

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**

90
**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NIAS
2024**

KATA PENGANTAR

Dengan penuh rasa syukur, peneliti mengucapkan puji syukur kehadiran Tuhan Yang Maha Esa atas kasih dan rahmat-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara” sebagai satu syarat untuk meraih gelar Sarjana Program Studi Manajemen Universitas Nias (UNIAS).

Penulis telah mendapatkan banyak bimbingan dan arahan dari banyak pihak selama proses penulisan skripsi ini. Oleh karena itu, penulis ingin mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt., M.Si., sebagai Rektor Universitas Nias (UNIAS).
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e, S.E., M.M sebagai Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M selaku Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Meiman H. Waruwu S.Sos., M.Si selaku pembimbing saya yang selalu memberikan waktu untuk mengarahkan dan membimbing saya sehingga saya dapat menyelesaikan rencana penelitian ini.
5. Pemerintah Kabupaten Nias Utara khususnya Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang telah mengizinkan saya melakukan penelitian.
6. Seluruh dosen Fakultas Ekonomi (FE) dan khususnya pada Program Studi Manajemen.
7. Khususnya kepada suamiku tercinta yang telah memberikan dukungan dan semangatnya hingga saat ini.
8. Seluruh keluarga saya telah memberikan dukungan dan semangat hingga saat ini.
9. Semua rekan-rekan yang telah memberikan dukungannya sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik.

Penulis juga menyadari banyak kekurangan dalam penulisan skripsi ini, 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	vi
10 BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Fokus Penelitian	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	6
1.5 Manfaat Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
2.1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja	8
2.2 Sistem E-Kinerja	15
2.3 Hubungan Antara Kinerja Pegawai dan Pemberian Tunjangan	16
2.4 Dampak Implementasi E-Kinerja	18
2.5 Kebijakan Pemberian Tunjangan Berbasis Kinerja	19
2.6 Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Kebijakan Penggajian dan Manajemen Sumber Daya Manusia	25 20
2.7 Penelitian Terdahulu	22
2.8 Kerangka berpikir	23
BAB III METODE PENELITIAN	
3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian	25
3.2 Informan Penelitian	25
3.3 Lokasi Penelitian	26
3.4 Jadwal Penelitian	26

26	3.5	Sumber Data	27
	3.6	Instrumen Penelitian	29
	3.7	Teknik Pengumpulan Data	30
	3.8	Teknik Analisis Data	31
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN			
72	4.1	Gambaran Umum tempat Penelitian	33
	4.2	Deskripsi Penelitian.....	40
	4.3	Deskripsi Informan Penelitian	42
	4.4	Hasil Penelitian.....	43
	4.5	Pembahasan	53
48	BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
	a.	Kesimpulan	62
	b.	Saran.....	62
DAFTAR PUSTAKA			
LAMPIRAN - LAMPIRAN			

DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jadwal Penelitian.....	26
Tabel 3.2 Informan Kunci.....	28
Tabel 3.3 Informan Pendukung.....	28

BAB I

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.

Sistem E-Kinerja telah digunakan oleh banyak dunia usaha dan instansi pemerintah untuk memantau dan mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih efektif dan obyektif dalam beberapa tahun terakhir. Menyikapi perkembangan tersebut, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian dapat menerapkan sistem E-Kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam evaluasi kinerja. Dengan sistem E-Kinerja, seluruh informasi kehadiran dan pemotongan tunjangan dicatat secara

elektronik. Setiap kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran dicatat dengan cermat 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 .

Karena setiap orang dievaluasi menggunakan kriteria yang sama, maka karyawan yakin bahwa proses penilaian dan tunjangan berlangsung adil. Hal ini dapat mengurangi ketidakpuasan karyawan yang disebabkan oleh persepsi ketidakadilan dan meningkatkan kepuasan karyawan. Tujuan utama pemberian kompensasi tambahan dalam bentuk bonus, insentif, dan tunjangan lainnya adalah untuk meningkatkan taraf hidup karyawan. Pegawai negeri sipil sangat rentan terhadap hal ini. Dengan memberikan kompensasi tambahan, dunia usaha, seperti organisasi non-pemerintah, dapat mendorong karyawan untuk mendedikasikan hidup mereka pada organisasi seiring berjalannya waktu. Diharapkan karyawan akan termotivasi untuk bekerja lebih keras dengan menerima kompensasi tambahan ini.

Menurut penelitian Rukmana (2020) pada Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian, penilaian kinerja berbasis E-Kinerja berhasil karena sifatnya yang obyektif. Berdasarkan penelitian Wahyuni (2020), penelusurannya terhadap OPD Kota Payakumbuh Sumatera Barat membawanya pada kesimpulan bahwa E-Performance dan integritas mempunyai dampak terhadap kinerja pegawai di OPD Kota Payakumbuh. Dampak positif penerapan sistem E-Kinerja pada instansi pemerintah, dimana integritas dan kinerja pegawai meningkat dan berjalan maksimal, terlihat dari temuan penelitian Rukmana (2020). Buku Wahyu Hanie Pratiwi Menurut

50
“Pemantauan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja: Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang” (H., & Alfirdaus, 2018), hasil penelitian menunjukkan bahwa pemanfaatan sistem online E-Kinerja sebagai alat pengawasan birokrasi kinerja di Kota Semarang efektif. Keberhasilan penerapan E-Kinerja di seluruh SKPD diyakini telah memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat Kota Semarang. Pelayanan kesehatan, pendidikan, dan kepegawaian yang diterima warga kota juga turut dipengaruhi oleh keberhasilan BKD Kota Semarang dalam menerapkan sistem E-Kinerja online. Temuan studi kasus ini menunjukkan bahwa kehadiran E-Kinerja di BKD Kota Semarang telah membawa perubahan positif dalam pelayanan masyarakat. Kabupaten Nias Utara merupakan wilayah yang memiliki banyak potensi pertanian dan ketahanan pangan. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian pada awalnya menghadapi sejumlah kendala dalam mengelola potensi tersebut, termasuk dalam melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai.

12
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 menitipkan/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 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 memperbaiki transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan serta pelaporan kinerja. Dengan adanya sistem yang terintegrasi, data kinerja yang akurat dan terkini dapat disajikan dengan lebih mudah dan jelas kepada pihak terkait, termasuk masyarakat. Selain itu, E-Kinerja juga berdampak positif pada peningkatan tingkat kehadiran pegawai, karena salah satu syarat administrasi untuk pemberian tunjangan adalah memenuhi persentase kehadiran yang tercatat dalam 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. Ketiadaan regulasi mengenai hak atas tunjangan kinerja membuat Dinas harus memperhatikan aspek anggaran yang mungkin menjadi hambatan. Ketidakpastian dalam alokasi anggaran untuk tunjangan kinerja bisa membatasi kemampuan Dinas dalam memberikan insentif yang cukup untuk mendorong kinerja optimal. Pembatasan anggaran dapat mengakibatkan keterbatasan dalam jumlah dan jenis insentif yang diberikan kepada staf yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja. Akibatnya, daya tarik sistem E-Kinerja sebagai alat pendorong kinerja optimal dapat berkurang karena kurangnya insentif yang memadai mungkin tidak cukup memotivasi staf untuk meningkatkan kinerja mereka.

Penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara”** berdasarkan informasi tersebut.

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.**

1.3 Rumusan Masalah

Berikut rumusan masalah penelitian dari uraian latar belakang sebelumnya:

1. Bagaimana optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai melalui sistem E-Kinerja di 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 di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?

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 di 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 di Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

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. Dampak sistem E-Kinerja terhadap keterikatan pegawai dapat lebih dipahami melalui penelitian ini, sehingga memungkinkan untuk dikembangkan teori mengenai motivasi dan partisipasi pegawai. Penelitian ini dapat membantu memahami dampak implementasi teknologi terhadap budaya organisasi, terutama dalam hal perubahan sikap dan perilaku pegawai terkait dengan manajemen kinerja.

32

1.5.2 Manfaat Praktis

Manfaat praktis dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil penelitian dapat menjadi landasan untuk mengembangkan atau menyesuaikan kebijakan organisasi terkait pemberian tunjangan berbasis kinerja dan manajemen kinerja.
2. Dengan memahami lebih dalam hubungan antara kinerja pegawai dan pemberian tunjangan, organisasi dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam pengelolaan sumber daya manusia.
3. Temuan penelitian dapat memberikan pedoman untuk merancang program pelatihan bagi pegawai dan manajer agar dapat memanfaatkan dan mengoptimalkan sistem E-Kinerja.
4. Dengan mengidentifikasi dampak pemberian tunjangan yang tepat melalui sistem E-Kinerja, organisasi dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai secara keseluruhan.
5. Hasil penelitian dapat membantu organisasi dalam mengembangkan strategi yang lebih efektif.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja

2.1.1 Pengertian Manajemen Kinerja

Sebelum menjelaskan manajemen kinerja, penting untuk terlebih dahulu memahami apa yang dimaksud dengan kinerja. Menurut Nugraha et al. (2021), kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerjasama untuk mencapai tujuan yang telah 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 definisi 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 yang mempengaruhi kinerja

Menurut Usman (2022), kinerja karyawan dipengaruhi oleh beberapa faktor sebagai berikut:

1. Ketrampilan dan kemampuan.

Keterampilan dan kemampuan adalah pengetahuan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kemampuan seseorang dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan meningkat seiring dengan tingkat keahliannya.

2. Pengetahuan.

Pengetahuan terkait pekerjaan adalah pemahaman yang mendalam tentang tugas yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sementara kurangnya pengetahuan dapat berdampak sebaliknya.

3. Perencanaan Program Kerja yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya disebut dengan desain kerja. Melaksanakan tugas secara efisien dan akurat akan lebih mudah dengan rencana kerja yang baik.

4. Kepribadian: Kepribadian atau karakter individu merujuk pada sifat dan karakteristik yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda. Orang yang berkepribadian positif biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

5. Motivasi Kerja.

Keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan merupakan motivasi kerja. Jika seseorang memiliki dorongan kuat, baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, mereka akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan.

Proses dimana seorang pemimpin mengatur, mengarahkan, dan mengatur bawahannya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka disebut kepemimpinan.

7. Metode Kepemimpinan.

Pendekatan atau sikap seorang pemimpin ketika memimpin dan mengarahkan bawahannya dikenal dengan gaya kepemimpinannya.

8. Budaya perusahaan. Budaya suatu organisasi atau bisnis mencakup kebijakan dan prosedur yang diikuti. Adat istiadat ini mengatur hal-hal yang berlaku umum dan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.
9. Kepuasan dalam bekerja.
Perasaan senang atau puas sebelum dan sesudah bekerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Pekerjaan yang baik kemungkinan besar akan dihasilkan oleh pekerja yang merasa puas.
10. Kondisi tempat kerja.
Suasana dan kondisi tempat kerja, serta tata letak, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Produktivitas dapat meningkat di tempat kerja yang tenang dan nyaman, sementara kinerja dapat menurun di tempat kerja yang tidak mendukung.

2.1.3 Indikator Kinerja

Yasa dan Mayasari (2022) mencantumkan indikator kinerja pegawai sebagai berikut:

1. Kuantitas pekerjaan.
Jumlah pekerjaan yang diselesaikan selama jangka waktu tertentu disebut kuantitas pekerjaan. Hal ini penting untuk memastikan bahwa pekerjaan dilakukan secara efektif dan efisien sesuai dengan tujuan perusahaan.
2. Kualitas Kerja.
Kualitas kerja mencerminkan ketelitian, kerapihan, dan relevansi hasil kerja tanpa mengabaikan jumlah pekerjaan. Kualitas kerja yang baik membantu mengurangi kesalahan dan berkontribusi pada kemajuan perusahaan.
3. Kerjasama.
Ketersediaan karyawan untuk bekerjasama dengan rekan kerja baik di dalam maupun di luar perusahaan, baik secara vertikal maupun horizontal, merupakan salah satu komponen dari kolaborasi. Hasil kerja dapat ditingkatkan dengan bekerja sama dengan baik.
4. Tanggung Jawab.

Kesediaan ²⁸ pegawai dalam menerima dan melaksanakan tugas, mempertanggungjawabkan hasil pekerjaannya, serta secara bijak memanfaatkan sarana dan prasarana, termasuk perilaku kerja sehari-hari, merupakan contoh tanggung jawab.

5. Inisiatif.

Inisiatif adalah kemampuan pegawai untuk memulai dan menyelesaikan tugas tanpa memerlukan perintah langsung dari atasan.

2.1.4 Kriteria Kinerja.

Menurut Ndouk & Tangi (2020), standar kinerja harus memenuhi delapan kriteria agar efektif:

1. Berdasarkan Pekerjaan Tidak peduli siapa yang melakukan pekerjaan, standar kinerja harus ditetapkan.
2. Achievable. Seluruh pegawai harus mampu memenuhi standar yang telah ditetapkan. Untuk mempersulit pekerja dalam memberikan kinerja terbaiknya, standar yang lebih tinggi harus ditetapkan.
3. Dapat Dipahami Manajer dan karyawan sama-sama harus mengetahui standar-standar tersebut. Manajer dan karyawan harus dapat dengan mudah memahami standar.
4. Harus dinegosiasikan. Karyawan dan manajer sama-sama harus sepakat bahwa standar kejujuran telah ditetapkan. Untuk menginspirasi karyawan, ini sangat penting.
5. Khusus dan terukur. ⁴³ Standar harus dapat dinyatakan secara kuantitatif dalam bentuk angka, persentase, satuan uang, atau bentuk lainnya. Sekalipun pertimbangan subjektif harus digunakan, standar harus dapat dinyatakan secara spesifik.
6. Didedikasikan untuk waktu. ⁴³
7. Dengan memberikan tanggal tertentu, ⁴³ standar kinerja menentukan berapa lama suatu tugas harus diselesaikan atau kapan harus diselesaikan.

8. Ditulis dengan jelas. Salinan tertulis dari standar yang disetujui diperlukan untuk karyawan dan manajer. Dalam kasus ini, mereka tidak boleh mendasarkannya pada ingatan.
9. Bergantung pada Perubahan. Standar harus dievaluasi secara teratur dan, jika perlu, diubah karena standar tersebut harus disepakati dan dapat dicapai. Namun, kegagalan pekerja dalam memenuhi standar seharusnya tidak mengharuskan adanya perubahan standar.

Standar kinerja yang efektif menurut Pulungan (2020) adalah sebagai berikut:

1. Relevansi, Ada hubungan yang jelas antara kinerja dengan tujuan pekerjaan dan organisasi, serta hubungan yang jelas antara dimensi yang dinilai dalam bentuk penilaian dan dimensi penting lainnya. elemen pekerjaan diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.
2. Sensitivitas artinya sistem penilaian kinerja dapat membedakan mana yang berhasil dan mana yang tidak, sehingga pegawai yang mendapat nilai baik dan buruk tidak mendapat nilai yang sama. Supervisor, rekan kerja, dan bawahan dapat mengandalkan keandalan.
3. Semua pihak baik pimpinan, atasan, maupun bawahan dapat menerima penerimaan.
4. Partikalitas, mengisyaratkan agar instrumen evaluasi bersifat lugas dan digunakan oleh pengawas dan perwakilan.

Dapat disimpulkan bahwa standar kinerja yang efektif merupakan komponen penting dari prosedur tinjauan kerja. Standar kinerja yang efektif memastikan bahwa pekerja memahami apa yang diharapkan manajer dari mereka.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

Pengukuran kinerja menurut (Ferdinandus & Manuputty, 2021) adalah penentuan efektivitas operasional suatu organisasi secara berkala, termasuk komponen organisasi dan personelnnya, berdasarkan target standar, dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya. “Tindakan pengukuran akan terhadap berbagai aktivitas dalam rantai nilai dalam perusahaan, hasil pengukuran tersebut kemudian

dijadikan feedback yang akan memberikan informasi mengenai pencapaian pelaksanaan suatu rencana dan titik dimana perusahaan memerlukan penyesuaian terhadap aktivitas perencanaan dan pengendalian, " sebagaimana dimaksud dengan pengukuran kinerja, itulah maksudnya.

Menurut Yani (2022), sistem pengukuran kinerja yang efisien memiliki keunggulan sebagai berikut:

1. Melacak Kinerja Terhadap Ekspektasi Pelanggan.

Sistem ini memungkinkan bisnis mengevaluasi sejauh mana kinerja memenuhi ekspektasi pelanggan. Dengan begitu, pelaku bisnis dapat lebih dekat dengan kliennya dan melibatkan seluruh karyawan perusahaan dalam upaya meningkatkan kepuasan klien.

2. Memotivasi Karyawan.

Karyawan dapat termotivasi untuk memberikan pelayanan terbaik baik kepada pemasok internal maupun pelanggan eksternal dengan sistem pengukuran yang baik.

3. Mengidentifikasi dan Mengurangi Pemborosan: Sistem ini memungkinkan identifikasi berbagai jenis pemborosan dan mendorong upaya untuk mengurangi pemborosan tersebut (reduction of waste).

4. Membuat Tujuan Strategis Lebih Nyata.

Sistem pengukuran mempercepat proses pembelajaran dan pengembangan organisasi dengan membantu memperjelas tujuan strategis, yang biasanya masih kabur.

5. Membangun Konsensus dan Menawarkan Hadiah

Sistem ini membangun kesepakatan untuk melaksanakan perubahan dengan memberikan penghargaan atas sikap dan perilaku yang diinginkan.

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 umum evaluasi pekerjaan adalah sebagai berikut:
 1. Membantu pekerja dalam mewujudkan dan memaksimalkan potensi dirinya dalam menjalankan misi organisasi guna memperbaiki cara pelaksanaan pekerjaannya.
 2. Bertujuan untuk mengumpulkan dan menyiapkan data bagi para manajer dan karyawan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
 3. Bertujuan untuk menyusun daftar sumber daya manusia organisasi sehingga dapat digunakan untuk merancang hubungan antara manajer dan bawahan untuk mencapai saling pengertian dan menghormati serta mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.
 4. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya.
2. Tujuan khusus evaluasi pekerjaan adalah sebagai berikut:
 - a. Memberikan hadiah, menghentikan praktek kerja yang salah, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan melakukan promosi jabatan.
 - b. Informasi dari penilaian pekerjaan dapat dijadikan kriteria untuk membuat tes dengan validitas tinggi.
 - c. Informasi dari evaluasi kinerja dapat dijadikan umpan balik bagi karyawan untuk meningkatkan efisiensi kinerja.
 - d. Informasi dari evaluasi kinerja dapat digunakan untuk mengidentifikasi persyaratan pekerjaan.
 - e. Informasi tentang persyaratan pekerjaan dapat diperoleh dari penilaian pekerjaan.

- f. Manajer harus melakukan tinjauan kinerja bersama bawahannya, dengan atau tanpa bantuan petugas manajemen SDM.

2.2 ²¹ Sistem E-Kinerja

⁸ Pengertian dan Karakteristik E-Kinerja

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil disebutkan bahwa ² 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.

² Setiap pegawai wajib meng-input apa yang dilakukannya setiap hari. Kedetailan 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 sungguhan atau hanya sekedar memenuhi form input data. Jika ternyata negatif, maka atasan memiliki kewenangan mencoret input data dari pegawai tersebut.

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) ⁴⁷ “Kinerja pegawai adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu priode waktu”. Menurut (Usman, 2022) ¹⁶ “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”.

⁹⁴ 2.3.2 Pemberian **Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Tambahan penghasilan pegawai adalah insentif berupa **tambahan** pendapatan yang diberikan berdasarkan hasil pencapaian kinerja selama satu bulan, di luar gaji diterima ⁸⁷ sesuai dengan peraturan dan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Millena dan Donal Mon (2022), ¹⁹ sistem insentif berperan dalam memotivasi pekerja untuk terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi Tunjangan Kinerja dalam ruang lingkup pegawai Aparatur Sipil Negara disesuaikan dengan ⁵ 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”

⁵ 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 dengan besaran yang ditentukan berdasarkan evaluasi jabatan dan pencapaian prestasi kerja pegawai tersebut". 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 adalah dampak negatif yang mungkin muncul dari penerapan aplikasi E-Kinerja:

1. Peningkatan Risiko Keamanan.
Dengan semakin bebasnya akses masyarakat ke situs pemerintah, ada kemungkinan meningkatnya risiko kejahatan siber (*cyber crime*).
2. Biaya Infrastruktur.
Meskipun penggunaan teknologi informasi dalam pemerintahan dapat mengurangi biaya operasional, pembangunan infrastruktur yang diperlukan memerlukan investasi yang relatif besar.
3. Jangkauan Akses.

Khususnya di pedesaan, tidak semua orang memiliki akses mudah terhadap internet. Oleh karena itu, mungkin sulit bagi mereka untuk terhubung ke internet dan memasukkan data atau kehadiran, yang dapat mengakibatkan kurangnya aktivitas di sistem E-Kinerja.

2.5 Kebijakan Pemberian Tunjangan Berbasis Kinerja

Menurut Yadewani dan Nasrul (2019), pemberian penghargaan harus didasarkan pada prestasi yang dicapai. Tantangan dalam perencanaan kompensasi adalah menentukan faktor atau kriteria yang akan digunakan untuk memberikan penghargaan. Oleh karena itu, organisasi perlu menetapkan kriteria kinerja yang akan dijadikan dasar pemberian penghargaan kepada pegawai. Organisasi juga perlu memilih pendekatan yang tepat untuk memberikan setiap reward atau penghargaan. Berikut adalah beberapa pendekatan dalam pemberian penghargaan:

1. Sistem Prestasi Kerja.

Pendekatan ini memberikan penghargaan berdasarkan hasil kerja dan prestasi. Fokus utama adalah pada kemampuan kerja seseorang, termasuk keterampilan, keahlian, serta efisiensi dan efektivitas kerja.

2. Sistem Karir/Senioritas.

Pendekatan ini memberikan penghargaan berdasarkan lama masa kerja. Dalam sistem ini, masa kerja menjadi faktor utama, dan seseorang tidak dapat memperoleh jabatan atau posisi tertentu jika masa kerjanya belum mencukupi, meskipun prestasinya baik.

3. Skill-Based Pay.

Pendekatan ini memberikan penghargaan berdasarkan jumlah dan jenis keterampilan atau keahlian yang dimiliki pegawai. Dalam sistem ini, reward ditentukan berdasarkan tingkat dan jumlah keterampilan yang dimiliki pegawai, bukan pada jenis pekerjaan. Efisiensi dan nilai tambah pegawai menjadi perhatian utama dalam sistem ini.

4. Gainsharing.

Pendekatan ini memberikan insentif kepada kelompok berdasarkan formula tertentu. Gainsharing adalah bentuk insentif kelompok di mana pegawai menerima bagian dari kelebihan keuntungan organisasi yang dihasilkan dari 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 intansi;
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 Pasal 80 ayat 3 UU Nomor 5 Tahun 2014 menyebutkan capaian kinerja berbasis kinerja menjadi dasar pembayaran tunjangan kinerja. Selain itu, program E-Kinerja mempunyai fungsi sebagai berikut:

Alat untuk meningkatkan anjab, seperti uraian tugas, spesifikasi, dan peta jabatan, serta anggota kru organisasi dan pegawai negeri.

1. Penetapan beban kerja satuan dan jabatan.
2. Mengevaluasi kinerja posisi dan unit dalam pekerjaannya.
3. Mengetahui apa yang diinginkan karyawan dalam suatu perusahaan.
4. Alat pengukuran kinerja sumber daya manusia.
5. Alat untuk mengukur transfer, promosi, dan hukuman bagi organisasi dan pegawai negeri.
6. Kompensasi tambahan yang lebih baik dan adil bagi pegawai negeri.

Pada dasarnya, konsep E-Kinerja dapat dilihat dari dua aspek utama : kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi saling terkait erat. Kemampuan organisasi itu sendiri dan partisipasi aktif pegawai sebagai aktor utama dalam mencapai tujuan tersebut merupakan faktor yang sangat penting dalam menentukan keberhasilan pencapaian tujuan organisasi.

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 kunci dalam keberhasilan penerapan kebijakan E-Kinerja adalah sumber daya manusia. Keberhasilan implementasi kebijakan sangat bergantung pada kemampuan SDM sebagai pelaksana.

Dalam konteks ini, SDM harus memiliki keterampilan dan kemampuan untuk mengoperasikan perangkat elektronik yang digunakan sebagai media input data dalam software E-Kinerja.

2.7 Penelitian Terdahulu

1. Penerapan aplikasi sistem online E-Kinerja berhasil berperan penting dalam pemantauan kinerja birokrasi di Kota Semarang, berdasarkan penelitian yang dilakukan pada tahun 2021 dan diberi judul “Pemantauan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja: Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang” oleh Wahyu Hanie Pratiwi dan Alfirdaus. Penelitian ini menemukan bahwa implementasi dan penggunaan E-Kinerja di seluruh SKPD memberikan dampak yang signifikan bagi masyarakat Kota Semarang. Keberhasilan BKD Kota Semarang dalam menerapkan sistem E-Kinerja ini juga berpengaruh positif terhadap pelayanan publik, seperti di bidang kesehatan, pendidikan, dan kepegawaian.
2. “Analisis Kinerja Implementasi Sistem Elektronik (E-Kinerja) di Kota Banda Aceh” merupakan judul penelitian yang dilakukan Sabrina, Amelia Ayang, dan rekannya pada tahun 2020. menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja oleh pemerintah Kota Banda Aceh memberikan dampak positif bagi pegawai, pemerintah, SKPD, serta masyarakat umum. 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 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.

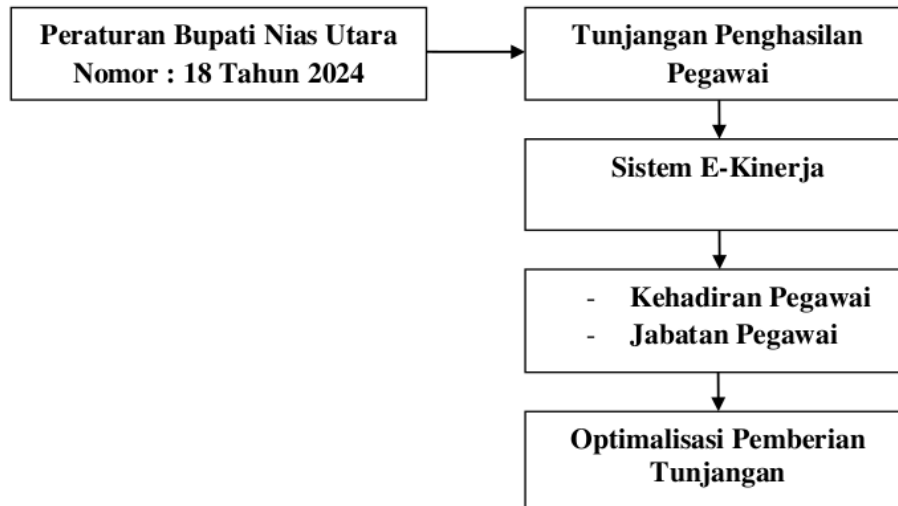
4. Pratiwi juga pernah mempublikasikan penelitian terkait pada tahun 2018 yang berjudul “Pemantauan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang,” pada tahun 2018. Temuan penelitian tersebut membawa peneliti pada kesimpulan bahwa pemantauan kinerja birokrasi melalui E-Kinerja di Kota Semarang berhasil dan mampu meningkatkan kinerja aparatur sipil negara Kota Semarang yang kurang baik, khususnya dalam kaitannya dengan pelayanan publik Kota Semarang. Kinerja aparatur dapat dibuat lebih disiplin, bertanggung jawab, dan sesuai dengan aktivitas kerja masing-masing dengan kinerja. Di mata bangsa, keterpaksaan ini membawa manfaat bagi kerja Pemkot Semarang. Pegawai negeri sipil di Kota Semarang didorong oleh adanya keharusan untuk menjadi pegawai negeri yang sehat, disiplin, akuntabel, serta kompeten dalam pekerjaannya.

105

2.8 Kerangka berpikir

Kerangka berpikir digunakan untuk memberikan penjelasan singkat mengenai fenomena atau masalah yang sedang dianalisis. Tinjauan variabel dan temuan penelitian yg terkait menghasilkan dasar dari kerangka pemikiran ini. dalam proses merumuskan hipotesis kita, paradigma ini berfungsi menjadi dasar buat 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

59 BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

69 Penelitian ini bersifat kualitatif dan deskriptif. Menurut Sugyono (2020), penelitian deskriptif bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan tepat fakta dan karakteristik suatu populasi atau wilayah tertentu. 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

8 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

Individu atau kelompok yang memberikan data dan informasi penting yang berkaitan dengan fokus penelitian dikenal sebagai informan 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).

Pegawai ¹ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara menjadi informan ¹ penelitian 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

³⁹ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian kabupaten Nias Utara di ¹ Desa Baho, Kecamatan Lotu, Kabupaten Nias Utara menjadi lokasi penelitian ini. ¹ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dipilih sebagai lokasi ¹ penelitian karena memiliki karakteristik khusus yang relevan dengan topik penelitian mengenai optimalisasi pemberian tunjangan melalui penerapan sistem E-Kinerja.

¹ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian ⁶⁴ Nias Utara merupakan ¹ salah satu instansi Pemerintah yang sudah menerapkan ⁶⁴ sistem E-Kinerja dalam ¹ penginputan dan ¹ pengawasan ¹ kinerja para pegawai serta hal ini dijadikan sebagai salah satu metode dasar pemberian tunjangan kepada para pegawai.

3.4 Jadwal Penelitian

Pada bulan Oktober ⁶⁶ 2023 hingga Agustus 2024, penelitian ini akan dilakukan. Tiga tahapan jadwal ⁶⁶ penelitian adalah sebagai berikut:

1. Tahap Awal: Meliputi ⁶⁶ perencanaan dan pengumpulan data.
2. Tahap Analisis Data: Mencakup pengolahan ⁶⁶ dan analisis data yang telah dikumpulkan pada tahap sebelumnya.
3. Tahap Akhir: Berfokus pada penyusunan laporan hasil penelitian serta pemberian rekomendasi. Selama periode tersebut, penelitian akan

dilakukan secara bertahap dan berkesinambungan untuk memastikan keakuratan dan keandalan data yang diperoleh, serta untuk memberikan manfaat bagi lokasi penelitian dan studi lanjutan di masa depan.

23

Tabel 3.1

Jadwal Panduan Pelaksanaan Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Tahun 2023-2024											
		Oktober	November	Desember	Januari	Februari	Maret	April	Mei	Juni	Juli	Agustus	
1	Pengajuan Judul												
2	Penyusunan Proposal												
3	Seminar Proposal												
4	Penelitian												
5	Pengolahan Data												
6	Ujian Sikripsi												

6

3.5 Sumber Data

Ada dua jenis sumber data yang diperlukan untuk penelitian kualitatif:

a. Data Primer.

Data primer adalah informasi yang dikumpulkan langsung dari responden melalui metode seperti panel, focus groups, observasi lapangan, dan

wawancara dengan narasumber. Lebih banyak pekerjaan perlu dilakukan dengan data primer ini. Pengumpul data memperoleh informasi langsung dari sumber data primer (V. (2018) Wiratna Sujarweni sumber informasi utama penelitian ini adalah observasi dan wawancara terhadap informan. Sebagai data primer peneliti menggunakan hasil wawancara informan yang berkaitan dengan topik penelitian. Informan penelitian ini berjumlah lima orang dari Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, diantaranya seorang pimpinan, lima pegawai, dan dua THL.

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

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

a. Data Sekunder

¹⁷ 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.

⁴⁹ **3.6 Instrumen Penelitian**

Instrumen adalah sarana atau alat yang digunakan peneliti untuk mengumpulkan data guna mempermudah pekerjaannya dan menghasilkan hasil yang lebih baik, tepat, lengkap, sistematis, dan mudah diolah (Bado, 2021). Berikut instrumen penelitian dalam penelitian ini:

1. Wawancara mendalam

¹ Metode utama pengumpulan data primer dari pengelola pelayanan dan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara adalah dengan wawancara mendalam.

2. Observasi Partisipatif.

Mengamati secara langsung mengenai pengimplementasian E-Kinerja dalam mengoptimalkan pemberian tunjangan kepada para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara ¹

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

Laporan dan dokumen relevan lainnya akan dikumpulkan dan diperiksa oleh peneliti sebagai data sekunder tambahan untuk mendukung temuan observasi dan wawancara.

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 pengumpulan data nya adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Jika dibandingkan dengan metode pengumpulan data lainnya, observasi mempunyai ciri-ciri tertentu. 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

Sejumlah fakta dan data yang tersimpan dalam bahan yang berasal dari dokumentasi dikenal dengan istilah dokumen. Mayoritas datanya berupa laporan, artefak, foto, dan lain sebagainya. Fakta bahwa data ini mencakup ruang dan waktu memberikan kesempatan kepada peneliti untuk

mempelajari lebih lanjut tentang peristiwa masa lalu, yang merupakan fitur utamanya.

3.8 Teknik Analisis Data

Metode analisis data model Miles dan Huberman digunakan dalam penelitian ini untuk analisis. Keduanya menyatakan bahwa ada tiga fase dalam proses analisis data kualitatif:

1. Reduksi data tahap awal analisis data kualitatif. Mengurangi data hanya sebatas itu, menurut Miles dan Huberman. Tahap reduksi data melibatkan pengurangan atau penyederhanaan data untuk memenuhi kebutuhan Anda dan tentunya memudahkan perolehan informasi. Bentuk data yang diperoleh dari wawancara, langsung dari lapangan, dan sebagainya memang rumit. Setelah itu, semua data yang terkumpul dimasukkan ke dalam kategori “sangat penting”, “kurang penting”, dan “tidak penting”. Data yang termasuk dalam kelompok data tidak penting aman untuk dibuang atau tidak digunakan. Oleh karena itu, data lainnya penting, namun kurang penting. Peneliti juga bisa membuang data yang tidak terlalu penting dan hanya menyisakan data penting saja. Hasilnya, data ini menjadi lebih lugas, layak untuk diteliti, dan dianggap mampu mewakili keseluruhan data yang telah diperoleh. Sehingga lebih mudah untuk diolah dan dilanjutkan ke tahap berikutnya, dimana menjadi informasi yang lengkap, jelas dan menyelesaikan suatu masalah.
2. Penyajian Data Miles dan Huberman mengatakan bahwa setelah tahap reduksi dalam berbagai jenis analisis data kualitatif selesai, maka dimulailah tahap penyajian data atau tampilan data. Peneliti dapat menyajikan data yang telah direduksi atau disederhanakan pada tahap sebelumnya pada tahap ini, sesuai dengan namanya. Data dapat disajikan dalam berbagai cara, termasuk dalam bentuk grafik, bagan, pictogram, dan format lainnya. sehingga orang lain dapat lebih mudah mempelajari pengumpulan data ini. Selain itu, memuat informasi yang jelas sehingga

mudah dipahami pembaca. Dalam analisis data kualitatif, proses penyajian data diperlukan untuk menyajikan atau menampilkan data secara rapi, sistematis, dengan pola hubungan tertentu, terorganisir, dan sebagainya. Oleh karena itu, data ini sudah menyajikan informasi, bukan data mentah.

3. Membuat inferensi Penarikan kesimpulan, menurut Miles dan Huberman, merupakan langkah selanjutnya dalam analisis data kualitatif. sehingga dapat diambil kesimpulan dari data yang telah disusun dan dikelompokkan dengan menggunakan suatu teknik atau pola. Kesimpulan ini berkembang menjadi informasi yang dapat dimasukkan ke dalam bagian penutup suatu laporan penelitian. Khususnya pada bagian berjudul “Kesimpulan”, dimana pembaca laporan penelitian juga dapat menemukan kesimpulannya. Keseluruhan data yang beragam itu hanya dapat disederhanakan, disusun, atau ditampilkan dengan menggunakan media tertentu agar memudahkan pemahaman, hal ini diperlukan untuk proses penarikan kesimpulan.

67
BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum tempat Penelitian

4.1.1 Sejarah Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara adalah salah satu lembaga pemerintahan daerah yang terletak di bagian utara Kepulauan Nias. Pembentukan instansi ini didasarkan pada legalitas badan hukum yang berlaku sebagai berikut:

1. Peraturan Daerah Kabupaten Nias Utara Nomor 7 tahun 2016 tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara;
2. Perubahan Kedua Atas Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 Tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara, Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 1 Tahun 2020
3. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 23 Tahun 2017 tentang Maksud, Tugas, dan Kekhususan Kedudukan dan Tugas Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara.

Dalam menjalankan tugas pemerintahan, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dibantu oleh pegawai dan staf. Fungsi dan tugas di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara meliputi bantuan kepada Kepala Daerah dalam pelaksanaan urusan pemerintahan yang menjadi kewenangan daerah serta tugas pembantuan dalam bidang ketersediaan dan distribusi pangan, konsumsi dan keamanan pangan, prasarana, sarana, penyuluhan, tanaman pangan dan hortikultura, serta peternakan dan perkebunan.

4.1.2 Profil Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

1. Identitas

Nama : **IDAMAN JOHAN HULU, ST., M.M**
PangkatTerakhir : Pembina Utama Muda
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.
- c. Kepala Bidang Pengawasan dan Pengendalian Sumber Daya Kelautan dan Perikanan Kabupaten Nias Utara.
- 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
- 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.

Setiap instansi pemerintah memiliki beban dan tanggung jawab, umumnya terkait dengan pelayanan publik atau pengabdian kepada masyarakat. Berikut adalah program-program yang dilaksanakan oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara:

1. Program Peningkatan Diversifikasi dan Ketahanan Pangan Masyarakat: Menyediakan dan menyalurkan pangan pokok atau pangan lainnya sesuai kebutuhan daerah Kabupaten/Kota untuk menstabilkan pasokan dan harga pangan.
2. Program Penanganan Kerawanan Pangan: Menangani isu kerawanan pangan di tingkat Kabupaten/Kota.
3. Program Pemantauan Keamanan Pangan memantau keamanan pangan segar di wilayah Kabupaten/Kota.
4. Program Dukungan Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota : Memberikan pelayanan administrasi keuangan dan umum, pengadaan barang milik daerah, perencanaan, penganggaran, dan evaluasi kinerja perangkat daerah, serta pelayanan penunjang urusan pemerintahan daerah.
5. Program Penyediaan dan Pengembangan Sarana Pertanian: Mengawasi penggunaan sarana pertanian serta mengembangkan dan memelihara fasilitas yang ada.
6. Program Pengendalian Kesehatan Hewan dan Kesehatan Masyarakat: Menjamin kesehatan hewan serta menangani penutupan dan pembukaan daerah yang mengalami wabah penyakit hewan menular dalam Kabupaten/Kota.
7. Program Penyuluhan Pertanian: Melaksanakan 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 diwilayah 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 Pertanian 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.

Untuk mendukung sistem kerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, pemerintah daerah mengalokasikan sejumlah anggaran dari APBD. Anggaran ini digunakan untuk mendukung dan membantu petani di Nias Utara. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian akan mengelola dana tersebut sesuai dengan Rencana Anggaran Belanja yang telah disusun dan disetujui oleh pimpinan daerah sebagai bagian dari pembuatan kebijakan.



Gambar 4.1 Penyerahan Pupuk Kepada Kelompok Tani

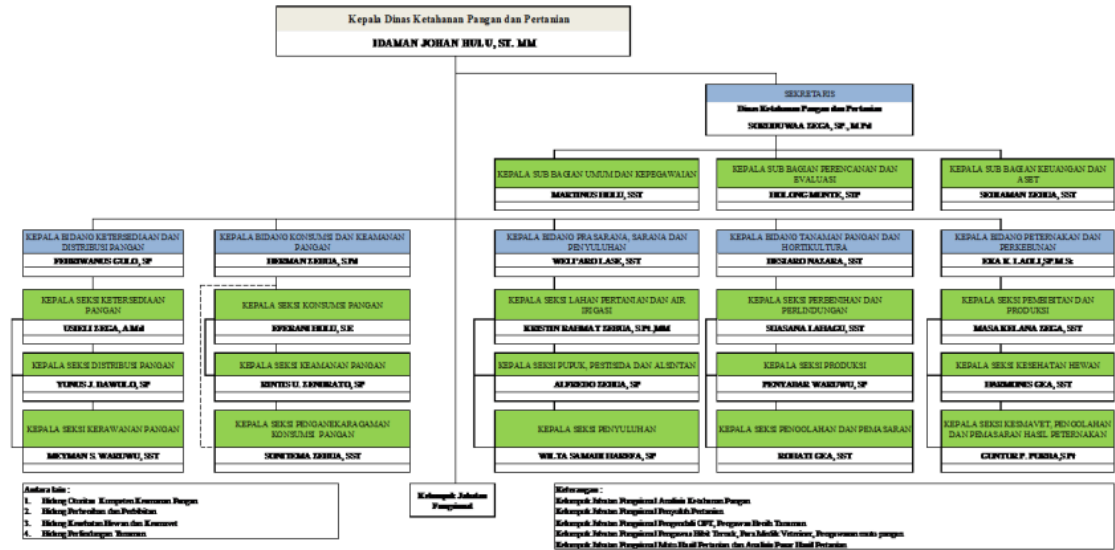
4.1.5 Struktur Organisasi ¹ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Struktur organisasi perusahaan ⁶ adalah gambaran metodis tentang peran dan tanggung jawab serta hubungan antar bagian-bagiannya. pembagian kerja, garis wewenang, serta batasan tugas dan tanggung jawab satuan organisasi suatu organisasi semuanya dituangkan ⁶ dalam struktur ini. Hal ini menunjukkan bahwa personel yang menduduki jabatan ⁶ dalam suatu organisasi dapat mengetahui ⁷⁴ wewenang dan tanggung jawabnya dalam struktur organisasi, sehingga dapat bekerja sama ⁶ sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing.

Fungsi ⁶ serta ¹¹⁰ wewenang dan tanggung jawab relatif dari mereka yang memimpin atau bertanggung jawab pada masing-masing fungsi juga tergambar ⁶ dalam struktur organisasi secara keseluruhan.



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



Gambar 4.3 Struktur Organisasi

99
4.1.6 Tugas dan Fungsi

Berikut adalah tugas dan 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, Penganekaraman Konsumsi dan Keamanan Pangan.
- c. Penyusunan program penyuluhan pertanian
- d. Pengawasan mutu dan peredaran benih tanaman dan benih ternak. Dan hijauan pakan ternak.

e. Penataan prasarana pertanian.

2. Sekretaris Dinas

11 a. Koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dibidang ketahanan pangan dan pertanian.

b. Koordinasi penyusunan rencana program, anggaran dibidang ketahanan pangan dan peternakan.

75 c. Penataan organisasi dan tata laksana.

d. Pengelolaan barang milik/kekayaan negara.

e. Koordinasi dan penyusunan perundang-undangan dibidang pertanian/peternakan.

3. Kepala Bidang Ketersediaan dan Distribusi Pangan

12 a. Menyiapkan pelaksanaan koordinasi terkait ketersediaan pangan, distribusi pangan, dan penanganan kerawanan pangan.

b. Menyusun rumusan kebijakan daerah di bidang ketersediaan pangan, distribusi pangan, dan kerawanan pangan.

c. Mengembangkan kebijakan terkait ketersediaan pangan, distribusi pangan, dan kerawanan pangan.

d. Menyusun dan memperkuat program-program di bidang ketersediaan pangan, distribusi pangan, dan kerawanan pangan.

4. Kepala Bidang Konsumsi dan Keamanan Pangan

29 a. Memberikan pengawasan dan bimbingan teknis mengenai konsumsi pangan, keanekaragaman pangan, dan keamanan pangan. 117

b. Mempersiapkan dan memperkuat program mengenai keamanan pangan, keanekaragaman pangan, dan konsumsi. 27
penyiapan pelaksanaan koordinasi di bidang keamanan, keragaman, dan konsumsi pangan.

c. Penyiapan bahan perumusan kebijakan daerah mengenai konsumsi pangan, keanekaragaman pangan, dan keamanan pangan.

5. Kepala Bidang Prasarana, Sarana, dan Penyuluhan

38 b. Menyusun program-program pertanian.

c. Memberikan bimbingan terkait biaya pertanian.

- d. Menyediakan infrastruktur di bidang pertanian.
- e. Menyediakan fasilitas untuk sektor pertanian.
- f. Mengembangkan kebijakan di bidang 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. Wawancara digunakan sebagai metode untuk memperoleh informasi dan data yang diperlukan untuk penelitian ini, yang menggunakan metode penelitian kualitatif.

Temuan bab ini berdasarkan wawancara dengan informan lapangan yang dilakukan peneliti. Wawancara tersebut melibatkan informan kunci serta 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.

Berikut rumusan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah bagaimana cara mengoptimalkan pemberian tunjangan kepada pegawai melalui sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, kendala apa saja yang dihadapi dalam pemberian tunjangan di instansi tersebut, serta solusi dan pendapat mengenai cara mengatasi kendala tersebut.

Untuk memastikan penelitian ini tersusun dengan sistematis, peneliti terlebih dahulu menyiapkan draf pertanyaan wawancara untuk para informan, kemudian membuat jadwal wawancara yang akan dilaksanakan di lapangan. Berikut adalah tabel jadwal wawancara dengan informan di lokasi 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
2	RIANI ZEBUA	Staff/Pegawai	16 Juli 2024	Dinas

			17 Juli 2024	¹⁵ Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara
3	PENYABAR WARUWU, S.P	Staff/Pegawai	16 Juli 2024 17 Juli 2024	¹⁵ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara
4	SRIDEWI S. TELAMBANUA	THL	18 Juli 2024	¹⁵ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara
5	ARNIWATI HAREFA	THL	18 Juli 2024	¹⁵ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara

4.3 Deskripsi Informan ²⁷ Penelitian

Agar data yang diperoleh dalam penelitian ini akurat, peneliti membagi informan menjadi dua kategori: informan kunci dan informan pendukung. Berikut adalah identitas dari masing-masing jenis informan:

1. Informan Kunci

Tiga informan kunci dipilih untuk penelitian ini. Yang pertama adalah Idaman Johan Hulu, S.T., M.M. membawahi ⁵⁷ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Beliau dipilih karena sebagai pimpinan tertinggi, beliau bertanggung jawab atas seluruh regulasi yang

diterapkan di instansi tersebut. Informan kunci kedua adalah Bapak Martinus Hulu, SST, yang merupakan Kasubbag Umum & Kepegawaian di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Beliau dipilih karena salah satu tugasnya adalah mengelola absensi pegawai, yang menjadi salah satu dasar dalam pemberian tunjangan. Informan kunci terakhir adalah Bapak Harapan S. Zendrato, seorang Staff Keuangan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Beliau dipilih karena memahami alur dan regulasi terkait pemberian tunjangan kepada pegawai.

2. Informan Pendukung

Peneliti menggunakan informan pendukung untuk melengkapi informasi yang dibutuhkan dalam merumuskan solusi permasalahan guna meningkatkan keakuratan informasi yang diberikan oleh informan kunci. Berikut informan pendukung penelitian ini:

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

Peneliti memilih kedua informan tersebut karena mereka merupakan pihak-pihak yang secara langsung mengalami, 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 di 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. Namun tunjangan ini diberikan sesuai dengan kriteria tertentu yang ditetapkan oleh pemerintah pusat atau daerah. Pemerintah menggunakan aplikasi sistem E-Kinerja di setiap instansi pemerintah untuk memastikan tunjangan disalurkan secara tepat dan efektif. 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 di 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 “Sebagai sistem yang berperan dalam menginput kehadiran dan kinerja pegawai setiap hari secara digital, peran E-Kinerja dalam memberikan manfaat kepada pegawai” 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. Setiap pegawai wajib menggunakan aplikasi E-Kinerja untuk melakukan absensi digital dan mencatatnya menggunakan Staf/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 merevikasi 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. Artinya, tidak terdapat ketidakseimbangan beban kerja antara pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Selain itu, setiap laporan kinerja harian juga akan dicatat dalam sistem E-Kinerja sebagai bentuk dokumentasi. 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 pendaptan 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. Zandrato 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. Apa prosedur yang diikuti 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 penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara harus mengikuti regulasi yang berlaku. Salah satu ketentuan dalam prosedur ini adalah bahwa absensi tidak boleh diwakilkan atau ditiptikan 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 mewakili 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 menyeluruh para pegawai dapat menerima haknya sepenuhnya secara maksimal.”

4.4.2 Masalah 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 memahami kendala-kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan. Berikut adalah daftar pertanyaan yang diajukan serta informasi yang diperoleh selama penelitian di lapangan:

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 Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara?

Berdasarkan pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024, Bapak Harapan S. Zendrato 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; “Kami telah bekerjasama dengan BKD Kabupaten Nias Utara untuk dapat melakukan konfirmasi absensi manual pada saat

terjadi kesalahan sistem yang disebabkan oleh koneksi jaringan sebagai ⁹⁷ salah satu solusi yang kami terapkan untuk mengatasi kendala yang ditemui dalam penerapan sistem E-Kinerja. 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. Zendrato 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 tunjangan.”

3. Apa saja jenis kolaborasi yang dilakukan oleh Dinas Ketahanan Pangan dalam menghadapi hambatan yang muncul dalam penerapan E-Kinerja?

untuk mendapatkan informasi tentang pertanyaan yang dibuat oleh peneliti diatas, maka tanggal 15 Juli 2024 menanyakan pada bapak Martinus Hulu, S.ST selaku Kasubbag awam & Kepegawaian,yg membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai, mengatakan “ dalam menyikapi adanya maintenance sistem dampak error jaringan, maka umumnya kami menghubungi pihak BKD untuk mengkonfirmasi pembuatan absensi manual sementara, sehingga nantinya para pegawai yang hadir tidak dikenakan hukuman absensi yang menyebabkan pemotongan tunjangan para pegawai.

Tanggal 18 Juli 2024 ibu Sridewi S. Telambanua, juga mengatakan kepada peneliti “untuk membantu para pegawai yang kurang tahu pengoperasian Sistem E-Kinerja, umumnya kami bekerja sama buat memberikan pemahaman serta membantu untuk melakukan absensi dan hal-hal lainnya yg berafiliasi 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 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. Ketrampilan dan kemampuan.

Keterampilan dan kemampuan adalah pengetahuan seseorang yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kemampuan seseorang

menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan meningkat seiring dengan tingkat keahliannya.

2. Pengetahuan.

Pengetahuan terkait pekerjaan adalah pemahaman yang mendalam tentang tugas yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sementara kurangnya pengetahuan dapat berdampak sebaliknya.

3. Perencanaan Program Kerja yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya disebut dengan desain kerja. Melaksanakan tugas secara efisien dan akurat akan lebih mudah dengan rencana kerja yang baik.

4. Kepribadian: Kepribadian atau karakter individu merujuk pada sifat dan karakteristik yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda. Orang yang berkepribadian positif biasanya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab sehingga menghasilkan pekerjaan yang baik.

5. Motivasi Kerja.

Keinginan untuk berprestasi dalam pekerjaan merupakan motivasi kerja. Jika seseorang memiliki dorongan kuat, baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, mereka akan lebih terdorong untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan.

Proses dimana seorang pemimpin mengatur, mengarahkan, dan mengatur bawahannya untuk menyelesaikan tanggung jawab dan tugas yang diberikan kepada mereka disebut kepemimpinan.

7. Metode Kepemimpinan.

Pendekatan atau sikap seorang pemimpin ketika memimpin dan mengarahkan bawahannya dikenal dengan gaya kepemimpinannya.

8. Budaya perusahaan.

Budaya suatu organisasi atau bisnis mencakup kebijakan dan prosedur yang diikuti. Adat istiadat ⁴¹ ini mengatur hal-hal yang berlaku umum dan wajib dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan dalam bekerja.

Perasaan senang atau puas sebelum dan sesudah bekerja dikenal dengan istilah kepuasan kerja. Pekerjaan yang baik kemungkinan besar akan dihasilkan oleh pekerja yang merasa puas.

10. Kondisi tempat kerja.

Suasana dan kondisi tempat kerja, serta tata letak, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Produktivitas dapat meningkat di tempat kerja yang tenang dan nyaman, sementara kinerja dapat menurun di tempat kerja yang tidak mendukung.

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 ⁶⁴ E-Kinerja sangat mempengaruhi kinerja para pegawai kearah yang lebih positif.

Dengan hadirnya E-Kinerja, hal ini memengaruhi pola kinerja pegawai, sejalan dengan beberapa faktor yang diungkapkan oleh ahli (Usman, 2022). Menurutnya, ⁷⁷ faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai/karyawan adalah sebagai berikut:

1. Keahlian dan kemampuan.

Kemampuan dan keahlian seseorang merupakan keterampilan yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kemampuan seseorang ³³ dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditentukan meningkat seiring dengan tingkat keterampilannya.

2. Pengetahuan.

Pengetahuan terkait pekerjaan adalah pemahaman yang mendalam tentang tugas yang dilakukan. Seseorang yang memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan hasil kerja yang berkualitas, sementara kurangnya pengetahuan dapat berdampak sebaliknya.

3. Perencanaan Program Kerja yang bertujuan untuk memudahkan pegawai dalam mencapai tujuannya disebut dengan desain kerja. Melaksanakan tugas secara efisien dan akurat akan lebih mudah dengan rencana kerja yang baik.

4. Kepribadian.

Kepribadian atau karakter individu merujuk pada sifat dan karakteristik yang dimiliki seseorang. Setiap individu memiliki kepribadian yang berbeda. Mereka yang memiliki kepribadian yang baik biasanya dapat menyelesaikan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, yang akan menghasilkan pekerjaan yang baik.

5. Motivasi Kerja.

Motivasi kerja adalah dorongan untuk melakukan pekerjaan dengan baik. Jika seseorang memiliki dorongan kuat, baik dari dalam diri sendiri maupun dari faktor eksternal, mereka akan lebih terdorong untuk melakukan pekerjaan dengan baik.

6. Kepemimpinan.

7. Kepemimpinan merujuk pada cara seorang pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memandu bawahannya untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan.

8. Gaya Kepemimpinan.

Gaya kepemimpinan adalah pendekatan atau sikap yang diterapkan oleh pemimpin dalam memimpin dan mengarahkan bawahannya.

9. Budaya dalam organisasi.

Aturan dan prosedur yang diikuti dalam suatu organisasi atau bisnis termasuk dalam budaya organisasi. Hal-hal yang berlaku umum diatur oleh adat istiadat tersebut, yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

91
10. **Kepuasan Kerja.**

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas cenderung menghasilkan pekerjaan yang baik.

11. **Kondisi tempat kerja.**

Suasana dan kondisi tempat kerja, serta tata letak, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja, semuanya termasuk dalam lingkungan kerja. Produktivitas dapat meningkat di tempat kerja yang tenang dan nyaman, sementara kinerja dapat menurun di tempat kerja yang tidak mendukung.

3. Kuantitas Dan Kualitas Kerja.

1 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.

81 Hal ini juga sejalan dengan pendapat seorang profesional (Borneo et al., 2021) yang menyatakan 10 bahwa penilaian kinerja merupakan suatu cara metodis untuk mengevaluasi pencapaian, kontribusi, potensi, dan nilai seorang karyawan oleh individu yang diberi wewenang oleh perusahaan untuk berperan sebagai landasan pembangunan. Organisasi mendapat manfaat besar dari tujuan evaluasi kinerja ini. Berikut beberapa manfaat umum evaluasi kinerja menurut Hartantik (2021):

1. Membantu pekerja dalam mewujudkan dan memaksimalkan potensi dirinya untuk menjalankan misi organisasi guna meningkatkan cara pelaksanaan pekerjaannya.

2. Bertujuan untuk mengumpulkan dan menyiapkan data bagi para manajer dan karyawan untuk digunakan dalam pengambilan keputusan.
3. Bertujuan untuk menyusun daftar sumber daya manusia organisasi sehingga dapat digunakan untuk merancang hubungan antara manajer dan bawahan untuk mencapai saling pengertian dan menghormati serta mencapai keseimbangan antara kebutuhan karyawan dan tujuan perusahaan.
4. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, yang pada gilirannya mempengaruhi seberapa baik mereka melakukan pekerjaannya.

Dari beberapa uraian di atas 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. Relevansi: Ada hubungan yang jelas antara kinerja dengan tujuan pekerjaan dan organisasi, serta hubungan yang jelas antara dimensi yang dinilai dalam bentuk penilaian dan dimensi penting lainnya. elemen pekerjaan diidentifikasi melalui analisis pekerjaan.
2. Sensitivitas artinya sistem penilaian kinerja dapat membedakan mana yang berhasil dan mana yang tidak , sehingga pegawai yang mendapat nilai baik

dan buruk tidak mendapat nilai yang sama. Supervisor, rekan kerja, dan bawahan dapat mengandalkan keandalan.

3. Supervisor, rekan kerja, dan bawahan dapat mengandalkan keandalan.
4. Semua pihak baik pimpinan, atasan, maupun bawahan dapat menerima penerimaan.
5. Partikalitas, mengisyaratkan agar instrumen evaluasi bersifat lugas dan digunakan oleh pengawas dan perwakilan.

Selain itu, dalam hal tata kelola penggunaan E-Kinerja untuk pemberian tunjangan kepada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, telah sesuai dengan Peraturan Pemerintah 46 tahun 2011. Manfaat dari penerapan E-Kinerja 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.

Pembahasan selanjutnya dalam penelitian ini akan mengidentifikasi berbagai 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

Menurut informasi dari informan, ketidakpastian anggaran hanya terjadi pada periode-periode tertentu dan tidak memiliki dampak yang signifikan terhadap kualitas kerja 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.

Pembahasan terakhir dalam penelitian ini berfokus pada solusi dan pendapat terkait cara mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Berdasarkan hasil wawancara di lapangan, upaya yang dilakukan untuk memastikan pemberian tunjangan berjalan optimal melibatkan kerja sama dan koordinasi dengan pihak terkait, termasuk Badan Kepegawaian Daerah dan pihak lainnya. Tujuan dari upaya ini adalah mengatasi masalah sistem yang menyebabkan error, sehingga pegawai tidak terkena sanksi akibat keterlambatan yang disebabkan oleh masalah 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.

70
BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Tujuan dari penelitian deskriptif kualitatif ini adalah untuk menilai bagaimana implementasi sistem E-Kinerja yang dilakukan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dalam meningkatkan pemberian tunjangan. Berdasarkan temuan dari penelitian, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja cukup efektif dalam mengoptimalkan tunjangan bagi pegawai. Hal ini tercermin dari kuantitas dan kualitas kinerja pegawai yang baik. Pegawai juga diharapkan disiplin dalam waktu kerja. Progres kinerja pegawai dapat dipantau langsung oleh pimpinan melalui laporan kegiatan harian yang diinput ke dalam aplikasi E-Kinerja. Selain itu, sistem E-Kinerja membantu mengurangi laporan fiktif yang mungkin dilakukan pegawai.

Namun, terdapat beberapa kendala dalam pemberian tunjangan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, yaitu adanya error sistem seperti koneksi internet yang buruk, serta human error akibat kurangnya pengetahuan sebagian pegawai dalam mengoperasikan aplikasi E-Kinerja. Kendala lainnya adalah ketidakpastian anggaran untuk pegawai honorer dan THL, yang disebabkan oleh tidak adanya regulasi yang mengatur hal tersebut.

Kesimpulan terakhir dalam penelitian ini adalah solusi dan pendapat untuk mengatasi kendala dalam pemberian tunjangan pegawai di 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.

102
b. Saran

Berikut saran yang peneliti berikan berdasarkan uraian kesimpulan di atas:

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 anggaran saja.

2. Diharapkan kepada Dinas Ketahanan Pangan dan pertanian Kabupaten Nias Utara agar melakukan pengadaan peralatan wireles jaringan dengan kapasitas tinggi sehingga dapat meminimkan resiko koneksi buruk pada jaringan internet.
3. Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara diharapkan terus memberikan edukasi kepada pegawai tentang penerapan sistem E-Kinerja dan membantu mereka dalam menggunakannya dengan lebih efektif.
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

30%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	eprints.ipdn.ac.id Internet	367 words — 3%
2	repository.unibos.ac.id Internet	350 words — 3%
3	niasutarakab.go.id Internet	327 words — 2%
4	ejournal.unib.ac.id Internet	161 words — 1%
5	kendari.bpk.go.id Internet	141 words — 1%
6	repository.radenintan.ac.id Internet	131 words — 1%
7	pascasarjanafe.untan.ac.id Internet	119 words — 1%
8	docplayer.info Internet	90 words — 1%
9	repository.ar-raniry.ac.id Internet	89 words — 1%

10	text-id.123dok.com Internet	80 words — 1%
11	peraturan.bpk.go.id Internet	71 words — 1%
12	mail.rohilkab.go.id Internet	68 words — < 1%
13	vdocumento.com Internet	62 words — < 1%
14	journal.binadarma.ac.id Internet	59 words — < 1%
15	www.corongnias.com Internet	59 words — < 1%
16	semnas.univbinainsan.ac.id Internet	55 words — < 1%
17	repository.stikes-bhm.ac.id Internet	52 words — < 1%
18	jurnal.upg.ac.id Internet	51 words — < 1%
19	www.slideshare.net Internet	50 words — < 1%
20	fliphtml5.com Internet	49 words — < 1%
21	eprints.undip.ac.id Internet	48 words — < 1%

22	repository.uinjambi.ac.id Internet	44 words — < 1%
23	repository.umsu.ac.id Internet	43 words — < 1%
24	ppid.kepulauanselayarkab.go.id Internet	42 words — < 1%
25	123dok.com Internet	38 words — < 1%
26	repository.upi.edu Internet	38 words — < 1%
27	www.scribd.com Internet	38 words — < 1%
28	eprints.unmas.ac.id Internet	37 words — < 1%
29	dkppmalra.wordpress.com Internet	36 words — < 1%
30	journal.ar-raniry.ac.id Internet	36 words — < 1%
31	repository-feb.unpak.ac.id Internet	35 words — < 1%
32	repository.uph.edu Internet	35 words — < 1%
33	adoc.pub Internet	34 words — < 1%

repository.uki.ac.id

34	Internet	34 words — < 1%
35	repositori.uma.ac.id Internet	31 words — < 1%
36	eprints.pancabudi.ac.id Internet	30 words — < 1%
37	eprints.unpak.ac.id Internet	30 words — < 1%
38	dinpanperten.bangka.go.id Internet	29 words — < 1%
39	sumutpos.co Internet	28 words — < 1%
40	repository.stiedewantara.ac.id Internet	27 words — < 1%
41	Ine Mariane, Iwan Henri Kusnadi, Muhammad Rifqi Baihaqi. "PENGARUH PELATIHAN TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT. DAHANA (PERSERO) SUBANG", The World of Business Administration Journal, 2020 Crossref	26 words — < 1%
42	fekbis.repository.unbin.ac.id Internet	26 words — < 1%
43	repo.darmajaya.ac.id Internet	26 words — < 1%
44	www.neliti.com Internet	26 words — < 1%
45	ejurnal.iainpare.ac.id Internet	26 words — < 1%

25 words — < 1%

46 repositori.umsu.ac.id
Internet

24 words — < 1%

47 repository.itbwigalumajang.ac.id
Internet

24 words — < 1%

48 vdocuments.site
Internet

24 words — < 1%

49 e-theses.iaincurup.ac.id
Internet

23 words — < 1%

50 repository.ub.ac.id
Internet

22 words — < 1%

51 repository.unhas.ac.id
Internet

22 words — < 1%

52 repository.um-palembang.ac.id
Internet

21 words — < 1%

53 id.123dok.com
Internet

20 words — < 1%

54 eprints.umk.ac.id
Internet

19 words — < 1%

55 penyuluhpertanian.net
Internet

19 words — < 1%

56 repository.unipasby.ac.id
Internet

19 words — < 1%

57 www.coursehero.com

Internet

19 words — < 1%

58 imadeyudhaasmara.wordpress.com

Internet

18 words — < 1%

59 pdffox.com

Internet

18 words — < 1%

60 repository.untag-sby.ac.id

Internet

18 words — < 1%

61 riaukontras.com

Internet

18 words — < 1%

62 tuhanyesus.org

Internet

18 words — < 1%

63 Sutrisno Sutrisno, Syakdiah Syakdiah, Retno Kusumawiranti. "Implementasi Kebijakan Keistimewaan di Pemerintah Kabupaten Bantul (Studi Penelitian tentang Penataan Kelembagaan Asli di Kecamatan dan Kelurahan Pemerintah Kabupaten Bantul)", Jurnal Administrasi Pemerintahan Desa, 2021

Crossref

17 words — < 1%

64 repository.unej.ac.id

Internet

17 words — < 1%

65 e-journal.uajy.ac.id

Internet

16 words — < 1%

66 id.scribd.com

Internet

16 words — < 1%

67 repositori.usu.ac.id

Internet

16 words — < 1%

68	repository.stiemahardhika.ac.id Internet	16 words — < 1%
69	S. Suharto, Puji Lestari. "ESTETIKA BENTUK PERTUNJUKAN TARI LENGANG PARI DI SANGGAR SENI PERWITASARI KELURAHAN KEMANDUNGAN KECAMATAN TEGAL BARAT KOTA TEGAL", Thesis Commons, 2018 Publications	15 words — < 1%
70	repository.unika.ac.id Internet	15 words — < 1%
71	Tri Aprilia Suciati, Deswarta Deswarta. "Pengaruh Pelatihan Kerja, Tingkat Pendidikan, dan Pengalaman Kerja terhadap Kinerja Karyawan Generasi Z di Selat Panjang", Al Qalam: Jurnal Ilmiah Keagamaan dan Kemasyarakatan, 2024 Crossref	14 words — < 1%
72	repositori.umrah.ac.id Internet	14 words — < 1%
73	eprints.umm.ac.id Internet	13 words — < 1%
74	digilib.uns.ac.id Internet	12 words — < 1%
75	halmaherautarakab.go.id Internet	12 words — < 1%
76	repositori.iain-bone.ac.id Internet	12 words — < 1%
77	repository.unpas.ac.id Internet	12 words — < 1%

78	download.garuda.ristekdikti.go.id Internet	11 words — < 1%
79	ejournal.uniks.ac.id Internet	11 words — < 1%
80	ojs.uma.ac.id Internet	11 words — < 1%
81	Arta Rajasha Herlambang, Kamid Kamid, Yelli Ramalisa. "Profil Kesulitan Belajar Matematika dan Kecenderungan Diskalkulia pada Siswa Sekolah Dasar", JURNAL PENDIDIKAN MIPA, 2024 Crossref	10 words — < 1%
82	digilib.unikom.ac.id Internet	10 words — < 1%
83	eprints.perbanas.ac.id Internet	10 words — < 1%
84	gowakab.go.id Internet	10 words — < 1%
85	Restu Rahmawati, Firman Firman. "Politik Air Bersih di Desa Sukaringin", Journal of Political Issues, 2022 Crossref	9 words — < 1%
86	binaprajapress.kemendagri.go.id Internet	9 words — < 1%
87	dharamsraya-news.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
88	domasindah.wordpress.com Internet	

9 words — < 1%

89 e-repository.perpus.iainsalatiga.ac.id
Internet

9 words — < 1%

90 elibs.unigres.ac.id
Internet

9 words — < 1%

91 eprints.uny.ac.id
Internet

9 words — < 1%

92 medium.com
Internet

9 words — < 1%

93 repository.ubharajaya.ac.id
Internet

9 words — < 1%

94 stiemuttaqien.ac.id
Internet

9 words — < 1%

95 temuilmiah.iplbi.or.id
Internet

9 words — < 1%

96 [Mohammad Insan Romadhan. "PROSES KOMUNIKASI DALAM PELESTARIAN BUDAYA SARONEN KEPADA GENERASI MUDA", Jurnal PIKOM \(Penelitian Komunikasi dan Pembangunan\), 2019](#)
Crossref

8 words — < 1%

97 [Muhammad Fitrah. "PENGUNAAN MEDIA KARTU DOMINO PECAHAN SENILAI DALAM PEMBELAJARAN MATEMATIKA BERBASIS PENDEKATAN STEM", Aksioma, 2020](#)
Crossref

8 words — < 1%

98 adieriyanto.wordpress.com
Internet

		8 words — < 1%
99	data.tanjabbarkab.go.id Internet	8 words — < 1%
100	digilib.unila.ac.id Internet	8 words — < 1%
101	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	8 words — < 1%
102	etheses.uinmataram.ac.id Internet	8 words — < 1%
103	file.upi.edu Internet	8 words — < 1%
104	jurnal.unigal.ac.id Internet	8 words — < 1%
105	lib.unnes.ac.id Internet	8 words — < 1%
106	niasbaratkab.go.id Internet	8 words — < 1%
107	ojs.serambimekkah.ac.id Internet	8 words — < 1%
108	ojs.unida.ac.id Internet	8 words — < 1%
109	repository.uin-suska.ac.id Internet	8 words — < 1%
110	repository.unbari.ac.id	

Internet

8 words — < 1%

111 tambahpinter.com

Internet

8 words — < 1%

112 www.jp.feb.unsoed.ac.id

Internet

8 words — < 1%

113 www.smsm.co.id

Internet

8 words — < 1%

114 ypi.or.id

Internet

8 words — < 1%

115 Christin Susana Sui. "PENGARUH DIDIKAN ORANG TUA KRISTEN TERHADAP KARAKTER ANAK", Open Science Framework, 2023

Publications

7 words — < 1%

116 definisiahli.blogspot.com

Internet

7 words — < 1%

117 dpkp.jambikota.go.id

Internet

7 words — < 1%

118 Vinny Hafisah. "Gaya Kepemimpinan Demokratik terhadap Loyalitas Karyawan melalui Motivasi Ekstrinsik sebagai Variabel Intervening", Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis, 2019

Crossref

6 words — < 1%

119 digilib.uin-suka.ac.id

Internet

6 words — < 1%

120 publikasi.mercubuana.ac.id

Internet

6 words — < 1%

121 repository.iainpurwokerto.ac.id
Internet

6 words — < 1%

122 repository.usd.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF