Kinerja dalam pemberian tunjangan juga disampaikan oleh Bapak Martinus Hulu, S.ST ketika ditanya oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024. Selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai mengatakan “Dengan adanya aplikasi E-Kinerja, maka setiap pegawai harus melakukan absensi secara digital/face record melalui Staff/Admin Aplikasi E-Kinerja. Jika

proses ini tidak dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan secara langsung maka pegawai tersebut dianggap tidak hadir. Sehingga secara garis besarnya sistem E-Kinerja berperan sebagai server yang merevisi dan mevalidasi absensi karyawan”

3. Bagaimana Optimalisasi Pemberian Tunjangan Pendapatan Pegawai Jika Dilihat Dari Kuantitas Kinerja Pegawai?

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Jika dilihat dari sisi kuantitas kinerja para pegawai pemberian tunjangan para pegawai sudah cukup optimal, mengapa saya katakan optimal karena pada dasarnya pemberian tugas kepada para pegawai sudah didasari berdasarkan sub bagian tugas masing-masing, contohnya bagian Sub bagian pelaporan keuangan tidak menangani kinerja dibagian pencatatan dan pengadaan sarana dan prasarana karena hal tersebut sudah dibebankan di Sub bagian umum. Yang artinya tidak ada ketimpangan beban kerja antara pegawai yang ada di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Dan setiap laporan kinerja harian juga akan dimuat dalam sistem E=Kinerja sebagai buktinya.”

Sebagai tambahan juga disampaikan oleh Setia Cahyani Gea, A.Md, pada tanggal 18 Juli 2024 dimana beliau mengatakan kepada peneliti bahwa ”Setiap pegawai pada Sub bagian juga sudah memiliki beban kerja masing-masing dimana pekerjaan tidak hanya tertuju atau terbebani pada satu orang saja, sehingga beban kerja yang saya terima sesuai dengan tunjangan yang saya terima.”

4. Bagaimana Optimalisasi Pemberian Tunjangan Pendapatan Pegawai Jika Dilihat Dari Kualitas Kinerja Pegawai?

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Jika ditilik dari kualitas kinerja pegawai dengan pemberian tunjangan pegawai sudah cukup optimal, yang artinya pekerjaan yang dilaksanakan secara sungguh-sungguh dan jujur akan diberikan apresiasi berupa tunjangan pendapatan yang setimpal, akan tetapi dengan catatan tidak mengesampingkan regulasi lainnya.”

5. Apakah kualitas kerja berperan dalam optimalisasi pemberian tunjangan pendapatan pegawai ?

Berdasarkan pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024, Bapak Harapan S. Zendrato selaku staff keuangan mengatakan “Selain print out rekapan absensi pada sistem E-Kinerja, salah satu faktor utama yang menentukan pemberian tunjangan adalah kualitas kinerja para pegawai, yang artinya pekerjaan yang dilakukan harus benar-benar efisien dan bisa dipertanggung jawabkan dan bukan hanya asal-asalan dan tidak merugikan instansi.”

6. Bagaimana Prosedur Dalam Menerapkan Sistem E-Kinerja Di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?

Selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai, pada tanggal 12 Juli bapak Martinus Hulu, S.ST mengatakan “Prosedur dalam menerapkan sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara tidak boleh melenceng dari regulasi yang sudah ada. Salah satu hal prosedur yang diterapkan dalam sistem E-Kinerja adalah dalam melakukan absensi tidak dapat diwakilkan atau dititip kepada orang lain. Karena jika hal tersebut dilakukan maka dengan sendirinya sistem akan memblacklist. Selain itu, jika hal tersebut berhasil direkayasa akan diproses dan disanksi jika ketahuan.”

Informasi tambahan juga disampaikan oleh Bapak Penyabar Waruwu, S.P pada tanggal 16 Juli 2024, dimana beliau mengatakan “Setiap pagi dan sore hari kami harus melakukan absensi di sub bagian Kasubbag Umum dan Kepegawaian, dan kemudian data tersebut akan diinput secara online oleh staff/operator sistem E-Kinerja, dan absensi tidak boleh diwakilkan ataupun mewakilkan rekan pegawai lainnya.”

7. Bagaimana Cara Mevalidkan Keakuratan Data Kinerja Pegawai Dalam Penerapan E-Kinerja ?

Selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian.yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai, pada tanggal 12 Juli 2024 bapak Martinus Hulu, S.ST mengatakan “Seperti yang saya katakan sebelumnya bahwa dalam penerapan E-Kinerja ini harus dilakukan secara jujur. Dalam memvalidkan keakuratan data Kinerja para pegawai maka setiap data yang di input oleh para pegawai langsung dimonitoring dan dievaluasi oleh pimpinan, sehingga data yang diinput nanti benar-benar real dan dapat dipertanggung jawabkan”

8. Bagaimana Keakuratan Data Kuantitas Kinerja Pegawai Dalam Penerapan E-Kinerja

Selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian.yang membidangi dan memfasilitasi absensi/E-Kinerja para pegawai, pada tanggal 12 Juli bapak Martinus Hulu, S.ST mengatakan “Hal ini tidak berbeda jauh dengan jawaban pertanyaan sebelumnya dimana setiap data yang diinput dalam sistem E-Kinerja harus sesuai dengan kenyataan dilapangan, tidak boleh direayasa dan setiap beban kerja harus sesuai dengan Sub bagian masing, sehingga dari sini nantinya juga dapat dinilai apakah sudah sesuai atau tidak dengan apa yang diinput dalam aplikasi E-Kinerja“

9. Bagaimana Kualitas Kinerja Para Pegawai Dalam Ketidakpastian Anggaran Tunjangan Kinerja Melalui Sistem E-Kinerja?

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Sejauh ini dengan adanya terkadang keterbatasan anggaran dalam pemberian tunjangan terhadap kinerja pegawai, tidak mengurangi sisi kualitas kerja mereka. Hal ini mereka terjadi bukan karna unsur kesengajaan dari Pemerintah Pusat dan Daerah, kita tau sekarang hampir semua instansi di Indonesia hampir mengalami defisit/penurunan alokasi anggaran, hal ini tidak terlepas dari dampak penanganan bencana atau wabah yang terjadi di Indonesia, kita masih ingat persis begitu besarnya APBN dan APBD yang difungsikan pada wabah Covid-19 pada tahun 2019 silam, sehingga efeknya masih terasa pada pengalokasian dana sampai saat ini. Selain itu saya juga berterimakasih kepada para yang sadar akan pengabdian pekerjaan ini dilakukan demi kemajuan bangsa ini. Walaupun demikian kita berharap semuanya segera pulih kembali sehingga secara menyuluruh para pegawai dapat menerima haknya sepenuhnya secara maksimal.”

4.4.2 Kendala Yang Dihadapi Dalam Pemberian Tunjangan Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Dalam melaksanakan program pemberian tunjangan kepada para pegawai tentu saja setiap instansi pasti menemui kendala-kendala, baik itu kendala dari internal maupun kendala dari eksternal instansi. Untuk mengetahui apa saja kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, maka peneliti kemudian menanyakan beberapa pertanyaan kepada informan. Berikut pertanyaan beserta informasi yang dihimpun oleh peneliti dilapangan;

1. Apa saja kendala yang dihadapi dalam dalam pengimplementasian E-Kinerja?

Berdasarkan pertanyaan yang disampaikan peneliti pada tanggal 15 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada bahwa; “ Dalam penerapan sebuah sistem dalam instansi pasti ada saja kelemahan atau kendala-kendala yang kita temui, baik itu kendala yang berasal dari pegawai maupun kendala dari luar instansi. Dalam hal penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, beberapa kendala yang sering kami temui adalah maintenance pada aplikasi E-Kinerja, hal ini terjadi disebabkan oleh koneksi jaringan error, sehingga aplikasi tidak bisa terkoneksi ke server utama. Kendala berikutnya yang kami temui adalah terkadang masih ada saja pegawai yang kurang mahir dalam menggunakan teknologi sehingga gagap dalam mengoperasikan sistem tersebut. Biasanya kasus ini terjadi pada pegawai yang sudah berumur/pegawai menuju purna tugas.”

2. Apa Saja Tanggung Jawab Para Pegawai Atas Tunjangan Yang Mereka Terima Berdasarkan Penerapan E-Kinerja?

Pada tanggal pada tanggal 15 Juli bapak Martinus Hulu, S.ST selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian.yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai, mengatakan; “ Adapun tanggung jawab yang harus dilakukan pegawai atas tunjangan yang diterima tentunya adalah dengan bekerja dengan sungguh-sungguh, selain itu kami juga harus menaati aturan yang sudah diterapkan, baik itu mengenai jam masuk kerja dan jam pulang kerja, selain itu kami juga harus menginput setiap program kegiatan harian kedalam server E-Kinerja, hal ini bertujuan sebagai bentuk laporan kegiatan harian, akan tetapi kelemahan pada progres ini terkadang masih ada saja pegawai yang masih memahami secara penuh tata caranya”

3. Apakah Dengan Adanya Sistem Pengoptimalan Pemberian Tunjangan Melalui E-Kinerja Menambah Rasa Tanggung Jawab Pegawai Atas Pekerjaan yang Diterima?

Pada tanggal pada tanggal 15 Juli bapak Martinus Hulu, S.ST selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai, mengatakan; “Sejauh ini dengan diterapkan Sistem E-Kinerja, maka sangat memacu rasa tanggung jawab dalam diri setiap pegawai, menurut pengamatan kami sampai saat ini salah satu manfaat dari E-Kinerja ini adalah adanya disiplin yang tinggi, hal ini dikarenakan adanya pengawasan dari laporan harian di sistem E-Kinerja pegawai.

Informasi tambahan disampaikan oleh ibu Arniwati Harefa pada tanggal 18 Juli sebagai THL mengatakan “terkecuali kami sebagai THL tidak dapat menerima tunjangan walaupun kuantitas kerja sudah sesuai, hal dikarenakan belum adanya regulasi yang mengatur tentang hak tunjangan untuk pegawai honorer atau THL.”

4. Apa saja dampak negatif dengan adanya sistem E-Kinerja di ⁴ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?

Berdasarkan pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024, Bapak Harapan S. Zandrato selaku staff keuangan mengatakan “Sejauh ini kalau dampak negatif terhadap pegawai hanya mengenai error jaringan saja yang mengakibatkan mereka terkendala melakukan input absensi, itupun sudah ada solusinya, palingan dampak negatifnya terjadi pada beban biaya operasional kantor, dimana kita harus menyediakan biaya jasa operator jaringan, teknisi khusus dan biaya peralatan lainnya yang berkaitan dengan aplikasi sistem E-Kinerja.”

4.4.3 Solusi dan Pendapat

Untuk mengetahui apa saja solusi yang sudah dilakukan dalam menghadapi kendala pengimplementasian sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan Kabupaten Nias Utara, peneliti kemudian menyampaikan beberapa pertanyaan sebagai berikut:

1. Apa saja solusi yang sudah diterapkan dalam menghadapi kendala pengimplementasian E-Kinerja?

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa: “Beberapa solusi yang sudah kami lakukan dalam mengatasi kendala-kendala yang ditemui dalam menerapkan sistem E-Kinerja adalah berupa kerja sama dengan pihak BKD Kabupaten Nias Utara untuk dapat mengonfirmasikan absensi manual selama error sistem yang disebabkan koneksi jaringan. Selain itu untuk solusi pegawai yang kurang memahami pengoperasian sistem E-Kinerja ini, maka kami memprogramkan pelatihan dasar agar kedepannya mereka mampu.

2. Apa saran dan masukan tentang pengimplementasian E-Kinerja ini?

Adapun saran yang disampaikan Harapan S. Zandrato pada tanggal 12 Juli 2024, selaku staff keuangan mengatakan “ Kedepan harapan kita aplikasi ini agar lebih baik lagi dan lebih banyak fitur tambahan terutama solusi disaat aplikasi ini sedang offline karena error koneksi jaringan, hal ini sangat penting bagi karyawan disaat mau mengisi absensi karna jika terlambat diinput karena error koneksi maka pegawai dianggap tidak masuk kerja dan hal itu bisa saja mengurangi hak tunjangannya.”

115

3. **Apa Saja Bentuk Kerja Sama Yang Dilakukan Di Dinas Ketahanan Pangan Dalam Menghadapi Kendala Yang Dihadapi Dalam Pengimplementasian E-Kinerja?**

Untuk mendapatkan informasi tentang pertanyaan yang dibuat oleh peneliti diatas, maka pada tanggal 15 Juli 2024 menanyakan kepada bapak Martinus Hulu, S.ST selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian.yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai, mengatakan “ Dalam menyikapi adanya maintenance sistem akibat error jaringan, maka biasanya kami menghubungi pihak BKD untuk mengkonfirmasi pembuatan absensi manual sementara, sehingga nantinya para pegawai yang hadir tidak dikenakan sanksi absensi yang mengakibatkan pemotongan tunjangan para pegawai.

Pada tanggal 18 Juli 2024 ibu Sridewi S. Telambanua, juga mengatakan kepada peneliti “Untuk membantu para pegawai yang kurang memahami pengoperasian Sistem E-Kinerja, biasanya kami bekerja sama untuk memberikan pemahaman dan membantu untuk melakukan absensi dan hal-hal lainnya yang berhubungan dengan E-Kinerja.”

4.5 PEMBAHASAN

Pada sub bagian diatas sudah diuraikan hasil wawancara yang dilakukan oleh peneliti kepada para informan dilapangan. Pada sub pembahasan ini akan diuraikan pembahasan berdasarkan rumusan-rumusan permasalahan yang sudah ditentukan dalam rumusan masalah dalam penelitian ini.

Sub pembahasan pertama akan diuraikan tentang Bagaimana Optimalisasi Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai Melalui Sistem E-Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan informasi yang disampaikan oleh informan kepada peneliti mengenai Optimalisasi Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai Melalui Sistem E-Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dapat diketahui bahwa:

1. Dasar Penerapan E-Kinerja Dan Pemberian Tunjangan.

Jika dilihat dari hasil wawancara yang disampaikan oleh informan kepada peneliti dasar penerapan dan pemberian tunjangan harus ⁴⁰ sesuai dengan regulasi atau aturan yang telah ditetapkan oleh pimpinan daerah, dalam hal ini adalah peraturan Bupati. Dalam penerapan ini Bupati Nias Utara telah membuat sebuah regulasi yang dimuat dalam Peraturan Bupati No. 18 tahun 2024. Pada peraturan yang telah diterbitkan ini kemudian telah diuraikan apa saja yang menjadi prasyarat yang harus diikuti oleh para pegawai jika ingin tunjangan yang mereka terima diberikan secara optimal oleh pemerintah. Berdasarkan regulasi ini pegawai dituntut untuk bekerja dengan penuh tanggung jawab serta meningkatkan kualitas kerja dengan kuantitas yang ada.

Dari uraian informasi tersebut diatas sudah memenuhi unsur indikator kinerja yang disampaikan oleh Yasa & Mayasari, 2022, dimana kerja yang sesuai harus terdiri dari beberapa unsur yakni;

1. Kuantitas Kerja

¹¹ Kuantitas kerja menunjukkan banyaknya jumlah jenis-jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.

2. Kualitas Kerja.

Kualitas kerja menunjukkan kerapihan, ketelitian, keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Adanya kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam menyelesaikan suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan perusahaan.

3. Kerjasama

Kerjasama merupakan suatu kesediaan pegawai untuk berpartisipasi dengan pegawai yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam lingkungan perusahaan maupun di luar lingkungan perusahaan. Apabila kerjasama terjalin dengan baik maka hasil pekerjaan akan semakin baik.

4. Tanggung Jawab

Menunjukkan seberapa besar pegawai dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari

5. Inisiatif

Kemampuan pegawai untuk memiliki inisiatif pribadi dalam mengerjakan tugas tanpa adanya perintah dari atasan

2. Perananan E-Kinerja Dalam Mengoptimalkan Pemberian Tunjangan.

Jika diamati dari informasi yang dihimpun dilapangan dapat diketahui bahwa sistem E-Kinerja berperan dalam memvalidasi kegiatan dari para pegawai, mulai dari absensi waktu kedatangan dipagi hari hingga jadwal pulang disore hari. Sehingga dengan adanya Sistem E-Kinerja ini para pegawai dituntut untuk disiplin waktu. Selain itu sistem absensi tidak diwakilkan kepada orang lain dikarenakan sistem akan menolaknya secara otomatis. Secara garis besarnya sistem E-Kinerja sangat mempengaruhi kinerja para pegawai kearah yang lebih positif.

Selain itu dengan hadirnya E-Kinerja menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi pola kinerja para pegawai, hal ini searah dengan beberapa poin yang menjadi faktor yang disampaikan oleh ahli (Usman, 2022) dimana beliau mengatakan adapun yang menjadi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai/karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan keahlian

Merupakan kemampuan atau skill yang dimiliki seseorang dalam suatu pekerjaan. Semakin memiliki kemampuan dan keahlian maka akan dapat menyelesaikan pekerjaannya secara benar, sesuai dengan yang telah ditetapkan.

2. Pengetahuan

Maksudnya adalah pengetahuan tentang pekerjaan. Seseorang yang memiliki pengetahuan tentang pekerjaan secara baik akan memberikan hasil pekerjaan yang baik, demikian pula sebaliknya.

3. Rancangan Kerja

Merupakan rancangan pekerjaan yang akan memudahkan karyawan dalam mencapai tujuannya. Artinya jika suatu pekerjaan memiliki rancangan yang baik, maka akan memudahkan untuk menjalankan pekerjaan tersebut secara tepat dan benar.

4. Kepribadian.

Yaitu kepribadian seseorang atau karakter yang dimiliki seseorang. Setiap orang memiliki kepribadian atau karakter yang berbeda satu sama lainnya. Seseorang yang memiliki kepribadian atau karakter yang baik, akan dapat melakukan pekerjaan secara sungguh-sungguh penuh tanggung jawab sehingga hasil pekerjaannya juga baik.

5. Motivasi Kerja

Motivasi kerja merupakan dorongan bagi seseorang untuk melakukan pekerjaan. Jika memiliki dorongan yang kuat dari dalam dirinya atau dorongan dari luar dirinya, maka karyawan akan terangsang atau terdorong untuk melakukan sesuatu dengan baik.

6. Kepemimpinan

Kepemimpinan merupakan perilaku seseorang pemimpin dalam mengatur, mengelola dan memerintah bawahannya untuk mengerjakan suatu tugas dan tanggung jawab yang diberikannya.

7. Gaya Kepemimpinan.

Merupakan gaya atau sikap seseorang pemimpin dalam menghadapi atau memerintahkan bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Merupakan kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma yang berlaku dan dimiliki suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan-kebiasaan atau norma-norma ini mengatur hal-hal yang berlaku dan diterima secara umum serta harus dipatuhi oleh segenap anggota suatu perusahaan.

9. Kepuasan Kerja.

Merupakan perasaan senang atau gembira, atau perasaan suka seseorang sebelum dan setelah melakukan suatu pekerjaan. Jika karyawan merasa senang atau gembira atau suka untuk bekerja, maka hasil pekerjaannya pun akan berhasil baik.

10 Lingkungan Kerja Sekitar.

Merupakan suasana atau kondisi lokasi tempat bekerja. Lingkungan kerja dapat berupa ruangan, layout, sarana dan prasana, serta hubungan kerja dengan sesama rekan kerja.

3. Kuantitas Dan Kualitas Kerja.

Dengan hadirnya sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, maka sangat berpengaruh pada kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Hal ini dikarenakan setiap pegawai harus melaporkan setiap pekerjaan harian melalui sistem E-Kinerja, sehingga semua aktivitas dipantau langsung oleh pimpinan. Hal ini menimbulkan efek positif dimana jika para pegawai ingin menerima tunjangan secara maksimal maka yang bersangkutan juga harus bekerja secara sungguh-sungguh dan maksimal. Berdasarkan progres ini kemudian melakukan penilaian apakah pegawai layak atau tidaknya untuk menerima tunjangan secara maksimal atau tidak.

Hal ini juga sesuai dengan pendapat yang disampaikan oleh ahli (Borneo et al., 2021), dimana beliau mengungkapkan bahwa penilaian kinerja adalah cara sistematis untuk mengevaluasi prestasi, kontribusi, potensi, dan nilai dari seseorang karyawan oleh orang-orang yang diberi wewenang perusahaan sebagai landasan pengembangan.

Adapun tujuan penilain kinerja ini sangat bermanfaat bagi organisasi, beberapa manfaat penilaian kinerja umum menurut Hartantik (2021) adalah sebagai berikut:

1. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.

2. Bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
3. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.
4. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya sistem E-Kinerja dalam mengawasi kinerja pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara sudah cukup efektif sejauh ini sebagai dasar untuk mengoptimalkan pemberian tunjangan kepada para pegawai. Dengan adanya sistem E-Kinerja di instansi tersebut, maka para pegawai dituntut bekerja secara efisien dan maksimal. Para pegawai juga dituntut untuk disiplin waktu dan harus secara rutin melakukan pekerjaannya sebagai bahan pelaporan harian melalui sistem E-Kinerja.

Dengan adanya sistem E-Kinerja maka dapat memberikan penilaian yang berbeda-beda pada setiap pegawai, dimana pegawai yang bekerja tidak sungguh-sungguh tidak akan sama nilai dan haknya dengan pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh. Sehingga hal inilah nantinya yang membedakan penerimaan nominal tunjangan pada setiap pegawai. Sistem E-Kinerja ini juga berkaitan erat dengan pendapat ahli yang disampaikan oleh Pulungan, 2020 tentang penilaian kinerja dimana dikatakan bahwa kriteria/standar kinerja efektif hendaknya bersifat sebagai berikut:

1. *Relevance*, terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen – elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (job analysis) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (form) penilaian.

2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama
3. *Reliability*, dapat diandalkan baik oleh supervisor, rekan sejawat, maupun bawahan
4. *Acceptability*, dapat diterima oleh semua pihak, baik manajer, supervisor, maupun bawahan
5. *Particality*, mengimplikasikan bahwa instrumen – instrumen penilaian mudah dipahami dan digunakan oleh manajer dan pegawai.

Selain itu jika dilihat dari tata kelola pemanfaatan E-Kinerja dalam pemberian tunjangan kepada para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, sudah sesuai dengan yang tertuang pada Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011, dimana manfaat dari penerapan E-Kinerja adalah:

1. Merekam semua aktivitas yang dikerjakan oleh PNS.
2. Mengetahui optimalisasi kinerja PNS.
3. Menilai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) atau Prestasi Kerja Pegawai.
4. Sebagai bahan analisa kebutuhan pegawai, evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan dan pengembangan pegawai/organisasi.
5. Sebagai dasar pemberian tunjangan prestasi kerja pegawai sesuai dengan aktivitas/kegiatan yang dikerjakan.
6. Mengetahui kontribusi PNS terhadap organisasi.
7. Mengetahui kebutuhan riil PNS dalam SKPD.
8. Mendorong PNS berinisiatif dalam pelaksanaan tugas guna tercapainya tujuan organisasi.

Sub pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini adalah tentang apa saja yang menjadi kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan informasi yang sudah dihimpun oleh peneliti mengenai kendala-kendala yang ditemui dalam

pemberian tunjangan pegawai, maka dapat diketahui kendala yang ditemui oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara sebagai berikut:

1. Error Sistem/Jaringan buruk/Maintenance

Kendala ini terjadi disaat koneksi jaringan internet lelet atau bahkan terputus, sehingga para pegawai terkendala dalam mengakses server E-Kinerja, sehingga hal ini sangat berpengaruh terhadap rekapitulasi setiap kinerja karyawan. Terutama saat terlambat melakukan absensi diakibatkan koneksi jaringan yang buruk, maka pegawai bisa saja dikenakan sanksi pemotongan tunjangan.

2. Keterbatasan Kemampuan Pegawai

Masih adanya pegawai kurang memahami sistem penggunaan aplikasi sistem E-Kinerja, terutama pegawai yang sudah menuju masa purna tugas. Hal ini dikarenakan sistem ini masih baru dioperasikan dan bersifat digitalisasi.

3. Kualitas Kinerja Terhadap Ketidakpastiaan Anggaran/Batasan Regulasi

Berdasarkan informasi yang disampaikan informan bahwasanya ketidak pastian anggaran terjadi hanya dalam waktu-waktu tertentu saja, sehingga hal ini tidak begitu berpengaruh secara signifikan terhadap kualitas kerja para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Ketidakpastian anggaran yang kadang terjadi tidak mempengaruhi rasa tanggung jawab pegawai terhadap pekerjaan yang dilakukan, hal ini karena adanya rasa dedikasi yang tinggi dalam diri pada setiap pegawai. Akan tetapi walaupun demikian pemerintah juga harus memperhatikan hal ini dikarenakan sewaktu-waktu dapat berpengaruh negatif terhadap pencapaian kinerja para pegawai. Batasan regulasi terjadi kepada para pegawai yang masih berstatus honorer atau THL dimana para pegawai ini tidak dapat menerima walaupun sudah melaksanakan kerja secara maksimal baik dari sisi kualitas dan kuantitas kinerja. Hal ini terjadi dikarenakan belum adanya regulasi yang mengatur tentang hak tunjangan khusus pegawai honorer ataupun THL.

Dari uraian kendala yang ditemui dalam pengoperasian sistem E-Kinerja diatas, *error* sistem dan keterbatasan kemampuan pegawai sangat berpengaruh signifikan terhadap penilaian kinerja para pegawai, hal ini dikarenakan jika terjadi keterlambatan dan kesalahan pengimputan pada server E-Kinerja, maka dapat mengurangi nilai kinerja pegawai sebagai dasar pemberian tunjangan. Selanjutnya kendala dalam pemberian tunjangan adalah adanya batasan regulasi kepada para pegawai honorer atau THL, hal ini disebabkan didalam Peraturan Bupati maupun peraturan dari Pemerintah Pusat belum ada ketetapan tentang tunjangan kepada mereka, sedangkan jika dilihat dari kuantitas dan kualitas kerja mereka juga sebenarnya layak untuk menerima tunjangan.

Sub pembahasan terakhir dalam penelitian ini adalah tentang solusi dan pendapat mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan informasi yang diuraikan dalam hasil wawancara dilapangan, dapat diketahui upaya-upaya yang dilakukan agar pemberian tunjangan kepada pegawai dapat terlaksana secara optimal, upaya-upaya yang dilakukan adalah melakukan kerja sama dan koordinasi dengan pihak terkait baik itu pihak Badan kepegawaian daerah dan pihak lainnya untuk mengatasi permasalahan *error* sistem, hal ini bertujuan agar para pegawai terhindar dari sanksi akibat keterlambatan yang disebabkan oleh sistem.

Dalam penanganan terhadap keterbatasan kemampuan para pegawai dalam menggunakan aplikasi E-Kinerja, pihak terkait melaksanakan pelatihan-pelatihan dasar untuk mengedukasi serta meningkatkan kemampuan para pegawai untuk mengoperasikan sistem E-Kinerja. Selain itu para pegawai juga saling bekerja sama untuk turut membantu para pegawai yang masih kurang memahami sistem tersebut.

20
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif, yang bertujuan untuk mengetahui Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh peneliti, dapat disimpulkan bahwa pengimplementasian sistem E-Kinerja sudah cukup efektif dalam mengoptimalkan tunjangan kepada para pegawai. Hal ini dapat diketahui dari kuantitas dan kualitas kinerja para pegawai yang cukup baik. Selain itu para pegawai juga dituntut agar disiplin waktu dalam bekerja. Semua progres kinerja para pegawai dapat dipantau langsung oleh pimpinan melalui laporan kegiatan harian yang diinput melalui aplikasi sistem E-Kinerja. Selain itu sistem E-Kinerja juga dapat meminimkan kegiatan laporan fiktif yang dilakukan para pegawai.

Adapun yang menjadi kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara adalah adanya Error system yakni koneksi internet yang buruk dan Human error berupa minimnya pengetahuan sebagian pegawai dalam mengoperasikan aplikasi sistem E-Kinerja. Selain itu kendala berikutnya adalah tidak adanya kepastian anggaran yang dialokasikan untuk para pegawai honorer dan THL, hal ini dikarenakan tidak ada regulasi yang mengatur hal tersebut.

Kesimpulan terakhir dalam penelitian ini adalah solusi dan pendapat untuk mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, yang sudah dilakukan adalah dengan melakukan koordinasi dengan pihak terkait yakni kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk penanganan *error system* dan melaksanakan pelatihan dasar kepada para pegawai untuk meningkatkan kapasitas dalam penggunaan aplikasi system E-Kinerja.

b. Saran

Dari uraian kesimpulan diatas, ⁹⁴ adapun yang menjadi saran dari peneliti adalah sebagai berikut:

1. Diharapkan agar kedepan pemberian tunjangan dengan metode ini dilanjutkan dan lebih ditingkatkan lagi sistem pengawasan pada sistem ini. Hal ini bertujuan agar anggaran yang dialokasi untuk tunjangan para pegawai dapat berfungsi secara efektif sehingga terhindar dari kategori menghambur-hamburkan ⁴ anggaran saja.
2. Diharapkan kepada ⁴ Dinas Ketahanan Pangan dan pertanian Kabupaten Nias Utara agar melakukan ⁴ pengadaan peralatan wireles jaringan dengan kapasitas tinggi sehingga dapat meminimkan resiko koneksi buruk pada jaringan internet.
3. Diharapkan ⁶⁴ kepada Dinas Ketahanan Pangan dan pertanian Kabupaten Nias Utara agar terus melakukan sosialisasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kapasitas mereka dalam penggunaan aplikasi sistem E-Kinerja.
4. Diharapkan kepada pemerintah pusat agar juga ada kepastian anggaran yang dialokasikan untuk menjamin tunjangan kinerja bagi para pegawai honorer dan THL sebagai bentuk rasa adil dalam kewajiban dan hak.

DAFTAR PUSTAKA

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *JMHS: Jurnal Manajemen, Hukum Dan Sosial*, 1(1).
- Ajabar, S.IP., M. M. (2020). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *CV BUDI UTAMA*.
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Impelementasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2).
<https://doi.org/10.33557/Jurnalmatrik.V25i2.2270>
- Aswaruddin, Fadilla, H., Dewi, P., Putri, R., & ... (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat ...*, 1(4).
- Bado, B. (2021). Model Pendekatan Kualitatif. In *Pengantar Metode Kualitatif*.
- Borneo, B. M., Heitasari, D. N., & Adi, T. W. (2021). Implementasi Balanced Scorecard Untuk Pengukuran Kinerja Pelayanan Importasi Pada Kantor Pelayanan Bea Dan Cukai Bojonegoro. *Industri Inovatif: Jurnal Teknik Industri*, 11(2).
<https://doi.org/10.36040/industri.v11i2.3667>
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai Ditinjau Dari Quality Of Work Life Melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2).
- Dhamara, R., & Fauzi, A. (2023). Efektivitas Penerapan Anggaran Berbasis Kinerja Terhadap Kinerja Kementerian Lembaga. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen Bisnis*, 3(1). <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.666>
- fai. (2022). Metode Penelitian Kualitatif Adalah. *4 Desember*.
- Ferdinandus, S. N., & Manuputty, A. D. (2021). Pengukuran Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku Dalam Pemanfaatan Sistem Informasi Dengan Menggunakan IT Balanced Scorecard. *Jurnal Sistem Komputer Dan Informatika (JSON)*, 2(3). <https://doi.org/10.30865/json.v2i3.2837>
- Hamzah, R. F., Jaya, I. D., & Putri, U. M. (2020). Analisis Risiko Keamanan Sistem Informasi E-LKP Dengan Metode Octave Pada Perguruan Tinggi Negeri X. *JUSIFO*, 6(1). <https://doi.org/10.19109/jusifo.v6i1.5880>

- HEPRILINA, L. F. S. (2021). *Analisis Pengukuran Kinerja Menggunakan Metode Balanced Scorecard Pada Puskesmas Mulyorejo Malang*.
- Koyan, Prof. Dr. I. W. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. *Rake Sarasin*, March.
- L.J Moleong. (2022). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin* (Issue Maret).
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis Pengaruh Kompensasi Pelatihan Dan Pengembangan Terhadap Retensi Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi Pada Karyawan Manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *Jwm (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3). <https://doi.org/10.20527/Jwm.V10i3.220>
- mitha nafisatur. (2024). *Metode Pengumpulan Data Penelitian*. *METODE PENGUMPULAN DATA PENELITIAN*, 1(1).
- Murdiyanto, E. (2020). *Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif)*. In *Yogyakarta Press*.
- Ndouk, W., & Tangi, D. H. (2020). Pengaruh Evaluasi Diri Dan Skp Terhadap Indikator Kinerja Pegawai. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 5(3).
- Nugraha, S., Reniati, & Diki. (2021). Pengaruh Penilaian Kinerja, Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(2). <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i2.3295>
- Pebrianti, S. A., Subarno, A., & Susilowati, T. (2020). Penerapan E-Arsip Di Pengadilan Negeri Karanganyar Kelas Ii. *Jikap (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4(2). <https://doi.org/10.20961/Jikap.V4i2.44209>
- Prof. Dr. Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Metodologi Penelitian Kualitatif*. In *Rake Sarasin* (Issue March).
- Pulungan, N. (2020). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Auditor. *Jurnal Manajemen Dan Akuntansi Medan*, 2(1). <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i1.2105>
- Rohmah, M., & Eriyanto, N. (2020). Penerapan Aplikasi Mobile Untuk Pelaporan Kinerja Pegawai Dalam Mendukung E-Government. *Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi Dan Pembangunan)*, 21(1). <https://doi.org/10.31346/jpikom.v21i1.2481>

- Siregar, M. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Perilaku Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 5(1).
- Sunyoto, D. (2022). Manajemen dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama). CAPS (Center for Academic Publishing Service).
- Usman, I. (2022). Meneliti Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jesya*, 5(2). <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>
- Wahida, A., Saggaf, S., & Asmanurhidayani. (2020). Analisis Kedisiplinan Pegawai Dalam Penerapan E-Kinerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 1(1).
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2). <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Yadewani, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Dimensi*, 8(3).
- Yani, J. F. (2022). Analisis Penerapan Akuntansi Keperilakuan Dalam Pengukuran Kinerja Pegawai Pt. Bina Sain Cemerlang Musi Rawas. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*.
- Yasa, & Mayasari. (2022). Pengaruh Tingkat Pendidikan dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).

OPTIMALISASI PEMBERIAN TUNJANGAN MELALUI IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DI DINAS KETAHANAN PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

50%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	repository.unpas.ac.id Internet	694 words — 5%
2	portaluqb.ac.id:808 Internet	461 words — 3%
3	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	460 words — 3%
4	niasutarakab.go.id Internet	378 words — 3%
5	repository.unibos.ac.id Internet	346 words — 2%
6	eprints.ipdn.ac.id Internet	345 words — 2%
7	repository.unhas.ac.id Internet	287 words — 2%
8	repository.uin-suska.ac.id Internet	257 words — 2%
9	123dok.com Internet	248 words — 2%

10	repository.ar-raniry.ac.id Internet	242 words — 2%
11	journal-nusantara.com Internet	222 words — 2%
12	ejournal.unib.ac.id Internet	189 words — 1%
13	www.scribd.com Internet	127 words — 1%
14	docplayer.info Internet	123 words — 1%
15	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet	119 words — 1%
16	peraturan.bpk.go.id Internet	105 words — 1%
17	eprints.unpak.ac.id Internet	88 words — 1%
18	magelangkab.go.id Internet	88 words — 1%
19	rohilkab.go.id Internet	81 words — 1%
20	id.123dok.com Internet	72 words — 1%
21	vdocumento.com Internet	62 words — < 1%

22	kendari.bpk.go.id Internet	61 words — < 1%
23	www.corongnias.com Internet	60 words — < 1%
24	journal.binadarma.ac.id Internet	59 words — < 1%
25	si.ittelkom-pwt.ac.id Internet	56 words — < 1%
26	semnas.univbinainsan.ac.id Internet	55 words — < 1%
27	jurnal.upg.ac.id Internet	51 words — < 1%
28	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	51 words — < 1%
29	text-id.123dok.com Internet	51 words — < 1%
30	jos.unsoed.ac.id Internet	47 words — < 1%
31	repo.darmajaya.ac.id Internet	47 words — < 1%
32	repository.unbari.ac.id Internet	47 words — < 1%
33	ejournal.unsrat.ac.id Internet	46 words — < 1%

jurnal.unismabekasi.ac.id

34	Internet	46 words — < 1%
35	Herman Herman, Eris Delia. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor", Jurnal Soshum Insentif, 2019 Crossref	44 words — < 1%
36	digilib.unimed.ac.id Internet	41 words — < 1%
37	repository.upm.ac.id Internet	41 words — < 1%
38	repository.ub.ac.id Internet	39 words — < 1%
39	sakip.lumajangkab.go.id Internet	38 words — < 1%
40	fliphtml5.com Internet	37 words — < 1%
41	eprint.stieww.ac.id Internet	35 words — < 1%
42	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	33 words — < 1%
43	repositori.usu.ac.id Internet	32 words — < 1%
44	jurnal.saburai.id Internet	30 words — < 1%
45	repositori.buddhidharma.ac.id Internet	29 words — < 1%

46	Nanda Rahmatul Putra, Aldri Frinaldi. "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), 2023 Crossref	27 words — < 1%
47	definisiahli.blogspot.com Internet	26 words — < 1%
48	dkppmalra.wordpress.com Internet	26 words — < 1%
49	dspace.uii.ac.id Internet	26 words — < 1%
50	journal.ar-raniry.ac.id Internet	26 words — < 1%
51	repository.uki.ac.id Internet	26 words — < 1%
52	repository.umsu.ac.id Internet	26 words — < 1%
53	repository.unej.ac.id Internet	26 words — < 1%
54	repository.stiedewantara.ac.id Internet	25 words — < 1%
55	eprints.unmas.ac.id Internet	24 words — < 1%
56	bappelitbang.ngawikab.go.id Internet	23 words — < 1%

57	www.researchgate.net Internet	23 words — < 1%
58	penyuluhpertanian.net Internet	20 words — < 1%
59	repository.usd.ac.id Internet	20 words — < 1%
60	digilib.unikom.ac.id Internet	19 words — < 1%
61	eprints.unisnu.ac.id Internet	19 words — < 1%
62	www.coursehero.com Internet	19 words — < 1%
63	jogja.tribunnews.com Internet	18 words — < 1%
64	www.wartanias.com Internet	18 words — < 1%
65	repository.umpalopo.ac.id Internet	17 words — < 1%
66	www.rayyanjurnal.com Internet	17 words — < 1%
67	adoc.pub Internet	16 words — < 1%
68	core.ac.uk Internet	16 words — < 1%

eprints.walisongo.ac.id

69	Internet	16 words — < 1%
70	id.scribd.com Internet	16 words — < 1%
71	repository.its.ac.id Internet	16 words — < 1%
72	repository.radenintan.ac.id Internet	16 words — < 1%
73	lib.unnes.ac.id Internet	14 words — < 1%
74	repository.ukwms.ac.id Internet	14 words — < 1%
75	repository.unsri.ac.id Internet	14 words — < 1%
76	eprints.iain-surakarta.ac.id Internet	13 words — < 1%
77	majenekab.go.id Internet	13 words — < 1%
78	repository.iftkledalero.ac.id Internet	13 words — < 1%
79	ejournal.almaata.ac.id Internet	12 words — < 1%
80	journal.uniga.ac.id Internet	12 words — < 1%
81	ppid.maroskab.go.id	

Internet

12 words — < 1%

82 repo.upertis.ac.id
Internet

12 words — < 1%

83 repositori.iain-bone.ac.id
Internet

12 words — < 1%

84 dinpanperten.bangka.go.id
Internet

11 words — < 1%

85 ejournal.uniks.ac.id
Internet

11 words — < 1%

86 kabprobolinggo.jdih.jatimprov.go.id
Internet

11 words — < 1%

87 sumutpos.co
Internet

11 words — < 1%

88 booksreadr.org
Internet

10 words — < 1%

89 eprints.amikompurwokerto.ac.id
Internet

10 words — < 1%

90 erumingan.wordpress.com
Internet

10 words — < 1%

91 repository-feb.unpak.ac.id
Internet

10 words — < 1%

92 repository.binadarma.ac.id
Internet

10 words — < 1%

93 repository.unisba.ac.id:8080

Internet

10 words — < 1%

94 repository.upi.edu

Internet

10 words — < 1%

95 repository.wiraraja.ac.id

Internet

10 words — < 1%

96 www.yrpiiku.com

Internet

10 words — < 1%

97 Melisa Sumampow, Jantje J. Tinangon, Steven Tangkuman. "PENGARUH KOMPETENSI SUMBER DAYA MANUSIA DAN PENGGUNAAN ANGGARAN TERHADAP EFEKTIVITAS PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA", GOING CONCERN : JURNAL RISET AKUNTANSI, 2017

Crossref

9 words — < 1%

98 digilib.uinsby.ac.id

Internet

9 words — < 1%

99 dkpp.jabarprov.go.id

Internet

9 words — < 1%

100 docobook.com

Internet

9 words — < 1%

101 domasindah.wordpress.com

Internet

9 words — < 1%

102 etd.umy.ac.id

Internet

9 words — < 1%

103 garuda.kemdikbud.go.id

Internet

9 words — < 1%

104 library.universitaspertamina.ac.id

Internet

9 words — < 1%

105 medium.com

Internet

9 words — < 1%

106 Mohammad Insan Romadhan. "PROSES KOMUNIKASI DALAM PELESTARIAN BUDAYA SARONEN KEPADA GENERASI MUDA", Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi dan Pembangunan), 2019

Crossref

8 words — < 1%

107 bapelitbangda.batam.go.id

Internet

8 words — < 1%

108 canada-homeland.blogspot.com

Internet

8 words — < 1%

109 ecampus.bungabangsacirebon.ac.id

Internet

8 words — < 1%

110 es.scribd.com

Internet

8 words — < 1%

111 jimfeb.ub.ac.id

Internet

8 words — < 1%

112 journal.stialanmakassar.ac.id

Internet

8 words — < 1%

113 journal.stianasional.ac.id

Internet

8 words — < 1%

114 newberkeley.wordpress.com

Internet

		8 words — < 1%
115	pt.scribd.com Internet	8 words — < 1%
116	repository.uinsu.ac.id Internet	8 words — < 1%
117	repository.unmuhpnk.ac.id Internet	8 words — < 1%
118	tambahpinter.com Internet	8 words — < 1%
119	www.jp.feb.unsoed.ac.id Internet	8 words — < 1%
120	www.slideshare.net Internet	8 words — < 1%
121	Dwi Widi Pratito Sri Nugroho, Puput Adi Saputro. "UPAYA – UPAYA MEMPERTAHANKAN LOYALITAS PELANGGAN PADA PT. PERTAMINA LUBRICANTS REGION IV SEMARANG (Pada Produk Fastron)", Solusi, 2020 Crossref	7 words — < 1%
122	eprints.ukmc.ac.id Internet	6 words — < 1%
123	repository.uma.ac.id Internet	6 words — < 1%
124	repository.upstegal.ac.id Internet	6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE MATCHES OFF