

**ANALISIS KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA BERBASIS
APLIKASI E-KINERJA DI KANTOR KECAMATAN PATAMPANUA
KABUPATEN PINRANG PROVINSI SULAWESI SELATAN**

Fitriah Ramadhani

30.1188

*Asdaf Kabupaten Pinrang, Provinsi Sulawesi Selatan
Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik
Email: jumriahzainal@gmail.com*

Pembimbing Skripsi : Ayu Widowati Johannes, S.STP, M.Si

ABSTRACT

Problem.background (GAP): *E-Kinerja was created by the Minister for Administrative Reform (Menpan) and implemented by the National Civil Service Agency in 2016. This digital-based system innovation was created to make it easier for employees to input their performance results every day. ASN daily as stated in the ASN Law No. 5 of 2014 concerning Civil Servants, PNS performance appraisal is carried out based on performance planning at the individual level as well as unit or organizational level, and taking into account the targets, achievements, results and benefits achieved, and ASN's own behavior. **Purpose:** This research on ASN Performance Analysis based on the e-Performance application aims to be able to describe how ASN Performance Analysis is produced with the e-performance application. **Method:** This research uses descriptive qualitative research methods. The location of this research is in the District Office of Patampanua, Pinrang Regency. While the technique used by researchers in determining informants is purposive sampling technique. then the data collection techniques used include interviews, observation and documents. While the data analysis technique used is data reduction, data presentation, and finally drawing conclusions. **Results/Finding:** The results that can be obtained from this study indicate that the analysis of ASN performance based on the e-Kinerja application at the Patampanua District Office has been said to be good. **Conclusion:** but still needs improvement both in terms of human resources, and support from superiors in order to create effective and efficient performance.*

Keywords: *E-Performance Application, Performance Assessment, ASN*

ABSTRAK

Permasalahan/Latar Belakang (GAP) E-Kinerja dibuat oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara (Menpan) serta diterapkan oleh Badan Kepegawaian Negara pada tahun 2016. Inovasi sistem berbasis digital ini diciptakan agar dapat memudahkan pegawai dalam menginput hasil kinerjanya setiap hari yang diharapkan agar pejabat penilai diberi kemudahan untuk mengawasi dan menilai kinerja harian ASN seperti yang tercantum di dalam Undang-Undang Aparatur Sipil Negara No 5 tahun 2014 tentang Pegawai Negeri Sipil, Penilaian kinerja PNS yang dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu maupun tingkat unit atau organisasi, dan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, dan perilaku ASN sendiri. **Tujuan:** penelitian Analisis Kinerja ASN berbasis aplikasi e-Kinerja ini bertujuan agar dapat mendeskripsikan bagaimana Analisis Kinerja ASN yang dihasilkan dengan adanya aplikasi e-kinerja. **Metode:** penelitian ini dengan menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif. Lokasi penelitian ini yaitu di Kantor Kecamatan Patampanua

Kabupaten Pinrang. Sedangkan teknik yang digunakan peneliti dalam menentukan informan yaitu teknik *purposive sampling*. kemudian teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi wawancara, observasi dan dokumen. Sementara teknik analisis data yang digunakan adalah dengan reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir penarikan kesimpulan. **Hasil/Temuan:** hasil yang dapat diperoleh dari penelitian ini menunjukkan bahwa analisis kinerja ASN berbasis aplikasi *e-Kinerja* di Kantor Kecamatan Patampanua sudah dikatakan baik **Kesimpulan:** namun masih perlunya penyempurnaan baik dari segi sumber daya manusianya, dan dukungan dari atasan agar tercipta kinerja yang efektif dan efisien.

Kata Kunci : Aplikasi E-Kinerja, Penilaian Kinerja, Aparatur Sipil Negara

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Salah satu sasaran dalam tata Kelola pemerintahan yang baik adalah terwujudnya Aparatur Sipil Negara yang professional. Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara (2000:67).

Untuk memudahkan penilaian kinerja individu, maka Badan Kepegawaian Negara menerapkan penilaian kinerja berbasis elektronik (E-Kinerja) . Besaran tunjangan dapat ditentukan dari e-kinerja yang di isi pegawai, serta digunakan untuk mengeluarkan output kinerja bulanan yang digunakan sebagai dasar pembayaran TPP (Tambahn Penghasilan Pegawai) serta dapat meningkatkan pembinaan aparatur dengan memantau aktivitas pegawai setiap hari.

Lingkungan kerja yang berbasis teknologi informasi (Smart Office). Pemerintah Kabupaten Pinrang menuntut seluruh ASN berkinerja secara maksimal yaitu dengan menerapkan sistem aplikasi berbasis E-kinerja berdasarkan Peraturan Bupati Pinrang Nomor 46 Tahun 2019 tentang Pedoman Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Pinrang menyatakan bahwa pegawai yang diberikan TPP adalah pegawai yang telah menyusun SKP melalui sistem Informasi e-kinerja , dimana setiap ASN wajib melaporkan kinerja setiap harinya sehingga kinerja dari setiap ASN yang ada di Kabupaten Pinrang akan terpantau pada sistem e-kinerja. Pegawai yang tidak diberikan TPP adalah pegawai yang tidak melaksanakan penyusunan laporan capaian kinerja melalui sistem aplikasi e-kinerja.

Berdasarkan latar belakang dan uraian penjelasan permasalahan yang terjadi sebagaimana disampaikan di atas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian. Dan juga peneliti ingin menganalisis lebih detail kinerja ASN di kantor Kecamatan Patampanua berbasis aplikasi e-kinerja dengan judul Analisis Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis E-Kinerja Di Kantor Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan.

1.2 Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Permasalahan kinerja belum optimal saat ini telah menjadi pusat perhatian pemerintah yang dilakukan dengan berbagai perubahan dan pembaharuan terhadap sistem dan mekanisme penilaian kinerja. Saat ini telah diterapkan penggunaan aplikasi E-kinerja untuk itu seiring perkembangan teknologi mampukah aparatur di Kantor Kecamatan Patampanua meningkatkan kinerja dengan program Pemerintah Kabupaten Pinrang dengan aplikasi berbasis e-kinerja sehingga menjadi ASN yang professional.

1.3 Penelitian Terdahulu

Penelitian sebelumnya yang pernah dilakukan oleh Helmi Tahir yang dimuat dalam bentuk Skripsi, yang berasal dari Universitas Muhammadiyah Makassar 2021 dengan judul

penelitiannya yaitu Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Metode penelitian yang digunakan yaitu: metode kualitatif deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah proses penerapan aplikasi e-kinerja berjalan dengan baik mulai dari diadakannya sosialisasi hingga fasilitas penunjang. Dalam pengisian e-kinerja masih ditemukannya hambatan seperti lambatnya jaringan dan terkadang aplikasi error.

Penelitian terdahulu yang disusun oleh Muhammad Justiawal yang dimuat dalam bentuk Jurnal, yang berasal dari Universitas Puangrimaggalatung Sengkang tahun 2020. Dengan judul penelitiannya yaitu Analisis tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-kinerja Pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Kontruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo. Metode penelitian yang digunakan yaitu Kualitatif bersifat deskriptif. Hasil dari penelitian tersebut adalah Adanya aplikasi e-Kinerja yang diterapkan pemerintah mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo. Adanya motivasi kerja kepada pegawai negeri sipil berupa tunjangan perbaikan penghasilan.

Penelitian terdahulu menurut Sisi Wahyuni yang dimuat dalam bentuk Sripsi, yang berasal dari Universitas Negeri Padang pada tahun 2020. Dengan judul penelitiannya yaitu Pengaruh Penerapan E- Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. Metode Penelitian yang digunakan yaitu Penelitian kuantitatif dengan menggunakan analisis statistic. Hasil dari penelitian tersebut adalah Dari hasil penelitian dan pengujian data bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan e-kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai yang ada di OPD Kota Payakumbuh. Oleh karena itu disarankan kepada pegawai OPD yang ada di Kota Payakumbuh untuk lebih meningkatkan integritas dan penggunaan aplikasi e-kinerja agar kinerja yang dihasilkan juga dapat meningkat.

1.3 Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penelitian ini tentunya belum pernah dilakukan serta penelitian ini juga berbeda dari penelitian terdahulu yang digunakan sebagai acuan ataupun referensi penelitian ini. Yaitu, penelitian ini dilakukan di lokasi dan instansi yang berbeda. Konteks yang digunakan juga berbeda dimana peneliti ingin menganalisis kinerja Aparatur Sipil Negara dengan adanya aplikasi ini. Kemudian penelitian ini juga menggunakan Teori pengukuran kinerja oleh Wibowo (2014:159) yang berbeda dengan penelitian terdahulu.

1.5 Tujuan

Untuk mengetahui dan menganalisis Kinerja aparatur sipil negara berbasis aplikasi e-kinerja yang ada di Kantor Kecamatan Patampanua.

II. METODE

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan pendekatan kualitatif yang bersifat deskriptif dengan pendekatan induktif, peneliti akan menganalisis data yang sudah diperoleh dari lapangan dengan detail. Penelitian kualitatif dapat dipandang juga sebagai penelitian partisipatif yang desain penelitiannya memiliki sifat fleksibel atau dimungkinkan untuk diubah guna menyesuaikan dari rencana yang telah dibuat, dengan gejala yang ada pada tempat penelitian yang sebenarnya, Simangunsong (2017:190). Data penelitian kualitatif bersifat deskriptif yang artinya data yang dikumpulkan dapat berupa kata-kata yang tertuang dalam transkrip wawancara dan didukung oleh catatan lapangan, gambar maupun yang lainnya. menetapkan informan menggunakan teknis Purposive Sampling dan Snowball Sampling hal

ini dikemukakan oleh Sugiyono (2016:126). Teknik Purposive Sampling adalah cara yang dilakukan untuk mengambil sampel sumber data dengan melakukan pertimbangan misalnya orang yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman tentang permasalahan yang dibahas. Snowball Sampling merupakan sebuah metode untuk mengambil sampel sumber data yang awalnya kecil dapat bertambah sesuai dengan kebutuhan saat penelitian.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1. Analisis Kinerja ASN berbasis aplikasi *e-kinerja* di Kantor Kecamatan Patampanua

1. Produktivitas

Produktivitas berhubungan dengan usaha-usaha mendapat kemajuan dalam bekerja dengan memanfaatkan sarana dan prasarana yang ada untuk memperoleh hasil atau output yang semaksimal mungkin. Menurut mali 2002:7 indikator untuk mengukur produktivitas analisis kinerja ASN berbasis aplikasi *e-kinerja* yaitu dengan :

a. Kecepatan Waktu Kerja

Waktu merupakan pemanfaatan dimensi dalam suatu kegiatan, kecepatan waktu menjadi salah satu tolak ukur produktivitas pegawai. Dengan menggunakan *e-kinerja* pegawai dapat mengatur serta mempercepat waktu kerja yang telah ditentukan, karena pelaporan kinerja harus diajukan 360 menit dalam tiap minggu dan juga tiap hari harus diajukan dengan cepat sebagai penunjang penentu tambahan hasil pegawai.

Hasil wawancara dengan Ashar A S.STP selaku Camat Patampanua pegawai diharuskan menginput kinerja perhari agar atasan juga dapat mudah menilai kinerja dari bawahannya kemudian apabila pegawai tersebut tidak mengisi perhari maka atasan memberikan kesempatan perminggu agar akhir bulan nati pegawai tidak kerepotan menginput *e-kinerja*.

b. Disiplin Jam kerja

Sejauh ini disiplin pegawai dapat meningkat karena dengan menerapkan aplikasi *e-kinerja* dapat kita lihat seperti hasil wawancara dengan Kiki P Tompo S.STP selaku sekretaris Camat Patampanua dapat diketahui bahwa disiplin kerja pegawai meningkat karena adanya aplikasi *e-kinerja* karena atasan harus berperan aktif mengawasi dan menilai bagaimana bawahan dapat menyelesaikan pekerjaan dan melaporkan ke dalam *e-kinerja*. Aplikasi ini merupakan wadah kedisiplinan bagi para pegawai, artinya disiplin kerja perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja dari ASN di Kecamatan Patampanua untuk itu perlu pengawasan berbasis aplikasi *e-kinerja*.

Absensi adalah suatu pendataan kehadiran, bagian dari pelaporan kedisiplinan suatu institusi kehadiran pegawai meningkat dari bulan November 2022 ke bulan Februari 2023 dengan total kehadiran pegawai bulan November yaitu 527 dan bulan februari 654 total kehadiran. Dapat dilihat bahwa dari bulan November 2022 sampai dengan bulan Februari 2023 rekapan kehadiran pegawai meningkat sedikit demi sedikit. Tentu hal ini didukung oleh penerapan aplikasi *e-kinerja*.

c. Peningkatan hasil yang dicapai

Dengan aplikasi *e-kinerja* dapat membantu meningkatkan hasil yang ingin dicapai dan pengawasan serta pembinaan kepada seluruh ASN yang dulunya sebelum adanya aplikasi ini mungkin pegawai tidak bekerja sesuai dengan tupoksinya atau menerima TPP tidak sesuai dengan beban kerja yang dihadapinya.

adanya *e-kinerja* pegawai menjadi lebih mandiri dan bertanggung jawab dengan pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah diajukan dan ditulis di *e-kinerja*, penilaian pegawai menjadi lebih

obyektif tanpa melihat jabatan tetapi beban kerja apa yang dihadapinya sehingga hal inilah yang menimbulkan kompetisi antar pegawai yang sehat. Aplikasi ini merekam hasil kerja harian pegawai, dapat mengurangi penggunaan kertas yang secara signifikan dan salah satu aplikasi berbasis web ini sangat mempermudah atasan melakukan penilaian kinerja.

d. Semangat kerja

Keuntungan dengan adanya *e-kinerja* pegawai dapat meningkatkan semangat kerja karena pemberian TPP yang adil sesuai dengan beban kerja yang telah dikerjakan. Selain itu, pegawai menjadi lebih rajin dan mandiri karena mereka dituntut untuk mengisi *e-kinerja* setiap harinya. Sesuai dengan peraturan Bupati Pinrang Nomor 46 Tahun 2019 Tentang Pedoman Pemberian Tambahan penghasilan Pegawai Di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pinrang bahwa yang diberikan TPP adalah pegawai yang telah mengisi *e-kinerja*.

2. Kualitas

kualitas kerja merupakan wujud perilaku atau kegiatan yang dilakukan oleh pegawai sesuai dengan harapan dan kebutuhan atau tujuan yang ingin dicapai secara efektif dan efisien untuk mengukur kualitas kerja ASN di Kecamatan Patampanua berbasis aplikasi *e-kinerja* yaitu dengan :

a. Progres pekerjaan

Progres pekerjaan dari pegawai sangat dirasakan oleh atasan karena pengajuan kinerja dari bawahan diajukan dan dilaporkan dituntut harus cukup 360 menit. Dengan, terstrukturnya kinerja dari pegawai maka progres pekerjaan yang dirasakan dari sebelum diterapkannya *e-kinerja* dan setelah diterapkannya *e-kinerja* sangat berbeda.

Berdasarkan dari hasil keseluruhan analisis pencapaian sasaran program, dapat disimpulkan berdasarkan pengamatan penulis bahwa semua kegiatan yang telah dijalankan Kecamatan Patampanua dapat memenuhi sasaran yang telah ditetapkan dengan tingkat pencapaian sasaran 98,15% dan masuk kategori **Sangat Baik**, dan pencapaian ini tentunya sangat bermanfaat bagi visi dan misi Kecamatan Patampanua.

b. Perilaku kerja

Perilaku kerja pegawai tergantung dari personil pegawai tersebut apakah ingin mendapatkan TPP ataupun mengabaikannya. Sehingga dapat kita simpulkan bahwa perilaku kerja ASN sudah dikatakan baik semenjak adanya aplikasi *e-kinerja*, tetapi masih ada oknum yang tidak peduli dengan hal demikian. Berdasarkan rekapan absensi di atas pegawai menjadi lebih disiplin dan bersemangat bekerja karena target harus dilaksanakan setiap hari.

3.2 Faktor Penghambat Yang Dihadapi ASN Dengan Adanya Aplikasi E-Kinerja Di Kantor Kecamatan Patampanua

1. Pegawai lupa maupun tidak mengisi *e-kinerja*

Kendala dalam kecepatan waktu kerja yaitu karena pegawai tidak mengisi ataupun lupa mengisi *e-kinerja*. Sehingga ketika pegawai tidak mengisi *e-kinerja* maka pegawai tersebut tidak tau apa yang ingin dikerjakan ketika sampai di kantor. Pengisian aplikasi ini yakni dari kesadaran sumber daya manusianya sendiri

2. Pegawai tidak disiplin dalam bekerja yaitu pegawai tidak mengisi laporan kinerja setiap hari

Hambatan pada disiplin pegawai itu karena tidak mengisi *e-kinerja* ataupun lupa biasanya ini disebabkan karena ketidakhadiran pegawai atau Tanpa Keterangan (TK) karena pegawai dapat melakukan pengisian aplikasi *e-kinerja* apabila telah melakukan absensi terlebih dahulu. Bahkan ada pegawai yang sering tidak hadir atau tanpa keterangan bahkan

sampai satu bulan dengan 21 hari kerja sehingga tidak ada kinerja yang dapat mereka laporkan karena pegawai tersebut tidak hadir selama 21 hari kerja hal ini tidak dapat dimaklumi dan harus diberikan sanksi secara lebih lanjut. Ditemukan juga pegawai yang merasa hadir tetapi absensinya tidak terbaca pada finger print.

3. Sebagian kecil pegawai tidak peduli dengan pemotongan TPP

Meskipun sudah ada sanksi pemotongan Tambahan Penghasil Pegawai (TPP) akibat tidak mengisi *e-kinerja* tetapi masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak peduli akan hal tersebut berarti semangat kerja dari pegawai tersebut belum meningkat mungkin karena sibuk pada hal-hal yang lain.

3.3 Upaya Yang Dilakukan Dalam Mengatasi Faktor Penghambat Yang Dihadapi ASN Dengan Adanya Aplikasi *E-Kinerja* Di Kantor Kecamatan Patampanua

1. Atasan harus berperan Aktif dalam mengawasi dan mengetahui pekerjaan bawahannya

Setiap hari pegawai diminta melaporkan *E-kinerja*. Untuk mengatasi pegawai yang sering lupa mengisi *E-kinerja* atasan berfungsi untuk mengecek pada akhir jam kerja apakah bawahan saya sudah mengisi apabila belum maka tugas atasan dari masing-masing bidang untuk mengingatkan bawahannya.

2. Peneguran secara lisan dan pembinaan kepada pegawai yang tidak disiplin kerja

Upaya yang dilakukan adalah pertama, memberikan teguran lisan atau pembinaan oleh Kepala Sub Bagian Umum, Kepegawaian dan Hukum dan Sekretaris Camat selaku ketua KORPRI di Kecamatan Patampanua jika pegawai masih melakukan hal tersebut maka akan dilaporkan ke BKD dan pegawai merasa hadir tetapi absensinya tidak terbaca maka dari itu perlu membuat surat keterangan benar-benar hadir yang harus ditandatangani oleh atasan bidang masing-masing.

3. Dukungan berupa motivasi kepada pegawai dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja ASN

Pemberian Motivasi kerja dan dorongan kepada bawahan. Atasan bukan hanya sebagai penilai kinerja bawahannya, tetapi mereka juga harus bisa menjadi motivator untuk bawahannya baik dalam segi dukungan secara langsung maupun pemberian apresiasi kepada bawahannya. Upaya atasan dalam memberikan motivasi semangat kerja pada bawahan.

3.4 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Hasil penelitian pertama yang menjadi referensi yaitu pada penelitian yang dilakukan oleh Helmi Tahir dengan judul penelitian Penerapan *E-Kinerja* Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan pada tahun 2021. Penelitian ini menghasilkan bahwa Proses penerapan berjalan dengan baik mulai dari diadakannya sosialisasi hingga fasilitas penunjang. Dalam pengisian *e-kinerja* masih ditemukannya hambatan seperti lambatnya jaringan dan terkadang aplikasi error. Penelitian kedua yang menjadi referensi yaitu penelitian oleh Muhammad Justiawal dengan judul Analisis tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi *E-kinerja* Pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Kontruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo pada tahun 2020 . penelitian ini menghasilkan kesimpulan Adanya aplikasi *e-Kinerja* yang diterapkan pemerintah mendorong peningkatan kinerja pegawai negeri sipil pada kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo. Penelitian ketiga yang menjadi referensi peneliti yaitu peneitian oleh Sisi Wahyuni

dengan judul Pengaruh Penerapan E- Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai pada tahun 2020. Temuan hasil penelitian ini yaitu Dari hasil penelitian dan pengujian data bisa disimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan e-kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai yang ada di OPD Kota Payakumbuh. Oleh karena itu pegawai yang ada di Kota Payakumbuh disarankan agar lebih meningkatkan integritas dan penggunaan aplikasi e-kinerja agar kinerja yang dihasilkan juga dapat meningkat.

Dari ketiga penelitian diatas terdapat perbedaan hasil penelitian ini dengan penelitian terdahulu yaitu peneliti ingin menganalisis bahwa mampukah aparatur sipil negara di Kantor Kecamatan Patampanua meningkatkan kinerjanya dengan adanya aplikasi ini dengan mengukur kinerja melalui teori Wibowo.

IV. KESIMPULAN

Berdasarkan dari hasil penelitian dan pembahasan terkait Analisis Kinerja Asn Berbasis Aplikasi e-Kinerja Di Kantor Kecamatan Patampanua Kabupaten Pinrang Provinsi Sulawesi Selatan penulis dapat menyimpulkan:

Aplikasi ini merupakan wadah kedisiplinan bagi para pegawai Salah satu tujuan diterapkannya aplikasi e-kinerja yaitu agar sasaran kinerja pegawai dapat sesuai dengan target yang diharapkan. Perilaku Kerja pegawai sudah dikatakan baik semenjak adanya aplikasi ini dari berbagai hal yang telah dijelaskan diatas.

Faktor Penghambat Yang Dihadapi ASN Dengan Adanya Aplikasi e-Kinerja Di Kantor Kecamatan Patampanua yaitu ASN lupa atau tidak mengisi e-kinerja diketahui bahwa kendala yang dirasakan pegawai dalam mengisi e-kinerja yakni dari SDMnya sendiri, Pegawai tidak disiplin dalam bekerja yaitu pegawai tidak mengisi laporan kinerja setiap hari, namun yang harus diingat bahwa mengisi aplikasi e-kinerja itu wajib dilaksanakan oleh semua ASN yang ada di Kantor Kecamatan Patampanua, meskipun sudah ada sanksi pemotongan TPP akibat tidak mengisi e-kinerja tetapi sebagian kecil pegawai tidak peduli akan hal tersebut berarti semangat kerja yang mereka punya belum meningkat.

Upaya yang dilakukan Kantor Kecamatan Patampanua antara lain yaitu Atasan harus berperan Aktif dalam mengawasi dan mengetahui pekerjaan bawahannya, Peneguran secara lisan dan pembinaan kepada pegawai yang tidak disiplin kerja, dan dukungan berupa motivasi kepada pegawai dibutuhkan untuk dapat meningkatkan kinerja ASN. Hambatan pada pengisian e-kinerja menjadi tanggung jawab seluruh pegawai di Kantor Kecamatan Patampanua agar dapat diselesaikan bersama.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu yang cukup singkat. Sehingga untuk mendalami observasi dan melakukan wawancara yang semakin mendalam kepada informan untuk mendukung data yang lebih valid peneliti memanfaatkan waktu yang sedikit lebih dari surat ijin yang diberikan sehingga data yang ditemukan lebih bisa valid.

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 berkaitan dengan analisis kinerja pegawai berbasis aplikasi E-kinerja dengan lingkup yang lebih luas yaitu pada instansi kabupaten di Kabupaten Pinrang untuk menemukan hasil yang lebih mendalam.

V. UCAPAN TERIMAH KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada Allah Subhanahu wa Ta'ala, kedua orang tua, adik, seluruh keluarga besar serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Helmi Tahir. (2021). Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Makassar: Universitas Muhammadiyah.
- Justiawal, M. (2020). Analisis Tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-Kinerja Pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik dan Bisnis*, 2(1), 82-91.
- Simangungsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan*. Bandung: Alfabeta.
- Sisi Wahyunu. (2020). Pengaruh Penerapan E- Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. Padang: Universitas Negeri Padang.
- Sondang P Siagian. (2000). *Teori Motivasi dan Aplikasinya*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Wibowo. (2014). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Wirawan. (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia: Teori, Aplikasi Dan Penelitian*. Jakarta: Salemba Empat.

