

# ANALISIS EFEKTIVITAS KINERJA DALAM MENGGUNAKAN APLIKASI E-KINERJA DI DINAS KOMUNIKASI INFORMATIKA, PERSANDIAN DAN STATISTIK KABUPATEN INDRAGIRI HILIR

Zoly Nova<sup>1</sup>, Ahmad Rifa'i<sup>2</sup>, Raju Maulana<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup>Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Islam Indragiri, Indonesia

\*e-mail: [zolynova56@gmail.com](mailto:zolynova56@gmail.com)

## Article Info

### Article history:

Received 06 29, 2026

Revised 06 29, 2026

Accepted 06 29, 2026

### Keywords:

Effectiveness  
Performance  
E-Performance  
Application  
Human Resource  
Management

## Info Artikel

### Article history:

Diterima 06 29, 2026

Direvisi 06 29, 2026

Disetujui 06 29, 2026

### Kata Kunci:

Efektivitas  
Kinerja  
Aplikasi E-Kinerja  
Manajemen Sumber  
Daya Manusia

## Abstract

*This study aims to analyze the effectiveness of civil servants' performance in using the e-Performance application and identify the factors influencing it at the Communication, Informatics, Cryptography, and Statistics Office of Indragiri Hilir Regency. The method used is a qualitative approach with a descriptive study type. Data collection techniques were carried out through interviews, observations, and documentation, with all civil servants in the office being sampled using a saturated sampling technique. Data analysis used the interactive model of Miles, Huberman, and Saldaña (2014) which includes data reduction, data presentation, and drawing conclusions. The results show that the effectiveness of the e-Performance application is in the category of quite effective but not optimal. The use of this application has improved the regularity of performance reporting, but there are still weaknesses in the discipline of filling in, data accuracy, and consistency of feature utilization. Factors influencing this effectiveness include employee digital literacy skills, the quality of the system and network infrastructure, employee discipline and awareness, and organizational support and leadership supervision. This study concludes that the success of e-Performance implementation is determined not only by the quality of the technology, but also by the readiness of human resources and organizational commitment.*

## Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kinerja PNS dalam menggunakan aplikasi *e-Performance* dan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhinya di Dinas Komunikasi, Informatika, Kriptografi, dan Statistika Kabupaten Indragiri Hilir. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif. Teknik pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, dengan seluruh PNS di kantor diambil sampelnya menggunakan teknik sampling jenuh. Analisis data menggunakan model interaktif Miles, Huberman, and Saldaña (2014) yang meliputi reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas aplikasi *e-Performance* berada dalam kategori cukup efektif namun tidak optimal. Penggunaan aplikasi ini telah meningkatkan keteraturan pelaporan kinerja, namun masih ada kelemahan dalam disiplin pengisian, akurasi data, dan konsistensi pemanfaatan fitur. Faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas ini termasuk keterampilan literasi digital karyawan, kualitas sistem dan infrastruktur jaringan, disiplin dan kesadaran karyawan, serta dukungan organisasi dan pengawasan kepemimpinan. Penelitian ini menyimpulkan bahwa keberhasilan implementasi *e-Performance* tidak hanya ditentukan oleh kualitas teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan komitmen organisasi.

## 1. PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang Masalah

Perkembangan teknologi informasi di sektor pemerintahan mendorong setiap organisasi publik untuk mengoptimalkan penggunaan sistem digital dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan dan efektivitas kinerja aparatur. Salah satu implementasi transformasi digital tersebut adalah penggunaan aplikasi *e-Kinerja* yang berfungsi untuk mempermudah proses pencatatan, pemantauan, dan evaluasi kinerja aparatur secara terstruktur dan terukur. Pada era birokrasi modern, penggunaan *e-Kinerja* menjadi instrumen penting dalam mewujudkan transparansi, akuntabilitas, dan efisiensi kerja ASN, sehingga keberhasilan implementasinya sangat bergantung pada efektivitas penggunaan sistem oleh para pegawai.

Sejumlah penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa pemanfaatan aplikasi kinerja digital memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan efektivitas kerja pegawai. Misalnya, penelitian oleh [1] menemukan bahwa aplikasi kinerja berbasis digital mampu meningkatkan kecepatan pelaporan dan akurasi evaluasi kinerja ASN. Selanjutnya, [2] menyatakan bahwa efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dipengaruhi oleh faktor kemudahan penggunaan, kualitas sistem, serta dukungan organisasi. Penelitian lain oleh [3] menunjukkan bahwa pemanfaatan *e-Kinerja* secara optimal dapat meningkatkan kedisiplinan, ketepatan waktu, serta produktivitas pegawai. Meskipun demikian, [4] menegaskan bahwa efektivitas sistem tidak hanya ditentukan oleh kualitas aplikasi, tetapi juga oleh kesiapan SDM dan komitmen pimpinan dalam pengawasannya. Perbandingan hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa efektivitas penggunaan *e-Kinerja* sangat dipengaruhi oleh kombinasi faktor teknologi dan faktor manusia, sehingga penting untuk mengkaji bagaimana implementasi tersebut berjalan pada setiap instansi.

Di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, penggunaan aplikasi *e-Kinerja* telah diterapkan sebagai instrumen pengukuran capaian kinerja ASN secara digital. Namun, berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, masih ditemukan berbagai kendala seperti keterlambatan pengisian log harian, kurangnya pemahaman pegawai terhadap fitur aplikasi, serta ketidaksesuaian antara target kinerja dengan realisasi yang dilaporkan. Beberapa pegawai juga mengeluhkan adanya gangguan teknis seperti akses aplikasi yang lambat pada waktu-waktu tertentu serta keterbatasan jaringan internet di beberapa unit kerja. Selain itu, belum optimalnya pengawasan dan evaluasi secara berkala menyebabkan pemanfaatan aplikasi belum sepenuhnya digunakan sebagai alat monitoring yang efektif. Kondisi ini menimbulkan dugaan bahwa efektivitas kinerja melalui aplikasi *e-Kinerja* belum mencapai tingkat optimal sebagaimana yang diharapkan dalam mendukung peningkatan kualitas kerja ASN.

Urgensi penelitian ini terletak pada pentingnya memastikan bahwa penerapan *e-Kinerja* benar-benar mampu meningkatkan efektivitas kinerja ASN, terutama pada dinas yang memiliki peran vital dalam penyelenggaraan sistem informasi dan komunikasi pemerintahan. Jika efektivitas penggunaan aplikasi ini tidak segera dianalisis dan ditingkatkan, maka kinerja organisasi dapat terhambat, akurasi penilaian kinerja ASN menjadi kurang objektif, dan tujuan reformasi birokrasi berbasis digital tidak akan tercapai. Selain itu, hasil penelitian ini diharapkan mampu memberikan rekomendasi strategis bagi instansi dalam memperbaiki kualitas implementasi *e-Kinerja*, sekaligus mendukung terciptanya tata kelola pemerintahan yang lebih profesional dan akuntabel di Kabupaten Indragiri Hilir.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai “Analisis Efektivitas Kinerja dalam Menggunakan Aplikasi *e-Kinerja* di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir” menjadi penting dilakukan guna melihat sejauh mana efektivitas pemanfaatan aplikasi tersebut, faktor-faktor apa yang memengaruhinya, serta bagaimana solusi yang dapat dilakukan untuk meningkatkan kualitas kinerja aparatur melalui sistem *e-Kinerja*

### 1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang tersebut, rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Bagaimana tingkat efektivitas kinerja ASN dalam menggunakan aplikasi *e-Kinerja* di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?
- b. Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* pada pegawai di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir?

### 1.3. Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisa Bagaimana tingkat efektivitas kinerja ASN dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisa Faktor-faktor apa saja yang memengaruhi efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja pada pegawai di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

## 2. TINJAUAN PUSTAKA

### 2.1 *Human Resourch Management*

Menurut [5], *Human Resource Management* adalah proses untuk mendapatkan, melatih, menilai, dan memberikan kompensasi kepada karyawan, memperhatikan hubungan kerja mereka, kesehatan dan keamanan, dan juga masalah keadilannya. [6], mengungkapkan *Human Resource Management* adalah proses *attracting, developing* dan *maintaning* kepada tenaga kerja yang berkualitas. Menurut [7] *Human Resource Management* adalah sebuah kebijakan, praktik, dan sistem yang mempengaruhi perilaku, sikap, dan kinerja karyawan.

Selain itu menurut [8] Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Kegiatan perencanaan, pengadaan, pengembangan, pemeliharaan, serta penggunaan SDM untuk mencapai tujuan baik secara individu maupun organisasi.” Menurut [9] manajemen sumber daya manusia adalah “ilmu dan seni mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat” Sedangkan menurut [10][11], menyatakan bahwa Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah: “Proses pengelolaan manusia, melalui perencanaan, rekrutmen, seleksi, pelatihan, pengembangan, pemberian kompensasi, karier, keselamatan dan kesehatan serta menjaga hubungan industrial sampai pemutusan hubungan kerja guna mencapai tujuan perusahaan dan peningkatan kesejahteraan stakeholder. Menurut [12] menyatakan bahwa “Manajemen sumber daya manusia, disingkat MSDM, adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tercapai tujuan bersama perusahaan, karyawan dan masyarakat menjadi maksimal. Menurut [13] tujuan dari Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) adalah sebagai berikut:

- a. Menentukan kualitas dan kuantitas karyawan yang akan mengisi semua jabatan dalam perusahaan.
- b. Menjamin tersedianya tenaga kerja masa kini maupun masa depan, sehingga setiap pekerjaan ada yang mengerjakannya.
- c. Menghindari terjadinya mismanajemen dan tumpang tindih dalam pelaksanaan tugas.
- d. Mempermudah koordinasi, integrasi, dan sinkronasi (KIS) sehingga produktivitas kerja meningkat.
- e. Menghindari kekurangan dan kelebihan karyawan.
- f. Menjadi pedoman dalam menetapkan program penarikan, seleksi, pengembangan, kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.
- g. Menjadi pedoman dalam melaksanakan mutasi (vertikal atau horizontal).
- h. Menjadi dasar dalam penilaian karyawan

### 2.2 E-Kinerja

Istilah kinerja berasal dari kata *performance* atau *job performance* yang diartikan sebagai hasil kerja seseorang pegawai, proses manajemen, atau capaian suatu organisasi secara keseluruhan. Hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur dengan membandingkannya terhadap standar yang telah ditentukan. Dengan demikian, kinerja tidak hanya dipahami sebagai hasil akhir pekerjaan, tetapi juga sebagai ukuran pencapaian tugas, tanggung jawab, kualitas, kuantitas, serta efektivitas kerja seseorang dalam mencapai tujuan organisasi [14][15][16]. Dalam [17] Kinerja adalah kemampuan kerja yang ditunjukkan dengan hasil kerja. Kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/kebijaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning*) suatu organisasi dalam [18]. Bahwa konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut. Tercapainya kinerja yang maksimal tidak akan terlepas dari peran pemimpin birokrasi dalam memotivasi bawahannya dalam melaksanakan pekerjaan secara efisien dan efektif.

E-Kinerja (sering juga disebut “sistem *e-performance* / sistem penilaian kinerja elektronik”) dipahami sebagai aplikasi berbasis web yang dirancang untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja ASN secara sistematis, terstruktur, dan terukur. Dalam penelitian oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN) sendiri, e-Kinerja digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan unit kerja sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Keberhasilan penerapan sistem ini secara signifikan berkontribusi meningkatkan kinerja pegawai, baik dari segi efektivitas pelaksanaan tugas maupun capaian beban kerja. e-Kinerja membantu meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akurasi dalam penilaian kinerja ASN, serta meningkatkan kedisiplinan pegawai dan akuntabilitas dalam pengelolaan tunjangan kinerja.

### 2.3 Efektivitas Kinerja

Efektivitas secara umum dapat diartikan “melakukan sesuatu yang tepat”. Menurut Yukl (1994) dalam [4], efektivitas diartikan berkaitan dengan tepat tidaknya pemilihan sesuatu sehingga mampu mencapai sasaran yang diinginkan. Istilah efektivitas sering digunakan dalam lingkungan organisasi atau perusahaan yakni untuk menggambarkan tepat tidaknya sasaran yang dipilih perusahaan tersebut. Efektivitas tersebut dapat dilihat dari manfaat atau keuntungan dari sesuatu yang dipilih untuk kepentingan organisasi atau Perusahaan. Efektivitas juga sering digunakan untuk mengukur keberhasilan yang dicapai oleh organisasi atau perusahaan terkait dengan program-program yang direncanakan. Pengelolaan sebuah organisasi atau perusahaan dikatakan berhasil apabila sasaran atau tujuan yang ditetapkan mampu dilaksanakan dan memberikan kegunaan bagi perusahaan tersebut. Ukuran dari efektivitas dapat dinilai dengan cara membandingkan pencapaian tujuan dari suatu aktivitas yang dilakukan dan bukan mengenai biaya yang dikeluarkan untuk melaksanakan aktivitas tersebut.

Pendapat lain dikemukakan Robbins (2003) dalam [19] yang mengatakan efektivitas berkaitan dengan kemampuan untuk memilih atau melakukan sesuatu yang paling sesuai atau tepat dan mampu memberikan manfaat secara langsung. Ukuran penilaian yang digunakan adalah tepat tidaknya organisasi atau perusahaan menjalankan segala sesuatu misalnya pelaksanaan program atau aktivitas. Efektivitas kinerja diartikan sebagai suatu kemampuan untuk memilih sasaran yang tepat sesuai dengan tujuan-tujuan yang telah ditetapkan dari awal. Efektivitas kinerja kelompok, berkaitan dengan kemampuan anggota-anggota untuk memilih atau melakukan sesuatu yang tepat demi kepentingan bersama.

Efektivitas kinerja akan meningkat apabila seseorang memiliki keterampilan dan keahlian yang sesuai dengan tuntutan kerja. Efektivitas kinerja individu dapat diukur dari keterampilan kerja, peningkatan prestasi, kemampuan untuk beradaptasi, dan mampu menghadapi perubahan (Bass dan Daft, 1989) dalam [20].

## 3. METODE PENELITIAN

### 3.1 Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian ini bertujuan memahami secara mendalam Bagaimana tingkat efektivitas kinerja ASN dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

### 3.2 Populasi dan Sampel

Menurut [21], populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang memiliki kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dapat berupa manusia, benda-benda, peristiwa, atau hal-hal lain yang menjadi fokus penelitian, dan seluruh elemen tersebut harus memiliki ciri atau karakteristik yang sama sesuai dengan tujuan penelitian. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN yang bekerja pada Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir. Dalam penentuan jumlah sampel pada penelitian ini, digunakan Teknik sampling jenuh. Sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel

### 3.3 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan secara kualitatif menggunakan model analisis interaktif yang terdiri dari tiga tahap, yaitu:

a. Reduksi Data (*Data Reduction*)

Pada tahap ini, data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi diseleksi, dipusatkan, disederhanakan, dan diorganisasi sesuai fokus penelitian. Reduksi data dilakukan sejak data dikumpulkan dan berlangsung terus-menerus selama proses penelitian. Peneliti mengelompokkan informasi berdasarkan tema, seperti pelaksanaan pelatihan, persepsi peserta, kendala yang dihadapi, dan kualitas kerja penyelenggara.

#### b. Penyajian Data (*Data Display*)

Data yang telah direduksi kemudian disajikan dalam bentuk narasi deskriptif, tabel, matriks hubungan, atau diagram agar memudahkan peneliti memahami keseluruhan pola dan hubungan antar kategori. Penyajian data bertujuan membantu peneliti melihat bagaimana proses dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir.

#### c. Penarikan Kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*)

Tahap ini dilakukan dengan menafsirkan makna data yang telah dianalisis untuk menjawab rumusan masalah penelitian. Kesimpulan ditarik secara bertahap dan diverifikasi secara terus-menerus melalui pengecekan kembali data, triangulasi sumber, dan konfirmasi kepada informan untuk memastikan hasil akhir valid dan dapat dipertanggungjawabkan.

## 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### 4.1 Hasil Reduksi Data

Berdasarkan proses reduksi data dari hasil wawancara dan observasi, ditemukan beberapa tema utama yang berkaitan dengan penggunaan aplikasi e-Kinerja. Tema-tema tersebut meliputi tingkat efektivitas penggunaan aplikasi, kemudahan penggunaan sistem, kualitas sistem dan kendala teknis, disiplin serta kepatuhan pegawai, serta dukungan organisasi dan pengawasan pimpinan. Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja telah memberikan manfaat dalam mendukung pelaporan dan pengawasan kinerja pegawai, meskipun dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa kendala yang perlu diperhatikan.

Pada aspek efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja, sebagian besar informan menyatakan bahwa aplikasi ini membantu meningkatkan keteraturan dalam pelaporan kinerja dan memudahkan atasan dalam melakukan monitoring terhadap aktivitas kerja pegawai. Pegawai juga menjadi lebih terarah dalam menyusun laporan kerja harian karena setiap pekerjaan dapat dicatat melalui sistem. Namun, efektivitas penggunaan aplikasi tersebut belum sepenuhnya optimal karena masih terdapat pegawai yang tidak mengisi laporan secara real-time dan cenderung menumpuk pengisian laporan pada akhir waktu. Selain itu, masih ditemukan ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilakukan dengan pekerjaan yang dilaporkan dalam sistem, sehingga akurasi data kinerja masih perlu ditingkatkan.

Dari aspek kemudahan penggunaan sistem, hasil wawancara menunjukkan bahwa sebagian pegawai menilai aplikasi e-Kinerja cukup mudah digunakan, terutama bagi pegawai yang memiliki kemampuan digital yang baik. Pegawai yang sudah terbiasa menggunakan teknologi cenderung lebih cepat memahami fitur-fitur yang tersedia dalam aplikasi. Namun, bagi pegawai yang kurang familiar dengan teknologi, penggunaan aplikasi ini masih dianggap cukup sulit, terutama pada fitur-fitur tertentu yang membutuhkan pemahaman teknis. Kondisi ini menunjukkan bahwa tingkat literasi digital pegawai berpengaruh terhadap kelancaran penggunaan aplikasi e-Kinerja.

Pada aspek kualitas sistem dan kendala teknis, hasil observasi menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja masih menghadapi beberapa hambatan. Kendala yang sering muncul antara lain akses aplikasi yang lambat, gangguan server, serta sistem yang terkadang tidak stabil ketika digunakan. Selain itu, keterbatasan jaringan internet di beberapa unit kerja juga menjadi salah satu hambatan utama dalam penggunaan aplikasi secara optimal. Kendala teknis tersebut dapat memengaruhi kelancaran pegawai dalam melakukan input data kinerja secara tepat waktu.

Selanjutnya, pada aspek disiplin dan kepatuhan pegawai, ditemukan bahwa tingkat kedisiplinan pegawai dalam mengisi aplikasi e-Kinerja masih bervariasi. Beberapa pegawai sudah rutin dan tepat waktu dalam melakukan input data kinerja, namun masih ada pegawai yang kurang konsisten dalam menggunakan aplikasi tersebut. Hal ini menunjukkan bahwa kesadaran dan komitmen pegawai dalam memanfaatkan e-Kinerja sebagai instrumen pelaporan masih perlu ditingkatkan. Dengan demikian, kedisiplinan pegawai menjadi salah satu faktor penting yang menentukan keberhasilan penerapan aplikasi e-Kinerja.

Pada aspek dukungan organisasi dan pengawasan pimpinan, hasil penelitian menunjukkan bahwa dukungan dari pimpinan dan organisasi belum sepenuhnya maksimal. Pengawasan terhadap penggunaan aplikasi e-Kinerja belum dilakukan secara rutin dan tegas, sehingga masih terdapat pegawai yang kurang serius dalam memanfaatkan aplikasi tersebut. Kurangnya pengawasan dapat menyebabkan penggunaan aplikasi hanya

bersifat administratif, bukan sebagai alat evaluasi kinerja yang benar-benar efektif. Oleh karena itu, diperlukan dukungan organisasi yang lebih kuat serta pengawasan pimpinan yang konsisten agar penerapan e-Kinerja dapat berjalan lebih optimal.

#### 4.2 Penyajian Data (*Data Display*)

Berdasarkan hasil penelitian, hubungan antar temuan menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja memiliki keterkaitan dengan beberapa faktor penting dalam pelaksanaan pelaporan kinerja pegawai. Aplikasi e-Kinerja berperan dalam meningkatkan keteraturan pelaporan karena pegawai memiliki media yang lebih sistematis untuk mencatat dan melaporkan aktivitas kerja. Namun, kemudahan penggunaan aplikasi tersebut juga dipengaruhi oleh kemampuan digital pegawai, di mana pegawai yang memiliki keterampilan teknologi yang baik cenderung lebih mudah memahami dan memanfaatkan fitur-fitur dalam aplikasi.

Selain itu, kualitas sistem dan jaringan turut memengaruhi kelancaran penggunaan aplikasi e-Kinerja. Sistem yang stabil dan jaringan internet yang memadai akan mendukung pegawai dalam melakukan input data secara tepat waktu. Sebaliknya, gangguan sistem dan keterbatasan jaringan dapat menghambat proses pelaporan kinerja. Di sisi lain, disiplin pegawai juga menjadi faktor penting karena berpengaruh terhadap akurasi data kinerja yang dilaporkan. Pegawai yang disiplin dan konsisten dalam mengisi laporan harian akan menghasilkan data kinerja yang lebih valid dan sesuai dengan kondisi pekerjaan yang sebenarnya.

Pengawasan pimpinan juga memiliki peran penting dalam menjaga konsistensi penggunaan aplikasi e-Kinerja. Pengawasan yang rutin dan tegas dapat mendorong pegawai untuk lebih bertanggung jawab dalam menggunakan aplikasi tersebut. Dengan demikian, efektivitas penggunaan e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan sistem aplikasi, tetapi juga dipengaruhi oleh faktor manusia, seperti kemampuan digital dan disiplin pegawai, serta faktor organisasi, seperti kualitas jaringan, dukungan sistem, dan pengawasan pimpinan.

#### 4.3 Penarikan Kesimpulan Sementara

Berdasarkan hasil analisis data, dapat disimpulkan bahwa tingkat efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir berada pada kategori cukup efektif, namun belum sepenuhnya optimal. Hal ini terlihat dari adanya peningkatan keteraturan dalam pelaporan kinerja pegawai setelah diterapkannya aplikasi e-Kinerja. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa kelemahan dalam pelaksanaannya, terutama berkaitan dengan kedisiplinan pegawai, akurasi data kinerja yang dilaporkan, serta pemanfaatan fitur aplikasi yang belum maksimal.

Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja meliputi kemampuan dan literasi digital pegawai, kualitas sistem dan infrastruktur jaringan, disiplin serta kesadaran pegawai, serta dukungan organisasi dan pengawasan pimpinan. Pegawai yang memiliki kemampuan digital yang baik cenderung lebih mudah menggunakan aplikasi, sedangkan kualitas sistem dan jaringan yang memadai dapat mendukung kelancaran proses input data kinerja. Selain itu, disiplin pegawai dan pengawasan pimpinan juga berperan penting dalam memastikan penggunaan aplikasi e-Kinerja berjalan secara konsisten dan sesuai dengan tujuan penerapannya.

Dengan demikian, keberhasilan implementasi aplikasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh faktor sumber daya manusia dan dukungan organisasi. Kombinasi antara sistem yang berkualitas, pegawai yang memiliki literasi digital memadai, disiplin kerja yang baik, serta pengawasan pimpinan yang konsisten menjadi penentu utama efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja. Oleh karena itu, peningkatan efektivitas aplikasi e-Kinerja perlu dilakukan secara menyeluruh melalui perbaikan sistem, peningkatan kapasitas pegawai, dan penguatan pengawasan organisasi.

### 5. KESIMPULAN DAN SARAN

#### 5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan, dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

- a. Tingkat efektivitas kinerja ASN dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja di Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir berada pada kategori cukup efektif, namun belum optimal. Penggunaan aplikasi ini telah memberikan dampak positif terhadap keteraturan pelaporan dan kemudahan monitoring kinerja oleh atasan. Akan tetapi, masih terdapat kelemahan yang cukup signifikan, antara lain pengisian laporan yang tidak dilakukan secara *real-time*, ketidaksesuaian antara pekerjaan yang

dilakukan dengan yang dilaporkan, serta belum optimalnya pemanfaatan seluruh fitur yang tersedia dalam aplikasi.

- b. Faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penggunaan aplikasi e-Kinerja terdiri dari faktor teknologi dan faktor sumber daya manusia, meliputi: (a) kemampuan dan literasi digital pegawai yang masih bervariasi, terutama bagi pegawai yang kurang familiar dengan teknologi; (b) kualitas sistem dan infrastruktur jaringan yang belum memadai, ditandai dengan akses aplikasi yang lambat dan keterbatasan jaringan di beberapa unit kerja; (c) disiplin dan kesadaran pegawai dalam melakukan pengisian data yang masih belum konsisten; serta (d) dukungan organisasi dan pengawasan pimpinan yang belum dilakukan secara rutin dan tegas.
- c. Kombinasi antara faktor teknologi dan faktor sumber daya manusia menjadi penentu utama dalam keberhasilan implementasi aplikasi e-Kinerja. Tanpa adanya kesiapan SDM yang memadai dan komitmen organisasi yang kuat, teknologi secanggih apapun tidak akan mampu menghasilkan efektivitas kinerja yang optimal.

## 5.2 Saran

Berdasarkan kesimpulan penelitian, berikut disampaikan beberapa saran yang diharapkan dapat menjadi masukan bagi pihak-pihak terkait:

- a. Bagi Pimpinan Dinas Komunikasi Informatika, Persandian dan Statistik Kabupaten Indragiri Hilir, disarankan untuk meningkatkan intensitas pengawasan dan evaluasi terhadap penggunaan aplikasi e-Kinerja secara berkala dan terstruktur. Pimpinan perlu memberikan sanksi tegas bagi pegawai yang tidak disiplin dalam pengisian laporan serta memberikan apresiasi bagi pegawai yang konsisten dan tepat waktu, sehingga menciptakan budaya kerja yang akuntabel.
- b. Bagi Pengelola Sistem e-Kinerja, disarankan untuk melakukan perbaikan dan peningkatan infrastruktur teknologi informasi, khususnya peningkatan kapasitas server dan perluasan jaringan internet di seluruh unit kerja, guna meminimalkan gangguan teknis yang menjadi kendala utama dalam penggunaan aplikasi.
- c. Bagi ASN/Pegawai, disarankan untuk meningkatkan kedisiplinan dalam melakukan pengisian log harian secara *real-time* dan akurat, serta memanfaatkan seluruh fitur aplikasi e-Kinerja secara maksimal. Pegawai juga diharapkan aktif mengikuti pelatihan dan sosialisasi terkait penggunaan aplikasi demi meningkatkan kompetensi digitalnya.
- d. Bagi Instansi, disarankan untuk menyelenggarakan pelatihan dan bimbingan teknis (bimtek) secara rutin mengenai penggunaan aplikasi e-Kinerja, terutama bagi pegawai yang memiliki kemampuan literasi digital yang terbatas, sehingga seluruh ASN dapat memanfaatkan aplikasi secara optimal dan seragam.
- e. Bagi Peneliti Selanjutnya, disarankan untuk mengembangkan penelitian ini dengan menggunakan metode kuantitatif atau *mixed method* guna mengukur secara lebih terukur besaran pengaruh masing-masing faktor terhadap efektivitas penggunaan e-Kinerja, serta memperluas cakupan penelitian ke instansi pemerintah lainnya di Kabupaten Indragiri Hilir.

## REFERENSI

- [1] S. Lestari and A. Santoso, "The Roles of Digital Literacy , Technology Literacy , and Human Literacy to Encourage Work Readiness of Accounting Education Students in the Fourth Industrial Revolution Era," vol. 2019, pp. 513–527, 2019, doi: 10.18502/kss.v3i11.4031.
- [2] D. L. A. INDAHI and S. A. WICAKSANA, "Manajemen Sumber Daya Manusia PT. Coca cola (Human Resource Management PT. Coca-cola)."
- [3] A. Rahmadani and F. Kurniawati, "Teacher Engagement Mediates Self-Efficacy and Classroom Management : Focus on Indonesian Primary Schools," vol. 19, no. 53, pp. 75–92, 2021.
- [4] D. Elvianto, S. Khalda, and ..., "Efektivitas Program Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dalam Meningkatkan Kompetensi dan Produktivitas Karyawan," *JISOSEPOL.J. Ilmu ...*, 2025.
- [5] R. Ferdianti and F. A. Safrin, "Analisis Pelaksanaan Program Pelatihan dan Pengembangan Karyawan dalam Meningkatkan Kualitas Kerja Karyawan pada Pudam Tirta Bina Labuhanbatu," ... *AKUNTANSI, BISNIS DAN Keuangan*, 2023.
- [6] Y. A. B. Nugroho, *Pelatihan dan Pengembangan SDM: Teori dan Aplikasi*. books.google.com, 2019.
- [7] A. Alshaabani, K. A. Hamza, and I. Rudnák, "Impact of Diversity Management on Employees' Engagement: The Role of Organizational Trust and Job Insecurity," *Sustain.*, vol. 14, no. 1, 2022, doi: 10.3390/su14010420.

- [8] Petter kotakall et al, “Proses dan Sistem Kerja yang Sangat Melibatkan: Tinjauan Teori, Distribusi, Hasil, dan Ketegangan,” *Penelit. dalam Manaj. Pers. dan Sumber Daya Mns.*, 2019.
- [9] S. H. Sahir, N. I. P. Simarmata, A. Hasibuan, R. Ferinia, and ..., *Model-model pelatihan dan pengembangan SDM*. repository.unai.edu, 2023.
- [10] Kasmir, *Pengantar Manajemen Keuangan*. Jakarta: Kencana, 2010.
- [11] Kasmir, *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Kinerja Organisasi*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada, 2019.
- [12] G. S. Aji and I. K. Mala, “Meningkatkan kualitas SDM untuk mencapai keunggulan kompetitif perusahaan di era digital: Tren, inovasi, dan tantangan,” *J. Manaj. Dan Ekon. Kreat.*, 2024.
- [13] U. Juharudin and D. H. Perkasa, “Pengelolaan Kesejahteraan Karyawan di Perusahaan Multinasional di Indonesia: Antara Harapan dan Realitas,” *Innov. J. Soc. Sci. ...*, 2024.
- [14] Syafrinadina and P. Nurbaiti, “Pengaruh kompensasi dan konflik kerja terhadap kinerja perawat ASN Rumah Sakit Umum Daerah Puri Husada Tembilahan pada masa pandemi Covid-19,” *J. Anal. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 39–46, 2021, doi: 10.32520/jam.v7i1.1674.
- [15] Badewin and F. Kurnia, “Pengaruh kecerdasan intelektual, kecerdasan emosional dan kecerdasan spiritual terhadap kinerja auditor pada Kantor Akuntansi Publik di Pekanbaru,” *J. Akunt. dan Keuang.*, vol. 11, no. 1, pp. 54–65, 2022.
- [16] R. L. Kinanda, A. Rifa’i, and B. F. Susanto, “Pengaruh fasilitas kerja terhadap kinerja pegawai UPT Puskesmas Sungai Piring Kabupaten Indragiri Hilir,” *J. Anal. Manaj.*, vol. 10, no. 2, pp. 208–221, 2024, doi: 10.32520/jam.v10i2.3721.
- [17] A. A. Pratiwi and T. Kurniawan, “Peranan Etika Bisnis dalam Perusahaan Maspion,” *Sinomika J. Publ. ...*, 2022.
- [18] K.D.Krisnawati and I.W.Bagia, “Pengaruh kompetensi kerja terhadap kinerja karyawan,” *Bisma J. Manaj.*, vol. 7, no. 1, pp. 29–38, 2021.
- [19] H. Haetami, Y. J. Purnomo, R. Jasiyah, and ..., “Redefinisi Kepemimpinan dalam MSDM: Studi Bibliometrik Mendalam tentang Kepemimpinan Transformasional, Kecerdasan Emosional, dan Efektivitas Organisasi,” ... *Dan Manaj.*, 2023.
- [20] M. R. Diniarsa and R. L. Batu, “Evaluasi Penerapan Kebijakan Diversitas Dan Inklusi Dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Organisasi,” ... *Manajemen, Ekon. & Akuntansi ...*, 2023.
- [21] A. F. Jendra and Sugiyo, “Pengaruh Efikasi Diri Terhadap Kecemasan Presentasi Siswa Kelas XI di SMA Negeri 1 Wuryantoro,” *J. Guid. Couns.*, vol. 4, no. 1, 2020.