

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 ⁵ DI DINAS KETAHANAN
PANGAN DAN PERTANIAN KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh:

**JUNIANIWARNI GEA
NIM 2320148**

126

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

KATA PENGANTAR

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

Selama proses penulisan skripsi ini, penulis telah menerima banyak arahan dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis ingin menyampaikan terima kasih yang sebesar-besarnya 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 Ekonomi (FE) Universitas Nias.
3. Bapak Yupiter Mendrofa, S.E., M.M., sebagai Ketua Program Studi Manajemen.
4. Bapak Meiman H. Waruwu S.Sos., M.Si sebagai dosen pembimbing saya yang selalu memberikan waktu untuk mengarahkan dan membimbing sehingga dapat menyelesaikan rancangan penelitian ini
5. Pemerintah Kabupaten Nias Utara, Khususnya Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian yang sudah mengizinkan saya untuk melaksanakan penelitian.
6. Seluruh Bapak/Ibu dosen Fakultas Ekonomi (FE) dan secara khusus di Program Studi Manajemen.
7. Terkhusus Kepada suami tercinta yang sudah memberi dukungan serta semangat hingga sampai saat ini.
8. Seluruh keluarga saya yang sudah memberi dukungan serta semangat hingga sampai saat ini
9. Seluruh rekan-rekan yang memberikan dukungan sehingga skripsi ini dapat diselesaikan 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

| | |
|--|-----------|
| KATA PENGANTAR | ii |
| DAFTAR ISI | iv |
| DAFTAR LAMPIRAN | v |
| BAB I. PENDAHULUAN | |
| 1.1 Latar Belakang Masalah | 1 |
| 1.2 Fokus Penelitian | 5 |
| 1.3 Rumusan Masalah | 6 |
| 1.4 Tujuan Penelitian | 6 |
| 1.5 Manfaat Penelitian | 7 |
| BAB II. TINJAUAN PUSTAKA | |
| 2.1 Konsep Dasar Manajemen Kinerja | 9 |
| 2.1.1 Pengertian Manajemen Kinerja | 9 |
| 2.1.2 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja | 9 |
| 2.1.3 Indikator Kinerja | 11 |
| 2.1.4 Kriteria Kinerja | 12 |
| 2.1.5 Pengukuran Kinerja | 14 |
| 2.1.6 Penilaian Kinerja | 15 |
| 2.2 Sistem E-Kinerja | 16 |
| 2.2.1 Pengertian dan Karakteristik E-Kinerja | 16 |
| 2.2.1 Manfaat dan Tantangan Penerapan E-Kinerja | 17 |
| 2.3 Hubungan Antara Kinerja Pegawai Dan Pemberian tunjangan... | 18 |
| 2.3.1 Pengertian Kinerja Pegawai | 18 |
| 2.3.2 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) | 18 |
| 2.4 Dampak Implementasi E-Kinerja | 19 |
| 2.4.1 Dampak Positif | 19 |
| 2.4.2 Dampak Negatif | 20 |

| | | |
|-------|--|----|
| 2.5 | Kebijakan Pemberian Tunjangan Berbasis Kinerja | 20 |
| 2.6 | Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Kebijakan Penggajian dan Manajemen Sumber Daya Manusia..... | 21 |
| 2.6.1 | Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Kebijakan Penggajian | 21 |
| 2.6.2 | Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Manajemen Sumber Daya Manusia | 22 |
| 2.7 | Penelitian Terdahulu | 23 |
| 2.8 | Kerangka Berpikir | 25 |

BAB III. METODE PENELITIAN

| | | |
|-------|-----------------------------------|----|
| 3.1 | Pendekatan Jenis Penelitian | 26 |
| 3.1.1 | Jenis Penelitian | 26 |
| 3.1.2 | Pendekatan Penelitian..... | 26 |
| 3.2 | Informan Penelitian | 26 |
| 3.3 | Lokasi Penelitian | 27 |
| 3.4 | Jadwal Penelitian..... | 27 |
| 3.5 | Sumber Data..... | 29 |
| 3.6 | Instrumen Penelitian | 30 |
| 3.7 | Teknik Pengumpulan Data | 31 |
| 3.8 | Teknik Analisis Data..... | 32 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1 | Gambaran Umum Tempat Penelitian..... | 34 |
| 4.1.1 | Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara..... | 34 |
| 4.1.2 | Profil Pimpinan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara..... | 35 |

| | | |
|-------|---|----|
| 4.1.3 | 16 Program dan Kegiatan Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara..... | 36 |
| 4.1.4 | Sistem Kerja Dan Anggaran Operasional..... | 37 |
| 4.1.5 | 19 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara..... | 38 |
| 4.1.6 | Tugas dan Fungsi..... | 39 |
| 4.2 | 75 Deskripsi Penelitian | 41 |
| 4.3 | Deskripsi Informan | 43 |
| 4.4 | Hasil Penelitian..... | 45 |
| 4.4.1 | Optimalisasi Pemberian Tunjangan Kepada Pegawai Melalui Sistem E-Kinerja Pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara | 45 |
| 4.4.2 | Kendala Yang Dihadapi Dalam Pemberian Tunjangan 5 Pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara | 50 |
| 4.4.3 | Solusi dan Pendapat | 53 |
| 4.5 | 50 Pembahasan | 54 |

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

| | | |
|-----|------------------|----|
| 5.1 | Kesimpulan | 63 |
| 5.2 | Saran | 64 |

DAFTAR PUSTAKA

Lampiran

DAFTAR TABEL

| | |
|----------------------------------|----|
| Tabel 3.1 Jadwal Penelitian..... | 28 |
|----------------------------------|----|

| | |
|------------------------------------|----|
| Tabel 3.2 Informan Kunci | 29 |
| Tabel 3.3 Informan Pendukung | 29 |

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

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

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

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

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

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

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

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

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

⁸ Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang Wahyu Hanie Pratiwi⁸ yang dilakukan oleh (Pratiwi, W. H., & Alfirdaus, 2018) menunjukkan bahwa hasil penelitian menemukan pelaksanaan dan penerapan aplikasi sistem online E-Kinerja berhasil menjadi alat yang berperan terhadap pengawasan kinerja birokrasi di Kota Semarang. Keberhasilan pembangunan serta pelaksanaan dan penerapan E-Kinerja di seluruh SKPD dinilai sangat berpengaruh terhadap masyarakat Kota Semarang. Keberhasilan pencapaian BKD Kota Semarang dalam menerapkan sistem online E-Kinerja ini berpengaruh pula terhadap pelayanan yang diberikan kepada masyarakat Kota Semarang, seperti pelayanan kesehatan, pelayanan pendidikan, pelayanan di bidang kepegawaian. Dari hasil penelitian studi kasus ini dapat mengetahui bahwa dampak positif dengan adanya ³⁷ E-Kinerja di BKD Kota Semarang adalah semakin meningkatnya pelayanan yang baik kepada masyarakat.

¹²⁵ Kabupaten Nias Utara merupakan wilayah yang memiliki potensi besar dalam sektor pertanian dan ketahanan pangan. Namun, dalam mengelola potensi ini, pada awalnya terdapat ¹⁰⁰ beberapa tantangan yang dihadapi oleh Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian, termasuk dalam hal pemantauan dan evaluasi kinerja staf.

Sebelum diberlakukannya penerapan aplikasi sistem E-Kinerja dalam memantau aktivitas kinerja para pegawai, adapun sistem pemantauan keaktifan para pegawai dilakukan secara manual, baik itu menggunakan absensi tertulis maupun dengan sistem *Finger print*. Akan tetapi sistem ini tidak cukup efektif dalam memantau kinerja para pegawai, dimana masih terdapat input data yang sifatnya tidak sesuai dengan kenyataan. Tak jarang ada saja ulah nakal dari sebagian pegawai yang 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 yang lebih cepat dan tepat. Kehadiran sistem E-Kinerja juga menghadirkan sistem absensi secara digitalisasi bagi para pegawai, sehingga hal ini dapat mengurangi tingkat ulah nakal para pegawai untuk membuat absensi fiktif.

Selain itu, penerapan sistem E-Kinerja dapat 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.

Berdasarkan hal ini, penulis tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.”

1.2 Fokus Penelitian

Untuk menghindari pembahasan yang lebih luas dalam penelitian ini, maka peneliti memberi batasan pembahasan berupa fokus penelitian, yang menjadi fokus penelitian ini adalah bagaimana Optimalisasi Pemberian tunjangan melalui Implementasi Sistem E-Kinerja Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

61 Rumusan Masalah

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

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

65

1.4 Tujuan Penelitian

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

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

76

1.5 Manfaat Penelitian

1.5.1 Manfaat Teoritis

1. Penelitian ini dapat memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen kinerja dengan mengeksplorasi dampak implementasi sistem E-Kinerja terhadap efektivitas pemberian tunjangan.

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

62

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.

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

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

2.1.2 Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja seorang pegawai atau karyawan menurut Usman (2022) adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian.

Kemampuan dan keahlian merupakan keterampilan yang dimiliki seseorang dalam pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang,

semakin efektif mereka dalam menyelesaikan tugas sesuai dengan standar yang telah ditetapkan.

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. Rancangan Kerja.

Rancangan kerja adalah perencanaan yang dirancang untuk mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan mereka. Rancangan kerja yang baik akan memudahkan dalam melaksanakan tugas dengan efektif dan benar.

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.

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

7. Gaya Kepemimpinan

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

8. Budaya Organisasi.

⁵⁴ Budaya organisasi mencakup norma dan tata cara yang berlaku di dalam suatu organisasi atau perusahaan. Kebiasaan dan adat istiadat ³⁴ ini mengatur hal-hal yang umum diterima dan harus diikuti oleh semua anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja.

Kepuasan kerja adalah perasaan senang atau puas yang dirasakan ¹³² sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas cenderung menghasilkan pekerjaan yang baik.

⁶ 10. Lingkungan Kerja.

Lingkungan kerja mencakup suasana dan kondisi di tempat kerja, termasuk tata letak, fasilitas, dan hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang nyaman dan tenang dapat meningkatkan produktivitas, sementara lingkungan yang tidak mendukung dapat mengganggu kinerja.

2.1.3 Indikator Kinerja

Menurut Yasa dan Mayasari (2022), ⁷⁸ indikator kinerja pegawai meliputi:

1. Kuantitas Kerja.

Kuantitas kerja mengukur jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam periode waktu tertentu. Hal ini penting untuk memastikan ⁸ efisiensi dan efektivitas kerja 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.

Kerjasama mencakup kesiapan pegawai untuk bekerja sama dengan rekan-rekannya ¹¹ secara vertikal dan horizontal, baik di dalam maupun di luar perusahaan. Kerjasama yang baik dapat meningkatkan hasil pekerjaan.

4. Tanggung Jawab.

⁷² Tanggung jawab menunjukkan sejauh mana pegawai siap menerima dan melaksanakan tugas, bertanggung jawab atas hasil kerja, ⁸⁷ serta menggunakan sarana dan prasarana dengan bijaksana, termasuk perilaku kerja sehari-hari.

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) ¹ ada delapan karakteristik/kriteria yang membuat suatu standar kinerja menjadi efektif, yaitu:

1. Didasarkan Pada Pekerjaan.

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

2. Dapat Dicapai

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

3. Dapat Dipahami

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

4. Harus Disepakati.

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

5. Spesifik dan Terukur.

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

6. Berorientasi Waktu.

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

8. Harus Tertulis.

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

9. Dapat Berubah.

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

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

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

2. *Sensitivity*, mengimplikasikan bahwa sistem penilaian kinerja mampu membedakan yang efektif dan tidak, sehingga karyawan-karyawan yang mempunyai nilai baik dan tidak baik tidak dinilai sama

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

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

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

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa standar kinerja efektif merupakan elemen penting dalam proses review kerja. Standar kinerja efektif

menjelaskan apa yang diharapkan manajer dari pekerja sehingga harus dipahami oleh pekerja.

2.1.5 Pengukuran Kinerja

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

Menurut Yani (2022), manfaat dari sistem pengukuran kinerja yang efektif meliputi:

1. Menelusuri Kinerja Terhadap Harapan Pelanggan: Sistem ini membantu perusahaan dalam menilai sejauh mana kinerja memenuhi harapan pelanggan, sehingga perusahaan dapat lebih dekat dengan pelanggannya dan melibatkan seluruh anggota organisasi dalam upaya meningkatkan kepuasan pelanggan.
2. Memotivasi Pegawai: Sistem pengukuran yang baik dapat mendorong pegawai untuk memberikan pelayanan yang optimal, baik untuk pelanggan eksternal maupun pemasok internal.
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 membantu menjadikan tujuan strategis yang biasanya masih kabur menjadi lebih jelas, sehingga mempercepat proses pembelajaran dan perkembangan organisasi.
5. Membangun Konsensus dan Memberikan Penghargaan: 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 penilaian kerja secara umum, terdiri atas;
 1. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
 2. Bertujuan untuk menghimpun dan memperisapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
 3. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.
 4. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.
2. Tujuan penilaian kerja secara khusus, terdiri atas;
 - a. Untuk melakukan promosi, menghentikan pelaksanaan kerja yang keliru, menegakkan disiplin sebagai kepentingan bersama, dan menetapkan pemberian penghargaan.
 - b. Penilaian kerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai kriteria dalam membuat tes yang mempunyai validitas tinggi.
 - c. Penilaian kinerja menghasilkan informasi yang dapat digunakan sebagai umpan balik bagi pekerja dalam meningkatkan efisiensi kinerja.

- d. Penilaian kinerja berisi informasi yang dapat digunakan untuk mengidentifikasi kebutuhan pekerjaan.
- e. Penilaian kerja memberikan informasi tentang spesifikasi jabatan.
- f. Penilaian kinerja harus dilaksanakan oleh manajer dengan atau tanpa kerja sama petugas manajemen SDM terhadap bawahannya.

2.2 Sistem E-Kinerja

2.2.1 Pengertian dan Karakteristik E-Kinerja

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

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.

2.2.2 Manfaat dan Tantangan Penerapan E-Kinerja

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

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

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

1. Dari aspek komunikasi
Adakalanya sosialisasi terputus hanya pada orang-orang tertentu saja sehingga terjadi miscommunication
2. Dari aspek Sumber daya
 - a. Keterbatasan SDM yang kompeten di bidang IT
 - b. Server yang sering mengalami kendala (server error/ server down) karena keterbatasan bandwidth server,
 - c. kendala biaya operasional
3. Dari aspek disposisi
Masih ada oknum pegawai yang disinyalir meminta orang lain (joki) untuk membuat laporan kinerjanya

2.3 ¹³⁵ Hubungan Antara Kinerja Pegawai dan Pemberian Tunjangan

2.3.1 ²¹ Pengertian Kinerja Pegawai

Menurut (Andrian & Cholil, 2023) ²¹ “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) ²⁶ “kinerja mempunyai beberapa pengertian:

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

2.3.2 ¹¹¹ Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan penghasilan pegawai ⁶⁰ adalah insentif berupa tambahan pendapatan yang diberikan berdasarkan hasil pencapaian kinerja selama satu bulan, di luar gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Millena dan Donal Mon (2022), ³⁵ sistem insentif berperan dalam memotivasi pekerja untuk terus berusaha memperbaiki dan meningkatkan kemampuannya dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Definisi Tunjangan Kinerja ¹⁰ dalam ruang lingkup pegawai Aparatur Sipil Negara disesuaikan dengan Lampiran Permenpan RB No.63/2011 dimana “tunjangan yang diberikan kepada Pegawai Negeri yang merupakan fungsi keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja individu pegawai negeri dapat meningkat atau menurun sejalan dengan peningkatan atau penurunan kinerja yang diukur berdasarkan indikator kinerja utama instansi”

10
 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". 134
 Dari uraian diatas dapat diketahui 21 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:

- 24 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: Tidak semua orang memiliki akses mudah ke internet, terutama mereka yang berada di daerah terpencil. Hal ini dapat menyulitkan mereka dalam mengakses internet dan menginput data atau absensi, yang berpotensi menyebabkan kekosongan aktivitas dalam 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 prestasi kerjanya 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*)

10 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

22 Menurut (Andrian & Cholil, 2023) Aplikasi e-kinerja terdiri dari dua buah modul, yaitu modul Anjab (analisis jabatan) dan ABK (analisis beban kerja). Anjab bertujuan untuk menjelaskan apa saja fungsi dan tugas dari jabatan pegawai. Sedangkan ABK digunakan oleh pegawai untuk menginput laporan kegiatan/pekerjaan yang dilakukan dan membuat Laporan Kerja Harian (LKH) dan

juga digunakan oleh pimpinan untuk mengetahui kinerja pegawai dan satuan/unit kerja.

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

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

Pada dasarnya, konsep E-Kinerja dapat dilihat dari dua aspek utama: kinerja organisasi dan kinerja pegawai. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi saling terkait erat. Keberhasilan pencapaian tujuan organisasi sangat bergantung pada kemampuan organisasi itu sendiri serta peran aktif pegawai sebagai pelaku utama dalam mencapai tujuan tersebut.

2.6.2 Integrasi Sistem E-Kinerja dengan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut (Sunyoto, 2022) Manajemen Sumber Daya Manusia adalah ilmu dan seni, rancangan sistem formal, proses manajerial, kebijakan, pengembangan, dan pemanfaatan penanganan berbagai masalah, serta cara pengelolaan yang dinamis dalam pemberdayaan dan pendayagunaan segala hal yang berhubungan dengan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan yang diharapkan bersama dalam suatu organisasi maupun perusahaan

Menurut Ajabar, S.IP. (2020), salah satu faktor 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. Penelitian yang dilakukan oleh Wahyu Hanie Pratiwi dan Alfirdaus pada tahun 2021 dengan judul "Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja: Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang" menunjukkan bahwa penerapan aplikasi sistem online E-Kinerja berhasil memainkan peran penting dalam pengawasan kinerja birokrasi di Kota Semarang. 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. Penelitian yang dilakukan oleh Sabrina, Amelia Ayang, dan rekan-rekannya pada tahun 2020 dengan judul "Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) di Kota Banda Aceh" 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.

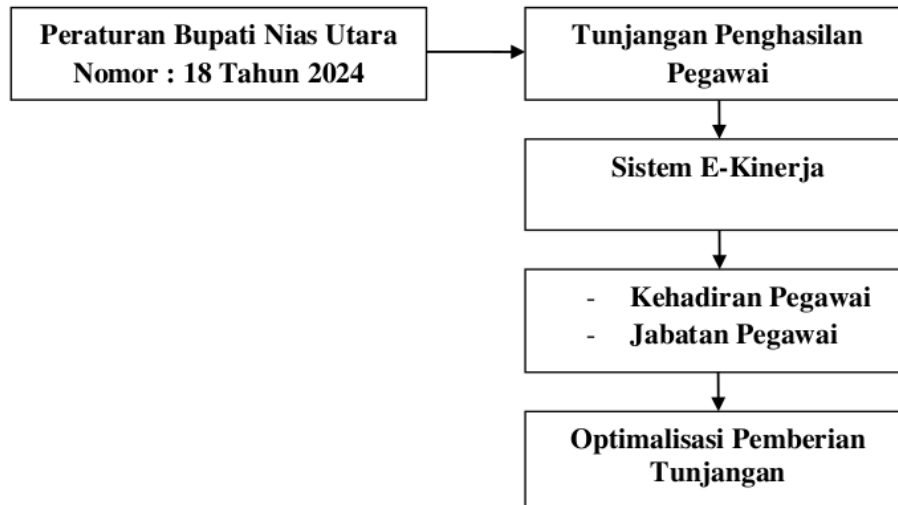
4. Penelitian yang relevan lain juga ditulis oleh Pratiwi, 2018 “Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang”. Berdasarkan hasil temuan penelitian, peneliti menyimpulkan bahwa pengawasan kinerja birokrasi melalui E-Kinerja di Kota Semarang berhasil diwujudkan dan mampu merombak kinerja buruk PNS Kota Semarang ke arah yang lebih baik, terlebih dalam kaitannya langsung dengan pelayanan publik di Kota Semarang. Ekinerja mampu memaksa kinerja aparatur menjadi lebih disiplin, bertanggungjawab dan bekerja sesuai dengan kegiatan kerjanya masing-masing. Keterpaksaan ini membawa dampak positif bagi kerja Pemerintah Kota Semarang dimata nasional. Keterpaksaan ini mengarahkan PNS di Kota Semarang untuk menjadi abdi negara yang mampu bersaing secara sehat, disiplin, bertanggungjawab dan mampu mengerjakan kegiatan kerjanya dengan baik.

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

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan dan Jenis Penelitian

3.1.1 Jenis Penelitian

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

51

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

43

3.2 Informan Penelitian

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

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

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

3.3 Lokasi Penelitian

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

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

3.4 Jadwal Penelitian

Penelitian ini akan dilaksanakan dalam periode waktu mulai Oktober 2023 hingga Agustus 2024. Jadwal penelitian akan dibagi menjadi tiga tahap sebagai berikut:

- a. Tahap Awal: Meliputi perencanaan dan pengumpulan data.
- b. Tahap Analisis Data: Mencakup pengolahan dan analisis data yang telah dikumpulkan pada tahap sebelumnya.

- c. 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.

43

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

67

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

a. **Data Primer**

Data Primer adalah data yang diperoleh langsung dari responden melalui metode seperti observasi lapangan, diskusi kelompok fokus, panel, atau wawancara dengan narasumber. Data primer ini perlu diolah lebih lanjut. Sumber data primer memberikan informasi secara langsung kepada pengumpul data (V. Wiratna Sujarweni, 2018). Dalam penelitian ini data primer diperoleh dari observasi dan wawancara dengan informan. Peneliti menggunakan hasil wawancara dari informan terkait topik penelitian sebagai data primer. Informan dalam penelitian ini terdiri dari 5 orang, yaitu 1 pimpinan dan 5 orang pegawai dan 2 orang THL dari Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

Tabel 3.2

Data Informan Kunci

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

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 |

28
a. Data Sekunder

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.

40
3.6 Instrumen Penelitian

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

- 133
1. Wawancara Mendalam (*In-depth Interviews*)
44
Wawancara mendalam akan digunakan sebagai instrumen utama untuk mengumpulkan data primer dari kepala dinas dan pegawai pada Dinas Katchewan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara
- 3
2. Observasi Partisipatif
5
Mengamati secara langsung mengenai pengimplementasian E-Kinerja dalam mengoptimalkan pemberian tunjangan kepada para pegawai di Dinas Katchewan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

3. Catatan Lapangan (*Field Notes*)

66 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

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

3.7 Teknik Pengumpulan Data

29 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 44 mendapatkan data. Adapun teknik pengumpulan data nya adalah sebagai berikut :

a. Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang 33 spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain. Observasi juga tidak terbatas pada orang, tetapi juga objek-objek alam yang lain.

b. Wawancara

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

c. Dokumentasi

32

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

17

3.8 Teknik Analisis Data

2

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

1. Reduksi Data.

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

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

2. Penyajian Data

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

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

3. Penarikan Kesimpulan

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

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

4.1 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. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 1 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 40 Tahun 2016 tentang Susunan Organisasi dan Tata Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara.
3. Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 23 Tahun 2017 tentang Tugas dan Fungsi Jabatan Serta Rincian Tugas Organisasi Perangkat Daerah Kabupaten Nias Utara

Dalam menjalankan tugas pemerintahan, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang dibantu oleh pegawai dan staf. Fungsi dan tugas 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**

Pangkat Terakhir : 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 Pengawasan Keamanan Pangan: Melakukan pengawasan terhadap keamanan pangan segar di daerah Kabupaten/Kota.
4. Program Penunjang Urusan Pemerintahan Daerah Kabupaten/Kota: Meliputi perencanaan, penganggaran dan evaluasi kinerja perangkat daerah, administrasi keuangan dan umum, pengadaan barang milik daerah, serta penyediaan jasa 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 Petanian didasari dengan regulasi atau aturan yang sudah ditetapkan oleh Pemerintah Daerah maupun Pemerintah Provinsi serta Pemerintah Pusat. Segala bentuk kebijakan yang dibuat tidak boleh terlepas dari aturan yang sudah ditetapkan oleh ketiga unsur tersebut. Selain itu bentuk kebijakan yang dibuat juga harus dengan kebutuhan dan kondisi daerah. Hal ini bertujuan untuk memaksimalkan pemanfaatan anggaran yang sudah ditetapkan.

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

19

4.1.5 Struktur Organisasi Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten

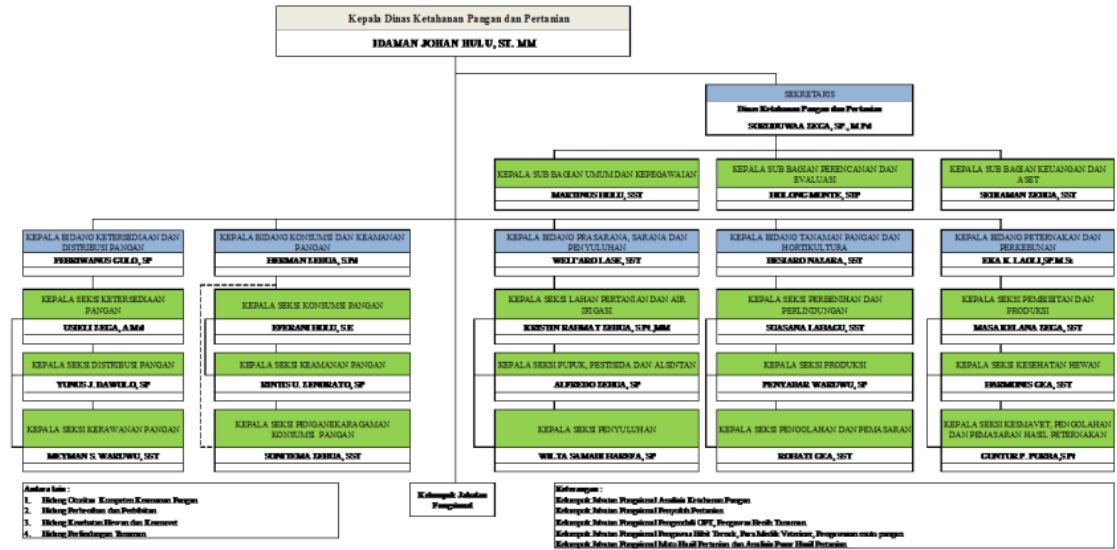
2 Nias Utara.

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

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



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



Gambar 4.3 Struktur Organisasi

129

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 progrm penyuluhan pertanian
- d. Pengawasan mutu dan peredaaran benih tanaman dan benih ternak. Dan hijauan pakan ternak.

e. Penataan prasarana pertanian.

2. Sekretaris Dinas

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

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

82 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

16 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

14 a. Memberikan bimbingan teknis dan supervisi terkait konsumsi pangan, penganeekaragaman pangan, dan keamanan pangan.

b. Menyiapkan dan memperkuat program-program di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman pangan, dan keamanan pangan. 18
Penyiapan pelaksanaan koordinasi di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman pangan dan keamanan pangan.

c. Penyiapan penyusunan bahan rumusan kebijakan daerah di bidang konsumsi pangan, penganeekaragaman pangan dan keamanan pangan.

5. Kepala Bidang Prasarana, Sarana, dan Penyuluhan

57 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 di lapangan. Penelitian ini merupakan penelitian yang menggunakan metode penelitian kualitatif dimana wawancara digunakan sebagai upaya pendekatan dalam mendapatkan informasi dan data yang dibutuhkan dalam penelitian.

Hasil penelitian dalam bab ini berasal dari wawancara yang dilakukan oleh peneliti dengan para informan di lapangan. 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.

Rumusan masalah yang ingin diungkap dalam penelitian ini meliputi: 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:

¹⁷
Tabel 4.1 Jadwal Wawancara Dengan Informan Kunci

| No | Nama Informan | Jabatan | Waktu Wawancara | Lokasi Wawancara |
|----|-----------------------------------|--|------------------------------|--|
| 1. | IDAMAN JOHAN HULU S.T., M.M | ³ Kepala Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian | 12 Juli 2024 15 Juli 2024 | ⁵⁹ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara ²³ |
| 2. | MARTINUS HULU, SST | Kasubbag Umum & Kepegawaian. | 12 Juli 2024 15 Juli 2024 | Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara ²³ |
| 3. | HARAPAN S. ZENDRATO | Staff Keuangan | 16 Juli 2024 17 Juli 2024 | Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. Nias Utara |

¹⁷
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 | ²³ Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kab. |

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

4.3 Deskripsi Informan Penelitian ²¹

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

Dalam penelitian ini, terdapat tiga informan kunci yang dipilih. Yang pertama adalah Bapak Idaman Johan Hulu, S.T., M.M., yang ⁹⁰menjabat sebagai Kepala 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

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

1. Setia Cahyani Gea, A.Md/Pegawai
2. Riani Zebua/Pegawai
3. Penyabar Waruwu, S.P/Pegawau
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 pada Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

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

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

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Adapun yang menjadi dasar pemberian yang optimal kepada para pegawai di Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara harus disesuaikan dengan regulasi atau peraturan yang ada, yang artinya dasar pemberian tunjangan pegawai tidak boleh dilakukan dengan sesuka hati dan seenaknya saja. Akan tetapi pemberian tunjangan kepada para pegawai harus didasari dengan peraturan yang sudah dibuat dan diterbitkan oleh Bapak Bupati Nias Utara. Contohnya pada tahun

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

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

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

Informasi mengenai peran E-Kinerja dalam pemberian tunjangan juga disampaikan oleh Bapak Martinus Hulu, S.ST ketika ditanya oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024. Selaku Kasubbag Umum & Kepegawaian yang membidangi dan memfasilitasi absensi para pegawai mengatakan “Dengan adanya aplikasi E-Kinerja, maka setiap pegawai harus melakukan absensi secara digital/face record melalui Staff/Admin Aplikasi E-Kinerja. Jika proses ini tidak dilakukan oleh pegawai yang bersangkutan secara langsung maka pegawai tersebut dianggap tidak hadir. Sehingga secara garis besarnya sistem E-Kinerja berperan sebagai server yang merevisi dan mevalidasi absensi karyawan”

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

Berdasarkan pertanyaan diatas yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024 kepada Bapak Idaman Johan Hulu S.T., M.M selaku Kepala Dinas Ketahanan Pangan Dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengatakan kepada peneliti bahwa; “Jika dilihat dari sisi kuantitas kinerja para pegawai pemberian tunjangan para pegawai sudah cukup optimal, mengapa saya katakan optimal karena pada dasarnya pemberian tugas kepada para pegawai sudah didasari berdasarkan sub bagian tugas masing-masing, contohnya bagian Sub bagian pelaporan keuangan tidak menangani kinerja dibagian pencatatan dan pengadaan sarana dan prasarana karena hal tersebut sudah dibebankan di Sub bagian umum. 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 pendapatan yang setimpal, akan tetapi dengan catatan tidak mengesampingkan regulasi lainnya.”

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

Berdasarkan pertanyaan yang disampaikan oleh peneliti pada tanggal 12 Juli 2024, Bapak Harapan S. Zentrato 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 ditiptkan 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 menyuluruh 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; “Beberapa solusi yang sudah kami lakukan dalam mengatasi kendala-kendala yang ditemui dalam menerapkan sistem E-Kinerja adalah berupa kerja sama dengan pihak BKD Kabupaten Nias Utara

untuk dapat mengonfirmasikan absensi manual selama error sistem yang disebabkan koneksi jaringan. Selain itu untuk solusi pegawai yang kurang memahami pengoperasian sistem E-Kinerja ini, maka kami memprogramkan pelatihan dasar agar kedepannya mereka mampu.

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

Adapun saran yang disampaikan Harapan S. 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 tunjangannya.”

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. Kuantitas Kerja

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

2. **Kualitas Kerja.**

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

3. **Kerjasama**

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

4. **Tanggung Jawab**

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

5. **Inisiatif** adalah kemampuan pegawai untuk secara mandiri melaksanakan tugas tanpa memerlukan instruksi dari atasan

2. Perananan E-Kinerja Dalam Mengoptimalkan Pemberian Tunjangan.

Jika diamati dari informasi yang dihimpun dilapangan dapat diketahui bahwa sistem E-Kinerja berperan dalam memvalidasi kegiatan dari para pegawai, mulai dari absensi waktu kedatangan dipagi hari hingga jadwal pulang disore hari. Sehingga **122** 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 **20** 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, faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai/karyawan adalah sebagai berikut:

1. Kemampuan dan Keahlian

Kemampuan atau keterampilan individu dalam melaksanakan pekerjaan. Semakin tinggi kemampuan dan keahlian seseorang, semakin baik hasil kerja yang dapat dicapai sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2. Pengetahuan

Pengetahuan mengenai pekerjaan itu sendiri. Individu yang memiliki pemahaman yang baik tentang pekerjaannya cenderung menghasilkan pekerjaan yang berkualitas baik, sedangkan kurangnya pengetahuan dapat berdampak negatif pada hasil pekerjaan.

3. Rancangan Kerja

Rancangan pekerjaan yang efektif dapat mempermudah karyawan dalam mencapai tujuan mereka. Jika suatu pekerjaan dirancang dengan baik, maka pelaksanaannya akan menjadi lebih mudah dan tepat.

4. Kepribadian

Kepribadian atau karakter individu. Setiap orang memiliki kepribadian yang berbeda-beda. Mereka yang memiliki karakter baik cenderung melakukan pekerjaan dengan penuh tanggung jawab, yang berpengaruh pada kualitas hasil kerja.

5. Motivasi Kerja

Dorongan untuk melakukan pekerjaan. Motivasi yang kuat, baik dari dalam diri sendiri maupun dari luar, akan memotivasi karyawan untuk bekerja dengan baik.

6. Kepemimpinan

Perilaku pemimpin dalam mengatur, mengelola, dan memerintah bawahan untuk menyelesaikan tugas dan tanggung jawab mereka.

7. Gaya Kepemimpinan

Gaya atau pendekatan yang digunakan pemimpin dalam memimpin dan memerintah bawahannya.

8. Budaya Organisasi

Kebiasaan atau norma yang berlaku dalam organisasi. Norma-norma ini menetapkan aturan yang harus dipatuhi oleh seluruh anggota organisasi.

9. Kepuasan Kerja

Perasaan senang atau puas sebelum dan setelah menyelesaikan pekerjaan. Karyawan yang merasa bahagia dan puas dengan pekerjaan mereka cenderung menghasilkan pekerjaan yang lebih baik.

10. Lingkungan Kerja

Kondisi dan suasana tempat kerja, termasuk fasilitas, tata letak, dan hubungan dengan rekan kerja. Lingkungan kerja yang baik dapat mempengaruhi kenyamanan dan produktivitas karyawan.

3. Kuantitas Dan Kualitas Kerja.

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

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

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

- 13
1. Bertujuan untuk memperbaiki pelaksanaan pekerjaan para pekerja dengan memberikan bantuan agar setiap pekerja mampu mewujudkan dan mempergunakan potensi yang dimilikinya secara maksimal dalam melaksanakan misi organisasi.
2. Bertujuan untuk menghimpun dan mempersiapkan informasi bagi pekerja dan para manajer dalam membuat keputusan.
3. Bertujuan untuk menyusun inventarisasi SDM di lingkungan organisasi yang dapat digunakan dalam mendesain hubungan antara atasan dan bawahan, guna mewujudkan saling pengertian dan penghargaan dalam rangka mengembangkan keseimbangan antara keinginan pekerja dengan sasaran perusahaan.
4. Bertujuan untuk meningkatkan motivasi kerja, yang berpengaruh pada prestasi kerja karyawan dalam melaksanakan tugasnya.

Dari beberapa uraian diatas dapat diketahui bahwa dengan adanya sistem E-Kinerja dalam mengawasi kinerja pegawai di ⁵ 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
1. *Relevance*, terdapat hubungan jelas antara kinerja dengan suatu pekerjaan dan tujuan – tujuan organisasi, serta hubungan yang jelas antara elemen –

elemen pekerjaan kritis yang diidentifikasi melalui analisis pekerjaan (job analysis) dan dimensi – dimensi yang dinilai pada bentuk (form) penilaian.

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

Selain itu, dalam hal tata kelola penggunaan E-Kinerja untuk pemberian tunjangan kepada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, sudah sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 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 Ketidakpastian 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.

KESIMPULAN DAN SARAN

a. Kesimpulan

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kualitatif deskriptif dengan tujuan untuk mengevaluasi optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. 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 Dinas ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, yang sudah dilakukan adalah dengan melakukan koordinasi dengan pihak terkait yakni kepada Badan Kepegawaian Daerah untuk penanganan *error system* dan melaksanakan pelatihan dasar kepada para pegawai untuk meningkatkan kapasitas dalam penggunaan aplikasi system E-Kinerja.

b. Saran

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

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

DAFTAR PUSTAKA

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

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

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

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

ORIGINALITY REPORT

44%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

| | | |
|---|--|----------------|
| 1 | portaluqb.ac.id:808 Internet | 459 words — 3% |
| 2 | digilibadmin.unismuh.ac.id Internet | 456 words — 3% |
| 3 | niasutarakab.go.id Internet | 412 words — 3% |
| 4 | repository.unibos.ac.id Internet | 342 words — 2% |
| 5 | eprints.ipdn.ac.id Internet | 274 words — 2% |
| 6 | repository.uin-suska.ac.id Internet | 260 words — 2% |
| 7 | repository.ar-raniry.ac.id Internet | 230 words — 2% |
| 8 | 123dok.com Internet | 203 words — 1% |
| 9 | ejournal.unib.ac.id Internet | 189 words — 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 10 | kendari.bpk.go.id Internet | 141 words — 1% |
| 11 | journal-nusantara.com Internet | 125 words — 1% |
| 12 | pascasarjanafe.untan.ac.id Internet | 119 words — 1% |
| 13 | eprints.unpak.ac.id Internet | 96 words — 1% |
| 14 | peraturan.bpk.go.id Internet | 96 words — 1% |
| 15 | docplayer.info Internet | 90 words — 1% |
| 16 | mail.rohilkab.go.id Internet | 80 words — 1% |
| 17 | id.123dok.com Internet | 77 words — 1% |
| 18 | dkppmalra.wordpress.com Internet | 70 words — < 1% |
| 19 | repository.ub.ac.id Internet | 68 words — < 1% |
| 20 | repository.unej.ac.id Internet | 66 words — < 1% |
| 21 | text-id.123dok.com Internet | 66 words — < 1% |

| | | |
|----|---|-----------------|
| 22 | vdocumento.com Internet | 62 words — < 1% |
| 23 | www.corongnias.com Internet | 60 words — < 1% |
| 24 | journal.binadarma.ac.id Internet | 59 words — < 1% |
| 25 | eprints.umm.ac.id Internet | 55 words — < 1% |
| 26 | jmas.unbari.ac.id Internet | 55 words — < 1% |
| 27 | bappeda.rokanhulukab.go.id Internet | 52 words — < 1% |
| 28 | repository.uinjambi.ac.id Internet | 52 words — < 1% |
| 29 | jurnal.upg.ac.id Internet | 51 words — < 1% |
| 30 | repository.upi.edu Internet | 49 words — < 1% |
| 31 | eprints.ukmc.ac.id Internet | 46 words — < 1% |
| 32 | files.osf.io Internet | 46 words — < 1% |
| 33 | Herman Herman, Eris Delia. "Hubungan Budaya Organisasi Dengan Kinerja Pegawai Dinas Kesehatan Kota Bogor", Jurnal Soshum Insentif, 2019 Crossref | 44 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 34 | eprints.walisongo.ac.id Internet | 44 words — < 1% |
| 35 | www.slideshare.net Internet | 44 words — < 1% |
| 36 | repositori.uma.ac.id Internet | 38 words — < 1% |
| 37 | eprints.undip.ac.id Internet | 37 words — < 1% |
| 38 | fliphtml5.com Internet | 37 words — < 1% |
| 39 | journal.ar-raniry.ac.id Internet | 36 words — < 1% |
| 40 | eprint.stieww.ac.id Internet | 35 words — < 1% |
| 41 | fekbis.repository.unbin.ac.id Internet | 33 words — < 1% |
| 42 | lemlit.unpas.ac.id Internet | 33 words — < 1% |
| 43 | eprints.iain-surakarta.ac.id Internet | 31 words — < 1% |
| 44 | jurnal.saburai.id Internet | 30 words — < 1% |
| 45 | eprints.uny.ac.id Internet | 28 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 46 | etheses.uin-malang.ac.id Internet | 28 words — < 1% |
| 47 | Nanda Rahmatul Putra, Aldri Frinaldi. "PENILAIAN KINERJA PEGAWAI MELALUI PENERAPAN SISTEM E-KINERJA DI BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH PROVINSI SUMATERA BARAT", JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi), 2023 Crossref | 27 words — < 1% |
| 48 | repository.penerbiteureka.com Internet | 27 words — < 1% |
| 49 | definisiahli.blogspot.com Internet | 26 words — < 1% |
| 50 | repository.uki.ac.id Internet | 26 words — < 1% |
| 51 | repository.its.ac.id Internet | 24 words — < 1% |
| 52 | journal.unj.ac.id Internet | 23 words — < 1% |
| 53 | etheses.iainponorogo.ac.id Internet | 22 words — < 1% |
| 54 | repositori.unsil.ac.id Internet | 22 words — < 1% |
| 55 | dpmptspnaker.probolinggokota.go.id Internet | 21 words — < 1% |
| 56 | j-innovative.org Internet | 20 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 57 | dinpanperten.bangka.go.id Internet | 19 words — < 1% |
| 58 | penyuluhpertanian.net Internet | 19 words — < 1% |
| 59 | sumutpos.co Internet | 19 words — < 1% |
| 60 | www.ojs.serambimekkah.ac.id Internet | 19 words — < 1% |
| 61 | repository.umsu.ac.id Internet | 18 words — < 1% |
| 62 | repository.uph.edu Internet | 18 words — < 1% |
| 63 | repository.umpalopo.ac.id Internet | 17 words — < 1% |
| 64 | repository.usd.ac.id Internet | 17 words — < 1% |
| 65 | adoc.pub Internet | 16 words — < 1% |
| 66 | aimos.ugm.ac.id Internet | 16 words — < 1% |
| 67 | dharmaradjap.wordpress.com Internet | 16 words — < 1% |
| 68 | digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet | 16 words — < 1% |

id.scribd.com

| | | |
|----|--|-----------------|
| 69 | Internet | 16 words — < 1% |
| 70 | jurnal.pancabudi.ac.id Internet | 16 words — < 1% |
| 71 | repository.unar.ac.id Internet | 15 words — < 1% |
| 72 | Putri Sakina Al Haerani, Aji Tuhagana, Zenita Apriani. "Analisis Strategi Komunikasi dan Lingkungan Kerja dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Cipta Grafika", Al-Kharaj: Jurnal Ekonomi, Keuangan & Bisnis Syariah, 2024 Crossref | 14 words — < 1% |
| 73 | journal.stialanmakassar.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 74 | lib.unnes.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 75 | repository.ukwms.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 76 | repository.unsri.ac.id Internet | 14 words — < 1% |
| 77 | eprints.ubhara.ac.id Internet | 13 words — < 1% |
| 78 | repo.uinmybatusangkar.ac.id Internet | 13 words — < 1% |
| 79 | repo.uinsatu.ac.id Internet | 13 words — < 1% |

| | | |
|----|--|-----------------|
| 80 | repository.unisblitar.ac.id Internet | 13 words — < 1% |
| 81 | e-journal.uajy.ac.id Internet | 12 words — < 1% |
| 82 | halmaherautarakab.go.id Internet | 12 words — < 1% |
| 83 | journal.uniga.ac.id Internet | 12 words — < 1% |
| 84 | repositori.iain-bone.ac.id Internet | 12 words — < 1% |
| 85 | www.repository.umuslim.ac.id Internet | 12 words — < 1% |
| 86 | core.ac.uk Internet | 11 words — < 1% |
| 87 | eprints.unmas.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 88 | ojs.uma.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 89 | repository.iftkledalero.ac.id Internet | 11 words — < 1% |
| 90 | riausidik.com Internet | 11 words — < 1% |
| 91 | digilib.unikom.ac.id Internet | 10 words — < 1% |

garuda.kemdikbud.go.id

| | | |
|-----|--|-----------------|
| 92 | Internet | 10 words — < 1% |
| 93 | repository-feb.unpak.ac.id Internet | 10 words — < 1% |
| 94 | repository.binadarma.ac.id Internet | 10 words — < 1% |
| 95 | repository.wima.ac.id Internet | 10 words — < 1% |
| 96 | www.coursehero.com Internet | 10 words — < 1% |
| 97 | www.yrpiiku.com Internet | 10 words — < 1% |
| 98 | Gusti Noorlitaria Achmad, Silvitri Diah Yulianti, Musyir Sharaha, Muhammad Akmal Priandana et al. "PENGEMBANGAN USAHA MIKRO, KECIL DAN MENENGAH DALAM RANGKA PERTUMBUHAN EKONOMI DI DESA SEKITAR IBU KOTA NUSANTARA", JURNAL RISET PEMBANGUNAN, 2023 Crossref | 9 words — < 1% |
| 99 | binaprajapress.kemendagri.go.id Internet | 9 words — < 1% |
| 100 | dkpp.jabarprov.go.id Internet | 9 words — < 1% |
| 101 | docobook.com Internet | 9 words — < 1% |
| 102 | domasindah.wordpress.com Internet | 9 words — < 1% |

| | | |
|-----|---|----------------|
| 103 | es.scribd.com Internet | 9 words — < 1% |
| 104 | journal.universitaspahlawan.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 105 | library.universitaspertamina.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 106 | medium.com Internet | 9 words — < 1% |
| 107 | repository.stiedewantara.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 108 | repository.uma.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 109 | repository.unusia.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 110 | riaukontras.com Internet | 9 words — < 1% |
| 111 | stiemuttaqien.ac.id Internet | 9 words — < 1% |
| 112 | temuilmiah.iplbi.or.id Internet | 9 words — < 1% |
| 113 | www.ngintipsekolah.com Internet | 9 words — < 1% |
| 114 | www.scribd.com Internet | 9 words — < 1% |

| | | |
|-----|--|----------------|
| 115 | Internet | 9 words — < 1% |
| 116 | Mohammad Insan Romadhan. "PROSES KOMUNIKASI DALAM PELESTARIAN BUDAYA SARONEN KEPADA GENERASI MUDA", Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi dan Pembangunan), 2019 Crossref | 8 words — < 1% |
| 117 | canada-homeland.blogspot.com Internet | 8 words — < 1% |
| 118 | digitallib.iainkendari.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 119 | eprints.untirta.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 120 | file.upi.edu Internet | 8 words — < 1% |
| 121 | jimfeb.ub.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 122 | journal.stianasional.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 123 | niasbaratkab.go.id Internet | 8 words — < 1% |
| 124 | ojs.unida.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 125 | repository.uinsu.ac.id Internet | 8 words — < 1% |
| 126 | repository.unmuhpnk.ac.id Internet | 8 words — < 1% |

8 words — < 1%

127 webcw.heroinewarrior.com
Internet

8 words — < 1%

128 www.asiabusinessinfo.com
Internet

8 words — < 1%

129 www.barrukab.go.id
Internet

8 words — < 1%

130 www.jp.feb.unsoed.ac.id
Internet

8 words — < 1%

131 Ezra Cindy Siahaan, Yovie Ernanda Ernanda, Sri Gita Olanda Sari Gultom, Nia Pio Artha Sianturi. "Pengaruh Komunikasi, Stres dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Danamas Insan Kreasi Andalan Medan", Jurnal Riset Akuntansi dan Manajemen Malahayati, 2022
Crossref

6 words — < 1%

132 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

6 words — < 1%

133 Victor E. D Palapessy, Budi Hartono, Samingan Samingan. "analisis faktor pendorong dan faktor penghambat penerapan kebijakan green hospital di rs mekarsari kota bekasi tahun 2018", Jurnal Formil (Forum Ilmiah) Kesmas Respati, 2019
Crossref

6 words — < 1%

134 publikasi.mercubuana.ac.id
Internet

6 words — < 1%

135 repository.upstegal.ac.id
Internet

6 words — < 1%

136 repository.ut.ac.id
Internet

6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF