

IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DALAM PEMBERIAN TPP ASN DI KANTOR KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA

By Aman Ya'atulo Zega

**IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA
DALAM PEMBERIAN TPP ASN DI KANTOR
KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA**

SKRIPSI



Oleh:

Aman Ya'atulo Zega

NIM : 2320016

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

ABSTRAK

Zega, Aman Ya'atulo. 2025. *Implementasi Sistem E-Kinerja Dalam Pemberian TPP ASN Di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara*
Pembimbing Odaligoziduhu Halawa,S.E.,M.M

Penelitian ini menganalisis implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem ini meningkatkan akuntabilitas, transparansi, dan efisiensi dalam pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penggunaan teknologi memungkinkan pelaporan kinerja secara real-time, mempercepat evaluasi, dan memastikan pemberian TPP berbasis kontribusi nyata. Pelatihan bagi ASN menjadi faktor penting dalam meningkatkan pemahaman dan keterampilan dalam mengoperasikan sistem ini. Selain itu, indikator kinerja seperti tingkat kehadiran, produktivitas, pencapaian target, dan kontribusi terhadap tugas memainkan peran utama dalam penentuan TPP. Implementasi E-Kinerja juga mendukung prinsip good governance dengan meningkatkan transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja. Dengan demikian, sistem ini berkontribusi pada peningkatan kualitas kerja ASN serta efektivitas penyelenggaraan pemerintahan di Kabupaten Nias Utara.

Kata kunci : E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Aparatur Sipil Negara (ASN), transparansi, akuntabilitas, *good governance*.

ABSTRACT

Zega, Aman Ya'atulo 2025. *Implementation of the E-Kinerja System in Providing Additional Employee Income (TPP) for Civil Servants at the Sitolu Ori District Office, North Nias Regency* Odaligoziduhu Halawa,S.E.,M.M

This study analyzes the implementation of the E-Kinerja system in providing Additional Employee Income (TPP) for Civil Servants at the Sitolu Ori District Office, North Nias Regency. The findings indicate that this system enhances accountability, transparency, and efficiency in managing the performance of Civil Servants (ASN). The use of technology enables real-time performance reporting, accelerates evaluations, and ensures that TPP is awarded based on actual contributions. Training for ASN is a crucial factor in improving their understanding and skills in operating this system. Additionally, performance indicators such as attendance rates, productivity, target achievement, and contributions to assigned tasks play a key role in determining TPP. The implementation of E-Kinerja also supports the principles of good governance by enhancing transparency and fairness in performance assessments. Thus, this system contributes to improving the work quality of ASN and the overall effectiveness of government administration in North Nias Regency.

Keywords : E-Kinerja, Performance Evaluation, Civil Servants, Transparency, Good Governance.

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya hanturkan kepada Tuhan Yang Maha Esa yang dengan penuh kasih dan anugerah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan Proposal Penelitian yang berjudul “IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DALAM PEMBERIAN TPP ASN DI KANTOR KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA”. Pada kesempatan ini Peneliti mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Eliyunus Waruwu, S.Pt.,M.Si. selaku Rektor Universitas Nias.
2. Ibu Maria Magdalena Bate'e., S.E., M.M., selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Nias.
3. Ibu Idami Harefa, SE., M.E. selaku Ketua Prodi Fakultas Ekonomi Universitas Nias
4. Bapak Odaligoziduhu Halawa, S.E., M.M. selaku Dosen Pembimbing Skripsi.
5. Orangtua dan keluarga serta seluruh pihak yang telah banyak mendukung dalam proses penyelesaian proposal penelitian ini.

Meskipun proposal penelitian ini telah disusun dengan sebaik mungkin, peneliti menyadari bahwa masih terdapat beberapa kekurangan. Oleh karena itu, peneliti sangat mengharapkan masukan berupa saran dan kritik yang konstruktif dari para pembaca guna menyempurnakan aspek-aspek yang masih perlu diperbaiki. Akhir kata, peneliti berharap agar proposal ini dapat memberikan manfaat bagi para pembaca serta pihak-pihak yang berkepentingan.

Gunugsitoli, Februari 2025
Peneliti,

AMAN YA'ATULO ZEGA
NPM. 2320016

8
DAFTAR ISI

ABSTRAK	i
ABSTRACT	ii
KATA PENGANTAR	iii
DAFTAR ISI	iv
DAFTAR TABEL	vi
DAFTAR GAMBAR	vii
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Fokus Penelitian	5
1.3 Rumusan Masalah	5
1.4 Tujuan Penelitian	5
1.5 Kegunaan Penelitian	6
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	7
2.1 Konsep dan Teori E-Kinerja	7
2.1.1 Defenisi E-Kinerja	8
2.1.2 Tujuan dan Manfaat E-kinerja	9
2.1.3 Tatacara penggunaan E-kinerja	14
2.1.4 Sistem E-Kinerja	15
2.2 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Untuk ASN	16
2.2.1 Definisi TPP	17
2.2.2 Kriteria Pemberian TPP	19
2.2.3 Hubungan antara E-Kinerja dan TPP	20
2.2.4 Indikator Pemberian TPP	22
2.3 Aparatur Sipil Negara	22
2.3.1 Faktor-Faktor Pemberian TPP Bagi ASN	23
2.4 Penelitian Relevan	26
2.5 Kerangka Berpikir	29
BAB III METODE PENELITIAN	32
3.1 Jenis Penelitian	32
3.2 Sumber Data	33
3.2.1 Data Primer	33
3.2.2 Data Skunder	33
3.3 Instrumen Penelitian	34
3.4 Teknik Pengumpulan Data	34

3.4.1	Observasi	35
3.4.2	Wawancara	35
3.4.3	Dokumentasi	35
3.5	Teknik Analisis Data	36
3.6	Lokasi dan Jadwal Penelitian.....	38
3.6.1	Lokasi Penelitian	38
3.6.2	Jadwal Penelitian.....	39
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN		40
4.1	Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	40
4.1.1	Sejarah Kecamatan Sitolu Ori.....	40
4.1.2	Lokasi Penelitian	41
4.1.3	Demografi Kecamatan Sitolu Ori.....	41
4.1.4	Visi dan Misi Kecamatan Sitolu Ori	42
4.1.5	Karakteristik Sumber Data.....	43
4.2	Hasil Penelitian	44
4.2.1	Implementasi Sistem E-Kinerja	44
4.2.2	Indikator Penilaian Kinerja	47
4.2.3	Kendala Implementasi.....	49
4.3	Pembahasan	50
4.3.1	Implementasi Sistem E-Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara	51
4.3.2	Kendala Implementasi Sistem E-kinerja Di Kantor Kecama Situlu Ori, Kabupaten Nias Utara	57
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		61
5.1	Kesimpulan	61
5.1.1	Implementasi Sistem E-Kinerja	61
5.1.2	Kendala Implementasi Sistem E-Kinerja	61
5.2	Saran	62

DAFTAR TABEL

Tabel 2. 1 Kerangka pemikiran	29
Tabel 3. 1 Jadwal penelitian	39
Tabel 4.1 Karakter Sumber Data.....	48
Tabel 4.2 Matrik Imolementasi Sistem E-kinerja.....	61

DAFTAR GAMBAR

129	Gambar 4. 1 Lokasi Penelitian.....	39
	Gambar 4. 2 Batas Wilayah Kecamatan Sitolu Ori.....	40

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pelaksanaan otonomi dan Pemberian kewenangan daerah di Indonesia telah menghasilkan transformasi yang signifikan dalam sistem pemerintahan, mempercepat pembangunan dan transformasi administratif di berbagai wilayah. Dalam konteks ini, Kemajuan dalam bidang teknologi informasi dan komunikasi berperan sebagai faktor utama dalam mendukung efisiensi administrasi dan pelayanan publik. Perubahan ini semakin mendalam dengan hadirnya digitalisasi yang memfasilitasi pengelolaan data, transparansi, dan akuntabilitas di berbagai sektor pemerintahan.

Salah satu kebijakan penting yang diambil pemerintah Indonesia adalah meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui kebijakan yang mendorong transparansi, akuntabilitas, dan peningkatan kualitas pelayanan publik. Dalam rangka mencapai tujuan tersebut, pemerintah mengembangkan inovasi digital, salah satunya adalah penerapan sistem E-Kinerja, yang bertujuan untuk menilai kinerja ASN secara objektif dan berbasis data.

Digitalisasi melalui sistem E-Kinerja diharapkan dapat menciptakan penilaian kinerja yang lebih transparan dan proporsional, serta mendorong distribusi Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara lebih adil. Selain itu, dengan memanfaatkan teknologi ini, pemerintah berharap dapat mengurangi ketergantungan pada proses manual yang cenderung kurang efisien dan rawan penyimpangan, serta menciptakan efisiensi dalam evaluasi dan kompensasi kinerja ASN (Auliyaa, P. Hidayat, & R. Nababan, 2022). Keberhasilan implementasi sistem E-Kinerja ini juga sangat bergantung pada kondisi kesejahteraan pegawai, yang merupakan faktor penting dalam meningkatkan efektivitas organisasi.

Kesejahteraan pegawai menjadi elemen yang tak terpisahkan dalam manajemen sumber daya manusia, yang berpengaruh langsung terhadap produktivitas dan efektivitas ASN secara keseluruhan. Kompensasi tambahan,

seperti tunjangan jabatan, kesehatan, kendaraan, dan lainnya, berfungsi untuk meningkatkan motivasi kerja dan kenyamanan bagi pegawai (Eni Denti, Willy Abdillah, Fitri Santi, 2021). Hal ini menjadi penting dalam meningkatkan kinerja ASN, khususnya di Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, di mana implementasi E-Kinerja diharapkan dapat mendorong peningkatan kesejahteraan dan produktivitas ASN, serta mendukung kualitas pelayanan publik.

Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, memiliki peran strategis dalam menjembatani pemerintah kabupaten dan masyarakat. Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 17 Tahun 2018, kecamatan bertanggung jawab untuk melaksanakan berbagai urusan pemerintahan daerah, termasuk perencanaan, pelaksanaan pelayanan publik, dan koordinasi lintas sektor. Selain itu, kecamatan juga diwajibkan melaporkan perkembangan secara berkala kepada bupati sebagai bagian dari akuntabilitas pemerintahan. Dalam rangka meningkatkan efektivitas dan akuntabilitas, pemerintah daerah telah merumuskan kebijakan tunjangan khusus sebagai bagian dari sistem penghargaan terhadap ASN.

Pemerintah Kabupaten Nias Utara mengembangkan kebijakan tunjangan atau TPP yang tidak hanya bertujuan untuk memberikan penghargaan finansial, tetapi juga untuk mendorong terciptanya kompetisi yang sehat di kalangan pegawai. Melalui kebijakan ini, pemerintah berharap dapat meningkatkan efisiensi, akuntabilitas, serta sinergi antar ASN untuk mencapai tujuan organisasi jangka panjang yang berkelanjutan.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tunjangan yang diberikan oleh pemerintah kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia sebagai insentif untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di luar gaji pokok. TPP bertujuan sebagai bentuk penghargaan terhadap kinerja pegawai, yang akan diberikan berdasarkan penilaian yang obyektif dan berbasis kinerja, sebagai upaya untuk mendorong produktivitas ASN dalam memberikan pelayanan publik yang lebih baik. TPP ini juga berfungsi untuk meningkatkan motivasi ASN dalam menjalankan tugas-tugasnya, serta memberikan keadilan dan penghargaan sesuai dengan kontribusi yang diberikan oleh pegawai.

Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) ditentukan oleh berbagai faktor yang saling berkaitan, termasuk beban kerja yang harus diselesaikan oleh pegawai, tingkat tanggung jawab yang diemban dalam pelaksanaan tugas dan fungsi, capaian kinerja individu dalam menjalankan kewajibannya, serta kondisi wilayah kerja yang dapat mempengaruhi efektivitas dan efisiensi kerja. Faktor-faktor ini menjadi dasar utama dalam perhitungan dan penetapan besaran TPP yang diterima oleh setiap Aparatur Sipil Negara (ASN).

Setiap pemerintah daerah maupun instansi pusat memiliki kebijakan yang dapat berbeda dalam menetapkan besaran TPP, sesuai dengan regulasi yang berlaku serta mempertimbangkan kemampuan anggaran masing-masing. Kebijakan ini disusun berdasarkan berbagai pertimbangan, termasuk aspek keadilan, kesejahteraan pegawai, serta dorongan untuk meningkatkan motivasi dan produktivitas kerja. Regulasi yang mengatur TPP sering kali merujuk pada ketentuan dari pemerintah pusat yang memberikan pedoman umum, sementara pemerintah daerah diberikan kewenangan untuk menyesuaikan kebijakan tersebut berdasarkan kebutuhan dan kondisi spesifik yang ada di wilayahnya.

Dalam rangka mengukur dan memberikan TPP secara objektif dan transparan, digunakan sistem E-Kinerja sebagai alat evaluasi kinerja pegawai. Sistem ini berfungsi untuk menilai pencapaian kerja ASN berdasarkan indikator-indikator tertentu yang telah ditetapkan, seperti target kerja, hasil kerja, disiplin, serta kontribusi terhadap organisasi. Dengan penerapan E-Kinerja, besaran TPP yang diterima pegawai menjadi lebih berbasis pada prestasi kerja, bukan hanya sekadar jabatan atau masa kerja. Hal ini bertujuan untuk menciptakan sistem pemberian insentif yang lebih akuntabel, mendorong peningkatan kinerja pegawai, serta memastikan bahwa anggaran yang dialokasikan untuk TPP benar-benar diberikan kepada pegawai yang menunjukkan kinerja yang optimal sesuai dengan tugas dan tanggung jawabnya.

Sistem E-Kinerja adalah platform digital yang digunakan oleh lembaga pemerintahan untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja ASN. Sistem ini menggantikan metode penilaian manual dengan pendekatan

berbasis teknologi yang lebih efisien dan transparan. Melalui E-Kinerja, berbagai data terkait tugas, capaian target, waktu kerja, serta kontribusi ASN dapat diakses dan dianalisis secara real-time.

Namun, implementasi E-Kinerja dihadapkan pada tantangan yang lebih kompleks, yang tidak hanya terkait dengan masalah teknis, tetapi juga dengan aspek budaya organisasi dan perubahan perilaku ASN dalam beradaptasi dengan sistem baru. Salah satu fenomena yang sering terjadi adalah resistensi dari sebagian ASN terhadap perubahan sistem penilaian kinerja. Banyak ASN yang terbiasa dengan metode manual dan merasa tidak nyaman dengan pengukuran kinerja yang berbasis teknologi. Hal ini bisa disebabkan oleh kurangnya pemahaman tentang manfaat dari sistem ini atau kekhawatiran terkait transparansi penilaian yang bisa mempengaruhi TPP yang diterima.

Fenomena lain yang muncul adalah ketidakmerataan pemahaman dan keterampilan teknis dalam menggunakan E-Kinerja di kalangan ASN. ASN yang lebih senior atau kurang terpapar dengan teknologi digital seringkali menghadapi kesulitan dalam mengoperasikan sistem ini dengan efektif. Perbedaan dalam tingkat pemahaman ini dapat menyebabkan ketidakseimbangan dalam pengisian data dan evaluasi kinerja, yang berpotensi menghambat tujuan transparansi dan akuntabilitas dari penerapan E-Kinerja itu sendiri. Selain itu, terbatasnya pelatihan dan sosialisasi yang memadai mengenai cara mengoperasikan sistem ini juga turut memperburuk situasi, mengakibatkan sebagian ASN masih mengandalkan cara manual atau lambat dalam menyelesaikan tugas administrasi mereka.

Berdasarkan permasalahan di atas, penelitian ini akan mengkaji **“IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DALAM PEMBERIAN TPP ASN DI KANTOR KECAMATAN SITOLU ORI, KABUPATEN NIAS UTARA”** Penelitian ini bertujuan untuk memahami pelaksanaan E-Kinerja di lingkungan pemerintahan kecamatan, menilai kendala yang dihadapi dalam implementasinya, serta mengevaluasi dampaknya terhadap kesejahteraan dan kinerja ASN.

15
1.2**Fokus Penelitian**

Penelitian ini berfokus pada menganalisis pelaksanaan sistem E-Kinerja dalam proses pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Camat Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara. Penelitian ini bertujuan untuk memahami bagaimana sistem E-Kinerja diimplementasikan secara teknis dan prosedural, serta mengidentifikasi tingkat kepatuhan ASN terhadap ketentuan yang berlaku dalam sistem tersebut. Selain itu, penelitian ini juga berfokus pada mengidentifikasi kendala atau hambatan yang muncul selama proses implementasi, baik yang berkaitan dengan aspek teknis, sumber daya manusia, maupun kebijakan yang mungkin memengaruhi efektivitas sistem.

Di samping itu, penelitian ini akan mengidentifikasi dampak dari penerapan sistem E-Kinerja terhadap proses pemberian TPP, terutama terkait dengan transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja ASN. Dengan demikian, fokus penelitian ini mencakup analisis implementasi dan kendala, serta identifikasi dampak sistem E-Kinerja dalam mendukung akuntabilitas dan optimalisasi penilaian kinerja di lingkungan ASN Kantor Kecamatan Sitolu Ori.

162
1.3**Rumusan Masalah**

1. Bagaimana proses implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara?
2. Apa saja kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara?

34
1.4**Tujuan Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang masalah, fokus penelitian dan rumusan masalah di atas, maka yang menjadi tujuan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara.
2. Untuk mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara.

1.5 Kegunaan Penelitian

Berdasarkan tujuan penelitian diatas, peneliti merumuskan ¹²² kegunaan dari penelitian ini yaitu sebagai berikut :

1. Tempat Penelitian (Kantor Kecamatan Sitolu Ori)

Penelitian ini memberikan pengetahuan komprehensif mengenai sistem E-Kinerja yang diterapkan. Dengan menganalisis kekuatan dan kelemahan sistem, hasil penelitian dapat digunakan untuk meningkatkan efektivitas implementasi dan mengatasi masalah yang dihadapi, serta menyediakan ¹¹⁷ dasar bagi perbaikan dan pengembangan sistem di masa depan.

2. Universitas Nias

Penelitian ini memperkaya sumber daya akademik terkait sistem E-Kinerja dan manajemen kinerja, menawarkan kasus nyata yang bisa digunakan dalam pembelajaran, serta mendukung pengembangan materi kuliah. Ini juga memberi kesempatan bagi mahasiswa untuk mempelajari aplikasi praktis dari teori-teori yang diajarkan di kelas.

3. Peneliti

Penelitian ini memberikan wawasan mendalam mengenai implementasi sistem E-Kinerja, termasuk tantangan dan solusi yang diterapkan. Hal ini membuka peluang bagi peneliti untuk mengeksplorasi lebih lanjut topik ini, baik dengan meneliti aspek-aspek yang belum banyak diteliti atau dengan mengembangkan metode baru berdasarkan temuan penelitian ini.

4. Peneliti Berikutnya

Hasil penelitian ini menyajikan data dan analisis yang berharga sebagai referensi untuk studi lanjutan. Peneliti berikutnya dapat menggunakan temuan ini sebagai dasar untuk membandingkan dengan sistem di lokasi lain, mengeksplorasi pendekatan alternatif, atau mengidentifikasi area untuk inovasi ⁶⁶ dan pengembangan lebih lanjut.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Konsep dan Teori E-Kinerja

E-Kinerja merupakan sistem berbasis elektronik yang dirancang untuk mengukur, mengelola, dan mengevaluasi kinerja pegawai dalam suatu organisasi, khususnya di lingkungan pemerintahan. Sistem ini hadir sebagai solusi modern untuk menggantikan proses evaluasi kinerja manual yang sering kali kurang efisien, tidak terstruktur, dan berisiko subjektivitas. Dengan pendekatan digital yang lebih sistematis, E-Kinerja memungkinkan pelaksanaan penilaian kinerja yang lebih akurat, berbasis data, dan sesuai dengan prinsip-prinsip *good governance*.

Konsep utama dari E-Kinerja mencakup pengukuran kinerja yang lebih objektif dengan parameter yang jelas dan terukur, sehingga setiap pegawai dapat dinilai berdasarkan capaian kerja yang konkret. Selain itu, sistem ini meningkatkan transparansi dengan memungkinkan setiap pegawai untuk mengakses dan memantau hasil penilaiannya sendiri, sehingga mengurangi potensi ketidakadilan dalam pemberian penghargaan atau insentif. Akuntabilitas juga menjadi salah satu elemen utama dalam penerapan E-Kinerja, karena setiap aktivitas dan hasil kerja pegawai tercatat secara digital, memungkinkan verifikasi yang lebih mudah serta mencegah adanya manipulasi data.

Melalui sistem E-Kinerja, setiap tugas, proyek, atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai dapat direkam dan dipantau secara real-time. Hal ini tidak hanya memberikan informasi yang akurat bagi pimpinan dalam pengambilan keputusan, tetapi juga membantu dalam merancang strategi peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan data yang terdokumentasi secara digital, evaluasi kinerja menjadi lebih terstruktur dan berbasis bukti, sehingga memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai tren kinerja pegawai, faktor-faktor yang mempengaruhi produktivitas, dan strategi yang dapat diterapkan untuk meningkatkan efisiensi kerja.

Selain sebagai alat evaluasi, E-Kinerja juga berfungsi sebagai sistem pengelolaan data terpusat yang memungkinkan integrasi dengan berbagai sistem lainnya, seperti sistem manajemen kepegawaian dan sistem penggajian. Dengan adanya data historis yang terdokumentasi dengan baik, organisasi dapat melakukan analisis terhadap perkembangan kinerja pegawai dalam jangka panjang, mengidentifikasi pola kinerja yang perlu ditingkatkan, serta menyusun kebijakan berbasis data untuk meningkatkan efektivitas kerja. Dengan demikian, E-Kinerja tidak hanya berperan sebagai alat pengukuran kinerja, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia di lingkungan pemerintahan.

2.1.1 Defenisi E-Kinerja

E-Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang dirancang untuk menilai serta mengukur kinerja pegawai dengan mengacu pada analisis jabatan dan beban kerja. Selain itu, aplikasi ini juga berfungsi sebagai dasar dalam perhitungan pencapaian prestasi kerja. (N.R Putraa & A. Frinaldib,2023)

E-Kinerja adalah Aplikasi perangkat lunak yang dirancang khusus untuk memantau dan menilai kinerja pegawai secara langsung. Prosesnya dilakukan dengan memasukkan data kerja harian ke dalam sistem, yang kemudian akan diverifikasi dan disetujui oleh atasan (Latifah, Dkk 2023)

Berdasarkan penelitian yang dilakukan oleh Ema Nurhayati (2017), penerapan sistem E-Kinerja memberikan dampak positif dan signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai. Semakin baik implementasi E-Kinerja di suatu instansi, semakin tepat pula pencatatan hasil kerja, target, dan realisasi kinerja secara digital. Selain itu, aspek kehadiran, kuantitas, dan kualitas hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan secara jelas berkat adanya catatan elektronik yang terstruktur. Dalam kerangka sistem pemerintahan, E-Kinerja adalah platform berbasis web yang dirancang untuk menilai dan mengukur kinerja ASN berdasarkan analisis jabatan dan beban kerja di instansi terkait. Sistem ini, yang dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN), berfungsi sebagai alat yang mendukung transparansi dan

efisiensi dalam manajemen pegawai, serta menjadi dasar dalam perhitungan tunjangan kinerja bagi ASN

⁶ E-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat penilaian kinerja, tetapi ¹²⁷ juga berperan penting dalam pengelolaan sumber daya manusia di organisasi. Dengan adanya E-Kinerja, proses evaluasi menjadi lebih transparan dan terstruktur, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih efektif terkait pemberian penghargaan, pengembangan karir, serta perbaikan kinerja pegawai. Sistem ini juga mendukung upaya peningkatan akuntabilitas dan produktivitas di lingkungan kerja dengan memberikan umpan balik yang konstruktif kepada pegawai berdasarkan data yang terintegrasi dalam aplikasi.

Sebagai sebuah inovasi dalam manajemen kinerja, e-Kinerja mempermudah proses administrasi yang berkaitan dengan penilaian dan pelaporan kinerja, mengurangi potensi kesalahan manusia, dan mempercepat alur kerja. Selain itu, aplikasi ini dapat diintegrasikan dengan sistem informasi lainnya, seperti sistem penggajian dan manajemen talenta, untuk memberikan gambaran yang lebih komprehensif tentang kinerja dan kontribusi setiap pegawai terhadap pencapaian yang telah ditargetkan.

¹²³ 2.1.2 Tujuan dan Manfaat E-kinerja

E-Kinerja merupakan sebuah sistem yang dirancang untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam lingkup pemerintahan. Ada beberapa fungsi utama e-kinerja adalah sebagai berikut:

1. Pemantauan Real-Time

Sistem berbasis digital, seperti e-Kinerja BKN, memberikan keunggulan yang signifikan dalam hal pemantauan dan evaluasi kinerja pegawai. Salah satu kelebihan utamanya adalah kemampuannya untuk melakukan pemantauan dalam waktu nyata (real-time monitoring). Melalui sistem ini, atasan dan ⁴ pihak terkait dapat mengawasi kinerja pegawai secara langsung tanpa harus menunggu laporan berkala.

Pemantauan real-time ini memungkinkan identifikasi cepat terhadap area-area yang memerlukan perhatian atau peningkatan. Ketika

ketidaksesuaian atau kesalahan terdeteksi, pegawai dapat segera mendapatkan umpan balik dan diarahkan untuk melakukan perbaikan dengan cepat, sehingga kinerja organisasi secara keseluruhan dapat lebih optimal. Hal ini juga memberikan kesempatan kepada pegawai untuk menunjukkan tanggung jawab mereka dalam menyelesaikan tugas dan memperbaiki kinerja sesuai dengan standar yang ditetapkan.

Selain itu, sistem ini dapat membantu mengurangi birokrasi dan mempercepat proses pengambilan keputusan, karena data yang diperoleh dari pemantauan kinerja dapat segera diolah dan dianalisis. Dengan demikian, e-Kinerja BKN tidak hanya meningkatkan efisiensi dalam pengawasan kinerja, tetapi juga berkontribusi terhadap peningkatan kualitas layanan publik melalui pengelolaan sumber daya manusia yang lebih efektif dan responsif.

2. Umpan balik kontinu

Komunikasi dua arah antara atasan dan bawahan merupakan elemen yang sangat penting dalam menjaga keseimbangan dan efektivitas dalam sebuah organisasi. Dengan adanya e-Kinerja, mekanisme komunikasi ini menjadi lebih terstruktur dan berkesinambungan. Salah satu keunggulan utama dari sistem ini adalah kemampuannya untuk memberikan *feedback* secara kontinu.

Dalam konteks e-Kinerja, *feedback* tidak lagi terbatas pada evaluasi yang diberikan di akhir periode penilaian. Sebaliknya, pegawai dapat menerima masukan yang konstruktif secara berkala sepanjang waktu. Hal ini memungkinkan atasan untuk memberikan arahan yang tepat waktu, mengidentifikasi potensi masalah sejak dini, dan membantu bawahan memahami area yang perlu diperbaiki atau dikembangkan.

Dengan adanya *feedback* yang terus menerus ini, pegawai memiliki kesempatan untuk segera menyesuaikan diri dan melakukan perbaikan, daripada harus menunggu hingga akhir periode evaluasi. Selain itu, *feedback* yang kontinu juga berfungsi sebagai panduan bagi pegawai untuk mengembangkan keterampilan dan kompetensi mereka,

yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja individu dan kontribusi terhadap tujuan organisasi secara keseluruhan.

Sistem ini mendorong dialog yang lebih terbuka antara atasan dan bawahan, di mana masukan dan saran dapat disampaikan secara langsung dan responsif. Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya memfasilitasi pemantauan kinerja, tetapi juga berperan dalam menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan berorientasi pada pengembangan sumber daya manusia.

3. Analisis Data Komprehensif

Dengan jumlah pegawai negeri sipil (PNS) yang sangat besar di Indonesia, pengelolaan dan evaluasi kinerja mereka memerlukan sistem yang mampu mengolah dan menganalisis data dengan cepat, akurat, dan efisien. e-Kinerja hadir sebagai solusi dengan menghadirkan fitur analisis data yang canggih, yang memungkinkan pengambil keputusan untuk mendapatkan gambaran komprehensif mengenai kinerja PNS di berbagai tingkat.

Fitur analisis data dalam e-Kinerja dirancang untuk memberikan wawasan yang mendalam, baik dalam skala makro maupun mikro. Pada skala makro, sistem ini mampu mengolah data kinerja untuk menilai efektivitas kinerja sebuah instansi secara keseluruhan. Pengambil keputusan dapat memanfaatkan informasi ini untuk mengevaluasi kebijakan, mengidentifikasi tren kinerja, serta menentukan area-area yang membutuhkan peningkatan di seluruh organisasi.

Sementara itu, pada skala mikro, e-Kinerja memungkinkan penilaian kinerja individu pegawai secara detail. Sistem ini menyediakan data yang spesifik tentang capaian, produktivitas, serta aspek-aspek lain yang relevan dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Dengan analisis yang terperinci ini, atasan dapat memberikan penilaian yang lebih obyektif dan berbasis data, serta merancang program pengembangan yang lebih tepat sasaran.

Keandalan dalam pengolahan dan analisis data ini juga memungkinkan penyesuaian kebijakan dan strategi pengelolaan sumber

6 daya manusia secara dinamis. Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pemantauan, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam mengoptimalkan kinerja PNS di seluruh Indonesia, yang pada akhirnya akan meningkatkan efisiensi dan efektivitas layanan publik.

4. Dokumentasi Kinerja

4 Selain berfungsi sebagai alat evaluasi, data kinerja pegawai juga memiliki peran penting sebagai dokumentasi yang dapat dijadikan acuan di masa mendatang. e-Kinerja memastikan bahwa setiap detail kinerja pegawai tersimpan dengan baik dan sistematis, menjadikannya sumber daya yang berharga untuk berbagai keperluan di masa depan.

Dengan sistem ini, proses arsip dan pengambilan data menjadi lebih efisien dan terstruktur. Setiap data kinerja yang terekam dalam e-Kinerja tersimpan secara digital, sehingga memudahkan pencarian dan pengaksesannya ketika diperlukan. Misalnya, data kinerja dapat diakses untuk mempertimbangkan promosi jabatan, di mana rekam jejak kinerja pegawai dapat memberikan gambaran objektif tentang kelayakan mereka untuk posisi yang lebih tinggi.

Selain itu, dokumentasi kinerja ini juga berperan dalam perencanaan program pelatihan dan pengembangan kapasitas pegawai. Data historis tentang kinerja individu dapat membantu atasan dan manajer sumber daya manusia dalam mengidentifikasi kebutuhan pelatihan spesifik yang dapat meningkatkan kompetensi dan keterampilan pegawai. Dengan demikian, setiap program pengembangan yang dirancang dapat lebih tepat sasaran dan relevan dengan kebutuhan pegawai.

47 Lebih jauh lagi, penyimpanan data kinerja yang sistematis ini juga mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya manusia. e-Kinerja memungkinkan setiap pegawai memiliki akses terhadap riwayat kinerja mereka sendiri, sehingga mereka dapat memantau perkembangan dan pencapaian mereka dari waktu ke waktu.

6 Secara keseluruhan, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat pemantauan dan evaluasi, tetapi juga sebagai sistem manajemen data yang

153
strategis, yang mendukung pengambilan keputusan yang lebih baik dan perencanaan pengembangan pegawai yang lebih efektif.

5. Integrasi dengan Sistem Lain

E-Kinerja merupakan bagian dari ekosistem digital yang lebih luas dalam birokrasi pemerintahan, di mana ia tidak berdiri sendiri, melainkan terintegrasi dengan berbagai sistem lain yang digunakan dalam manajemen sumber daya manusia. Integrasi ini mencakup sistem kepegawaian, pendidikan dan pelatihan, serta aspek-aspek lain yang berhubungan dengan pengelolaan aparatur sipil negara (ASN).

134
Dengan adanya integrasi ini, e-Kinerja mampu menarik dan mengolah data dari berbagai sumber, sehingga menghasilkan informasi yang lebih lengkap dan holistik. Misalnya, data dari sistem kepegawaian dapat dihubungkan dengan data kinerja, memungkinkan analisis yang lebih mendalam mengenai hubungan antara kompetensi pegawai dengan hasil kinerja mereka. Demikian pula, informasi dari sistem pendidikan dan pelatihan dapat diintegrasikan untuk menilai dampak dari program pengembangan yang diikuti oleh pegawai terhadap peningkatan kinerja mereka.

Integrasi antar sistem ini juga mempercepat proses pengambilan keputusan. Ketika data dari berbagai aspek manajemen sumber daya manusia dapat diakses dan dianalisis secara bersamaan, 118 para pengambil keputusan dapat membuat keputusan yang lebih cepat dan berdasarkan data yang komprehensif. Misalnya, dalam proses promosi atau penentuan kebutuhan pelatihan, informasi dari berbagai sistem dapat digabungkan 121 untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan akurat tentang kelayakan dan kebutuhan pegawai.

Lebih dari itu, integrasi ini juga mendukung efisiensi birokrasi dengan mengurangi duplikasi data dan memperlancar aliran informasi di seluruh jenjang organisasi. Data yang tersimpan dalam satu sistem dapat digunakan oleh berbagai departemen atau unit kerja, sehingga setiap bagian dari organisasi memiliki akses terhadap informasi yang sama dan up-to-date.

Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi dan pemantauan kinerja, tetapi juga sebagai pusat data yang terintegrasi, yang mendukung ¹¹³ pengelolaan sumber daya manusia secara lebih efektif dan efisien dalam birokrasi pemerintahan.

Dengan berbagai fungsi dan kapabilitas yang ditawarkannya, e-Kinerja telah melampaui perannya sebagai sekadar alat bantu dan kini berfungsi sebagai ⁴ tulang punggung dalam sistem pengelolaan pegawai negeri sipil (PNS) di Indonesia. Sistem ini telah menjadi inti dari manajemen kinerja, yang mempengaruhi berbagai aspek penting dalam birokrasi pemerintahan.

2.1.3 Tatacara penggunaan E-kinerja

a. Akses laman e-kinerja

Proses *perekaman E-Kinerja* diawali dengan login ke platform E-Kinerja yang telah disediakan oleh instansi pemerintah terkait. Pegawai ¹⁵⁶ menggunakan username dan password yang telah diberikan untuk mengakses sistem.

b. Pengisian data identitas

Setelah berhasil masuk, pegawai perlu memastikan bahwa data identitas pribadi (seperti nama, jabatan, unit kerja, dan NIP) sudah terisi dengan benar dalam sistem. Data ini sudah otomatis tercatat dalam sistem, namun penting untuk memverifikasinya.

c. Pengisian rencana kinerja

ASN wajib mengisi rencana kinerja yang berisi target capaian yang akan ⁸² dicapai dalam periode tertentu. Rencana kinerja ini biasanya didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang telah disusun sebelumnya. Rencana kinerja harus disesuaikan dengan tanggung jawab dan indikator kinerja individu.

d. Pencatatan kegiatan harian

Setiap harinya, ASN diharuskan mencatat aktivitas yang telah dilakukan dalam sistem E-Kinerja. Pencatatan ini mencakup deskripsi singkat dari aktivitas yang dilakukan, waktu pelaksanaan, serta hasil yang

diperoleh. Aktivitas harian ini biasanya dikelompokkan berdasarkan tugas-tugas pokok serta fungsi (tupoksi) dari setiap pegawai.

e. Verifikasi dan persetujuan atasan

Setelah kegiatan harian dicatat, atasan langsung akan melakukan verifikasi terhadap kegiatan yang dilaporkan oleh bawahannya. Atasan bertugas memastikan bahwa laporan yang dibuat relevan dengan tugas yang diberikan, dan sesuai dengan standar yang ditetapkan.

2.1.4 Sistem E-Kinerja

Perangkat lunak e-Kinerja adalah satu inovasi terbaru untuk penilaian kinerja yang dijadikan acuan untuk pemberian tambahan penghasilan bagi setiap pegawai, sesuai dengan beban kerja yang ditetapkan. Dampak positif dari penerapan aplikasi e-Kinerja ini dapat dirasakan oleh para pegawai. Salah satunya adalah pemberian tambahan penghasilan yang sebelumnya didasarkan pada asas kesetaraan atau keadilan, kini, dengan adanya e-Kinerja, tambahan penghasilan diberikan berdasarkan capaian kinerja yang telah dibebankan. Sistem ini kemudian diperluas pengembangannya untuk memudahkan aparatur pemerintah dalam memasukkan agenda kerja dan menyusun laporan dalam format lembar kerja harian. Lamandasa, S. R. (2020). Selanjutnya, aplikasi e-Kinerja diperlukan sebagai alat pendukung bagi pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai, unit kerja, maupun satuan kerja. Dengan demikian, diharapkan proses kerja dari sistem e-Kinerja ini dapat berjalan dalam satu kesatuan untuk menilai kinerja pegawai secara menyeluruh.

Sistem e-Kinerja dikembangkan bagi pegawai aparatur pemerintahan. Melalui penerapan sistem e-Kinerja, evaluasi kinerja pegawai negeri sipil dapat dilakukan secara efektif. Menurut Komara (2014), sistem e-Kinerja merupakan aplikasi berbentuk web yang bekerja untuk mempermudah dalam menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan, beban kerja unit organisasi atau unit kerja sebagai dasar penghitungan prestasi kerja dalam pemberian insentif bagi pegawai. Dengan demikian, penilaian yang dilakukan seharusnya bersifat objektif, meskipun sering kali proses pemberian nilai masih didasarkan pada pengamatan terhadap pekerjaan harian yang diinput oleh pegawai melalui

aplikasi e-Kinerja. Selain itu, penerapan kinerja berbasis e-Kinerja umumnya lebih mengedepankan aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya (Lembong, R. C., & Madjid, U. 2021).

Seiring dengan penerapan sistem ini, perbandingan yang signifikan dapat dilihat dalam kinerja pegawai sebelum dan sesudah penggunaan e-Kinerja. Sebelum penerapan E-Kinerja, tidak ada laporan tertulis untuk pekerjaan skala kecil, yang mengakibatkan penilaian kinerja yang tidak ada. Selain itu, pemotongan tambahan penghasilan pegawai tidak dilaksanakan, dan presensi dilakukan secara manual. Pengumpulan data presensi memakan waktu dan tidak efisien, dan kinerja pegawai hanya bisa diakses dalam bentuk cetakan, menyulitkan pencarian data. Jadwal waktu kerja pegawai juga tidak teratur, dan penanganan data pribadi memerlukan tenaga kerja tambahan, mengakibatkan biaya operasional yang tinggi. Kualifikasi untuk penambahan pangkat dan kenaikan bertahap tidak jelas, serta proses kerja cenderung kurang transparan dan tidak fleksibel.

Setelah penerapan E-Kinerja, segala jenis kegiatan dan pekerjaan dapat diinput dengan standar nilai yang jelas, dan pemotongan bonus pegawai dilakukan jika target tidak terpenuhi. Sistem presensi menjadi lebih cepat dan efisien berkat adanya pemberitahuan kehadiran secara otomatis. Kinerja pegawai kini dapat dilihat secara terbuka dan cepat melalui aplikasi, memperbaiki aksesibilitas data. Jadwal waktu kerja pegawai tercatat dengan akurat, sementara pengurusan data pribadi dapat dilakukan secara mandiri melalui aplikasi, mengurangi kebutuhan akan tenaga tambahan. Promosi pangkat dan pengembangan pegawai lebih terstruktur berdasarkan capaian kerja, dan proses kerja menjadi lebih transparan serta fleksibel, memberikan dampak positif bagi efisiensi dan produktivitas pegawai.

2.2 Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Untuk ASN

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah tunjangan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) sebagai tambahan dari gaji pokok mereka. TPP bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan ASN serta sebagai insentif yang mendorong peningkatan kinerja dan produktivitas. Kebijakan pemberian TPP umumnya diatur oleh pemerintah daerah sesuai

dengan kemampuan anggaran masing-masing daerah, meskipun prinsip dasarnya mengikuti peraturan dari pemerintah pusat.

Menurut keputusan Mendagri Nomor 061-5449- Tahun 2019 tentang Persetujuan Mendagri Terhadap Tambah Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Daerah Menteri Dalam Negeri, bahwasanya Pemberian tambahan penghasilan kepada aparatur sipil negara merupakan wujud penghargaan yang didasarkan pada aturan hukum, dengan menggunakan pedoman, kriteria, dan indikator penilaian yang terukur, seragam, dan jelas. Kebijakan ini berlaku secara merata untuk semua aparatur sipil negara, dengan tujuan untuk meningkatkan disiplin, motivasi, kinerja, dan kesejahteraan mereka di lingkungan pemerintahan daerah.

2.2.1 Definisi TPP

Berdasarkan pada Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2024 Tentang Aparatur Sipil Negara Pasal 80 menyebutkan bahwa :

1. Selain gaji yang diatur pada pasal 79, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas
2. Tunjangan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) meliputi tunjangan kinerja dan tunjangan kemahalan
3. Tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) dibayarkan sesuai pencapaian kinerja
4. Tunjangan PNS yang bekerja pada pemerintahan daerah dibebankan pada anggaran pendapatan dan belanja daerah.

Menurut Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 18 Tahun 2024, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah suatu bentuk penghargaan dan dorongan terhadap Aparatur Sipil Negara (ASN) untuk meningkatkan pelayanan publik yang prima dan lebih baik lagi. Berdasarkan Peraturan Kementerian Dalam Negeri Nomor 77 Tahun 2020, TPP adalah bonus pendapatan yang dibagikan kepada PNS untuk meningkatkan kesejahteraan mereka di luar gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah, sebagaimana dimaksud dalam peraturan perundang-undangan. Menurut Ardini (2020), tambahan penghasilan ini bertujuan sebagai kompensasi atas kinerja yang tercapai, memberikan

dorongan bagi ASN untuk memenuhi target kinerja yang telah ditentukan oleh instansi.

Berdasarkan PP No. ⁴⁹ 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah Pasal 58, pemerintah daerah dapat memberikan TPP kepada ASN dengan mempertimbangkan kecakapan anggaran daerah dan memperoleh izin dari DPRD sesuai dengan ketentuan peraturanyang berlaku. Selain itu, Iskandar (2022) menegaskan bahwa TPP memiliki fungsi motivasional, yaitu memberikan dorongan finansial tambahan agar ASN terdorong untuk meningkatkan produktivitas kerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) merujuk pada pemberian imbalan atas jasa yang diberikan oleh ASN, yang ditentukan berdasarkan penilaian terhadap kinerja mereka. Dengan kata lain, TPP diberikan sebagai penghargaan bagi ASN yang menunjukkan kinerja unggul dalam tugas atau bidang kerja yang diemban. Menurut Suharto (2019), hal ini memungkinkan pengelola keuangan daerah untuk menyesuaikan kompensasi sesuai hasil kerja ASN, sehingga pengelolaan kinerja ASN di sektor publik lebih efektif. Dengan adanya TPP, ASN diharapkan dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, serta memperkuat komitmen terhadap pelayanan publik.

Utami (2021) menjelaskan bahwa besaran TPP ditentukan berdasarkan berbagai faktor, seperti tingkat kinerja pegawai, jabatan, lokasi kerja, dan kebutuhan anggaran instansi. Sebagai bentuk insentif, TPP sering kali mencerminkan pencapaian kinerja individu maupun tim, serta pencapaian target-target tertentu yang telah ditetapkan oleh instansi. Hal ini memungkinkan penyesuaian yang lebih fleksibel dalam kompensasi berdasarkan hasil kerja yang nyata dan kontribusi pegawai.

Menurut Yunus (2023), penerapan TPP diatur oleh peraturan perundang-undangan dan kebijakan internal instansi pemerintah. Proses pemberian TPP melibatkan penilaian ¹⁶⁸ dan evaluasi berkala untuk memastikan bahwa insentif tersebut efektif dan adil. Evaluasi kinerja biasanya melibatkan penilaian terhadap hasil kerja, pencapaian target, serta kontribusi terhadap tujuan organisasi. Selain meningkatkan motivasi dan produktivitas, TPP juga

bertujuan untuk menarik dan mempertahankan pegawai yang berkualitas di sektor publik.

Dengan demikian, TPP tidak hanya berperan sebagai kompensasi tambahan tetapi juga sebagai alat strategis dalam meningkatkan motivasi dan produktivitas ASN. Hal ini turut berperan penting dalam membangun komitmen terhadap pelayanan publik yang lebih baik.

2.2.2 Kriteria Pemberian TPP

Dilansir dari laman Kemendagri, Tambahan penghasilan diberikan berdasarkan pertimbangan tugas, area kerja, lingkungan kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya. Tunjangan Tambahan Pegawai (TPP) adalah kompensasi atau insentif finansial yang diberikan oleh instansi pemerintah atau organisasi kepada pegawai selain dari gaji pokok. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja, tanggung jawab, atau kondisi kerja tertentu yang melebihi tugas dan tanggung jawab standar pegawai. TPP juga dapat mencakup insentif untuk meningkatkan produktivitas, kehadiran, dan disiplin pegawai. Pemberian tunjangan tambahan ini diatur berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasi terkait.

Berdasarkan peraturan bupati nias utara nomor 18 tahun 2024 menyatakan bahwa TPP ASN diberikan untuk tujuan kesejahteraan pegawai berdasarkan pertimbangan beban kerja, tempat bertugas, kondisi kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan untuk pertimbangan objektif lainnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah.

Menurut Kumorotomo (2018), beberapa faktor yang menjadi dasar pemberian tunjangan kinerja (tambahan penghasilan) antara lain adalah tingkat penguasaan pengetahuan atau keterampilan yang mendalam, kemampuan khusus yang dimiliki, risiko yang terkait dengan pekerjaan, serta faktor teknis lainnya yang relevan dengan lingkup pekerjaan yang dilakukan

Menurut Mendagri No. 59 Tahun 2007 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, khususnya Pasal 39, pemerintah daerah berwenang menetapkan tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan evaluasi yang objektif. Kebijakan ini harus disesuaikan dengan

kapasitas keuangan daerah serta mendapat ¹¹ persetujuan dari Dewan Perwakilan Rakyat Daerah (DPRD).

Tambahan pendapatan yang dimaksud bertujuan untuk meningkatkan kelayakan hidup Pegawai Negeri Sipil (PNS) dengan mempertimbangkan faktor seperti beban tugas, lokasi penugasan, keadaan kerja, kelangkaan profesi, serta pencapaian kinerja. Selain itu, merujuk pada ⁴⁴ Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 mengenai ⁵³ pengelolaan keuangan daerah Pasal 63 ayat (2), serta PerMendagri No. No. 13 Tahun 2006 tentang pedoman pengelolaan keuangan daerah yang telah mengalami perubahan melalui ⁸² Permendagri No. 59 Tahun 2007 dan ⁹ Permendagri No. 21 Tahun 2011, disebutkan bahwa PNS berhak menerima tambahan pendapatan yang disesuaikan dengan kapasitas keuangan daerah..

Ketentuan lebih lanjut dapat ditemukan dalam ⁹ PerMendagri No. 21 Tahun 2011 yang mengubah ⁸² Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2003 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah (perubahan pertama Permendagri Nomor 13 Tahun 2006), pada pasal 39 ayat (1). Pasal tersebut menegaskan bahwa pemberian Tunjangan Penghasilan Pegawai (TPP) harus didasarkan pada sejumlah faktor, antara lain prestasi kerja, lokasi tugas, kondisi kerja, serta kelangkaan profesi.

2.2.3 Hubungan antara E-Kinerja dan TPP

Hubungan antara E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terletak pada peran E-Kinerja sebagai alat utama dalam menilai dan memonitor kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), yang kemudian menjadi dasar dalam menentukan besaran TPP yang mereka terima. E-Kinerja dirancang untuk memastikan bahwa penilaian kinerja dilakukan secara lebih transparan dan objektif, ¹⁴² dengan menggunakan indikator-indikator kinerja yang telah ditetapkan. Dengan sistem ini, setiap aspek kinerja ASN tercatat dan dievaluasi secara sistematis, sehingga pemberian TPP didasarkan pada hasil penilaian yang adil dan akurat. Implementasi E-Kinerja, oleh karena itu, bukan hanya memengaruhi penilaian kinerja secara langsung, tetapi juga memastikan bahwa penghargaan yang diberikan kepada ASN mencerminkan kontribusi dan prestasi kerja mereka yang sesungguhnya.

⁹ Tambah⁷an Penghasilan Pegawai (TPP) adalah bentuk apresiasi terhadap kinerja ASN yang diberikan berdasarkan penilaian yang dilakukan melalui sistem E-Kinerja. Sistem ini berperan penting dalam menentukan besaran TPP yang diterima oleh setiap ASN, di mana kinerja yang tercatat dengan baik dalam sistem akan menghasilkan TPP yang lebih tinggi. Sebaliknya, kinerja yang rendah akan berdampak pada pengurangan jumlah TPP yang diterima. Dengan demikian, keberadaan E-Kinerja menjadi pendorong bagi ASN untuk terus meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja mereka, karena hasil evaluasi yang objektif dan transparan dalam sistem ini berpengaruh langsung terhadap kompensasi finansial yang diperoleh. Hal ini menciptakan lingkungan kerja yang kompetitif dan memotivasi ASN untuk mencapai kinerja optimal.

Secara keseluruhan, E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) memiliki keterkaitan yang erat dalam upaya menciptakan lingkungan kerja yang lebih profesional dan transparan. Melalui E-Kinerja, prestasi kerja ASN diukur dan didokumentasikan secara sistematis, sehingga penilaian kinerja dapat dilakukan secara objektif. TPP kemudian diberikan sebagai bentuk penghargaan yang adil dan proporsional berdasarkan hasil penilaian tersebut. Dengan mekanisme ini, penghargaan yang diterima oleh ASN benar-benar mencerminkan kualitas dan produktivitas kerja mereka, sehingga mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan peningkatan profesionalisme di lingkungan pemerintahan.

Sebagaimana dijelaskan dalam buku *E-Kinerja: Inovasi Manajemen Kinerja ASN* oleh Juliastuti (2021), penerapan sistem E-Kinerja tidak hanya meningkatkan transparansi dalam penilaian kinerja tetapi juga berkontribusi pada keadilan dalam distribusi TPP. Selain itu, Rahman (2022) dalam *Tunjangan Kinerja dan Penilaian Kinerja ASN: Teori dan Praktik* menekankan bahwa sistem yang terintegrasi antara E-Kinerja dan TPP dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih produktif dan profesional bagi ASN..

2.2.4 Indikator Pemberian TPP

Berdasarkan ⁸⁷Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 18 Tahun 2024 tentang tambahan penghasilan pegawai aparatur sipil negara tahun anggaran 2024 telah menetapkan indikator sebagai ukuran pemberian TPP bagi ASN di kabupaten Nias Utara yaitu perekaman absensi dan pelaporan absensi dengan rincian sebagai berikut :

1. Setiap PNS dan CPNS wajib melaksanakan perekaman kehadiran melalui platform sistem E-kinerja Pemerintah Daerah.
2. Perekaman kehadiran harus memperlihatkan wajah PNS dengan mengidentifikasi wajah yang tersedia dalam sistem
3. Perekaman kehadiran PNS dapat dilakukan secara langsung dengan melakukan tanda tangan presensi pada setiap unit kerja, apabila sistem E-kinerja mengalami kendala teknis atau alasan sah lainnya
4. Perekaman kehadiran dikoordinir oleh sekretaris unit kerja yang membidangi kepegawaian dan dihindari oleh kepala unit kerja sebagai admin unit kerja
5. Jam kerja kantor adalah jam 08.00 WIB s/d 16.00 WIB
6. Bagi ASN masuk kantor jam 08.00 s/d 08.30 WIB dan pulang kantor setelah jam 16.00 WIB dikategorikan ASN yang bersangkutan masuk kantor /hadir dikantor
7. Bagi ASN masuk kantor setelah jam 08.30 WIB dan pulang kantor sebelum jam 16.00 WIB dikategorikan ASN yang bersangkutan tidak masuk kantor/tidak hadir kantor
8. Ketidakhadiran di kantor dikecualikan bila ASN yang bersangkutan sedang dalam keadaan melaksanakan perjalanan dinas luar daerah, cuti, berhalangan hadir atau izin dengan alasan yang bersifat penting
9. PNS dan CPNS yang mengikuti apel/upacara diluar lingkungan kantor unit kerja maka dapat diinput kembali oleh admin unit kerja setelah pelaksanaan apel/upacara selesai.

109 2.3 Aparatur Sipil Negara

Aparatur Sipil Negara (ASN) di Indonesia merupakan elemen penting dalam struktur pemerintahan yang diatur oleh Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. Regulasi ini mengatur berbagai aspek terkait ASN, termasuk kedudukan, tugas, hak, kewajiban, serta upaya pembinaan ASN, dengan tujuan utama membentuk aparatur negara yang profesional, akuntabel, serta mampu memberikan pelayanan kepada masyarakat secara efektif dan efisien. ASN memainkan peran vital dalam memperkuat tata kelola pemerintahan yang baik, transparan, dan bertanggung jawab.

Menurut Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014, ASN terbagi menjadi dua kategori, yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK). PNS adalah pegawai yang diangkat secara permanen dengan hak pensiun, sedangkan PPPK diangkat berdasarkan perjanjian kerja yang memiliki durasi tertentu tanpa hak pensiun. Meskipun berbeda dalam status kepegawaian, keduanya sama-sama menjalankan tugas dan fungsi penting sebagai penggerak kebijakan publik serta pelayan bagi masyarakat.

ASN juga berperan sebagai perekat dan pemersatu bangsa, sebuah fungsi strategis yang berakar pada nilai-nilai Pancasila dan kebhinekaan. Dalam menjalankan tugas, ASN diharapkan dapat menjaga netralitas serta independensi, sehingga dapat mencegah timbulnya konflik kepentingan yang dapat mengganggu pelayanan publik. Mereka juga dituntut untuk bekerja dengan penuh integritas, mengutamakan kepentingan masyarakat, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan perkembangan zaman, khususnya di era digitalisasi pelayanan publik.

2.3.1 Faktor-Faktor Pemberian TPP Bagi ASN

Faktor-faktor yang mempengaruhi pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada ASN di Indonesia umumnya mencakup aspek kinerja, kebijakan pemerintah daerah, kepatuhan terhadap peraturan, dan ketersediaan anggaran. Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 (Pasal 39) berbunyi bahwa :

- (1) Pemerintah daerah memiliki kewenangan untuk menetapkan ³⁵ tambahan penghasilan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan evaluasi yang objektif, dengan mempertimbangkan kapasitas keuangan daerah serta memperoleh persetujuan dari DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
- (2) Tambahan penghasilan sebagaimana disebutkan dalam ayat (1) diberikan sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan pegawai, ²⁵ dengan mempertimbangkan faktor seperti beban kerja, lokasi penugasan, kondisi kerja, kelangkaan profesi, atau pencapaian kinerja.
- (3) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada beban kerja, sebagaimana disebutkan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang memiliki tanggung jawab menyelesaikan tugas-tugas yang dianggap melebihi beban kerja standar
- (4) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada tempat bertugas, sebagaimana disebutkan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjalankan tugas di wilayah dengan ¹⁸ tingkat kesulitan tinggi atau di daerah terpencil.
- (5) Tambahan pendapatan yang berdasarkan kondisi kerja, seperti yang tercantum pada ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang melaksanakan tugas di lingkungan kerja yang memiliki potensi risiko yang tinggi.
- (6) Tambahan penghasilan yang didasarkan pada kelangkaan profesi, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menjalankan tugas dengan keahlian khusus yang langka
- (7) Tambahan penghasilan yang berdasarkan prestasi kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dalam menjalankan tugasnya dinilai memiliki pencapaian kinerja yang baik.
- (8) ¹⁷⁴ Kriteria untuk pemberian tambahan penghasilan ditentukan melalui peraturan yang diterbitkan oleh kepala daerah.

- ¹ Permendagri No 59 Tahun 2007 Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang tata cara Pengelolaan uang Daerah pasal (39) memperkuat Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 (Pasal 39) yang berbunyi
- (1) ¹³ Pemerintah daerah memiliki hak untuk memberikan insentif pendapatan kepada PNS berdasarkan evaluasi yang objektif, dengan mempertimbangkan kapasitas keuangan daerah serta mendapatkan persetujuan dari DPRD sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku.
 - (2) ³⁰ Tambahan pendapatan sebagaimana yang disebutkan dalam ayat (1) diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai, dengan mempertimbangkan faktor-faktor seperti beban kerja, lokasi penugasan, keadaan kerja, kelangkaan profesi, prestasi kerja, dan/atau pertimbangan objektif lainnya
 - (3) ³⁰ Tambahan penghasilan yang didasarkan pada beban kerja, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang dibebani tugas-tugas yang dianggap melebihi beban kerja standar ³⁷
 - (4) ¹⁷² Tambahan pendapatan yang sesuai dengan tempat bertugas, sebagaimana dijelaskan dalam ayat (2), diberikan kepada PNS yang melaksanakan tugas di wilayah dengan tingkat kesulitan tinggi dan di daerah terpencil. Adapun kriteria pemberian tambahan penghasilan tersebut, seperti yang disebutkan dalam ayat (8), ditetapkan melalui peraturan kepala daerah.

Menurut Sekretaris Daerah Selaku Ketua Tim Pelaksana Pemberian Tpp Bagi Asn Kab. Sragen dr. Hargiyanto, M.Kes (2024) kriteria dan besaran presentase ¹¹⁴ Tambahan Penghasilan Pegawai adalah sebagai berikut:

1. ¹ Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan tugas Kerja diberikan kepada ASN yang dalam melaksanakan pekerjaannya melebihi beban kerja normal minimal 112,5 (seratus dua belas koma lima) jam perbulan atau batas waktu normal minimal 170 (seratus tujuh puluh) jam perbulan. ¹ Besaran presentase Tambahan Penghasilan Pegawai berdasarkan Beban Kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic Tambahan Penghasilan Pegawai.

2. ¹ Tambah¹⁵²an Penghasilan Pegawai berdasarkan pencapaian Kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya atau inovasi dan diakui oleh pimpinan di atasnya. Selain itu, Prestasi kerja dapat pula berdasarkan hasil rekapitulasi penghitungan efektifitas dan efisiensi jabatan/unit dan prestasi jabatan/unit sesuai dengan Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008. Besaran presentase Tambah¹an Penghasilan Pegawai berdasarkan Prestasi 42 Kerja sesuai kemampuan keuangan daerah dari besaran basic Tambah¹an Penghasilan Pegawai
3. Tambah³⁷an Penghasilan Pegawai berdasarkan Tempat Bertugas Diberikan kepada Pegawai ASN yang menjalankan tugas di wilayah dengan tingkat kesulitan tinggi dan di daerah terpencil. Besaran presentase Tambah⁶⁰an Penghasilan Pegawai berdasarkan Tempat Bertugas sebesar paling tinggi 50% (lima puluh persen) dari besaran basic Tambah¹an Penghasilan Pegawai apabila indeks Tambah¹an Penghasilan Pegawai Tempat Bertugas di atas 1,50 (satu koma lima nol).
4. Tambah⁵⁰an Penghasilan Pegawai berdasarkan kondisi kerja diberikan kepada Pegawai ASN yang melaksanakan tugas dan tanggung jawab memiliki risiko tinggi, seperti risiko kesehatan, keamanan jiwa, dan lainnya.
5. Tambah⁹⁴an Penghasilan Pegawai berdasarkan kelangkaan profesi
6. Tambah¹an Penghasilan Pegawai berdasarkan pertimbangan-pertimbangan lainnya diberikan kepada Pegawai ASN sepanjang diamanatkan oleh peraturan perundang-undangan dan belum diwadahi pada TPP berdasarkan tugas kerja, pencapaian kerja, tempat bertugas, keadaan kerja, dan langkanya profesi.

2.4 Penelitian Relevan

Penelitian yang relevan dengan konsep yang diminta mencakup beberapa studi terkait implementasi e-kinerja terhadap pemberian TPP ASN di Indonesia antara lain :

1. Penelitian oleh Mulyani, Dkk (2021) dengan judul ⁴³ *Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil*

Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang yang bertujuan untuk mengeksplorasi implementasi e-kinerja di dinas pendidikan kota tangerang. Penelitian ini menggunakan metode pendekatan deskriptif kualitatif, dengan metode pengumpulan data melalui wawancara dan observasi pembelajaran langsung. Hasil penelitian menunjukkan dalam hal komunikasi, meskipun terjalin secara jelas, terarah, dan terstruktur antara Dinas Pendidikan, BKPSDM, dan Dinas Kominfo, keselarasan dalam penyebaran informasi perlu ditingkatkan agar tujuan kebijakan lebih dipahami oleh semua pihak yang terlibat. Di sisi lain, kualitas sumber daya manusia di Dinas Pendidikan masih belum memadai, terutama dalam hal literasi teknologi, yang menjadi tantangan bagi pegawai, khususnya yang mendekati masa pensiun, dalam beradaptasi dengan aplikasi ini. Meskipun demikian, upaya sosialisasi dan bimbingan teknis yang dilakukan oleh BKPSDM telah membantu meningkatkan kompetensi pegawai. Dari segi disposisi, meskipun awalnya merasa terbebani, pegawai Dinas Pendidikan umumnya menerima kebijakan E-Kinerja dengan antusias, berkat sosialisasi dan pelatihan yang berkelanjutan. Namun, tantangan juga muncul dalam struktur birokrasi, di mana SOP yang ada dinilai sudah sesuai tetapi memerlukan kajian ulang untuk meningkatkan efektivitas, terutama terkait persyaratan teknis seperti panjang deskripsi pekerjaan. Selain itu, kelemahan infrastruktur, seperti kapasitas server dan stabilitas jaringan internet, menjadi hambatan signifikan yang perlu segera diatasi. Secara keseluruhan, meskipun terdapat tantangan, implementasi aplikasi E-Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Tangerang menunjukkan kemajuan yang signifikan, namun masih memerlukan perbaikan lebih lanjut, terutama pada aspek infrastruktur dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

2. Penelitian oleh Latifah, Dkk (2023) yang berjudul *Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi* yang memiliki tujuan untuk menganalisis penerapan e-kinerja pada pemerintahan kota bekasi. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kualitatif dengan pengumpulan data melalui kajian

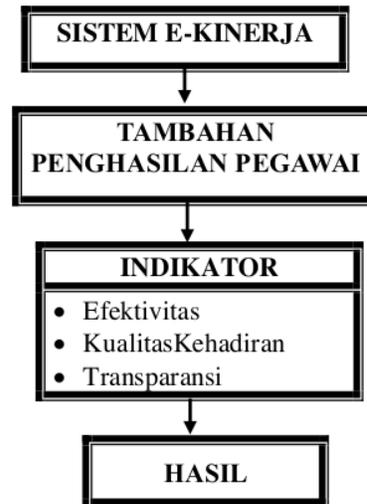
2 pustaka. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Implementasi sistem e-Kinerja di lingkup pemerintahan, seperti di Kota Bekasi, bertujuan untuk mengukur hasil kerja pegawai secara terstruktur berdasarkan perencanaan yang telah disepakati. Sistem ini memperkuat tata kelola kinerja melalui komitmen, pemisahan beban kerja, kesesuaian tugas dengan jabatan, serta evaluasi yang tepat terhadap prestasi kerja. Namun, tantangan dalam penerapan sistem ini mencakup sosialisasi yang kurang maksimal, keterbatasan kemampuan teknologi informasi, dan dukungan sarana prasarana. Sistem e-Kinerja juga dilengkapi dengan mekanisme penghargaan dan sanksi, seperti pemotongan tunjangan bagi pegawai yang tidak disiplin. Pada akhirnya, sistem ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dan efektivitas organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Mulyani, dkk (2021) dan Latifah, dkk (2023) memiliki beberapa kesamaan yang signifikan, terutama dalam tujuan dan pendekatan metodologisnya. Kedua penelitian ini berfokus pada eksplorasi dan analisis implementasi sistem e-Kinerja di lingkungan pemerintahan, dengan Mulyani, dkk meneliti di Dinas Pendidikan Kota Tangerang dan Latifah, dkk di Pemerintahan Kota Bekasi. Keduanya menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif, meskipun metode pengumpulan data berbeda, dengan Mulyani, dkk menggunakan wawancara dan observasi langsung, sementara Latifah, dkk mengandalkan kajian pustaka. Kedua penelitian juga menyoroti berbagai tantangan dalam implementasi e-Kinerja, seperti keterbatasan kemampuan teknologi informasi, kurangnya sosialisasi yang efektif, dan keterbatasan infrastruktur, yang menjadi hambatan dalam penerapan sistem ini. Selain itu, keduanya menekankan pentingnya kualitas sumber daya manusia, dengan Mulyani, dkk mencatat tantangan literasi teknologi di kalangan pegawai, terutama yang mendekati masa pensiun, dan Latifah, dkk menyoroti keterbatasan kemampuan teknologi di lingkungan pemerintahan. Meskipun terdapat tantangan, kedua penelitian sepakat bahwa implementasi e-Kinerja telah memberikan kemajuan yang signifikan, namun masih memerlukan perbaikan

lebih lanjut, terutama pada aspek infrastruktur dan peningkatan kapasitas sumber daya manusia.

Meskipun penelitian oleh Mulyani, dkk (2021) dan Latifah, dkk (2023) berfokus pada topik yang serupa, yakni implementasi e-Kinerja di lingkungan pemerintahan, terdapat beberapa perbedaan yang mencolok. Penelitian Mulyani, dkk berfokus pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang, khususnya dalam konteks sektor pendidikan, sementara Latifah, dkk menganalisis penerapan e-Kinerja secara lebih umum pada pemerintahan Kota Bekasi yang mencakup berbagai sektor. Dari segi metode pengumpulan data, Mulyani, dkk menggunakan wawancara dan observasi langsung, memberikan pendekatan yang lebih empiris, sedangkan Latifah, dkk mengandalkan kajian pustaka, yang lebih berbasis pada literatur dan dokumen yang sudah ada. Selain itu, Mulyani, dkk menyoroti tantangan spesifik seperti literasi teknologi di kalangan pegawai yang mendekati masa pensiun, dan mengkritisi SOP serta infrastruktur yang memerlukan perbaikan. Sebaliknya, Latifah, dkk lebih menekankan pada mekanisme penghargaan dan sanksi dalam sistem e-Kinerja, serta pada tujuan peningkatan efektivitas organisasi secara keseluruhan.

2.5 Kerangka Berpikir



Tabel 2. 1 Kerangka pemikiran

22 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara. Sistem E-Kinerja adalah sistem berbasis teknologi yang digunakan untuk memantau dan mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) secara objektif, dengan tujuan meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kinerja ASN dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan dan pelayanan publik. Penilaian kinerja yang dilakukan melalui E-Kinerja menjadi dasar dalam pemberian TPP kepada ASN, yang disesuaikan dengan hasil penilaian tersebut. TPP diberikan sebagai penghargaan bagi ASN yang berhasil mencapai kinerja optimal, dan besaran TPP ini dihitung berdasarkan pencapaian individu dalam berbagai aspek, seperti produktivitas, kualitas pelayanan, serta kehadiran dan disiplin. Penelitian ini akan mengeksplorasi sejauh mana pemberian TPP sudah dilakukan secara adil dan proporsional, serta apakah sistem E-Kinerja efektif dalam meningkatkan motivasi kerja pegawai.

Dalam analisisnya, penelitian ini akan menggunakan tiga indikator kinerja utama, yaitu efektivitas, kualitas, dan kehadiran serta disiplin. Efektivitas mengukur sejauh mana ASN mampu menyelesaikan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, sementara kualitas menilai mutu pekerjaan yang dihasilkan, baik dari segi akurasi maupun hasil yang dicapai. Indikator kehadiran dan disiplin menilai tingkat kedisiplinan ASN dalam menjalankan tugas, termasuk ketepatan waktu dan tanggung jawab terhadap pekerjaan. Penelitian ini akan mengkaji apakah indikator-indikator tersebut mencerminkan kinerja yang sesungguhnya dan apakah sistem E-Kinerja dapat memberikan gambaran objektif mengenai kinerja ASN. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran tentang keefektifan sistem E-Kinerja dalam menilai kinerja ASN dan pemberian TPP, serta sejauh mana sistem ini dapat meningkatkan transparansi dan keadilan dalam pemberian TPP.

138 Selain itu, penelitian ini juga akan menggali kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori. Kendala-kendala tersebut akan dianalisis untuk mengetahui hambatan yang

mungkin mengurangi efektivitas penerapan sistem E-Kinerja. ¹⁶⁶ Dengan demikian, penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi untuk perbaikan sistem E-Kinerja, agar dapat terus meningkatkan kinerja ASN di Kantor Kecamatan Situlu Ori dan memberikan dampak positif bagi manajemen kinerja ASN di wilayah lainnya. ⁹⁰ Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah, dan tujuan penelitian yang telah disusun, penelitian ini akan mengidentifikasi sejauh mana penerapan E-Kinerja telah mencapai tujuan awalnya, yakni meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas dalam pemberian TPP serta mendorong peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan.

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah pendekatan deskriptif kualitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan lebih dalam mengenai Implementasi sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP dikantor kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara.

Menurut Sugiyono dalam Buku yang dituliskan oleh Zuchri Abdussamad (2021) Metode penelitian kualitatif adalah pendekatan yang berlandaskan pada filosofi tertentu yang digunakan untuk meneliti dalam konteks ilmiah (eksperimen), di mana peneliti berperan sebagai instrumen utama. Teknik pengumpulan data dan analisis yang bersifat kualitatif lebih mengutamakan pemahaman terhadap makna. Tujuan dari metodologi penelitian kualitatif adalah untuk menganalisis dan menggambarkan fenomena atau objek penelitian melalui aktivitas sosial, sikap, dan persepsi individu atau kelompok.

Menurut Moleong (2017), penelitian kualitatif adalah jenis penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena yang dialami oleh subjek penelitian, seperti perilaku, persepsi, motivasi, tindakan, dan lain-lain, secara menyeluruh. Penelitian ini dilakukan dengan pendekatan deskriptif dalam bentuk kata-kata dan bahasa, dalam konteks yang alami dan spesifik, dengan memanfaatkan berbagai metode yang sesuai dengan kondisi alamiah.

Penelitian kualitatif lebih menekankan pada kualitas daripada kuantitas, di mana data yang dikumpulkan tidak diperoleh melalui kuesioner, melainkan melalui wawancara, observasi langsung, dan dokumen resmi terkait. Pendekatan ini juga lebih menekankan pada proses daripada hasil yang diperoleh. Hal ini karena hubungan antar bagian-bagian yang sedang diteliti akan lebih jelas terlihat jika diamati dalam konteks prosesnya.

Sebaliknya, pendekatan deskriptif dalam penelitian ini diterapkan untuk menyajikan dengan rinci dan mendalam berbagai keadaan serta tantangan yang dihadapi dalam pelaksanaan e-kinerja dalam sistem

100 pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara. Pendekatan ini bertujuan untuk menggambarkan secara detail dan terperinci bagaimana implementasi e-kinerja mempengaruhi distribusi TPP, dengan mengidentifikasi hambatan-hambatan operasional, kendala teknis, serta berbagai faktor lain yang berkontribusi terhadap efektivitas atau kurangnya efektivitas dalam penerapan sistem tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memberikan pemahaman yang komprehensif tentang realitas di lapangan, yang mencakup aspek-aspek baik yang mendukung maupun yang menghambat keberhasilan e-kinerja dalam konteks administratif di wilayah ini.

20 3.2 Sumber Data

Sumber data merujuk pada subjek atau entitas tempat data penelitian diperoleh. 16 Sumber data mencakup segala hal yang dapat memberikan informasi yang relevan terkait dengan topik penelitian. Dalam penelitian ini, data yang digunakan berasal dari dua jenis sumber data, yaitu sebagai berikut: 26

3.2.1 Data Primer

Menurut Sugiyono (2018), data primer adalah sumber data yang secara langsung memberikan informasi kepada pengumpul data. Data ini dikumpulkan langsung oleh peneliti dari sumber utama atau tempat di mana objek penelitian dilakukan. 63 Sumber data primer dalam penelitian ini adalah peneliti akan melakukan wawancara kepada pegawai kantor kecamatan sitelu ori.

15 3.2.2 Data Sekunder

Menurut Sugiyono (2018), data sekunder adalah sumber data yang tidak memberikan data secara langsung kepada pengumpul data, melainkan melalui pihak lain atau dokumen. Dalam penelitian ini, yang menjadi sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari berbagai dokumen, laporan, atau sumber lain yang relevan dengan topik penelitian diperoleh dari 32

dokumentasi kantor kecamatan sitolu ori, literatur, dan laporan terkait implementasi e-kinerja di lingkungan kantor kecamatan sitolu ori.

83
3.3

Instrumen Penelitian

Menurut Sugiyono (2018), instrumen penelitian adalah alat yang digunakan untuk mengamati objek penelitian. Sedangkan menurut Sugiyono (2019), instrumen penelitian merujuk pada alat yang digunakan untuk mengukur fenomena baik alam maupun sosial yang sedang diamati dalam penelitian. Menurut Sugiyono (2019), dalam penelitian kualitatif yang tidak berfokus pada pengukuran tetapi lebih pada eksplorasi untuk menemukan, peneliti itu sendiri berperan sebagai instrumen atau alat penelitian. Oleh karena itu, peneliti sebagai instrumen harus divalidasi untuk memastikan kesiapan dalam melakukan penelitian dan terjun langsung ke lapangan. Validasi ini mencakup pemahaman metode penelitian kualitatif, penguasaan wawasan terhadap bidang yang diteliti, serta kesiapan peneliti dalam memasuki objek penelitian baik dari segi akademik maupun logistic

Menurut Sugiyono (2019), dalam penelitian kualitatif, instrumen utama adalah peneliti itu sendiri. Namun, setelah fokus penelitian menjadi lebih jelas, instrumen penelitian sederhana dapat dikembangkan. Instrumen ini diharapkan dapat melengkapi data yang telah ditemukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta memberikan perbandingan yang lebih mendalam terhadap data yang ada

42
3.4 Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2020) menyatakan bahwa secara umum terdapat 4 (empat) macam teknik pengumpulan data, yaitu observasi, wawancara, dokumentasi dan gabungan/triangulasi (observasi, wawancara dan observasi). Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini mencakup berbagai metode untuk memastikan data yang diperoleh akurat dan komprehensif. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti adalah Observasi, Wawancara terstruktur, dan Dokumentasi.

3.4.1 Observasi

Menurut sugiyono (2018) observasi adalah teknik yang dapat digunakan untuk mengetahui atau menyelidiki tingkah laku non verbal. Observasi merupakan teknik pengumpulan data yang mempunyai ciri yang spesifik bila dibandingkan dengan teknik yang lain.

Menurut A. Muri Yusuf (2014) kunci keberhasilan dari observasi sebagai teknik dalam pengumpulan data sangat banyak ditentukan oleh peneliti itu sendiri, karena peneliti melihat dan mendengarkan objek penelitian dan kemudian peneliti menyimpulkan dari apa yang diamati. Dalam penelitian ini, peneliti akan melakukan observasi langsung di kantor kecamatan sitolu ori. Tujuannya adalah memahami secara spesifik terkait implementasi e-kinerja dalam sistem pemberian TPP ASN Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara.

3.4.2 Wawancara

Menurut Kriyantono (2020) wawancara dalam riset kualitatif, dapat juga disebut sebagai wawancara mendalam (depth interview) atau wawancara intensif (intensive interview) dan kebanyakan tidak berstruktur. Wawancara dalam riset kualitatif dilakukan dengan tujuan untuk mendapatkan data kualitatif yang mendalam. Dalam penelitian ini, wawancara akan dilaksanakan secara terstruktur dan semi-terstruktur untuk menggali informasi yang lebih mendalam dari para pegawai Kantor Camat Situlu Ori. Wawancara terstruktur akan menggunakan daftar pertanyaan yang telah disusun sebelumnya, sedangkan wawancara semi-terstruktur memberikan keleluasaan bagi peneliti untuk menjelajahi topik lebih lanjut berdasarkan tanggapan responden. Melalui pendekatan ini, diharapkan akan diperoleh pemahaman yang lebih komprehensif mengenai pengalaman, pandangan, dan perasaan responden terkait implementasi e-kinerja dalam sistem pemberian TPP ASN di Kantor Kecamatan Situlu Ori, Kabupaten Nias Utara.

3.4.3 Dokumentasi

Menurut Sudaryono (2019), dokumentasi merujuk pada proses pengumpulan data langsung dari tempat penelitian, yang mencakup buku-

buku yang relevan, peraturan-peraturan, laporan kegiatan, foto-foto, film dokumenter, dan data-data penelitian lainnya yang berkaitan dan relevan dengan topik yang sedang diteliti.

Menurut Ahyar (2020) Metode dokumentasi merupakan salah satu metode pengumpulan data dari sumber dokumen dan rekaman. Dokumen bisa berbentuk tulisan maupun gambar yang menjadi data penunjang pada penelitian ini. Dalam penelitian ini, pengumpulan data juga dilakukan melalui analisis dokumen-dokumen kantor kecamatan sitolu ori yang relevan, seperti dokumen pencairan TPP ASN sebelumnya.

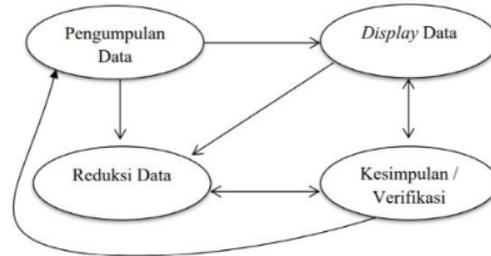
3.5 Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2018), teknik analisis data adalah proses mengumpulkan dan menyusun data yang diperoleh dari wawancara, catatan lapangan, dan dokumentasi secara sistematis. Proses ini mencakup pengorganisasian data ke dalam kategori, merinci data ke dalam unit-unit, melakukan sintesis, menyusun data dalam pola, memilih data yang penting untuk dipelajari, serta membuat kesimpulan yang mudah dipahami baik oleh peneliti sendiri maupun orang lain.

Menurut Moleong (2017), analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan data ke dalam pola, kategori, dan satuan uraian dasar. Tujuannya adalah untuk menemukan tema-tema tertentu dan merumuskan hipotesis kerja berdasarkan temuan yang diperoleh dari data yang ada.

Data yang telah dikumpulkan dari berbagai sumber kemudian dianalisis menggunakan teknik analisis yang sesuai untuk menjawab pertanyaan penelitian. Dalam penelitian kualitatif, data diperoleh dari berbagai sumber dengan menggunakan berbagai teknik pengumpulan data yang beragam (triangulasi). Proses ini dilakukan secara berkelanjutan, yang mengakibatkan variasi data yang tinggi.

Dalam penelitian ini, Teknik analisis data yang digunakan oleh penelitian menggunakan model Miles dan Huberman. Miles dan Huberman menawarkan pola umum analisis dengan mengikuti model interaktif sebagai berikut :



Bagan 3. 1 Teknik Analisis Data oleh Miles dan Huberman dalam Rony Zulfirman, 2022)

1. Pengumpulan data

Pengumpulan data adalah proses sistematis yang dilakukan peneliti untuk memperoleh informasi yang diperlukan untuk menjawab pertanyaan atau masalah penelitian.

2. Reduksi data

Sugiyono (2018) mengatakan bahwa mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan. Reduksi data dapat dibantu dengan peralatan elektronik seperti komputer mini, dengan memberikan kode pada aspek-aspek tertentu.

Reduksi data merupakan proses pemilihan bagian-bagian data yang akan dikode, data yang tidak relevan akan dibuang, pola-pola yang tersebar akan diringkas, serta mengidentifikasi narasi yang sedang berkembang. Selain itu, data kualitatif dapat disederhanakan dan diubah melalui berbagai cara, seperti melalui seleksi yang ketat, peringkasan, penguraian singkat, dan pengelompokan data ke dalam pola yang lebih luas, serta lain sebagainya.

3. Penyajian data

Setelah data mengalami proses reduksi, tahap berikutnya adalah menyajikannya dalam bentuk yang lebih terorganisir agar dapat dianalisis secara lebih mendalam. Penyajian data dilakukan dengan menyusun informasi secara sistematis sehingga mempermudah proses penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Proses ini bertujuan untuk memberikan pemahaman

yang lebih jelas mengenai suatu permasalahan serta menjadi pedoman dalam menentukan langkah selanjutnya berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan.

Menurut A. Prastowo (2014), penyajian data adalah proses menyusun informasi secara sistematis sehingga memungkinkan penarikan kesimpulan dan pengambilan keputusan. Melalui penyajian data yang terstruktur, seseorang dapat memahami situasi yang terjadi serta menentukan tindakan yang perlu diambil berdasarkan pemahaman yang diperoleh dari data yang telah disajikan.

4. Penarikan Kesimpulan

Menurut Sugiyono (2018), kesimpulan dalam penelitian kualitatif dapat memberikan jawaban terhadap rumusan masalah yang telah ditetapkan sejak awal, namun juga memungkinkan hasil yang berbeda. Hal ini disebabkan oleh sifat penelitian kualitatif yang fleksibel, di mana masalah dan perumusannya masih dapat berkembang selama proses penelitian berlangsung.

Kesimpulan awal dalam penelitian kualitatif masih bersifat tentatif dan dapat mengalami perubahan jika tidak ditemukan bukti yang cukup kuat pada tahap pengumpulan data berikutnya. Namun, jika kesimpulan yang dibuat pada tahap awal memperoleh dukungan dari bukti-bukti yang valid dan konsisten saat proses pengumpulan data berlanjut, maka kesimpulan tersebut dapat dianggap kredibel dan dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

3.6 Lokasi dan Jadwal Penelitian

3.6.1 Lokasi Penelitian

Menurut Nasution (2022), Lokasi penelitian adalah tempat atau lokasi sosial penelitian yang dicirikan oleh adanya unsur yaitu pelaku, tempat, dan kegiatan yang dapat di observasi. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kab. Nias Utara Jl. Pendidikan - Bogali, km 25,5 Desa Hilisalo'o, Kec. Sitolu Ori, Kab. Nias Utara.

70

3.6.2 Jadwal Penelitian

No	Kegiatan	Jadwal Kegiatan			
		Juli 2024	Juli-Agustus 2024	Agustus-September 2024	Oktober 2024
1	Pengajuan Judul				
2	Pengumpulan Literatur				
3	Konsultasi Kepada Dosen Pembimbing				
4	Pendaftaran Seminar Proposal Skripsi				

13

Tabel 3. 1 Jadwal penelitian

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

4.1.1 Sejarah Kecamatan Sitolu Ori

Kecamatan Sitolu Ori, yang kini menjadi bagian dari Kabupaten Nias Utara, memiliki sejarah yang mencerminkan semangat masyarakat dalam memperjuangkan pembangunan dan pelayanan yang lebih baik. Sebelum diresmikan sebagai kecamatan pada tahun 2006, wilayah ini terdiri atas beberapa desa dengan struktur administrasi yang masih terbatas. Proses pembentukan kecamatan ini merupakan hasil dari aspirasi masyarakat lokal yang menginginkan kemajuan dalam layanan publik dan percepatan pembangunan daerah mereka.

Nama "Sitolu Ori" sendiri memiliki makna historis yang mencerminkan persatuan tiga wilayah utama yang membentuk kecamatan ini. Sebutan tersebut diambil dari tradisi masyarakat Nias yang menonjolkan nilai kebersamaan dalam menghadapi tantangan geografis dan sosial. Wilayah ini dulunya dikenal sebagai daerah yang sulit dijangkau, dengan kondisi topografi berbukit dan infrastruktur yang sangat terbatas. Namun, masyarakat lokal tetap berkomitmen untuk memajukan wilayah mereka melalui kerja keras dan gotong royong.

Pemekaran Kecamatan Sitolu Ori tidak hanya bertujuan memperbaiki aksesibilitas layanan pemerintah, tetapi juga memperkuat identitas kultural masyarakat setempat. Dalam proses pembentukannya, pemerintah bersama tokoh masyarakat dan adat bekerja sama untuk memastikan bahwa kebutuhan dan aspirasi masyarakat diakomodasi dengan baik. Pada tahun-tahun awal setelah pembentukan, berbagai program pembangunan mulai dilaksanakan, termasuk penataan administrasi desa dan peningkatan fasilitas umum.

Seiring waktu, Kecamatan Sitolu Ori menjadi saksi transformasi yang signifikan. Pemerintah daerah memprioritaskan pembangunan

infrastruktur seperti ¹⁰³ jalan dan jembatan untuk membuka akses ke desa-desa terpencil. Selain itu, perhatian juga diberikan pada pelestarian tradisi dan budaya lokal, yang dianggap sebagai kekuatan utama dalam memperkuat identitas masyarakat. Tradisi-tradisi ini masih terus dilestarikan, menjadi bukti kekayaan budaya yang diwariskan dari generasi ke generasi.

Kecamatan Sitolu Ori meliputi beberapa desa, dengan desa terbesar adalah Umbubalodano, yang memiliki luas 18,63 km². Desa lainnya meliputi Hilimbosi (17,68 km²), Tetehosi Maziaya (15,2 km²), Hilisalo (11,18 km²), Botombawo (8,34 km²), dan Fulolosaloo (7,96 km²). Meskipun wilayahnya didominasi oleh dataran tinggi berbukit yang kerap menjadi tantangan dalam pembangunan infrastruktur, hal ini tidak mengurangi semangat masyarakat dalam memanfaatkan potensi alam untuk menunjang perekonomian lokal (BPS Sitolu Ori, 2023)

⁸ 4.1.2 Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Kantor Camat Sitolu Ori terletak di Desa Hilisalo'o, Kabupaten Nias Utara Sumatera Utara 22853.



Gambar 4. 3 Lokasi Penelitian

4.1.3 Demografi Kecamatan Sitolu Ori

Letak geografi Kecamatan Sitolu Ori, terletak diantara:

⁶¹ Sebelah Utara	: berbatasan dengan Kecamatan Namehalu Esiwa
Sebelah Selatan	: berbatasan dengan Kecamatan Gunungsitoli Utara
Sebelah Barat	: berbatasan dengan Kecamatan Lotu
Sebelah Timur	: berbatasan dengan Kec. Tuhemberua dan Kec. Sawo



Gambar 4. 4 Batas Wilayah Kecamatan Sitolu Ori

110

4.1.4 Visi dan Misi Kecamatan Sitolu Ori

1. Visi

MEWUJUDKAN KECAMATAN SITOLU ORI YANG YANG BERIMAN, MANDIRI DAN SEJAHTERA SERTA MAJU DALAM BERBAGAI PEMBANGUNAN YANG BERBASIS BUDAYA

2. Misi

1. Mengefisienkan penataan personil kantor, pembenahan manajemen kepegawaian dan pembinaan aparatur yang ada sebagai pelayan kepada masyarakat:
2. Memelihara hubungan kerjasama dan koordinasi dengan unsur muspika, kepala instansi, wiraswasta dan berbagai pihak guna menciptakan situasi dan kondisi yang efektif
3. Menciptakan penyelenggaraan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel guna mewujudkan pemerintah yang bersih dan beribawah:
4. Memberdayakan aparat pemerintahan desa termasuk kelompok tani, koperasi, wiraswasta dan lembaga lembaga pemerintah/swasta yang ada di desa:
5. Meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang profesional, cerdas, terampil, kreatif dan inovatif:

6. Membina rasa **kerja** sama di tengah-tengah masyarakat dan mewujudkan pemerataan pembangunan;
7. Melakukan **pembinaan umat beragama dalam kehidupan bermasyarakat, berbangsa dan bernegara**;
8. Menciptakan rasa keamanan dan menegakkan keadilan;
9. Meningkatkan dan mendorong usaha perekonomian masyarakat, melalui pembangunan sarana dan prasarana infrastruktur sesuai dengan kebutuhan wilayah secara merata;
10. Berusaha meningkatkan pemasukan pendapatan asli daerah (pad) guna mewujudkan masyarakat yang mandiri dan bertanggung jawab.

4.1.5 Karakteristik Sumber Data

Penelitian ini menggunakan berbagai sumber data untuk mendapatkan informasi yang komprehensif dan valid mengenai topik yang diteliti. Sumber data dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sitolu Ori. Dalam penelitian ini akan melibatkan Camat, Sekcam, Bendahara, Kasubag Umum dan Keuangan. Berikut adalah data informan sumber data diatas :

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Ibezaro Zega, S.Pd, M.Si	Camat	Informan Kunci
2	Sebel Martin Harefa, S.Pd	Sekcam	Informan Utama
3	Sri Wiyatni, Am.Kg	Bendahara	Informan Utama
4	Desmitrius Zega, A.Md	Kasubag Umum dan Keuangan	Informan Utama

Tabel 4.1 Karakter Sumber Data

16

4.2 Hasil Penelitian

4.2.1 Implementasi Sistem E-Kinerja

Implementasi sistem e-kinerja merupakan langkah strategis dalam meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi kerja aparatur sipil negara (ASN). Sistem ini dirancang untuk mendukung penilaian kinerja yang transparan, berbasis teknologi, dan berorientasi pada hasil. Dalam konteks ini, evaluasi terhadap penerapan e-kinerja menjadi penting untuk menilai sejauh mana sistem ini mampu memenuhi tujuan utama, yakni mendorong produktivitas ASN serta memberikan dasar yang objektif dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP). Berikut pertanyaan serta jawaban dari informan terhadap implementasi sistem e-kinerja.

1. Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?

Berdasarkan pertanyaan diatas, Informan I Ibezaro Zega, S.Pd., M.Si sebagai camat diwilayah kecamatan sitolu ori menyampaikan bahwa : ” prosesnya sebenarnya cukup bertahap. Ya awalnya kami sosialisasi dulu ke pegawai. Menjelaskan apa itu sistem e-kinerja dan manfaatnya, Setelah itu, kami adakan pelatihan supaya mereka paham cara menggunakannya. Dalam sistem ini, setiap pegawai harus mengisi laporan harian tentang apa yang sudah mereka kerjakan dan laporan itu dinilai oleh atasan langsung. Dan hasilnya jadi dasar buat pemberian TPP mereka”

2. Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?

Informan III Sri Wiyatni, Am.Kg menyatakan bahwa ;” Di sini, kami Mulai dengan menyiapkan perangkat yang diperlukan seperti komputer dan access internet. Dan terus, tim dari BKD juga datang membuat beberapa kali pelatihan tentang penggunaan sistem ini. Setelah itu, kami adakan juga sosialisasi dan pelatihan ke semua pegawai di kantor kecamatan setolu ori agar supaya Kita sama-sama paham untuk menggunakan sistem e-kinerja ini. Jadi, semua langkahnya sudah sangat

cukup terencana, biar tidak ada yang bingung” Informan IV Desmitrius Zega, A.Md dalam wawancara tersebut menyampaikan kepada peneliti bahwa persiapan yang pertama sekali dilakukan adalah mempersiapkan alat-alat komputer; “Persiapannya itu banyak tahapannya, yang pertama di cek dulu fasilitas kantor, karena pada kegiatan itu pasti membutuhkan komputer dan internet. Kalau itu sudah siap, kami koordinasi dengan BKD, seterusnya bagaimana cara kerjanya tentu itu akan di pelajari oleh pegawai yang bersangkutan. Sambil terus di dampingi mereka biar benar-benar paham cara bagaimana menggunakan”

3. Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Menurut yang disampaikan informan II Sebel Martin Harefa, S.Pd sebagai sekretaris kecamatan bahwa pengenalan dan pelatihan adalah hal yang paling pertama sekali dilakukan. ” Pertama-tama diadakan sosialisasi, semua pegawai akan kita kumpulkan dan kita jelaskan bagaimana konsep daripada e-kinerja. Setelah itu kami akan mengajarkan bagaimana cara menggunakan sistemnya mulai dari login, cara isi lapora, sampai dengan melihat hasil penilaian mereka. Kalau ada yang masih bingung, tentu kami bantu satu persatu sampai mereka bisa” Informan IV Desmitrius Zega, A.Md menambahkan bahwa Kami mengadakan pelatihan langsung yang melibatkan semua pegawai, dan kita juga undang trainer dari luar yang sudah lebih paham tentang sistem ini. Jadi, kami benar-benar mengutamakan pemahaman pegawai agar tidak ada yang bingung. Pelatihan ini dilakukan secara langsung dan juga ada sesi tanya jawab supaya pegawai bisa langsung klarifikasi hal-hal yang belum jelas. Setelah pelatihan, kami buat grup di WhatsApp untuk memudahkan komunikasi kalau ada yang butuh bantuan”

4. Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Berdasarkan wawancara yang dilakukan peneliti kepada Informan III Sri Wiyatni, Am.Kg, menyampaikan bahwa implementasi

e-kinerja tidak terlalu berpengaruh terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai. Pegawai yang telah memenuhi kewajibannya, maka berhak menerima TPP sesuai dengan PerBup No. 18 Tahun 2024; ” Di sini, mengenai ini tidak ada berpengaruh ya dalam penerimaan TPP. Tetapi menjadi satu penilaian bagi pimpinan seperti yang saya ucapkan tadi. Bahwa TPP itu sudah ditetapkan. Jadi misalkan camat besarnya berapa secam berapa. Jadi semua ada tahap-tapannya, ada ketentuannya. Dan besarnya sudah langsung ditentukan oleh peraturan dari pemerintah daerah. Jadi kita tidak bisa mempengaruhi itu. Tetapi dengan adanya sistem e-kinerja ini, tentu bisa mempengaruhi kita kepada penilaian kita kepada apa, terhadap pimpinan. Pimpinan bisa menilai kita gitu. Jadi kalau kita malas malasan ya, otomatis juga pimpinan tidak akan memberikan kepercayaan pekerjaan yang lebih kepada kita. Kalau kita mendapatkan kepercayaan lebih, kita akan mendapatkan kelebihan sedikit untuk perjalanan dinas, untuk seperti SPPD, seperti itu”

5. Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Tentunya sebagai manusia memiliki padangan yang berbeda, hal ini pun terjadi dikantor kecamatan sitolu ori terkait penerapan system e-kinerja. Informan I Ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si sebagai camat, menyampaikan bahwa “ Banyak yang merasa sistem ini awalnya ribet karena harus mengisi laporan setiap hari. Namun, setelah dijalani, mereka mulai memahami manfaatnya, terutama karena sistem ini lebih adil dan transparan. Jika mereka bekerja dengan baik, hasilnya terlihat jelas, dan TPP mereka juga meningkat. Sebagian besar pegawai kini sudah mendukung sistem ini, meskipun masih ada beberapa yang perlu beradaptasi lebih lanjut.” hal ini didukung oleh pernyataan Informan III Sri Wiyatni A.m.Kg “Sebelumnya sih ada beberapa pegawai yang merasa canggung ya, karena sistem ini baru dan mereka belum terbiasa dengan teknologi. Tapi setelah dijelaskan dan mereka melihat sendiri hasilnya, akhirnya mereka menjadi semangat, mereka tahu kalau mereka dihargai dengan adanya TPP yang maksimal sesuai ketenduan dan akhirnya,

banyak yang staf jadi antusias untuk menggunakan ini. Jadi mereka tidak lalai untuk terus melakukan penginputan setiap pekerjaannya di dalam e-kinerja ini”

4.2.2 Indikator Penilaian Kinerja

Tentunya, untuk mengukur sejauh mana efektivitas dan efisiensi kinerja telah dicapai, diperlukan indikator yang relevan dan sesuai dengan ⁷⁷ tujuan yang telah ditetapkan. Indikator tersebut menjadi alat evaluasi yang membantu dalam menilai keberhasilan pelaksanaan tugas serta memberikan gambaran mengenai aspek-aspek yang perlu diperbaiki atau ditingkatkan. Berdasarkan hasil penelitian maka ditemukan beberapa indikator e-kinerja menurut informan sebagai berikut :

1. Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?

Salah satu hal yang mempengaruhi penerimaan TPP dikantor kecamatan sitolu ori adalah laporan pekerjaan setiap pegawai. Laporan ini setelah di upload disistem akan di cek oleh atasan. Hal ini disampaikan informan I ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si bahwa ” setiap laporan yang di isi pegawai langsung di cek sama atasan kalau ada tugas yang belum selesai atau kurang sesuai bisa direvisi dulu, nilai kinerjanya di tentukan berdasarkan laporan itu terus di gabung sama punnilaian yang lain seperti kehadiran dan kontribusi mereka dalam tugas tambahan. Hasil akhirnya itu lah yang menentukan berapa TPP yang mereka terima”. Hal ini juga didukung oleh informan IV Desmitrius Zega, A.Md bahwa “Penilaiannya sangat tergantung pada data yang diinput oleh pegawai. Jadi, setiap pegawai harus melaporkan semua kegiatan mereka, dan sistem ini akan menghitung kinerja berdasarkan data tersebut. Misalnya, jika pegawai mencapai target kerja dan hadir tepat waktu, maka nilai kinerja mereka akan lebih tinggi dan TPP yang diterima juga akan terpenuhi seperti yang telah di tetapkan diperbup. Semua nilai ini terukur dengan jelas, jadi lebih objektif”

2. Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Informan III Sri Wiyatni Am.Kg dalam wawancara menjelaskan bahwa salah satu indikator untuk menentukan Pegawai berhak menerima TPP adalah tingkat kehadiran dan beban pekerjaan pegawai itu sendiri ” Indikatornya ada beberapa pertama kehadiran pegawai, kalau sering gak masuk ya tentu TPP nya juga kecil. Kedua, seberapa banyak tugas yang berhasil di selesaikan. Ketiga, kualitas hasil kerjanya apakah sesuai dengan target atau tidak terus ada juga partisipasi mereka dalam kegiatan lain yang mendukung pekerjaan pokok” Informan IV Desmitrius Zega, A.Md juga menjelaskan “Indikator kinerja yang digunakan mencakup kehadiran, kualitas pekerjaan, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kontribusi dalam kegiatan kantor. Kami juga lihat bagaimana setiap pegawai mengelola tugas mereka dengan baik, misalnya apakah mereka bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan yang terlalu banyak atau apakah mereka proaktif membantu rekan-rekan lain”

3. Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Dalam sebuah rotasi pemerintahan, perlu yang namanya transparansi agar pegawai dengan jelas mengidentifikasi nilai dari hasil laporan yang telah mereka upload tanpa adanya kebingungan pada saat penerimaan TPP. Hal serupa dijelaskan oleh Informan I Ibezaro Zega, S.Pd.,M.Si bahwa ” kami pastikan prosesnya transparannya, pegawai bisa lihat sendiri laporan mereka di aplikasi nilainya juga jelas jadi mereka tahu kenapa TPPnya segitu kalau ada yang merasak kurang sesuai mereka bisa langsung diskusi sama tasanya untuk minta klarifikasi ataupun koreksi” Hal serupa juga dijelaskan oleh Informan III Sri Wiyatni Am.Kg bahwa “Mengenai transparansi ini wajib sangat kita utamakan itu untuk menjaga saling percaya. Jadi tidak ada dusta di antara kita. Jadi semua pegawai bisa mengecek hasil penilaian mereka di sistem. Jadi

tidak ada tersembunyi, tinggal mereka membuka ikinerja dan memplik namah mereka.Makan mereka akan melihat hasil mereka. Jadi apakah mereka ada alpah atau tidak, itu nampak langsung terbuka. Jadi tidak ada yang ditutup-tutupi seperti itu”

4. Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?

Menurut informan III Sri Wiyatni Am.Kg menjelaskan bahwa e-kinerja sangat membantu dikarenakan semua pekerjaan telah teratur dan terukur, ” Nah, di sini sistem e-kinerja sangat membantu karena semua pekerjaan tercatat dan terukur. Jadi kita bisa tahu siapa yang bekerja secara maksimal dan siapa yang kurang. Dari situ, penilainnya sangat obyektif karena tidak ada lagi faktor subyektif. Semua sudah tercatat dalam sistem dan hasil terlihat. Jadi, TPP pegawai benar-benar berdasarkan kinerja setiap pegawai” Informan IV Desmitrius Zega A.Md menambahkan bahwa “Sistem E-Kinerja membantu mengukur kinerja pegawai secara real-time, jadi setiap pegawai bisa langsung melihat hasil kerja mereka sendiri. Kalau mereka berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, itu langsung tercatat di sistem dan menentukan besaran TPP mereka. Sistem ini sangat mempermudah kami untuk mengevaluasi dan menentukan TPP secara objektif tanpa ada intervensi dari faktor lain.

4.2.3 Kendala Implementasi

1. Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

1. Tentunya, dalam setiap proses implementasi, terdapat tantangan yang dapat memengaruhi efektivitas pelaksanaannya, baik yang bersifat teknis, struktural, maupun sumber daya manusia. Menurut Informan I Ibezaro Zega, S.Pd., M.Si meyakini bahwa “kalau teknis kendala utamanya itu jaringan internet disini kadang sinyalnya lumah jadi

laporan sering terlambat masuk nonteknisnya ada beberapa pegawai yang kurang paham teknologi jadi perlu waktu lebih lama buat tak tak sih selain itu awalnya juga ada yang merasa sistem ini nambah beberapa kerja mereka jadi kami harus pelan-pelan mencelaskan memapknya”¹⁰⁷ Dikantor kecamatan sitolu ori, salah satu kendala utama adalah jaringan internet yang tidak stabil. Jaringan internet yang tidak stabil menyebabkan laporan pegawai terlambat masuk, hal ini dijelaskan oleh Informan II Sebel Martin Harefa, S.Pd “ Kalau masalah kendala tentu kendalanya sangat banyak sebenarnya ini terutama masalah internet. Kadang jaringannya lambat atau enggak stabil. Jadi susah akses sistemnya. Kalau nonteknis ada juga pegawai yang tidak terbiasa sama teknologi. Tapi dengan pendampingan mereka pelan-pelan bisa juga” Informan III Sri Wiyatni, Am.Kg dan Informan IV Desmitrius Zega A.Md juga ikut menyetujui bawa kendala utama dalam implementasi system e-kinerja adalah masalah internet yang tidak stabil. Menurut informan IV,⁷² Selain itu, ada juga beberapa pegawai yang tidak terlalu paham teknologi, jadi butuh waktu lebih lama buat mereka untuk terbiasa dengan sistem ini. Tapi kami atasi dengan sering memberikan bantuan teknis dan terus melakukan pemantauan supaya semuanya berjalan dengan baik.

4.3 Pembahasan

Pada hasil penelitian di atas telah diuraikan secara sistematis serta telah dilakukan pembagian sub-sub bab yang mencakup permasalahan yang telah dikemukakan dalam Latar Belakang, perumusan yang lebih spesifik dalam Rumusan Masalah, arah dan sasaran penelitian yang dijabarkan dalam Tujuan Penelitian, serta landasan konseptual dan teoritis yang diuraikan dalam Tinjauan Pustaka. Dengan adanya struktur penelitian yang komprehensif ini,¹³⁹ penelitian ini mampu memberikan pemahaman yang lebih mendalam mengenai implementasi E-Kinerja³ di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara³²

Melalui analisis terhadap data yang diperoleh dari berbagai sumber, baik melalui wawancara, observasi, maupun studi dokumen, penelitian ini

memberikan gambaran nyata mengenai sejauh mana sistem E-Kinerja telah diterapkan di lingkungan ASN Kantor Kecamatan Sitolu Ori. Pembahasan ini akan menguraikan hasil penelitian dengan meninjau berbagai aspek implementasi, termasuk efektivitas sistem, kendala yang dihadapi dalam pelaksanaannya, serta dampak yang ditimbulkan terhadap kinerja aparatur sipil negara di kecamatan tersebut.

Berikut ini merupakan pembahasan yang disusun berdasarkan temuan dan hasil penelitian yang telah diperoleh. Pembahasan ini akan berfokus pada analisis implementasi E-Kinerja dari berbagai perspektif, termasuk kebijakan yang mendasari sistem ini, respons dan adaptasi pegawai terhadap penerapan E-Kinerja, serta faktor pendukung dan penghambat dalam sistem pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berbasis E-Kinerja. Dengan demikian, pembahasan ini diharapkan dapat memberikan wawasan yang lebih luas mengenai efektivitas penerapan E-Kinerja serta rekomendasi yang dapat diberikan untuk meningkatkan optimalisasi sistem ini di masa mendatang.

4.3.1 Implementasi Sistem E-Kinerja Dalam Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara

Implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, merupakan langkah strategis dalam memastikan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Sistem ini dirancang untuk mengukur kinerja aparatur sipil negara (ASN) secara objektif dan berbasis meritokrasi, sehingga pemberian TPP dilakukan sesuai dengan kontribusi nyata masing-masing pegawai terhadap pencapaian tujuan pemerintah Kabupaten Nias Utara.

Berdasarkan hasil wawancara tentang implementasi sistem E-Kinerja di Kecamatan Sitolu Ori ditemukan bahwa sistem ini masih menghadapi berbagai tantangan dan peluang dalam pelaksanaannya. Beberapa aspek penting mencakup efektivitas pemantauan kinerja, kesiapan ASN dalam mengoperasikan sistem, serta faktor teknis yang mempengaruhi kelancaran implementasi. Pembahasan selanjutnya akan menguraikan lebih

lanjut mengenai berbagai temuan dalam penerapan sistem ini, mencakup kendala, manfaat, serta langkah-langkah perbaikan yang diperlukan untuk optimalisasi E-Kinerja di Kecamatan Sitolu Ori.

1. Penggunaan Teknologi dalam Pelaporan Kinerja

Dilihat dari hasil wawancara yang telah dilakukan terhadap empat (4) informan, Penggunaan teknologi dalam pelaporan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) melalui sistem e-Kinerja telah membawa perubahan yang signifikan dalam proses pelaporan yang sebelumnya dilakukan secara manual. Implementasi teknologi ini memungkinkan pengumpulan data secara real-time, yang mempermudah atasan dalam memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara lebih efektif. Dengan sistem ini, proses pelaporan menjadi lebih cepat, efisien, dan akurat, serta mengurangi ketergantungan pada prosedur manual yang memakan waktu dan rentan terhadap kesalahan. Sebagai contoh, penelitian yang dilakukan di Dinas Pemberdayaan Perempuan dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja dianggap sebagai perubahan yang signifikan dalam menilai kinerja pegawai, yang bertujuan untuk meningkatkan efektivitas kinerja serta menjadi media penilaian dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai (Ela. N., & Ida. F., 2024).

Sistem e-Kinerja meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja. Dengan sistem ini, setiap aktivitas dan pencapaian pegawai tercatat secara digital, memudahkan proses audit, dan memastikan akuntabilitas dalam penilaian kinerja. Menurut artikel yang dipublikasikan oleh Lembaga Pengembangan Kompetensi Nasional (LPKN), teknologi informasi dapat meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan kinerja pegawai ASN (Alfathan A.A, Dkk, 2023) Implementasi e-Kinerja ini juga memberikan dampak positif pada kualitas kerja dan kesejahteraan ASN. Dengan proses pelaporan yang lebih cepat dan akurat, ASN dapat lebih fokus pada peningkatan kualitas kerja mereka. Selain itu, sistem e-Kinerja memungkinkan penilaian yang lebih objektif, yang dapat berdampak

positif pada kesejahteraan ASN melalui pemberian tunjangan kinerja yang sesuai dengan pencapaian mereka. Penelitian yang dilakukan di Kota Padang menunjukkan bahwa implementasi sistem e-Kinerja dapat meningkatkan efektivitas penilaian kinerja ASN, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Peran Pelatihan dalam Implementasi E-Kinerja

Berdasarkan hasil wawancara tersebut, informan menjelaskan bahwa pelatihan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) memegang peranan penting dalam keberhasilan implementasi sistem E-Kinerja. Sebagai bagian dari transformasi digital dalam sektor pemerintahan, banyak ASN yang sebelumnya tidak terbiasa dengan teknologi digital. Oleh karena itu, pelatihan menjadi langkah krusial untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan mereka dalam mengoperasikan sistem ini. Melalui pelatihan yang terstruktur dan komprehensif, ASN diberikan pemahaman tentang cara menggunakan E-Kinerja, sehingga mereka menjadi lebih percaya diri dalam mengelola data kinerja mereka secara elektronik. Pelatihan ini mencakup berbagai aspek, mulai dari penginputan data, pemantauan kinerja, hingga pelaporan, yang semuanya bertujuan untuk memastikan bahwa penggunaan sistem E-Kinerja berjalan dengan lebih tepat dan efisien. Dengan adanya pelatihan, ASN dapat melakukan penginputan data kinerja dengan lebih akurat, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan utama sistem E-Kinerja, yaitu peningkatan kinerja dan efisiensi organisasi pemerintahan secara keseluruhan (BPSDM, 2023)

Pelatihan yang efektif dapat memperkecil risiko kesalahan dalam penggunaan teknologi dan meningkatkan adopsi sistem di kalangan ASN. Sebuah penelitian yang dilakukan oleh Badan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BPSDM) menunjukkan bahwa pelatihan berkelanjutan terhadap ASN dalam penggunaan teknologi informasi dan sistem digital sangat penting untuk meningkatkan keterampilan dan kepercayaan diri dalam pelaksanaan tugas mereka (BPSDM, 2023).

Pelatihan yang terus-menerus juga memungkinkan ASN untuk mengikuti perkembangan sistem dan meningkatkan pemahaman mereka tentang fitur-fitur baru yang mungkin ditambahkan dalam sistem E-Kinerja. Dengan demikian, pelatihan berperan sebagai faktor kunci dalam memastikan keberhasilan implementasi E-Kinerja dan peningkatan kinerja ASN secara keseluruhan (Alfathan A.A, Dkk, 2023)

3. Pengelolaan Data Kinerja

Pengelolaan data kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi lebih efisien dengan penerapan sistem E-Kinerja. Setiap ASN diwajibkan menginput data kinerja harian melalui sistem ini, yang kemudian dievaluasi dan divalidasi oleh atasan langsung. Proses ini memastikan akurasi laporan dan memungkinkan pemantauan kinerja secara real-time. Data yang telah tervalidasi menjadi dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan dalam Peraturan Bupati No. 20 Tahun 2024.

Peraturan Bupati No. 20 Tahun 2024 mengatur pemberian TPP kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara. Peraturan ini mencakup ketentuan umum, maksud dan tujuan, kriteria penerima TPP, komposisi TPP, ketentuan besaran, parameter, kriteria pemberian TPP, pengurangan TPP, penghentian pemberian TPP, penundaan pembayaran, pemberian TPP dalam keadaan darurat, dan ketentuan lainnya.

4. Indikator Kinerja dalam Penentuan TPP

Sistem E-Kinerja mengintegrasikan berbagai indikator kinerja untuk menentukan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diterima oleh Aparatur Sipil Negara (ASN). Berdasarkan hasil wawancara maka ditemukan indikator pemberian TPP ASN berdasarkan hasil penelitian :

- a. Tingkat kehadiran
- b. Produktivitas
- c. Pencapaian target
- d. Kontribusi terhadap pelaksanaan kerja/tugas.

Indikator-indikator tersebut diatas yang telah ditemukan oleh peneliti berdasarkan hasil wawancara, maka telah memenuhi indikator pemberian TPP ASN yang telah dibahas pada tinjauan Pustaka penelitian ini. Adapun indikator yang telah ditegaskan pada tinjauan Pustaka adalah tingkat kehadiran pegawai yang berperan besar menentukan pemberian TPP terhadap Pegawai bersangkutan.

5. **Transparansi dalam Penilaian Kinerja**

Berdasarkan informasi yang telah disampaikan oleh narasumber pada saat penelitian, menjelaskan bahwa Sistem E-Kinerja mendukung transparansi dalam penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Melalui sistem ini, ASN dapat memantau hasil penilaian mereka secara langsung, yang menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan di kalangan ASN. Dengan demikian, pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilakukan secara objektif dan berbasis data yang jelas.

Aplikasi E-Kinerja berfungsi sebagai pusat pengawasan, pemantauan, dan evaluasi kinerja PNS di seluruh Indonesia. Kinerja ASN diukur berdasarkan sejauh mana mereka melaksanakan tugas dengan baik. Keberhasilan ASN dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai pelayan masyarakat dapat terlihat jelas melalui aplikasi E-Kinerja (Humas Kemenang Jaktim, 2024)

Aplikasi E-Kinerja juga memfasilitasi proses penilaian kinerja oleh atasan langsung atau pihak yang berwenang, dengan kriteria yang telah ditentukan sebelumnya. Penilaian kinerja dilakukan secara objektif berdasarkan indikator yang telah ditetapkan, dan sistem ini memungkinkan pemantauan serta evaluasi kinerja pegawai secara real-time, sehingga mempermudah pengawasan dan akuntabilitas (DKASN, 2017)

6. **Dukungan terhadap Prinsip Good Governance**

Implementasi sistem E-Kinerja mendukung pelaksanaan prinsip *good governance* dalam pemerintahan. Sistem ini mengedepankan akuntabilitas dan transparansi, yang mencerminkan komitmen

pemerintah daerah dalam menciptakan budaya kerja yang produktif dan berorientasi pada hasil.

³⁹ *Good governance*, menurut Komite Nasional Kebijakan Governance (KNKG), merupakan rambu-rambu untuk menjalankan pemerintahan secara jujur dan adil berdasarkan prinsip-prinsip demokrasi, transparansi, akuntabilitas, budaya hukum, serta kewajaran dan kesetaraan (Khairudin, dkk, 2022)

Sistem E-Kinerja berperan penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi ⁹ kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dengan sistem ini, ASN dapat memantau hasil penilaian kinerja mereka secara langsung, yang menciptakan rasa keadilan dan kepercayaan di kalangan ASN. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dilakukan secara objektif dan berbasis data yang jelas, sesuai dengan ⁸ prinsip *good governance*. Selain itu, penerapan prinsip-prinsip *good governance* dalam tata kelola ⁴⁷ pemerintahan Kabupaten Nias Utara menunjukkan pentingnya ⁴⁷ transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan sumber daya publik.

No	Temuan Penelitian	Implementasi system e-kinerja berdasarkan hasil peneltia	Teori Aplikatif
1	⁷ Sistem E-Kinerja meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan TPP	Implementasi E-Kinerja memungkinkan pengukuran kinerja ASN secara objektif dan berbasis meritokrasi, dengan kontribusi nyata terhadap tujuan organisasi sebagai dasar pemberian TPP.	penerapan teknologi dalam manajemen kinerja dapat meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam organisasi publik (UNNES, 2024)
2	Pelatihan terstruktur membantu ASN memahami dan menggunakan sistem E-Kinerja	Pelatihan mendukung ASN dalam menginput data kinerja dengan tepat, meningkatkan pemahaman terhadap pentingnya pencapaian target kinerja yang berpengaruh pada TPP.	Pelatihan yang efektif adalah kunci dalam meningkatkan kompetensi dan adaptasi teknologi baru di tempat kerja (Robbins dan Coulter, 2016)
3	ASN bertanggung jawab untuk menginput data kinerja harian	Setiap pegawai menginput data kinerja harian secara mandiri, yang kemudian dievaluasi oleh atasan	Pentingnya partisipasi langsung pegawai dalam proses manajemen

		langsung untuk memastikan akurasi dan relevansi.	kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas personal dan organisasi (Wehelmina R. 2021)
4	Sistem E-Kinerja mengintegrasikan berbagai indikator kinerja untuk menentukan besaran TPP	Indikator seperti kehadiran, produktivitas, dan pencapaian target digunakan untuk menentukan besaran TPP, memastikan ASN bertanggung jawab terhadap pencapaian target kerja.	pentingnya penggunaan berbagai indikator kinerja untuk pengambilan keputusan berbasis data dalam organisasi (Sri Sundari, 2024)
5	Transparansi dalam penilaian kinerja menciptakan keadilan dan kepercayaan di kalangan ASN	ASN dapat memantau hasil penilaian kinerja secara langsung, sehingga pemberian TPP dilakukan secara objektif dan berbasis data yang jelas, mendorong peningkatan produktivitas dan kualitas kerja.	prinsip keadilan dalam distribusi sumber daya dan evaluasi kinerja sangat penting untuk membangun kepercayaan dan motivasi dalam organisasi (Sri Sundari, 2024)

Tabel 4.2. Matrik Imolementasi Sistem E-kinerja (Sumber : Diolah Oleh Peneliti)

4.3.2 Kendala Implementasi Sistem E-kinerja Di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara

Meskipun sistem E-Kinerja dirancang untuk meningkatkan akuntabilitas dan efisiensi dalam penilaian kinerja aparatur sipil negara (ASN), penerapannya di Kantor Kecamatan Sitolu Ori masih menghadapi sejumlah kendala yang memengaruhi efektivitas sistem, hal ini berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakuakn terhadap empat (4) informan yang juga sebagai ASN di kantor kecamatan sitolu ori. Kendala-kendala tersebut tidak hanya berasal dari faktor teknis, tetapi juga dari aspek sumber daya manusia dan manajemen. Berdasarkan tujuan penelitian bahwa mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, berikut adalah hambatan yang dihadapi Pegawai di kantor kecamatan sitolu ori.

1. Kendala Koneksi Internet yang Tidak Stabil

Keterbatasan akomodasi internet di wilayah tertentu sering kali mengganggu akses aplikasi E-Kinerja, menyebabkan keterlambatan dalam pengisian dan verifikasi data. Beberapa pegawai mengalami kesulitan mengakses aplikasi akibat koneksi internet yang tidak stabil, sehingga mereka harus mengulang proses input data.

Tantangan terbesar dalam penerapan e-Government di daerah terpencil adalah keterbatasan infrastruktur teknologi, termasuk jaringan internet yang lambat atau tidak tersedia. Banyak daerah terpencil di Indonesia yang belum terjangkau oleh jaringan internet berkualitas, terutama di wilayah pegunungan, pulau-pulau kecil, dan hutan terpencil. Akses internet yang stabil dan cepat merupakan prasyarat penting bagi pelaksanaan *e-Government* (Seputar Birokrasi, 2024)

2. Kesulitan Pegawai dalam Mengoperasikan Teknologi Baru

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, beberapa kendala yang muncul terkait dengan kesulitan pegawai, terutama yang lebih senior, dalam beradaptasi dengan teknologi baru. Pegawai yang lebih senior, terutama yang telah terbiasa dengan metode manual, sering menghadapi kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem digital seperti E-Kinerja. Meskipun telah diberikan pelatihan, banyak pegawai yang masih membutuhkan bantuan teknis dalam menggunakan aplikasi. Adaptasi terhadap perubahan sistem menjadi tantangan besar, di mana beberapa pegawai merasa terbebani oleh tugas-tugas administrasi tambahan yang harus dilakukan melalui aplikasi E-Kinerja. Tantangan utama dalam implementasi E-Kinerja adalah kesulitan bagi sebagian pegawai yang sudah senior dalam mengoperasikan aplikasi absensi online. Meskipun secara umum pegawai dapat mengoperasikan aplikasi dengan baik, beberapa pegawai senior masih mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru.

3. Kurangnya Pendampingan Pasca-Pelatihan

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa setelah pelatihan teknis, banyak pegawai merasa kurang mendapatkan pendampingan yang memadai. Hal ini menyebabkan mereka kesulitan dalam menyelesaikan masalah teknis dan sering kali harus menunggu lama untuk mendapatkan solusi atau bantuan. Kurangnya dukungan teknis yang responsif membuat beberapa pegawai bingung tentang siapa yang harus dihubungi saat menghadapi masalah terkait aplikasi. Penelitian yang dilakukan dalam Jurnal Administrasi Negara menyebutkan bahwa meskipun e-Kinerja bertujuan untuk mengurangi kesalahan dalam penilaian kinerja, tantangan muncul ketika kurangnya dukungan teknis dari pimpinan menghambat efektivitas implementasi sistem ini (Tama, 2020). Selain itu, dalam artikel yang diterbitkan di Kompasiana, juga diungkapkan bahwa kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi serta kurangnya bantuan teknis menjadi faktor utama dalam kesuksesan penggunaan e-Kinerja, terutama bagi pegawai senior (Surya, 2023).

4. Peralihan dari Metode Manual ke Sistem Digital

Peneliti menemukan bahwa semua informan menyebutkan Proses transisi dari metode manual ke sistem digital sering kali menambah beban kerja bagi pegawai, terutama yang belum terbiasa dengan teknologi. Meskipun sebagian pegawai mulai merasakan manfaat dari sistem ini, seperti transparansi dan efisiensi, tantangan awal masih dirasakan, terutama dalam adaptasi terhadap perubahan tersebut. Tantangan dalam transformasi digital pelayanan publik meliputi lemahnya kapasitas kepemimpinan, kesenjangan kompetensi digital, dan budaya organisasi yang kaku serta resisten terhadap perubahan. Banyak instansi pemerintah yang masih terjebak dalam budaya kerja dan birokrasi yang kaku, sehingga menghambat proses adaptasi terhadap teknologi baru (Ombudsman, 2023).

No	Temuan Penelitian	Kendala implementasi sistem e-kinerja berdasarkan hasil penelitian	Teori Aplikatif
1	Koneksi internet yang tidak stabil	Keterbatasan infrastruktur internet di wilayah tersebut menyebabkan keterlambatan dalam akses aplikasi E-Kinerja, yang memperlambat pengisian dan verifikasi data.	Konektivitas yang buruk menghambat penerapan sistem berbasis teknologi dalam administrasi publik (Kurniawan, 2018)
2	Kesulitan pegawai dalam mengoperasikan teknologi baru	Pegawai yang lebih senior kesulitan mengadopsi sistem digital, meskipun pelatihan sudah diberikan, mereka masih memerlukan bantuan teknis.	Adopsi teknologi tergantung pada kemudahan penggunaan dan manfaat yang dirasakan oleh pengguna (Dwika S. & Hapzi. A., 2024)
3	Kendala adaptasi terhadap perubahan sistem	Peralihan dari metode manual ke digital menambah beban kerja baru bagi pegawai, yang awalnya merasa terbebani oleh tugas tambahan. Namun, sebagian besar pegawai mulai memahami manfaat sistem.	perubahan organisasi memerlukan pendekatan yang terstruktur untuk mendukung proses adaptasi dan penerimaan teknologi (Muhlis Madani, Dkk, 2020)

Tabel 4.3. Matrik Tantangan implementasi E-kinerja (Sumber : Diolah Oleh Peneliti)

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

5.1.1 Implementasi Sistem E-Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian mengenai implementasi Sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, dapat disimpulkan bahwa sistem ini efektif dalam meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Sistem ini memberikan pengukuran kinerja ASN secara objektif dengan indikator yang jelas, memastikan pemberian TPP sesuai kontribusi pegawai. Penginputan data kinerja harian mempermudah pelaporan, dan hasilnya dievaluasi oleh atasan untuk memastikan keakuratan. Transparansi dalam penilaian kinerja meningkatkan kepercayaan pegawai dan mendorong produktivitas. Selain itu, sistem ini membantu pimpinan dalam memantau kinerja pegawai secara real-time dan mendukung pengambilan keputusan strategis. Secara keseluruhan, E-Kinerja berkontribusi pada peningkatan kualitas pelayanan publik dan menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan terukur.

5.1.2 Kendala Implementasi Sistem E-Kinerja

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori, Kabupaten Nias Utara, menghadapi berbagai kendala yang mempengaruhi efektivitas pelaksanaannya. Kendala utama meliputi koneksi internet yang tidak stabil, yang seringkali menghambat akses dan pengisian data kinerja secara real-time. Selain itu, kemampuan pegawai, terutama pegawai senior, dalam mengadopsi teknologi baru menjadi tantangan, meskipun pelatihan telah diberikan. Adaptasi terhadap perubahan dari sistem manual ke digital juga menimbulkan beban kerja tambahan bagi pegawai, yang membutuhkan waktu untuk menyesuaikan diri. Kurangnya pendampingan teknis pasca-pelatihan memperburuk situasi, karena pegawai sering menghadapi

kesulitan teknis tanpa dukungan yang memadai. Untuk meningkatkan efektivitas implementasi, diperlukan perbaikan infrastruktur internet, dukungan teknis yang lebih responsif, serta pendampingan berkelanjutan agar pegawai dapat mengoperasikan sistem dengan optimal.

16

5.2**Saran**

Berdasarkan temuan diatas, maka peneliti memberikan beberapa saran beriku :

1. Pelatihan intensif diperlukan untuk meningkatkan keterampilan pegawai dalam menggunakan sistem E-Kinerja, sehingga penginputan data kinerja dapat dilakukan dengan tepat dan efisien.
2. Menjelaskan manfaat sistem kepada pegawai akan membantu mengurangi resistensi terhadap perubahan, karena mereka akan lebih memahami bagaimana sistem ini meningkatkan akuntabilitas dan transparansi kinerja.
3. Koordinasi dan supervisi yang lebih baik antara atasan dan pegawai akan memastikan data kinerja yang diinput valid dan sesuai dengan kontribusi pegawai, mempercepat proses evaluasi.
4. Dukungan teknis responsif sangat penting untuk mengatasi masalah teknis seperti lambatnya sistem atau kesulitan akses, yang dapat mengganggu kelancaran operasional.
5. Evaluasi berkala sistem E-Kinerja memungkinkan untuk memantau efektivitasnya dan membuat perbaikan jika diperlukan agar tetap sesuai dengan kebutuhan organisasi dan pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adi Susanto, Dkk. (2020). Implementasi Kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (Tpp) Di Provinsi Bengkulu. *Jurnal Fairness*, Volume 10, Nomor 1, 43-52. ISSN 2303-0348.
- A. Muri Yusuf. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif & Penelitian Gabungan*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Alfathan, A.A., Dkk. (2023). Penerapan Kebijakan E-Government Sistem Aplikasi E-Kinerja Berbasis Web Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Mukomuko. *Journal Publicuho*, Volume 6 No 4 (Nov-Jan 2023), 1181-1198. ISSN 2621-1351 (online), ISSN 2685-0729 (print).
- Andi Prastowo. (2014). *Panduan Kreatif Membuat Bahan Ajar Inovatif*. Yogyakarta: Diva Press.
- Ardini, M. U., & Darya, K. (2020). Pengaruh Kepuasan Kerja, Kinerja Auditor Dan Komitmen Afektif Terhadap Keinginan Berpindah Kerja Auditor (Studi Empiris: KAP Di Jakarta Selatan). *Jurnal Keuangan Dan Perbankan*, 16(2), 85–98.
- Auliyaa, P. Hidayat, & R. Nababan. Implementasi Pelayanan Publik Berbasis E-Government Melalui Ogan Lopian. Universitas Singaperbangsa. ISSN: 1907-3011 - eISSN: 2528-1127.
- BPS Kab. Nias. (2023). *Kecamatan Sitolu Ori Dalam Angka 2023*. Badan Pusat Statistik Kabupaten Nias.
- Cut Widya Angraini & Tukimin Lubis. (2022). Pengaruh Bauran Promosi Terhadap Keputusan Konsumen Dalam Pembelian Mie Instan Merek Sedaap Di Desa Dalu X A Kecamatan Tanjung Morawa. *Jurnal Akuntansi Online*, Volume 2 Number 1, ISSN: 2829-4907 (Print), ISSN: 2829-5609.
- Denti, Eni, Willy Abdillah, & Fitri Santi. (2021). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu. *Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu.
- Dilla Fadillah, Dkk. (2024). Penerapan Aplikasi E-Kinerja Bagi Pegawai Di Kecamatan Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, Februari

2024, 10 (3), 189-198. DOI: <https://doi.org/10.5281/zenodo.10637678>.
p-ISSN: 2622-8327, e-ISSN: 2089-5364.

Dr. H. Zuchri Abdussamad, S.I.K., M.Si. (2021). *Metode Penelitian Kualitatif*. CV. Syakir Media Press, Makassar.

Dwika, S., & Hapzi, A. (2024). Persepsi Manfaat Kemudahan Terhadap Niat Dalam Penggunaan Aplikasi Mobile Banking. *Jurnal Ekonomi dan Sistem Informasi*, Vol.6 No. 2. E-ISSN 2686-6238.

Ela, N., & Ida, F. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Dinas Pemberdayaan Perempuan Dan Perlindungan Anak Kota Bandar Lampung. *Jurnal Multidisiplin Ilmu Sosial*, Volume 03, Number 04, 2024. E-ISSN: 2988-1986.

Eni Denti, Dkk. (2023). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu. *Magister Manajemen*, Universitas Bengkulu.

Humas Kemenang Jaktim. (2024). E-Kinerja, Tolak Ukur Dari Tanggung Jawab Dan Kinerja ASN. <https://dki.kemenag.go.id/berita/e-Kinerja>.

Juliastuti, Indriani. (2021). *E-Kinerja: Inovasi Manajemen Kinerja ASN*. Jakarta: RajaGrafindo Persada.

Keputusan Menteri Dalam Negeri Nomor 061-5449 Tahun 2019 Tentang Tata Cara Persetujuan Menteri Dalam Negeri Terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Daerah.

Latifah, Dkk. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, Volume 29, Nomor 1, Edisi April 2023.

Leni Agraeni, Dkk. (2023). *Metodologi Penelitian*. CV. Adani Adimata, Jawa Barat.

Marwansyah. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Alfabeta.

Muri Yusuf. (2013). *Metode Penelitian Kualitatif, Kuantitatif dan Penelitian Gabungan*. Padang: UNP Press.

Muh. Amirsyah, Dkk. (2024). Implementasi Kebijakan E-Kinerja Bagi Aparatur Sipil Negara (Studi Kasus Sekretariat Daerah Kabupaten Jembrana).

Jurnal Ilmu Hukum, Humaniora, dan Politik (JIHHP), Vol. 4, No. 6. E-ISSN: 2747-1993.

- Nanda Rahmatul Putraa, & Aldri Frinaldib. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik Universitas Jambi (JISIP-Unja)*, Volume 7, Nomor 1, 12 – 24.
- Nur Fatika Sari, Dkk. (2022). Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, Dan TPP Terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang. *Journal of Finance and Business Digital (JFBD)*, Vol.1, No.1, 1-16.
- Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 18 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Tahun Anggaran 2024.
- Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 20 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Nias Utara.
- Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 42 Tahun 2004 Pasal 1 Ayat 2 Tentang Pembinaan Jiwa Korps dan Kode Etik Pegawai Negeri Sipil.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2018 Tentang Kecamatan.
- Permendagri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Permendagri No. 59 Tahun 2007 Tentang Perubahan Atas Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 Tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Rahman, Ilham. (2022). *Tunjangan Kinerja dan Penilaian Kinerja ASN: Teori dan Praktik*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.
- Rahmaniah. (2022). Implementasi E-Kinerja Pada Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan. *Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan*. <https://ppjp.ulm.ac.id/journals/index.php/jpp>. ISSN: 2775-0590 (online), ISSN: 2665-3856 (print), Vol.4 No.1.

- Ribkha Novelin Londok. (2019). Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan CV. Diagram Global Mandiri Manado. *Jurnal Administrasi Bisnis*, Vol. 9, No. 1.
- Rusandi, & Muhammad Rusli. (2020). Merancang Penelitian Kualitatif Dasar/Deskriptif dan Studi Kasus. Dinas Pendidikan Luwu Timur, Makassar.
- Sadili, Samsudin. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Seputar Birokrasi. (2024). E-Government dan Tantangan Digitalisasi di Daerah Terpencil. Seputar Birokrasi.
- Sugiyono. (2017). Metodologi Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D.

Lampiran I

Dokumentasi Wawancara

1. Camat Sitolu Ori



2. Sekretaris Camat



3. Bendahara

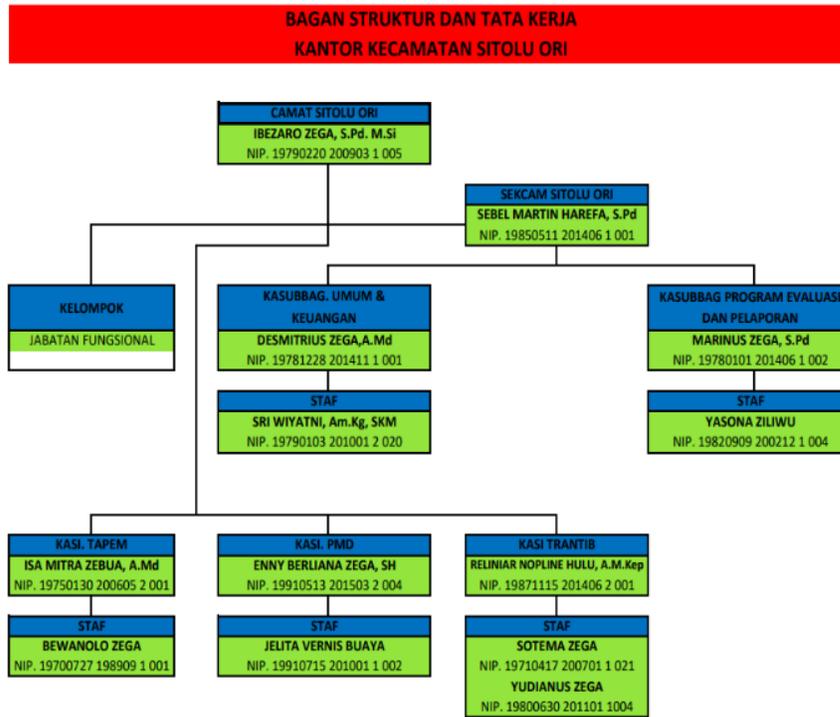


4. Kasubbag Umum



Lampiran II

Struktur Tata kerja Kantor Kecamatan Sitolu Ori



Lampiran III

Deskripsi Hasil Wawancara

80 Berdasarkan latar belakang masalah, rumusan masalah dan tujuan penelitian yang telah di uraikan di Bab I yaitu tantangan Impelmentasi Sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP ASN diwilayah Kecamatan Sitelu Ori Kabupaten Nias Utara, 98 untuk mengkaji hal tersebut, maka peneliti menggunakan metode 136 pengumpulan data yang beragam yakni wawancara, observasi, dan dokumentasi. Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara. Berikut adalah hasil wawancara informan oleh peneliti.

Informan I (Camat)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan I Ibezaro Zega, S.Pd, M.Si (Camat Sitolu Ori) berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari rabu, 11 Desember 2024 di kantor Camat Sitolu Ori.

- 3 Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?

Jawaban :

Oh, prosesnya sebenarnya cukup bertahap. Ya awalnya kami sosialis di duduk kepedawai. Menjelaskan apa itu sistem ekinial jada dengan pakatnya? Setelah itu, kami adakan pelatihan supaya mereka paham cara menggunakannya. Dalam sistem ini, setiap pegawai harus mengisil laporan harian tentang apa yang sudah mereka kerjakan dan laporan itu mengantikan di sini oleh katasan langsung. Dan hasilnya terdigasar buat pemerian TPP mereka.

2. Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?

Jawaban :

Pertama, kami pastikan dulu fasilitasnya seperti komputer, cari dengan internet yang dan aplikasi yang stabil terus kami bentuk tim kecil untuk membantu pelaksanaan sistem ini termasuk

menangani dalam teknis. Langkah berikutnya pelatihan buat semua pegawai biar mereka ngerti cara pake aplikasi dan mungisi laporan..

3. Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Kami mengundang instruktur yang paham betul tentang e-kinerja jadi mereka ajari pegawai langsung di kantor mulai dari cara login, kesilaporan sampai cara memeriksa hasil kerja mereka sendiri kami juga sediakan waktu konsultasi kalau ada yang belum paham atau kesulitan.

4. Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?

Jawaban :

Setiap laporan yang di isi pegawai langsung di cek sama atasan kalau ada tugas yang belum selesai atau kurang sesuai bisa direvisi dulu, nilai kinerjanya di tentukan berdasarkan laporan itu terus di gabung sama punnilaian yang lain seperti kehadiran dan kontribusi mereka dalam tugas tambahan. Hasil akhirnya itu lah yang menentukan berapa TPP yang mereka terima.

5. Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Indikatornya ada beberapa pertama kehadiran pegawai, kalau sering gak masuk ya tentu TPP nya juga kecil. Kedua, seberapa banyak tugas yang berhasil di selesai. Ketiga, kualitas hasil kerjanya apakah sesuai dengan target atau tidak terus ada juga partisipasi mereka dalam kegiatan lain yang mendukung pekerjaan pokok

6. Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Kami pastikan prosesnya transparannya pegawai bisa lihat sendiri laporan mereka di aplikasi nilainya juga jelas jadi mereka tahu kenapa TPPnya segitu kalau ada yang merasak kurang sesuai mereka bisa langsung diskusi sama tasanya untuk minta klarifikasi ataupun koreksi.

7. Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori ?

Jawaban :

Iya, ya sangat berpengaruh kinerja yang mereka laporkan di sistem itu, jadi penentu utama besaran TPP kalau mereka rajin dan kerjanya bagus ya TPP nya di terima sesuai yang telah ditentukan sebaliknya kalau masalah malas atau seringa nggak selesai tugasnya TPP mereka juga akan kecil jadi sistem ini bikin mereka lebih termotifasi untuk kerjanya lebih baik.

8. Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Kalau teknis kendala utamanya itu jaringan internet disini kadang sinyalnya lumah jadi laporan sering terlambat masuk nonteknisnya ada beberapa pegawai yang kurang paham teknologi jadi perlu waktu lebih lama buat tak tak sih selain itu awalnya juga ada yang merasa sistem ini nambah beberapa kerja mereka jadi kami harus pelan-pelan mencelaskan mempaknya.

9. Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?

Jawaban :

Sistem ini sebenarnya sangat membantu pegawai bisa mencatat semua tugas harian mereka, jadi kerjanya lebih terukur, nanti data tu diolah jadi nilai kinerjan, sehingga kami bisa tahu siapa yang bekerja dengan baik dan siapa yang kurang maksimal dari situ besar TPP yang mereka di tentukan.

10. Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Banyak yang merasa sistem ini awalnya ribet karena harus mengisi laporan setiap hari. Namun, setelah dijalani, mereka mulai memahami manfaatnya, terutama karena sistem ini lebih adil dan transparan. Jika mereka bekerja dengan baik, hasilnya terlihat jelas, dan TPP mereka juga meningkat. Sebagian besar pegawai kini sudah mendukung sistem ini, meskipun masih ada beberapa yang perlu beradaptasi lebih lanjut.

Informan II (Sekcam)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan II Sebel Martin Harefa, S.Pd (Sekcam) berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari kamis, 12 Desember 2024 di kantor kecamatan sitolu ori

1. Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?

Jawaban :

Penerapannya di mulai dengan memastikan semua pegawai, tahu dulu apa itu e-kinerja, dan kenapa itu penting, setiap hari mereka harus isi laporan kerja mereka ke sistem. Laporan itu nanti di cek sama atasan, termasuk camat dan saya, dari situ nanti dinilai apakah pekerjaannya sudah sesuai dengan target atau tidak. Memang, awal agak susah karena belum semua pegawai paham, tapi lama-lama mereka terbiasa juga.

2. Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?

Jawaban :

Persiapannya itu banyak tahapanya, yang pertama di cek dulu fasilitas kantor, karena pada kegiatan itu pasti membutuhkan komputer dan internet. Kalau itu sudah siap, kami koordinasi

dengan BKD, seterusnya bagaimana cara kerjanya tentu itu akan di pelajari oleh pegawai yang bersangkutan. Sambil terus di dadampingi mereka biar benar-benar paham cara bagaimana menggunakan.

3. Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Pertama-tama diadakan sosialisasi, semua pegawai akan kita kumpulkan dan kita jelaskan bagaimana konsep daripada e-kinerja. Setelah itu kami akan mengajarkan bagaimana cara menggunakan sistemnya mulai dari login, cara isi lapora, sampai dengan melihat hasil penilaian mereka. Kalau ada yang masih bingung, tentu kami bantu satu persatu sampai mereka bisa.

4. Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?

Jawaban :

Kalau itu penilaiannya sangat sederhana, pegawai isi laporan harian, terus itu di cek sama atasan langsung. Kalau pekerjaannya sesuai target, nilainya bagus, nilai itu yang memengaruhi TPP mereka. Jadi makin raji dan sesuai target maka TTP yang di terima sesuai dengan yang sudah ditentukan

5. Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Indikatornya ada beberapa pertama kehadiran pegawai. Lalu bagaimana mereka menyelesaikan tugas sesuai waktu yang dikantukan. Ada juga indikator tambahan seperti kontribusi dalam pekerjaan kantor atau inovasi yang mereka buat. Semua itu sudah ada sistem. Jadi bisa dilihat hasilnya secara jelas.

6. Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Sistem ini memungkinkan setiap pegawai untuk lihat sendiri hasil peneliannya. Jadi mereka tahu kenapa TPP mereka begitu besarnya. Kalau merasa ada yang salah mereka bisa langsung mengajukan pertanyaan keatasan.

7. Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Oh itu tentu, itu pengaruhnya langsung kepada pegawai yang bersangkutan. Kalau dulu TPP itu rata aja buat semua pegawai, tapi sekarang beda. Pegawai yang kerjanya bagus pasti TPP lebih besar. Sistem ini bikin semua jadi lebih adil, menurut saya.

8. Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Kalau masalah kendala tentu kendalanya sangat banyak sebenarnya ini terutama masalah internet. Kadang jaringannya lambat atau enggak stabil. Jadi susah akses sistemnya. Kalau nonteknis ada juga pegawai yang tidak terbiasa sama teknologi. Tapi dengan pendampingan mereka pelan-pelan bisa juga.

9. Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?

Jawaban :

Sistem ini sangat membantu. Semua pekerjaan yang mereka lakukan itu tercatat di sistem. Jadi dari situ kami bisa lihat mana yang raji, mana yang kurang, nilainya juga langsung mempengaruhi TPP mereka. Jadi yang bekerja keras pasti terfasilitasi.

10. Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Ada yang keberatan mereka bilang ribut atau ngepaham teknologi tetapi setelah dijalani mereka mulai terima. Apalagi sekarang mereka lihat sendiri. Kalau kurja bagus, TPP nya juga lebih besar.

Informan III (Bendahara)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan III An. Sri Wiyatni, Am.Kg (Bendahara) berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari kamis, 12 Desember 2024 di kantor Kecamatan Sitolu Ori.

1. Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?

Jawaban :

Jadi, sistem e-kinerja ini di mulai diberlakukan dengan cara setiap pegawai itu harus melakukan input setiap pekerjaan di dalam sistem. Nah, sebagai bendahara, tugas saya, saya memastikan semua akan dihitung dengan perhitungan TPP setiap pekerjaan mereka. Jadi, kalau pegawainya bekerja sesuai dengan target yang sudah ditentukan, tentu nilai kinerja mereka juga akan bagus dan kinerja mereka itu sangat berguna juga untuk kenaikan pangkat nanti. Jadi, nanti dasar TPP akan dihitung sesuai dengan tingkat pekerjaan dan kehadiran mereka

2. Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?

Jawaban :

Nah, di sini, kami mulai dengan menyediakan perangkat yang diperlukan seperti komputer dan access internet. Dan terus, tim dari BKD juga datang membuat beberapa kali pelatihan tentang kegunaan sistem ini. Setelah itu, kami adakan juga sosialisasi dan pelatihan ke semua pegawai di kantor kecamatan setolu ori agar supaya Kita sama-sama paham untuk menggunakan sistem

e-kinerja ini. Jadi, semua langkahnya sudah sangat cukup terencana, biar tidak ada yang bingung.

3. Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja yang dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban ;

Di sini, pelatihan pertama, di mulai dengan sosialisasi tentang apa itu e-kinerja dan bagaimana cara kerjanya. Setelah itu, kami adakan pelatihan teknis seperti cara input data, cara cek nilai, dan ada beberapa hal lainnya. Kalau ada pegawai yang kesulitan, kami biasanya bantu kembali bisa langsung bertanya kepada saya, atau kepada teman-teman yang lain yang sudah paham, atau kepada teman saya yang juga bersama-sama ikut untuk pelatihan langsung. Jadi, pelatihan ini memang sifatnya intensif, supaya semua pegawai bisa segera terlibat, tidak ada yang tidak. Alasan tidak tahu mengenai ekinerja ini.

4. Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?

Jawaban :

Di sini, penilai ini sih simpel ya setiap pegawai harus menggunakan data pekerjaan mereka ke dalam sistem lalu sistem akan proses semua data. Di sini, jika tingkat kehadiran berkurang, maka otomatis akan sangat mempengaruhi jumlah TPP yang di terima. Jadi, memang kadang orang berpikir, kita tidak harus rajin-rajin tapi ternyata sangat mempengaruhi dan lumayan ya, bisa berkurang nilai dari TPP yang kita terima. Nah, kalau kehadiran kita maksimal atau sesuai ketentuan, maka TPP juga akan di terima penuh, sesuai dengan ketentuan yang sudah ditetapkan. Karena penerimaan TPP ini berbeda-beda sesuai dengan jabatan atau posisi masing, seperti itu.

5. Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Nah, indikatornya yang memang hanya kehadiran dari setiap pegawai. Dan kehadiran ini yang bisa mempengaruhi kita menerima TPP. Tidak akan bisa lebih, tapi bisa berkurang. Tapi dengan kehadiran itu, tentu atasan tidak akan lepas tangan ya kalau dia rajin, otomatis, dia mungkin akan mendapatkan nilai plus dari pimpinan, misalkan akan mendapatkan perjalanan dinas, seperti itu ya.

6. Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Mengenai transparansi ini wajib sangat kita utamakan, itu untuk menjaga saling percaya. Jadi tidak ada dusta di antara kita. Jadi semua pegawai bisa mengecek hasil penilaian mereka di sistem. Jadi tidak ada tersembunyi, tinggal mereka membuka e-kinerja dan mengklik nama mereka. Maksud mereka akan melihat hasil mereka. Jadi apakah mereka ada alpa atau tidak, itu nampak langsung terbuka. Jadi tidak ada yang ditutup-tutupi seperti itu.

7. Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Di sini, mengenai ini tidak ada berpengaruh ya dalam penerimaan TPP. Tetapi menjadi satu penilaian bagi pimpinan seperti yang saya ucapkan tadi. Bahwa TPP itu sudah ditetapkan. Jadi misalkan camat besarnya berapa secam berapa. Jadi semua ada tahap-tapannya, ada ketentuannya. Dan besarnya sudah langsung ditentukan oleh peraturan dari pemerintah daerah. Jadi kita tidak bisa mempengaruhi itu. Tetapi dengan adanya e-kinerja ini, tentu bisa mempengaruhi kita kepada penilaian kita terhadap pimpinan. Pimpinan bisa menilai kita gitu. Jadi kalau kita malas malasan ya, otomatis juga pimpinan

tidak akan memberikan kepercayaan pekerjaan yang lebih kepada kita. Kalau kita mendapatkan kepercayaan lebih, kita akan mendapatkan kelebihan sedikit untuk perjalanan dinas, untuk seperti SPPD, seperti itu.

8. Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses, implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Nah, kendala teknis, biasanya disini mengenai jaringan, jaringan internet yang tidak stabil. Apalagi kalau dia sudah mati lampu, sudah hilang jaringan kita. Itu yang mempengaruhi sehingga tidak bisa kita buka lagi nanti aplikasi ini, sehingga bisa mempengaruhi juga tingkat kehadiran kita tetapi ada kebijakan khusus dari BKD. Kalau memang hal ini terjadi, tentu akan dia infokan, kapan akan dibuka, sehingga tidak akan mempengaruhi kehadiran. Karena pasti tentunya e-kinerja juga mereka tetap melihat situasi suatu daerah. Kalau daerahnya seperti kita yang jaringan, kadang ada kadang tidak, itu tentunya tidak terlalu sarkok lah. Jadi mereka akan ada sedikit kompensasi kepada kita, bukan karena kita malas, tetapi karena sistem tersebut yang terganggu.

9. Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?

Jawaban :

Nah, di sini sistem e-kinerja sangat membantu karena semua pekerjaan tercatat dan terukur. Jadi kita bisa tahu siapa yang bekerja secara maksimal dan siapa yang kurang. Dari situ, penilainnya sangat obyektif karena tidak ada lagi faktor subyektif. Semua sudah tercatat dalam sistem dan hasil langsung terlihat. Jadi, TPP pegawai benar-benar berdasarkan kinerja setiap pegawai

10. Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Sebelumnya sih ada beberapa pegawai yang merasa canggung ya, karena sistem ini baru dan mereka belum terbiasa dengan teknologi. Tapi setelah dijelaskan dan mereka melihat sendiri hasilnya, akhirnya mereka menjadi semangat, mereka tahu kalau mereka dihargai dengan adanya TPP yang maksimal sesuai ketentuan, dan akhirnya, banyak yang staf jadi antusias untuk menggunakan ini. Jadi mereka tidak lalai untuk terus melakukan penginputan setiap pekerjaannya di dalam e-kinerja ini

Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan)

Berikut adalah hasil wawancara peneliti kepada informan IV An. Desmitrius Zega, A.Md (Kasubag Umum dan Keuangan) berdasarkan tujuan penelitian yang telah disusun peneliti sebelumnya. Wawancara ini dilaksanakan pada hari kamis, 12 Desember 2024 di Kantor Camat Sitolu Ori.

1. Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?

Jawaban ;

Jadi, proses penerapannya dimulai dengan pengenalan sistem E-Kinerja ke seluruh pegawai, kemudian semua pegawai diminta untuk aktif mengisi laporan kinerja mereka melalui sistem ini. Setiap pegawai wajib menginput data kerja harian mereka, yang nantinya akan langsung dihitung untuk menentukan TPP yang mereka terima. Prosesnya sangat terstruktur, karena data yang dimasukkan sudah langsung terintegrasi dengan penghitungan TPP yang otomatis.

2. Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?

Jawaban :

Langkah pertama, kami mempersiapkan infrastruktur seperti komputer dan jaringan internet yang mumpuni supaya sistem ini bisa berjalan lancar. Selain itu, sebelum implementasi, kami juga melakukan pelatihan ke semua pegawai. Pelatihan ini bertujuan supaya semua orang bisa menggunakan sistem dengan mudah dan tidak merasa kesulitan. Kami juga sudah mengadakan sosialisasi supaya pegawai paham tujuan dari sistem ini, yakni agar TPP mereka lebih adil dan berdasarkan kinerja yang mereka lakukan.

3. Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Kami mengadakan pelatihan langsung yang melibatkan semua pegawai, dan kita juga undang trainer dari luar yang sudah lebih paham tentang sistem ini. Jadi, kami benar-benar mengutamakan pemahaman pegawai agar tidak ada yang bingung. Pelatihan ini dilakukan secara langsung dan juga ada sesi tanya jawab supaya pegawai bisa langsung klarifikasi hal-hal yang belum jelas. Setelah pelatihan, kami buat grup di WhatsApp untuk memudahkan komunikasi kalau ada yang butuh bantuan.

4. Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?

Jawaban :

Penilaiannya sangat tergantung pada data yang diinput oleh pegawai. Jadi, setiap pegawai harus melaporkan semua kegiatan mereka, dan sistem ini akan menghitung kinerja berdasarkan data tersebut. Misalnya, jika pegawai mencapai target kerja dan hadir tepat waktu, maka nilai kinerja mereka akan lebih tinggi dan TPP yang diterima juga akan terpenuhi seperti yang telah di

tetapkan diperbup. Semua nilai ini terukur dengan jelas, jadi lebih objektif.

5. Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Indikator kinerja yang digunakan mencakup kehadiran, kualitas pekerjaan, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kontribusi dalam kegiatan kantor. Kami juga lihat bagaimana setiap pegawai mengelola tugas mereka dengan baik, misalnya apakah mereka bisa menyelesaikan pekerjaan tanpa bantuan yang terlalu banyak atau apakah mereka proaktif membantu rekan-rekan lain.

6. Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Transparansi menjadi hal yang penting bagi kami. Setiap pegawai bisa mengecek sendiri hasil penilaiannya melalui sistem, jadi nggak ada yang disembunyikan. Kalau ada yang merasa ada kesalahan atau hal yang tidak sesuai, mereka bisa langsung lapor dan kami akan klarifikasi. Sistem ini jelas memungkinkan pegawai untuk melihat langsung penilaiannya dan merasa dihargai atas kinerja mereka.

7. Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Pasti, pengaruhnya sangat besar. Sebelumnya, pemberian TPP lebih bersifat rata dan tidak terlalu mempertimbangkan kinerja individual. Tapi dengan adanya E-Kinerja ini, setiap pegawai akan menerima TPP yang sesuai dengan kontribusi mereka. Jadi, semakin baik kinerja mereka, semakin besar TPP yang diterima. Ini jadi lebih adil dan motivasi pegawai untuk bekerja lebih maksimal.

8. Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Untuk kendala teknis, awal-awal memang ada masalah dengan koneksi internet yang kadang nggak stabil, terutama di daerah-daerah tertentu. Selain itu, ada juga beberapa pegawai yang tidak terlalu paham teknologi, jadi butuh waktu lebih lama buat mereka untuk terbiasa dengan sistem ini. Tapi kami atasi dengan sering memberikan bantuan teknis dan terus melakukan pemantauan supaya semuanya berjalan dengan baik.

9. Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?

Jawaban :

Sistem E-Kinerja membantu mengukur kinerja pegawai secara real-time, jadi setiap pegawai bisa langsung melihat hasil kerja mereka sendiri. Kalau mereka berhasil menyelesaikan tugas dengan baik dan tepat waktu, itu langsung tercatat di sistem dan menentukan besaran TPP mereka. Sistem ini sangat mempermudah kami untuk mengevaluasi dan menentukan TPP secara objektif tanpa ada intervensi dari faktor lain.

10. Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?

Jawaban :

Awalnya memang ada kekhawatiran dari beberapa pegawai, karena mereka belum terbiasa dengan sistem yang serba digital ini. Tapi setelah mereka tahu bahwa sistem ini memberikan mereka kesempatan untuk mendapatkan TPP sesuai dengan kinerja mereka, banyak yang jadi semangat dan lebih terbuka. Pada akhirnya, mereka merasa sistem ini adil karena hasil kerja mereka langsung berhubungan dengan apa yang mereka terima.

LAMPIRAN IV

REDUKSI DATA

No	Pertanyaan	Hasil wawancara	Ide Pokok
1	Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?	<p>Informan I (Camat): Prosesnya bertahap dimulai dengan sosialisasi, pelatihan, dan pengisian laporan harian oleh pegawai. Hasil laporan digunakan untuk penilaian TPP.</p> <p>Informan II (Sekcam): Penerapannya dimulai dengan memastikan pemahaman pegawai, kemudian laporan harian mereka di-input dan diperiksa oleh atasan.</p> <p>Informan III (Bendahara): Pegawai diminta untuk input pekerjaan dalam sistem, dan TPP dihitung berdasarkan pekerjaan dan kehadiran mereka.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Proses penerapannya dimulai dengan pengenalan sistem E-Kinerja ke seluruh pegawai. Semua pegawai wajib mengisi laporan harian yang terintegrasi dengan penghitungan TPP otomatis.</p>	Proses penerapan E-Kinerja melalui sosialisasi, pelatihan, dan pengisian laporan harian.
2	Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?	<p>Informan I: Persiapan melibatkan pengecekan fasilitas komputer, internet, dan aplikasi, serta pembentukan tim pendamping.</p> <p>Informan II: Persiapan dimulai dengan pengecekan fasilitas kantor, koordinasi dengan BKD, dan pelatihan pegawai.</p> <p>Informan III: Menyediakan perangkat seperti komputer dan internet, serta pelatihan yang dilakukan oleh tim BKD.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Kami mempersiapkan infrastruktur, melakukan pelatihan pegawai, dan mengadakan sosialisasi agar pegawai memahami tujuan</p>	Persiapan implementasi mencakup infrastruktur dan pelatihan pegawai.

		sistem ini untuk keadilan TPP berdasarkan kinerja.	
3	Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	<p>Informan I: Sosialisasi dilakukan dengan instruktur yang mengajarkan cara login, mengisi laporan, dan memeriksa hasil kerja.</p> <p>Informan II: Sosialisasi diikuti pelatihan teknis tentang cara menggunakan sistem e-Kinerja.</p> <p>Informan III: Sosialisasi dan pelatihan teknis seperti cara input data, cek nilai, dan bantuan lebih lanjut bagi pegawai yang kesulitan.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Pelatihan dilakukan langsung dengan melibatkan trainer luar, sesi tanya jawab, dan pembentukan grup WhatsApp untuk komunikasi lebih lanjut.</p>	Pelatihan dilakukan dengan instruktur dan sesi konsultasi untuk pegawai.
4	Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai?	<p>Informan I: Penilaian berdasarkan laporan harian, kehadiran, dan kontribusi dalam tugas tambahan.</p> <p>Informan II: Penilaian berdasarkan laporan harian yang sesuai dengan target yang ditentukan.</p> <p>Informan III: Penilaian berdasarkan target pekerjaan dan kehadiran, serta tingkat kontribusi pegawai.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Penilaian kinerja bergantung pada data yang diinput pegawai, seperti kehadiran, kualitas pekerjaan, dan penyelesaian tugas.</p>	Penilaian kinerja berdasarkan laporan harian dan kontribusi pegawai.
5	Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	<p>Informan I: Indikator: kehadiran, jumlah tugas selesai, kualitas kerja, dan partisipasi dalam kegiatan lain.</p> <p>Informan II: Indikator: kehadiran, penyelesaian tugas tepat waktu, dan kontribusi dalam pekerjaan kantor.</p> <p>Informan III: Indikator: kehadiran, penyelesaian tugas, dan inovasi yang dilakukan pegawai.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Indikator kinerja mencakup kehadiran, kualitas pekerjaan, penyelesaian tugas tepat</p>	Indikator TPP mencakup kehadiran, penyelesaian tugas, dan partisipasi.

		waktu, dan kontribusi dalam kegiatan kantor.	
6	Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	<p>Informan I: Proses transparan karena pegawai dapat melihat laporan dan nilai mereka secara langsung.</p> <p>Informan II: Transparansi terlihat dari sistem yang memungkinkan pegawai untuk melihat hasil penilaian mereka.</p> <p>Informan III: Sistem memungkinkan pegawai untuk memeriksa hasil penilaian mereka dan mengajukan pertanyaan jika ada ketidakjelasan.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Transparansi sangat penting. Pegawai bisa mengecek hasil penilaiannya langsung melalui sistem, jika ada kesalahan bisa segera dilaporkan untuk klarifikasi.</p>	Transparansi terjaga dengan akses pegawai terhadap laporan dan nilai kinerja.
7	Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai?	<p>Informan I: Ya, sistem ini mempengaruhi TPP secara langsung, pegawai yang bekerja baik akan menerima TPP yang lebih besar.</p> <p>Informan II: TPP sekarang lebih adil, pegawai yang bekerja dengan baik menerima TPP lebih besar.</p> <p>Informan III: Implementasi berpengaruh pada TPP, pegawai yang rajin dan sesuai target menerima TPP lebih besar.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Implementasi E-Kinerja berpengaruh besar, TPP lebih adil dan berdasarkan kinerja individual, semakin baik kinerja, semakin besar TPP yang diterima.</p>	Implementasi Implementasi E-Kinerja berdampak langsung pada besaran TPP.
8	Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	<p>Informan I: Kendala teknis adalah jaringan internet yang tidak stabil, non-teknis adalah ketidaktahuan pegawai mengenai teknologi.</p> <p>Informan II: Kendala teknis internet yang lambat, non-teknis adalah pegawai yang tidak terbiasa dengan teknologi.</p> <p>Informan III: Kendala teknis adalah jaringan internet, non-teknis adalah</p>	Kendala utama adalah jaringan internet dan keterbatasan pemahaman teknologi.

		<p>pegawai yang belum terbiasa dengan teknologi.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Kendala teknis seperti masalah koneksi internet dan kendala non-teknis seperti pegawai yang tidak terbiasa dengan teknologi, namun bisa diatasi dengan bantuan teknis dan pemantauan.</p>	
9	<p>Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?</p>	<p>Informan I: Sistem membantu mengukur kinerja individu melalui laporan yang terstruktur, yang menentukan TPP.</p> <p>Informan II: Sistem mencatat semua pekerjaan pegawai dan mempengaruhi TPP mereka.</p> <p>Informan III: Sistem mencatat pekerjaan harian pegawai, memudahkan penilaian kinerja yang berpengaruh pada TPP.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): E-Kinerja membantu mengukur kinerja secara real-time, hasil kerja tercatat langsung di sistem dan mempengaruhi TPP yang diterima.</p>	<p>E-Kinerja membantu mengukur kinerja pegawai secara objektif.</p>
10	<p>Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?</p>	<p>Informan I: Pegawai awalnya merasa sistem ini rumit, namun sekarang mereka memahami manfaatnya dan mendukungnya.</p> <p>Informan II: Beberapa pegawai awalnya keberatan, tetapi sekarang mereka mulai menerima karena sistem ini lebih adil.</p> <p>Informan III: Pegawai awalnya keberatan, namun sekarang mereka mulai menerima karena melihat hasilnya.</p> <p>Informan IV (Kasubag Umum dan Keuangan): Awalnya ada kekhawatiran, namun setelah mengetahui bahwa TPP didasarkan pada kinerja, banyak pegawai yang semangat dan menganggap sistem ini adil</p>	<p>Pegawai awalnya kesulitan, tetapi akhirnya memahami manfaat sistem.</p>

Lampiran V

160

DAFTAR INFORMAN PENELITIAN

No	Nama	Jabatan	Keterangan
1	Ibezaro Zega, S.Pd, M.Si	Camat	Informan Kunci
2	Sebel Martin Harefa, S.Pd	Sekcam	Informan Utama
3	Sri Wiyatni, Am.Kg	Bendahara	Informan Utama
4	Desmitrius Zega, A.Md	Kasubbag Umum dan Keuangan	Informan Utama

Lampiran VI

DAFTAR PERTANYAAN WAWANCARA PNS DI KANTOR KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA

I. DATA INFORMAN

Hari/Tanggal :

Nama :

Jenis kelamin :

Jabatan :

II. PERTANYAAN WAWANCARA

NO	Pertanyaan	Jawaban
1	Bagaimana proses penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori Kabupaten Nias Utara?	
2	Apa saja langkah-langkah persiapan yang dilakukan oleh Kantor Kecamatan Sitolu Ori dalam mengimplementasikan sistem E-Kinerja?	
3	Bagaimana pengenalan dan pelatihan pegawai terkait penggunaan sistem E-Kinerja dilakukan di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	
4	Bagaimana proses penilaian kinerja yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima pegawai ?	
5	Apa saja indikator kinerja yang digunakan untuk menentukan besaran TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	
6	Bagaimana transparansi dalam proses pemberian TPP kepada pegawai yang menggunakan sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	

7	Apakah implementasi sistem E-Kinerja berpengaruh secara langsung terhadap besaran TPP yang diterima oleh pegawai di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	
8	Apa saja kendala teknis atau non-teknis yang dihadapi selama proses implementasi sistem E-Kinerja di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	
9	Bagaimana sistem E-Kinerja membantu dalam mengukur kinerja individu yang mempengaruhi besaran TPP yang diterima oleh pegawai?	
10	Bagaimana pandangan pegawai mengenai penerapan sistem E-Kinerja dalam pemberian TPP di Kantor Kecamatan Sitolu Ori?	

IMPLEMENTASI SISTEM E-KINERJA DALAM PEMBERIAN TPP ASN DI KANTOR KECAMATAN SITOLU ORI KABUPATEN NIAS UTARA

ORIGINALITY REPORT

21%

SIMILARITY INDEX

PRIMARY SOURCES

1	peraturan.bpk.go.id Internet	261 words — 1%
2	journal.stialanmakassar.ac.id Internet	180 words — 1%
3	riaukontras.com Internet	146 words — 1%
4	kabarsinjai.com Internet	134 words — 1%
5	repository.stei.ac.id Internet	104 words — 1%
6	digilibadmin.unismuh.ac.id Internet	101 words — < 1%
7	Junianiwarni Gea, Meiman Hidayat Waruwu, Maria Magdalena Bate'e, Yamolala Zega. "Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara", Jurnal EMT KITA, 2024 Crossref	99 words — < 1%

8	Internet	82 words — < 1%
9	ejournal.unib.ac.id Internet	80 words — < 1%
10	malaqbipublisher.com Internet	72 words — < 1%
11	repository.ub.ac.id Internet	72 words — < 1%
12	Sai Hul Atho' Alaul Huda, Nurul Latifatul Aini. "Implementasi Pendidikan Karakter Berbasis Multikultural Dalam Pembentukan Kepribadian Unggul Siswa Di MAN 3 Jombang", JoEMS (Journal of Education and Management Studies), 2022 Crossref	70 words — < 1%
13	docplayer.info Internet	68 words — < 1%
14	repository.ampta.ac.id Internet	67 words — < 1%
15	repository.stiedewantara.ac.id Internet	66 words — < 1%
16	etheses.uin-malang.ac.id Internet	65 words — < 1%
17	digilib.uinsgd.ac.id Internet	64 words — < 1%
18	kamuskeuangaerah.com Internet	61 words — < 1%

19	seputarbirokrasi.com Internet	55 words — < 1%
20	repository.radenintan.ac.id Internet	52 words — < 1%
21	digilib.iain-palangkaraya.ac.id Internet	46 words — < 1%
22	journal.formosapublisher.org Internet	46 words — < 1%
23	ojs.stiami.ac.id Internet	46 words — < 1%
24	eprints.umm.ac.id Internet	40 words — < 1%
25	malangkab.go.id Internet	39 words — < 1%
26	repo.stie-pembangunan.ac.id Internet	36 words — < 1%
27	repository-feb.unpak.ac.id Internet	35 words — < 1%
28	jurnal.unived.ac.id Internet	33 words — < 1%
29	repository.upi.edu Internet	33 words — < 1%
30	jwk.bandung.lan.go.id Internet	32 words — < 1%

repositori.unsil.ac.id

31	Internet	31 words — < 1%
32	adoc.pub Internet	30 words — < 1%
33	core.ac.uk Internet	30 words — < 1%
34	repository.umsu.ac.id Internet	30 words — < 1%
35	sorongkab.go.id Internet	30 words — < 1%
36	La Mido. "DEVELOPING THE STUDENTS' READING ABILITY ON INTRINSIC ELEMENT OF SHORT STORY BY USING BUZZ GROUP METHOD AT SECOND GRADE OF SMA NEGERI 3 BAUBAU", Open Science Framework, 2021 Publications	29 words — < 1%
37	melleq.com Internet	29 words — < 1%
38	repository.maranatha.edu Internet	29 words — < 1%
39	ubl.ac.id Internet	28 words — < 1%
40	Jamal Hasan Warandi. "Evaluasi TPS-3R IAIN Ambon dalam Mengurangi Sampah di Kawasan Air Besar – Ahuru Ambon", Al-Alam: Islamic Natural Science Education Journal, 2024 Crossref	27 words — < 1%
41	journal.unpad.ac.id Internet	

27 words — < 1%

42 repository.stipjakarta.ac.id
Internet

26 words — < 1%

43 ejournal.unis.ac.id
Internet

25 words — < 1%

44 litbang.pontianak.go.id
Internet

25 words — < 1%

45 online-journal.unja.ac.id
Internet

25 words — < 1%

46 eprints.iain-surakarta.ac.id
Internet

24 words — < 1%

47 id.scribd.com
Internet

24 words — < 1%

48 repository.uinsu.ac.id
Internet

24 words — < 1%

49 biroorganisasi.ntbprov.go.id
Internet

23 words — < 1%

50 diskominfo.rokanhulukab.go.id
Internet

23 words — < 1%

51 repository.umy.ac.id
Internet

23 words — < 1%

52 repositori.uma.ac.id
Internet

22 words — < 1%

53 repository.unair.ac.id

Internet

22 words — < 1%

54 www.jogloabang.com

Internet

22 words — < 1%

55 www.siafif.com

Internet

22 words — < 1%

56 Tri Wahyuningrum, Juhri AM, Nyoto Suseno.

"IMPLEMENTASI SUPERVISI MANAJERIAL DALAM

"MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS KERJA GURU SD" "DI

KECAMATAN METRO PUSAT KOTA METRO LAMPUNG", POACE:

Jurnal Program Studi Adminitrasi Pendidikan, 2021

Crossref

21 words — < 1%

57 Yurmin Harefa, Eliyunus Waruwu, Meiman
Hidayat Waruwu, Sukaaro Waruwu.

"Transformasi Kompetensi Pegawai dalam Penerapan

Teknologi Terhadap Peningkatan Pelayanan Publik di Dinas

Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Gunungsitoli",

Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024

Crossref

21 words — < 1%

58 bungko.desa.id

Internet

21 words — < 1%

59 journalpublicuho.uho.ac.id

Internet

21 words — < 1%

60 jdih.ntbprov.go.id

Internet

20 words — < 1%

61 Hanifah Aqliyah, Evinovita Evinovita. "Faktor
Penyebab Rendahnya Minat UMKM di Kecamatan

Pamijahan Dalam Memilih Pembiayaan pada Bank Syariah", El-

Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam, 2018

19 words — < 1%

62	ijite.jredu.id Internet	19 words — < 1%
63	repositori.uin-alauddin.ac.id Internet	19 words — < 1%
64	123dok.com Internet	18 words — < 1%
65	babelpos.disway.id Internet	18 words — < 1%
66	es.scribd.com Internet	18 words — < 1%
67	journal.universitaspahlawan.ac.id Internet	18 words — < 1%
68	Rodiya Sugiarti, Siti Ngaisah. "ANALISIS KESALAHAN PENGGUNAAN PREPOSISI DAN PUNG TUASI DALAM KARANGAN NARASI SISWA", Primary : Jurnal Keilmuan dan Kependidikan Dasar, 2019 Crossref	17 words — < 1%
69	repository.stp-bandung.ac.id Internet	17 words — < 1%
70	repository.upbatam.ac.id Internet	17 words — < 1%
71	putusan3.mahkamahagung.go.id Internet	16 words — < 1%
72	repository.unmuha.ac.id Internet	16 words — < 1%

73	Nany Suryawati, Jonathan Acel Fabianrico, Amelia Andrianti Sudyanto, Lia Nurlika et al. "Meningkatkan Perekonomian Warga Sekitar Jembatan Suroboyo Berdasarkan Analisa Sosial", JURNAL PENGABDIAN KEPADA MASYARAKAT, 2019 Crossref	15 words — < 1%
74	blackalien.net Internet	15 words — < 1%
75	docslib.org Internet	15 words — < 1%
76	jurnal.dharmawangsa.ac.id Internet	15 words — < 1%
77	raisulakbar.wordpress.com Internet	15 words — < 1%
78	kumparan.com Internet	14 words — < 1%
79	repo.undiksha.ac.id Internet	14 words — < 1%
80	www.coursehero.com Internet	14 words — < 1%
81	www.neliti.com Internet	14 words — < 1%
82	www.samarinda.lan.go.id Internet	14 words — < 1%
83	Yupi Kuspandi Putra, Muh. Adrian Juniarta Hidayat, Fathurrahman, Almi Yulistia Alwanda, Ahmad Firdaus. "Pengembangan Media Pembelajaran Ke	13 words — < 1%

84	digilib.unila.ac.id Internet	13 words — < 1%
85	ejournal.warunayama.org Internet	13 words — < 1%
86	eprints.umg.ac.id Internet	13 words — < 1%
87	jdih.niaskab.go.id Internet	13 words — < 1%
88	jdih.sragenkab.go.id Internet	13 words — < 1%
89	niasselatankab.go.id Internet	13 words — < 1%
90	repository.usbypkp.ac.id Internet	13 words — < 1%
91	eprints.umk.ac.id Internet	12 words — < 1%
92	jdih.padangpariamankab.go.id Internet	12 words — < 1%
93	repository.unifa.ac.id Internet	12 words — < 1%
94	www.tanjungpinangkota.go.id Internet	12 words — < 1%

95	dpupr.magelangkota.go.id Internet	11 words — < 1%
96	lib.ibs.ac.id Internet	11 words — < 1%
97	repository.iainpurwokerto.ac.id Internet	11 words — < 1%
98	repository.ptiq.ac.id Internet	11 words — < 1%
99	siberklik.com Internet	11 words — < 1%
100	www.journal.yrpioku.com Internet	11 words — < 1%
101	Achmad Ridwan, Athiy Dina Rosihana, Wawan Saputra, Cindya Yunita Pratiwi. "Analisis Pengaruh Komposisi Pegawai Dan Tarif Gaji Terhadap Belanja Pegawai", AL-MIKRAJ Jurnal Studi Islam dan Humaniora (E-ISSN 2745-4584), 2024 Crossref	10 words — < 1%
102	ar.scribd.com Internet	10 words — < 1%
103	benai-community.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
104	digilib.uinsby.ac.id Internet	10 words — < 1%
105	digitallib.iainkendari.ac.id Internet	10 words — < 1%

106	eprints.umsb.ac.id Internet	10 words — < 1%
107	komunitas.sikatabis.com Internet	10 words — < 1%
108	ojs.unwaha.ac.id Internet	10 words — < 1%
109	repositori.usu.ac.id Internet	10 words — < 1%
110	repository.ar-raniry.ac.id Internet	10 words — < 1%
111	repository.iainpalopo.ac.id Internet	10 words — < 1%
112	repository.unsri.ac.id Internet	10 words — < 1%
113	southpacificvibez.blogspot.com Internet	10 words — < 1%
114	utara.jakarta.go.id Internet	10 words — < 1%
115	www.hashmicro.com Internet	10 words — < 1%
116	www.scribd.com Internet	10 words — < 1%
117	Siti Marwiyah, Renny Candradewi Puspitarini, Nugraha Bayu Anggara. "Implementasi Pelayanan	9 words — < 1%

E-SPPT Pajak Bumi dan Bangunan di BPPKAD Kota Probolinggo", Jurnal Ulul Albab, 2024

Crossref

118	artikelpendidikan.id Internet	9 words — < 1%
119	blogs.icrc.org Internet	9 words — < 1%
120	digilib.iain-jember.ac.id Internet	9 words — < 1%
121	edoc.site Internet	9 words — < 1%
122	eprints.ums.ac.id Internet	9 words — < 1%
123	japs.ejournal.unri.ac.id Internet	9 words — < 1%
124	jdih.sigikab.go.id Internet	9 words — < 1%
125	jdihmalang.eezywork.com Internet	9 words — < 1%
126	journal.umpo.ac.id Internet	9 words — < 1%
127	penerbitgoodwood.com Internet	9 words — < 1%
128	repository.iain-manado.ac.id Internet	9 words — < 1%

129	repository.ubharajaya.ac.id Internet	9 words — < 1%
130	stanleyrambitan.blogspot.com Internet	9 words — < 1%
131	www.bayan.com.sg Internet	9 words — < 1%
132	www.ditjen-otda.depdagri.go.id Internet	9 words — < 1%
133	zuryawanisvandiarzoebir.wordpress.com Internet	9 words — < 1%
134	Ananada Galuh Puspita, Cindy Claudia Radha Avita. "REALISASI PENDAPATAN ASLI DAERAH DI SEKTOR PARIWISATA KABUPATEN TULUNGAGUNG", JAMANTA : JURNAL MAHASISWA AKUNTANSI UNITA, 2022 Crossref	8 words — < 1%
135	Diah Damaiyanti, Arwin Sanjaya, Adietya Arie Hetami. "Pengaruh Komunikasi Organisasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Kedai Kopi Kulo Samarinda", Indonesian Journal of Islamic Economics and Finance, 2021 Crossref	8 words — < 1%
136	Emanueli Lahagu, Palindungan Lahagu, Fatolesa Hulu, Eliyunus Waruwu. "Analisis pengaruh faktor lingkungan terhadap perilaku organisasi pada Badan Pengelola Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024 Crossref	8 words — < 1%
137	Husnan, Ahmad Helwani, Nurjannah Husnan, Ahmad Helwani, Nurjannah. "IMPLEMENTASI	8 words — < 1%

PROSES PEMBELAJARAN PASCA SURAT EDARAN NOMER 15
TAHUN 2020 TENTANG PEDOMAN PEMBELAJARAN DARI
RUMAH DALAM MASA DARURAT PANDEMI COVID-19", Ibtida'iy
: Jurnal Prodi PGMI, 2021

Crossref

138 Maya Primeradama Yanti, Nurul Retno Nurwulan. "PENGARUH PEMBELAJARAN DARING PADA DEPRESI, STRES, DAN KECEMASAN MAHASISWA", Jurnal Muara Pendidikan, 2021

8 words — < 1%

Crossref

139 Nurliana Aulia, Ridho Riadi Akbar. "Pengaruh Harga, Promosi, dan Kualitas Pelayanan Terhadap Keputusan Pembelian Kopi Kenangan Cabang Margacinta Kota Bandung", JEMSI (Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Akuntansi), 2025

8 words — < 1%

Crossref

140 Nuryeti Nuryeti, Devi Astriani, Awaliawati Rachpriliani. "Analisis Penerapan Peraturan Pemerintah No. 28 Tahun 2020 Tentang Pemanfaatan Barang Milik Daerah Guna Mewujudkan Good Governance (Studi Kasus Pada Badan Pengelolaan Keuangan Dan Aset Daerah Di Kabupaten Karawang)", Journal of Economic, Bussines and Accounting (COSTING), 2024

8 words — < 1%

Crossref

141 Sukarismanti Sukarismanti, Suharyo Suharyo, Klemens Maksianus Lenga, Wagiran Wagiran. "Pengajaran Bahasa Indonesia Berbasis Genre: Studi Evaluasi Respons Siswa di SMPN 9 Semarang", Jurnal Onoma: Pendidikan, Bahasa, dan Sastra, 2024

8 words — < 1%

Crossref

142 adminjdih.kominfo.go.id

Internet

8 words — < 1%

143	delipiterlase.wordpress.com Internet	8 words — < 1%
144	dinastirev.org Internet	8 words — < 1%
145	djournals.com Internet	8 words — < 1%
146	emilyobrien.net Internet	8 words — < 1%
147	eprints.uny.ac.id Internet	8 words — < 1%
148	eprints.walisongo.ac.id Internet	8 words — < 1%
149	etd.repository.ugm.ac.id Internet	8 words — < 1%
150	etheses.iainkediri.ac.id Internet	8 words — < 1%
151	fr.scribd.com Internet	8 words — < 1%
152	journal.ar-raniry.ac.id Internet	8 words — < 1%
153	jurnal.kolibi.org Internet	8 words — < 1%
154	jurnal.peneliti.net Internet	8 words — < 1%
155	mpmgroup.co.id	

Internet

8 words — < 1%

156 pnpnews.polinpdg.ac.id

Internet

8 words — < 1%

157 ppjp.ulm.ac.id

Internet

8 words — < 1%

158 ppnijateng.org

Internet

8 words — < 1%

159 repository.uin-malang.ac.id

Internet

8 words — < 1%

160 repository.uin-suska.ac.id

Internet

8 words — < 1%

161 repository.uinjkt.ac.id

Internet

8 words — < 1%

162 repository.unpas.ac.id

Internet

8 words — < 1%

163 repository.usu.ac.id

Internet

8 words — < 1%

164 republika.co.id

Internet

8 words — < 1%

165 www.scilit.net

Internet

8 words — < 1%

166 www.yumpu.com

Internet

8 words — < 1%

167 yeaind.wordpress.com

Internet

8 words — < 1%

168 Fajar Harefa, Palindungan Lahagu, Yupiter Mendrofa, Eliyunus Waruwu. "Implementasi azas transparansi dalam pengadaan barang dan jasa pada Bagian Pengadaan Barang dan Jasa Sekretariat Daerah Kabupaten Nias", Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, 2024
Crossref

169 doku.pub
Internet 7 words — < 1%

170 ejournal.staindirundeng.ac.id
Internet 7 words — < 1%

171 Silvi Qothrun Nada, Lailul Mursyidah. "Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo", Web of Scientist International Scientific Research Journal, 2024
Crossref

172 ayunkinformaturan.blogspot.com
Internet 6 words — < 1%

173 eprint-sendratasik. "KAJIAN PSIKOLOGI PARA PEMAIN BAND SAKADATHU DALAM MUSIK CLUB MALAM DI LIQUID SEMARANG", INA-Rxiv, 2017
Publications

174 mardalli.wordpress.com
Internet 6 words — < 1%

175 www.batamnews.co.id
Internet 6 words — < 1%

EXCLUDE QUOTES OFF

EXCLUDE SOURCES OFF

EXCLUDE BIBLIOGRAPHY ON

EXCLUDE MATCHES OFF