

## **ANALISIS TINGKAT KINERJA PEGAWAI BERBASIS APLIKASI E-KINERJA PADA KANTOR DINAS BINA MARGA, CIPTA KARYA, JASA KONSTRUKSI, DAN PENATAAN RUANG KABUPATEN WAJO.**

**MUHAMMAD JUSTIAWAL**

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi,  
Universitas Puangrimaggalutung, Sengkang, Indonesia  
Justiawal84@gmail.com*

### **Abstrak**

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai, pada penelitian ini kami menganalisis kinerja pegawai pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Penataan Ruang Kabupaten Wajo.

Tipe penelitian yang digunakan menggunakan metode atau pendekatan kualitatif yaitu bersifat deskriptif artinya penelitian yang menggambarkan, menjabarkan, mengungkapkan, menjelaskan, menganalisis tingkat Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo.

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.

**Kata Kunci :** Kinerja, E-kinerja, Peningkatan.

### **Abstrak.**

*Human resources (HR) have an important function in determining success when companies face the challenges of globalization. These challenges consist of expanding global markets, competitiveness of human resources in global markets and how to prepare human resources for tasks in an organization. Human Resource Management has four operational functions, one of which is to assess and develop human resources, one of which is to assess employee performance, in this study we analyzed employee performance at the Bina Marga Office, Cipta Karya, Construction Services, Regency Spatial Planning Wajo.*

*This type of research used using qualitative methods or approaches that are descriptive meaning research that describes, describes, reveals, explains, analyzes the level of Employee Performance at the Department of Highways, Cipta Karya, Construction Services, and Spatial Planning Wajo Regency.*

*The existence of E-Kinerja applications implemented by the government encourages the improvement of civil servants' performance at the Wajo Regency Bina Marga Office, Cipta Karya, Construction Services, and Spatial Planning.*

*Keywords: Performance, E-performance, Improvement.*

## I. LATAR BELAKANG

Pembangunan merupakan salah atau dasar keberhasilan suatu daerah atau negara. Pembangunan infrastruktur khususnya untuk kepentingan transportasi, dalam peningkatan transportasi selalu berhubungan dinas pekerjaan umum dan perumahan rakyat. Tujuan dari pembangunan itu sendiri adalah untuk menunjang dan mempercepat laju pertumbuhan ekonomi. Secara keseluruhan, pembangunan infrastruktur yang dinikmati sekarang merupakan hasil dari estafet antara pemerintah sekarang dengan pemerintah sebelumnya yang terus berkelanjutan.

Pengertian pembangunan mungkin menjadi hal yang paling menarik untuk diperdebatkan. Mungkin saja tidak ada satu disiplin ilmu yang paling tepat mengartikan kata pembangunan. Pembangunan dapat diartikan sebagai `suatu upaya terkoordinasi untuk menciptakan alternatif yang lebih banyak secara sah kepada setiap warga negara untuk memenuhi dan mencapai aspirasinya yang paling manusiawi (Nugroho dan Rochmin Dahuri, 2004). Tema pertama adalah koordinasi, yang berimplikasi pada perlunya suatu kegiatan perencanaan seperti yang telah dibahas sebelumnya. Tema kedua adalah terciptanya alternatif yang lebih banyak secara sah. Hal ini dapat diartikan bahwa pembangunan hendaknya berorientasi kepada keberagaman dalam seluruh aspek kehidupan. Ada pun mekanismenya menuntut kepada terciptanya kelembagaan dan hukum yang terpercaya yang mampu berperan

secara efisien, transparan, dan adil. Tema ketiga mencapai aspirasi yang paling manusiawi, yang berarti pembangunan harus berorientasi kepada pemecahan masalah dan pembinaan nilai-nilai moral dan etika masyarakat.

Menurut Deddy T. Tikson (2005) bahwa pembangunan nasional dapat pula diartikan sebagai transformasi ekonomi, sosial dan budaya secara sengaja melalui kebijakan dan strategi menuju arah yang diinginkan. Transformasi dalam struktur ekonomi, misalnya, dapat dilihat melalui peningkatan atau pertumbuhan produksi yang cepat di sektor industri dan jasa, sehingga kontribusinya terhadap pendapatan nasional semakin besar. Sebaliknya, kontribusi sektor pertanian akan menjadi semakin kecil dan berbanding terbalik dengan pertumbuhan industrialisasi dan modernisasi ekonomi. Transformasi sosial dapat dilihat melalui pendistribusian kemakmuran melalui pemerataan memperoleh akses terhadap sumber daya sosial-ekonomi, seperti pendidikan, kesehatan, perumahan, air bersih, fasilitas rekreasi, dan partisipasi dalam proses pembuatan keputusan politik. Sedangkan transformasi budaya sering dikaitkan, antara lain, dengan bangkitnya semangat kebangsaan dan nasionalisme, disamping adanya perubahan nilai dan norma yang dianut masyarakat, seperti perubahan dan spiritualisme ke materialisme/sekularisme. Pergeseran dari penilaian yang tinggi kepada penguasaan materi, dari kelembagaan tradisional menjadi organisasi modern dan rasional.

Hal ini sesuai dengan prinsip berkelanjutan yang menekankan bahwa harus ada strategi untuk merancang agenda jangka panjang dengan melihat dampak positif dan negatif dari proses pembangunan. Dengan adanya dinas-dinas terkait yang mampu membantu pemerintah dalam pembangunan berkelanjutan, dan juga terlepasnya dari anggaran dana APBN dan APBD yang dianggap mampu menunjang pembangunan itu. Tentunya dibutuhkan aparatur yang memiliki keahlian untuk mengolah dana tersebut. Masalahnya kemudian yaitu seiring perkembangan teknologi mampukah aparatur meningkatkan kinerja dengan program pemerintah yang disebut E-Kinerja.

## II. METODE PENELITIAN

### Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo dan kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Wajo. Penelitian ini akan dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan, mulai dari bulan Januari sampai bulan Maret 2019.

### Jenis Penelitian

Tipe penelitian yang digunakan menggunakan metode atau pendekatan kualitatif yaitu bersifat deskriptif artinya penelitian yang menggambarkan, menjabarkan, mengungkapkan, menjelaskan, menganalisis tingkat Kinerja Pegawai pada Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo.

### Fokus, Sub Fokus Penelitian

Untuk memberikan suatu pemahaman agar memudahkan penelitian ini, maka peneliti memberikan beberapa batasan penelitian dan fokus penelitian ini adalah Tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-Kinerja dengan Sub Fokus sebagai berikut :

1. Sebelum diterapkannya aplikasi E-Kinerja
2. Saat diterapkannya aplikasi E-Kinerja
3. Setelah diterapkannya aplikasi E-Kinerja

### Sumber Data

Dalam penelitian ini, data yang diperoleh berasal dari 2 sumber, yaitu :

#### 1. Data Primer

Data yang diperoleh secara langsung di lapangan yang bersumber dari informan, dengan memakai teknik pengumpulan data berupa indept interview (Wawancara mendalam) serta melakukan observasi (Pengamatan Langsung) :

Adapun informan yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

- 1) Kepala Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Penataan Ruang Kabupaten Wajo.
- 2) Kepala Bidang pada Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Penataan Ruang Kabupaten Wajo 4 Orang.
- 3) Staf Pegawai Negeri Sipil Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Penataan Ruang Kabupaten Wajo 4 Orang.

#### 2. Data Sekunder

Adalah data yang diperoleh dalam bentuk yang sudah jadi atau sudah ada sebelumnya. Dimana data sekunder ini merupakan data pendukung dalam penelitian ini. Data tersebut merupakan data yang berbentuk laporan kinerja pegawai dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang.

### **Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data.

Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

#### **Penelitian Lapangan (Field Research)**

Penelitian lapangan ini dimaksudkan bahwa penulis langsung melakukan penelitian pada lokasi atau objek yang telah ditentukan. Penelitian lapangan ditempuh dengan cara sebagai berikut :

1. Observasi yaitu melakukan pengamatan langsung dilapangan terutama berkaitan dengan data penelitian yang diperlukan dan yang diobservasi dalam penelitian ini
2. Wawancara mendalam (In-depth interview) yaitu teknik pengumpulan data yang digunakan dengan cara bertanya langsung atau mengadakan proses tanya jawab, dialog atau percakapan dengan informan yang dipilih untuk mengetahui hal-hal yang lebih mendalam terkait dengan masalah yang akan diteliti.
3. Dokumentasi yaitu teknik pengumpulan data dengan menyimpan catatan peristiwa yang telah dilakukan. Dokumen yang dilampirkan yang dimaksudkan disini berupa gambar atau foto, gambar hidup, sketsa dan lain-lain terkait dengan penelitian yang dilakukan.

### **Teknik Analisis Data**

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lain sehingga mudah dipahami dan temuannya dapat di informasikan kepada orang lain. Dalam penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah kualitatif. Data dan uraian akan disajikan dengan langkah-langkah sebagai berikut :

#### **1. Reduksi Data**

Data yang didapat di lapangan langsung diketik atau ditulis rapi, terinci serta sistematis. Laporan-laporan itu direduksi dengan memilih hal-hal pokok sesuai dengan focus penelitian, kemudian dicari temanya. Data-data yang telah direduksi memberikan gambaran yang lebih tajam tentang hasil pengamatan dan mempermudah peneliti untuk mencarinya jika sewaktu-waktu diperlukan. Reduksi dapat pula membantu memberikan kode-kode pada aspek tertentu.

#### **2. Display data**

Data yang semakin menumpuk kurang dapat memberikan gambaran secara menyeluruh. Oleh sebab itu, diperlukan display data. Display data adalah menyajikan data dalam bentuk matrik, network, chart atau grafik dan sebagainya. Dengan demikian peneliti dapat menguasai data dan tidak terbenam dengan setumpuk data.

#### **3. Pengambilan Keputusan dan Verifikasi**

Sejak semula peneliti berusaha mencari makna dari data yang diperolehnya. Untuk maksud itu, ia berusaha mencari pola model, tema, hubungan, persamaan, hal-hal yang sering muncul dan sebagainya. Jadi dari data yang didapat kemudian ditarik kesimpulan. Mula-mula kesimpulan itu kabur, tapi lama kelamaan semakin jelas karena data yang diperoleh semakin banyak dan mendukung. Verifikasi data dapat dilakukan dengan singkat yaitu dengan cara mengumpulkan data baru.

### **Pengujian Keabsahan Data**

Uji kredibilitas atau Uji Nilai Kebenaran

Perpanjangan pengamatan adalah penulis pada saat belum mendapatkan data yang jenuh, maka penulis menambah waktu pengamatan dengan kembali turun kelapangan untuk mendapatkan kembali data yang baru hingga rumusan masalah penelitian benar-benar bisa terjawab.

1. Triangulasi Sumber adalah dengan cara mengecek data melalui beberapa sumber.
2. Triangulasi Teknik adalah dilakukan dengan cara mengecek data kepada sumber yang sama dengan teknik yang berbeda.
3. Triangulasi Waktu adalah data yang dikumpulkan dengan teknik wawancara dengan pertimbangan waktu yang dianggap menguntungkan yang diwawancarai.
4. Diskusi teman sejawat dilakukan untuk lebih memberikan kepercayaan terhadap hasil penelitian terutama tingkat keaslian data, maka peneliti kembali melakukan diskusi dengan teman sejawat yang sekiranya mengerti tentang focus penelitian.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

### **Gambaran Umum Lokasi Penelitian**

1. Letak Geografis Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo

Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo terletak di Jl. A. Pawellangi Km 8 Ujunge, Kecamatan Tanasitolo, Kabupaten Wajo, Provinsi Sulawesi Selatan. Adapun batas-batas wilayah adalah sebagai berikut :

- Sebelah Utara : Jalan Tani
  - Sebelah Selatan : Pemukiman Warga
  - Sebelah Timur : Persawahan
  - Sebelah Barat : Jl. Poros Anabanua – Sengkang
2. Visi dan Misi Kantor Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo

Visi: “ Terwujudnya Infrastruktur yang berkualitas dan Berkelanjutan”

Misi: “ Meningkatkan Kualitas Infrastruktur Untuk Mendukung Pertumbuhan Ekonomi Masyarakat”

### **Data Hasil Penelitian**

Data hasil penelitian diperoleh dari wawancara. Wawancara dilakukan terhadap delapan orang informan yang dianggap representatif terhadap objek masalah dalam penelitian. Berikut ini merupakan data dari delapan informan pada penelitian ini.

1. Drs. A. Pameneri, M.Si Kepala Dinas Bina Marga, Cipta Karya, Jasa Konstruksi, Dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo..
2. A. ABD. MUKHARIS, ST, Kepala Bidang Bina Marga
3. MASRIADI, ST, Kepala Bidang Jasa Konstruksi
4. AHMADI, S.STP. MT, Kepala Bidang Cipta Karya
5. MUH. EDY MALIK, ST. M.Si, Kepala Bidang Penataan Ruang
6. SAHAR, Staf Pengadaan Barang
7. A.NADIARSAH, ST, KASI Pelaksanaan dan Pemberdayaan Konstruksi
8. LEO ARISANDY, ST, Analisis Tata Ruang
9. UMAR SIRAJUDDIN, ST, Staf Penataan Ruang
10. MUH. JUSMAN, Staf Penataan Ruang.

Data yang diperoleh dari wawancara berupa jawaban informan atas pertanyaan yang diajukan oleh peneliti melalui panduan wawancara yang dilakukan secara tatap muka langsung dengan informan, yang kemudian data jawaban tersebut disajikan dalam bentuk kutipan hasil wawancara. Kutipan hasil wawancara tersebut memaparkan jawaban diterapkannya aplikasi E-Kinerja sampai setelah diterapkannya aplikasi E-Kinerja pada pegawai negeri sipil guna menjawab rumusan masalah. responden yang beragam mengenai kinerja pegawai sebelum diterapkannya aplikasi E-Kinerja hingga kinerja pegawai setelah diterapkannya aplikasi E-Kinerja guna menjawab rumusan masalah apakah ada peningkatan atau sebaliknya. Kutipan hasil wawancara dari informan tersebut secara lebih rinci diuraikan serta dijelaskan dalam sub bab hasil penelitian berikut ini.

## Hasil Penelitian dan Pembahasan

Hasil penelitian berupa wawancara menjelaskan jawaban informan mengenai kinerja pegawai sebelum diterapkannya aplikasi E-Kinerja hingga kinerja pegawai setelah diterapkannya aplikasi E-Kinerja. Adapun kinerja pegawai negeri sipil sebelum diterapkannya aplikasi E-Kinerja dan kinerja pegawai negeri sipil setelah diterapkannya aplikasi E-Kinerja.

### 1. Sebelum Diterapkannya Aplikasi E-Kinerja

Penilaian kinerja sebelum diterapkannya aplikasi ini bias terbilang rumit karena para atasan melakukan pengawasan dengan memeriksa laporan-laporan pekerjaan yang dibuat oleh staf dan berpatokan pada tujuan atau standard kerja yang ditetapkan. Berikut hasil wawancara dengan Muh. Edy Malik, ST, selaku kepala bidang Penataan Ruang mengenai pengawasan dan penilaian kinerja pegawai yang disajikan dalam kutipan berikut:

*“Masalah penilaian kerja pegawai, dulu itu kalo kita nilai bagaimana kinerja pegawai sangat susah karena itu hasil kerja dilihat dulu dalam bentuk laporan yang dibuat pegawai nanti baru di lihat hasil fisiknya”.*

Hal itu dikuatkan dengan jawaban yang diungkapkan A. Abd. Mukharis, ST, selaku kepala bidang Bina Marga:

*“Dulu untuk penilaian kerja kita harus baca semua itu laporan yang tebal-tebal, untuk melihat apa itu yang dikerjakan, berapa lama dia kerja dan bagaimana hasilnya jadi menurut saya susah sekali kalo penilaian hasil kerja”.*

Bukan hanya itu, berbagai kendala dalam penilaian kerja sering ditemui seperti, butuh waktu cukup lama untuk mengetahui perubahan standarisasi kinerja, prasangka pribadi, dan pengaruh dari hasil kerja. Hal tersebut sama seperti diungkapkan oleh Ahmadi S.STP, MT, selaku kepala bidang Cipta Karya:

*“Kalo masalah kendala, ada satu yang susah itu masalah standarisasi kinerja yang biasa sudah berubah tapi kita disini lambat baru tau informasinya jadi staf juga pasti dipengaruhi karena lambatnya info tentang perubahan standarisasi kinerja yang harus dia capai.*

Sedangkan pendapat dari kepala biang jasa konstruksi, Masriadi, ST menambahkan beberapa kendala penilaian kinerja yaitu:

*“Kalo masalah kendala pengawasan sama penilaian kinerja banyak sekali, misalnya laporan yang lambat dibuat, pegawai yang mengerjakan pekerjaan itu sedang cuti atau bagaimana jadi, kami sebagai atasan sulit untuk melakukan penilaian”.*

Dari kutipan wawancara diatas berpendapat bahwa sebelum adanya aplikasi E-Kinerja ini banyak kerumitan dan kendala dalam penilaian kerja yang tentunya bias mempengaruhi kinerja pegawai itu sendiri, misalnya terlambatnya informasi tentang perubahan standarisasi kinerja, laporan tebal yang harus dibaca, dan prasangka pribadi oleh atasan itu sendiri.

## 2. Diterapkannya Aplikasi E-Kinerja

Seiring perkembangan teknologi, pemerintah membuat sebuah aplikasi yang digunakan untuk mengawasi dan melihat kinerja pegawai negeri sipil. Adapun cara yang digunakan untuk menggunakan aplikasi ini yaitu dengan memberikan pengajaran secara individu serta berkelompok, aplikasi ini juga dijalankan secara bertahap mulai dengan masa uji coba kemudian diberikan pelatihan khusus oleh Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Wajo lalu setelah itu operator yang memberikan kepada setiap pegawai pada instansi yang dia tempati. Seperti yang diungkapkan oleh A. Mukharis, ST, kepala bidang Bina Marga pada kutipan berikut:

*“Awalnya semua operator komputer setiap instansi diberikan pelatihan mengenai penggunaan E-Kinerja, nanti operatornya yang sosialisasikan pada teman-teman pegawai”.*

Hal yang serupa juga diungkapkan oleh Kepala Bidang Penataan Ruang Muh. Edy Malik, ST.,M.Si bahwa

*“Cuma operator komputer yang diberi pelatihan masalah E-Kinerja itu nanti dia yang ajarkan ke pegawai negeri dikantor”.*

Pernyataan tersebut dikuatkan dengan jawaban yang diberikan Ahmadi, S.STP. MT. Kepala Bidang Cipta Karya pada kutipan berikut:

*“Itu bagiannya operator untuk sosialisasikan kepada pegawai karena operator dipanggil untuk ikut pelatihan masalah E-kinerja ini.”.*

Setelah adanya aplikasi ini semua pegawai negeri sipil diwajibkan untuk menginput semua kegiatannya pada aplikasi E-Kinerja seperti yang diungkapkan salah satu staf pada bidang Penataan Ruang Umar Sirajuddin, ST menambahkan bahwa:

*“Yang kita input itu kegiatan harian dan apa yang dilakukan setiap bulannya, karena kegiatan tahunan sudah di tentukan”.*

Pernyataan itu dikuatkan oleh jawaban dari A. Nadiarsah, ST, selaku KASI Pelaksanaan dan Pemberdayaan Konstruksi yaitu:

*“Disitu sudah ada kegiatan tahunannya (TUPOKSI) jadi yang perbulan adalah pecahan dari tupoksi itu, yang dilaporkan perbulan itu kegiatan hariannya”.*

Kutipan wawancara dari Sahar selaku staf pengadaan barang yaitu:

*“Tinggal input apa yang akan dikerjakan misal bulan januari dan selesai pada bulan maret, makan diinput kegiatan harian selama tiga bulan itu. Begitu juga dengan kegiatan selanjutnya.”*

## 3. Kendala Dalam Penggunaan Aplikasi

Dengan adanya aplikasi yang memudahkan pekerjaan juga memiliki kendala tersendiri bagi pegawai negeri sipil untuk menjalankan aplikasi ini. Kendala yang sering ditemui pegawai dalam penggunaan aplikasi ini yaitu: 1) Koneksi yang buruk, 2) Server yang sering bermasalah, 3) Adanya pembagian waktu penggunaan.

Hal ini diungkapkan oleh Muh. Edy Malik, ST., M.Si, kepala bidang penataan ruang yaitu:

*“ Kendalanya itu biasa dari jaringan karena aplikasi ini sistemnya online jadi harus jaringan harus bagus untuk membuka aplikasi ini”.*

Salah satu staf pada bidang penataan ruang Muh. Jusman juga memberikan pernyataan sebagai berikut:

*“Aplikasi ini sangat membantu biasa terkendala pada jaringan sama kalo bersamaan buka itu aplikasi sering error servernya karena terlalu banyak yang buka”.*

Sahar, selaku staf bagian pengadaan barang juga memberikan pernyataan yang mendukung beberapa pernyataan diatas yaitu:

*“Kendalanya kalau bukan jaringan ya server nya yang error jadi dibuat pembagian waktu untuk akses ke aplikasi karena ada beberapa kantor dinas di Kabupaten Wajo, itu makanya bergiliran mengakses”.*

Dari beberapa kutipan diatas tentu dapat dilihat beberapa kendala dalam penggunaan atau mengakses dari aplikasi E-Kinerja.

#### **4. Dampak dan Motivasi Yang Diberikan Kepada Pegawai**

Dengan adanya aplikasi E-Kinerja ini para pegawai negeri sipil mampu memberi dampak baik guna mendorong kinerja mereka, karena mereka diwajibkan untuk melaporkan kegiatan mereka dalam aplikasi E-Kinerja tersebut, bukan itu saja berbagai motivasi kerja kepada pegawai negeri sipil.

Kutipan wawancara Masriadi, ST, Kepala Bidang Jasa Konstruksi mengatakan:

*“Iya, jelas sekali ada peningkatan pada kinerja pegawai karena aplikasi E-Kinerja yang diluncurkan pemerintah ini buat pekerjaan pegawai negeri lebih terstruktur”.*

Kutipan wawancara Ahmadi, S.STP. MT, Kepala Bidang Cipta Karya mengatakan:

*“Jelas, peningkatan kinerja di pegawai negeri disini terdorong sekali karena E-Kinerja, sebelumnya pegawai yang malas-malas jadi rajin sekarang karena itu aplikasi”.*

Kutipan wawancara Muh. Edy Malik, ST. M.Si, Kepala Bidang Penataan Ruang mengatakan:

*“Iya ndi, tentu ada peningkatan kinerja di pegawai negeri disini gara-gara aplikasi E-Kinerja”.*

Berbagai motivasi yang diberikan juga oleh aplikasi E-Kinerja ini kepada pegawai, seperti kutipan dari A. Nadiarsah, ST yaitu:

*“Aplikasi ini sangat membantu pelaporan pekerjaan pegawai karena kita tinggal input-input data saja kemudian di validasi jadi dengan adanya aplikasi ini tentu sangat membantu pekerjaan ASN. Jadi apalagi tinggal klik-klik saja kenapa mau malas lagi.”*

Umar Sirajuddin, ST selaku Staf Penataan Ruang juga menambahkan bahwa:

*“Motivasi untuk lebih giat lagi bekerja, dengan memberikan TPP( tunjangan perbaikan penghasilan) misalnya.”*

Kutipan dari Leo Arisandy, ST selaku Analisis Tata Ruang juga menambahkan,

*“Motivasinya bisa berupa bonus dan kalau pekerjaan cepat selesai kan enak juga dirasa.”*

Dari kutipan-kutipan wawancara diatas peningkatan kinerja pegawai sangat jelas dilihat oleh atasan pada instansi tersebut, dikarenakan adanya motivasi-motivasi kepada pegawai negeri sipil dari aplikasi E-Kinerja yang dibuat pemerintah mengawasi kerja dari pegawai negeri sipil ( PNS ).

#### IV. KESIMPULAN

##### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. 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.
2. Terdapat beberapa kendala dalam penginputan data pada E-Kinerja seperti, koneksi yang buruk, server yang sering error, adanya penjadwalan penginputan data pada setiap instansi.
3. Adanya motivasi kerja kepada pegawai negeri sipil berupa Tunjangan Perbaikan Penghasilan.
4. Kemudahan pengawasan kerja pegawai negeri sipil oleh pemerintah melalui aplikasi E-Kinerja

##### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan diatas, saran yang dapat diberikan oleh peneliti adalah sebagai berikut:

1. Kepada pemerintah agar lebih mengembangkan aplikasi tersebut dan menanggulangi hambatan-hambatan yang mengganggu penginputan data
2. Kepada pegawai negeri sipil memaksimalkan kinerja dengan lebih baik lagi.

## V. REFERENSI

- Badruddin, Syamsiah. 2009. Pengertian Pembangunan, <https://profsyamsiah.wordpress.com/2009/03/19/pengertian-pembangunan/> (diakses pada 8 Oktober 2018)
- Dadangjnsn. 2015. Aplikasi E-Kinerja Untuk Penilaian Kinerja ASN/PNS dan SKPD. <http://www.dadangjnsn.com/2015/08/aplikasi-e-kinerja-untukpenilaian.html?m=1>(diaksespada 9 Oktober 2018)
- Esmara, H. 1996. Politik Perencanaan Pembangunan: Teori, Kebijakan dan Prospek. Jakarta: PT Gramedia.
- Keban Yeremias, T. 2004. Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik Konsep, Teori dan Isu. Yogyakarta: Gaya Media.
- Magz, Evo. 2014. Pengertian Pegawai, <http://bahankuliah-teknik.blogspot.com/2016/07/pengertian-pegawai.html?m=1>, (diakses pada 22 September 2018)
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- McKenna, E & Beech, N. 1995. The Essence of Human Resource Management, Pretince Hall International Ltd.
- Musanef. 1984. Manajemen Kepegawaian di Indonesia. Jakarta: Gunung Agung.
- Nawawi, H. Hadari 1997. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Penerbit Gajah Mada University Press.
- Riadi Muchlisin. 2014. Pengertian, Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja, <http://www.kajianpustaka.com/2014/01/pengertian-indikator-faktor-mempengaruhi-kinerja.html>(diakses pada 4 Desember 2018)
- Riyadi dan Deddy Supriyadi Bratasukmah. 2005. Perencanaan Pembangunan Daerah. Strategi Menggali Potensi dalam Mewujudkan Otonomi Daerah. Jakarta: Gramedia Pustaka Umum.
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi, Manajemen, Pemasaran, Keuangan, SDM.PT. Indeks Kelompok Gramedia
- Subekti, Wibowo. 2018. Pengertian Pegawai, <http://www.wibowopajak.com/2012/02/pengertian-pegawai.html?m=1>, (diakses pada 22 September 2018)
- Utama Konsultan Trijaya. E-Kinerja. Dasar Hukum e-Kinerja, <http://www.trijayakonsultan.com>( diakses pada tanggal 23 Oktober 2018 )
- Wikipedia Robet L. Mathis dan John H. Jackson. Kinerja, <http://id.m.wikipedia.org>, (diakses pada 13 September 2018)