

**PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

(Skripsi)

Oleh

MUHAMMAD IRZA FACHREZY

NPM 2056041006



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

**PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN
KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN
PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG**

Oleh

**MUHAMMAD IRZA FACHREZY
2056041006**

Skripsi

**Sebagai Salah Satu Syarat untuk Mencapai Gelar
SARJANA ADMINISTRASI NEGARA**

Pada

**Jurusan Administrasi Negara
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung**



**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS LAMPUNG
BANDAR LAMPUNG
2024**

ABSTRAK

PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA BADAN PENDAPATAN DAERAH PROVINSI LAMPUNG

Oleh:

MUHAMMAD IRZA FACHREZY

Electronic Kinerja (e-Kinerja) yang merupakan salah satu realisasi *e-government* yang dipergunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai baik yang bekerja dengan pemerintahan maupun yang tidak hal ini telah terumus pada Surat Edaran Nomor 11 Tahun 2023. Penerapan e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, masih terdapat beberapa masalah ataupun kendala. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung serta mendeskripsikan faktor penghambat atas penerapannya. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara, dokumentasi, dan observasi dikaji dengan teori indikator kinerja Robbins (2016) yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Pelaksanaan e-Kinerja telah berhasil meningkatkan kinerja yang lebih produktif dan aktif di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Namun masih terdapat kendala seperti kurangnya pemahaman pegawai mengenai alur kerja digital dan keterbatasan akses aplikasi e-Kinerja. Dari hasil penelitian ini, peneliti merekomendasikan saran untuk Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung agar memberikan sosialisasi dan edukasi secara intensif kepada seluruh pegawainya serta melakukan perluasan serta pemanfaatan teknologi informasi yang dapat diakses menggunakan *smartphone*.

Kata Kunci: Aplikasi e-Kinerja, Kinerja, Aparatur Sipil Negara, *E-government*, Digitalisasi.

ABSTRACT

IMPLEMENTATION OF E-PERFORMANCE APPLICATION IN IMPROVING STATE CIVIL APPARATUS (ASN) PERFORMANCE AT THE LAMPUNG PROVINCE REGIONAL REVENUE AGENCY

By:

MUHAMMAD IRZA FACHREZY

Electronic Performance (e-Performance) which is one of the realizations of e-government used to improve employee performance and employee welfare, both those working with the government and those who do not, this has been formulated in Circular Letter Number 11 of 2023. The implementation of e-Performance at the Lampung Provincial Regional Revenue Agency has not all run smoothly and optimally, there are still several problems or obstacles. This study aims to analyze the Implementation of the E-Performance Application in Improving the Performance of State Civil Apparatus (ASN) at the Lampung Provincial Regional Revenue Agency and describe the inhibiting factors for its implementation. The method used in this study is descriptive qualitative with data collection techniques through interviews, documentation, and observations reviewed with Robbins' (2016) performance indicator theory, namely quality, quantity, timeliness, effectiveness and independence. The implementation of e-Performance has succeeded in improving more productive and active performance in the Lampung Provincial Regional Revenue Agency. However, there are still obstacles such as lack of employee understanding of digital workflows and limited access to e-Performance applications. From the results of this study, the researcher recommends suggestions for the Lampung Provincial Regional Revenue Agency to provide intensive socialization and education to all its employees and to expand and utilize information technology that can be accessed using smartphones.

Keywords: *e-Performance Application, Performance, State Civil Apparatus, E-government, Digitalization.*

Judul Skripsi : **PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA
DALAM MENINGKATKAN KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA
BADAN PENDAPATAN DAERAH
PROVINSI LAMPUNG**

Nama Mahasiswa : *Muhammad Irza Fachrezy*


Nomor Pokok Mahasiswa : 2056041006


Program Studi : Ilmu Administrasi Negara

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik




1. Komisi Pembimbing


Prof. Noverman Duadji, M.Si.
NIP. 196911032001121002


Apandi, S.Sos., M.Si.
NIP. 196207071983031005

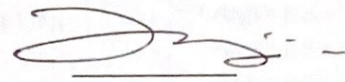
2. Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara


Meillyana, S.IP., M.A.
NIP. 1974050220 200112 2 002

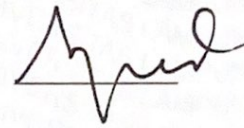
MENGESAHKAN

1. Tim Penguji

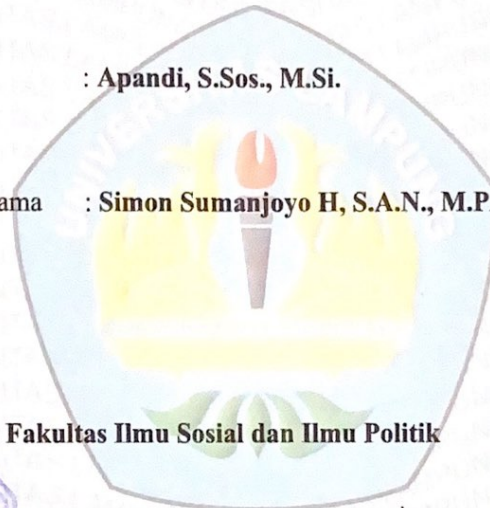
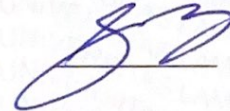
Ketua : **Prof. Noverman Duadji, M.Si.**



Sekretaris : **Apandi, S.Sos., M.Si.**



Penguji Utama : **Simon Sumanjoyo H, S.A.N., M.PA.**



2. Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Dr. Anna Gustina Zainal, S.Sos., M.Si.
NIP. 19760821 200003 2 001

Tanggal Lulus Ujian Skripsi: 23 Oktober 2024

PERSYARATAN KEASLIAN SKRIPSI

Dengan ini saya menyatakan bahwa :

1. Karya tulis saya, Skripsi ini, adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik (Sarjana), baik di Universitas Lampung maupun perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini murni gagasan, rumusan, dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari Komisi Pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini tidak terdapat karya atau pendapat yang telah di tulis atau dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena karya tulis ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi.

Bandar Lampung, 23 Oktober 2024

Yang membuat pernyataan,



Muhammad Irza Fachrezy
NPM 2056041006

RIWAYAT HIDUP



Penulis dilahirkan di Tanjung Karang Kota Bandar Lampung pada tanggal 25 Desember 2001. Dibesarkan dalam keluarga sederhana dari Bapak M. Pahlevi (Alm) dan Ibu Yuyun Yoana dan merupakan anak ketiga dari lima saudara dan memiliki satu kakak perempuan yang bernama Yolanda Oktavia dan kakak laki-laki yang bernama M. Prayogie dan dua adik perempuan Melody dan Queen.

Pada tahun 2007 Penulis mengawali pendidikan di tingkat Taman Kanak-Kanak di TK Dharma Wanita Bandar Lampung, kemudian dilanjutkan Sekolah Dasar di SDN 2 Harapan Jaya tahun 2008 dan selesai pada tahun 2014, kemudian melanjutkan ke tingkat Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Perintis 2 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2017, kemudian melanjutkan ke tingkat Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 16 Bandar Lampung dan lulus pada tahun 2020. Kemudian, pada tahun 2020 penulis terdaftar sebagai mahasiswa baru di Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung melalui jalur Seleksi Mandiri hingga saat ini.

Selama menjadi mahasiswa penulis mengikuti beberapa kegiatan, mulai dari kegiatan Himpunan Mahasiswa Administrasi Negara dan pada tahun 2023 penulis mengikuti kegiatan KKN di Pekon Way Napal, Lampung Barat dan mengikuti MBKM FISIP yang dilakukan di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung selama 6 bulan.

MOTTO

**“If you could heal a broken heart, wouldn't time be out to charm
you”**

(Guns N' Roses)

**“Hidup akan selalu berakhir dengan indah, bila belum indah
maka belum berakhir”**

(Patrick Star)

“Take the risk or you won't get anywhere”

(Anonymous)

PERSEMBAHAN

Dengan penuh rasa syukur kepada Allah SWT yang Maha Pengasih lagi Maha Penyayang, serta sholawat dan salam yang selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Dengan rasa sayang dan juga rasa syukur, Aku persembahkan karya ini sebagai tanda cinta dan terima kasih kepada:

KELUARGAKU TERCINTA

Ibu, Bapak, Kedua Kakak dan Kedua Adikku

Yang senantiasa memberikan doa, dukungan, motivasi, nasihat baik dari segi moral maupun material yang tiada hentinya. Terima kasih untuk segala hal terbaik yang selalu diusahakan kepadaku hingga aku dapat mencapai tahap ini. Semoga ini menjadi pembuka langkah kesuksesanku dalam memberikan kalian kebahagiaan.

Serta

Almamater Tercinta

Universitas Lampung, khususnya Jurusan Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik

SANWACANA

Puji syukur penulis sampaikan atas kehadiran Allah Subhanahu Wa Ta'ala, atas berkat, rahmat. Dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung”**. Sholawat serta salam selalu tercurahkan kepada Nabi Muhammad SAW.

Pada proses menyelesaikan skripsi ini, penulis banyak mendapatkan bimbingan, masukan, saran, bantuan, dorongan, serta kritik dari berbagai pihak. Dengan ini penulis ingin menyampaikan ucapan rasa terima kasih kepada:

1. Prof. Noverman Duadji, M.Si. selaku dosen pembimbing utama penulis dalam menyelesaikan skripsi ini. Terima kasih atas ilmu, waktu, saran, masukan, serta bimbingan selama proses menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Apandi, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing kedua penulis. Terima kasih untuk semua ilmu, waktu, dan juga saran, serta bimbingan yang diberikan dalam masa perkuliahan hingga sampai di tahap menyelesaikan skripsi.
3. Bapak Simon Sumanjoyo H, S.A.N., M.PA. selaku dosen penguji skripsi penulis. Terima kasih untuk semua kritik, saran, serta masukan yang diberikan untuk menyelesaikan skripsi menjadi lebih baik.
4. Prof. Novita Tresiana, S.Sos., M.Si. selaku dosen pembimbing akademik penulis. Terimakasih telah memberikan arahan dan bimbingan kepada penulis sejak masih mahasiswa baru sampai menyelesaikan skripsi.
5. Ibu Meiliyana, S.IP., M.A. selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung.

6. Seluruh dosen Jurusan Ilmu Administrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Lampung atas semua ilmu yang diberikan selama perkuliahan kepada penulis.
7. Seluruh staff Jurusan Administrasi Negara yang telah membantu penulis dalam proses administrasi studi sejak menjadi mahasiswa baru hingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini.
8. Seluruh pihak Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung yang telah membantu penulis dalam proses pengumpulan data penelitian untuk menyelesaikan skripsi penulis.
9. Untuk Keluargaku tercinta, Almarhum Bapak dan Ibuku tersayang, terima kasih telah menjadi orang tua terbaik untuk anak-anaknya. Terima kasih atas kasih sayang dan perjuangannya yang selalu mengusahakan yang terbaik agar anak-anaknya menjadi anak yang hebat. Doa terbaik selalu menyertai kalian Bapak Ibuku tersayang. Untuk Almarhum Bapak tersayang semoga kelak kita dipertemukan di surga Allah sebagai keluarga utuh. Untuk Ibuku tercinta semoga sehat selalu, serta selalu dalam lindungan Allah SWT.
10. Kepada Kakak dan Adikku, Mba Yolanda, Mas Yogi, Ses Melody, dan Adek Queen, terima kasih atas wejangan dan nasihat sekaligus sudah selalu menjadi tempat penulis berkeluh kesah serta selalu mau direpotkan urusan sekolah adiknya hingga saat ini.
11. Kepada Om Arinal dan Ibu Riana yang selama ini banyak membantu penulis dengan memberikan dukungan dan kasih sayang, terima kasih atas perjuangannya yang selalu mengusahakan yang terbaik bagi penulis untuk menjadi anak yang hebat.
12. Kepada Om Adi dan Ibu Nana yang selama ini banyak membantu penulis dengan memberikan dukungan. Terima kasih atas kasih sayang dan perjuangannya, semoga semua pengorbanan dan perhatian yang kalian berikan menjadi berkah bagi kita semua.
13. Kepada Prosti, Rashin, Ringgo, Sendi, Bayu, Salman, dan Uben, terimakasih sudah selalu menjadi bagian di tiap tahap perjalanan penulis dan selalu saling menguatkan selama masa perkuliahan sejak SMA hingga pada sampai saat ini.

14. Kepada Bapenda Jaya, Iqbal, Alkaisar, Anjes, Rara, Sasa, dan Dinda, terima kasih sudah selalu bersedia menemani sekaligus dijadikan tempat berbagi cerita dan menjadi hiburan penulis dengan celetukannya serta saling menguatkan satu sama lain.
15. Kepada Caya, Nisya dan Alpi terima kasih sudah selalu mendengarkan keluh kesah penulis dan terus membersamai serta memberikan dukungan untuk penulis menyelesaikan perkuliahan ini.
16. Kepada Valorant Squad, Ryan, Edo, Rehan, terima kasih sudah selalu menghibur dan menemani penulis di malam hari dengan candaan yang membuat penulis tetap semangat.
17. Kepada Raihan, Riki, Rizki, Yanuar, Abim, Dika, Rafi, Valdo, Arsyah, Jumadi dan teman-teman yang lainnya, terima kasih untuk celetukannya dan candaan yang selalu sama sejak awal kuliah hingga saat ini yang cukup menghibur penulis.
18. Kepada teman-teman ADAMANTIA, terima kasih untuk setiap momen suka dan dukanya dan selalu saling membantu satu sama lain selama proses perkuliahan ini.
19. Kepada teman-teman KKN Way Napal, Pando, Syarif, Panji, Bagas, Ali, terima kasih sudah berbagi pengalaman dan cerita selama 40 hari dan menjadi bagian cerita di masa perkuliahan penulis.
20. Kepada Staff Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung terkhusus Bidang Perencanaan, Pak Yudhi, Pak Dendhi, Pak Mega, Pak Ardin, Bang Ario, Bang Topik, Mba Yeyen, Mba Devi, Mba Ida, Mba Ainun, Mba Ara, terima kasih untuk pembelajaran serta pengalamannya selama 6 bulan kepada penulis dan juga menjadi salah satu bagian dari cerita proses perkuliahan penulis.
21. Kepada Guns N' Roses, Avenged Sevenfold dan Led Zeppelin terima kasih sudah selalu menjadi penghibur penulis melalui karya-karya indah yang juga menjadi salah satu alasan penulis terus bangkit dan semangat dalam menyelesaikan proses perkuliahan ini.
22. Serta kepada semua pihak yang belum sempat penulis sebut namanya yang sudah membantu dalam proses penyelesaian skripsi ini.

23. Dan terakhir, kepada diri saya sendiri Muhammad Irza Fachrezy. Terimakasih telah membuktikan bahwa sesuatu yang terlihat mustahil ternyata bisa menjadi kenyataan. Semoga kedepannya, bisa terus meraih mimpi-mimpi yang lain. Terima kasih telah mampu untuk bertahan dan berjuang hingga sejauh ini. Terima kasih tetap memilih berusaha dan merayakan diri pada setiap proses kehidupan walau sering kali diri ini merasa putus asa atas apa yang diusahakan belum berbuah hasil. Terima kasih untuk tetap tidak menyerah dan terus mencoba lagi, dan lagi. Terima kasih telah memberikan segala hal semaksimal dan sebaik mungkin, termasuk dalam proses penyelesaian skripsi ini. Semoga kamu selalu sehat dan bahagia agar dapat merayakan segala proses pencapaian dalam hidupmu kelak. Terima kasih, Irza.

Bandar Lampung, 23 Oktober 2024

Penulis,

M. Irza Fachrezy

DAFTAR ISI

Halaman

ABSTRAK	i
DAFTAR TABEL	xiv
DAFTAR GAMBAR.....	xv
I. PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang Masalah	1
1.2 Rumusan Masalah.....	7
1.3 Tujuan Penelitian	7
1.4 Manfaat Penelitian	7
II. TINJAUAN PUSTAKA	8
2.1 Penelitian Terdahulu	8
2.2 <i>Electronic Government</i>	10
2.3 Kinerja	15
2.3.1 Definisi Kinerja.....	15
2.3.2 Indikator Kinerja.....	16
2.4 E-Kinerja Aparatur Sipil Negara	18
2.5 Kerangka Pikir Penelitian	23
III. METODE PENELITIAN	24
3.1 Pendekatan Penelitian	24
3.2 Fokus Penelitian.....	24
3.3 Lokasi Penelitian	25
3.4 Jenis dan Sumber Data.....	26
3.5 Teknik Pengumpulan Data	26
3.6 Teknik Analisis Data	28
3.7 Teknik Keabsahan Data.....	30
IV. HASIL DAN PEMBAHASAN.....	33
4.1 Gambaran Umum	33
4.1.1 Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung	33
4.1.2 Visi dan Misi	36
4.1.3 Struktur Organisasi	36
4.2 Hasil Penelitian.....	42
4.2.1 Kualitas Kerja	43
4.2.2 Kuantitas	50
4.2.3 Ketepatan Waktu	53
4.2.4 Efektivitas	56

4.2.5 Kemandirian	60
4.2.6 Hambatan Dalam Penerapan Aplikasi E-Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.....	64
4.3 Pembahasan Penelitian	66
4.3.1 Kualitas Kerja	66
4.3.2 Kuantitas	69
4.3.3 Ketepatan Waktu	72
4.3.4 Efektivitas	75
4.3.5 Kemandirian	78
4.3.6 Hambatan dalam Penerapan Aplikasi e-Kinerja Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.....	81
V. KESIMPULAN DAN SARAN	84
5.1 Kesimpulan	84
5.2 Saran	85
DAFTAR PUSTAKA	86
LAMPIRAN.....	88

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1. Rekapitulasi Kehadiran ASN Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung	4
2. Penelitian Terdahulu	8
3. Data Informan Penelitian	27
4. Dokumentasi	28

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
1. Kerangka Pikir	23
2. Instansi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung	35
3. Struktur Organisasi BAPENDA.....	37
4. Pengisian Bukti Dukung e-Kinerja	44
5. Penginputan Hasil Kerja	45
6. Dokumen Pendukung Hasil kerja.....	46
7. Dokumen Evaluasi Kinerja Pegawai.....	47
8. Rating Hasil Kerja.....	48
9. Standar Operasional Prosedur Pengumpulan Data Kinerja	55
10. Standar Operasional Prosedur Pengumpulan Data Kinerja	59
11. Peraturan Menteri PANRB No.6 Tahun 2022	62

I. PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pada era globalisasi saat ini, instansi pemerintah mulai menjalankan proses kerja manual menjadi daring atau *online* melalui digitalisasi. Oleh sebab itu, laju perkembangan teknologi hendaknya juga dimbangi dengan kemampuan manusia dalam memanfaatkannya, karena salah satu tantangan kehidupan di zaman modern adalah kemampuan menggunakan teknologi. Sebut saja seperti perangkat komputer, *smartphone*, mesin penarik uang otomatis, aplikasi belanja online, aplikasi belajar online dan berbagai jenis bentuk kemajuan teknologi. Munculnya aplikasi yang dapat dijangkau dengan mudah oleh seluruh masyarakat membuat pelayanan pemerintah menjadi lebih cepat (Auliyaa, dkk, 2022).

Pesatnya perkembangan teknologi informasi akan membuat peluang serta tantangan untuk membuat, mengakses, memproses, dan memanfaatkan informasi yang akurat dan cepat. Hal ini juga membawa perubahan dan pengembangan berbagai macam aplikasi sehingga memberikan peluang yang cukup besar bagi para programmer untuk menghasilkan karya yang baik dan berguna. Berbagai macam aplikasi hadir untuk dapat memberikan kemudahan bagi ASN sebagai pengguna. Aplikasi e-kinerja digunakan untuk dapat mengukur/menilai beban kerja ASN, sehingga nantinya dapat memberikan insentif bagi ASN.

Menurut Indrajit (2006) e-Kinerja yang merupakan salah satu realisasi *e-government* dapat juga dipergunakan untuk meningkatkan kinerja pegawai dan kesejahteraan pegawai baik yang bekerja dengan pemerintahan maupun yang tidak. Penerapan e-Kinerja harus dilihat dari kegunaan dari aplikasi dan juga kemurahan dalam penggunaan aplikasi tersebut. Hal ini menjadi indikator yang

penting dalam menilai e-kinerja yang merupakan salah satu dari penerapan *e-government*.

Kinerja pegawai merupakan bagian dari perwujudan kerja yang dilaksanakan oleh seorang pegawai yang biasanya dilakukan sebagai dasar ataupun acuan yang menjadi penilaian bagi pegawai didalam sebuah organisasi. Oleh karena itu, kinerja sebagai wadah penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Karena disisi lain kinerja memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai (Purba, dkk, 2022).

Sedangkan menurut (Rivai & Basri, 2017) menyatakan kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan individu secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu telah disepakati bersama.

Untuk mencapai keterukuran kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) terbitlah Surat Edaran Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja sebagai upaya peningkatan kinerja dan kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil dan perlu mengoptimalkan pelaksanaan aplikasi e-Kinerja berbasis e-SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) *online* bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Pemerintah Provinsi Lampung. Surat edaran tersebut secara spesifik mengatur prinsip dan komponen yang menjadi acuan dalam penilaian prestasi ASN.

Sistem berbasis elektronik dalam pemerintahan yang berbasis kebijakan secara umum bertujuan untuk mengatur dan menjadi berkualitas dalam reformasi birokrasi, misalnya pelaksanaan sistem *e-Government*, anggaran elektronik (*e-Budgeting*), e-KTP, dan e-Kinerja. Kemunculan sistem ini bertujuan untuk memberikan kemudahan dalam memperoleh informasi dan melakukan proses registrasi administrasi (Reza & Naila, 2019).

Penerapan e-Kinerja dapat berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai ASN dilingkungan Organisasi Perangkat Daerah (OPD) masing-masing. Kinerja pegawai ASN tidak hanya dipengaruhi oleh aplikasi e-Kinerja saja akan tetapi

dapat juga dipengaruhi dengan kompetensinya, gaya kepemimpinan, dan lingkungan organisasi (Andrian & Cholil, 2023). Penerapan e-Kinerja dalam organisasi memberikan kemudahan signifikan bagi pimpinan dan pegawai dalam proses pengelolaan kinerja.

Melalui *platform* digital ini, pimpinan dapat dengan cepat memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai secara *real-time*, memungkinkan pengambilan keputusan yang lebih tepat dan berbasis data. Selain itu, e-Kinerja memfasilitasi transparansi, sehingga pegawai bisa melihat penilaian dan umpan balik secara langsung, mendorong mereka untuk meningkatkan kinerja. Dengan dokumentasi yang terintegrasi, semua pihak dapat dengan mudah mengakses informasi terkait target dan pencapaian, serta melaksanakan pelaporan tanpa kendala administratif yang rumit. Hal ini tidak hanya meningkatkan efisiensi, tetapi juga menciptakan akuntabilitas dan motivasi di kalangan pegawai. Berikut manfaat dari penggunaan aplikasi e-Kinerja, diantaranya:

Manfaat dari penggunaan aplikasi e-Kinerja yakni:

1. *Database* kinerja dapat terhimpun
2. Memudahkan pemantauan capaian kinerja pegawai ASN
3. Pimpinan lebih mudah untuk mengevaluasi kinerja diri sendiri dan ASN dilingkungan satuan unitnya
4. ASN dapat menyimpan dan mengambil data tugas kedinasan harian baik yang sesuai atau tidak sesuai dengan tugas jabatan
5. ASN dapat mengetahui perkiraan besaran tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima

Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 dan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. Terbitnya tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang merupakan perwujudan teknis dari Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pelaporan Kinerja Dan Tata Cara Reviu Atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah kemudian dikeluarkan untuk menjadi acuan dalam proses pelaporan dan tata cara reviu laporan kinerja instansi.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah dapat dilihat bahwa penilaian kinerja menjadi fokus penting pemerintah dalam menjaga dan meningkatkan kualitas ASN Indonesia. Akan tetapi, melakukan proses penilaian kinerja ASN tidak mudah dilakukan, karena selain ASN yang tersebar di berbagai instansi, pencatatan dan pelaporannya belum didukung oleh teknologi yang mumpuni. Untuk memudahkan dalam penilaian kinerja individu, Badan Kepegawaian Negara menerapkan penilaian kinerja berbasis elektronik (e-Kinerja), hal tersebut sejalan dengan tuntutan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (Bismawati, 2016).

Tabel 1. Rekapitulasi Kehadiran ASN Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung

NO	BULAN	TAHUN		
		2021	2022	2023
1	JANUARI	97%	100%	98%
2	FEBRUARI	97%	97%	92%
3	MARET	98%	98%	93%
4	APRIL	100%	99%	97%
5	MEI	100%	100%	91%
6	JUNI	100%	100%	100%
7	JULI	100%	100%	100%
8	AGUSTUS	98%	100%	94%
9	SEPTEMBER	100%	100%	95%
10	OKTOBER	100%	100%	92%
11	NOVEMBER	98%	100%	100%
12	DESEMBER	98%	100%	100%
JUMLAH		99%	100%	96%

Sumber : Arsip Kepegawaian Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung

Dilihat dari tabel hasil rekapitulasi kehadiran Badan Pendapatan Daerah (Bapenda) Provinsi Lampung, terjadi penurunan kehadiran yang signifikan dari tahun 2021-2023 hal ini menjadi masalah tersendiri karena dengan hadirnya e-Kinerja persentase kehadiran ASN justru menjadi berkurang. Berdasarkan pengamatan peneliti, program e-Kinerja di Bapenda Provinsi Lampung dilatarbelakangi karena rendahnya kinerja ASN yang dibuktikan dengan ditemukannya ASN yang bekerja tidak sesuai dengan tugas dan fungsinya serta faktor kehadiran yang menjadi tolak ukur utama. Selain itu sulitnya pengukuran terhadap kinerja ASN terkadang membuat penilaian menjadi tidak objektif bahkan malah subjektif atas dasar suka atau tidak suka.

Hal ini menyebabkan penurunan semangat kerja pegawai dan menyebabkan kinerja pegawai menjadi tidak meningkat.

Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan peneliti pada tanggal 24 Januari 2024, dalam penerapan e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, ada beberapa masalah ataupun kendala yang terjadi pada saat pelaksanaan aplikasi e-Kinerja. Kendala yang terjadi, seperti saat melaporkan hasil pekerjaan dengan menggunakan elektronik tidak semua pegawai bisa menggunakannya, masih ada beberapa pegawai yang gagap akan teknologi salah satunya dikarenakan faktor usia dan sulit untuk beradaptasi dengan hal baru yang berbasis elektronik, pemanfaatan waktu yang kurang efisien oleh para pegawainya dan sulitnya melakukan pengukuran kinerja yang optimal terhadap ASN.

Hadirnya e-Kinerja tidak membuat segalanya menjadi digital, proses perekapan data kinerja masih dilakukan secara manual dan membutuhkan sumber daya dan waktu yang banyak. Pada saat itu, pengiriman berkas dilakukan secara manual antara unit pada organisasi, pencarian data yang sulit serta memakan banyak waktu, dan kesulitan dalam menjamin ketersediaan berkas-berkas tersebut karena keterbatasan tempat serta materi kertas yang mudah rusak. Oleh karena itu, diperlukan sebuah sistem yang didukung teknologi terkini untuk menjadi solusi bagi persoalan terkait penilaian kinerja ASN tersebut. Dengan demikian, ASN dapat lebih fokus untuk mengerjakan tupoksinya (Komara & Basri, 2014).

Organisasi yang berasal dari generasi lama harus bisa beradaptasi dengan perubahan teknologi digital yang berkembang. Organisasi tersebut harus meninggalkan kenyamanan dan bertransformasi menuju kemajuan dengan meninggalkan seluruh kegiatan atau proses kerja yang sudah usang (Robbins, 2015). Permasalahan lain yang dihadapi adalah kurangnya kontrol dari atasan langsung terhadap kegiatan yang diinput dan uraian kegiatan yang belum terperinci mencerminkan kegiatan sesuai target capaian dari analisis jabatan. Dukungan sarana prasarana lain seperti halnya konektivitas internet yang belum stabil dan merata di seluruh wilayah, seringkali terjadi gangguan aliran

listrik, serta server dari sistem e-Kinerja yang kerap *down* mengakibatkan belum maksimalnya pelaksanaan e-Kinerja. Jika kendala dalam penerapan e-Kinerja tidak segera diatasi, hal ini akan berdampak pada penurunan efisiensi kerja ASN serta berpotensi menghambat transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan pendapatan daerah. Oleh karena itu, penelitian ini penting untuk mengidentifikasi hambatan yang ada dan memberikan rekomendasi untuk mengoptimalkan penggunaan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Purba (2022) di Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSPDM) Kota Medan, menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja menunjukkan keberhasilan yang memberikan perubahan positif pada kinerja PNS yang semakin lebih lugas, menarik dan adaptif.

Electronic Kinerja dibuat dengan memperhatikan aspek kemudahan dalam penggunaannya sehingga tidak menjadikan e-Kinerja sebagai suatu hal yang sulit, namun fakta dilapangan menunjukkan ketimpangan dari e-Kinerja itu sendiri. Aplikasi e-Kinerja memiliki beberapa fitur seperti aktivitas kerja, perilaku kerja, prestasi kerja, penilaian kinerja serta kehadiran. Dimana untuk mengakumulasi nilai kinerja pegawai memerlukan verifikasi atasan dan nilai kinerja dari atasan. Setiap perilaku kinerja akan dikonversikan menjadi angka yang nantinya akan secara otomatis mengakumulasi jumlah tunjangan yang diterima pegawai yang bersangkutan. Hal ini berarti kedua belah pihak bawahan maupun atasan dituntut untuk bisa menggunakan aplikasi E- Kinerja.

Berdasarkan fenomena yang telah peneliti jabarkan, peneliti tertarik untuk mengetahui bagaimana **“Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung”**.

1.2 Rumusan Masalah

1. Bagaimana penerapan Aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung?
2. Apa saja hambatan dalam penerapan Aplikasi e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung?

1.3 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan bagaimana penerapan Aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan hambatan dalam proses penerapan Aplikasi e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini kiranya dapat memperkaya wawasan, informasi, dan pengetahuan, khususnya bagi pembaca, dan pihak-pihak lain terkait bagaimana penerapan Aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

2. Manfaat Praktis

Hasil dari penelitian ini kiranya dapat memberikan kontribusi pemikiran kepada akademisi Ilmu Administrasi Negara terutama pada kajian bagaimana penerapan Aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja ASN di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan dan masukan bagi peneliti selanjutnya.

II. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Penelitian Terdahulu

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan penelitian terdahulu sebagai salah satu cara untuk memperkaya teori yang digunakan dalam mengkaji penelitian yang dilakukan. Dari penelitian terdahulu, peneliti tidak menemukan kesamaan dalam judul penelitian. Namun peneliti mengangkat beberapa penelitian sebagai referensi dalam memperkaya bahan kajian pada penelitian peneliti. Berikut merupakan penelitian terdahulu yang berkaitan dengan penelitian peneliti.

Tabel 2. Penelitian Terdahulu

NO	NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL	HASIL PENELITIAN
1.	Purba, H. S. H., (2022)	Peranan Aplikasi E- kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan (Jurnal Publik Reform, 9(1), 26-33.)	-Keberhasilan dalam penerapan E-kinerja khususnya pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKDPSDM) Kota Medan -Perubahan positif yang terjadi pada kinerja PNS yang semakin lebih lugas, menarik dan adaptif.
2.	Fadjrin, R., (2019)	Implementasi Kebijakan E-kinerja di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh (Skripsi Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam. Banda Aceh).	-Tidak semuanya berjalan selaras dengan hasil yang diharapkan dan masih ditemui adanya beberapa kendala seperti yang pada awalnya melaporkan hasil pekerjaan secara manual

NO	NAMA PENELITI (TAHUN)	JUDUL	HASIL PENELITIAN
			<p>-Perubahan dari sistem online yang membutuhkan adaptasi baru.</p> <p>-Seiring dengan berjalannya waktu para pegawai merasakan munculnya konsep keadilan dalam hal pemberian tunjangan kerja</p> <p>-Pimpinan lebih mudah mengetahui mana pegawai yang bekerja dan mana pegawai yang tidak bekerja</p>
3.	Mukti, D. R., Setyanti, S. W. L. H., & Farida, L., (2019)	<p>Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis e-kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi (E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi, 6(2), 175-180).</p>	<p>-Kepuasan kerja dan prestasi kerja pegawai dalam melaksanakan pelaksanaan dapat lebih maksimal</p> <p>-E-kinerja sangat meresapkan asas profesionalisme, keterpaduan, adil sehingga meningkatkan rasa tanggung jawab dan semangat kerja</p> <p>-Pegawai Disdukcapil Kabupaten Banyuwangi karena kemampuan pegawai bekerja dalam lingkungan yang aman untuk meningkatkan kesejahteraan pegawai dalam bertugas</p>

Sumber : Diolah oleh Peneliti, 2024

2.2 *Electronic Government*

2.2.1 *Definisi E-Government*

Istilah “*Digital Government*” atau “*e-Government*” semakin mendapat perhatian utama seiring dengan masuknya dunia ke dalam era implementasi Industri 4.0, yaitu ketika sistem dan pengelolaan data menjadi terpusat dan terintegrasi. Istilah ini mewakili pemanfaatan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam lingkup pemerintahan.

Dalam konteks Indonesia, penerapan *e-Government* lebih dikenal dengan istilah “Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik” (SPBE), yang merujuk pada Peraturan Presiden No. 95 tahun 2018. SPBE mulai diterapkan secara bertahap di seluruh instansi pemerintah, termasuk pemerintah daerah. Berkat adopsi SPBE ini, penyelenggaraan pemerintahan di berbagai sektor, mulai dari pengelolaan arsip hingga efektivitas pelayanan publik, mengalami perkembangan positif yang signifikan.

Teknologi informasi sebagai suatu alat yang dapat dimanfaatkan untuk mengolah, memperoleh, membudidayakan, menyusun, menyimpan, dan mengubah file ke dalam berbagai macam format yang dilakukan melalui teknologi informasi. Media informasi mencakup alat dan media baik fisik maupun digital (Uno & Lamatenggo, 2011).

Hal ini juga tercermin di dalam hasil survei yang dilakukan oleh Perserikatan Bangsa-Bangsa (PBB) setiap dua tahun, yang mengukur kualitas penerapan *e-Government*, termasuk efektivitas pelayanan publik. Dalam beberapa tahun terakhir, Indonesia terus menunjukkan peningkatan peringkat dalam indeks tersebut sejak tahun 2018. Hal ini menunjukkan komitmen Indonesia dalam menerapkan prinsip-prinsip *Digital Government* guna meningkatkan kualitas layanan publik dan transparansi dalam tata kelola pemerintahan.

Pengembangan *e-Government* merupakan salah satu bentuk upaya pemerintah untuk menciptakan lingkungan birokrasi yang terbuka,

bersih dan akuntabel dengan memanfaatkan teknologi informasi (Fadhlurrahman, dkk., 2018).

Proses penerapan *e-Government* melalui beberapa tahapan yaitu kehadiran (*web presence*), interaksi (*interaction*), transaksi (*transaction*), dan transformasi (*transformation*). *e-Government* sebagai suatu mekanisme baru dalam interaksi antara pemerintah dan masyarakat, dalam pemanfaatan teknologi informasi terutama internet harus dapat memperbaiki layanan kepada masyarakat.

Peningkatan pelayanan publik (*public service*) harus mendapatkan perhatian utama dari pemerintah, karena pelayanan publik merupakan hak-hak sosial dasar dari masyarakat (*social rights*) ataupun *fundamental rights*).

Penyelenggaraan pemerintahan yang baik pada dasarnya menuntut keterlibatan seluruh komponen pemangku kepentingan baik birokrasi itu sendiri, swasta dan masyarakat (Yudhi, 2015). Transformasi pelayanan publik melalui proses digitalisasi akan berpengaruh terhadap kinerja individu maupun organisasi. Sebagai salah satu fungsi utama pemerintah maka pelayanan tersebut sudah seharusnya dapat diselenggarakan secara berkualitas oleh pemerintah.

2.2.2 Jenis-Jenis *E-Government*

Electronic Government mengacu pada penggunaan teknologi informasi dan komunikasi (TIK) oleh pemerintah untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam penyediaan layanan publik dan proses pemerintahan. Menurut Indrajit (2016) berpendapat bahwa saat ini *e-Government* memiliki empat jenis yaitu:

1. *Government to Government*

Koordinasi dan pertukaran informasi antara lembaga atau unit pemerintahan. Contoh: sistem informasi manajemen kepegawaian, jaringan komunikasi antarinstansi.

2. *Government to Business*

Interaksi antara pemerintah dan sektor bisnis, seperti pengadaan barang/jasa, perizinan usaha, dan pembayaran pajak. Contoh: portal pengadaan pemerintah, sistem pelaporan pajak online.

3. *Government to Citizen*

Layanan pemerintah yang disediakan secara online untuk warga negara, seperti pengajuan izin, pembayaran pajak, dan permohonan dokumen. Contoh: portal layanan publik online, aplikasi mobile pemerintah.

4. *Government to Employees*.

Layanan dan informasi yang disediakan oleh pemerintah untuk pegawai di lingkungan internal. Contoh: sistem informasi kepegawaian, platform pembelajaran dan pengembangan pegawai.

E-Kinerja merupakan aplikasi yang memiliki jenis *government to employees*. Karena pada dasarnya aplikasi ini diperuntukan kepada ASN untuk melakukan pengumpulan dan penyimpanan data kinerja karyawan secara digital, pemantauan dan evaluasi kinerja secara *realtime*, fasilitasi pemberian umpan balik kinerja dan pengembangan karyawan dan pelaporan dan analisis kinerja baik individu maupun tim. Implementasi *e-Government* dapat memberikan berbagai manfaat, seperti peningkatan efisiensi, penyederhanaan birokrasi, perbaikan layanan publik, dan peningkatan transparansi serta akuntabilitas pemerintahan.

2.2.3 Tahapan *E-Government*

Penerapan *e-Government* tidak terlepas dari formulasi atau perancangannya sehingga pelayanan elektronik yang diberikan pemerintah dapat benar-benar memiliki dampak baik bagi masyarakat yang menerima pelayanan *e-Government* tersebut. Terdapat tiga tahap *e-Government*, yaitu: (1) *publish*, dimana pemerintah melakukan publikasi informasi secara *online* tentang peraturan, dokumen, form dan hal-hal lainnya, (2) *interact*, merupakan tahapan kedua yang ditandai adanya komunikasi dua arah secara elektronik untuk menjangkau opini yang ada di masyarakat tentang sesuatu permasalahan yang

sedang berkembang atau yang akan dihadapi, (3) *transact*, ditandai adanya transaksi pelayanan masyarakat melalui online (Yustianto, 2006).

Tahap-tahap ini saling berkaitan dan membutuhkan koordinasi dari pemerintah itu sendiri dan masyarakat sebagai penerima pelayanan sehingga implementasi dari *e-Government* dapat berjalan sebaik-baiknya.

2.2.4 Faktor- Faktor *E-Government*

Suksesnya pengembangan *e-Government* bergantung kepada sejumlah faktor yang dikenal dengan istilah elemen sukses (Indrajit, 2012). Elemen-elemen sukses tersebut merupakan hasil kajian dan riset oleh Harvard JFK *School of government* meliputi dukungan, nilai dan kemampuan. Ketiga elemen sukses tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Elemen pertama dan paling krusial yang harus dimiliki oleh pemerintah adalah aspirasi dari berbagai kalangan pejabat publik dan politik untuk benar-benar menerapkan konsep *e-Government*, bukan hanya sekedar mengikuti tren tanpa memperhatikan dampak. Tanpa adanya unsur "*political will*" dari pemerintah, berbagai inisiatif pembangunan dan pengembangan *e-Government* akan sulit berjalan. Dukungan pimpinan menjadi hal terpenting karena pimpinan harus memiliki *political will* (keinginan politis) untuk mengembangkan *e-Government*, karena hal ini akan menyangkut seluruh proses dari *e-Government*. Artinya, pemimpin tidak saja harus pintar dalam hal penyusunan konsep, tetapi harus juga menjadi motivator ulung pada fase pelaksanaannya. Tanpa adanya unsur *political will*, mustahil berbagai inisiatif pembangunan dan pengembangan *e-Government* dapat berjalan dengan mulus. Sudah umum bahwa budaya birokrasi cenderung bekerja berdasarkan model manajemen *top-down* (paradigma klasik). Karena itu, dukungan implementasi program *e-Government* yang efektif harus

dimulai dari para pimpinan pemerintahan yang berada level tertinggi (Presiden, Gubernur, Walikota/Bupati).

2. Nilai

Nilai menjadi faktor penting yang menentukan suksesnya penerapan *e-Government*, nilai merupakan suatu ukuran apakah suatu keputusan sudah memperhatikan segala aspek sebelum diterapkan. Berikut merupakan nilai-nilai penting dalam mewujudkan *e-Government* diantaranya, efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, partisipasi, keadilan, keamanan dan Privasi.

3. Kemampuan

Kemampuan adalah adanya unsur keberdayaan dari pemerintahan setempat dalam mewujudkan *e-Government*. Dalam hal ini ada tiga hal minimum yang paling tidak harus dimiliki oleh suatu pemerintahan dalam rangka mengimplementasikan dan membangun *e-Government*, yaitu:

1. Ketersediaan sumber daya yang cukup untuk melaksanakan berbagai inisiatif *e-Government*, terutama yang berkaitan dengan sumber daya finansial.
2. Ketersediaan infrastruktur teknologi informasi yang memadai karena fasilitas ini merupakan 50% dari kunci keberhasilan penerapan konsep *e-Government*.
3. Ketersediaan sumber daya manusia yang memiliki kompetensi dan keahlian yang dibutuhkan agar penerapan *e-Government* dapat sesuai dengan asas manfaat yang diharapkan.

Perlu diperhatikan bahwa ketiadaan satu atau lebih elemen prasyarat tersebut tidak untuk dijadikan alasan tertundanya sebuah usaha untuk menerapkan *e-Government*. Pemerintah hendaknya mencari cara yang efektif agar dapat memiliki ketiga prasyarat di atas, misalnya melalui usaha kerja sama dengan pihak swasta, merekrut Sumber Daya Manusia (SDM) terbaik dari sektor *non public* dan mengalihdayakan (*outsourcing*) berbagai teknologi yang tidak dimiliki.

2.2.5 Tujuan *E-Government*

Konsep *e-Government* ditetapkan dengan tujuan bahwa hubungan pemerintah baik dengan masyarakatnya dapat berlangsung secara efisien, efektif dan ekonomis. Dinamisnya gerakan masyarakat pada saat ini mendorong pemerintah agar dapat menyesuaikan fungsinya dalam negara, agar masyarakat dapat menikmati haknya dan menjalankan kewajibannya dengan nyaman dan aman.

Dalam hal ini tujuan pengembangan *e-Government* yaitu:

1. Untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efisien dan efektif.
2. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah.

Dengan kata lain, tujuan *e-Government* adalah untuk meningkatkan akses warga negara terhadap jasa-jasa pelayanan publik pemerintah, meningkatkan akses masyarakat ke sumber-sumber informasi yang dimiliki pemerintah dan persamaan kualitas layanan yang dapat dinikmati oleh warga negara terutama terkait program-program pengentasan kemiskinan seperti program bantuan sosial.

2.3 Kinerja

2.3.1 Definisi Kinerja

Kinerja merupakan hasil atau prestasi yang dicapai oleh individu, tim, atau organisasi dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Kinerja dapat diukur berdasarkan aspek-aspek seperti kuantitas, kualitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. (Mangkunegara, 2011) mengemukakan bahwa kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yaitu hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Moeheriono (2012), kinerja atau *performance* merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi. Evaluasi kinerja yang tepat dapat membantu organisasi dalam meningkatkan produktivitas dan pengembangan kompetensi. Menurut Handoko (2001) mengemukakan bahwa kinerja adalah proses di mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai, selain itu menurut Suntoro (Tika, 2006) menyatakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

2.3.2 Indikator Kinerja

Indikator kinerja adalah uraian yang menggambarkan tentang suatu kinerja yang akan diukur dalam pelaksanaan suatu program terhadap tujuannya. Indikator menyampaikan secara spesifik apa yang diukur untuk menentukan apakah tujuannya telah tercapai.

Indikator kinerja menurut (Robbins, 2016):

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan indikator untuk mengukur seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai seperti ketelitian, kerapian, dan tingkat kesalahan.

2. Kuantitas

Indikator ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai diantaranya jumlah unit, jumlah proyek, dan jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi sebuah hal yang sangat penting dalam kegiatan sehari-hari khususnya dalam pekerjaan, indikator ini mengukur seberapa tepat waktu seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu yang ditetapkan.

4. Efektivitas

Efektifitas mengukur sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, dan lain-lain untuk mencapai tujuan. Hal-hal yang dipertimbangkan di antara lain tingkat pencapaian tujuan dan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal.

5. Kemandirian

Pada indikator ini mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi-fungsinya tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain seperti inisiatif, kreativitas, dan kemampuan kritis dalam menyelesaikan masalah.

Alasan peneliti menggunakan teori (Robbins, 2016) karena berdasarkan hasil pra riset peneliti kepada Ibu Devi selaku staff bagian perencanaan menyebutkan bahwa sebelum menggunakan aplikasi E- Kinerja masih banyak pegawai yang terlambat datang ke kantor, pulang lebih awal, pengerjaan tugas yang tidak maksimal, sering tidak masuk atau bolos, pada saat melaporkan hasil pekerjaan dengan menggunakan elektronik tidak semua pegawai bisa menggunakannya, masih ada beberapa pegawai yang gagap akan teknologi salah satunya dikarenakan faktor usia dan sulit untuk beradaptasi dengan hal baru yang berbasis elektronik, pemanfaatan waktu yang kurang efisien oleh para pegawainya dan sulitnya melakukan pengukuran kinerja yang optimal terhadap ASN.

Disisi lain e-Kinerja dibuat dengan memperhatikan aspek kemudahan dalam penggunaannya sehingga tidak menjadikan e-Kinerja sebagai suatu hal yang sulit, namun fakta dilapangan menunjukkan ketimpangan dari e-Kinerja itu sendiri. Penggunaan teori pada penelitian ini membantu peneliti untuk menganalisis Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

2.4 E-Kinerja Aparatur Sipil Negara

Electronic kinerja memiliki tujuan untuk meningkatkan efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas dalam mengelola kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Sesuai dengan Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja (ABK), e-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang dapat digunakan untuk menilai jumlah pekerjaan yang dibutuhkan untuk setiap posisi, serta beban kerja untuk setiap unit atau kelompok kerja dalam organisasi.

Aplikasi e-Kinerja adalah sistem komputerisasi berbasis *web application* yang terintegrasi dan komprehensif. Sistem ini dapat diakses di mana saja dan kapan saja. Aplikasi e-Kinerja juga telah disesuaikan dengan peraturan, keputusan, dan ketentuan yang berlaku di instansi terkait khususnya pada Bapenda Provinsi Lampung. Sehingga, aplikasi ini dapat diimplementasikan sesuai dengan kebutuhan dan aturan yang ada di instansi tersebut. Aplikasi e-Kinerja ini dapat menjadi alat yang efektif untuk mengukur, memantau, dan mengevaluasi kinerja aparatur Negara. Kemudahan akses dan kesesuaian dengan peraturan internal menjadi kelebihan utama aplikasi ini.

Teknologi dan Penerimaan Pengguna (*Technology Acceptance Model*). Teori TAM dikembangkan oleh (Davis, 1993) dan menjelaskan bagaimana pengguna menerima dan menggunakan teknologi baru. Dua komponen utama dalam teori ini adalah:

1. *Perceived Usefulness* (Kegunaan yang dirasakan): Seberapa besar ASN merasa bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja dapat meningkatkan kinerja mereka.
2. *Perceived Ease of Use* (Kemudahan yang dirasakan): Seberapa mudah ASN menggunakan aplikasi tersebut tanpa menghadapi banyak kendala teknis.

Teori TAM sangat relevan untuk memahami bagaimana ASN menerima aplikasi e-Kinerja dan bagaimana persepsi mereka tentang kegunaan dan kemudahan aplikasi mempengaruhi penerapan di lapangan. Ini membantu menjelaskan mengapa ada perlawanan terhadap teknologi atau hambatan dalam adopsi e-Kinerja.

Menurut Komara (2014) *system* e-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang dirancang untuk memudahkan organisasi dalam menganalisis kebutuhan pekerjaan, beban kerja unit/unit kerja, serta sebagai dasar penghitungan prestasi kerja pegawai untuk pemberian insentif. Oleh sebab itu, penilaian yang dilakukan tentu dengan cara yang obyektif, meskipun masih sering terjadi proses pemberian nilai yang hanya berdasarkan dengan cara melihat pekerjaan harian yang di masukkan oleh pegawai lewat aplikasi e-Kinerja, begitupun dalam penerapan kinerja berbasis Aplikasi e-Kinerja yang hanya berimplikasi terhadap aspek kuantitas, kualitas, waktu dan biaya (Lembong & Madjid, 2021). *Electronic* Kinerja adalah alat dan penilaian kinerja yang dilakukan secara elektronik atau berbasis teknologi digital. Beberapa karakteristik utama e-Kinerja adalah:

1. Penggunaan Teknologi

Digital Penilaian kinerja dilakukan melalui sistem informasi atau aplikasi berbasis teknologi digital, seperti perangkat lunak, platform online, atau sistem enterprise. Hal ini memungkinkan pengumpulan, penyimpanan, dan pengolahan data kinerja secara elektronik.

2. Akses dan Transparansi

Sistem e-Kinerja memberikan akses dan transparansi informasi kinerja bagi karyawan, manajer, dan pemangku kepentingan lainnya. Karyawan dapat melihat dan memantau perkembangan kinerjanya secara real-time.

3. Otomatisasi Proses

Sistem e-Kinerja dapat mengotomatisasi berbagai proses terkait penilaian kinerja, seperti penetapan tujuan, pengumpulan feedback,

dan pembuatan laporan. Hal ini meningkatkan efisiensi dan akurasi proses penilaian kinerja.

4. Integrasi dan Analitik

Data kinerja yang terekam secara elektronik dapat diintegrasikan dengan sistem informasi manajemen lainnya. Hal ini memungkinkan analisis yang lebih komprehensif dan pengambilan keputusan yang lebih terukur.

5. Kemudahan Akses

Sistem e-Kinerja dapat diakses dari berbagai perangkat, seperti komputer, *smartphone*, atau tablet, sehingga memudahkan proses penilaian dan umpan balik.

Penerapan e-Kinerja dapat memberikan beberapa manfaat bagi organisasi, antara lain meningkatkan efisiensi dan efektivitas proses penilaian kinerja, memperbaiki transparansi dan umpan balik kinerja, mendorong pengembangan kompetensi dan motivasi karyawan dan memfasilitasi pengambilan keputusan berbasis data yang lebih akurat. Secara keseluruhan, e-Kinerja merupakan pendekatan penilaian kinerja yang memanfaatkan teknologi digital untuk meningkatkan akurasi, efisiensi, dan transparansi dalam proses manajemen kinerja organisasi. Oleh karena itu, kinerja sebagai wadah penentu dalam tercapainya tujuan organisasi. Karena disisi lain kinerja memiliki hubungan yang sangat erat kaitannya dengan disiplin kerja pegawai (Purba & Siregar, 2022).

Pengembangan aplikasi e-Kinerja ini dimotivasi oleh keinginan untuk mendigitalkan sistem kerja setiap pegawai yang bertujuan untuk memastikan setiap pegawai mampu memahami dengan jelas tugas, kewajiban, dan berupaya mencapai target kinerja yang telah ditetapkan dalam Sasaran Kinerja Pegawai. e-Kinerja diharapkan dapat berfungsi sebagai alat pengawasan terhadap kinerja ASN. Dengan adanya e-Kinerja ini diharapkan mampu meningkatkan pengawasan terhadap pencapaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) secara lebih terukur dan komprehensif. Pelaksanaan e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah

Provinsi Lampung dimulai sejak tahun 2022 dan bisa diakses melalui aplikasi e-Kinerja sendiri. Berikut merupakan tujuan dari program e-Kinerja:

1. Sebagai alat ukur prestasi kerja ASN
2. Sebagai alat rekam pekerjaan ASN sesuai dengan jabatan dan beban kerja
3. Meningkatkan performa atau kinerja ASN
4. Meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan berpedoman pada prinsip keadilan
5. Meningkatkan kompetensi sumber daya manusia
6. Meningkatkan kreatifitas dan inovasi kerja ASN

Aplikasi e-Kinerja terbagi menjadi dua modul, yaitu Analisis Jabatan (Anjab) dan Analisis Beban Kerja (ABK). Dalam mengakses e-Kinerja pegawai perlu menggunakan akun yang telah diberikan, dengan kata lain, aplikasi ini secara penuh digunakan oleh ASN, sementara publik hanya dapat mengakses Analisis Beban Kerja. Pimpinan dapat memanfaatkan e-Kinerja untuk mendukung proses pengambilan keputusan dan membuat kebijakan, karena dalam e-Kinerja terdapat beragam data penting seperti daftar kehadiran pegawai, kinerja pegawai, capaian pegawai, serta informasi terkait tunjangan dan fasilitas lainnya. Adapun fungsi dari program e-Kinerja sebagai berikut:

1. Instrumen untuk menyempurnakan Anjab yang mencakup uraian jabatan, spesifikasi jabatan dan struktur jabatan serta ABK instansi dan ASN
2. Tambahan penghasilan yang adil bagi ASN
3. Alat ukur untuk meningkatkan Sumber Daya Manusia (SDM)
4. Alat ukur untuk melakukan proses mutasi, promosi dan pemerian sanksi bagi ASN dan organisasi lain
5. Menilai beban kerja jabatan dan unit
6. Menilai prestasi kerja jabatan dan unit

Dalam pelaksanaannya terdapat komponen-komponen sistem e-Kinerja yaitu sebagai berikut:

1. Target Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)

Proses penetapan target/sasaran kerja individu pegawai dalam kurun waktu tertentu. Pengukuran SKP mencakup aspek kuantitas, kualitas, waktu, dan biaya. SKP diselaraskan dengan rencana strategis dan tujuan organisasi.

2. Penilaian Kinerja Individu

Proses evaluasi dan umpan balik atas capaian kinerja pegawai berdasarkan SKP. Dilakukan secara berkala (misalnya triwulanan, semesteran, tahunan). Melibatkan penilaian atasan, rekan kerja, bawahan, dan penilaian diri.

3. Monitoring Capaian Kinerja

Pemantauan progres dan pencapaian kinerja pegawai secara *real-time*. Identifikasi faktor-faktor pendukung dan penghambat pencapaian kinerja. Evaluasi berkala untuk perbaikan dan peningkatan kinerja.

4. Pelaporan Kinerja

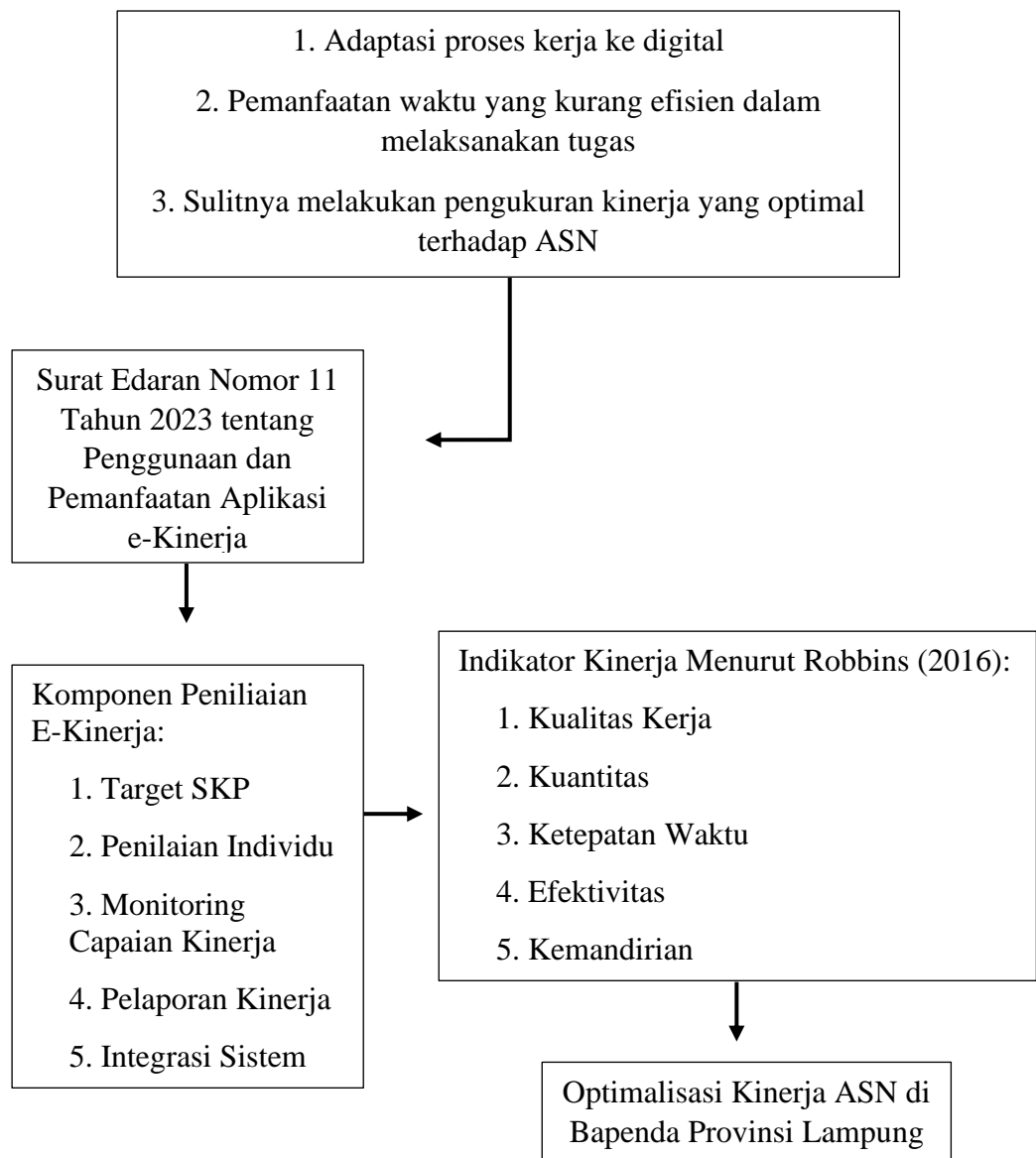
Penyusunan dan visualisasi laporan kinerja pada level individu, tim, dan organisasi. Pelaporan dapat dilakukan secara berkala atau *on-demand*. Laporan kinerja ini terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian.

5. Integrasi Sistem Informasi

Kepegawaian Sinkronisasi data pegawai, mutasi, promosi, dan riwayat penilaian kinerja. Memudahkan proses administrasi kepegawaian yang terkait dengan kinerja. Menjaga keakuratan dan kemutakhiran data kinerja pegawai.

2.5 Kerangka Pikir Penelitian

Berangkat dari hal tersebut, peneliti mencoba menggunakan teori dari Robbins (2016) dalam menganalisa penerapan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Dengan mencakup indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.



Gambar 1. Kerangka Pikir

Sumber: Diolah oleh peneliti, 2024

III. METODE PENELITIAN

3.1 Pendekatan Penelitian

Dalam melakukan penelitian ini, peneliti menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, penelitian kualitatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian dengan cara mendeskripsikan dalam bentuk kata-kata dan bahasa, pada suatu konteks khusus yang alamiah dengan memanfaatkan berbagai metode alamiah (Nasution, 2023). Peneliti menggunakan pendekatan ini difokuskan untuk mendeskripsikan bagaimana Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

Hasil dari penelitian ini menganalisis serta mendeskripsikan hasil wawancara yang dilakukan terhadap subjek penelitian yang kemudian dapat memberikan gambaran yang lebih jelas mengenai Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

3.2 Fokus Penelitian

Penelitian ini difokuskan pada Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, yang meliputi proses pelaksanaan kebijakan e-Kinerja yang dilakukan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, serta menganalisis hambatan yang terjadi selama kebijakan tersebut diterapkan. Penelitian ini menggunakan teori Indikator Kinerja (Robbins, 2016) yang mengemukakan bahwa keberhasilan kinerja dipengaruhi oleh beberapa hal yaitu:

1. Kualitas Kerja

Kualitas kerja merupakan indikator untuk mengukur seberapa baik pekerjaan yang dilakukan oleh seorang pegawai seperti ketelitian, kerapihan, dan tingkat kesalahan.

2. Kuantitas

Indikator ini mengukur seberapa banyak pekerjaan yang dapat diselesaikan oleh seorang pegawai diantaranya jumlah unit, jumlah proyek, dan jumlah aktivitas yang dapat diselesaikan.

3. Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu menjadi sebuah hal yang sangat penting dalam kegiatan sehari-hari khususnya dalam pekerjaan, indikator ini mengukur seberapa tepat waktu seorang pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya sesuai target waktu yang ditetapkan.

4. Efektivitas

Efektifitas mengukur sejauh mana penggunaan sumber daya organisasi seperti manusia, keuangan, teknologi, dan lain-lain untuk mencapai tujuan. Hal-hal yang dipertimbangkan diantara lain tingkat pencapaian tujuan dan kemampuan untuk memanfaatkan sumber daya secara optimal.

5. Kemandirian

Pada indikator ini mengukur sejauh mana seorang pegawai dapat melakukan fungsi-fungsinya tanpa meminta bantuan, bimbingan, atau pengawasan dari orang lain seperti inisiatif, kreativitas, dan kemampuan kritis dalam menyelesaikan masalah.

3.3 Lokasi Penelitian

Selaras dengan fokus penelitian, lokasi penelitian bertempat di Kantor Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung yang terletak di Jalan Sultan Hasanudin No.45, Gunung. Mas, Kecamatan Teluk Betung Utara, Kota Bandar Lampung, Lampung. Lokasi ini dipilih karena peneliti menemukan beberapa fenomena atau permasalahan terkait kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lokasi tersebut sehingga

peneliti dapat melakukan identifikasi permasalahan yang ada kemudian dari permasalahan tersebut dijadikan tema dalam penelitian ini terkait dengan Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

3.4 Jenis dan Sumber Data

Data adalah fakta yang dikumpulkan oleh peneliti yang sesuai dengan fenomena atau suatu pernyataan yang dikumpulkan secara apa adanya. Jenis dan sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

1. Data Primer

Data primer ialah data yang didapat secara langsung dengan melakukan studi lapangan baik dengan cara melakukan pengamatan secara langsung dengan menggunakan teknik observasi (pengamatan) dan *interview* (wawancara) kepada informan. Peneliti melakukan observasi di Badan Pendapatan Daerah (BAPENDA) Provinsi Lampung dan menjadikan pegawai Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung sebagai informan.

2. Data Sekunder

Data sekunder yang digunakan pada penelitian ini berupa data yang diperoleh mengenai gambaran umum lokasi penelitian dan dokumen terkait dengan e-Kinerja pegawai tempat penelitian yaitu Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Teknik yang digunakan untuk memperoleh atau mengumpulkan data dalam penelitian ini diantaranya sebagai berikut:

1. Teknik Wawancara

Wawancara merupakan teknik pengumpulan data yang digunakan untuk mengumpulkan keterangan melalui kegiatan tanya jawab

lisan secara sepihak, berhadapan muka, dan memiliki tujuan (Sudijono, 2011). Wawancara merupakan percakapan antara peneliti (seseorang yang ingin mendapatkan sebuah data atau informasi) dan informan (seseorang yang dinilai mempunyai informasi yang dibutuhkan terhadap suatu objek). Hasil yang diharapkan dari wawancara dengan para informan adalah peneliti mendapatkan data dan informasi yang akurat dengan permasalahan pada penelitian ini. Dengan metode ini, peneliti mewawancarai beberapa informan yang telah peneliti tentukan sebelumnya, yaitu:

Tabel 3. Data Informan Penelitian

No.	Informan	Data yang didapat
1.	Yudhi Iskandar, S.T., M.M.	Sebagai <i>key informant</i> dalam memonitoring kinerja pegawai melalui aplikasi e-Kinerja
2.	Ario, S.STP.	Sebagai pelaksana e-Kinerja
3.	Eko Priadi S.Kom., M.M.	Sebagai pelaksana e-Kinerja
4.	Haryanto, S.Pd., M.Si.	Sebagai pelaksana e-Kinerja
5.	Joeshal Syahreza, S.H., M.M.	Sebagai pelaksana e-Kinerja

Sumber : Diolah oleh peneliti, 2024

2. Teknik Observasi

Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melihat secara langsung fenomena atau permasalahan yang akan diteliti. Observasi menjadi teknik pengumpulan data apabila sesuai dengan tujuan penelitian, direncanakan dan dicatat serta dapat dikontrol kendala (reliabilitas) dan validitasnya.

3. Teknik Dokumentasi

Dokumentasi pada penelitian ini berupa pengumpulan data dari berbagai catatan yang telah terjadi di BAPENDA Provinsi Lampung. Dokumentasi berupa data, dan foto-foto dokumenter kegiatan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung. Adapun beberapa dokumen yang akan di dokumentasi yaitu:

Tabel 4. Dokumentasi

No.	Objek yang diamati	Substansi
1.	Surat Edaran Nomor 11 Tahun 2023	Penggunaan dan pemanfaatan aplikasi E-Kinerja
2.	Peraturan Presiden No. 95 tahun 2018	Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik
3.	Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019	Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil
4.	Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011	Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil
5.	Peraturan Menteri PANRB No.6 Tahun 2022	Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara
6.	Foto	Dokumentasi wawancara dengan informan

Sumber: Diolah Oleh Peneliti, 2024

3.6 Teknik Analisis Data

Teknik analisis data yang peneliti gunakan yaitu menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2019) yang mengemukakan bahwa aktivitas dalam analisis data kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas, sehingga datanya jenuh. Pada tahapan analisis data pada penelitian kualitatif, peneliti harus mengerti terlebih dahulu tentang konsep dasar analisa data. Analisis data dalam penelitian kualitatif sudah dapat dilakukan semenjak peneliti sudah terjun ke lapangan. Dari analisa data dapat diperoleh tema dan rumusan hipotesa. Untuk menuju pada tema dan mendapatkan rumusan hipotesa, tentu saja harus berpatokan pada tujuan penelitian dan rumusan masalahnya. Tahapan analisis data menurut Miles dan Huberman, secara umum diuraikan sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Reduksi data diartikan secara sempit sebagai proses pengurangan data, namun dalam arti yang lebih luas adalah proses penyempurnaan data, baik pengurangan terhadap data yang kurang perlu dan tidak relevan, maupun penambahan terhadap data yang dirasa

masih kurang. Setelah data terkumpul, selanjutnya dibuat reduksi data, guna memilih data yang relevan dan bermakna, memfokuskan data yang mengarah untuk memecahkan masalah, penemuan, pemaknaan atau untuk menjawab pertanyaan penelitian.

Kemudian menyederhanakan dan menyusun secara sistematis dan menjabarkan hal-hal penting tentang hasil temuan dan maknanya. Pada proses reduksi data, hanya temuan data atau temuan yang berkenaan dengan permasalahan penelitian saja yang direduksi. Sedangkan data yang tidak berkaitan dengan masalah penelitian dibuang. Dengan kata lain reduksi data digunakan untuk analisis yang menajamkan, menggolongkan, mengarahkan dan membuang yang tidak penting, serta mengorganisasikan data, sehingga memudahkan peneliti untuk menarik kesimpulan.

2. Penyajian data

Penyajian data merupakan proses pengumpulan informasi yang disusun berdasar kategori atau pengelompokan-pengelompokan yang diperlukan. Penyajian data dapat berupa bentuk tulisan atau kata-kata, gambar, grafik dan tabel. Tujuan penyajian data adalah untuk menggabungkan informasi sehingga dapat menggambarkan keadaan yang terjadi. Dalam hal ini, agar peneliti tidak kesulitan dalam penguasaan informasi baik secara keseluruhan atau bagian-bagian tertentu dari hasil penelitian, maka peneliti harus membuat naratif, matrik atau grafik untuk memudahkan penguasaan informasi atau data tersebut.

Dengan demikian peneliti dapat tetap menguasai data dan tidak tenggelam dalam kesimpulan informasi yang dapat membosankan. Hal ini dilakukan karena data yang terpencar-pencar dan kurang tersusun dengan baik dapat mempengaruhi peneliti dalam bertindak secara ceroboh dan mengambil kesimpulan yang memihak, tersekat-sekat dan tidak mendasar. Untuk *display* data harus disadari sebagai bagian dalam analisis data.

3. Verifikasi Data

Data Interpretasi data merupakan proses pemahaman makna dari serangkaian data yang telah tersaji, dalam wujud yang tidak sekedar melihat apa yang tersurat, namun lebih pada memahami atau menafsirkan mengenai apa yang tersirat di dalam data yang telah disajikan. Data yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi dan dokumentasi dicatat dalam catatan lapangan yang terdiri dari dua bagian yaitu deskriptif dan reflektif. Catatan deskriptif adalah catatan alami, (catatan tentang apa yang dilihat, didengar, disaksikan dan dialami sendiri oleh peneliti tanpa adanya pendapat dan penafsiran dari peneliti terhadap fenomena yang dialami. Catatan reflektif adalah catatan yang berisi kesan, komentar, pendapat, dan tafsiran peneliti tentang temuan yang dijumpai, dan merupakan bahan rencana pengumpulan data untuk tahap berikutnya.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan kesimpulan merupakan proses perumusan makna dari hasil penelitian yang diungkapkan dengan kalimat yang singkat-padat dan mudah dipahami, serta dilakukan dengan cara berulang kali melakukan peninjauan mengenai kebenaran dari penyimpulan itu, khususnya berkaitan dengan relevansi dan konsistensinya terhadap judul, tujuan dan perumusan masalah yang ada. Penarikan kesimpulan dilakukan selama proses penelitian berlangsung seperti halnya proses reduksi data, setelah data terkumpul cukup memadai maka selanjutnya diambil kesimpulan sementara, dan setelah data benar-benar lengkap maka diambil kesimpulan akhir.

3.7 Teknik Keabsahan Data

Sebuah penelitian harus dapat dipertanggungjawabkan datanya, sehingga perlu diadakan uji keabsahan data. Terdapat empat tahapan

pengujian dalam menentukan keabsahan data suatu penelitian yang dijelaskan oleh Lincoln dan Guba (Mamik, 2015), yaitu:

1. Kredibilitas

Tahapan yang pertama dalam pengujian teknik keabsahan data ini adalah uji kredibilitas dengan melakukan perpanjangan pengamatan, peningkatan ketekunan, triangulasi, analisis kasus negatif, pengecekan dengan pihak-pihak yang terlibat, serta menambahkan beberapa referensi. Adapun keabsahan data pada penelitian ini dilakukan dengan melalui teknik Triangulasi dan Perpanjangan Pengamatan.

1) Triangulasi Sumber

Data digunakan untuk menguji kredibilitas data yang dilakukan dengan cara mengecek data yang sudah peneliti peroleh melalui beberapa sumber (Sugiyono, 2019). Melalui triangulasi sumber ini, peneliti melakukan pemeriksaan keabsahan data yang diperoleh dari berbagai sumber terkait dengan penerapan Aplikasi e-Kinerja yang kemudian data tersebut dikategorikan sehingga menghasilkan suatu kesimpulan terhadap penilitan yang dilakukan.

2) Perpanjangan Pengamatan

Pengujian keabsahan data dengan perpanjangan waktu pengamatan dilakukan untuk meningkatkan rasa kepercayaan responden terhadap data yang telah diperoleh oleh peneliti. Menurut Sugiyono teknik ini berarti peneliti kembali melakukan pengamatan di lokasi penelitian untuk mencari data lebih lanjut dan memperoleh informasi atau data yang sama maupun temuan baru dari pihak narasumber, yang mana dengan hal ini dapat mencegah terjadi kekeliruan terhadap data yang akan disajikan.

2. Transferabilitas

Transferabilitas merupakan validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau

dapat diterapkannya hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil (Sugiyono, 2007). Pada penelitian ini, peneliti menyajikan data dengan menggambarkan hasil penelitian yang jelas dan sistematis mengenai konteks dan fokus penelitian mengenai penerapan Aplikasi e-Kinerja, agar pembaca memperoleh pemahaman yang jelas terhadap penelitian yang dilakukan sehingga dapat penelitian ini dapat menciptakan tingkat transferabilitas yang tinggi.

3. Dependabilitas

Teknik keabsahan data dependabilitas menurut Lincoln dan Guba (Mamik, 2015) merujuk pada hasil penelitian tersebut memiliki reliabilitas atau tidak. Suatu penelitian tidak dapat dikatakan kebergantungan apabila seorang peneliti tidak dapat membuktikan bahwa telah melakukan rangkaian proses penelitian, mulai dari menentukan masalah penelitian sampai dengan membuat kesimpulan terkait dengan penelitian yang diteliti tersebut. Maka dari itu, pada penelitian ini peneliti mencantumkan beberapa bukti untuk menunjukkan bahwa peneliti telah melakukan proses penelitian secara keseluruhan agar data tersebut dapat dipercaya.

4. Konfirmabilitas

Menurut Prastowo (2012) mengatakan bahwa menguji konfirmabilitas berarti menguji hasil penelitian yang dihubungkan dengan proses penelitian dilakukan. Pada penelitian ini, data-data yang telah didapatkan terkait dengan data yang berhubungan dengan penerapan Aplikasi e-Kinerja melalui pengamatan di lokasi penelitian tersebut kemudian dilakukan pemeriksaan serta pengujian terhadap kepastian data dan kebenaran data tersebut untuk mengetahui apakah benar data tersebut diperoleh dan dikumpulkan dari data yang ada di lapangan atau tidak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan temuan di lapangan mengenai penerapan aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, peneliti menarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan analisis yang dilakukan menggunakan teori yang dikemukakan Robbins (2016) dengan lima indikator yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas dan kemandirian. Penerapan aplikasi e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung menunjukkan peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara. Penerapan e-Kinerja telah berhasil menciptakan budaya kerja yang lebih produktif dan aktif di lingkungan Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, aplikasi e-Kinerja juga menunjukkan performa yang baik dalam berbagai aspek yang mengarah pada pencapaian peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung.
2. Namun terdapat beberapa hambatan dalam penerapan aplikasi e-Kinerja guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi, yaitu minimnya pengawasan langsung dari atasan kepada para pegawai dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja, adaptasi proses kerja ke digital dan perluasan infrastruktur teknologi. Hal ini dapat mempengaruhi kinerja pegawai dalam pemanfaatan aplikasi e-Kinerja.

5.2 Saran

Berdasarkan hasil penelitian penerapan aplikasi e-Kinerja di Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung, sebagaimana dari hasil kesimpulan diatas sudah terlaksana secara optimal, namun dengan beberapa hambatan. Oleh karena itu, peneliti kemudian memberikan beberapa saran sebagai berikut:

1. Perlu dilakukan pemantauan dari pimpinan langsung kepada para Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung mengenai penggunaan aplikasi e-Kinerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur pada Surat Edaran Nomor 11 Tahun 2023 tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja.
2. Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung dapat memberikan pemahaman yang lebih intensif tentang peralihan pekerjaan ASN ke sistem yang digital.
3. Perluasan serta pemanfaatan teknologi informasi berupa perangkat lain, seperti aplikasi e-Kinerja yang dapat diakses menggunakan *smartphone*. Sehingga dapat memudahkan Aparatur Sipil Negara pada Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung dalam mengakses aplikasi e-Kinerja dimanapun dan kapanpun.

Dengan menerapkan saran-saran ini, diharapkan sistem aplikasi e-Kinerja dapat terus mengoptimalkan efektivitasnya dan memberikan manfaat yang maksimal bagi Badan Pendapatan Daerah Provinsi Lampung dalam mengelola kinerja pegawai. Melalui langkah-langkah ini, BAPENDA dapat terus memperkuat posisinya sebagai lembaga yang efisien, efektif, dan responsif terhadap peningkatan pendapatan daerah.

DAFTAR PUSTAKA

- Apdillah, D., Panjaitan, K., Stefanny, N. T. P., & Surbakti, F. A. (2022). The Global Competition In The Digital Society 5.0 Era: The Challenges Of The Younger Generation. *Journal of Humanities, Social Sciences and Business (JHSSB)*, Vol.1 No.3.
- Auliyaa, P., Hidayat, R., & Nababan, R. (2022). Implementasi pelayanan publik berbasis e-government melalui ogan lopian. *KINERJA*, Vol.18 No.4.
- Bismawati, B. (2016). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Publik Di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kabupaten Mamuju Utara. *Jurnal Katalogis*, Vol.4 No.3.
- Davis, F.D. (1993). Perceived usefulness, perceived ease of use, and user acceptance of information technology. *MIS Quarterly*, Vol.13, No.3.
- Eko Indrajit. (2006). *Electronic Government : Konsep Pelayanan Public Berbasis Internet dan Teknologi Informasi*. APTIKOM.
- Fadhlurrahman, R., Saputra, M. C., & Herlambang, A. D. (2018). Evaluasi Penerapan E-government Di Pemerintah Kota Batu Menggunakan Kerangka Kerja Peningkatan E-government Indonesia (PeGI). *Jurnal Pengembangan Teknologi Informasi Dan Ilmu Komputer (J-PTIIK) Universitas Brawijaya*, Vol.2 No.12.
- Fadjrin, R. (2019). Implementasi Kebijakan E-Kinerja di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. *Doctoral dissertation* UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
- Handoko, T. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mamik. (2015). *Metodologi Kuantitatif*. Sidoarjo: Zifatama Publisher.
- Mangkunegara, A.P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Mukti, D.R., Setyanti, S.W., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*. Vol 6 No.2.
- Nasution, A.F. (2023). *Metode Penelitian Kualitatif*. Bandung: Harfa Creative.

- Prastowo, A. (2012). *Metode Penelitian Kualitatif Dalam Perspektif Rancangan Penelitian*. Yogyakarta: Ar-ruzzmedia
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan. *Publik Reform*, Vol.9 No.1.
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-kinerja dan Penghargaan (reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*. Vol. 3 No.4.
- Reza, M., & Naila, F. Q. U. (2019). Kajian E-Spatial Planning Tantangan dan Implikasinya dalam E-Government. Prosiding Simposium Nasional, *Tantangan Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Revolusi Industri 4.0*. Malang, Universitas Muhammadiyah Malang.
- Rifkiyanita, M. Arsyad, Moh. Fajar Noorrahman. (2024) Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Bagian Protokol Dan Komunikasi Pimpinan Sekretariat Daerah Kabupaten Balangan. *Jurnal Pelayanan Publik*, Vol.1 No.1.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S.P & Judge, T.A. (2016). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat
- Ryan, Andrian & Widya, Cholil. (2023). Implementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah MATRIK*, Vol.25 No.2.
- Sudijono, A. (2011). *Evaluasi Pendidikan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sukarno, B., Ginting, N.F., Ichwanusafa, R., Qamara, S.K., & Rochmani, S. A. (2021). Kegagalan Implementasi E-Government Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bekasi di Era Pandemi. *Jurnal Identitas*, Vol.1 No.2.
- Tika, Pabundu. (2006). *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Uno, H. B. dan Lamatenggo, N. (2011). *Teknologi Komunikasi & Informasi Pembelajaran*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Yudhi Supridi. (2015). Pelaksanaan Good Governance (Tata Pemerintahan yang Baik) dalam Pelayanan Administrasi di Kantor Kecamatan Sambaliung Kabupaten Berau. *EJournal Ilmu Pemerintahan*, Vol. 3 No.1.
- Yustianto, P. (2006). Manajemen Pengembangan Teknologi Informasi: Transformasi Menuju e-Government. Prosiding Konferensi Nasional Teknologi dan Komunikasi untuk Indonesia. *Media Informatika*, Vol.5 No.2.

LAMPIRAN