

**EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN
KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA
GORONTALO**

Mohammad Amiludin Saleh
NPP. 29.1553

*Asdaf Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik*

Email: 29.1553@praja.ipdn.ac.id

ABSTRACT

Problem Statement/Background (GAP): This research is about the Effectiveness of Using e-Performance Applications in Improving Discipline and Employee Performance in the Civil Service and Education Agency of Gorontalo City. Research-based on data from 2021, 217 people do not come to work even though there is e-Performance, the frequency has not had an impact on increasing employee discipline, if it is not resolved it will become a serious problem. **Purpose:** This study aims to analyze and describe the Effectiveness of Using e-Performance Applications in Improving Discipline and Employee Performance in the Civil Service and Education Agency of Gorontalo City based on the effective theory of Siagian (2019) which is divided into five variable, namely resource, fund, facilities and infrastructure, quality and quantity, and time. **Method:** The research method used in this study is a descriptive qualitative method with an inductive approach. Data was collected by using interviews, observation, and documentation techniques. Data analysis techniques consist of data reduction, data presentation, conclusions, and data levers. **Result/Findings:** The results showed (1). Human resources have not adapted to government innovations, especially in the elderly;(2). there is 1 e-Performance admin who manages attendance and a technical team that maintains the server; (3). the small application budget is only for renting the server the server cannot accommodate employee data; Solution (4). Inputting performance appraisal data through the e-Performance application on time where at the beginning of the application of this application for data input is carried out every 1st and is closed at the end of the month. **Conclusion:** The use of e-Performance application in the Civil Service and Education Agency of Gorontalo City has not been effective because there are still several obstacles, namely employees who have not been able to adapt, the funds allocated for application development are still lacking so that the supporting facilities and infrastructure for the application still incomplete. Efforts were made to overcome these obstacles, namely by conducting training for employees about the e-Performance application and by providing more budget to provide facilities and infrastructure to support the e-Performance application.

Keywords: Effectiveness, e-Performance, Employee discipline and Employee performance

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) : Penelitian ini tentang Efektivitas Penggunaan Aplikasi *e-Kinerja* Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian dan Pendidikan Kota Gorontalo. Penelitian berdasarkan data selama tahun 2021 terdapat 217 orang yang tidak masuk kerja meskipun sudah ada *e-Kinerja*, frekuensi belum memberikan dampak meningkatkan disiplin pegawai, apabila tidak diselesaikan maka akan menjadi masalah yang serius. **Tujuan:** Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo berdasarkan teori efektivitas Siagian (2012) yang terbagi atas lima variabel yaitu sumber daya, dana, sarana dan prasarana, kualitas dan kuantitas serta waktu. **Metode:** Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data terdiri dari reduksi data, penyajian data, kesimpulan dan verifikasi data. **Hasil/Temuan:** Hasil penelitian menunjukkan bahwa (1).pada sumberdaya manusia belum beradaptasi terhadap inovasi pemerintahan terutama pada aparatur yang sudah lanjut usia;(2).terdapat 1 orang admin *e-Kinerja* yang mengelola kehadiran dan tim teknis yang memelihara server;(3).anggaran aplikasi kecil hanya untuk menyewa server server belum bisa menampung data pegawai; Solusi (4). Penginputan data penilaian kinerja melalui aplikasi *e-Kinerja* dengan tepat waktu dimana pada awal penerapan aplikasi ini untuk penginputan data dilakukan setiap tanggal 1 dan ditutup pada tanggal akhir bulan. **Kesimpulan:** Penggunaan aplikasi *e-Kinerja* di BKPP Kota Gorontalo belum berjalan efektif karena masih terdapat beberapa kendala yaitu pegawai yang belum bisa beradaptasi, dana yang dialokasikan untuk pengembangan aplikasi masih kurang sehingga sarana dan prasarana penunjang aplikasi masih belum lengkap. Upaya yang dilakukan untuk mengatasi kendala tersebut yaitu dengan melakukan diklat bagi pegawai tentang aplikasi *e-Kinerja* serta dengan memberikan anggaran lebih untuk menyediakan sarana dan prasarana penunjang aplikasi *e-Kinerja*.

Kata Kunci : Efektivitas, *e-Kinerja*, Disiplin pegawai dan Kinerja pegawai

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi sumberdaya manusia sangat menuntut adanya perubahan tata kelola manajemen kepegawaian, yang harus menyesuaikan dengan perkembangan zaman. Pemanfaatan teknologi informasi khususnya penggunaan internet telah mendukung dan mempermudah berbagai aktivitas setiap organisasi pemerintahan menjadi lebih cepat, efektif, teliti dan tepat waktu. Sejalan dengan pemanfaatan teknologi informasi yang semakin marak, pemerintah pun semakin gencar untuk menerapkan sistem pemerintahan elektronik atau *e-Government*. Pewujudan *e-Government* di Indonesia berpedoman pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Pegawai Negeri Sipil sebagai sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan diharapkan dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang professional dan bertanggung jawab. Disiplin menjadi hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Demi menjamin hal tersebut maka peraturan-peraturan khusus yang mencakup disiplin PNS yakni Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang di dalamnya memuat tentang disiplin PNS, larangan dan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar. PNS yang berdisiplin tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi organisasi pemerintahan tempat ia bekerja. Kinerja pegawai menjadi hal yang krusial bagi organisasi karena keberhasilan suatu organisasi sangat bergantung kepada kinerja pegawainya.

Dalam meningkatkan kinerja pegawai, penilaian kinerja juga perlu dilakukan dengan tujuan mempermudah dilakukannya evaluasi dan perbaikan terhadap kinerja pegawai yang dinilai kurang. Penilaian kinerja pegawai telah sejak dulu dilakukan oleh pemerintah baik pemerintah pusat maupun daerah yang dilakukan melalui Daftar Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai atau yang disingkat dengan DP3 PNS. Namun, pada kenyataannya DP3 PNS memiliki kelemahan dalam hal penilaiannya. Penilaian yang dilakukan DP3 PNS terkesan rahasia dan tertutup sehingga objektivitasnya patut dipertanyakan. Melihat berbagai kelemahan DP3 PNS dalam menilai kinerja pegawai maka pemerintah mengeluarkan terobosan baru yaitu dengan merubah DP3 PNS menjadi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011. Kolaborasi antara realisasi SKP dan pemanfaatan teknologi informasi terwujud dalam penggunaan aplikasi *e-Kinerja*, begitupula di Kota Gorontalo khususnya Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo telah menerapkan aplikasi *e-Kinerja*.

BKPP Kota Gorontalo dalam menerapkan aplikasi *e-Kinerja* banyak mengalami hambatan dan masalah seperti ketidakmampuan pegawai dalam beradaptasi dari peralihan yang sebelumnya menggunakan sistem manual menjadi sistem elektronik dan kurang memadainya infrastruktur pendukung aplikasi *e-Kinerja*. Berdasarkan data tersebut, penulis tertarik untuk membahas dan meneliti dengan mengambil judul : **“EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN PENDIDIKAN DAN PELATIHAN (BKPP) KOTA GORONTALO”**.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

BKPP Kota Gorontalo dalam menerapkan aplikasi *e-Kinerja* banyak mengalami hambatan dan masalah seperti ketidakmampuan pegawai dalam beradaptasi dari peralihan yang sebelumnya menggunakan sistem manual menjadi sistem elektronik dan kurang memadainya infrastruktur pendukung aplikasi *e-Kinerja*..

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian ini tercipta berkat ide dan gagasan dari beberapa penelitian terdahulu. Penelitian Indra Rukmana, Rita Rahmawati, Euis Salbiah, (2020) dengan judul penelitian *Efektivitas penilaian kinerja berbasis e-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian* menghasilkan Penilaian kinerja berbasis *e-kinerja* di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian memperoleh skor rata-rata sebesar 4,14 dan termasuk dalam kategori baik.

Penelitian kedua oleh Diana Hertati, (2019) berjudul Kebijakan remunerasi PNS berbasis *e-Performance* dalam meningkatkan kinerja pegawai pada kantor Regional II Badan Keprgawaiian Negara Surabaya Provinsi Jawa Timur. Berdasarkan hasil pembahasan bahwa Sasaran kerja pegawai yang terdiri dari kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu sudah sesuai dengan kemampuan pegawai. Perilaku kerja yang meliputi orientasi pelayanan, sikap dan perilaku pegawai baik terhadapn rekan maupun atasan sudah tergolong baik.

Penelitian Ketiga oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, Hasan Basri, (2014) berjudul Pengaruh penerapan *e-kinerja* dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di lingkungan pemerintahan Kota Banda Aceh. Penelitian ini menguji Menguji pengaruh dan dampak penerapan *e-kinerja* dan penghargaan (*reward*) terhadap kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di lingkungan pemerintahan Kota Banda Aceh. Hasil penelitian menunjukkan Pegawai dapat lebih maksimal dalam melaksanakan tugasnya karena dalam aplikasi *e-kinerja* sendiri sangat mengedepankan asas profesionalisme, keterpaduan, adil dan layak, proporsional, keterbukaan dan transparan, efektif dan efisien, akuntabel serta kesejahteraan sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja pegawai. Sedangkan untuk pemberian penghargaan, hal ini tentu dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

1.4 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian yang dilakukan oleh penulis menggunakan keadaan yang baharu serta informan yang lebih luas. GAP penelitian juga hanya ada dan merupakan masalah khusus yang terjadi di lokus Penulis. Berdasarkan dari hasil pembahasan dari ketiga penelitian di sebelumnya, penulis melanjutkan penelitian dengan meneliti seberapa efektif penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai dengan mengambil lokasi penelitian pada Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Gorontalo. Adapun dalam menilai dan meneliti tingkat efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja selain membandingkan dengan ketiga penelitian di atas penulis menggunakan landasan teoritik dan legalistik dalam melanjutkan penelitian ini.

1.5 Tujuan

Adapun tujuan dilakukannya penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk Mengetahui efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di BKPP Kota Gorontalo.
2. Untuk Mengetahui apa saja yang menjadi kendala dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai melalui penggunaan aplikasi *e-Kinerja* di BKPP Kota Gorontalo.
3. Untuk mengetahui upaya apa yang dapat dilakukan dalam mengatasi kendala yang terjadi pada penggunaan aplikasi *e-Kinerja* untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di BKPP Kota Gorontalo.

II. METODE

Dalam penelitian ini, metode kualitatif dengan jenis pendekatan *Grounded Theory*. Peneliti menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan induktif agar peneliti dapat menganalisis dan menggambarkan fenomena penelitian peneliti dengan lengkap dan runtut berdasarkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan penelitian yang bermakna. Dalam penelitian ini, peneliti menghimpun data dengan melakukan teknik yang meliputi wawancara (*interview*), observasi (*observation*), dan dokumentasi (*taking notes*). Sedangkan teknik analisis data yang digunakan yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Sugiyono (2020).

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja

Pada penelitian ini, menganalisis variabel-variabel yang berhubungan dan memberikan pengaruh tentang efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di kantor BKPP Kota Gorontalo guna memperoleh gambaran dan fakta dilapangan secara menyeluruh terkait efektivitas penggunaan aplikasi tersebut. Pemecahan masalah yang dirumuskan oleh penulis dengan memadukan data yang ditemui dilapangan dengan teori efektivitas yang dikemukakan oleh Siagian (2019 : 20-21) yaitu :Sumber Daya, Dana, Sarana dan Prasarana, Kualitas dan Kuantitas, Waktu.

A. Sumber Daya

Sumber Daya adalah segala sesuatu yang dipandang memiliki nilai ekonomi, suatu nilai potensi yang dimiliki oleh suatu unsur tertentu dalam kehidupan, baik berbentuk fisik maupun non fisik. Adapun sumber daya yang digunakan sebagai alat ukur efektivitas dalam penelitian ini adalah sumber daya manusia. Dalam kehidupan khususnya ketika kita ingin melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan kita selalu membutuhkan sumberdaya yang dapat menopang berjalannya kegiatan tersebut baik itu sumberdaya alam ataupun sumberdaya manusia. Dalam bidang pemerintahan, pelayanan yang diberikan pemerintah kepada masyarakat akan berjalan dengan baik dan efektif apabila SDM-nya yang disini khususnya adalah ASN dan pegawai lainnya mempunyai kualifikasi yang baik, integritas, tanggungjawab dan rasa ikhlas dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

1. Sumber Daya Manusia di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo

Berdasarkan Dalam penelitian ini sumber daya manusia yang dimaksud adalah ASN atau pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo. Sesuai dengan visi misi BKPP Kota Gorontalo yaitu untuk mewujudkan kepegawaian dan pelatihan guna menciptakan kualitas pegawai yang baik maka dari itu perlu didukung pula dengan sumber daya manusia atau pegawai di BKPP Kota Gorontalo yang berkualitas, tanggungjawab dan siap melaksanakan tugasnya sesuai dengan visi misi tersebut. BKPP Kota Gorontalo memiliki 65 orang pegawai yang terdiri dari 43 ASN dan 22 Non ASN bersangkutan.

B. Dana

Dana menurut Siagian (2019:20-21) juga merupakan salah satu unsur dalam mengukur efektivitas suatu Program. Dana yang telah dianggarkan juga akan mempengaruhi keberhasilan program kegiatan yang telah direncanakan. Oleh karena itu, Berhasilnya suatu program tidak lepas dari pengelolaan dan pemanfaatan dana yang baik dan efektif.

1. Sumber Pembiayaan dan Pengelolaan Anggaran

Pembiayaan dalam suatu OPD menjadi faktor yang sangat penting dalam menunjang berjalannya suatu program pemerintahan. Karena pembiayaan diperlukan guna menyiapkan semua sarana dan prasarana yang dibutuhkan dalam menjalankan sebuah program. Pengelolaan anggaran adalah sebuah tahap yang dimana sumber daya dipergunakan untuk melaksanakan kebijakan anggaran. Suatu hal yang sangat mungkin terjadi dimana sebuah anggaran yang sudah disusun dengan baik tetapi tidak dilaksanakan dengan tepat. Anggaran yang dipersiapkan dengan baik merupakan awal yang baik secara logis maupun kronologis. Pelaksanaan anggaran yang tepat dan efektif sangat bergantung pada banyak faktor, di antaranya adalah kemampuan untuk menghadapi dan mengatasi perubahan dalam lingkungan kebijakan dan kemampuan satuan kerja untuk melaksanakan kebijakan tersebut.

C. Sarana dan Prasarana

Sarana adalah segala sesuatu yang dipakai sebagai alat untuk melakukan suatu pekerjaan agar menjadi lebih mudah sedangkan prasarana adalah segala faktor utama yang menunjang terselenggaranya suatu proses.

1. Ketersediaan Sarana dan Prasarana Penunjang Aplikasi *E-Kinerja*

Aplikasi *e-Kinerja* sendiri ada beberapa sarana dan prasarana yang harus dipenuhi demi kelancaran berjalannya aplikasi ini terutama jaringan internet dan komputer server. Dari data yang diperoleh setelah penelitian bahwa dari peralatan jaringan internet dan komputer sudah memadai tetapi untuk menjalankan aplikasi *e-Kinerja* juga ada satu komponen yang sangat penting yaitu database server penyimpanan data seluruh pegawai. Untuk BKPP Kota Gorontalo sendiri belum memiliki database untuk menyimpan data tersebut sehingga untuk itu pihak BKPP Kota Gorontalo masih bekerjasama dan menyewa database dari pihak ketiga. Ini menjadi masalah karena mempunyai database sendiri pasti mempermudah pemeliharaan server dan pemecahan masalah dalam aplikasi ini.

2. Peningkatan Sarana dan Prasarana Penunjang Aplikasi *E-Kinerja*

Pada saat melaksanakan penelitian kemarin saya melihat langsung bagaimana masalah pada database ini terjadi, dimana database server down karena banyaknya pegawai yang login ke aplikasi *e-Kinerja* sehingga menimbulkan *over capacity* yang tidak dapat ditampung oleh database tersebut. Berdasarkan wawancara dengan Kabid Pengembangan Pengendalian ASN & Diklat diatas dapat diketahui bahwa dari pihak BKPP sendiri sudah menyiapkan solusi dari masalah server yang ada yakni dengan melakukan update untuk memperbesar kapasitas database server agar bisa menampung lebih banyak data lagi sehingga bisa menghindari masalah *server down* karena kelebihan kapasitas dapat diatasi.

D. Kualitas dan Kuantitas

1. Kriteria Pegawai Yang Berdisiplin dan Berkinerja Baik

Kualitas pegawai dapat dilihat dari banyak faktor seperti kedisiplinan, tanggungjawab, hasil kinerja, dan faktor lainnya yang bisa memberikan dampak baik bagi perusahaan atau lembaga tempat ia bekerja. Terkhusus untuk ASN kualitas pegawai sangat dituntut karena sudah sepatutnya pegawai yang mengabdikan dan di gaji oleh negara harus memberikan pelayanan terbaik untuk masyarakat dan negara. Disiplin dan kinerja ASN menjadi sangat penting karena itu sangat menentukan terhadap kenaikan pangkat dan pemberian tunjangan kepada ASN.

2. Jumlah Pegawai Yang Disiplin dan Berkinerja Baik

Setelah diberlakukannya penggunaan aplikasi *e-Kinerja* di lingkungan pemerintah Kota Gorontalo tentunya membawa banyak perubahan dari sisi disiplin dan kinerja pegawai terutama perubahan yang baik. Hal ini dapat dilihat dari rekapitulasi absensi pegawai dimana pegawai yang tidak hadir tanpa keterangan semakin hari semakin berkurang dan pegawai yang terlambatpun semakin berkurang. Hal ini tidak lain berkat penggunaan aplikasi *e-Kinerja* yang merekam hasil absensi pegawai melalui *e-Finger* dengan sangat objektif dan sulit untuk diakali sehingga membuat pegawai dituntut harus lebih disiplin lagi agar tidak terkena *punishment* baik itu pemotongan TPP atau hukuman administrasi lainnya.

3. Jumlah Pegawai Yang Kurang Disiplin dan Berkinerja Buruk

Walaupun sudah banyak perubahan baik yang terjadi setelah penerapan *e-Kinerja* tetapi masih ada juga pegawai yang kurang sadar terhadap tugas dan tanggung jawab mereka sehingga membuat mereka kurang disiplin dan berdampak pada kinerja menjadi kurang maksimal. Hal ini lebih disebabkan oleh faktor non teknis yang menghambat efektifnya penggunaan aplikasi *e-Kinerja*.

E. Waktu

Menurut Siagian (2019) Waktu, lama berlangsungnya suatu kegiatan, ketepatan waktu menjadi salah satu tolak ukur efektivitas yang digunakan. Waktu yang dibahas dalam penelitian ini berupa ketepatan waktu pegawai dalam melakukan absen dan ketepatan penilaian kinerja melalui aplikasi *e-Kinerja*.

1. Ketepatan Waktu Absensi Pegawai

Mengapa absensi pegawai menjadi hal penting dalam suatu instansi pemerintah, karena hal tersebut sebagai salah satu indikator penilaian kinerja yang dinilai dari kedisiplinan pegawai untuk dapat hadir tepat waktu. Setiap instansi pemerintah memiliki standar penilaian kehadiran yang berbeda-beda sesuai dengan kebijakan dan arahan pimpinan yang ada. Mengingat absensi sendiri berpengaruh dan menjadi tolak ukur terhadap penilaian dan pemberian tunjangan. Hal ini menjadi tantangan untuk mencari solusi paling efektif dalam melakukan perekapan absensi yang tepat, mudah dan praktis. Selain itu kemunculan aplikasi absensi online, pada dasarnya lebih mempermudah merekap kehadiran pegawai jika dibandingkan dengan cara konvensional (manual). Lalu berkembang juga absensi menggunakan *fingerprint*.

2. Ketepatan Waktu Penilaian Kinerja Melalui Aplikasi *E-Kinerja*

Penginputan data penilaian kinerja melalui aplikasi *e-Kinerja* sudah tepat waktu dimana pada awal penerapan aplikasi ini untuk penginputan data dilakukan per-bulan yakni dibuka pada tanggal 1 awal bulan dan ditutup pada tanggal akhir bulan pukul 23:59. Setelah banyak penyesuaian dan perkembangan penginputan data yang semula dilakukan per-bulan berangsur-angsur mulai menyesuaikan dilakukan per-minggu yakni dibuka pada hari senin dan ditutup pada hari minggu pukul 23:59. Ini dilakukan untuk menekan angka disiplin pegawai agar lebih meningkat lagi, jika dibandingkan dengan penginputan data per-bulan, penginputan data per-minggu lebih bisa meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai.

3.2 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Setelah membaca dan mengkaji ketiga penelitian sebelumnya, penulis mengkaji ketiga penelitian tersebut memiliki perbedaan dengan tulisan ini yaitu: Pada penelitian pertama yaitu penelitian yang dilakukan oleh Indra Rukmana, Rita Rahmawati dan Euis Salbiah fokusnya hanya kepada penilaian kinerja pegawai tanpa melihat perkembangan disiplin dan kinerja pegawai. Sedangkan penulis, selain berfokus pada penilaian kinerja penulis juga memperhatikan perkembangan disiplin dan kinerja pegawai.

Kedua, Penelitian yang dilakukan oleh Diana Hertati lebih berfokus kepada pemberian remunerasi terhadap pegawai. Sedangkan penulis hanya menilai tentang peningkatan disiplin dan kinerja pegawai.

Ketiga, Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan dan Hasan Basri perbedaannya dengan penelitian saya terletak pada fokus dan indikator penelitian dimana pada penelitian ini lebih berfokus untuk menguji apakah *e-Kinerja* dan pemberian penghargaan (*reward*) berdampak terhadap kinerja pegawai sedangkan pada penelitian penulis lebih berfokus kepada efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja.

III. KESIMPULAN

1. Efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja di BKPP Kota Gorontalo belum sepenuhnya berjalan efektif. Dari analisis peneliti terhadap enam kriteria pengukuran efektivitas berdasarkan teori Efektivitas Siagian (2019:20-21) terdapat tiga dari lima dimensi diukur yang pelaksanaannya belum berjalan efektif yaitu sumber daya (masalah adaptasi pegawai), Dana (dana yang dialokasikan masih kurang sehingga belum bisa melakukan pengadaan database server sendiri), serta Sarana dan Prasarana (sarana dan prasarana penunjang aplikasi belum lengkap). Sedangkan dua dimensi lainnya yaitu Kualitas dan Kuantitas (kualitas disiplin membaik dan jumlah pegawai berdisiplin baik bertambah) dan Waktu (disiplin waktu pegawai sudah sangat meningkat) sudah berjalan dengan efektif.
2. Kendala yang dihadapi dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai melalui penggunaan aplikasi *e-Kinerja* di BKPP Kota Gorontalo yaitu :
 - a. Masih terdapat masalah terhadap pegawai yang kurang mampu beradaptasi dengan peralihan sistem yang semula menggunakan cara manual yang kemudian dialihkan menggunakan cara digital lewat aplikasi *e-Kinerja*.
 - b. Dana dalam mengoperasikan aplikasi ini masih kurang, hal ini dapat dilihat dimana pihak BKPP belum bisa melakukan pengadaan database server sendiri sehingga masih menyewa dari pihak ketiga yang kapasitasnya pun belum memadai untuk menampung semua data pegawai, dan
 - c. Sarana dan Prasarana dalam menjalankan aplikasi ini belum lengkap dimana masalah utamanya karena BKPP Kota Gorontalo belum memiliki database server sendiri untuk aplikasi *e-Kinerja* sehingga masih menyewa dari pihak ketiga yang kapasitasnya pun belum memadai untuk menyimpan semua data pegawai pengguna aplikasi ini.
3. Upaya dalam mengatasi kendala penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo yaitu :
 - a. Melaksanakan diklat, sosialisasi dan pelatihan tentang tata cara mengoperasikan aplikasi *e-Kinerja* kepada pegawai di BKPP Kota Gorontalo.
 - b. Menyediakan anggaran lebih untuk peningkatan kapasitas server aplikasi *e-Kinerja* ataupun pengadaan server sendiri untuk aplikasi *e-Kinerja* di BKPP Kota Gorontalo. dengan meningkatkan sarana dan prasarana penunjang aplikasi khususnya dalam pengadaan database server.
 - c. Meningkatkan sarana dan prasarana penunjang aplikasi khususnya dalam pengadaan database server aplikasi *e-Kinerja* di BKPP Kota Gorontalo.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu dan biaya penelitian.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari masih awalnya temuan penelitian, oleh karena itu penulis menyarankan agar dapat dilakukan penelitian lanjutan pada lokasi serupa untuk menambah rekomendasi, mengatasi permasalahan yang ada serta mencegah permasalahan krusial baru muncul.

IV. UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis mengucapkan terimakasih serta penghargaan sebesar- besarnya kepada Kepala Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Gorontalo serta jajaran, seluruh dosen pengajar, pembimbing dan penguji juga seluruh pihak yang terlibat dalam penelitian ini.

V. DAFTAR PUSTAKA

A. Buku-buku

Siagian, S.P. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua Puluh Tujuh. Jakarta: PT Bumi Aksara.

Sugiyono. (2020). *Metodologi Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta

B. Penelitian

Indra Rukmana, I., Rita Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). *Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian*. *Jurnal Governansi*, 6(1), 51-56

Diana Hertati, 2019. *Kebijakan Remunerasi PNS Berbasis E-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Regional II Badan Keprgawaian Negara Surabaya Provinsi Jawa Timur*. *Jurnal Dinamika Governance FISIP UPN "Veteran" Jatim*

Rantika Novia Putri, 2019. *Efektivitas absensi biometric sidik jari (Fingerprint) dalam meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara di Dinas Sosial Kabupaten Tanggamus Provinsi Lampung*. *Skripsi*. Institut Pemerintahan Dalam Negeri. Jatinangor

C. Dokumen

Dokumen Badan Kepegawaian Pendidikan Dan Pelatihan Kota Gorontalo Tahun 2021