



TESIS - IS185401

PEMBUATAN MODEL EVALUASI KESELARASAN TUJUAN
PEMANGKU KEBIJAKAN DALAM IMPLEMENTASI E-
PERFORMANCE DENGAN METODE KUALITATIF PADA
INSTANSI KEPEGAWAIAN PEMERINTAHAN DAERAH

AZMI PRATAMA

NRP. 05211650012009

DOSEN PEMBIMBING I

Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D.

NIP. 197512112008121001

PROGRAM MAGISTER

DEPARTEMEN SISTEM INFORMASI

FAKULTAS TEKNOLOGI ELEKTRO DAN KOMPUTER

CERDAS

INSTITUT TEKNOLOGI SEPULUH NOPEMBER

SURABAYA

2020



TESIS - IS185401

*THE ALIGNMENT OF OBJECTIVES TOWARDS IN THE
IMPLEMENTATION OF E-PERFORMANCE WITH
QUALITATIVE METHODS IN LOCAL GOVERNMENT
PERSONNEL INSTITUTIONS: CONCEPTUAL MODEL*

AZMI PRATAMA

NRP. 05211650012009

SUPERVISOR

Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D.

NIP. 197512112008121001

MAGISTER PROGRAM

INFORMATION SYSTEMS DEPARTMENT

FACULTY OF INTELLIGENT ELECTRO AND COMPUTER

TECHNOLOGY

SEPULUH NOPEMBER INSTITUTE OF TECHNOLOGY

SURABAYA

2020

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Azmi Pratama
NRP : 05211650012009
Program Studi : Program Magister Departemen Sistem Informasi
Fakultas * : Fakultas Teknologi Elektro Dan Komputer Cerdas
Perguruan Tinggi : Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Dengan penuh kesadaran telah memahami sebaik-baiknya dan menyatakan bahwa tesis saya ini yang berjudul "**Pembuatan Model Evaluasi Keselarasan Tujuan Pemangku Kebijakan Dalam Implementasi E-Performance Dengan Metode Kualitatif Pada Instansi Kepegawaian Pemerintahan Daerah**" bebas dari segala bentuk plagiat dan hasil karya saya sendiri. Apabila dikemudian hari terbukti terdapat plagiat, maka saya bersedia menerima sanksi sesuai dengan ketentuan yang berlaku.

Demikian surat pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Surabaya, 25 juli 2020



Azmi Pratama

LEMBAR PENGESAHAN TESIS

Tesis disusun untuk memenuhi salah satu syarat memperoleh gelar
Magister Sistem Informasi (M.Kom.)
di
Institut Teknologi Sepuluh Nopember

Oleh:
Azmi Pratama
NRP: 05211650012009

Tanggal Ujian: 24 Juli 2020
Periode Wisuda: September 2020

Disetujui oleh:
Pembimbing:

Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D.
NIP: 197512112008121001



Penguji:

Dr. Apol Pribadi Subriadi, S.T, M.T.
NIP: 197002252009121001



Dr. Mudjahidin, S.T, M.T
NIP: 198510312019031009



Surabaya, 26 Agustus 2020

Kepala Departemen Sistem Informasi
Fakultas Teknologi Elektro dan Informatika Cerdas



C241018-QK


Dr. Mudjahidin, S.T., M.T.
NIP. 197010102003121001

ABSTRAK

E-goverment dalam sebuah negara saat ini mempunyai peran yang sangat penting. *E-goverment* diharapkan memberikan dampak dalam perubahan budaya kerja menjadi lebih efisien yang terbebas dari ketidaktransparanan dan perilaku korupsi, kolusi, dan nepotisme. Salah satu aplikasi yang digunakan dalam ruang lingkup *e-government* adalah *e-performance/e-kinerja*. Implementasi *E-performance* bertujuan untuk meningkatkan kinerja ASN dan mengakomodasi sistem *reward* dan *punishment*. Pengimplementasian *e-kinerja* di Indonesia menjadi sebuah fenomena. Hal ini dibuktikan dengan aplikasi ini sudah mulai diimplementasikan oleh banyak organisasi. Penelitian terdahulu tentang *e-kinerja* pada menekankan pada hal teknis dan hal-hal yang berhubungan dengan pengguna dan dampak yang dihasilkan. Keberhasilan pengimplementasian *e-goverment* tidak lepas dari keselarasan tujuan, manfaat untuk stakeholder, dan *impact* empiris yang didapatkan dalam pengimplementasian aplikasi-aplikasi *e-government*. Namun fakta dilapangan hal ini tidak sering terjadi. Tujuan dari penelitian ini adalah membuat model yang bisa digunakan untuk mengukur kesuksesan implemeneasi dari sudut pandang keselarasan tersebut. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan menggunakan pendekatan studi kasus. Pengembangan model diperoleh dari fenomena dan studi literatur. Hasil dari penelitian ini berupa model keselarasan tujuan pemangku kebijakan terhadap manfaat yang dirasakan ASN dan *impact* empiris diimplementasi *e-performance* di instansi-instansi pemerintah. Model tersebut dikembangkan dari penelitian sebelumnya yang hanya berfokus pada domain manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris dengan menambahkan domain baru yaitu tujuan diimplementasikannya *e-perfromance* oleh pemangku kebijakan.

Kata kunci : *e-government, e-performance*

ABSTARCT

E-government in a country currently has a very important role. E-government is expected to have an impact in changing work culture to be more efficient which is free from transparency and behavior of corruption, collusion, and nepotism. One application that is used in the scope of e-government is e-performance / e-performance. E-performance implementation aims to improve ASN performance and accommodate a reward and punishment system. The implementation of e-performance in Indonesia has become a phenomenon. This is evidenced by this application that has begun to be implemented by many organizations. Previous research on e-performance emphasizes the technical and matters relating to users and the resulting impact. The success of implementing e-government cannot be separated from the alignment of objectives, benefits for stakeholders, and the empirical impact that is obtained in implementing e-government applications. However, the facts on the ground do not happen often. The aim of this study is to create a model that can be used to measure the success of implementation from the perspective of this alignment. This study uses a qualitative method using a case study approach. Model development is obtained from phenomena and literature studies. The results of this research are in the form of a model of alignment of the objectives of policy makers with the perceived benefits of civil servant and the empirical impact of implementing e-performance in government organizations. The model is developed from previous research that only focuses on the domain of benefits felt by users and empirical impact by adding a new domain, namely the purpose towards of implementing e-performance.

Key Word : *e-government, e-performance*

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Allah SWT, yang telah memberikan ridho, rahmat, dan hidayah-Nya sehingga tesis ini dapat disusun dengan baik. Tesis ini disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan pendidikan pada Program Magister Sistem Informasi, Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Elektro dan Informatika Cerdas, Institut Teknologi Sepuluh Nopember. Satu syarat lainnya adalah mempublikasi jurnal juga telah dilakukan penulis. Hal ini dapat dilihat pada LAMPIRAN D.

Dalam proses penyelesaian tesis ini, penulis mendapatkan banyak bantuan, baik bantuan moral maupun materil dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Kedua Orang tua penulis yang selalu memberikan semangat dan doa kepada penulis.
2. Bapak Tony Dwi Susanto, S.T., M.T., Ph.D., ITIL, COBIT selaku dosen pembimbing dan Dosen Wali Akademik yang telah meluangkan waktu, tenaga dan pikiran, serta memberikan ilmu, dukungan, dan kesabaran selama membimbing penulis dari awal hingga tesis ini selesai.
3. Bapak Dr. Apol Pribadi Subriadi, S. T., M. T., dan Dr. Mujahidin selaku Dosen Penguji yang telah bersedia menguji dan memberikan masukan untuk penelitian ini.
4. Kepala Dinas Kominfo dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun Kota Madiun beserta jajarannya yang bersedia menjadi informan serta berbagi ilmunya untuk mendukung penelitian ini.
5. ASN Dinas Kominfo dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun Kota Madiun yang bersedia menjadi informan serta berbagi ilmunya untuk mendukung penelitian ini.
6. Bapak dan Ibu dosen yang telah mendidik dan memberikan ilmu selama Penulis menempuh pendidikan di Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember.

7. Segenap staf dan karyawan di Departemen Sistem Informasi, Fakultas Teknologi Informasi dan Komunikasi, Institut Teknologi Sepuluh Nopember yang membantu Penulis dalam pelaksanaan tesis ini.
8. Sahabat dan teman-teman keluarga besar S2 Sistem Informasi ITS yang selalu memberikan semangat, dukungan, dan kebersamaan selama Penulis menempuh pendidikan magister.
9. Semua pihak yang tidak dapat disebutkan satu per satu, yang telah membantu dan terlibat baik secara langsung maupun tidak langsung dalam penulisan tesis ini.

Penulis menyadari bahwa tesis ini tidak lepas dari kesalahan dan kekurangan. Oleh karena itu, Penulis bersedia menerima kritik dan saran yang membangun untuk memperbaiki diri. Penulis berharap tesis ini dapat memberi manfaat bagi kemajuan dunia pendidikan di Indonesia.

Surabaya, 25 Juli 2020

Azmi Pratama

DAFTAR ISI

SURAT PERNYATAAN BEBAS PLAGIARISME.....	i
LEMBAR PENGESAHAN	iii
ABSTRAK	v
ABSTARCT.....	vii
KATA PENGANTAR	ix
DAFTAR ISI.....	xi
DAFTAR GAMBAR	xv
DAFTAR TABEL.....	xvii
BAB 1 PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Perumusan Masalah.....	5
1.3 Tujuan Penelitian.....	5
1.4 Manfaat Penelitian.....	5
1.5 Kontribusi Penelitian	6
1.6 Batasan Penelitian	6
1.7 Sistematika Penulisan Penelitian.....	6
BAB 2 KAJIAN PUSTAKA.....	9
2.1 Kajian Teori.....	9
2.1.1 <i>E-government</i>	9
2.1.2 <i>E-performance</i>	26
2.2 Informasi <i>E-Performance</i> di Indonesia	27
2.3 Metode Penelitian Kualitatif	38
2.4 Penelitian Terdahulu.....	40
2.5 Kerangka Berpikir	59
BAB 3 METODOLOGI PENELITIAN.....	61
3.1 Tahapan Penelitian	61
3.1.1 Tahap Persiapan.....	62
3.1.2 Tahap Inisiasi.....	63
3.1.3 Tahap Perancangan Penelitian.....	63

3.1.4 Tahap Pengumpulan dan Analisa Data	67
3.1.5 Hasil Penelitian	70
BAB 4 KERANGKA MODEL USULAN	71
4.1 Kerangka Model	71
4.1.1 Model Usulan	71
4.2 Analisis Domain dan Kriteria	82
4.2.1 Tujuan Impelentasi <i>E-performance</i> oleh Pemangku Kebijakan	82
4.2.2 Manfaat yang Dirasakan Pengguna.....	84
4.2.3 <i>Impact</i> Empiris	86
4.3 Validasi	91
4.3.1 Pengumpulan Data	91
4.3.2 Analisis Hasil Wawancara	92
BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN	99
5.1 Gambaran Umum Objek Peneitian	99
5.1.1 Calon Profil Informan	99
5.1.2 Kelayakan Informan.....	100
5.1.3 Data Sekunder	101
5.2 Analisis Hasil Wawancara	102
5.2.1 Mengorganisasikan Data.....	102
5.2.2 Membaca dan Membuat Memo	102
5.2.3 Menafsirkan Data	102
5.3 Analisis Data Sekunder.....	112
5.3.1 Visi, Misi, dan Program Unggulan Pemerintah Kota Madiun	112
5.3.2 E-kinerja Pemerintah Kota Madiun	115
5.3.3 Informasi dari Sumber Berita.....	117
5.4 Validasi Model.....	118
5.4.1 Domain tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i>	119
5.4.2 Domain Manfaat yang Dirasakan Pengguna.....	124
5.4.3 Domain <i>Impact</i> Empiris	130
5.4.4 Tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i> selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna	136

5.4.5 Tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i> selaras dengan <i>impact</i> empiris yang didapatkan	144
5.4.6 Manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan <i>impact</i> empiris yang didapatkan.....	150
5.5 Hasil Model Akhir.....	156
5.6 Keterbatasan Penelitian	162
BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN	163
6.1 Kesimpulan.....	163
6.2 Saran.....	164
DAFTAR PUSTAKA	165
LAMPIRAN A Instumen Wawancara	169
LAMPIRAN B Hasil Wawancara.....	171
LAMPIRAN C Dokumentasi Pengambilan Data	185
LAMPIRAN D Dokumentasi International Conference on Management of Technology, Innovation, and Project (MOTIP) 2020	187
BIODATA PENULIS	189

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Model Hubungan <i>E-government</i>	10
Gambar 2.2 Fase <i>E-government</i> menurut Word Bank	12
Gambar 2.3 <i>Stage Model of E-Government</i> dari Layne and Lee	14
Gambar 2.4 <i>E-Government Function Framework</i> Dekominfo	19
Gambar 2.5 Kerangka Arsitektur <i>E-Government</i>	24
Gambar 2.6 Peta Solusi Aplikasi <i>E-Government</i>	25
Gambar 3.1 Tahapan Penelitian	61
Gambar 3.2 Proses Analisis Data.....	69
Gambar 4.1 Model Konseptual Penelitian Terdahulu.....	73
Gambar 4.2 Model Konseptual (1).....	74
Gambar 4.2 Model Konseptual (2).....	82
Gambar 5.1 File Hasil Wawancara	102
Gambar 5.2 Model Akhir	162

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Berita seputar penerapan E-Kinerja / <i>E-performance</i> di berbagai jenjang Instansi Pemerintahan di Indonesia tahun 2018.....	28
Tabel 2.2 Pendekatan kualitatif John W. Creswell	39
Tabel 2.3 Penelitian terdahulu (2).....	41
Tabel 2.4 Penelitian terdahulu (2).....	43
Tabel 2.5 Penelitian terdahulu (3).....	44
Tabel 2.6 Penelitian terdahulu (4).....	46
Tabel 2.7 Penelitian terdahulu (5).....	47
Tabel 2.8 Penelitian terdahulu (6).....	48
Tabel 2.9 Penelitian terdahulu (7).....	49
Tabel 2.10 Penelitian terdahulu (8).....	50
Tabel 2.11 Penelitian terdahulu (9).....	52
Tabel 2.12 Penelitian terdahulu (10).....	53
Tabel 2.13 Penelitian terdahulu (11).....	55
Tabel 4.1 Tujuan implementasi <i>E-performance</i> dari sumber berita	76
Tabel 4.2 Domain manfaat yang dirasakan pengguna <i>e-performance</i>	78
Tabel 4.3 Domain <i>impact</i> empiris implementasi <i>e-performance</i>	81
Tabel 4.4 Identifikasi Kategori	94
Tabel 4.5 Deskripsi Kategori	96
Tabel 5.3 Profil informan N1-1.....	103
Tabel 5.4 Informasi Berita	118

BAB 1

PENDAHULUAN

Pada bab ini terdiri dari latar belakang dilakukannya penelitian, perumusan masalah, tujuan dan kontribusi penelitian, batasan penelitian, dan sistematika penulisan.

1.1 Latar Belakang

Penggunaan teknologi informasi dalam sebuah organisasi saat ini menjadi sangat penting. Hal ini juga terjadi dalam organisasi pemerintahan sebagai dampak kehadiran teknologi informasi yang mempengaruhi tatanan global dan membawa nilai-nilai baru. Sebuah konsep teknologi informasi dalam pemerintah sering disebut dengan istilah *e-government* (Wijaya & Surendro, 2006). *E-government* adalah penggunaan teknologi informasi seperti *Wide Area Network* (WAN), internet, dan *mobile computing* oleh lembaga pemerintahan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan interaksi dengan warga, bisnis, dan lembaga pemerintah lainnya (The World Bank, 2002).

E-goverment dalam sebuah negara saat ini mempunyai peran yang sangat penting. *E-government* diharapkan memberikan dampak dalam perubahan budaya kerja menjadi lebih efisien yang terbebas dari ketidaktransparanan dan perilaku korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) (Satriya, 2006). Indonesia sebagai negara berkembang mulai giat menerapkan *e-government* di berbagai lembaga negara dan pemerintah. Hal ini dilakukan sebagai bentuk program pemerintah setelah diterbitkannya Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*. Hal ini dilakukan dalam rangka mengeliminasi sekat-sekat organisasi birokrasi, serta membentuk jaringan sistem manajemen dan proses kerja yang memungkinkan instansi-instansi pemerintah bekerja secara terpadu untuk menyederhanakan akses ke semua informasi dan layanan publik yang harus disediakan. Selain itu *e-government* di Indonesia bertujuan untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas

layanan publik secara efektif dan efisien. Melalui *e-government* dilakukan penataan manajemen sistem dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimasikan pemanfaatan teknologi informasi (Presiden Republik Indonesia, Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3, 2003).

Salah satu bentuk aplikasi *E-goverment* di Indonesia adalah E-kinerja/*E-performance*. *E-performance* merupakan salah satu sistem yang menggunakan teknologi informasi yang mendukung *Government Resources Management Systems* (GRMS). *E-performance* adalah sebuah aplikasi berbasis teknologi informasi dalam manajemen kinerja untuk menilai prestasi kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan. Hal ini sebagai perwujudan dalam manajemen ASN yang berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja (Pemerintah Kota Surabaya, 2005). *E-perfromance* memfasilitasi penyusunan indikator kinerja kegiatan, kinerja personil dan proses pengumpulan data capaian indikator kinerja ASN.

Penerapan aplikasi *E-performance* di Indonesia sudah mulai berkembang dibanyak instansi negara dan pemerintahan daerah. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Asman Abnur dalam acara Penandatanganan Kerja Sama Pengembangan Aplikasi *E-Performance Based Budgeting* untuk pemerintah daerah dan Penyerahan LKjPP 2017 di Jakarta pada tanggal 16 mei 2018 menyatakan bahwa aplikasi *E-performance* telah diterapkan kurang lebih 365 di instansi-instansi negara dan pemerintahan kabupaten/kota. Penerapannya dirasa masih belum masif mengingat instansi negara dan perintah daerah yang jumlahnya mencapai puluhan ribu. Dalam acara yang sama Menpan RB juga mendorong instansi-instansi negara dan pemerintahan daerah untuk menerapkan aplikasi *E-performance*. Hal ini didasarkan pada fakta setelah penerapan aplikasi *E-perfromance* di beberapa daerah di Indonesia membuat efisiensi anggaran sebesar Rp41,15 triliun pada 2017 (Hariyanto, 2018).

Fenomena penerapan *E-performance* pada tahun 2018 diberbagai instansi pemerintah daerah juga terjadi. Dimulai dari wacana, perencanaan implementasi sampai kepada sosialisasi penggunaannya oleh pemangku kebijakan. Berdasarkan pencarian berita online dengan bantuan mesin pencarian Google, sepanjang 2018 terdapat 32 instansi-instansi pemerintahan yang mulai mengimplementasikan *E-*

Performance. Hal ini didasarkan pada kesadaran para pemegang otoritas sebagai perwujudan reformasi birokrasi untuk mencapai *good governance* yang telah dicanangkan oleh pemerintah pusat.

Dari fakta-fakta yang didapat dari berbagai sumber berita dan informasi, penerapan *e-performance* di berbagai kota/kabupaten di Indonesia memiliki latar belakang yang beragam. Latar belakang ini tidak lepas dari ide dan kebijakan dari pemangku kebijakan pada setiap organisasi pemerintahan terkait. Hal yang paling utama melatarbelakangi tentunya dorongan dari kementerian terkait karena sifatnya yang mengikat secara birokratif untuk mencapai revolusi dalam birokrasi yang lebih transparan dan akuntabel. Pengimplementasian *e-performance* juga dilatarbelakangi sebagai sistem informasi dan teknologi untuk menampung kebijakan penggunaan sistem Tunjangan Prestasi Pegawai (TPP) dan Uang Kinerja (UK). Selain itu juga ditujukan untuk tujuan utama yaitu meningkatkan kinerja ASN, karena didalamnya terdapat fungsi pengawasan dan evaluasi yang lebih terukur secara matematis dan dapat dipertanggungjawabkan.

Dari informasi diatas keberhasilan pengimplementasian *e-performance* hanya dilihat dari efisiensi anggaran. Hal ini tentu menjadi suatu hal yang tidak bisa dijadikan dasar, karena efisiensi anggaran dalam pemerintahan tidak hanya dipengaruhi oleh satu kebijakan saja. Selain itu hal tersebut tidak bisa menjelaskan bagaimana tujuan-tujuan dari pemangku kebijakan dalam pengimplementasian dikatakan berhasil karena terdapat 3 tujuan dalam pengimplementasiannya. Keberhasilan pengimplementasian *e-government* tidak lepas dari keselarasan tujuan, manfaat untuk stakeholder, dan *impact* empiris yang didapatkan dalam pengimplementasian aplikasi-aplikasi *e-government* (Arief, 2008). Keberhasilan tujuan yang ingin dicapai dalam implementasi *e-performance* dapat dilihat dari manfaat yang dirasakan pengguna setelah menggunakannya dan *impact* empiris yang didapatkan oleh organisasi. Namun kegagalan paling sering terjadi dalam pengimplementasian aplikasi-aplikasi *e-government* adalah kesenjangan dan ketidak selarasan tujuan, manfaat untuk stakeholder, dan *impact* empiris yang didapatkan (Heeks, Most eGovernment-for-Development Projects Fail: How Can Risks be Reduced?, 2003) (Arief, 2008). Hal ini sangat sering terjadi diberbagai daerah di Indonesia. Hal yang paling mempengaruhinya diantaranya kurangnya penelitian

yang sangat mendalam karena sistem yang dianut di Indonesia untuk evaluasi sebuah program kebijakan lebih kepada pelaporan yang bersifat pada laporan keuangan.

Pada penelitian sebelumnya keberhasilan *e-performance* banyak dilihat dari dampaknya kepada pengguna dan *impact* empiris kepada organisasi pemerintahan. *E-performance* dianggap berhasil jika berdampak positif pada dua domain ini. Penelitian tentang *e-performance* pada tahun 2013 oleh Sanata Aflacha dan Eva Hany Fanida menyatakan pengimplementasian *e-performance* dikatakan berhasil karena berdampak positif pada peningkatan kedisiplinan ASN (Aflacha & Fanida, 2013) (Bachtiar & Fanida, 2014). Penelitian Arisandi dan Ardini pada tahun 2014 menyatakan pengimplementasian *e-performance* dikatakan berhasil karena berdampak positif pada peningkatan kesejahteraan ASN (Arisandi & Ardini, 2014). Hal ini dikarenakan *e-performance* memberikan motivasi lebih kepada ASN dalam meningkatkan kinerja mereka dan mendapatkan kompensasi yang adil dan proporsional (Syafriana & Handayani, 2016).

Selain itu pengimplementasian *e-performance* dalam instansi pemerintah dapat meningkatkan kinerja ASN (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Peningkatan kinerja yang terjadi dalam pengimplementasian *e-performance* pada hal diatas disebabkan oleh peningkatan kepuasan kerja ASN. Kepuasan-kepuasan tersebut ditimbulkan oleh aspek-aspek yang dapat dilihat dalam penelitian sebelumnya dalam pengimplementasian *e-performance* itu. Aspek-aspek tersebut antara lain kepuasan pekerjaan, promosi, pengawasan, dan rekan kerja (Istiqomah & Niswah, 2016). Selain itu juga disebabkan oleh peningkatan motivasi ASN. Dengan penggunaan *e-performance* memotivasi ASN untuk bekerja bisa lebih maksimal (Suci, 2014). *E-performance* juga mengurangi ASN dalam melakukan tindakan kucurangan pada perencanaan kerja maupun pelaksanaannya dan mencegah ASN bekerja diluar pekerjaan pokok mereka (Fahlefi, 2016) (Damayanti, 2014).

Penelitian-penelitian diatas hanya membentuk model dilihat dari sudut pandang pengguna dan organisasi saja. Padahal manfaat dan *impact* positif yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* belum tentu selaras dengan tujuan yang ingin dicapai oleh pemangku kebijakan. Hal ini sering terjadi pada pengimplementasian *e-government* di berbagai tempat. Adanya banyak

kesenjangan dan ketidaksiharasan tujuan pemangku kebijakan dalam pengimplementasian *e-government* dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan oleh organisasi pemerintahan (Heeks, Most eGovernment-for-Development Projects Fail: How Can Risks be Reduced?, 2003) (Arief, 2008).

Dari hal diatas maka diusulkan sebuah model evaluasi keberhasilan tujuan pemangku kebijakan dalam pengimplementasian terkait dengan keselarasannya dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan organisasi. Model yang dihasilkan dari penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai panduan dan referensi dalam menentukan keberhasilan tujuan pemangku kebijakan dalam pengimplementasian *e-performance* di instansi/organisasi pemerintahan.

1.2 Perumusan Masalah

Bedasarkan latar belakang yang telah dijelaskan sebelumnya pertanyaan besar yang ingin dijawab adalah, yaitu "Apakah tujuan dari pemangku kebijakan dalam pengimplementasian *e-performance* selaras dengan dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan organisasi".

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengembangkan sebuah model evaluasi dalam pengimplementasian *e-performance* yang bisa digunakan untuk mengukur keberhasilan pengimplementasiannya dengan melihat keselarasan tujuan pemangku kebijakan dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan organisasi.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah memberikan kontribusi penelitian terkait pengembangan model keselarasan tujuan pemangku kebijakan terhadap manfaat yang dirasakan ASN dan *impact* empiris diimplementasi *e-performance* di instansi-instansi pemerintah. yang dapat digunakan instansi pemerintahan dalam menentukan keberhasilan pengimplementasian *e-performance*.

1.5 Kontribusi Penelitian

Kontribusi penelitian ini terbagi menjadi dua yaitu kontribusi teoritis dan kontribusi praktis. Kontribusi teoritis dari penelitian ini adalah keterbaruan model evaluasi keberhasilan tujuan pemangku kebijakan dalam pengimplementasian *e-performance* dilihat dari keselarasannya terhadap manfaat yang dirasakan ASN dan *impact* empiris diimplementasi *e-performance* di instansi-instansi pemerintah.

Kontribusi praktis dari penelitian ini adalah model yang bisa digunakan untuk menentukan keberhasilan pengimplementasian *e-performance* dari sudut pandang keselarasan tujuan pemangku kebijakan terhadap manfaat yang dirasakan ASN dan *impact* empiris diimplementasi *e-performance* di instansi-instansi pemerintah.

1.6 Batasan Penelitian

Batasan-batasan dalam penelitian ini adalah:

1. Model yang dikembangkan disesuaikan dengan kondisi Instansi Pemerintah di Indonesia.
2. Model Penelitian ini hanya berfokus pada tujuan awal, manfaat yang dirasakan pengguna, dan *impact* empiris pengimplementasian *e-performance*.
3. Studi kasus yang digunakan pada penelitian ini adalah Pemerintahan Kota Madiun.
4. Validasi model dilakukan dengan melakukan wawancara kepada aparatur pemerintahan tertentu yang sesuai dengan kriteria yang telah ditentukan oleh peneliti untuk menggali informasi lebih dalam.
5. Menggunakan data sekunder untuk mendapatkan data *impact* empiris.

1.7 Sistematika Penulisan Penelitian

Sistematika penulisan pada laporan proposal penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. BAB 1 PENDAHULUAN

Bab ini terdiri dari latar belakang penelitian, perumusan masalah, tujuan penelitian, kontribusi penelitian, batasan penelitian dan sistematika penulisan.

2. BAB 2 KAJIAN PUSTAKA

Bab ini berisi mengenai kajian yang meliputi kajian teori-teori, data, informasi dan penelitian sebelumnya yang terkait dengan topik penelitian ini.

3. BAB 3 METODE PENELITIAN

Bab ini membahas mengenai rancangan penelitian, lokasi dan waktu penelitian, objek penelitian, informan penelitian, dan juga tahapan-tahapan sistematis yang digunakan selama melakukan penelitian.

4. BAB 4 KERANGKA MODEL USULAN

Bab ini mengulas mengenai kerangka model yang dikembangkan dalam penelitian ini, termasuk deskripsi domain dan kriterianya dan bagaimana memvalidasinya.

5. BAB 5 HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini menjelaskan mengenai hasil dari penelitian serta pembahasan sesuai dengan penulisan kualitatif.

6. BAB 6 KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini membahas mengenai kesimpulan dari penelitian dan saran untuk penelitian selanjutnya.

BAB 2

KAJIAN PUSTAKA

2.1 Kajian Teori

2.1.1 *E-government*

Penggunaan *e-government* oleh sebuah pemerintah dilatarbelakangi oleh kegagalan dan minimnya kemampuan lembaga pemerintah dalam mengorganisir suatu kelompok dalam negara melalui kerangka hukum, sosial, ekonomi, dan *check and balance* yang menyebabkan terjadinya kasus-kasus korupsi. Selain itu faktor penyalahgunaan wewenang pemangku kebijakan dan minimnya kuntabilitas juga mendorong penggunaan *e-government* (Hardjaloka, 2016). Selain itu minimnya transparansi dan hak akses publik terhadap informasi pemerintah mendorong pemerintah untuk menggunakan *e-government* (Nugroho, 2014).

2.1.1.1 Pengertian *E-government*

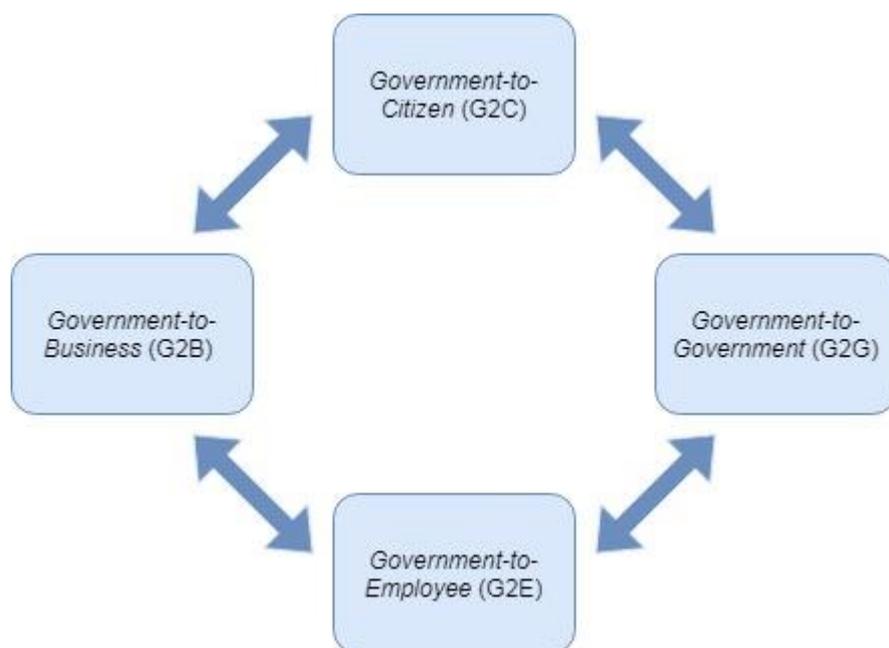
Menurut Wijaya dan Surendo, sebuah konsep teknologi informasi dalam pemerintah sering disebut dengan istilah *e-goverment* (Wijaya & Surendro, 2006). *E-government* adalah penggunaan teknologi informasi seperti *Wide Area Network* (WAN), internet, dan *mobile computing* oleh lembaga pemerintahan yang memiliki kemampuan untuk meningkatkan interaksi dengan warga, bisnis, dan lembaga pemerintah lainnya (The World Bank, 2002). *E-government* juga diartikan sebagai kegiatan yang dilakukan oleh pemerintah dengan menggunakan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan untuk masyarakat (Heeks, Most eGovernment-for-Development Projects Fail: How Can Risks be Reduced?, 2003). Namun *e-government* tidak hanya mengenai hal diatas, saat ini *e-government* dianggap sebagai sarana terpenting pada program jangka panjang berkelanjutan pemerintah dalam transformasi layanan disektor publik (Nations, E-Government Survey 2018 : Gearing E-Government To Support Transformation Towards Sustainable And Resilient Societies, 2018).

Dapat disimpulkan bahwa *e-government* adalah penggunaan teknologi informasi seperti WAN, internet, dan mobile computing oleh lembaga pemerintah sebagai sarana pada program jangka penajang berkelanjutan lembaga-lembaga

pemerintah dalam transformasi layanan disektor publik untuk meningkatkan interaksi dengan warga, bisnis, dan lembaga pemerintah yang lain untuk mencapai tujuan dari pemerintahan tersebut.

2.1.1.2 Model Interaksi *E-government*

E-government memberikan layanan berbasis elektronik antara pihak-pihak yang diluar pemerintah untuk bisa melakukan transaksi dengan pemerintah. Layanan ini bisa memiliki banyak model transaksi sesuai dengan kebutuhan pihak-pihak tersebut dan pemerintah. Berdasarkan fungsi tersebut maka *e-government* dapat diklasifikasikan menjadi 4 kategori yaitu *Government to Citizen (G2C)*, *Government to Business (G2B)*, *Government to Government (G2G)*, *Government to Employee (G2E)* (Seifert & Bonham, 2003). Hal ini bisa dilihat pada Gambar 2.1 Model Hubungan *E-government*.



Gambar 2.1 Model Hubungan *E-government*

1. *Government to Citizen (G2C)*

G2C Merupakan layanan *e-government* dimana pemerintah membangun dan menerapkan pelayanan berbasis teknologi informasi yang menampung interaksi antara pemerintah dan masyarakat. Tujuan dari layanan ini adalah mendekatkan pemerintah dengan masyarakat. Layanan ini memungkinkan masyarakat mengakses kanal-kanal

informasi untuk memenuhi kebutuhan yang berhubungan dengan pemerintah.

2. *Government to Business (G2B)*

G2B merupakan layanan *e-government* dimana pemerintah membangun dan menerepakan pelayanan berbasis teknologi informasi dalam menampung interaksi antara pemerintah dan pihak-pihak yang berkepentingan disektor bisnis. Layanan ini mempermudah hubungan pemerintah dan badan-badan usaha.

3. *Government to Government (G2G)*

G2G merupakan layanan *e-government* dimana pemerintah membangun dan menerapkan pelayanan berbasis teknologi informasi dalam menampung interaksi antara lembaga pemerintah atau antara pemerintah. Layanan ini menampung kebutuhan berinteraksi antar pemerintah tidak hanya meliputi hal-hal yang berkaitan dengan diplomasi namun sampai pada hal yang berkaitan dengan admisnistrasi perdagangan, mekanisme hubungan sosial dan budaya, maupun urusan-urusan yang lainnya.

4. *Government to Employee (G2E)*

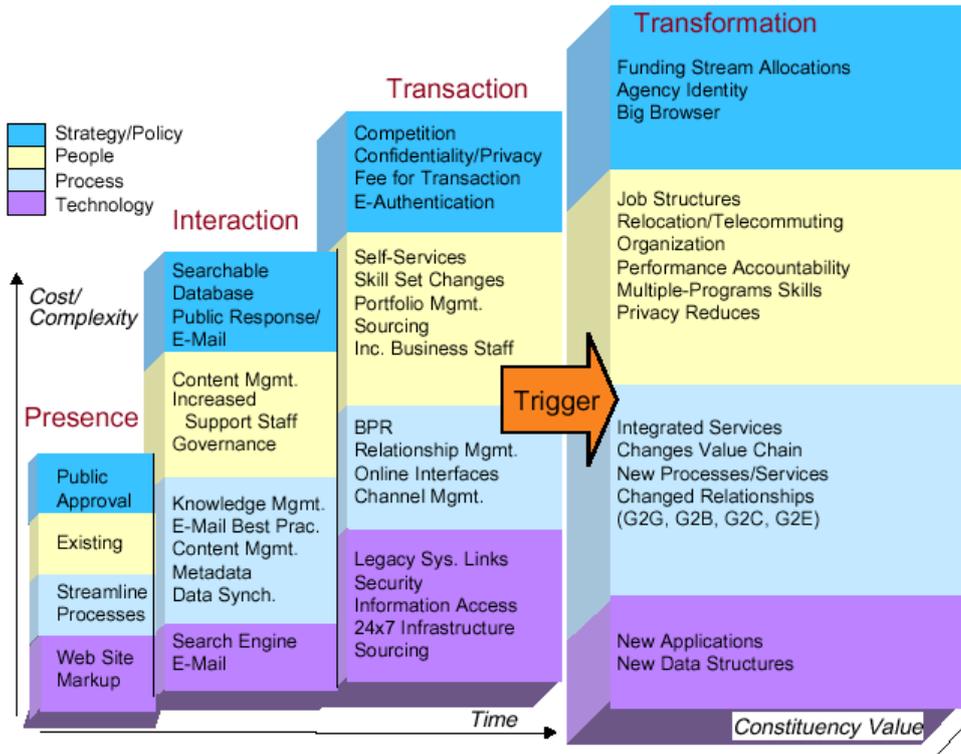
G2E merupakan layanan *e-government* dimana pemerintah membangun dan menerepakan pelayanan berbasis teknologi informasi dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai pemerintahan.

2.1.1.3 Perkembangan dan Tingkat Kematangan *E-government*

Untuk memmbantu pemerintah dalam inisiasi, implementasi, dan pengembangan *e-government* maka dibutuhkan *road map* yang jelas dan terukur. Maka dari itu dibutuhkan sebuah konsep model pengembangan atau *framework e-government* yang terencana dengan baik.

Kehadiran *Internet* suatu negara dapat dilihat dengan beberapa situs web kementerian atau lembaga otonom yang terintegrasi dengan menyediakan semua layanan online melalui portal akses tunggal. Teknologi memungkinkan perkembangan menjadi cepat, dinamis, dan tidak harus dalam urutan yang ditentukan. Karena itu *e-government* didorong oleh teknologi baru, prosesnya berkelanjutan, bertransformasi setiap hari. Namun, inisiatif *e-government* yang

komprehensif harus melibatkan semua tahapan seperti Gambar 2.2 Fase *E-government* menurut Word Bank (The World Bank, 2002).



Gambar 2.2 Fase *E-government* menurut Word Bank

1. *Presence*

Tahap ini diklasifikasikan sebagai informasi sederhana yang bersifat pasif dan disediakan di website.

2. *Interaction*

Tahap ini menawarkan interaksi sederhana antara pemerintah dan warga negara(G2C), pemerintah dengan bisnis (G2B), atau antar sesama instansi pemerintah (G2G). Website pada tahapan interaksi menyediakan kontak e-mail dan formulir interaktif yang menghasilkan informasi.

3. *Transaction*

Tahap ini memungkinkan transaksi seperti membayar untuk perpanjangan lisensi secara *online*, membayar pajak atau biaya, atau mengajukan penawaran untuk kontrak pengadaan

4. *Transformation*

Tahap tertinggi, yang paling berkaitan erat dengan konsep pemerintahan, melibatkan penciptaan kembali bagaimana fungsi pemerintah dipahami dan terorganisir.

Studi dari United Nations Division for Public Economics and Public Administration (2001) berjudul "*Benchmarking E-government: A Global Perspective, Assessing the Progress of the UN Member States*" mengidentifikasi lima tahap untuk mengukur kemajuan *e-government*. Lima tahap tersebut dilihat dari tingkat pembangunan pemerintah terutama didasarkan pada konten dan layanan yang tersampaikan melalui website resmi. Lima tahapan tersebut antara lain (Nations, Benchmarking E-government : A Global Perspective, 2001) :

1. *Emerging*

Kehadiran pemerintah secara online ada melalui beberapa situs resmi yang independen. Informasi bersifat terbatas, mendasar dan statis.

2. *Enhanced*

Peningkatan situs pemerintahan, informasi menjadi lebih dinamis. Konten dan informasi diperbarui dengan teratur.

3. *Interactive*

Pengguna dapat mengunggah formulir, menggunakan *e-mail* resmi, berinteraksi melalui situs web, dan membuat janji dan permintaan.

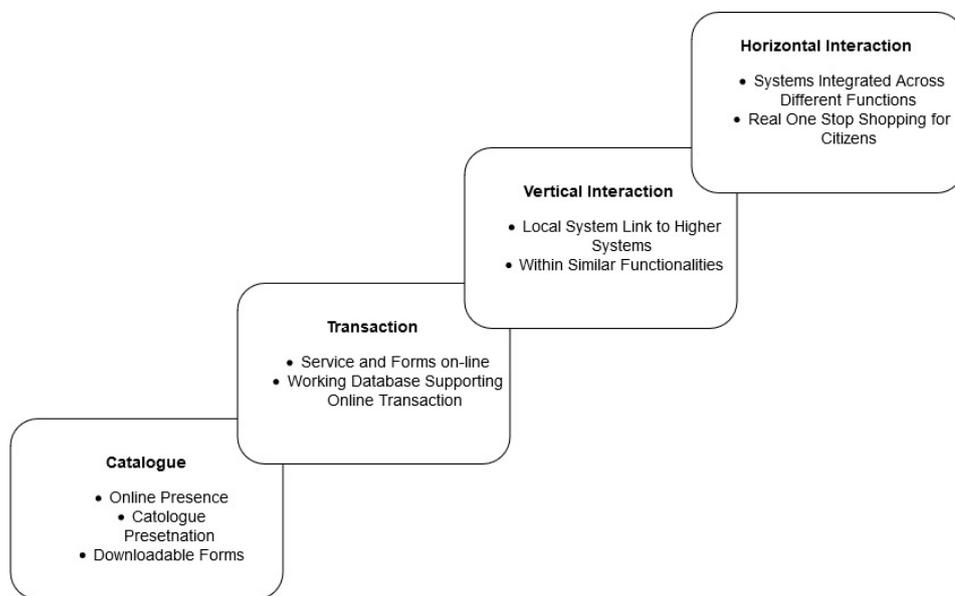
4. *Transaction*

Pengguna dapat benar-benar membayar untuk layanan atau melakukan transaksi keuangan *online*.

5. *Seamless*

Integrasi penuh dari layanan elektronik melewati batas-batas administratif. Total integrasi fungsi-fungsi dan layanan elektronik melintasi batas-batas administrasi dan departemen.

Layne dan Lee (2001) membuat sebuah model pengembangan *e-government* “*model stages of growth*” menjadi 4 tahapan seperti terlihat pada Gambar 2.3 (Layne & Lee, 2001).



Gambar 2.3 *Stage Model of E-Government* dari Layne and Lee

1. *Cataloguing*

Tahapan ini adalah tahapan awal, katalogisasi yaitu upaya awal pemerintah untuk menghadirkan sebuah situs *online* untuk transaksi yang begitu tidak penting seperti memberikan informasi yang sifatnya satu arah. Hal ini hadir karena keadaan masyarakat yang sudah terbiasa melakukan transaksi dengan pihak diluar pemerintah secara *online* sehingga mendorong pemerintah melakukan hal yang sama.

2. *Transaction*

Pada tahap ini masyarakat *e-government* sudah bisa memberikan layanan yang bersifat transaksional dua arah. Masyarakat bisa melakukan transaksi yang bersifat birokratif secara *online* melalui saluran internet dari pada harus pergi ke kantor pemerintah terkait. Hal ini berdampak meningkatkan demokrasi karena terjadi interaksi dua arah secara *online*.

3. *Vertical Interaction*

Pada tahap ini pengembangan *e-government* bergerak ke arah vertikal yaitu ke arah integrasi antara pemerintah daerah dengan pemerintah daerah lainnya atau pemerintah pusat atau lembaga dan badan-badan negara lainnya.

4. *Horizontal Interaction*

Pada tahap ini pengembangan *e-government* bergerak ke arah horizontal yaitu ke arah integrasi keseluruhan fungsi dan layanan pemerintah yang berbeda. Tahap ini menandakan pemanfaatan sepenuhnya teknologi bagi kepentingan pelayanan publik yang beraneka macam mulai dari urusan kependudukan, kesehatan, pendidikan dan sebagainya

Gonzalo (2011) membuat sebuah *roadmaps e-government* yang berkaitan dengan ruang lingkup dan mendukung proses didalamnya dengan menyediakan skala evolusioner yang menggambarkan sebuah perbaikan sebagai berikut (Valdés, et al., 2011):

1. Level 1: *Initial Capability*.

Area domain utama ditangani secara reaktif dan individual berdasarkan kasus per kasus dan ada bukti bahwa itu telah diakui dan perlu ditangani.

2. Level 2: *Developing Capability*.

Pola intuitif yang biasa diikuti dalam menangani area domain utama. Orang yang berbeda mengikuti yang serupa. Prosedur untuk menangani tugas yang sama namun tidak terdapat pelatihan khusus untuk menangani sebuah prosedur.

3. Level 3: *Defined Capability*.

Prosedur yang berkaitan dengan area domain utama telah didefinisikan, didokumentasikan, dan dikomunikasikan. Tidak canggih tetapi sesuai dengan formalisasi praktik yang ada. Ada pelatihan formal untuk mendukung inisiatif terkait dengan area kunci.

4. Level 4: *Managed Capability*.

Hal ini dimungkinkan untuk memantau dan mengukur pemenuhan dan kepatuhan prosedur dan untuk mengambil tindakan ketika area domain

utama tampaknya tidak berfungsi secara tidak efektif. Standar dan peraturan yang ditetapkan yang terkait dengan area kunci diterapkan di seluruh organisasi.

5. Level 5: *Integrated Capability (Optimizing)*.

Prosedur yang berkaitan dengan area domain utama telah mencapai tingkat praktik terbaik dan perbaikan terus menerus diterapkan. Area kunci dioptimalkan melalui penggunaan TIK dan bekerja secara terpadu dengan bidang terkait lainnya.

Indonesia memiliki model tingkat kematangan *e-government* sendiri yang diatur dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2018 yang berisi tentang tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Dalam peraturan tersebut dijabarkan tingkat kematangan memiliki 3 domain yaitu kebijakan internal, tata kelola dan layanan (Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara, 2018). Tingkat kematangan domain kebijakan internal dan tata kelola dibagi menjadi beberapa tingkat sebagai berikut :

1. Tingkat 1. Rintisan.

Proses tata kelola dilaksanakan sewaktu-waktu, tidak terorganisasi dengan baik, tanpa pemantauan, dan hasil tidak terprediksi. Kebijakan internal belum tersedia atau masih berbentuk konsep.

2. Tingkat 2. Terkelola.

Proses tata kelola dilaksanakan dengan dasar-dasar manajemen yang telah didefinisikan dan didokumentasikan, dilaksanakan berdasarkan standar masing-masing unit organisasi. Kebijakan internal telah dilegalisasi, namun pengaturannya bersifat parsial atau sektoral.

3. Tingkat 3. Terstandarisasi.

Proses tata kelola dilaksanakan sepenuhnya dengan standardisasi oleh semua unit organisasi terkait. Kebijakan internal telah mengatur standar proses tata kelola bagi semua unit organisasi terkait, tetapi belum mengatur keselarasan antar proses tata kelola.

4. Tingkat 4. Terintegrasi dan Terukur.

Proses tata kelola dilaksanakan terintegrasi dengan proses tata kelola lain dan terukur kinerjanya secara kuantitatif. Kebijakan internal telah mengatur integrasi antar proses tata kelola dan mekanisme pengukuran kinerja proses tata kelola tersebut.

5. Tingkat 5. Optimum.

Proses tata kelola dilaksanakan dengan peningkatan kualitas secara berkesinambungan. Kebijakan internal telah mengatur mekanisme evaluasi berkelanjutan dan manajemen perubahan.

Sedangkan tingkat Kematangan pada domain layanan adalah sebagai berikut :

1. Tingkat 1. Informasi.

Layanan SPBE diberikan dalam bentuk informasi satu arah.

2. Tingkat 2. Interaksi.

Layanan SPBE diberikan dalam bentuk interaksi dua arah.

3. Tingkat 3. Transaksi.

Layanan SPBE diberikan melalui pertukaran informasi dan layanan.

4. Tingkat 4. Kolaborasi.

Layanan SPBE diberikan melalui integrasi dengan layanan SPBE lain.

5. Tingkat 5. Optimalisasi.

Layanan SPBE dapat beradaptasi terhadap perubahan kebutuhan di lingkungan internal dan eksternal.

2.1.1.4 Jenis-Jenis Aplikasi *E-government*

Berdasarkan model interaksi pada sub bab 2.1.1.2, *e-government* dapat dikategorikan menjadi tiga wilayah yaitu (Heeks, eGovernment in Africa: Promise and Practice, 2002):

1. *E-Administration*, yaitu merupakan wilayah disebabkan adanya interaksi G2G dimana fokus yang dilakukan adalah meningkatkan kinerja internal dalam sektor publik, yang terdiri dari:

- a. Memangkas biaya dari proses pemerintahan yang ada, baik secara finansial maupun waktu.

- b. Mengelola performa dari proses pemerintahan yang ada dengan cara merencanakan, memonitor, sampai dengan mengelola performa dari sumber daya yang dimiliki.
 - c. Membangun hubungan yang strategis dalam pemerintahan (dengan lembaga pemerintahan lainnya) sehingga dapat memperkuat kapasitas dari pemerintahan dalam menjalankan proses pemerintahan yang ada.
 - d. Membuat pendelegasian wewenang, tanggung jawab, dan sumber daya kepada level pemerintahan yang ada dibawahnya untuk menjalankan proses pemerintahan yang ada.
2. *E-Citizens* dan *E-Services*, yaitu merupakan wilayah yang disebabkan adanya interaksi G2C dimana fokus yang dilakukan adalah berkenaan dengan yang dilakukan pada *e-administration*. Selain itu, fokus juga termasuk pula hal-hal berikut ini:
- a. Memberikan informasi yang transparan kepada masyarakat terkait aktivitas dari sektor publik.
 - b. Mendengarkan masyarakat sebagai bentuk keterlibatan mereka dalam pengambilan keputusan dan aksi lainnya yang terkait dengan sektor publik.
 - c. Mengembangkan pelayanan publik, baik secara kualitas, kenyamanan maupun dari sisi biaya.
3. *E-Society*, yaitu merupakan wilayah yang disebabkan adanya interaksi dengan instansi lain, baik instansi publik, sektor swasta, organisasi non-profit, maupun komunitas masyarakat. Fokus yang dilakukan pada wilayah ini adalah berkenaan dengan yang dilakukan pada *e-administration*. Selain itu, fokus pula pada hal-hal berikut ini:
- a. Bekerja yang lebih baik dengan bisnis, baik secara kualitas, kenyamanan, maupun biaya.
 - b. Mengembangkan komunitas untuk membangun kapasitas sosial dan ekonomi, serta kapasitas dari komunitas lokal.
 - c. Membangun kemitraan yang baik dengan instansi lokal maupun instansi internasional.

Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia (Dekominfo) pada tahun 2004 mengeluarkan cetak biru yang berisi kelompok blok fungsi dan bagian-bagiannya (komponen Modul) *e-government* disusun dalam sebuah bagan fungsi yang selanjutnya sebagai Kerangka Fungsional Sistem Kepemerintahan seperti pada terlihat pada Gambar 2.4 (Departemen Komunikasi dan Informatika, 2004).



Gambar 2.4 *E-Government Function Framework* Dekominfo

Selain itu Jangkauan pelayanan dan pengembangan aplikasi *e-government* dapat dikelompokkan berdasarkan obyek layanan, orientasi, jenis, dan fungsinya (Departemen Komunikasi dan Informatika, 2004). Berdasarkan obyek layanan, *e-government* dapat dibedakan menjadi G2G, G2C dan G2B yang sudah dijelaskan pada sub bab sebelumnya. Berdasarkan orientasi layanan, terdiri dari:

1. Aplikasi *Back Office*, yaitu merupakan aplikasi yang tidak secara langsung memberikan pelayanan publik, dimana lebih banyak menangani kebutuhan internal dari instansi pemerintah. Contoh dari jenis aplikasi ini adalah Modul Sistem Akutansi Daerah.
2. Aplikasi *Front Office*, yaitu merupakan aplikasi yang secara langsung menyediakan layanan untuk publik. Contoh dari jenis aplikasi ini adalah Modul Sistem Kependudukan.

Berdasarkan jenis layanannya, dapat dikategorikan sebagai berikut:

1. Aplikasi Layanan Informasi Umum, yaitu merupakan aplikasi yang menyediakan informasi umum bagi publik (masyarakat, bisnis, maupun internal pemerintah sendiri). Oleh karena itu, pada aplikasi ini sangat dituntut untuk memberikan informasi yang terbaru.
2. Aplikasi Layanan Pendaftaran, yaitu merupakan aplikasi yang bersifat melakukan pencatatan terhadap data publik.
3. Aplikasi Layanan Perijinan, yaitu merupakan aplikasi yang memungkinkan publik untuk mengajukan permohonan perijinan tertentu, seperti ijin perdagangan, ijin lokasi, dan lain-lain.
4. Aplikasi Layanan Pembayaran (*e-payment*), yaitu merupakan aplikasi yang memungkinkan publik untuk melakukan transaksi pembayaran dengan pemerintah. Pada jenis layanan ini, keamanan menjadi hal yang sangat penting.
5. Aplikasi Layanan Lain, yaitu merupakan aplikasi yang tidak termasuk keempat kategori yang lainnya, dimana masih bersifat *adhoc*.

Berdasarkan fungsinya, dapat dikategorikan menjadi sebagai berikut:

1. Aplikasi Generik, yaitu merupakan aplikasi yang menangani permasalahan antar satu instansi dengan instansi lain dalam bentuk yang cenderung seragam pada proses, prosedur, aturan-aturan dan lain-lainnya. Contoh dari aplikasi ini adalah Modul Sistem Kepegawaiaan.
2. Aplikasi Spesifik, yaitu merupakan aplikasi yang menangani permasalahan yang khas dilihat dari proses, prosedur dan fungsinya. Contoh dari aplikasi ini adalah Modul Pendaftaran dan Perijinan.

Dalam metode Pemeringkatan E-Government Indonesia (PeGI), dimensi aplikasi berdasarkan fungsinya dibagi menjadi tujuh aplikasi fungsional yaitu (Fitriansyah, Budiarto, & Santoso, 2013).

1. Situs Web (*Homepage*)
Situs Web berfungsi sebagai membarikan informasi terbaru dan interaksi dengan masyarakat umum.
2. Aplikasi Fungsional Utama
Aplikasi ini mempunyai sistem fungsi pelayanan publik.

3. Aplikasi Fungsional Administrasi dan Manajemen Umum
Aplikasi ini mempunyai sistem fungsi administrasi dan manajemen umum.
4. Aplikasi Fungsional Administrasi Legislasi
Aplikasi ini mempunyai sistem fungsi administrasi legislasi. Contoh aplikasi yang termasuk aplikasi fungsional ini yaitu Sistem Administrasi DPRD, Sistem Pemilu Daerah, dan Katalog Hukum, Peraturan dan Perundangan.
5. Aplikasi Fungsional Manajemen Pembangunan
Aplikasi ini mempunyai sistem fungsi manajemen pembangunan. Contoh aplikasi yang termasuk aplikasi fungsional ini yaitu Sistem Informasi Management Data Pembangunan, Perencanaan Pembangunan Daerah, Sistem Pengadaan Barang dan Jasa, Pengelolaan dan Monitoring Proyek, dan Sistem Evaluasi dan Informasi Hasil Pembangunan.
6. Aplikasi Fungsional Manajemen Keuangan
Aplikasi ini mempunyai sistem fungsi manajemen keuangan. Contoh aplikasi yang termasuk aplikasi Fungsional ini yaitu Sistem Anggaran, Sistem Kas dan Perbendaharaan, dan Sistem Akuntansi Daerah.
7. Aplikasi Fungsional Manajemen Kepegawaian,
Aplikasi ini mempunyai sistem fungsi manajemen kepegawaian. Contoh aplikasi yang termasuk aplikasi fungsional ini yaitu Sistem Pengadaan ASN, Sistem Absensi dan Penggajian, Sistem Penilaian Kinerja ASN, dan Sistem Pendidikan dan Pelatihan ASN.

2.1.1.5 Manfaat *E-government*

Penerapan *e-government* pada suatu negara tentu memberikan manfaat-manfaat yang berguna untuk negara tersebut. Indrajit (2002) mengatakan manfaat yang didapatkan dari diterapkannya konsep *e-government* bagi suatu negara, antara lain (Indrajit, 2002):

1. Memperbaiki kualitas pelayanan pemerintah kepada para *stakeholder*-nya (masyarakat, kalangan bisnis, dan industri) terutama dalam hal kinerja efektivitas dan efisiensi di berbagai bidang kehidupan bernegara.

2. Meningkatkan transparansi, kontrol, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintah dalam rangka penerapan konsep *Good Governance*.
3. Mengurangi secara signifikan total biaya administrasi, relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah maupun *stakeholder*-nya untuk keperluan aktivitas sehari-hari.
4. Memberikan peluang bagi pemerintah untuk mendapatkan sumber-sumber pendapatan baru melalui interaksinya dengan pihak-pihak berkepentingan.
5. Menciptakan suatu lingkungan masyarakat baru yang dapat secara tepat menjawab berbagai permasalahan yang dihadapi sejalan dengan berbagai perubahan global dan tren yang ada.
6. Memberdayakan masyarakat dan pihak-pihak lain sebagai mitra pemerintah dalam proses pengambilan berbagai kebijakan publik secara merata dan demokratis.

2.1.1.6 E-government di Indonesia

Pada tahun 2002 Kementerian Komunikasi dan Informasi menyatakan pelaksanaan *e-government* di Indonesia tergambar pada Sistem Informasi Nasional (Sisfonas). Dalam dokumen Sisfonas disebutkan bahwa kondisi sistem informasi kita saat ini, antara lain (Kementerian Komunikasi dan Informasi, 2002):

1. Eksisnya pusat-pusat informasi. Hal ini disebabkan karena masing-masing institusi pemerintahan memiliki kerangka sistem informasi yang berdiri sendiri.
2. Sistem keamanan tidak memadai dan tidak ada audit. Sistem keamanan yang tidak memadai memungkinkan data-data penting atau rahasia diperoleh oleh pihak-pihak yang tidak berwenang dan dapat mengakibatkan hilangnya rahasia negara. Sedangkan tidak adanya audit berarti tidak ada mekanisme penjaminan kualitas pengembangan dan pengimplementasian sistem informasi di instansi pemerintah.
3. Inkonsistensi data dan informasi. Hal ini diakibatkan oleh tidak adanya mekanisme integrasi sistem informasi. Masih adanya data-data dan informasi yang berbeda atas sebuah entity yang sama yang dikeluarkan

oleh beberapa instansi atau departemen adalah bukti dari inkonsistensi ini.

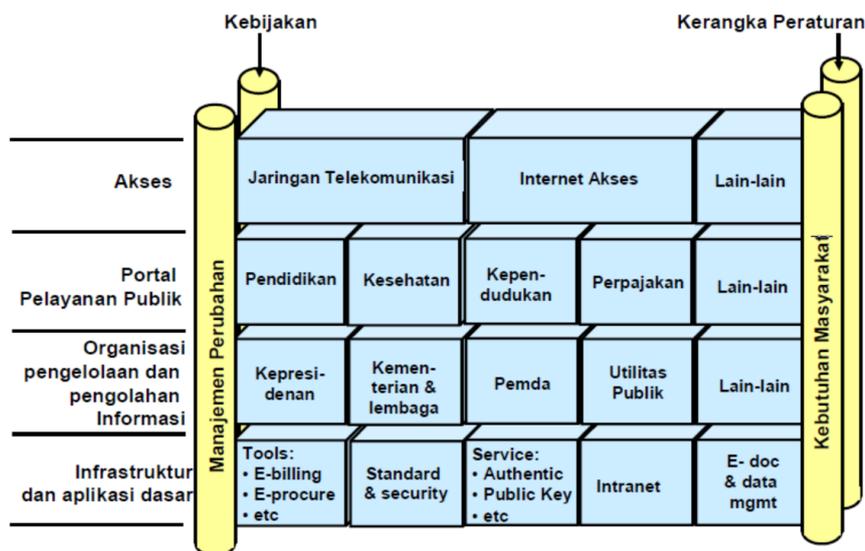
4. Infrastruktur yang tidak memadai. Hal ini dapat menghambat implementasi sistem informasi bila minim upaya-upaya untuk menseiasati kendala tersebut.

Kemudian pemerintah telah mengeluarkan Instruksi Presiden nomor 3 tahun 2003 yaitu Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-government*. Kebijakan ini menjamin keterpaduan sistem pengelolaan dokumen dan informasi elektronik dalam mengembangkan pelayanan publik yang transparan, efektif dan efisien yang berorientasi pada kerangka arsitektur. Hal ini dilatar belakangi sebuah tuntutan perubahan menuju terbentuknya pemerintahan yang bersih, transparan, dan mampu menjawab tuntutan perubahan secara efektif. Tujuan pengembangan *e-government* di Indonesia antara lain (Presiden Republik Indonesia, Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3, 2003):

1. Pembentukan jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang memiliki kualitas dan lingkup yang dapat memuaskan masyarakat luas serta dapat terjangkau di seluruh wilayah Indonesia pada setiap saat tidak dibatasi oleh sekat waktu dan dengan biaya yang terjangkau oleh masyarakat.
2. Pembentukan hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan perkembangan perekonomian nasional dan memperkuat kemampuan menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional.
3. Pembentukan mekanisme dan saluran komunikasi dengan lembaga-lembaga negara serta penyediaan fasilitas dialog publik bagi masyarakat agar dapat berpartisipasi dalam perumusan kebijakan negara.
4. Pembentukan sistem manajemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga pemerintah dan pemerintah daerah otonom.

Salah satu kata kunci *e-Government* adalah pemanfaatan ICT. Ini artinya bahwa akan ada unsur-unsur *Information and Communication Technologies* ICT

seperti sistem aplikasi, sistem infrastruktur, jaringan telematika dan lain-lain yang dipakai dalam proses penyelenggaraan pemerintahan. Beberapa hal mendasar tentang pemanfaatan ICT ini berkaitan dengan Penggunaan Internet, Penggunaan Infrastruktur Telematika, Penggunaan Sistem Aplikasi, Standarisasi Metadata, Transaksi dan Pertukaran Data Elektronik, dan Sistem Dokumentasi Elektronik. Selanjutnya untuk menjamin keterpaduan serta interoperabilitas antar komponen dalam sistem *e-government* dan juga antar sistem *e-government* itu sendiri, maka perencanaan dan pengembangan e-government perlu dirumuskan dalam kerangka arsitektur *e-government* yang terlihat pada Gambar 2.5 (Presiden Republik Indonesia, Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3, 2003).

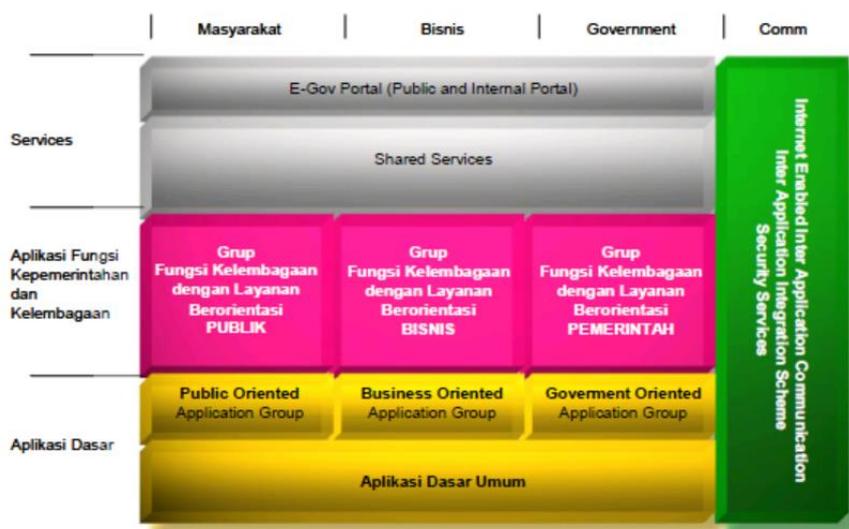


Gambar 2.5 Kerangka Arsitektur *E-Government*

Pada tahun 2004, Dekominfo mengeluarkan cetak biru Cetak Biru (*Blueprint*) Sistem Aplikasi *E-Government* Bagi Pemerintah Daerah. Pada *blueprint* ini menyatakan lingkup *e-government* bukan saja Pemerintahan Daerah, tetapi juga nasional, maka diperlukan panduan baku pengembangan sistem *e-government* untuk menjamin bahwa sistem tersebut dapat memenuhi harapan yang diinginkan dan juga dapat saling bersinergi antara satu dengan yang lainnya (interoperabilitas). Selanjutnya, membangun *e-government* bukan saja membangun infrastruktur komunikasi data dan informasi, tetapi juga berarti membangun

infrastruktur sistem aplikasi, standarisasi meta data, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan prosedur, kebijakan dan peraturan (Departemen Komunikasi dan Informatika, 2004).

Blueprint ini mempertegas Inpres No.3 tahun 2003 dengan memberikan Government Function Framework seperti terlihat pada gambar 2.4. Selain itu, sistem aplikasi dikembangkan dengan tujuan untuk memenuhi kebutuhan fungsi pemerintahan seperti yang telah didefinisikan dan dikelompokkan dalam Kerangka Fungsional Sistem Pemerintahan tersebut. Dengan mempertimbangkan fungsi sistem aplikasi dan layanannya, sistem aplikasi tersebut kemudian disusun dan dikelompokkan dalam sebuah sistem kerangka arsitektur, yang dalam dokumen Cetak biru (*Blueprint*) ini selanjutnya disebut sebagai Peta Solusi Aplikasi *E-Government* seperti terlihat pada Gambar 2.6.



Gambar 2.6 Peta Solusi Aplikasi *E-Government*

Pada tahun 2018, Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan nomor 5 tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Pelaksanaan SPBE, di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah ditujukan untuk mewujudkan proses kerja yang efisien, efektif, transparan, dan akuntabel serta meningkatkan kualitas pelayanan publik. Agar pelaksanaan SPBE dapat berjalan untuk mencapai tujuannya, maka perlu dilakukan evaluasi secara berkala untuk mengetahui sejauh

mana kemajuan dari pelaksanaan SPBE di setiap Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Evaluasi SPBE merupakan proses penilaian terhadap pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah untuk menghasilkan suatu nilai Indeks SPBE yang menggambarkan tingkat kematangan (*maturity level*) dari pelaksanaan SPBE di Instansi Pusat dan Pemerintah Daerah. Agar penilaian ini dilaksanakan secara efektif dan obyektif, maka perlu disusun pedoman evaluasi yang dapat dipahami oleh semua pemangku kepentingan evaluasi SPBE. Tingkat kematangan yang dimaksud sudah dijabarkan pada sub-bab sebelumnya.

Pada tahun 2018 Pemerintah Indonesia mengeluarkan Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Tujuan SPBE menurut perpres ini adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel. Selain itu SPBE juga bertujuan untuk meningkatkan efisiensi dan keterpaduan penyelenggaraan. *Outcome* yang diharapkan dari SPBE antara lain meningkatkan efisiensi anggaran, mendukung terwujudnya satu data Indonesia, mendorong penggunaan aplikasi umum, meningkatkan utilisasi infrastruktur Teknologi Informasi Komunikasi (TIK), dan mewujudkan keamanan informasi. Penerapan SPBE secara terpadu harus melihat unsur-unsur yang ada di dalamnya. Unsur-unsur tersebut antara lain yaitu Rencana Induk Nasional, Arsitektur, Peta Rencana, Rencana dan Anggaran, Proses Bisnis, Data dan Informasi, Infrastruktur, Aplikasi, Keamanan, dan Layanan SPBE (Presiden Republik Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, 2018).

2.1.2 E-performance

E-kinerja/*E-performance* adalah aplikasi yang dapat membantu sebuah organisasi dalam memotivasi orang-orang di dalamnya agar memberikan kinerja terbaik. *E-performance* ini dapat meningkatkan kualitas kerja, menghemat waktu, dan memberi insentif yang adil kepada karyawan (Al-raisi, Amin, Iqbal, & Thompson, 2013). Sedangkan Pemerintahan Kota Surabaya pada tahun 2015 mendefinisikan *e-performance* pada pemerintahan daerah sebagai sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga terwujud manajemen pegawai berdasarkan kinerja dan sistem karier kerja ASN (Pemerintah Kota

Surabaya, 2005). Pemerintah Kota Banda Aceh memberikan definisi *e-performance* pada pemerentihan daerahnya sebagai aplikasi berbasis web milik pemerintah yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja ASN berdasarkan instrumen analisis jabatan dan analisis beban kerja dan menjadi dasar perhitungan prestasi kerja dalam pemberian tambahan penghasilan *e-performance*. *E-performance* merupakan suatu program untuk mengukur beban dan prestasi kerja, peningkatan kinerja PNS, kinerja organisasi, dan peningkatan kesejahteraan pegawai (Negara & Fachruddin, 2017).

Secara umum dapat disimpulkan bahwa *e-kinerja/e-performance* pada pemerintahan adalah aplikasi layanan pemerintahan yang berjenis *Government to Employee* (G2E) yang dapat membantu sebuah organisasi pemerintah dalam melakukan penilaian kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan untuk meningkatkan motivasi pegawai agar dapat meningkatkan kinerja dan kesejahteraan mereka.

E-Performance merupakan sebuah layanan aplikasi dasar dalam kerangka *e-government* yang lebih besar yang memiliki model interaksi *Government to Employee* (G2E). *E-performance* memberikan layanan kepada ASN untuk *manage* pekerjaan mereka secara terukur dan akuntabel. Selain itu, untuk ASN yang memiliki tugas dan fungsi untuk mengatur ASN dibawahnya, *e-performance* memeberikan layanan untuk menilai prestasi kinerja ASN yag dibawahnya secara transparan dan objektif. *E-performance* memberikan layanan dapat menentekan *reward* dan hukuman kepada ASN dalam sebuah instansi atau organisasi pemerintahan.

Berdasarkan aritektur *e-government* yang telah diterangkan pada sub-bab sebelumnya, *e-performance* berada pada domain infrastruktur aplikasi dasar. *E-performance* berada pada jenis aplikasi generik yaitu aplikasi fungsional sistem informasi management kepegawaian. Fungsi lebih khusus adalah untuk melakukan penilaian terhadap kinerja pegawai dalam hal ini adalah ASN.

2.2 Informasi E-Performance di Indonesia

Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Menpan RB) Asman Abnur dalam acara Penandatanganan Kerja Sama

Pengembangan Aplikasi *E-Performance Based Budgeting* untuk pemerintah daerah dan Penyerahan LKjPP 2017 di Jakarta pada tanggal 16 Mei 2018 menyatakan bahwa aplikasi *e-performance* telah diterapkan kurang lebih 365 di instansi-instansi negara dan pemerintahan kabupaten/kota. Penerapannya dirasa masih belum masif mengingat instansi negara dan pemerintah daerah yang jumlahnya mencapai puluhan ribu. Dalam acara yang sama Menpan RB juga mendorong instansi-instansi negara dan pemerintahan daerah untuk menerapkan aplikasi *e-performance*. Hal ini didasarkan pada fakta setelah penerapan aplikasi *e-performance* di beberapa daerah di Indonesia membuat efisiensi anggaran sebesar Rp41,15 triliun pada 2017 (Hariyanto, 2018).

Hal ini merupakan salah satu alasan yang mendorong instansi pemerintah lainnya untuk mulai merencanakan dan mengimplementasikan *e-performance/e-kinerja*. Berdasarkan pencarian berita online dengan bantuan mesin pencarian Google, sepanjang 2018 terdapat 29 instansi pemerintahan yang mulai mengimplementasikan *E-Performance* seperti terlihat pada Tabel 2.1.

Tabel 2.1 Berita seputar penerapan E-Kinerja / *E-performance* di berbagai jenjang Instansi Pemerintahan di Indonesia tahun 2018

No.	Tempat	Sifat Penerapan	Point Penting Tentang <i>e-performance</i>	Tanggal, Penulis, Judul Berita	URL
1	Pemerintah Kabupaten (Pemkab) Lamongan	Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> E-performance digunakan untuk mengukur kinerja pegawai. Unsur yang diukur sebagai kinerja dalam e-Performance harus sesuai dengan tupoksi PNS. E-Performance menjadi salah satu dasar pemberian besaran TPP. 	04 Januari 2018, Ardiyanto, E-Performance Terobosan Baru Pemkab Lamongan	https://www.ti mesjatim.com/read/28597/20180104/144741/eperformance-terobosan-baru-pemkab-lamongan/

2	STPP Medan	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • E-Kinerja merupakan sistem kepegawaian terpadu yang dapat menentukan pengawasan sampai aktifitas Pegawai Negeri Sipil (PNS). • E-kinerja Mengkomodasi pemberian dan pemotongan tunjangan kinerja. • Dengan adanya E-Kinerja, semua kinerja pegawai menjadi lebih terukur. • Dengan adanya E-Kinerja, pegawai mendapatkan rasa keadilan dalam menerima tunjangan kinerja. 	14 Januari 2018, admin, Sosialisasi Penilaian Prestasi Kerja Dan E-Kinerja Pns Di STPP Medan	http://www.mediatargetbuser.com/artikel-1894-SOSIALISASILEPENILAIAN-PRESTASI-KERJADAN-E-KINERJAPNS--DIPSTPP-MEDAN.html
3	Pemerintah Kabupaten Bekasi (Pemkab) Bekasi	Persiapan Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • e-Kinerja adalah alat pemantau yang bisa menilai kinerja sampai menilai keluarnya uangnya. • konsep TPP itu akan diterapkan kedalam aplikasi e-Kinerja. • Dengan e-Kinerja, penilaian terhadap ASN akan semakin obyektif. • e-Kinerja meningkatkan kinerja dan pelayanan masyarakat. • e-Kinerja bermanfaat mengantisipasi manipulasi kinerja. • Dengan e-kinerja diharapkan budaya korupsi dan pungli bisa diberantas di lingkungan Pemkab . 	18 Januari 2018, Reaksi Nasional, Kinerja PNS Pemkab Bekasi Dipantau Gunakan Sistem Elektronik	https://reaksinasional.com/bekasi-kinerja-pns-pemkab-bekasi-dipantau-gunakan-sistem-elektronik.html
4	Stapol PP, Litbang, dan Kesbang Pemerintah Kabupaten Badung	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • E-Kinerja dapat meningkatkan semangat kinerja pegawai. • E-Kinerja untuk memastikan kepada pimpinan bahwa kebijakan ini benar-benar mampu menjawab problema yang terjadi pada ASN. • Seiring pemberlakuan E-Kinerja juga disadari bahwa keberadaan pegawai tidak hanya memberikan pelayanan kepada masyarakat, tetapi justru juga untuk mengadu nasib dalam rangka mendapatkan pendapatan. 	22 Januari 2018, Metro Bali, Sekda Adi Arnawa Sosialisasi E-Kinerja : Tahun 2018 TPP Akan Meningkat	http://metroballi.com/sekda-adi-arnawa-sosialisasi-e-kinerja-tahun-2018-tpp-akan-meningkat

5	Kantor Regional (Kanreg) I BKN Yogyakarta	Perkenalan E-Kinerja v.3	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian kinerja pegawai merupakan salah satu akar penting dari tegaknya sistem selain kualifikasi dan kompetensi. • Adanya anggapan bahwa penilaian kinerja hanya terkait dengan urusan administratif. • Dengan hadirnya e-kinerja diharapkan dapat menjadi standar instansi dalam melakukan penilaian kinerja. 	02 Februari 2018, Teamweb, BKN Perkenalkan Aplikasi E-Kinerja Ke Instansi Di Daerah	http://yogya-bkn.id/bknone/berita-264-bkn-perkenalkan-aplikasi-ekinerja-ke-instansi-di-daerah.html
6	Pemerintah Kabupaten (Pekab) Aceh Singkil	Launching	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan e-kinerja merupakan bagian dari program reformasi birokrasi. • Penerapan e-kinerja sebagai upaya merubah keadaan dari wilayah miskin dan tertinggal. 	05 Februari 2018, Dede Rosadi, Pemkab Singkil Launching E-Kinerja	http://aceh.tribunnews.com/2018/02/05/pekab-singkil-launching-e-kinerja
7	Bappeda Lampung	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi e-Kinerja merupakan alat untuk mempermudah PNS dalam mencatat hasil kegiatan tugas jabatan masing-masing sesuai dengan tupoksi masing-masing. • Aplikasi e-Kinerja mempermudah pejabat struktural dalam proses monitoring, evaluasi, dan pengawasan kinerja serta penilaian perilaku kerja staff atau bawahannya. • Aplikasi e-Kinerja mengakomodasi laporan perhitungan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). 	21 Februari 2018, Administrator, TINGKAT KAN PRESTASI DAN KINERJA ASN, BAPPEDA SOSIALISASI APLIKASI E-KINERJA	http://bappeda.lampungprov.go.id/berita-tingkatkan-prestasi-dan-kinerja-asn-bappeda-sosialisasi-aplikasi-ekinerja.html
8	Pemprov Lampung	Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • e-SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan e-Kinerja diharapkan meningkatkan predikat hasil evaluasi Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (AKIP) dan pertanggung jawaban atas kinerja hasil terhadap penggunaan anggaran atau Performance Based Budgeting. • Dengan adanya e-SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah) dan e-Kinerja diharapkan dapat merubah keadaan birokrasi menjadi lebih baik. 	05 Maret 2018, sidak post, Pemprov Lampung Memulai Rencana Aksi Implementasi e-Sakip dan e-Kinerja 2018	https://www.sidakpost.co.id/pemprov-lampung-memulai-rencana-aksi-implementasi-kan-e-sakip-dan-e-kinerja-2018.html

9	Kabupaten Blitar	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Penilaian Prestasi Kerja PNS melalui e-kinerja digunakan untuk mewujudkan Pembinaan PNS berdasarkan sistem penilaian prestasi kerja dan sistem karir yang lebih baik. • Penilaian Prestasi kerja PNS merupakan proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaarn kerja pegawai dan perilaku Kerja PNS yang obyektif, terukur, akuntabel, partisipasi, transparan. • E-Kinerja/SKP On Line adalah aplikasi berbasis web untuk memfasilitasi PNS/ASN untuk menyusun dan melaporkan sasaran kerja dan melaporkan kegiatan kedinasan. • kelebihan dan e-kinerja/SKP online adalah lebih terukur dan lebih terdokumentasi. 	15 Maret 2018, anas faishol, MANAJEMEN KINERJA PNS BERBASIS E-KINERJA, UPAYA TINGKATKAN KAPABILITAS SDM ASN	http://www.bli-tarkab.go.id/2018/03/15/manajemen-kinerja-pns/
10	Pemerintah Provinsi (Pemprov) Maluku	Rencana Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • E-kinerja diterapkan unntuk reformasi birokrasi serta untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai. • Penerpan e-kinerja dilakukan untuk mencapai efisiensi dan efektivitas sesuai tugas pokok, fungsi dan tanggung jawab PNS. • Penerpan e-kinerja mendorong inovasi dan inisiatif dalam pelaksanaan tugas, disiplin, motivasi dan kinerja PNS. • Hal diatas dilaksanakan guna tercapainya visi dan misi Organisasi Perangkat Daerah (OPD). 	29 Maret 2018, Redaksi INTIM NEWS, April 2018, Pemprov Terapkan E-Kinerja	http://intim.news/2018/03/april-2018-pemprov-terapkan-e-kinerja/
11	Kabupaten Kotawaringin Barat (Kobar), Kalteng	Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • Dengan adanya aplikasi e-kinerja, diharapkan adanya kepastian bagi para pegawai yang menunjukkan kinerja baik dengan mendapatkan apresiasi yang baik pula. Demikian juga sebaliknya, bagi pegawai dengan kinerja buruk mendapatkan imbalan sesuai dengan apa yang dilakukan. 	19 April 2018, Sigit Dzakwan, Mei, Aplikasi Kinerja Elektronik untuk PNS dan SOPD Sudah Bisa Dijalankan	https://daerah.sindonews.com/read/1299063/174/mei-aplikasi-kinerja-elektronik-untuk-pns-dan-sopd-sudah-bisa-dijalankan-1524104152

12	Pemerintahan Kota Malang	persiapan penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi kinerja elektronik (e-kinerja) diterapkan guna meningkatkan kualitas kerja dan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. • Aplikasi ini diterapkan karena intruksi dari pemerintah pusat agar 2019 pemda sudah harus menggunakan aplikasi penilaian kinerja untuk menapai target <i>dynamic government</i> pada tahun 2025. • E-kinerja mampu mengefektifkan dan meningkatkan kinerja dari ASN (aparatur sipil negara). • E-kinerja menjamin kualitas pekerjaan akan benar-benar terkontrol dan berkualitas. • Penggunaan e-kinerja akan dapat menempatkan posisi yang tepat bagi para ASN sesuai dengan potensi dan kompetensi dan memberikan penghargaan bagi yang berprestasi dan sanksi bagi yang tidak memenuhi kualifikasi kinerja. 	02 Mei 2018, Fadli Mubarak, Kota Malang Bakal Terapkan E-Kinerja	https://www.alidnews.id/Kota-Malang-Bakal-Terapkan-E-Kinerja-uCl
13	Dinas PUPR Kabupaten Kotawaringin Barat	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • - 	09 Mei 2018, Alfiyah - Dinas PUPR Kobar, Sosialisasi E-Kinerja Dinas PUPR Kobar	http://mmc.kotawaringinbar.atkab.go.id/berita/sosialisasi-e-kinerja-dinas-pupr-kobar
14	Provinsi Kaltara	Evaluasi Akhir Sebelum Implementasi	<ul style="list-style-type: none"> • E-Kinerja digunakan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) serta mengaplikasikan Peraturan Gubernur (Pergub) Kalimantan Utara (Kaltara) Nomor 111 tahun 2017 tentang Tambahan Penghasilan Berbasis Kinerja. 	31 Mei 2018, humas provinsi kaltara, Aplikasi E-Kinerja Masuki Evaluasi Akhir	https://humas.kaltaraprov.go.id/berita/view/3552/aplikasi-e-kinerja-masuki-evaluasi-akhir.html
15	Kementrian Lingkungan Hidup dan kehutanan	Surat Ederan Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • - 	03 Juni 2018, admin, Surat Ederan Penerapan Aplikasi E-Kinerja Di Lingkungan Kementerian LHK	http://www.menlhk.go.id/berita-10974-surat-edaran-penerapan-aplikasi-ekinerja-di-lingkungan-kementerian-lhk.html

16	Kantor Kementerian Agama Kota Kabupaten Pati	Penerapan / Launching dan sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • E-kinerja diharapkan akan memudahkan pengawasan kinerja ASN. • E –Kinerja merupakan aplikasi elektronik yang digunakan untuk penilaian kinerja dari ASN dalam upaya memberikan apresiasi dan pengakuan atas kinerja pegawai. • E–Kinerja dilaksanakan dalam mewujudkan pelaksanaan E-Government. • Dengan Penggunaan E-kinerja diharapkan tidak ada lagi pegawai yang tidak tahu akan apa yang dikerjakan tapi nantinya setiap pegawai akan mengetahui beban tugas masing – masing. • E-kinerja juga digunakan untuk mendokumentasikan semua kegiatan kita dan bisa menjadi bahan pembinaan bagi para atasan. • Aplikasi e-kinerja diharapkan bisa mengembangkan SDM dan untuk meningkatkan kinerja para ASN. • E-kinerja juga dapat mempermudah pimpinan dalam mengaudit, memberi pengawasan kepada pegawai, sehingga tidak ada satu pegawai yang tidak terkontrol. 	26 Juni 2018, Kantor Kementerian Agama Kabupaten Pati (Am/bd), Aplikasi E-Kinerja Mudahkan Pelaksanaan Tugas ASN	https://jateng.kemenag.go.id/warta/berita/detail/aplikasi-e-kinerja-mudahkan-pelaksanaan-tugas-asn
17	Kabupaten Bintan	Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • Dengan adanya e-kinerja diharapkan mapu meningkatkan kinerja ASN. • E-kinerja merupakan bagian dari <i>e-governance</i> yang ingin kita terapkan menyeluruh bagi kesempurnaan sistem pemerintahan. 	26 Juni 2018, Bintan Mulai Terapkan Sistim E-Kinerja, ASN Wajib Capai Target, pelita kepri	http://www.pelitakepri.com/berita-terbaru/26-6-2018-5128/
18	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Jambi	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Dengan penggunaan e-kinerja, semua kinerja ASN bisa terpantau oleh Kepala Daerah dan Kepala Organisasi Perangkat Daerah (OPD). • E-kinerja merupakan sistem yang diberlakukan kepada seluruh pemerintah daerah dalam memudahkan pengawasan terhadap kinerja pegawai. • E-Kinerja adalah salah satu sistem yang di adopsi seluruh pemerintah daerah untuk 	02 Juli 2018, Mg2, ASN Pemkot Jambi Dipantau Melalui e-Kinerja	http://www.jambiupdate.co/artikel-asn-pemkot-jambi-dipantau-melalui-ekinerja.html

			<p>memudahkan, mengefisiensi kinerja kepegawaian.</p> <ul style="list-style-type: none"> E-Kinerja merupakan bentuk penilaian dari pengawasan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). 		
19	BP3TKI Pontianak	Sosialilasi	<ul style="list-style-type: none"> E-Kinerja merupakan sistem kepegawaian terpadu yang berisikan aktifitas ASN setiap hari. Dengan adanya E-Kinerja ini setiap ASN harus melaksanakan apa yang sudah tertulis di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Perjanjian Kinerja. 	04 Juli 2018, BP3TKI Pontianak, BP3TKI Pontianak Terima Sosialisasi E-Kinerja dari BNP2TKI	http://bp3tkipontianak.com/berita-bp3tki-pontianak-terima-sosialisasi-ekinerja-dari-bnp2tki.html
20	BKPP Kota Yogyakarta	Pelatihan	<ul style="list-style-type: none"> E-kinerja mampu mengukur kinerja individu secara efisien, cepat dan akuntabel sesuai dengan yang diamanatkan dalam UU Nomor 5 tahun 2014. Dengan Aplikasi e-Kinerja Daily Evaluation System V.2 BKN akan menjadi standar nasional untuk pengukuran kinerja individu ASN. 	07 Juli 2018, admin, PELATIHA N e-KINERJA BKPP KOTA YOGYAKARTA	https://bkpp.io/gjakota.go.id/detail/index/32
21	Balai Besar KSDA Sumatera Utara	Sosialilsasi	<ul style="list-style-type: none"> E-Kinerja digunakan untuk penilaian kinerja PNS. Pembayaran tunjangan kinerja (tunkin) berdasarkan hasil dari E-Kinerja setiap PNS. 	26 Juli 2018, Ade, Semangat Sosialisasi E-Kinerja BBKSDA Sumut	http://ksdae.menlhk.go.id/info/4152/semangat-sosialisasi-e-kinerja-bbksda-sumut.html
22	Pelabuhan Indonesia IV, Makassar	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> Manajemen Kinerja Pegawai harus searah dan sejalan dengan Manajemen Kinerja Organisasi. Manajemen Kinerja (<i>Performance Management</i>) adalah suatu proses untuk menciptakan pemahaman bersama antara atasan langsung dengan karyawan, tentang apa yang harus dicapai atau hasil akhir dari pekerjaan (Goal) dan bagaimana cara mencapainya atau kompetensi apa yang dibutuhkan (Competency). 	09 Agustus 2018, (red.jr/rls), Pelabuhan Indonesia IV, Sosialisasi e-Performance	http://jurnalreporter.com/pelabuhan-indonesia-iv-sosialisasi-e-performance/

23	Dinas Tanaman Pangan Hortikultura dan Perkebunan (TPHP) Provinsi Bengkulu	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi e-kinerja merupakan sistem laporan harian prestasi kinerja dan meningkatkan keakuratan laporan harian prestasi kinerja pegawai. • Dengan penerapan laporan harian prestasi kerja melalui aplikasi e-kinerja menunjukkan bahwa Pemerintah benar-benar serius dalam penerapan <i>E-Government</i> yang mana sistem yang tadinya bersifat manual mulai dialihkan ke aplikasi secara online yang berujung dengan laporan-laporan yang akuntabel serta dapat dipertanggung jawabkan. 	23 Agustus 2018, Admin Dinas TPHP Bengkulu , BIMBINGAN TEKNIS PENERAPAN LAPORAN HARIAN PRESTASI KERJA MELALUI APLIKASI E-KINERJA	http://dtphp.bengkuluprov.go.id/index.php/id/post-detail/41/BIMBINGAN-TEKNIS-PENERAPAN-LAPORAN-HARIAN-PRESTASI-KERJA-MELALUI-APLIKASI-E-KINERJA
24	Pemkab Labuhanbatu	Penerepan	<ul style="list-style-type: none"> • E-Kinerja merupakan salah satu bentuk kebijakan inovasi <i>E-Governance</i> (tata kelola pemerintahan) sesuai dengan peraturan pemerintahan nomor 38 tahun 2017 berupa penerapan aplikasi E-Kinerja berdasarkan sasaran kerja pegawai. • Analisis jabatan dan analisis beban kerja melalui e-kinerja bertujuan untuk meningkatkan kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan sasaran untuk mempercepat terwujudnya kesejahteraan masyarakat dan keseluruhannya bertujuan untuk peningkatan efisiensi dan efektifitas belanja pegawai di lingkungan pemerintah. • Penerapan E-Kinerja sesuai dengan surat edaran Bupati Labuhanbatu 	03 September 2018, Fendry Nababan SH, Plt Bupati Labuhanbatu Bahas Aplikasi E-Kinerja Kepada ASN	https://www.gosumut.com/berita/baca/2018/09/03/plt-bupati-labuhanbatu-bahas-aplikasi-ekinerja-kepada-asn/
25	Kabupaten Buton Tengah (Buteng)	sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi E-Kinerja akan memuat catatan harian semua ASN sehingga dapat memudahkan seorang pemimpin daerah untuk mengontrol dan mengawasi kinerja ASN-nya. • Melalui aplikasi E-kinerja, ukuran kinerja dan kehadiran ASN dapat dinilai oleh pemimpin untuk menetapkan apakah mendapat TPP atau tidak • Dengan aplikasi E-Kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan sehingga dapat bersaing dengan daerah lainnya. 	06 September 2018, Ali Tidar, BKN RI Sosialisasikan Aplikasi E-Kinerja ASN di Buteng	https://sultrakin.com/berita/bkn-ri-sosialisasikan-aplikasi-e-kinerja-asn-di-buteng

26	Pemkab Sukamara	Studi Komparatif	<ul style="list-style-type: none"> • Penerapan e-kinerja ini perlu segera dilakukan oleh Pemkab Sukamara untuk meningkatkan reformasi birokrasi. • Penerapan e-kinerja di Pemkab Kobar dinilai cukup berhasil dalam meningkatkan kedisiplinan dan kinerja ASN. 	18 September 2018, MUHAMMAD AGUSTA WIJAYA, Pemkab Sukamara Studi Komparatif e-Kinerja di Kobar	https://mmc.kalteng.go.id/berita/read/2867/pemkab-sukamara-studi-komparatif-e-kinerja-di-kobar
27	Pemkab Bantul	benchmarking	<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu program reformasi birokrasi adalah penerapan e-kinerja. • Pelaksanaan e-kinerja ini akan menciptakan birokrasi yang bersih dan transparan. • E-kinerja diharapkan bisa meningkatkan kinerja para ASN, karena semua terukur dengan transparan. • E-kinerja merupakan satu dari serangkaian inovasi pembenahan sistem kepegawaian di Banyuwangi dengan memaksimalkan penggunaan Information Technology (IT). 	19 September 2018, admin, Bantul Ingin Adopsi Sistem e-kinerja Banyuwangi	https://www.banyuwangikab.go.id/berita-daerah/bantul-ingin-adopsi-sistem-e-kinerja-banyuwangi.html
28	Pemerintah Kota Binjai	Pelatihan / Bimbingan Teknis	<ul style="list-style-type: none"> • E-kinerja merupakan aplikasi yang mampu mengefektifkan dan meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). • Penerapan e-kinerja mutlak diperlukan untuk meningkatkan kualitas kerja dan pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. • Dengan penggunaan e-kinerja akan menempatkan ASN pada posisi yang tepat sesuai potensi dan kompetensi yang dimiliki.“ kata Idaham. • Tujuan penerapan e-kinerja adalah terciptanya <i>dynamic government</i> yang mengharuskan semua hal terintegrasi. • E-kinerja bertujuan untuk mengukur kinerja dan prestasi kerja ASN dalam melaksanakan tugas sehari – hari sebagai ukuran untuk menetapkan besaran tunjangan kinerja daerah. 	04 Oktober 2018, neli agustina, Walikota Buka Bimtek E-Kinerja	https://intainews.com/ragam/19613/walikota-buka-bimtek-e-kinerja/

29	Pemerintah Kota Tangsel	Rencana Penerapan	<ul style="list-style-type: none"> • Kedepannya sistem e-Kinerja sudah harus diterapkan sehingga kinerja para PNS mampu lebih tertata dan terminotor oleh pimpinan. • Sistem e-Kinerja PNS juga bagian dari reformasi birokrasi yang masuk dalam program pemerintah • aplikasi e-Kinerja, dinilainya sangat efektif dalam memberikan penilaian dan mengontrol kinerja aparatur pemerintahan. • Dengan adanya e-Kinerja maka PNS tidak lagi bisa bermalasan. 	23 Nopember 2018, redaksi, DPRD Tangsel Dorong Penerapan e-Kinerja PNS	https://tangeronline.id/2016/11/23/dprd-tangsel-dorong-penerapan-e-kinerja-pns/
30	Pemerintahan Kota Makassar	Sinkronisasi TPP dengan aplikasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi e-kinerja sebagai sarana untuk mengakomodasi sistem TPP 	6 Desember 2018, Rahmi Djafar, Anggaran Rp400 Miliar, TPP ASN Pemkot Makassar Dinilai Masih Kurang	http://sulselekspres.com/2018/12/06/anggaran-rp400-miliar-tpp-asn-pemkot-makassar-dinilai-masih-kurang/
31	Pemerintahan Kabupaten Jeneponto	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Peran <i>e-performance</i> sangat penting bagi kinerja ASN sebagai wujud perkembangan teknologi di Kabupaten Jeneponto 	10 Desember 2018, Ikbal Nurkarim, 2019, ASN Jeneponto Laporkan Kinerja Lewat Aplikasi E-LAPKIP	http://makassar.tribunnews.com/2018/12/10/2019-asn-jeneponto-laporkan-kinerja-lewat-aplika-e-lapkip
32	Pemerintah Daerah Kabupaten Luwu Utara	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Replikasi sistem e-kinerja yang diterapkan Pemprov Sulsel melalui BKPSDM Sulsel • Aplikasi e-kinerja dapat mengakomodasi sistem TPP • Aplikasi e-kinerja diharapkan dapat memicu produktivitas pegawai 	12 Desember 2018, Muhammad Tohir, Soal Pemberian TPP, Pemkab Lutra Replikasi e-Kinerja Pemprov Sulsel	http://online24jam.com/2018/12/13/124412/soal-pemberian-tpp-pemkab-lutra-replikasi-e-kinerja-pemprov-sulsel/

33	Disdik (Dinas Pendidikan) Kota Bogor	Sosialisasi	<ul style="list-style-type: none"> • Aplikasi e-kinerja akan diterapkan pada tahun 2019 • Aplikasi e-kinerja mengakomodasi sistem TPP • Tujuan yang ingin dicapai yakni meningkatkan kinerja, disiplin, kualitas pegawai, meningkatkan pelayanan kepada masyarakat serta kesejahteraan pegawai yang transparan, akuntabel, dan objektif 	31 Desember 2018, Josep, Sekda Kenalkan e-Kinerja Kepada Pegawai Disdik Kota Bogor	http://online24jam.com/2018/12/13/124412/soal-pemberian-tpp-pemkab-lutra-replikasi-e-kinerja-pemprov-sulsel/
----	--------------------------------------	-------------	--	--	---

2.3 Metode Penelitian Kualitatif

Metodologi penelitian merupakan sesuatu yang berusaha membahas konsep teoristik berbagai metode, kelebihan dan kelemahan-kelemahannya yang dalam karya ilmiah dilanjutkan dengan pemilihan metode yang akan digunakan. Metode penelitian adalah langkah-langkah ilmiah untuk tujuan tertentu dan digunakan untuk hal-hal tertentu (Sugiono, 2010).

Penelitian kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data diskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati (Bodgan & Biklen, 2011). Definisi lain adalah penelitian kualitatif sebagai jenis penelitian yang temuan-temuannya tidak diperoleh melalui prosedur statistik atau bentuk hitungan lainnya (Strauss, 1987).

Konsep penelitian kualitatif menurut John W. Creswell dimulai dengan asumsi dan penggunaan kerangka penafsiran atau teoritis yang membentuk atau mempengaruhi studi tentang permasalahan riset yang terkait dengan makna yang dikenakan individu atau kelompok pada suatu permasalahan sosial atau manusia. Penelitian kualitatif digunakan ketika ada suatu permasalahan atau isu yang perlu dieksplorasi. Pada gilirannya, eksplorasi ini diperlukan karena adanya kebutuhan untuk mempelajari suatu kelompok atau populasi tertentu, mengidentifikasi variabel-variabel yang tidak mudah untuk diukur atau mendengarkan suara-suara yang samar atau lirih. Penelitian kualitatif dibutuhkan suatu pemahaman yang detail dan lengkap tentang permasalahan tersebut. Detail ini hanya dapat diperoleh dengan berbicara secara langsung dengan masyarakat, mendatangi rumah-rumah, atau tempat kerja mereka dan meminta mereka menyampaikan cerita tanpa diganggu atau dihalangi oleh dugaan atau pengharapan kita dan oleh apa yang kita baca dalam

literatur. Berdasarkan tipenya, penelitian kualitatif dibedakan jadi lima, yaitu fenomenologi, naratif, grounded theory, etnografi, dan studi kasus (Creswell, 2015)

Pada riset naratif peneliti memfokuskan pada cerita yang dituturkan individu dan merangkai cerita tersebut secara kronologis. Etnografi fokus pada penyusunan cerita dari individu dalam konteks dari kebudayaan dan kelompok berkebudayaan. Dalam studi kasus biasanya dipilih kasus tunggal untuk mengilustrasikan isu atau persoalan, dan peneliti menyusun deskripsi detail tentang kasus tersebut. Fenomenologi mendeskripsikan pemaknaan umum dari sejumlah individu terhadap pengalaman hidup mereka terkait dengan konsep atau fenomena. Sedangkan untuk *grounded theory* bertujuan untuk bergerak ke luar dari deskripsi dan untuk memunculkan atau menemukan teori baru. Terdapat perbedaan antara ke lima pendekatan kualitatif menurut John W. Creswell yang dijelaskan pada Tabel 2.2.

Tabel 2.2 Pendekatan kualitatif John W. Creswell

Pendekatan	Ciri-ciri
Naratif	Fokus mengeksplorasi kehidupan seorang individu.
	Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain yang menuturkan cerita tentang pengalaman individual.
	Satuan analisis yang mempelajari satu atau lebih individu.
	Bentuk pengumpulan datanya berupa wawancara dan dokumen.
	Strategi analisis data dengan menganalisis data untuk cerita-cerita.
<i>Grounded Theory</i>	Fokus mengembangkannya didasarkan pada data dari lapangan.
	Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain yang mendasarkan teori pada pandangan dari para partisipan.
	Satuan analisisnya mempelajari proses aksi atau interaksi yang melibatkan banyak individu.
	Bentuk pengumpulan data dengan wawancara dengan 20 hingga 60 individu.
	Strategi analisis datanya dengan menganalisis data melalui <i>coding</i> terbuka, <i>coding</i> aksial, dan <i>coding</i> selektif.
Fenomenologi	Fokus memahami esensi dari pengalaman.
	Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain yang mendeskripsikan esensi dari fenomena

	Satuan analisis yang mempelajari beberapa individu yang telah mengalami fenomena yang sama.
	Bentuk pengumpulan datanya dengan wawancara dengan individu, meskipun dokumen, pengamatan, dan kesenian mungkin juga dipertimbangkan.
	Strategi analisis datanya dengan menganalisis data untuk pernyataan - pernyataan penting, satuan-satuan makna, deskripsi tekstual dan struktural, dan deskripsi tentang esensi.
Etnografi	Fokus mendeskripsikan dan menafsirkan kelompok berkebudayaan sama.
	Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain yang mendeskripsikan dan menafsirkan pola kebudayaan yang sama dari kelompok .
	Satuan analisisnya dengan mempelajari kelompok yang memiliki kebudayaan yang sama.
	Bentuk pengumpulan datanya dengan menggunakan pengamatan dan wawancara, tetapi mungkin juga mengumpulkan sumber-sumber lain.
	Strategi analisis datanya dengan menganalisis data melalui deskripsi tentang kelompok berkebudayaan sama dan tema-tema tentang kelompok tersebut.
Studi Kasus	Fokus mengembangkan deskripsi dan analisis mendalam tentang kasus atau beragam kasus.
	Tipe permasalahan yang paling cocok untuk desain yang menyediakan pemahaman mendalam tentang kasus atau berbagai kasus.
	Satuan analisisnya dengan mempelajari peristiwa, program, aktivitas, atau lebih dari satu individu.
	Bentuk pengumpulan data dengan menggunakan beragam sumber seperti wawancara, pengamatan, dokumen, dan artefak.
	Strategi analisis datanya dengan menganalisis data melalui deskripsi tentang kasus dan tema dari kasus dan juga tema lintas kasus.

2.4 Penelitian Terdahulu

Pada bagian ini akan dijelaskan mengenai penelitian terdahulu yang terkait dengan penelitian yang akan dilakukan seperti terlihat pada Tabel 2.3 sampai Tabel 2.11.

Tabel 2.3 Penelitian terdahulu (2)

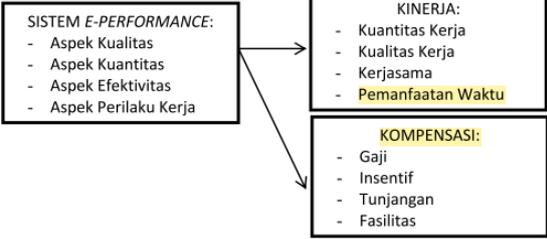
Penelitian 1	
Judul Paper	Pengaruh <i>E-Performance</i> Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kota Surabaya
Penulis	Siti Istiqomah dan Fitrotun Niswah
Tahun	2016
Research Question Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Adakah pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya? • Adakah pengaruh <i>e-performance</i> terhadap setiap indikator kepuasan kerja (meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya?
Metodologi	Asosiatif dengan pendekatan kuantitatif
Model/Teori Acuan Paper	<div style="text-align: center;"> <pre> graph LR A[Penilaian Kinerja (e-Performance)] --> B[Kepuasan Kerja] B --> C[Kinerja] </pre> </div> <ul style="list-style-type: none"> • Kepuasan kerja (meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja).
Sampel penelitian	<ul style="list-style-type: none"> • Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya yang berjumlah 57 orang (daftar nominatif Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya per Oktober 2015). • Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh antara <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. • Terdapat pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri atau dapat pula dinyatakan bahwa terdapat pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan

	<p>Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada pekerjaan itu sendiri.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Tidak ada pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan gaji. • Terdapat pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada promosi. • Tidak terdapat pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada pengawasan. • Terdapat pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada rekan kerja.
Kelebihan	<ul style="list-style-type: none"> • Melihat keberhasilan <i>e-performance</i> dari sisi kepuasan pegawai. • Sample yang digunakan 100% dari jumlah populasi.
Kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> • Dibutuhkan penelitian lebih mendalam untuk mendapatkan informasi lebih rinci adanya pengaruh ini (Pengaruh <i>E-Performance</i> terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya) dan mengapa didapatkan besaran kontribusi pengaruh sebesar 21,9%. • Mengingat dalam <i>e-performance</i> terdapat strata (<i>level</i>) yang juga menentukan besaran imbalan yang diterima pegawai, maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada setiap level tersebut dengan memberikan perlakuan sampel yakni memecah sampel per kelompok atau <i>level</i> sehingga sampelnya berupa K-Sampel. • Perlu dilakukan penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan

	<p>Menengah Kota Surabaya dengan teknik analisis regresi linier berganda dimana dari 5 (lima) indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja diuji pengaruhnya terhadap kinerja sehingga dapat diketahui adakah pengaruh dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya serta indikator mana yang paling mempengaruhi terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Hanya pada lingkup yang sempit.
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • Terdapat pengaruh antara <i>e-performance</i> terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. • Indikator kepuasan kerja yang dipengaruhi adalah Kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, Kepuasan Pada promosi, dan Kepuasan pada rekan kerja. • Indikator yang tidak berpengaruh adalah penataan gaji di <i>e-perfromance</i> dan pengawasan. • <i>E-performance</i> dapat menjelaskan kepuasan kinerja pegawai sebesar 21,9%.

Tabel 2.4 Penelitian terdahulu (2)

Penelitian 2	
Judul Paper	Pengaruh Sistem <i>E-Performance</i> Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil
Penulis	Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani
Tahun	2016
Research Question Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Apakah terdapat pengaruh antara sistem <i>e-performance</i> dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil? • Apakah terdapat pengaruh antara sistem <i>e-performance</i> dengan kompensasi Pegawai Negeri Sipil?
Metodologi	Kuantitatif

<p>Model/Teori Acuan Paper</p>	 <p style="text-align: center;">Gambar 1 Rerangka Pemikiran</p>
<p>Sampel penelitian</p>	<p>Sampling jenuh yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menerima Uang Kinerja (UK) dan menjalankan Sistem <i>e-performance</i> di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya.</p>
<p>Temuan/Rekomendasi Paper</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-Performnce</i> dapat mempengaruhi atau menjelaskan kinerja dan kompensasi sebesar 72%. • <i>E-performance</i> secara keseluruhan mampu memberikan pengaruh positif dalam hal kinerja dan kompensasi. • Harus ada penyesuaian indikator sistem <i>e-performance</i> dengan landasan hukum atau perwali yang sedang berlaku.
<p>Kelebihan</p>	<p>Penelitian ini dilakukan secara terstruktur dengan tahapan-tahapan yang jelas dan mudah dipahami.</p>
<p>Kekurangan</p>	<p>Pembahasan yang dilakukan kurang mendalam.</p>
<p>Poin yang dapat diambil</p>	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-Performance</i> digunakan dalam rangka penilaian kinerja. • <i>E-performance</i> dapat meningkatkan kinerja pegawai • <i>E-performance</i> memberikan motivasi berkompetisi dalam melaksanakan pekerjaan dengan pegawai yang lain.

Tabel 2.5 Penelitian terdahulu (3)

Penelitian 3	
<p>Judul Paper</p>	<p>Upaya Peningkatan Kinerja Di Pemerintah Kota Semarang Melalui Program E-Kinerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)</p>
<p>Penulis</p>	<p>Diva Riza Fahlefi</p>
<p>Tahun</p>	<p>2016</p>
<p>Research Question Paper</p>	<p>Bagaimana Pogram E-Kinerja dapat meningkatkan kinerja di Pemerintahan Kota Semarang</p>
<p>Metodologi</p>	<p>Kualitatif</p>
<p>Model/Teori Acuan Paper</p>	<ul style="list-style-type: none"> • Pengungkapkan pelaksanaan penggajian berbasis kinerja yang ada di Sekretariat Kota Semarang melalui program e-kinerja

	<p>dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)</p> <ul style="list-style-type: none"> • Informan yang diambil, ditentukan secara purposive. • Data yang diperoleh melalui wawancara, ditambah dokumen yaitu berupa dokumen, file, buku, surat, kabar serta dokumen lain. • Penilaian dampak e-kinerja berdasarkan pada teori Parson Weyne.
Sampel penelitian	Informan yang diambil, ditentukan secara purposive.
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • E-Kinerja memberikan budaya baru di Pemerintahan Kota Semarang menjadi lebih fleksibel, akuntabel dan produktif. • E-kinerja meningkatkan kedisiplinan, semangat kerja, penyelesaian tugas, kinerja pegawai, Produktivitas Pegawai dan kesejahteraan pegawai. • Beberapa informan kurang menyetujui tentang peningkatan penyelesaian tugas dan produktivitas pegawai. • E-kinerja dan TPP memberikn semangat untuk mendapatkan reward. • E-kinerja dan TPP membuat pegawai lebih fokus dalam tupoksinya yang berakibat pada kesejahteraan pegawai.
Kelebihan	Selain wawancara langsung sebagai data primer, data sekunder yang digunakan menerangkan fakta-fakta yang didapatkan sehingga mendapatkan fakta yang luas.
Kekurangan	Tidak dijelaskan secara gambalng hubungan E-Kinerja dan TPP dan mana yang lebih berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • E-Kinerja memberikan budaya baru di Pemerintahan Kota Semarang menjadi lebih fleksibel, akuntabel dan produktif. • E-kinerja meningkatkan kedisiplinan, semangat kerja, penyelesaian tugas, kinerja pegawai, Produktivitas Pegawai dan kesejahteraan pegawai. • E-kinerja dan TPP memberikn semangat untuk mendapatkan reward.

Tabel 2.6 Penelitian terdahulu (4)

Penelitian 4	
Judul Paper	Studi Deskriptif efektivitas Sistem <i>E-Performance</i> Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya
Penulis	Nick Mathias Latuserimala
Tahun	2015
Research Question Paper	Bagaimanakah efektivitas <i>e-performance</i> terhadap Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan
Metodologi	Kualitatif
Model/Teori Acuan Paper	Melakukan wawancara dan analisa dengan pemilihan informan dengan metode <i>purposive sampling</i> dan dilanjutkan dengan teknik <i>snowball</i> dimana pemilihan informan lanjutan dalam rangka penggalan data untuk mendapatkan variasi dan kedalaman informasi diperoleh atas rujukan.
Sampel penelitian	Informan dari Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Semenjak adanya <i>e-performance</i> mulai terlihat adanya perbedaan kinerja dari tiap pegawai. • <i>E-performance</i> dalam meningkatkan kinerja pegawai secara efektif.
Kelebihan	Paper ini melakukan penelitian langsung kepada Informan penting yang mengetahui sistem <i>e-performance</i> secara detail
Kekurangan	Topik penelitian terlalu general dengan mengatakan efektivitas. Tidak menjelaskan efektivitas seperti apa yang dimaksud
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-Performance</i> digunakan sebagai sistem untuk penilaian prestasi kerja. • <i>E-Performance</i> dapat meningkatkan kedisiplinan. • <i>E-performance</i> dapat meningkatkan kinerja pegawai secara efektif. • <i>E-performance</i> memberikan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. • Dengan adanya <i>e-performance</i> memberikan motivasi pegawai untuk mendapatkan reward berupa uang kinerja.

Tabel 2.7 Penelitian terdahulu (5)

Penelitian 5	
Judul Paper	Pengaruh Sistem <i>E-Performance</i> Terhadap Kinerja dan Kompensasi PNS di Bapemas dan KB Kota Surabaya
Penulis	Misvita May Arisandi dan Lilis Ardini
Tahun	2014
Research Question Paper	Apakah sistem <i>e-performance</i> berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi pegawai negeri sipil di Bapemas dan KB Kota Surabaya?
Metodologi	Kuantitatif menggunakan teknik total sampling
Model/Teori Acuan Paper	<p style="text-align: center;">Model Penelitian</p> <p style="text-align: center;">Gambar 1 Model Penelitian</p>
Sampel penelitian	Total sampling yaitu pengambilan sampel secara keseluruhan jumlah populasi yaitu pegawai negeri sipil yang menerima Uang Kinerja (UK) dan menjalankan Sistem <i>e-performance</i> di Kantor Bapemas dan KB Kota Surabaya
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-performance</i> jika diuji keseluruhan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja, variabel efisiensi biaya (EFBI) dan Perilaku Kerja (PERKER) yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja (KIN) sedangkan KUAL, KUAN dan EFWA tidak berpengaruh terhadap kinerja (KIN). • <i>E-performance</i> jika diuji keseluruhan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kompensasi, variabel PERKER yang berpengaruh signifikan terhadap KOMPEN sedangkan KUAL, KUAN, EFWA, dan EFBI tidak berpengaruh terhadap KOMPEN.
Kelebihan	<ul style="list-style-type: none"> • Penelitian ini dilakukan secara terstruktur dengan tahapan-tahapan yang jelas dan mudah dipahami.
Kekurangan	Sampling hanya pada satu SKPD
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-performance</i> jika diuji keseluruhan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-performance</i> jika diuji keseluruhan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.
--	--

Tabel 2.8 Penelitian terdahulu (6)

Penelitian 6	
Judul Paper	Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Penghargaan (<i>Reward</i>) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh
Penulis	Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, Hasan Basri
Tahun	2014
Research Question Paper	Bagaimana pengaruh e-kinerja dan penghargaan (<i>reward</i>) terhadap kinerja aparatur pengelola keuangan daerah?
Metodologi	Kuantitatif
Model/Teori Acuan Paper	<ul style="list-style-type: none"> • E-kinerja dan penghargaan (<i>reward</i>) berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja. • E-kinerja berpengaruh terhadap kinerja. • Penghargaan (<i>reward</i>) berpengaruh terhadap kinerja
Sampel penelitian	Responden dari pengelola keuangan di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • E-kinerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. • E-kinerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. • Pengaruh e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai hanya sebesar 33,6 %. Peningkatan kinerja yang lain dijelaskan oleh variabel lain selain e-kinerja.
Kelebihan	Menganalisis secara langsung dengan menggunakan data dari responden.
Kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> • Variabel bebas sangat sedikit. • Cakupan responden kurang besar. • Indikator-idikator kurang dijelaskan.
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • E-kinerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. • E-kinerja dapat memotivasi melaksanakan pekerjaan.

Tabel 2.9 Penelitian terdahulu (7)

Penelitian 7	
Judul Paper	Efektivitas Program <i>E-Performance</i> Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya
Penulis	Eggyawang Setia Pradikta
Tahun	2014
Research Question Paper	Bagaimana efektivitas program <i>e-performance</i> di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya?
Metodologi	Kualitatif
Model/Teori Acuan Paper	<p>Menggunkan teori efektifitas dari Gibson dengan 7 indikator yaitu :</p> <ul style="list-style-type: none"> • Kejelasan tujuan yang hendak dicapai. • Kejelasan strategi pencapaian tujuan. • Proses analisis dan perumusan kebijaksanaan yang mantap. • Perencanaan yang matang. • Penyusunan program yang tepat. • Tersedianya sarana dan prasarana. • Sistem pengawasan dan pengendalian. <p>Dan membuat indikator pada kinerja dari beberapa penelitian sebelumnya sehingga didapatkan indikator sebagai berikut:</p> <p>Kepuasan</p> <ul style="list-style-type: none"> • Pengembangan • Efisiensi • Produksi • Keadaptasian
Sampel penelitian	<i>purposive sampling</i> dan dilanjutkan dengan teknik <i>snowball</i> dari informan Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Keefektivitasan program <i>e-performance</i> di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya dapat dikatakan tidak efektif . • Peningkatan kinerja sebagai akibat penggunaan <i>e-performance</i> berhasil pada indikator efisiensi, produksi, dan pengembangan. • <i>E-performance</i> dapat menstimulus pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.
Kelebihan	Menjelaskan secara detail setiap indikator dalam efektifitas aplikasi <i>e-performance</i> .

Kekurangan	Sample kurang variatif karena banyak dinas lain yang menggunakan aplikasi yang sama di pemkot surabaya
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-performance</i> sebagai upaya kontrol kinerja organisasi • Peningkatan kinerja sebagai akibat penggunaan <i>e-performance</i>. • <i>E-performance</i> dapat menstimulus pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya. • <i>E-performance</i> meminimalisir tindak korupsi. • <i>E-performance</i> meminimalisir pegawai untuk bekerja sampingan. • <i>E-performance</i> bisa memberikan informasi untuk pengembangan SDM.

Tabel 2.10 Penelitian terdahulu (8)

Penelitian 8	
Judul Paper	Penggajian Berbasis Kinerja di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya melalui Program <i>E-Performance</i> dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)
Penulis	Sellaganjis Damayanti
Tahun	2014
Research Question Paper	Bagaimana penggajian berbasis kinerja di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya melalui program <i>e-performance</i> dan tambahan penghasilan pegawai (TPP)?
Metodologi	Kualitatif
Model/Teori Acuan Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Teknik pengumpulan data yang digunakan peneliti yaitu data yang diperoleh melalui wawancara, serta dokumen yang memperkuat data penelitian. • Data yang dimaksudkan dalam penelitian ini adalah dalam bentuk dokumen, file, buku, surat, kabar dan dokumen lain yang terkait dalam penelitian. Setelah data diperoleh dari lapangan, data disajikan setelah itu data akan dianalisis.
Sampel penelitian	Informan yang diambil, ditentukan secara purposive. Dengan teknik purposive peneliti memudahkan untuk mencari sumber data. Dengan cara meminta rekomendasi dari seseorang informan sebelumnya dan dari seorang informan yang baru direkomendasikan tersebut jumlah data dapat berlipat ganda jumlahnya dan begitu

	seterusnya di instansi-instansi pemerintah kota Surabaya.
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Latar belakang pembuaatan aplikasi <i>e-performance</i> di Pemkot Surabaya adalah meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pegawai dalam bekerja, rencana target tugas yang dikerjakan jelas, serta memberikan reward dan punishment bagi kinerja tiap-tiap pegawai. Hal tersebut untuk meminimalisir pegawai melakukan kecurangan- kecurangan kerja. • Penilaian pada <i>e-performance</i> terdiri atas tiga faktor, yaitu dari kegiatan yang telah dilaksanakan pegawai, penyerapan anggaran kegiatan, dan tes kompetensi. • Kendala yang dihadapi pada pengoperasian <i>e-performance</i> adalah pegawai kebanyakan mengisi kegiatan yang telah mereka lakukan mendekati masa tenggat pengumpulan. • Sistem <i>e-performance</i> dan TPP menyebabkan terciptanya suatu budaya kinerja baru yang lebih fleksibel, akuntable, dan produktif yang ada pada birokrasi di Pemerintah Surabaya yang tiap pegawai mempunyai kedisiplinan, semangat kerja, penyelesaian tugas, kinerja pegawai, Produktivitas Pegawai dan kesejahteraan pegawai. • Sistem e-Performance dan TPP mengurangi pegawai bekerja sampingang diluar instansi pemkot Surabaya.
Kelebihan	Penelitian ini memberikan gambaran bagaimana keterkaitan <i>e-performance</i> yang mengakomodasi sistem TPP berdampak langsung kepada kinerjaASN.
Kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak membagi secara gambalang antara dampak program <i>e-performance</i> dengan program TPP

Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • Sistem <i>e-performance</i> sebagai aplikasi untuk mengakomodasi sistem TPP ASN. • <i>E-performance</i> menyebabkan terciptanya suatu budaya kinerja baru yang lebih fleksibel, akuntabel, dan produktif. • Sistem <i>e-performance</i> dan TPP mengurangi pegawai bekerja sampingang diluar instansi pemerintah.
-------------------------	---

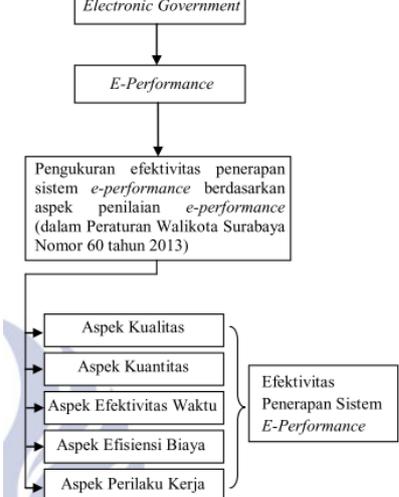
Tabel 2.11 Penelitian terdahulu (9)

Penelitian 9	
Judul Paper	Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya
Penulis	Shiomy Suci W.R
Tahun	2014
Research Question Paper	Bagaimana dampak pelaksanaan sistem kompensasi berbasis kinerja terhadap peningkatan kinerja PNS?
Metodologi	Kualitatif
Model/Teori Acuan Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Melakukan kajian tentang Tambahan Penghasilan Pegawai dan Uang Kinerja (TPP dan UK) di Pemkot Surabaya yang mengacu pada teori <i>pay for performance</i> Haznain dkk. Melakukan analisis jabatan dengan mengacupada hasil kesepakatan analisis jabatan oleh Tim Manajemen Kinerja Terpadu dan disesuaikan pada kebutuhan – kebutuhan organisasi yang mengacu pada teori Dow. Melakukan Penilaian Kinerja dari Teori yang dikemukakan Dow. • Mengalisa dampak dalam implementasi Sistem kompensasi berbasis kinerja (<i>e-performance</i>) sebagai berbasis kinerja dengan teori <i>before and after approach</i> oleh Campbell dengan indikator kinerja yaitu pemberian tunjangan, penetapan target kerja, proses penilaian kinerja, beban kerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan layanan yang diberikan pegawai.
Sampel penelitian	Sistem kompensasi berbasis kinerja (<i>e-performance</i>) Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang (DCKTR) Jalan Jimerto 8, Taman Surya No. 1 Surabaya serta di Bagian Bina Program

	Pemerintah Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Jimerto No. 25-27 Surabaya
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Penggunaan <i>e-performance</i> sebagai sistem berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dalam melaksanakan tupoksi PNS. Namun tidak pada level organisasi. • Penggunaan <i>e-performance</i> sebagai sistem berbasis kinerja berdampak kepada peningkatan kedisiplinan pegawai. • Penggunaan <i>e-performance</i> sebagai sistem berbasis kinerja berdampak positif pada aspek finansial pegawai. • Penggunaan <i>e-performance</i> sebagai sistem berbasis kinerja meningkatkan layanan kualitas layanan kepada masyarakat.
Kelebihan	Selain wawancara langsung sebagai data primer, data sekunder yang digunakan menerangkan fakta-fakta yang didapatkan.
Kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-performance</i> hanya dinilai sebagai sistem kompensasi berbasis kinerja. • Penelitian hanya dilakukan pada satu unit dinas pengguna <i>e-performance</i>.
Poin yang dapat diambil	<ul style="list-style-type: none"> • <i>E-performance</i> digunakan sebagai pelaksanaan TPP dan UK dalam sebuah sistem elektronik yang dilaksanakan dengan baik. • <i>E-performance</i> digunakan untuk sebagai sebuah sistem kompensasi berbasis kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai. • Penggunaan <i>e-performance</i> sebagai sistem berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dalam melaksanakan tupoksi PNS.

Tabel 2.12 Penelitian terdahulu (10)

Penelitian 10	
Judul Paper	Efektivitas Penerapan Sistem <i>E-Performance</i> Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
Penulis	Aditya Rahmat Bachtiar dan Eva Hany Fanida
Tahun	2014
Research Question Paper	Bagaimana tingkat efektivitas penerapan <i>e-performance</i> di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya?

Metodologi	Kuantitatif dengan analisis deskriptif
Model/Teori Acuan Paper	 <pre> graph TD A[Electronic Government] --> B[E-Performance] B --> C[Pengukuran efektivitas penerapan sistem e-performance berdasarkan aspek penilaian e-performance (dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 60 tahun 2013)] C --> D1[Aspek Kualitas] C --> D2[Aspek Kuantitas] C --> D3[Aspek Efektivitas Waktu] C --> D4[Aspek Efisiensi Biaya] C --> D5[Aspek Perilaku Kerja] D1 & D2 & D3 & D4 & D5 --> E[Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance] </pre>
Sampel penelitian	Sample jenuh yaitu semua anggota pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Aspek Kualitas dengan indikator meningkatkan kualitas kinerja pegawai, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab pegawai, realisasi dari perencanaan anggaran, ketepatan dalam pemberian nilai realisasi dari perencanaan anggaran (obyektif) dikategorikan sangat efektif. • Aspek Kuantitas dengan indikator penerapan jam kerja efektif (6,375 jam), relevansi antara total bobot capaian aktivitas dengan beban ideal pegawai, ketepatan dalam menghitung beban kerja pegawai, kemudahan yang diberikan <i>e-performance</i> untuk mengetahui beban kerja yang diberikan pegawai dikategorikan sangat efektif. • Aspek Efektivitas Waktu dengan indikator kesesuaian antara waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan, ketepatan dalam penghitungan efektivitas waktu dikategorikan sangat efektif. • Aspek Efisiensi Biaya dengan indikator kesesuaian penghitungan biaya kegiatan dengan nilai kontraknya, meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat, ketepatan dalam penghitungan efisiensi

	<p>biaya kegiatan dikategorikan sangat efektif.</p> <ul style="list-style-type: none"> • Aspek Prilaku Kerja dengan indikator meningkatkan integritas, menjaga komitmen, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab, menjalin kerjasama, memunculkan sifat kepemimpinan, meningkatkan kreativitas, memunculkan inisiatif, meningkatkan motivasi berprestasi dikategorikan sangat efektif
Poin yang dapat diambil	Pengimplementasian <i>e-performance</i> jika diuji dengan 5 aspek diatas sangat efektif.

Tabel 2.13 Penelitian terdahulu (11)

Penelitian 11	
Judul Paper	Pengaruh <i>E-Performance</i> Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kota Surabaya)
Penulis	Sanata Aflacha dan Eva Hany Fanida
Tahun	2013
Research Question Paper	Bagaiman pengaruh <i>e-performance</i> terhadap tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya?
Metodologi	Kuantitatif
Model/Teori Acuan Paper	<pre> graph LR X1[Aspek Kualitas (X1)] --> Y[Disiplin Kerja (Y)] X2[Aspek Kuantitas (X2)] --> Y X3[Efektivitas Waktu (X3)] --> Y X4[Efisiensi Biaya (X4)] --> Y X5[Perilaku Kerja (X5)] --> Y </pre>
Sampel penelitian	Seluruh pegawai negeri sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya yang berjumlah 117 pegawai.
Temuan/Rekomendasi Paper	<ul style="list-style-type: none"> • Semua aspek dari <i>e-performance</i> berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja. • Penerapan <i>e-performance</i> cukup disiplin dalam peningkatan disiplin kerja pegawai.
Kekurangan	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak menjabarkan secara gamblang indikator dari aspek-aspek yang ditentukan. • Hanya melakukan penelitian dalam satu instansi saja.

Poin yang dapat diambil	Penerapan <i>e-performance</i> cukup disiplin dalam peningkatan disiplin kerja pegawai.
-------------------------	---

Penelitian (1) oleh Siti Istiqomah dan Fitrotun Niswah pada tahun 2016 pada e-kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya menemukan fakta bahwa pengimplementasian e-kinerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja sehingga berdampak pada kinerja ASN. Penelitian ini mengambil sudut pandang penilaian terhadap aplikasi e-kinerja terhadap penggunaannya sehingga memberikan dampak peningkatan kinerja. Penelitian ini juga menemukan fakta bahwa penilaian terhadap e-kinerja tidak berpengaruh terhadap kepuasan gaji. Padahal salah satu tujuan dari pengimplementasian e-kinerja dari sumber informasi pada sub bab sebelumnya adalah untuk akomodasi sistem TPP agar tercipta pemberian *reward* dan *punishment* yang adil dan proporsional pada ASN (Istiqomah & Niswah, 2016).

Penelitian(2) oleh Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya menemukan fakta bahwa secara kuantitatif penilaian aplikasi *e-performance* secara aspek kuantitas, kuantitas, efektivitas, dan perilaku kerja berpengaruh terhadap kinerja dan kompensasi. Penelitian ini menggunakan sudut pandang pengguna sebagai sample penelitian. Penelitian ini kurang mendalam dalam membahas fakta-fakta yang ditemukan. Temuan yang penting dari penelitian ini adalah harus ada penyesuaian aturan atau landasan hukum yang berlaku oleh pemangku kebijakan. Dari hal tersebut tentu perlunya sebuah penelitian yang berkaitan dengan perencanaan awal dalam pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan dari sisi pengguna (Syafrina & Handayani, 2016).

Penelitian(3) oleh Diva Riza Fahlefi pada tahun 2016 pada e-kinerja Pemerintah Kota Semarang menemukan fakta bahwa secara kualitatif e-kinerja memberikan budaya baru di Pemerintahan Kota Semarang menjadi lebih fleksibel, akuntabel dan produktif, meningkatkan kedisiplinan, semangat kerja, penyelesaian tugas, kinerja pegawai, dan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini memisahkan antara e-kinerja dengan sistem TPP yang didalamnya sehingga tidak

diketahui secara jelas yang mana yang menyebabkan dampak positif dari implementasi e-kinerja (Fahlefi, 2016).

Penelitian(4) oleh Nick Mathias Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya menemukan fakta bahwa secara kualitatif pengimplementasian *e-performance* sudah efektif. Hal ini dikarenakan *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan, kinerja, dan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi. Penelitian ini pun juga melihat dari sudut pandang pengguna *e-performance* untuk mencari fakta impact empiris yang dihasilkan dari pengimplementasian *e-performance* (Latuserimala, 2015).

Penelitian(5) oleh Misvita May Arisandi dan Lilis Ardini pada tahun 2015 pada *e-performance* di Kantor Bapemas dan KB Kota Surabaya menemukan fakta bahwa secara kuantitatif *e-performance* berdampak positif terhadap kinerja dan kompensasi ASN. Penelitian ini menggunakan sudut pandang pengguna sebagai sample penelitian. Penelitian ini kurang mendalam dalam membahas fakta-fakta yang ditemukan (Arisandi & Ardini, 2014).

Penelitian(6) oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap e-kinerja pengelola keuangan di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh menemukan fakta bahwa secara kuantitatif e-kinerja dan penghargaan secara simultan berpengaruh terhadap kinerja. Penelitian ini menggunakan sudut pandang pengguna sebagai sample penelitian. Penelitian ini kurang mendalam dalam membahas fakta-fakta yang ditemukan (Putri, Arfan, & Basri, 2014).

Penelitian(7) oleh Eggyawang Setia Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya menemukan fakta bahwa dengan menggunakan teori Gibson secara kualitatif pengimplementasian *e-performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya dapat dikatakan tidak efektif. Hal ini tentu berbeda dengan penelitian-penelitian yang sudah dijabarkan diatas. Penelitian ini juga membuktikan fakta bahwa peningkatan kinerja sebagai akibat penggunaan *e-performance* berhasil pada indikator efisiensi, produksi, dan pengembangan. Poin yang bisa diambil dari penelitian ini adalah *e-performance* sebagai upaya kontrol kinerja organisasi,

peningkatan kinerja sebagai akibat penggunaan *e-performance*, *e-performance* dapat menstimulus pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, *e-performance* meminimalisir tindak korupsi, *e-performance* meminimalisir pegawai untuk bekerja sampingan, dan *e-performance* bisa memberikan informasi untuk pengembangan SDM (Pradikta, 2014).

Penelitian(8) oleh Sellaganjis Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya menemukan fakta bahwa latar belakang pembuaatan aplikasi *e-performance* di Pemkot Surabaya adalah meningkatkan kinerja dan akuntabilitas pegawai dalam bekerja, rencana target tugas yang dikerjakan jelas, serta memberikan reward dan punishment bagi kinerja tiap-tiap pegawai. Hal tersebut untuk meminimalisir pegawai melakukan kecurangan- kecurangan kerja. Selain itu fakta kueua yang ditemukan adalah penilaian pada *e-performance* terdiri atas tiga faktor, yaitu dari kegiatan yang telah dilaksanakan pegawai, penyerapan anggaran kegiatan, dan tes kompetensi. Fakta selajutnya adalah kendala yang dihadapi pada pengoperasian *e-performance* adalah pegawai kebanyakan mengisi kegiatan yang telah mereka lakukan mendekati masa tenggat pengumpulan. Dan fakta terakhir yang didapatkan adalah sistem *e-performance* dan TPP menyebabkan terciptanya suatu budaya kinerja baru yang lebih fleksibel, akuntable, dan produktif yang ada pada birokrasi di Pemerintah Surabaya yang tiap pegawai mempunyai kedisiplinan, semangat kerja, penyelesaian tugas, kinerja pegawai, Produktivitas Pegawai dan kesejahteraan pegawai. Penelitian ini menggali informasi dan fakta yang berkaitan dengan pengimplementasian *e-performance* pada pemerintahan daerah. Dari hal tersebut tidak disebutkan keterkaitan antara fakta-fakta yang dihasilkan. Berdasarkan fakta inilah peneliti bisa mencari keselarasan dari tujuan terhadap manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris dari pengimplementasian *e-performance* (Damayanti, 2014).

Penelitian(9) oleh Shiomy Suci W.R pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya ditemukan fakta bahwa secara kualitatif penggunaan *e-performance* sebagai sistem berbasis kinerja dilaksanakan dengan baik. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi dalam melaksnakan tupoksi ASN. Namun tidak pada level organisasi. Fakta kedua adalah

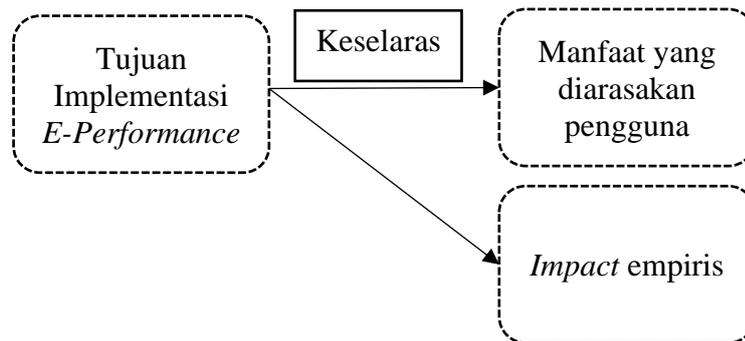
penggunaan *e-performance* sebagai sistem berbasis kinerja berdampak kepada peningkatan kedisiplinan pegawai. Fakta yang ketiga adalah penggunaan *e-performance* sebagai sistem berbasis kinerja berdampak positif pada aspek finansial pegawai. Dan fakta terakhir yang ditemukan adalah penggunaan *e-performance* sebagai sistem berbasis kinerja meningkatkan layanan kualitas layanan kepada masyarakat. Semua fakta yang didapatkan adalah impact empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*. Peneliti mendapatkan fakta-fakta tersebut dari hasil wawancara dan data sekunder. Penelitian ini tidak mengkonfirmasi kepada informan apakah fakta tentang *impact* empiris dari pengimplementasian ini sudah sesuai dengan tujuan awal pengimplementasiannya (Suci, 2014).

Penelitian(10) oleh Aditya Rahmat Bachtiar dan Eva Hany Fanida pada tahun 2014 menemukan fakta bahwa secara kuantitatif penerapan *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya sangat efektif pada aspek kualitas, kuantitas, efektivitas, efisiensi, dan perilaku kerja. Penelitian ini menggunakan sudut pandang pengguna sebagai sample penelitian. Penelitian ini kurang mendalam dalam membahas fakta-fakta yang ditemukan (Bachtiar & Fanida, 2014).

Penelitian(11) oleh Sanata Aflacha dan Eva Hany Fanida pada tahun 2013 menemukan fakta bahwa penerapan *e-performance* cukup disiplin dalam peningkatan disiplin kerja ASN Dinas Pendidikan Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan sudut pandang pengguna sebagai sample penelitian. Penelitian ini kurang mendalam dalam membahas fakta-fakta yang ditemukan (Aflacha & Fanida, 2013).

2.5 Kerangka Berpikir

Dari penelitian sebelumnya didapatkan bahwa keberhasilan pengimplementasian *e-performance* dilihat dari domain manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris. Fenomena yang terjadi keberhasilan pengimplementasian *e-performance* juga dilihat dari sudut pandang pemangku kebijakan dalam mencapai tujuan. Hal ini tentu harus selaras satu sama lainnya.



Gambar 2.7 Kerangka Berpikir

Dari kerangka berpikir diatas dapat dijabarkan bahwa keberhasilan untuk mencapai tujuan dalam pengimplementasian *e-perfromance* harus selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan organisasi. Tujuan-tujuan pengimplementasian *e-performance* dapat dilihat pada sub-bab 2.2 tentang informasi *e-performance* di Indonesia. Dan untuk manfaat dan *impact* empiris di dapatkan dari penelitian-penelitian terdahulu.

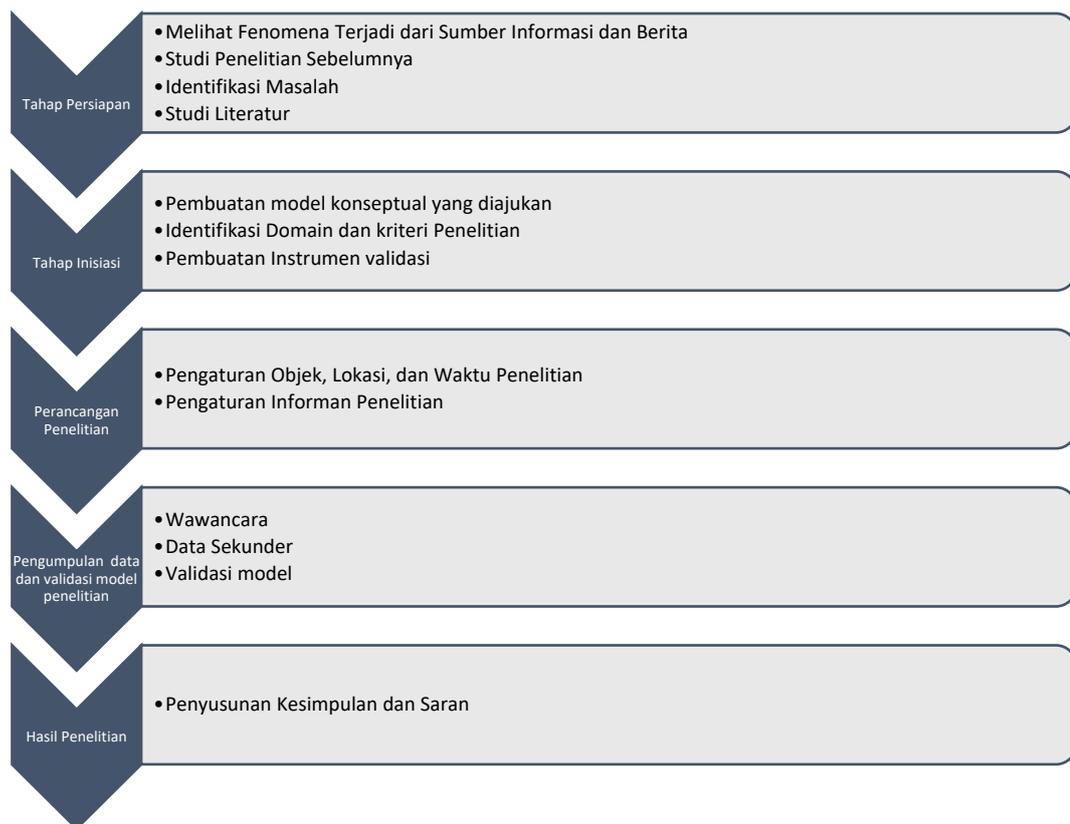
BAB 3

METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini menjelaskan mengenai tahap-tahap dalam melakukan penelitian. Tujuan dari metodologi penelitian adalah sebagai panduan yang digunakan peneliti untuk melakukan proses penelitian, sehingga serangkaian proses penelitian dapat dilakukan secara terarah, teratur, dan sistematis.

3.1 Tahapan Penelitian

Tahapan-tahapan yang dilakukan pada penelitian ini bisa dilihat pada Gambar 3.1.



Gambar 3.1 Tahapan Penelitian

3.1.1 Tahap Persiapan

Tahap persiapan merupakan tahap awal yang dilakukan dalam penelitian ini. Tahap persiapan terdiri dari empat proses, yaitu melakukan studi penelitian sebelumnya, melihat fenomena yang terjadi, identifikasi masalah dan terakhir melakukan studi literatur terkait dengan penelitian.

3.1.1.1 Melihat Fenomena Terjadi dari Sumber Informasi dan Berita

Langkah awal yang dilakukan adalah melihat fenomena yang terjadi melalui dari sumber berita dan informasi. Sumber berita dan informasi yang digunakan adalah sumber berita online melalui mesin pencarian Google.com. Kata kunci yang digunakan adalah *e-performance* dan e-kinerja di Indonesia. Data berita yang dihimpun dalam berita dan informasi selama tahun 2018. Data ini sudah dirangkum dan dapat dilihat pada Tabel 2.1.

3.1.1.2 Studi Penelitian Sebelumnya

Langkah awal lainnya yang dilakukan untuk memulai penelitian adalah melakukan studi penelitian sebelumnya. Studi penelitian sebelumnya memiliki keterkaitan dengan penilaian yang berhubungan dengan implementasi *e-performance* di berbagai instansi-instansi pemerintahan di Indonesia. Hal ini sudah dirangkum dan dapat dilihat pada Tabel 2.1.

3.1.1.3 Identifikasi Masalah

Setelah melakukan studi penelitian dan melihat fenomena yang terjadi sebelumnya, langkah selanjutnya adalah mengidentifikasi permasalahan yang akan diangkat dalam penelitian ini, hal ini akan menjawab pertanyaan mengenai apa yang akan diteliti pada penelitian ini (*research question*). Identifikasi permasalahan pada penelitian ini berdasarkan dari penelitian sebelumnya dan fenomena terkait yang mempunyai ketidakjelasan dan kesenjangan, sehingga dapat menjadi celah untuk penelitian selanjutnya. Pada penelitian ini ditemukan adanya masalah dan celah penelitian yang akan diteliti. Masalah tersebut adalah apakah dalam pengimplementasian *e-performance*, tujuan dari pemangku kebijakan sudah selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan oleh organisasi pemerintah terkait.

3.1.1.4 Studi Literatur

Studi literatur dilakukan setelah tahap identifikasi permasalahan. Tahap ini dilakukan dengan mengumpulkan data pendukung mengenai teori-teori yang berkaitan dengan riset, berita dan informasi dari berbagai sumber, dan penelitian sebelumnya yang terkait, yang selanjutnya digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini. Pemahaman terhadap literatur yang ada bertujuan untuk menyusun dasar teori terkait dengan penelitian ini. Literatur-literatur yang diperoleh dapat membantu peneliti untuk menyusun perumusan masalah hingga perancangan model penelitian.

3.1.2 Tahap Inisiasi

Tahap inisiasi menjelaskan mengenai aktivitas-aktivitas yang dibutuhkan peneliti untuk menjawab rumusan masalah. Pada tahap ini terdapat dua proses yang dilakukan yaitu identifikasi domain dan elemen penelitian dan pembuatan model penelitian.

3.1.2.1 Identifikasi Domain dan Elemen Penelitian

Tahap identifikasi ini dilakukan untuk mengetahui domain-domain serta elemen yang akan diteliti. Identifikasi domain dan elemen yang dilakukan berdasarkan studi penelitian sebelumnya, berita dan informasi dari berbagai sumber dan studi literatur.

3.1.2.2 Pembuatan Model Penelitian

Tahap pengembangan model dilakukan setelah tahap identifikasi domain dan elemen penelitian. Langkah ini digunakan untuk membuat model konseptual pada penelitian ini. Pembuatan model dilakukan dengan cara melakukan pengelompokan domain dan elemen berdasarkan studi penelitian sebelumnya, berita dan informasi dari berbagai sumber dan studi literatur.

3.1.3 Tahap Perancangan Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dari fenomena yang ada. Alasan menggunakan metode kualitatif karena peneliti bermaksud untuk mengeksplorasi dan memahami permasalahan secara mendalam, menemukan pola, dan menggali lebih luas tentang permasalahan yang diangkat (Creswell, 2015). Pada tahap perancangan kualitatif terdiri dari tiga langkah yaitu mengatur objek,

lokasi, dan waktu penelitian; mengatur informan penelitian; dan membuat dan mengembangkan instrumen wawancara.

3.1.3.1 Pengaturan Objek, Lokasi, dan Waktu Penelitian

Pengaturan objek, lokasi, dan tempat penelitian adalah tahap yang digunakan untuk menentukan kejelasan penelitian yang akan dilakukan.

1. Objek Penelitian

Objek pada penelitian ini adalah *e-performance* Pemerintahan Kota Madiun.

2. Lokasi Penelitian

Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan studi kasus. Studi kasus yang dipilih adalah Kota Madiun. Kota ini dipilih karena perkembangan *e-goverment* di Kota ini sangat pesat. Selain itu Kota Madiun telah menerapkan *e-performance* sejak 2017. Pengimplementasiannya pun dirasakan sudah matang. Hal ini karena persiapan dan direncanakan dengan baik.

3. Waktu Penelitian

Penelitian dilakukan kurang lebih selama 7 bulan yaitu dimulai pada awal bulan April 2019 hingga bulan November 2019. Untuk lebih jelasnya, mengenai waktu penelitian beserta aktivitasnya, dapat dilihat pada tabel jadwal penelitian.

3.1.3.2 Pengaturan Informan Penelitian

Informan yang dipilih dalam penelitian kualitatif harus memiliki informasi yang cukup mengenai masalah yang diteliti, sehingga penulis dapat memahami mengenai masalah yang diteliti sehingga dapat sesuai dengan objek penelitian. Dalam penelitian kualitatif pada teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling* yaitu teknik pengambilan sampel sumber data dengan tiga pertimbangan. Ketiga pertimbangan tersebut berkaitan dengan keputusan-keputusan mengenai pemilihan partisipan (atau tempat) yang hendak dipelajari, tipe strategi *sampling* yang spesifik dan ukuran dari sampel yang dipelajari (Creswell, 2015).

Konsep tentang *sampling purposeful* digunakan dalam penelitian kualitatif. Hal ini berarti bahwa sang peneliti memilih individu-individu dan tempat untuk

diteliti karena mereka dapat secara spesifik memberi pemahaman tentang problem riset dan masalah dalam studi tersebut. Keputusan-keputusan perlu dibuat tentang siapa dan apa yang hendak di-*sampling*, bagaimana bentuk *sampling*-nya, dan berapa banyak orang atau tempat yang perlu di-*sampling*. Ketika peneliti kualitatif hendak meneliti suatu permasalahan pada wilayah tertentu, maka informan yang dapat diambil boleh terbatas, yang terpenting informasinya dianggap sudah mewakili informasi secara keseluruhan. Dengan kata lain, *purposive sampling* terkait pertanyaan riset yaitu pihak pemangku kebijakan pemerintahan daerah dan ASN sebagai pengguna dalam pengimplementasian *e-performance*.

Ada dua tipe informan yang digunakan untuk mendukung penelitian ini. Informan yang pertama yaitu Pemangku Kebijakan untuk menkonfirmasi domain tujuan pengimplementasian *e-performance*. Informan yang kedua yaitu ASN selaku pengguna *e-performance* untuk mengkonfirmasi domain manfaat yang dirakan pengguna.

1. Pemangku Kebijakan

Pemangku kebijakan merupakan orang yang bertanggung jawab atas kebijakan-kebijakan yang diambil dalam pengimplementasian *e-performance*. Kriteria-kriteria yang digunakan pada informan ini dalam penelitian ini antara lain :

- a. Memiliki kekuasaan dalam pemerintahan.
- b. Memiliki fungsi untuk melaksanakan urusan pemerintahan pada bidang komunikasi dan informatika.
- c. Memiliki fungsi untuk mengelola sumber daya manusia khususnya dibidang TI.
- d. Memiliki fungsi dalam penyusunan dan pelaksanaan kebijakan daerah.
- e. Pihak yang paling bertanggung jawab terhadap pengimplementasian *e-performance*.

2. ASN

ASN merupakan orang yang menggunakan *e-performance* secara langsung. ASN merasakan langsung dampak dari pengimplementasian

e-performance. Kriteria-kriteria yang digunakan pada informan ini dalam penelitian ini antara lain :

- a. Bekerja sebagai ASN di instansi atau organisasi pemerintahan.
- b. Memahami betul aplikasi *e-performance* yang digunakan.

3.1.3.3 Pembuatan Instrumen Wawancara

Instrumen wawancara terdiri dari beberapa pertanyaan untuk melakukan konfirmasi lebih dalam terkait masalah yang diteliti. Wawancara dilakukan pada dua domain yaitu domain Tujuan Implementasi *E-perfromance* dan Manfaat yang Dirasakan Oleh Pengguna. Setelah data terkumpul setiap domain maka dilakukan lagi wawancara kepada pemangku kebijakan untuk mengkonfirmasi keterkaitan antara sub-sub domain sehingga menghasilkan data yang bisa dianalisis.

Instrumen wawancara pada domain Tujuan Implementasi *E-perfromance* antara lain mengandung pertanyaan yang berhubungan dengan :

1. Apakah tujuan diimplemetasikannya *e-performance*?
2. Apakah tujuan diimplemantasikannya *e-performance* adalah tujuan-tujuan yang telah dimodelkan pada kerangka model penelitian?
3. Dari visi misi atau tujuan organisasi manakah dilakukannya implementasi *e-performance*?

Instrumen wawancara pada domain Manfaat yang Dirakan Pengguna antara lain mengandung pertanyaan yang berhubungan dengan :

1. Apakah manfaat yang dirasakan pengguna dari setelah pengimplementasian *e-perfromance*?
2. Apakah manfaat yang dirasakan adalah manfaat-manfaat yang telah dimodelkan pada kerangka model penelitian?
3. Bagaimana manfaat itu bisa dirasakan?

Instrumen wawancara yang ketiga adalah mengkonfirmasi data tujuan yang telah didapatkan pada wawancara sebelumnya, dengan data manfaat yang dirasakan pengguna yang telah didapatkan pada wawancara sebelumnya, dan data *impact* empiris yang didapatkan dari data-data sekunder. Untuk pertanyaan-pertanyaan yang lebih detail bisa dilihat pada halaman LAMPIRAN A pada penelitian ini.

3.1.4 Tahap Pengumpulan dan Analisa Data

Pengumpulan data digambarkan sebagai rangkaian aktivitas yang saling terkait yang bertujuan untuk mengumpulkan informasi untuk menjawab pertanyaan-pertanyaan penelitian yang muncul. Bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber data primer yaitu sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data dan data sekunder yang merupakan sumber data yang tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, atau dapat dikatakan data sekunder dapat diperoleh melalui orang lain atau analisis dokumen. Sedangkan pendekatan-pendekatanyang digunakan dalam pengumpulan data menurut Creswell dapat dikelompokkan menjadi empat tipe informasi yaitu pengamatan, wawancara, dokumen, dan bahan *audiovisual*. Dari keempat sumber pengumpulan data tersebut, wawancara dan pengamatan mendapatkan perhatian khusus karena keduanya adalah keduanya adalah yang sering digunakan.

3.1.4.1 Wawancara

Pada penelitian ini pengumpulan data dilakukan dengan wawancara kepada informan. Wawancara merupakan kegiatan tanya jawab yang dilakukan secara lisan antara peneliti dengan informan secara langsung. Wawancara dilakukan untuk memperoleh data untuk kelengkapan data-data yang diperoleh sebelumnya. Berikut penjelasan secara ringkas dari tahap-tahap wawancara :

1. Menentukan pertanyaan penelitian (instrumen wawancara) yang akan dijawab dalam wawancara tersebut. Instrumen wawancara bisa dilihat pada LAMPIRAN A
2. Mengidentifikasi informan yang akan diwawancara, sesuai dengan kriteria yang sudah ditentukan.
3. Menggunakan prosedur perekaman yang memadai ketika melaksanakan wawancara.
4. Menentukan lokasi wawancara yang tepat(mencari lokasi yang tenang dan bebas dari gangguan).
5. Setelah sampai pada tempat wawancara, mendapatkan persetujuan dari partisipan untuk berpartisipasi dalam penelitian.
6. Selama wawancara, menggunakan prosedur wawancara yang baik.

3.1.4.2 Pengamatan

Pengamatan yang dimaksud yaitu peneliti melakukan pengamatan secara langsung dan pencatatan terhadap gejala-gejala, atau kegiatan di lapangan. Mengamati berarti memperhatikan fenomena di lapangan melalui kelima indra peneliti, sering kali dengan instrumen atau perangkat, dan merekamnya untuk tujuan ilmiah. Pengamatan tersebut didasarkan pada tujuan riset dan pertanyaan riset (Creswell, 2015). Tahapan-tahapan dalam melakukan pengamatan adalah sebagai berikut :

1. Memilih lokasi yang hendak diamati.
2. Mengidentifikasi siapa atau apa yang hendak diamati, kapan, dan untuk berapa lama.
3. Menentukan terlebih dahulu peran yang diambil sebagai seorang pengamat.
4. Merancang protokol pengamatan sebagai metode untuk merekam catatan di lapangan.
5. Merekam berbagai aspek seperti gambaran tentang informan, lingkungan fisik, peristiwa dan aktivitas tertentu.
6. Menyiapkan catatan lengkap setelah melakukan pengamatan.

3.1.4.3 Data Sekunder

Penggunaan data sekunder untuk menguatkan data primer dan mengkonfirmasi data-data yang didapat secara langsung dari hasil wawancara. Peneliti mendapatkan data yang sudah jadi yang dikumpulkan oleh pihak lain dengan berbagai cara atau metode baik secara komersial maupun non komersial. Data sekunder ini digunakan untuk mengkonfirmasi impact empiris yang telah dimodelkan kemudian diolah untuk dikonfirmasi kepada pemangku kebijakan pada instansi atau organisasi pemerintahan.

3.1.4.4 Validasi Model

Proses ini melibatkan analisa data yaitu pengorganisasian data, pembacaan pendahuluan pada database, pengodean dan pengorganisasian tema, penyajian data, dan penyusunan penafsiran data. Langkah-langkah ini saling terkait dan membentuk spiral aktivitas yang semuanya terkait dengan analisis dan penyajian

data. Gambar 3.2 Proses Analisis Data menunjukkan proses analisis data dan validasi.



Gambar 3.2 Proses Analisis Data

1. Mengorganisasikan Data

Pada tahap awal melakukan pengorganisasian data ke dalam file-file komputer. Selain itu juga dilakukan konversi file-file menjadi satuan-satuan teks (misal hasil perekaman wawancara diterjemahkan dalam kata-kata, kalimat, maupun dalam bentuk cerita) yang sesuai untuk analisis.

2. Membaca dan Membuat Memo

Membaca transkrip-transkrip secara menyeluruh, mencoba memaknai wawancara tersebut sebelum memecahnya menjadi bagian-bagian, menulis catatan atau memo di bagian tepi, dan membentuk kategori awal.

3. Mendiskripsikan Kasus

Pada tahap ini melakukan deskripsi secara detail mengenai kasus yang terjadi beserta setting kasus (lokasi studi kasus).

4. Melakukan Kategorisasi

Pada tahap ini melakukan kategorisasi untuk membentuk tema. Tahap ini bisa dilakukan dengan mengkategorikan sesuai dengan domain yang ada pada model konseptual.

5. Menafsirkan Data

Penafsiran data pada studi kasus dilakukan secara langsung, yaitu melihat satu contoh tunggal dan menarik makna darinya tanpa mencari beragam contoh. Selain itu juga dilakukan generalisasi yang dipelajari dari kasus tersebut, baik untuk kasus itu sendiri atau dapat diterapkan pada berbagai kasus yang lain.

6. Validasi model

Mengvalidasi model dari data wawancara yang sudah ditafsirkan.

3.1.5 Hasil Penelitian

Tahap penyusunan hasil penelitian merupakan hasil dari analisis data yang telah divalidasi menggunakan triangulasi. Hasil dari tahap validasi, maka dapat diadakan perbaikan model konseptial yang telah dikembangkan sebelumnya.

3.1.5.1 Penyusunan Kesimpulan dan Saran

Tahapan terakhir penelitian ini yaitu menyusun kesimpulan dan saran. Hal ini dilakukan dengan menganalisis dan membahas mengenai seluruh temuan dalam penelitian, terkait dengan hasil analisa data telah yang diperoleh. Tahap penyusunan kesimpulan dilakukan dengan menelaah secara keseluruhan terhadap apa yang telah dilakukan pada penelitian ini. Kesimpulan dibuat berdasarkan hasil studi literatur, desain metode penelitian, validasi data, hasil analisis dan penyusunan hasil yang diperoleh. Pada tahapan ini, peneliti memberikan saran untuk penelitian yang dapat dilakukan untuk waktu mendatang.

BAB 4

KERANGKA MODEL USULAN

Pada bab ini dibahas mengenai kerangka konseptual yang meliputi model konseptual, analisis domain, dan definisi elemen dalam domain.

4.1 Kerangka Model

4.1.1 Model Usulan

Pada penelitian ini dibuat dan dikembangkan sebuah model konseptual yang didapat dari penelitian sebelumnya, berita dan informasi dari sumber berita, dan teori terkait tentang keselarasan implementasi *e-performance*. Penelitian ini berfokus pada model keselarasan tujuan pengimplementasian *e-performance* dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan oleh organisasi pemerintahan terkait di Indonesia.

Model usulan didapatkan dari kerangka berpikir yang sudah dijelaskan pada Bab 2. Fenomena yang terjadi keberhasilan pengimplementasian *e-performance* dilihat dari sudut pandang pemangku kebijakan dalam mencapai tujuan. Sedangkan penelitian terdahulu, keberhasilan pengimplementasian *e-performance* dilihat dari domain manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris. Hal ini tentu harus selaras karena Keberhasilan pengimplementasian *e-government* tidak lepas dari keselarasan tujuan, manfaat untuk stakeholder, dan *impact* empiris yang didapatkan dalam pengimplementasian aplikasi-aplikasi *e-government*. Penelitian terdahulu memodelkan keberhasilan pengimplementasian dari sudut pandang manfaat yang dirasakan pengguna dan dari hal tersebut didapatkan *impact* empiris terhadap organisasi.

Penelitian yang dilakukan oleh Shiomy Suci W.R pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi sehingga berdampak pada peningkatan kedisiplinan, kesejahteraan, pelayanan pada organisasi pemerintahan tersebut (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan

Basri pada tahun 2014 terhadap e-kinerja pengelola keuangan di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh menyatakan pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Penelitian yang dilakukan Nick Mathias Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja dan kedisiplinan pada organisasi pemerintahan tersebut (Latuserimala, 2015). Penelitian yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN bersaing untuk mencapai target pekerjaan 100% sehingga berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Syafrina & Handayani, 2016). Penelitian yang dilakukan Eggyawang Setia Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya menemukan fakta bahwa dengan menggunakan teori Gibson secara kualitatif pengimplementasian *e-performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Pradikta, 2014). Penelitian yang dilakukan Diva Riza Fahlefi pada tahun 2016 pada e-kinerja Pemerintah Kota Semarang, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan sehingga berdampak pada peningkatan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi pada organisasi pemerintahan tersebut (Fahlefi, 2016). Penelitian yang Misvita May Arisandi dan Lilis Ardini pada tahun 2015 pada *e-performance* di Kantor Bapemas dan KB Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk melaksanakan tupoksi sehingga berdampak pada peningkatan kinerja organisasi

pemerintahan tersebut (Arisandi & Ardini, 2014). Penelitian yang Sellaganjis Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan sehingga berdampak pada peningkatan kedisiplinan dan kesejahteraan organisasi pemerintahan tersebut (Damayanti, 2014). Serta penelitian yang Aditya Rahmat Bachtiar dan Eva Hany Fanida pada tahun 2014 di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja dan kedisiplinan organisasi pemerintahan tersebut (Bachtiar & Fanida, 2014).

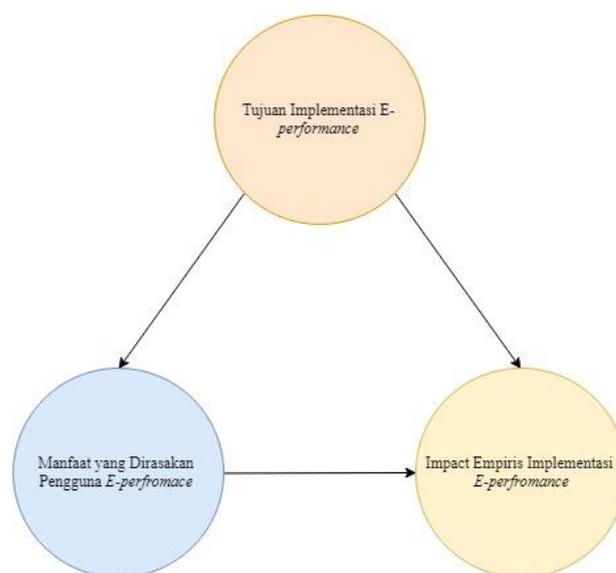
Penelitian terdahulu diatas memodelkan keberhasilan pengimplementasian dari sudut pandang manfaat yang dirasakan pengguna dan dari hal tersebut didapatkan *impact* empiris terhadap organisasi. Model sebelumnya dari penelitian terdahulu dapat digambarkan seperti dibawah Gambar 4.1 dibawah ini.



Gambar 4.1 Model Konseptual Penelitian Terdahulu

Keberhasilan pengimplementasian *e-performance* dilihat dari tercapainya tujuan yang dicanangkan oleh pemangku kebijakan. Fenomena yang terjadi keberhasilan pengimplementasian *e-performance* juga dilihat dari sudut pandang pemangku kebijakan dalam mencapai tujuan. Hal ini disampaikan oleh banyak pemangku kebijakan dalam berbagai acara dan seminar. Fakta ini didapatkan oleh penulis dari berbagai sumber informasi yang sudah dirangkum pada bab 2 tentang

informasi *e-performance* di Indonesia. Tentu keberhasilan dari sudut pandang pemangku kebijakan harus selaras dengan manfaat dan impact empiris yang di dapatkan dari pengimplementasian *e-performance*. Dari hal ini lah diajukan kerangka model awal seperti terlihat pada Gambar 4.2 dibawah ini.



Gambar 4.2 Model Konseptual (1)

Tujuan-tujuan dari pengimplementasian *e-performance* di berbagai instansi dan organisasi pemerintahan diambil dari sumber berita dan informasi selama tahun 2018 yang terlihat pada Tabel 2.1. Keabsahan dari tujuan *e-performance* di Indonesia dari sumber berita ini adalah pembicara atau orang yang berbicara menurut sumber merupakan pemangku kebijakan dalam instansi dan organisasi pemerintahan terkait. Sumber informasi ini lah yang digunakan sebagai landasan melihat tujuan pengimplemetasian *e-performance* di Indonesia.

Dari sumber informasi pada Tabel 2.1 tentang tujuan pengimplementasian *e-performance* di berbagai instansi pemerintah, dapat dilihat terdapat tujuan-tujuan awal pengimplementasian *e-performance* di berbagai instansi dan organisasi pemerintahan terkait. Tujuannya antara lain untuk alat untuk peningkatan kinerja ASN dengan fungsi mengontrol, mengawasi dan menilai kinerja ASN, sebagai akomodasi sistem TPP, dan sebagai program instansi atau organisasi pemerintah,

wujud dari himbauan pemerintah pusat (kementrian) dalam reformasi birokrasi untuk menjadi lebih objektif, transparan, dan akuntable.

Tujuan untuk peningkatan kinerja ASN memiliki fungsi mengontrol, mengawasi, dan penilaian kinerja ASN. Dari sumber informasi terlihat pada Tabel 2.1, tujuan ini banyak dikatakan oleh pemangku kebijakan dari berbagai instansi dan organisasi pemerintahan antara lain Pemkab Lamongan, STTP Medan, Pemkab Bekasi, Satpol PP dan Litbang Pemkab Badung, Kanreg I BKN Yogyakarta, Bappeda Lampung, Pemprov Lampung, Kabupaten Blitar, Kabupaten Kotawaringin Barat, Pemkot Malang, Provinsi Kalimantan Utara, Kementerian Agama Kota Kabupaten Pati, Kabupaten Bintan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Jambi, BKPP Kota Yogyakarta, Balai Besar KSDA Sumatera Utara, Kabupaten Buton Tengah (Buteng), Pemkab Bantul, Pemkot Binjai, Pemkot Tangsel, Pemkab Luwu Utara, dan Dinas Pendidikan Kota Bogor.

Tujuan implementasi *e-performance* berikutnya adalah untuk mengakomodasi sistem TPP. Salah satu kebijakan instansi dan organisasi pemerintahan di Indonesia adalah memberikan Tunjangan Prestasi Kerja. Tunjangan ini diberikan sebagai bentuk penghormatan terhadap kinerja ASN. *E-performance* digunakan media sistem informasi dan teknologi untuk mengakomodasi kebijakan ini. Dari sumber informasi terlihat pada Tabel 2.1, tujuan ini banyak dikatakan oleh pemangku kebijakan dari berbagai instansi dan organisasi pemerintahan antara lain Pemkab Lamongan, STTP Medan, Pemkab Bekasi, Bappeda Lampung, Provinsi Kaltara, Balai Besar KSDA Sumut, Kabupaten Buton Tengah, Pemkot Makassar, dan Pemda Kabupaten Luwu Utara.

E-performance juga memiliki tujuan pengimplementasiannya untuk mematuhi program yang dicanangkan oleh instansi atau pemerintahan di atasnya untuk mewujudkan birokrasi yang objektif, transparan, dan akuntable. Dari sumber informasi terlihat pada Tabel 2.1, tujuan ini banyak dikatakan oleh pemangku kebijakan dari berbagai instansi dan organisasi pemerintahan antara lain Provinsi Kaltara, BKPP Kota Yogyakarta, dan Pemkab Labuhanbatu.

Domain tujuan pemangku kebijakan dalam pengimplementasian *e-performance* dilihat dari sumber berita seperti terlihat pada Tabel 2.1 dapat dilihat secara sederhana pada Tabel 4.1 dibawah ini.

Tabel 4.1 Tujuan implementasi *E-performance* dari sumber berita

No. Berita	Tujuan Impelementasi		
	Peningkatan Kinerja	Akomodasi Sistem TPP	Himbauan/aturan dari pemerintah di atasnya
1	√	√	
2	√	√	
3	√	√	
4	√		
5	√		
6			
7	√	√	
8	√		
9	√		
10	√		
11	√		
12	√	√	√
13			
14	√		√
15			√
16	√		
17	√		
18	√		
19			
20	√		√
21	√	√	
22	√		
23	√		
24	√		√
25	√	√	
26	√		
27	√		
28	√		
29	√		
30		√	
31			
32	√	√	
33	√	√	

Domain yang kedua adalah manfaat yang dirasakan pengguna, dalam hal ini ASN. Manfaat-mafaat yang dirasakan ASN dikonfirmasi langsung kepada ASN. Hal ini dapat dilihat pada penelitian-penelitian sebelumnya. Dari penelitian-penelitian tersebut, manfaat-manfaat yang dirasakan ASN yaitu termotivasi meningkatkan pelaksanaan tupoksi, ASN termotivasi dalam mendapatkan reward, ASN termotivasi bersaing dengan ASN lainnya, dan ASN termotivasi untuk mengejar kenaikan pangkat dan status ASN mereka.

Penggunaan *e-peformance* dapat memotivasi ASN dalam meningkatkan pelaksanaan tupoksi mereka. Hal ini dapat dilihat dari penelitian yang dilakukan oleh Shiomy Suci W.R pada tahun 2014 pada *e-peformance* Dinas Cita Karya dan Tata Ruang Surabaya. Penelitian ini mendapatkan fakta bahwa penggunaan *e-peformance* yang dilaksanakan dengan baik berdampak pada peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi mereka (Suci, 2014). Pada penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap *e-peformance* di Pemkot Banda Aceh memberikan fakta bahwa penggunaan *e-peformance* membuat ASN termotivasi lebih dalam melaksanakan tupoksi mereka (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal ini juga terjadi pada penelitian yang dilakukan terhadap *e-peformance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya (Latuserimala, 2015), *e-peformance* Pemkot Semarang (Fahlefi, 2016), *e-peformance* Bapenas Kota Surabaya (Arisandi & Ardini, 2014), dan *e-peformance* beberapa instansi pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

Penggunaan *e-peformance* dapat memotivasi ASN untuk mendapatkan *reward*. Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 terhadap *e-peformance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-peformance* meningkatkan motivasi mereka dalam mendapatkan *reward*, dalam hal ini uang kinerja. Semakin rajin seorang ASN dalam mengambil pekerjaan, maka semakin banyak pula poin yang mereka miliki, dan semakin besar pula jumlah *reward* atau uang kinerja yang mereka terima (Latuserimala, 2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 terhadap *e-peformance* Pemkot Semarang juga mengungkapkan penggunaan *e-peformance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan uang kinerja. Hal ini dikarenakan

didalam sistem *e-performance* terdapat sistem TPP yang objektif dan akuntable (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian terhadap *e-perfromance* beberapa instansi pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

Penggunaan *e-performance* dapat memotivasi ASN bersaing dengan ASN lainnya. Penelitian yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayanipada tahun 2016 terhadap *e-performance* Disnaker Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* memberikan motivasi ASN berkompetisi dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Syafrina & Handayani, 2016).

Penggunaan *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk mengejar kenaikan pangkat. Penelitian yang dilakukan oleh Komara Putri dkk pada tahun 2014 terhadap *e-performace* Pemkot Banda Aceh mengungkapkan bahwa ASN yang tidak bekerja maksimal dalam memenuhi instrumen dari *e-performance*, seiring dengan berjalannya waktu akan mengalami ketertinggalan dari apartur yang berkinerja baik sehingga akan menghambat promosi jabatan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini mendorong motivasi mereka untuk menegejar promosi jabatan (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal ini juga terlihat pada penelitian yang dilakukan Siti Istiqomah dan Fitrotun Niswah pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro dan Kecil Kota Surabaya (Istiqomah & Niswah, 2016).

Domain manfaat yang dirasakan oleh pengguna dalam pengimplementasian *e-performance* dilihat dari penelitian yang dilakukan sebelumnya dapat dilihat secara sederhana pada Tabel 4.2 dibawah ini.

Tabel 4.2 Domain manfaat yang dirasakan pengguna *e-performance*

Manfaat yang Dirasakan Pengguna	PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8
Motivasi Melaksanakan Tupoksi	√	√	√		√		√	√
Motivasi Mendapatkan Reward			√		√			√
Motivasi Bersaing				√				
Motivasi Naik Pangkat		√				√		

Keterangan :

- **PN1** : (Suci, 2014)
- **PN2** : (Putri, Arfan, & Basri, 2014)

- **PN3** : (Latuserimala, 2015)
- **PN4** : (Syafriana & Handayani, 2016)
- **PN5** : (Fahlefi, 2016)
- **PN6** : (Istiqomah & Niswah, 2016)
- **PN7** : (Arisandi & Ardini, 2014)
- **PN8** : (Damayanti, 2014)

Domain terakhir yang dibahas dalam penelitian ini adalah *impact* empiris yang didapatkan oleh instansi dan organisasi pemerintahan karena pengimplementasian *e-performance*. *Impact* empiris ini terdapat pada penelitian-penelitian terdahulu antara lain peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan layanan, meminimalisir korupsi, meminimalisir kerja sampingan dan kepuasan kerja ASN.

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, menyatakan bahwa belum ditemukan dampak secara optimal terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut didukung oleh data mengenai masih banyaknya jumlah proyek yang tidak berhasil diselesaikan sepanjang tahun 2013 (Suci, 2014). Namun hal yang berbeda diungkapkan oleh penelitian Putri dkk, pada *e-performance* SKPD Pemerintah Kota Banda Aceh, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN disana (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya (Latuserimala, 2015), Syafriana dan Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya (Syafriana & Handayani, 2016), Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya (Pradikta, 2014), Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang (Fahlefi, 2016), Arisandi dan Ardini pada tahun 2014 pada *e-performance* Bapemas dan KB Kota Surabaya (Arisandi & Ardini, 2014), dan Bachtiar dan Fanida pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Bachtiar & Fanida, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-*

performance dapat meningkatkan kedisiplinan ASN dalam bekerja Hal tersebut didukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta mangkir (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya, juga mengungkapkan hal yang sama (Latuserimala, 2015). Penelitian lain yang mengungkapkan hal yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang (Fahlefi, 2016), Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014), dan Bachtiar dan Fanida pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Bachtiar & Fanida, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kesejahteraan ASN. Hal ini dikarenakan ASN merasa lebih adil karena dapat menghapuskan kesenjangan besaran tunjangan antar unit kerja maupun bidang lain dalam organisasi atau instansi pemerintah (Suci, 2014). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang (Fahlefi, 2016) dan Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan layanan instansi atau organisasi pemerintah. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penambahan jumlah target penanganan berkas perizinan yang dikerjakan oleh ASN (Suci, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meminimalisir korupsi pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini dikarenakan penggunaan *e-performance* berisi *reward* dan *punishment* sehingga ASN berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tupoksi untuk mendapatkan *reward*. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga mereka akan menghindari kecurangan-kecurangan dalam melaksanakan tupoksi

mereka atau tindakan korupsi (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya (Pradikta, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meminimalisir ASN bekerja sampingan. Hal ini dikarenakan adanya kejelasan dan transparansi dalam memberikan *reward* pada penggunaan *e-performance* (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya (Pradikta, 2014) dan Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

Pada penelitian yang dilakukan Istiqomah dan Niswah pada tahun 2016 pada *e-performance* Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa implementasi *e-performance* memberikan kepuasan kerja pada ASN. Hal ini dikarenakan ASN selalu berusaha melakukan pekerjaan secara optimal karena penggunaan *e-performance* yang bersifat transparan dan terukur. Selain itu juga ada sistem *reward* yang diberikan membuat ASN merasa puas dengan pekerjaan yang dilakukannya karena pekerjaan yang dilakukannya dihargai secara adil (Istiqomah & Niswah, 2016).

Dari penelitian sebelumnya hal ini secara sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.3 dibawah ini.

Tabel 4.3 Domain *impact* empiris implementasi *e-performance*

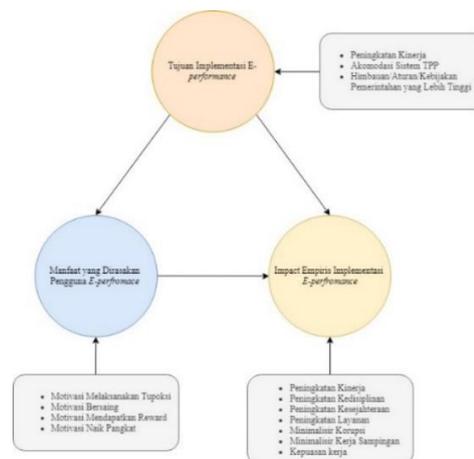
<i>Impact Empiris</i>	PN1	PN2	PN3	PN4	PN5	PN6	PN7	PN8	PN9	PN10
Peningkatan Kinerja		√	√	√	√	√		√		√
Peningkatan Kedisiplinan	√		√			√			√	√
Peningkatan Kesejahteraan	√					√			√	
Peningkatan Layanan	√									
Minimalisir Korupsi					√	√				

Minimalisir Kerja Sampingan					√	√			√	
Kepuasan Kerja							√			

Keterangan :

- **PN1** : (Suci, 2014)
- **PN2** : (Putri, Arfan, & Basri, 2014)
- **PN3** : (Latuserimala, 2015)
- **PN4** : (Syafrina & Handayani, 2016)
- **PN5** : (Pradikta, 2014)
- **PN6** : (Fahlefi, 2016)
- **PN7** : (Istiqomah & Niswah, 2016)
- **PN8** : (Arisandi & Ardini, 2014)
- **PN9** : (Damayanti, 2014)
- **PN10** : (Bachtiar & Fanida, 2014)

Berdasarkan penjabaran domain diatas maka model konseptual yang dikembangkan dalam penelitian dapat dilihat pada Gambar 4.3.



Gambar 4.3 Model Konseptual (2)

4.2 Analisis Domain dan Kriteria

Analisis domain menjelaskan tentang masing-masing domain dari model konseptual dikembangkan pada sub-bab sebelumnya. Selain itu analisis domain juga menjelaskan secara detail mengenai elemen-elemen yang ada pada setiap domain.

4.2.1 Tujuan Implementasi E-performance oleh Pemangku Kebijakan

Tujuan implementasi *e-performance* oleh pemangku kebijakan merupakan hal terpenting dalam tahapan implementasinya. Tujuan diimplementasikannya *e-*

performance merupakan gambaran dari pemangku kebijakan menjalan visi dan misi intasansi atau organisasi pemerintahan. Hal ini tentu sangat berpengaruh besar untuk capaian yang dingin diraih oleh sebuah instansi atau organisasi pemerintahan. Dari berbagai sumber berita yang didapatkan terlihat pada Tabel 2.1 kemudian dirangkum pada Tabel 4.1, maka peneliti menemukan 3 tujuan implementasi *e-performance* yang sering disebut oleh pemangaku kebijakan pada instansi atau organisasi pemerintahan.

Penjelasan mengenai domain tujuan-tujuan implementasi *e-performance* dari berbagai sumber berita dan informasi yang didapatkan pada tahun 2018 bisa dilihat pada Tabel 4.1.

4.2.1.1 Peningkatan Kinerja

Tujuan implementasi *e-performance* yang pertama adalah peningkatan kinerja ASN. Tujuan ini banyak disebutkan oleh pemangku kebijakan instansi atau organisasi pemerintahan di Indonesia. Dari sumber berita dan informasi yang didapatkan pada Tabel 2.1, hal ini disebutkan dalam berbagai acara-acara sosialisasi implementasi *e-performance* di berbagai daerah, instansi, maupun organisasi pemerintahan daerah di Indonesia. Instansi atau organisasi yang menyebutkan tujuan implementasi *e-performance* untuk peningkatan kinerja ASN antara lain Pemkab Lamongan, STTP Medan, Pemkab Bekasi, Satpol PP dan Litbang Pemkab Badung, Kanreg I BKN Yogyakarta, Bappeda Lampung, Pemprov Lampung, Kabupaten Blitar, Kabupaten Kotawaringin Barat, Pemkot Malang, Provinsi Kalimantan Utara, Kementerian Agama Kota Kabupaten Pati, Kabupaten Bintan, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Jambi, BKPP Kota Yokyakarta, Balai Besar KSDA Sumatera Utara, Kabupaten Buton Tengah (Buteng), Pemkab Bantul, Pemkot Binjai, Pemkot Tangsel, Pemkab Luwu Utara, dan Dinas Pendidikan Kota Bogor

4.2.1.2 Akomodasi Sistem TPP

Tujuan implementasi *e-performance* yang kedua untuk mengakomodasi sistem TPP. Sebagian besar daerah, instansi, ataupun organisasi pemerintahan telah menerapkan sistem TPP untuk kinerja ASN-nya. Sistem TPP ini dianggap mampu memberikan keadilan kepada ASN dalam melaksanakan tupoksi mereka. Untuk mengakomodasi sistem TPP maka diberbagai daerah, instansi, ataupun organisasi

pemerintahan menerapkan *e-performance* sebagai sistem yang berbasis sistem informasi dan teknologi. Dari sumber berita dan informasi yang didapatkan pada Tabel 2.1, hal ini disebutkan dalam berbagai acara-acara sosialisasi implementasi *e-performance* di berbagai daerah, instansi, maupun organisasi pemerintahan daerah di Indonesia. Instansi atau organisasi yang menyebutkan tujuan implementasi *e-performance* untuk mengakomodasi sistem TPP antara lain Pemkab Lamongan, STTP Medan, Pemkab Bekasi, Bappeda Lampung, Provinsi Kaltara, Balai Besar KSDA Sumut, Kabupaten Buton Tengah, Pemkot Makassar, dan Pemda Kabupaten Luwu Utara.

4.2.1.3 Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi

Tujuan implementasi *e-performance* yang ketiga adalah karena himbauan/undang-undang/kebijakan pemerintahan yang lebih tinggi. Instansi atau organisasi pemerintahan selalu terikat dengan peraturan yang dibuat oleh instansi atau organisasi pemerintahan yang lebih tinggi. Peraturan ini bisa berupa hanya sekedar himbauan, undang-undang, ataupun kebijakan dari instansi atau organisasi pemerintahan yang lebih tinggi. Pengimplementasian *e-performance* di instansi atau organisasi pemerintahan dilaksanakan bisa saja hanya untuk mematuhi peraturan yang ada. Dari sumber berita dan informasi yang didapatkan pada Tabel 2.1, hal ini disebutkan dalam berbagai acara-acara sosialisasi implementasi *e-performance* di berbagai daerah, instansi, maupun organisasi pemerintahan daerah di Indonesia. Instansi atau organisasi yang menyebutkan tujuan implementasi *e-* untuk mematuhi himbaun/aturan dari instansi atau organisasi yang lebih tinggi antara lain Provisi Kaltara, BKPP Kota Yokyakarta, dan Pemkab Labuhanbatu.

4.2.2 Manfaat yang Dirasakan Pengguna

Pengimplementasian *e-perfromance* tentu berdampak langsung kepada ASN sebagai penggunanya. Pengimplementasian *e-performance* pada instansi atau organisasi pemerintahan dapat meningkatkan motivasi ASN dalam bekerja (Damayanti, 2014). Dari penelitian-penelitian sebelumnya disebutkan ada beberapa manfaat yang dirasakan oleh ASN sebagai pengguna. Manfaat-manfaat tersebut antara lain memotivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi, memotivasi ASN untuk mendapatkan *reward*, memotivsi ASN bersaing dengan rekan lainnya, dan

memotivasi ASN dalam mencapai kenaikan pangkat. Hal ini dikarenakan penggunaan *e-performance* secara umum sangat objektif, akuntabel dan transparan dalam manajemen kinerja ASN di instansi atau organisasi pemerintahan. Hal ini secara sederhana dapat dilihat pada Tabel 4.2.

4.2.2.1 Motivasi Melaksanakan Tupoksi

Manfaat yang dirasakan oleh ASN sebagai pengguna dalam penggunaan *e-performance* adalah memotivasi pengguna dalam melaksanakan tupoksi. Karena ketika *e-performance* digunakan manajemen tupoksi ASN menjadi lebih jelas secara waktu pelaksanaan, tugas, dan langkah-langkah pekerjaan.

Pada penelitian yang dilakukan oleh Shiomy Suci W.R pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Cita Karya dan Tata Ruang Surabaya, sistem *e-performance* telah digunakan secara baik. Hal ini berdampak positif terhadap peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi guna memenuhi beban kerja dan target yang telah ditetapkan instansi atau organisasi pemerintah (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap *e-performance* di Pemkot Banda Aceh, juga mengemukakan hal yang sama (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal yang sama juga dikatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala ditahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya. Peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksinya dikarenakan dalam sistem *e-performance*, standart kerja yang diperlihatkan didalamnya sangat detail (Latuserimala, 2015). Alasan yang sama juga diungkapkan pada penelitian terhadap *e-performance* Pemkot Semarang (Fahlefi, 2016), Bapenas Kota Surabaya (Arisandi & Ardini, 2014), dan beberapa instansi Pemkot Surabaya lainnya (Damayanti, 2014).

4.2.2.2 Motivasi Mendapatkan *Reward*

Penggunaan *e-performance* dapat memotivasi ASN untuk mendapatkan *reward*. Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 terhadap *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* meningkatkan motivasi mereka dalam mendapatkan *reward*, dalam hal ini uang kinerja. Semakin rajin seorang ASN dalam mengambil pekerjaan, maka semakin banyak pula poin yang mereka miliki, dan semakin besar pula jumlah *reward* atau uang kinerja yang mereka terima (Latuserimala, 2015).

Penelitian lain yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Pemkot Semarang juga mengungkapkan penggunaan *e-performance* meningkat motivasi ASN dalam mendapatkan uang kinerja. Hal ini dikarenakan didalam sistem *e-performance* terdapat sistem TPP yang objektif dan akuntable (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian terhadap *e-performance* beberapa instansi pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

4.2.2.3 Motivasi Bersaing

Penggunaan *e-performance* dapat memotivasi ASN bersaing dengan ASN lainnya. Penelitian yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Disnaker Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* memberikan motivasi ASN berkompetisi dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Syafrina & Handayani, 2016).

4.2.2.4 Motivasi Naik Pangkat

Penggunaan *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk mengejar kenaikan pangkat. Penelitian yang dilakukan oleh Komara Putri dkk pada tahun 2014 terhadap *e-performance* Pemkot Banda Aceh mengungkapkan bahwa ASN yang tidak bekerja maksimal dalam memenuhi instrumen dari *e-performance*, seiring dengan berjalannya waktu akan mengalami ketertinggalan dari apartur yang memiliki kinerja baik sehingga akan menghambat promosi jabatan dan penghargaan yang diberikan oleh organisasi. Hal ini mendorong motivasi mereka untuk menegenjar promosi jabatan (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal ini juga terjadi pada penelitian yang dilakukan Siti Istiqomah dan Fitrotun Niswah pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro dan Kecil Kota Surabaya (Istiqomah & Niswah, 2016).

4.2.3 Impact Empiris

Pengimplementasian *e-performance* pada instansi atau organisasi pemerintahan tentu berdampak terhadap instansi atau organisasi tersebut. *Impact* empiris merupakan dampak yang dihasilkan dan bisa dinilai secara terukur dari data-data yang bisa dipertanggungjawabkan.

Dari penelitian-penelitian sebelumnya *impact* yang dihasilkan dari pengimplementasian *e-performance* didapatkan melalui hasil wawancara dan model yang dikembangkan seperti terlihat pada Tabel 4.3. Hal ini menjadi dasar

untuk mengembangkan model pada penelitian ini dan akan diuji secara empiris melalui data-data empiris sebelum dan setelah implementasi *e-performance*. *Impact-impact* dari pengimplementasian *e-performance* di instansi atau organisasi pemerintah yang didapat dari penelitian sebelumnya antara lain Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kedisiplinan, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, Minimalisir Korupsi, Minimalisir Kerja Sampingan, dan Kepuasan Kerja ASN.

4.2.3.1 Peningkatan Kinerja

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, menyatakan bahwa belum ditemukan dampak secara optimal terhadap peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Hal tersebut didukung oleh data mengenai masih banyaknya jumlah proyek yang tidak berhasil diselesaikan sepanjang tahun 2013 (Suci, 2014).

Namun hal yang berbeda diungkapkan oleh penelitian Putri dkk, pada *e-performance* SKPD Pemerintah Kota Banda Aceh, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN. Penilaian kinerja ASN dengan *e-performance* memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota. ASN yang bekerja tidak maksimal akan dapat dinilai kinerjanya sehingga berdampak terhadap peningkatan karir dari ASN itu sendiri dikarenakan kinerja aparatur diukur berdasarkan pada azas: profesionalisme, keterpaduan, adil dan layak, proposional, keterbukaan dan transparan, efektif dan efisien, akuntabel, kesejahteraan (Putri, Arfan, & Basri, 2014).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum dan Pematuan Kota Surabaya. Pada penelitian ini, *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN di instansi tersebut. Penggunaan *e-performance* yang efektif dapat meningkatkan kinerja ASN. Hal ini karena semenjak adanya *e-performance* pegawai merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi (Latuserimala, 2015).

Hal yang sama juga diungkapkan Syafrina dan Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya. *E-performance* dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya sistem *e-performance* seluruh

kegiatan kerja harian seluruh ASN dapat dipantau langsung oleh Pemerintah Kota Surabaya melalui suatu *website* yang bersifat transparan, serta kegiatan kerja seorang ASN tersebut juga harus mendapat persetujuan dan penilaian oleh atasan maupun rekan kerja sebagai konfirmasi atas kebenaran kegiatan kerja yang dilakukan oleh ASN tersebut. Dengan adanya *e-performance* ASN dapat mengukur kemampuan dirinya dengan membandingkan hasil kerjanya dengan pegawai lainnya sehingga memotivasi dirinya untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi pada periode berikutnya (Syafriana & Handayani, 2016).

Penelitian yang dilakukan Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya juga mengungkapkan hal yang sama. Penerapan *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN. Dengan adanya program *e-performance* memberikan stimulus pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Surabaya untuk bekerja secara optimal dengan reward dan punishment yang jelas (Pradikta, 2014).

Hal tersebut juga diungkapkan pada penelitian Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang. Dampak dari penggunaan *e-performance* secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena kinerja pegawai yang dulunya terkenal lamban, kaku dan prosedural kini menjadi lebih fleksibel, akuntabel dan produktif (Fahlefi, 2016).

Pada penelitian Arisandi dan Ardini pada tahun 2014 pada *e-performance* Bapemas dan KB Kota Surabaya diungkapkan penerapan *e-performance* meningkatkan kinerja ASN. Hal tersebut dikarenakan *e-performance* mengandung aspek kualitas, kuantitas, efektifitas waktu dan efisiensi biaya (Arisandi & Ardini, 2014). Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar dan Fanida pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Bachtiar & Fanida, 2014).

4.2.3.2 Peningkatan Kedisiplinan

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh

pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta mangkir (Suci, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya, juga mengungkapkan penerapan *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN. Perubahan kecil akibat penerapan *e-performance* dapat dilihat dari mulai berkurangnya jumlah ASN yang datang terlambat, sebab meskipun terlambat hal itu juga akan mengurangi poin mereka. Adanya standar yang detail dan ketat dari *e-performance* mengenai ketentuan kerja menjadikan para ASN untuk mematuhi. (Latuserimala, 2015).

Penelitian lain yang mengungkapkan hal yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang. Penerapan *e-performance* memotivasi ASN menjadi lebih disiplin masuk kerja, tepat waktu datang dan pulang kerja (Fahlefi, 2016).

Penelitian Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya juga mengungkapkan hal yang sama. Pengimplementasian *e-performance* di instansi atau organisasi pemerintah dapat meningkatkan kedisiplinan ASN. Hal ini dikarenakan setelah program ini dilaksanakan ASN selalu berupaya optimal untuk mendapatkan poin yang maksimal dengan cara rajin mengerjakan kegiatan dan berupaya mengejar target capaian agar pendapatan mereka bisa meningkat. Hal ini menyebabkan meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran, tepat waktu masuk dan pulang kantor (Damayanti, 2014). Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar dan Fanida pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Bachtiar & Fanida, 2014).

4.2.3.3 Peningkatan Kesejahteraan

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kesejahteraan ASN. Hal ini dikarenakan ASN merasa lebih adil karena dapat menghapuskan kesenjangan besaran tunjangan antar unit kerja maupun bidang lain dalam organisasi atau instansi pemerintah (Suci, 2014).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang. ASN mempunyai semangat untuk mendapatkan gaji yang maksimal yaitu dengan cara mengumpulkan poin sebanyak-banyaknya dari *e-performance* dan TPP. Tidak hanya itu saja ASN yang dulunya mempunyai pekerjaan sampingan kini lebih fokus bekerja agar mereka dapat gaji yang lebih tinggi. Dengan peningkatan gaji yang dimiliki pegawai menimbulkan meningkatnya kesejahteraan mereka (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

4.2.3.4 Peningkatan Layanan

Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan layanan instansi atau organisasi pemerintah. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penambahan jumlah target penanganan berkas perizinan yang dikerjakan oleh ASN (Suci, 2014).

4.2.3.5 Meminimalisir Korupsi

Penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meminimalisir korupsi pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini dikarenakan penggunaan *e-performance* berisi *reward* dan *punishment* sehingga ASN berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tupoksi untuk mendapatkan *reward*. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga mereka akan menghindari kecurangan-kecurangan dalam melaksanakan tupoksi mereka atau tindakan korupsi (Fahlefi, 2016).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada informan (Pradikta, 2014).

4.2.3.6 Meminimalisir Kerja Sampingan

Penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meminimalisir ASN bekerja sampingan. Hal ini dikarenakan

adanya kejelasan dan transparansi dalam memberikan *reward* pada penggunaan *e-performance* (Fahlefi, 2016).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneliti kepada informan (Pradikta, 2014).

Pada penelitian Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya juga mengungkapkan hal yang sama. Hal ini dikarenakan ASN lebih fokus bekerja agar mereka dapat gaji yang lebih tinggi. (Damayanti, 2014).

4.3 Validasi

Pada penelitian ini, validasi model dilakukan untuk membuktikan apakah domain dan kriteria sudah sesuai dengan objek penelitian. Validasi model dilakukan dengan mengkonfirmasi langsung melakukan wawancara pada praktisi pengimplementasian *e-performance*. Hal-hal yang divalidasi adalah kriteria-kriteria disetiap domain dan keselerasan tujuan pemangku kebijakan terhadap manfaat yang dirasakan ASN dan *impact* empiris diimplementasi *e-performance* di instansi-instansi pemerintah yang dapat digunakan instansi pemerintahan dalam menentukan keberhasilan pengimplementasian *e-performance*. Hal ini dilakukan dengan menganalisis hasil wawancara dengan para praktisi dan data sekunder.

4.3.1 Pengumpulan Data

Pengumpulan data yang dilakukan pada penelitian ini bertujuan untuk mengungkap fakta terkait tujuan pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* oleh pemangku kebijakan pada organisasi pemerintahan, manfaat yang dirasakan pengguna *e-performance/e-kinerja*, dan *impact* empiris dari pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* pada organisasi pemerintahan. Penelitian ini bermula dari indentifikasi terkait dengan pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* pada organisasi pemerintahan. Pengumpulan data dilakukan pada dua informan pada kategori informan N1, tiga informan pada kategori informan N2, dan data sekunder dari berbagai sumber informasi yang valid.

Pengumpulan data pada informan kategori N1 terkait dengan tujuan-tujuan pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* pada organisasi pemerintahan. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan tujuan-tujuan pengimplementasian *performance/e-kinerja* pada organisasi pemerintahan. Tujuan-tujuan tersebut antara lain peningkatan kinerja, akomodasi sistem TPP, dan himbauan/undang-undang/kebijakan pemerintah yang lebih tinggi.

Pengumpulan data pada informan kategori N2 terkait dengan manfaat yang dirasakan pengguna *e-performance/e-kinerja*. Pengumpulan data dilakukan dengan teknik wawancara dengan mengajukan pertanyaan-pertanyaan yang terkait dengan manfaat yang pengguna rasakan dalam penggunaan aplikasi *e-performance/e-kinerja* yaitu motivasi dalam melaksanakan tupoksi, motivasi mendapatkan reward, motivasi bersaing, dan motivasi naik pangkat.

Waktu untuk melakukan wawancara bervariasi di hari dan jam kerja. Hal ini dikarenakan menyesuaikan dengan waktu luang informan yang memiliki kesibukan sebagai pegawai negeri sipil. Wawancara dilakukan dengan cara bertatap muka langsung dengan informan. Peneliti melakukan dua kali wawancara hampir kepada semua informan yang terlibat. Wawancara pertama dilakukan dengan tujuan mengumpulkan data yang dibutuhkan untuk menjawab pertanyaan penelitian. Sementara wawancara kedua dilakukan untuk mengkonfirmasi hasil temuan yang didapat pada wawancara pertama dan menanyakan kembali hal-hal yang ingin diketahui secara lebih mendalam. Wawancara direkam dengan menggunakan media perekam pada handphone dengan format file *.m4a. Data rekaman yang terkumpul dikelompokkan berdasarkan folder kategori informan.

Pengumpulan data sekunder terkait dengan *impact* empiris dari pengimplementasian *e-performance/e-kinerja*. Data ini didapatkan dari berbagai sumber data dan informasi. Data yang diambil berkaitan dengan *impact* empiris dari pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan layanan, meminimalisir korupsi, meminimalisir kerja sampingan dan kepuasan kerja.

4.3.2 Analisis Hasil Wawancara

Analisis data pada penelitian kualitatif menggunakan spiral analisis data yang dilakukan melalui tahap yaitu, mengorganisasikan data, membaca dan

membuat memo, mendeskripsikan, mengklasifikasikan, dan menafsirkan data menjadi kode dan tema, serta menafsirkan data. Berikut ini adalah penjelasan secara rinci dari setiap tahapan analisis data dengan menggunakan spiral analisis data :

4.3.2.1 Mengorganisasikan Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tahap awal yang harus dilakukan pada proses spiral analisis data adalah manajemen data. Proses mengorganisasikan data dilakukan dengan mengelompokkan hasil rekaman ke dalam beberapa bagian. Berikut adalah langkah-langkah dalam mengorganisasikan data :

1. Membuat folder pada komputer dengan nama folder **“Hasil Wawancara”**.
2. Membuat subfolder di dalam folder **“Hasil Wawancara”** sesuai dengan kategori informan yaitu **“N1”** dan **“N2”**.
3. Menyalin file rekaman pada media perekam (dalam penelitian ini menggunakan handphone melalui aplikasi Audio Recorder dengan format file *.m4a) sesuai folder yang telah dibuat.
4. Memberikan nama file sesuai dengan ketentuan sebagai berikut:
[Kategori Informan]- [Nama]- [Tanggal Wawancara].

4.3.2.2 Membaca dan Membuat Memo

Setelah melakukan tahap mengorganisasikan data, tahap selanjutnya adalah proses analisis dengan memaknai basisdata tersebut secara keseluruhan, mencoba memaknai wawancara sebagai sebuah kesatuan. Untuk memudahkan proses mendeskripsikan, mengklasifikasikan dan menafsirkan data naskah hasil wawancara, maka dilakukan pencatatan hasil wawancara ke dalam dokumen. Hasil dari tahap ini dapat dilihat pada halaman LAMPIRAN B.

4.3.2.3 Mendeskripsikan, Mengklasifikasikan, dan Menafsirkan Data Menjadi Kode dan Tema

Pembentukan kode atau kategori merupakan inti penting dari analisis data kualitatif. Proses dilakukan dengan cara membuat deskripsi secara mendetail. Pada tahap ini, peneliti melakukan dengan cara mengidentifikasi kategori penelitian dari hasil pengumpulan data serta informasi. Pertanyaan dikelompokkan dan dijadikan sebagai unit pernyataan bermakna.

4.3.2.3.1 Identifikasi Kategori

Pada tahap ini dilakukan identifikasi terkait kategori dari domain penelitian dari hasil pengumpulan data dan informasi. Kategori dari domain Tujuan Implementasi *E-performance* oleh Pemangku Kebijakan yaitu Peningkatan Kinerja, Akomodasi Sistem TPP, dan Himbauan/UU/Kebijakan dari Pemerintah. Kategori dari domain Manfaat yang Dirasakan Pengguna yaitu Motivasi Melaksanakan Tupoksi, Mendapatkan reward, Bersaing, dan Naik Pangkat. Kategori dari domain *Impact Empiris* yaitu. Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kedisiplinan, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, Minimalisir Korupsi, Menimalisir Kerja Sampingan, dan Kepuasan Kerja. Identifikasi kategori dijabarkan pada Tabel 4.4 sebagai berikut:

Tabel 4.4 Identifikasi Kategori

No	Domain	Kategori	Penjelasan	Sumber
1	Tujuan Dari Pemangku Kebijakan	Peningkatan Kinerja	Kategori ini didapat dari Wawancara Kepada Pemangku Kebijakan pertanyaan 1 dan 2 secara umum dan pertanyaan khusus 3 sampai pertanyaan 5.	Sumber berita yang telah dirangkum terlihat pada tabel 3.1.
2		Akomodasi Sistem TPP	Kategori ini didapat dari Wawancara Kepada Pemangku Kebijakan pertanyaan 1 dan 2 secara umum dan pertanyaan khusus 6 sampai pertanyaan 8.	
3		Himbauan/UU/Kebijakan Pemerintah	Kategori ini didapat dari Wawancara Kepada Pemangku Kebijakan pertanyaan 1 dan 2 secara umum dan pertanyaan khusus 9 dan 10.	
4	Manfaat yang Dirasakan Pengguna	Motivasi Melaksanakan Tupoksi	Kategori ini didapat dari wawancara kepada ASN pertanyaan umum 1 sampai 3 dan pertanyaan khusus 4 sampai 6	(Suci, 2014), (Putri, Arfan, & Basri, 2014), (Latuserimala, 2015),

No	Domain	Kategori	Penjelasan	Sumber
				(Fahlefi, 2016), (Arisandi & Ardini, 2014), (Damayanti, 2014)
5		Motivasi Mendapatkan Reward	Kategori ini didapat dari wawancara kepada ASN pertanyaan umum 1 sampai 3 dan pertanyaan khusus 7 sampai 9	(Latuserimala, 2015), (Fahlefi, 2016), (Damayanti, 2014)
6		Motivasi Bersaing	Kategori ini didapat dari wawancara kepada ASN pertanyaan umum 1 sampai 3 dan pertanyaan khusus 10 sampai 12	(Syafrina & Handayani, 2016)
7		Motivasi Naik Pangkat	Kategori ini didapat dari wawancara kepada ASN pertanyaan umum 1 sampai 3 dan pertanyaan khusus 13 sampai 15	(Putri, Arfan, & Basri, 2014), (Istiqomah & Niswah, 2016)
8	<i>Impact Empiris</i>	Peningkatan Kinerja	Kategori ini didapat dari data empiris yang ditemukan dan wawancara kepada ASN dan Pemangku Kebijakan	(Putri, Arfan, & Basri, 2014), (Latuserimala, 2015), (Syafrina & Handayani, 2016), (Pradikta, 2014), (Fahlefi, 2016), (Arisandi & Ardini, 2014), (Bachtiar & Fanida, 2014)
9		Peningkatan Kedisiplinan		(Suci, 2014), (Latuserimala, 2015), (Fahlefi, 2016), (Damayanti, 2014)
10		Peningkatan Kesejahteraan		(Suci, 2014), (Fahlefi, 2016), (Damayanti, 2014)

No	Domain	Kategori	Penjelasan	Sumber
11		Peningkatan Layanan		(Suci, 2014)
12		Minimalisir Korupsi		(Pradikta, 2014), (Fahlefi, 2016)
13		Minimalisir Kerja Sampingan		(Pradikta, 2014), (Fahlefi, 2016), (Damayanti, 2014), (Bachtiar & Fanida, 2014)

4.3.2.3.2 Deskripsi Kategori

Pada tahap ini kategori yang ada pada penelitian dijelaskan secara lebih detail terkait dengan makna dan temuan dari setiap kategori. Hal ini dilakukan dengan mengembangkan pernyataan penting dari setiap kategori. Deskripsi masing-masing kategori dijabarkan pada Tabel 4.5 sebagai berikut:

Tabel 4.5 Deskripsi Kategori

No	Domain	Kategori	Penggunaan Instrumen Pertanyaan Wawancara
	Tujuan Dari Pemangku Kebijakan		Pertanyaan umum mengenai tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i> dan bagaimana hal itu didapatkan, dan dari mana hal tersebut dalam visi misi organisasi. Pertanyaan dari domain ini ditujukan pada pemangku kebijakan.
1		Peningkatan Kinerja	Pertanyaan langsung peningkatan kinerja menjadi tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i> , alasannya, dan dari mana hal tersebut dalam visi misi organisasi.
2		Akomodasi Sistem TPP	Pertanyaan langsung bahwa <i>e-peformance</i> merupakan cara mengkomodasi sistem TPP, alasannya, adakah cara lain selain <i>e-peformance</i> .
3		Himbauan/UU/Kebijakan Pemerintah	Pertanyaan langsung bahwa <i>e-peformance</i> hadir karena himbaun/UU/kebijakan dari pemerintah atau instansi lain dalam pemerintahan dan bagaimana hukum kewajibannya.
	Manfaat yang Dirasakan Pengguna		Pertanyaan umum mengenai manfaat yang dirasakan setelah pengimplementasian <i>e-performance</i> , apakah mningkatkan motivasi, dan motivasi seperti apa yang dirasakan.

No	Domain	Kategori	Penggunaan Instrumen Pertanyaan Wawancara
			Pertanyaan dari domain ini ditujukan pada ASN.
4		Motivasi Melaksanakan Tupoksi	Pertanyaan langsung apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi dalam melaksanakan tupoksi, alasannya, dan sebesar apa peningkatannya.
5		Motivasi Mendapatkan Reward	Pertanyaan langsung apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi dalam mendapatkan reward, alasannya, dan sebesar apa peningkatannya.
6		Motivasi Bersaing	Pertanyaan langsung apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi dalam bersaing, alasannya, dan sebesar apa peningkatannya.
7		Motivasi Naik Pangkat	Pertanyaan langsung apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi dalam naik pangkat, alasannya, dan sebesar apa peningkatannya.
8	Impact Empiris	Peningkatan Kinerja	Jawaban didapat dari pertanyaan pertanyaan kepada pemangku kebijakan dan ASN diatas di kuatkan dengan data sekunder yang didapatkan
9		Peningkatan Kedisiplinan	
10		Peningkatan Kesejahteraan	
11		Peningkatan Layanan	
12		Minimalisir Korupsi	
13		Minimalisir Kerja Sampingan	

4.3.4 Menafsirkan Data

Menafsirkan data merupakan sebuah aktivitas pemaknaan terhadap data yang telah diperoleh. Tahap ini dilakukan dengan menghubungkan hasil wawancara terhadap penafsirannya dengan literatur penelitian yang ada. Kasus pada penelitian ini adalah tentang keselarasan tujuan terhadap manfaat yang dirasakan pengguna dan impact empiris dari pengimplementasia *e-performance/e-kinerja* pada organisasi pemerintahan. Penafsiran data dilakukan pada hasil wawancara pada informan.

BAB 5

HASIL DAN PEMBAHASAN

Bab ini membahas proses penelitian dan hasil penelitian yang telah dilakukan untuk menjawab rumusan masalah sehingga tujuan penelitian dapat tercapai. Bab ini juga menjelaskan dan menguraikan gambaran umum studi kasus, tahap pengumpulan data, proses analisis data dengan metode kualitatif, temuan dan hasil, keabsahan data, kontribusi penelitian serta keterbatasan penelitian.

5.1 Gambaran Umum Objek Penelitian

Objek penelitian pada penelitian ini adalah *e-performance/e-kinerja* di Kota Madiun. Objek penelitian ini dipilih karena beberapa pertimbangan. Pertimbangan yang pertama adalah kemudahan akses untuk mendapatkan data yang dibutuhkan dalam penelitian ini. Pertimbangan lainnya *e-performance/e-kinerja* di Kota Madiun dirasakan cukup matang karena telah berproses dari tahun 2017. Hadirnya *e-performance/e-kinerja* di Kota Madiun tidak terlepas dari Pemerintah Kota Madiun yang menginginkan pemerintahan yang bebas dari tindak korupsi dengan meningkatkan kesejahteraan ASN yang adil dan proporsional.

5.1.1 Calon Profil Informan

Berdasarkan setting informan penelitian yang telah dijelaskan pada bab sebelumnya, pemilihan karakteristik informan dilakukan dengan menggunakan Teknik purposive sampling, yaitu memilih informan dengan menggunakan pertimbangan kriteria tertentu terkait pengimplementasian *e-performance/e-kinerja*. Teknik purposive sampling dimaksudkan bahwa sample bukan mewakili populasi melainkan mewakili informasi.

5.1.1.1 Informan Terkait dengan Pemangku Kebijakan Pengimplementasian *E-performance/E-kinerja*.

Peneliti mendapatkan calon informan dengan cara mendapatkan rekomendasi dari pihak Dinas Kominfo dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun mengenai siapa saja orang yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam pemerintahan khususnya terkait pemangku kebijakan tentang pengimplementasian

e-performance/e-kinerja.. Berikut ini adalah profil dari calon informan (N1) pada penelitian ini:

1. Calon Informan Satu (Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun)

Hendro Pradono, S.T merupakan Kepala Bidang Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun. Pada tahun 1999, beliau mulai menjabat sebagai pegawai negeri sipil sebagai staff bagian perekonomian. Pada tahun 2008 hingga 2017 beliau mulai menjabat sebagai Kepala Sub Bagian Kelembagaan bagian organisasi Kota Madiun. Selanjutnya pada tahun 2017 hingga saat ini beliau menjabat sebagai Kepala Bidang Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun.

2. Calon Informan Dua (Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun)

Drs. Haris Rahmanudin merupakan Kepala Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun. Sebelumnya beliau menjabat sebagai sebagai Sekretaris Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun sebelum diangkat menjadi Kepala pada tahun 2017. Beliau memiliki tugas untuk memimpin, mengkoordinasikan dan mengawasi pelaksanaan manajemen Aparatur Sipil Negara dan non Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.

5.1.1.2 Informan Terkait dengan Pengguna *E-performance/E-kinerja* (ASN)

Peneliti mendapatkan calon informan dengan cara mendapatkan rekomendasi dari pihak Dinas Kominfo dan Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun mengenai siapa saja orang yang memiliki tugas pokok dan fungsi dalam pemerintahan khususnya terkait pengguna *e-performance/e-kinerja*.

5.1.2 Kelayakan Informan

Dalam penelitian kualitatif pada teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *purposive sampling*. Hal ini berarti bahwa sang peneliti memilih individu-individu dan tempat untuk diteliti karena mereka dapat secara spesifik memberi pemahaman tentang problem riset dan masalah dalam studi tersebut. Ketika peneliti kualitatif hendak meneliti suatu permasalahan pada wilayah tertentu, maka informan yang dapat diambil boleh terbatas, yang terpenting informasinya dianggap sudah mewakili informasi secara keseluruhan. Dengan kata

lain, *purposive sampling* terkait pertanyaan riset yaitu pihak aparatur pemerintahan yang terlibat dalam pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* yaitu pemangku kebijakan dan pengguna.

Penelitian ini menggunakan dua informan. Informan satu (N1) digunakan untuk mendapatkan data wawancara pada domain tujuan implementasi *e-performance/e-kinerja* dan informan dua (N2) adalah pengguna dari *e-performance/e-kinerja*. Berikut penjelasan dari informan-informan tersebut

1. N1 – Informan yang secara langsung maupun tidak langsung terlibat dalam perencanaan penggunaan *e-performance/e-kinerja* di organisasi pemerintahan.

Kualifikasi informan tipe ini adalah sebagai berikut:

- a. Menjabat sebagai Kepala Bidang Layanan E-Gov, Kepala Bidang TIK, atau Kepala Seksi di Dinas Komunikasi dan Informatika atau Menjabat sebagai Kepala pada Badan Kepegawaian Daerah.
- b. Terlibat secara langsung dan tidak langsung dalam tahap perencanaan penggunaan *e-performance/e-kinerja* di organisasi pemerintahan.

2. N2 – Informan yang menggunakan *e-performance/e-kinerja* di organisasi pemerintahan.

Kualifikasi informan tipe ini adalah sebagai berikut:

- a. ASN berstatus aktif pada organisasi pemerintahan
- b. ASN yang telah menggunakan aplikasi *e-performance/e-kinerja* dengan baik.

5.1.3 Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk mendapatkan informasi tentang *impact* empiris dari pengimplementasian *e-performance/e-kinerja*. Data ini selanjutnya digunakan pada domain *impact* empiris pada model yang telah dirancang.

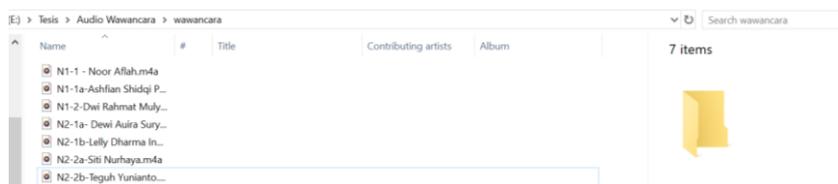
Data ini didapatkan dari berbagai sumber informasi yang berkaitan. Sumber informasi yang pertama adalah Dinas komunikasi dan Informatika Kota Madiun dan sumber informasi lainnya.

5.2 Analisis Hasil Wawancara

Analisis data pada penelitian kualitatif menggunakan spiral analisis data yang dilakukan melalui tahap yaitu, mengorganisasikan data, membaca dan membuat memo, mendeskripsikan, mengklasifikasikan, dan menafsirkan data menjadi kode dan tema, serta menafsirkan data. Berikut ini adalah penjelasan secara rinci dari setiap tahapan analisis data dengan menggunakan spiral analisis data :

5.2.1 Mengorganisasikan Data

Penelitian ini adalah penelitian kualitatif dengan tahap awal yang harus dilakukan pada proses spiral analisis data adalah manajemen data. Proses mengorganisasikan data dilakukan dengan mengelompokkan hasil rekaman ke dalam beberapa bagian seperti Gambar 5.1 di bawah ini.



Gambar 5.1 File Hasil Wawancara

5.2.2 Membaca dan Membuat Memo

Setelah melakukan tahap mengorganisasikan data, tahap selanjutnya adalah proses analisis dengan memaknai basis data tersebut secara keseluruhan, mencoba memaknai wawancara sebagai sebuah kesatuan. Untuk memudahkan proses mendeskripsikan, mengklasifikasikan dan menafsirkan data naskah hasil wawancara, maka dilakukan pencatatan hasil wawancara ke dalam dokumen. Hasil dari tahap ini dapat dilihat pada halaman LAMPIRAN B.

5.2.3 Menafsirkan Data

Menafsirkan data merupakan sebuah aktivitas pemaknaan terhadap data yang telah diperoleh. Tahap ini dilakukan dengan menghubungkan hasil wawancara terhadap penafsirannya dengan literatur penelitian yang ada. Kasus pada penelitian ini adalah tentang keselarasan tujuan terhadap manfaat yang dirasakan pengguna dan impact empiris dari pengimplementasian *e-performance/e-kinerja* pada organisasi pemerintahan. Penafsiran data dilakukan pada hasil wawancara pada

informan N1 dan informan kategori N2. Dokumentasi wawancara bisa dilihat pada LAMPIRAN C.

5.2.3.1 Proses dan Hasil Wawancara Dari Informan Terkait dengan Tujuan Dari Pemangku Kebijakan dalam Pengimplementasian *E-performance/E-kinerja*.

A. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun

Proses wawancara yang dilakukan kepada pemangku kebijakan di pada Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun dengan menghubungi pihak terkait dengan prosedur yang sesuai. Dalam prosesnya Bapak Hendro Pradono, S.T yang menjabat sebagai Kepala Bidang Pengelolaan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun melimpahkan proses ini kepada Bapak Noor Aflah, S.Kom merupakan Kepala Seksi Layanan Aplikasi dan Tata Kelola Pemerintahan Elektronik (E-Gov) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun (N1-1).

Pada proses melakukan wawancara dengan bapak Noor Aflah beliau menyuruh dua orang pegawai yang bekerja dibawah beliau untuk menjawab setiap pertanyaan yang diajukan penulis. Dua orang pegawai tersebut yaitu Ashfian Shidqi Pangaribowo dan Safitri Febrianti. Untuk pertanyaan yang tidak bisa dijawab akan dia jawab setelah wawancara dengan dua orang pegawai tersebut baru kemudian bisa ditanyakan kepada beliau. Pada akhir sesi pertanyaan penulis diberi buku profil visi dan misi Kota Madiun dan profil dari e-kinerja Kota Madiun.

Profil informan dapat dilihat pada Tabel 5.1.

Tabel 5.1 Profil informan N1-1

Informan	Keterangan
Noor Aflah, S.Kom	Merupakan Kepala Seksi Layanan Aplikasi dan Tata Kelola Pemerintahan Elektronik (E-Gov) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun. Pada tahun 2003, beliau mulai menjabat sebagai pegawai negeri sipil sebagai staff pengolahan data elektronik. Pada tahun 2009 hingga 2011 beliau mulai menjabat sebagai Kepala Seksi Perencanaan di Bapeda Kota Madiun. Selanjutnya pada tahun 2011 hingga 2013 beliau menjabat sebagai Kepala Seksi Pengawasan Pariwisata di Dinas Pariwisata Kota Madiun. Pada tahun 2013

	hingga 2017 beliau menjabat sebagai Kepala UPTD Bina Loka Kota Madiun. Pada tahun 2017 hingga saat ini beliau menjabat sebagai Kepala Seksi Layanan Aplikasi dan Tata Kelola Pemerintahan Elektronik (E-Gov) Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun.
Ashfian Shidqi Pangaribowo	Merupakan tim dan bekerja dibawah Bapak Noor Aflah, S.Kom. Beliau bekerja dibawah tim dibawah Bapak Noor Aflah, S.Kom sudah 2 Tahun.
Safitri Febrianti	Merupakan tim dan bekerja dibawah Bapak Noor Aflah, S.Kom. Beliau bekerja dibawah tim dibawah Bapak Noor Aflah, S.Kom sudah 2 Tahun.

Berikut tafsiran hasil wawancara dari N1 - 1 dan timnya.

1. Tujuan Implementasi *e-performance/e-kinerja*.

- **Tujuan pengimplementasian *e-performance***
 - N1 – 1 : “ Tujuan dari pengimplementasian e-kinerja sendiri untuk mengukur kinerja ASN di pemerintahan kota Madiun khususnya”
(*pertanyaan 1*)
- **Perumusan tujuan pengimplementasian *e-performance***

N1 – 1 : “Sebenarnya ada kasus yang tertangkap KPK pada tahun 2016, dari kasus itu tebitlah resensi dari KPK untuk mencegah tindak korupsi kemudian terjadi aksi yaitu implementasi e-kinerja” (*pertanyaan 5*)

2. Peningkatan Kinerja

- **Peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan dari pengimplementasian *e-performance***

N1 – 1 : “ Tujuan dari aplikasi e-kinerja sendiri adalah untuk mengukur kinerja ASN” (*pertanyaan 1 dan pertanyaan 3*)
- ***E-performance* bisa menjadi salah satu metode meningkatkan kinerja ASN dan alasannya**

N1 – 1 : “ Karena di e-kinerja sangat lengkap, ada dua jenis modul didalamnya yaitu penilaian aktifitas pegawai berbasis UKK dan absensi yang berkaitan dengan TPP ” (*pertanyaan 2 dan pertanyaan 4*)

- **Penggunaan e-performance dapat meningkatkan kinerja ASN berasal dari visi dan misi pemerintahan**

N1 – 1 : “ Secara umum visi Kota Madiun yaitu terwujudnya pemerintahan bersih berwibawa menuju masyarakat sejahtera dan misi mewujudkan pemerintahan yang baik dengan wujud salah satu Pancakarya nomor 2 Mdiun Kota Melayani ” (*pertanyaan 5*)

3. Akomodasi Sistem TPP

- **Pengimplementasian e-performance bertujuan sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP**

N1 – 1 : “Iya benar ” (*pertanyaan 6*)

- **Alasan e-performance dipilih sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP**

N1 – 1 : “ Karena kelengkapan disitem e-kinerja, TPP bekatan erat dengan absensi, sehingga bisa dilihat yang menginputkan aktifitas ASN dalam proses pengawasannya ” (*pertanyaan 7 dan pertanyaan 2*)

- **Apakah pada saat penentuan kebijakan punya pilihan lain dalam mengakomodasi sistem TPP?**

N1 – 1 : “ Tidak ada ” (*pertanyaan 8*)

4. Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan yang Lebih Tinggi

- **Pengimplementasian e-performance dikarenakan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi**

N1 – 1 : “Anjuran dari KPK diwujudkan dalam bentuk Peraturan Wali Kota ” (*pertanyaan 5 dan pertanyaan 8*)

- **Kewajiban pengimplementasian e-performance oleh pemerintah daerah**

N1 – 1 : “ Bersifat anjuran ” (*pertanyaan 8*)

B. Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun

Proses wawancara yang dilakukan kepada pemangku kebijakan di pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun dengan menghubungi pihak terkait dengan prosedur yang sesuai. Dalam prosesnya Drs. Haris Rahmanudin yang menjabat sebagai Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun melimpahkan proses

ini kepada Bapak Teguh Yuniarto merupakan salah satu staff dibidang Formasi, Pengembangan dan Administrasi BKD Kota Madiun yang terlibat langsung dengan pengimplementaian *e-performance* (N1-2).

Berikut tafsiran hasil wawancara dari N1 – 2.

1. Tujuan Implementasi *e-performance*/e-kinerja.

- **Tujuan pengimplementasian *e-performance***

N1 – 2 : “Meningkatkan kinerja ASN dan efisiensi anggaran kegiatan ”
(*pertanyaan 1*)

- **Perumusan tujuan pengimplementasian *e-performance***

N1 – 2 : “ E-kinerja itu untuk meningkatkan kinerja ASN menjadi lebih baik lagi, hal ini dikarenakan ada anjuran dari KPK karena kasus korupsi pada salah satu pejabat di Kota Madiun, sehingga dilaksanakan aksi untuk menjadikan pemerintahan Kota Madiun menjadi lebih baik lagi”
(*pertanyaan 2*)

2. Peningkatan Kinerja

- **Peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan dari pengimplementasian *e-performance***

N1 – 2 : “ iya” (*pertanyaan 3 dan pertanyaan 1*)

- **E-performance bisa menjadi salah satu metode meningkatkan kinerja ASN dan alasannya**

N1 – 2 : “ Iya, karena pegawai yang awalnya malas menjadi lebih giat dan bahkan berlomba lomba untuk melaksanakan tugasnya sehingga pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi” (*pertanyaan 4*)

- **Penggunaan e-performance dapat meningkatkan kinerja ASN berasal dari visi dan misi pemerintahan**

N1 – 2 : “ (tidak terjawab)” (*pertanyaan 5*)

3. Akomodasi Sistem TPP

- **Pengimplementasian *e-performance* bertujuan sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP**

N1 – 2 : “iya, di e-kinerja ada TPP yang berkaitan dengan absensi ASN yang disinkronkan dengan aktifitas yang diinputkan” (*pertanyaan 6*)

- Alasan *e-performance* dipilih sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP

N1 – 2 : “Melihat dari instansi lain yang sukses menerpakan seperti pemerintahan Kota Surabaya, Pemerintahan Provinsi Jawa Timur, dan Instansi lainnya” (*pertanyaan 7 dan pertanyaan 8*)

- Apakah pada saat penentuan kebijakan punya pilihan lain dalam mengakomodasi sistem TPP?

N1 – 2 : “Tidak ada” (*pertanyaan 8*)

4. Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan yang Lebih Tinggi

- Pengimplementasian *e-performance* dikarenakan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi

N1 – 2 : “ Berawal dari resensi dari KPK untuk pencegahan tindak pidana korupsi dan itu juga berasal dari perpres SPBE. Perpres SPBE ini didalamnya terdapat poin tersebut” (*pertanyaan 9*)

- Kewajiban pengimplementasian *e-performance* oleh pemerintah daerah

N1 – 2 : “Sifatnya anjuran, dan menjadi wajib setelah berbadan hukum perwali” (*pertanyaan 9 dan pertanyaan 10*)

5.2.3.2 Proses dan Hasil Wawancara Informan Terkait dengan Pengguna *E-performance*/E-kinerja (ASN)

A. Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Madiun

Setelah wawancara yang berkaitan selesai, penulis melakukan wawancara berikutnya kepada ASN sebagai pengguna aplikasi *e-performance*. Pada tahap ini Pihak Kominfo memilih ASN secara acak 3 orang dan memenuhi kualifikasi yang disampaikan penulis. Karena pelaksanaan wawancara dilakukan pada hari kerja, maka dipilih ASN yang telah selesai melaksanakan aktifitas dan mempunyai waktu luang untuk diwawancara. Karena kesibukan disana akhirnya hanya ada dua ASN yang bisa diwawancara. mereka adalah Dewi Aira Suryo (N2-1a) dan Lelly Dharma Indrayani (N2-1b).

Berikut tafsiran hasil wawancara.

1. Manfaat yang Dirasakan Pengguna

- **Manfaat yang dirasakan setelah penerapan *e-performance***
N2 – 1a : “Yang pertama membuat menjadi lebih disiplin merekap pekerjaan dan yang kedua tambahan uang lebih dari sebelum adanya e-kinerja ” (*pertanyaan 1*)
N2 – 1b: “ yang pertama pastinya tambahan penghasilan, dan yang lainnya pekerjaan kita lebih terukur dan terarah dan terekam” (*pertanyaan 1*)
- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi anda ketika bekerja**
N2 – 1a : “iya, secara otomatis saya lebih rajin” (*pertanyaan 2*)
N2 – 1b: “Jadi meningkat motivasi untuk bekerja lebih baik lagi” (*pertanyaan 2*)
- **Jenis motivasi yang dirasakan**
N2 – 1a : “motivasi bekerja lebih giat” (*pertanyaan 3*)
N2 – 1b: “motivasi bekerja lebih giat, karena tupoksi pekerjaan lebih jelas” (*pertanyaan 3*)

2. Motivasi Melaksanakan Tupoksi

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi**
N2 – 1a: “ iya ” (*pertanyaan 4 dan pertanyaan 1*)
N2 – 1b : “ Betul” (*pertanyaan 4 dan pertanyaan 1*)
- **Alasan penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi**
N2 – 1a: “Karena ada uangnya, sebelum ada e-kinerja dibagi rata, sekarang berdasarkan tupoksi pekerjaan masing masing orang” (*pertanyaan 5*)
N2 – 1b : “ karean lebih teratur dan terukur ” (*pertanyaan 3*)
- **Besaran motivasi yang ASN rasakan**
N2 – 1a: “bisa jadi dua tiga kali lipat dari sebelumnya” (*pertanyaan 6*)
N2 – 1b : “Sebelum k-ekinerja 6, sekarang 8” (*6*)

3. Motivasi Mendapatkan Reward

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan reward**

N2 – 1a: “iya benar” (*pertanyaan 7*)

N2 – 1b : “Betul karena reward dan tupoksi pekerjaan kita lebih jelas” (*pertanyaan 7*)

- **Alasan penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan reward**

N2 – 1a : “karena dulu uangnya kan dibagi rata, sekarang dengan adanya e-kinerja uang didapatkan berdasarkan pekerjaan yang dilakukan” (*pertanyaan 2*)

N2 – 1b : “Adanya tambahan penghasilan dari kinerja” (*pertanyaan 1*)

- **Besaran motivasi yang ASN rasakan**

N2 – 1a: “bisa jadi dua tiga kali lipat dari sebelumnya” (*pertanyaan 6*)

N2 – 1b : “Sebelum k-ekinerja 6, sekarang 8” (*pertanyaan 6*)

4. Motivasi Bersaing

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN bersaing dengan ASN lain**

N2 – 1a: “iya” (*pertanyaan 10*)

N2 – 1b : “Iya juga Ada” (*pertanyaan 10*)

- **Alasan penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN bersaing dengan ASN lain**

N2 – 1a: “Karena setiap ASN bersaing untuk mencapai kinerja 100% sehingga satu sama lain saling bersaing untuk hal tersebut” (*pertanyaan 10*)

N2 – 1b : “iya itu ada, tapi bukan alasan utama” (*pertanyaan 10*)

- **Besaran motivasi yang ASN rasakan**

N2 – 1a: “bisa jadi dua tiga kali lipat dari sebelumnya” (*pertanyaan 6*)

N2 – 1b : “Sebelum k-ekinerja 6, sekarang 8” (*pertanyaan 6*)

B. Badan Kepegawaian Daerah Kota Madiun

Setelah wawancara yang berkaitan dengan kebijakan selesai, penulis melakukan wawancara berikutnya kepada ASN sebagai pengguna aplikasi *e-performance*. Pada tahap ini Pihak BKD memilih ASN secara acak 2 orang dan

memenuhi kulaifikasi yang disampaikan penulis. mereka adalah Siti Nurhaya (N2-2a) dan Teguh Nurianto (N2-2b).

1. Manfaat yang Dirasakan Pengguna

- **Manfaat yang dirasakan setelah penerapan *e-performance***

N2 – 2a : “Kalau saya pribadi dari sisi kesejahteraan, yang pertama ya. Mau gak mau kalau awalnya dulu kita hanya dapat gaji, dengan sekarang adanya tambahn UKK dan TPP, nah itukan menjadi motivasi kita. Ya mungkin kesejahteraan kita ditambahai otomatis kan mau tidak mau kita bekerja lebih dari biasanya.” (*pertanyaan 1*)

N2 – 2b: “semua aplikasi kan ada positif negatifnya. kalau positifnya itu, apa yang kita kerjakan dituangkan dalam aplikasi dan tentu dihargai, trus nanti pekerjaan kita terukur, ada targetnya ada realisasinya seperti itu. Tapi kalau negatifnya ada pekerjaan pekerjaan yang tidak bisa masuk. karena di aplikasi itukan hubungannya dengan dinominalkan, ada batasannya. padahal ada kegiatan-kegiatan yang itu ekstra. seumpama penerimaan CPNS, itu sampai malam tidak pulang sampai malam, itukan kalau di isikan secara aplikasi maksimalnya sekian jam. kalau waktu masih bisa, tapi nilainya itukan masih terbatas.” (*pertanyaan 1*)

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi anda ketika bekerja**

N2 – 2a : “pastinya.” (*pertanyaan 2*)

N2 – 2b: “kalau ada aplikasi itu sangat termotifasi, apa yang kita kerjakan itu dihargai gitu.” (*pertanyaan 2*)

- **Jenis motivasi yang dirasakan**

N2 – 2a : “kalau saya pribadi motivasi bekerja, juga tidak munafik uang itu juga” (*pertanyaan 3*)

N2 – 2b: “Motivasi bekerja” (*pertanyaan 2*)

2. Motivasi Melaksanakan Tupoksi

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi**

N2 – 2a: “iya jadi selaku ASN ahirnya memprioritaskan Kualitas dari pada kuantitas ” (*pertanyaan 4*)

N2 – 2b : “iya.” (*pertanyaan 4*)

- **Alasan penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi**

N2 – 2b : “Di aplikasi itu apa yang kita kerjakan di acc oleh atasan kita. Berarti kan yang dimunculkan sesuai dengan tupoksi kita, jadi kita lebih fokus bekerja di tupoksi kita. Nanti kan diluar pekerjaan kita kan tidak terakomodir” (*pertanyaan 5*)

- **Besaran motivasi yang ASN rasakan**

N2 – 2a : “relatif ya mas, sebelum ada e-kin lebih santai, tapi dengan ada e-kin tidak bisa menunda menunda, tapi jenis pekerjaannya juga relatif tergantung pekerjaan” (*pertanyaan 6*)

N2 – 2b : “ya sangat besar. Kalau dulu kan pekerjaan itu melebar kemana kemana, tidak terukur, kalau ini kan terukur dan bisa fokus pada pekerjaan kita, sangat berpengaruh” (6)

3. Motivasi Mendapatkan Reward

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan reward**

N2 – 2a : “iya. Selain itu Ada penghargaan Karya satya itu terlepas dari e-kin” (*pertanyaan 7*)

N2 – 2b : “Pasti ada. Kalau ada orang yang blang tidak, menurut saya bohong. Mohon maaf kita bekerja kan salah satu tujuannya kan seperti itu. Tapi tidak menyampingkan bahwa tugas utama kita adalah melaksanakan tupoksi. Apabila kita melaksanakan tupoksi kita, masalah UKK dan TPP itu akan mengikuti. Beda kalau tujuan utamanya UKK dan TPP, itu kalau ngisi di e-kin itu bisa dimanipulasi. (*pertanyaan 7*)

- **Alasan penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan reward**

N2 – 2b : “Apabila kita melaksanakan tupoksi kita, masalah UKK dan TPP itu akan mengikuti” (*pertanyaan 7*)

4. Motivasi Bersaing

- **Penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN bersaing dengan ASN lain**

N2 – 2a: “ada seperti itu, tapi kembali ke orangnya. Kalau saya pribadi tidak begitu ada. Saya lebih fokus pada pekerjaan saya” (*pertanyaan 10*)

N2 – 2b : “kalau saya bukan itu patokan saya. Kalau patokan saya itu, tugas saya, saya kerjakan dengan sebaik baiknya. Yang saya laksanakan y mengejar target saya dalam setahun apa, sesuai dengan jadwalnya” (*pertanyaan 10*)

- **Alasan penerapan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN bersaing dengan ASN lain**

N2 – 2b : “sebenarnya bukan begitu karena setiap orang berbeda, kalau saya contohnya pekerjaan dibulan ini sangat padat, karean hubunganya dengan tuposi saya pengadaan PNS, makanya padat. Kadang 1 minggu 2 minggu udah tepenuhi semua, sperti itu, tapi ada saatnya tidak ada kegiatan, itukan menyesuaikan. tidak bisa sperti mencari kegiatan kegiatan yang saya sesuaikan dengan teman saya. kalau sperti itu kan yang dicari UKK dan TPP nya aja. tapi hal semacam itu banyak yang terjadi. makanya tujuan masing masing ASN itu berbeda” (*pertanyaan 10*)

5. Motivasi Naik Pangkat

Setelah dikonfirmasi *e-performance* Kota Madiun belum tersinkronisasi dengan kenaikan pangkat. Akan tetapi data yang ada pada *e-performance* bisa diambil dan digunakan untuk kenaikan pangkat.

5.3 Analisis Data Sekunder

Data sekunder digunakan untuk memvalidasi impact empiris yang didapatkan dari pengimplementasian e-kinerja/e-performance. Berikut data empiris yang didapatkan oleh peneliti.

5.3.1 Visi, Misi, dan Program Unggulan Pemerintah Kota Madiun

Visi, misi dan program unggulan Pemerintah Kota Madiun didapat dari buku pamflet yang dikeluarkan oleh Diskominfo Kota Madiun. Dari buku pamflet memberikan informasi sebagai berikut.

5.3.1.1 Visi

Visi dari Pemerintah Kota Madiun adalah “Terwujudnya Pemerintahan Bersih Berwibawa Menuju Masyarakat Sejahtera”.

5.3.1.2 Misi

Misi dari Pemerintah Kota Madiun adalah:

1. Mewujudkan Pemerintahan yang Baik (*Good Governance*).
2. Mewujudkan Pembangunan yang Bewawasan Lingkungan.
3. Meningkatkan Kualitas Hidup Masyarakat Kota Madiun.
4. Mewujudkan Kemandirian Ekonomi dan Memeratakan Tingkat Kesejahteraan Masyarakat Kota Madiun.

5.3.1.3 Program Unggulan

Program unggulan di Pemerintah Kota Madiun disebut **Pancakarya**. Pancakarya dibagi menjadi lima bagian Karya yaitu:

1. Karya 1 – Madiun Kota Pintar

- a. Melaksanakan pendidikan dan pelatihan untuk meningkatkan kualitas ASN.
- b. Mempercepat dan mempermudah pengembangan karir ASN.
- c. Beasiswa ikatan dinas pendidikan tinggi untuk mengganti ASN yang pensiun.
- d. Beasiswa bagi tenaga pendidikan.
- e. Pelayanan kesehatan terpadu bagi warga Kota Madiun.
- f. Memberi bantuan laptop dan seragam gratis bagi siswa SD dan SMP se-Kota Madiun.
- g. Program *Outdoor Learning Centre*.

2. Karya 2 – Madiun Kota Melayani

- a. Memberikan pelayanan yang berpihak pada kebutuhan masyarakat.
- b. Melaksanakan tata kelola pemerintahan berbasis *E-government*, *E-Planning*, dan *E-Monev*.
- c. Penguatan pelaksanaan SAKIP (Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah).
- d.

3. Karya 3 – Madiun Kota Membangun

- a. Program Wali Kota Bersama Rakyat – Program dua hari bersama rakyat di kelurahan guna menampung aspirasi masyarakat.
- b. Mengikutsertakan seluruh elemen masyarakat untuk pengawasan jalannya roda pemerintahan sehingga terbangunnya budaya yang bebas dari KKN.
- c. Menghadirkan tenaga profesional yang kompeten dibidangnya untuk melatih masyarakat dalam merealisasikan ide atau gagasan yang bermanfaat bagi kesejahteraan masyarakat.
- d. Menghasilkan gagasan atau ide sehingga dapat di design sebagai basis program pemerintahan Kota Madiun kedepan.

4. Karya 4 – Madiun Kota Peduli

- a. Penyediaan Bis Wisata Gratis Keliling Kota Madiun.
- b. Mewujudkan Madiun sebagai Kota seribu bunga.
- c. Program peningkatan kepedulian pada bidang olahraga.
- d. Meyapa masyarakat dengan seni budaya mingguan.
- e. Bantuan perbaikan sarana dan prasarana ibadah
- f. Memperdayakan pesilat untuk keamanan lingkungan di setiap lingkungan.
- g. Penghapusan retribusi bagi PKL di Kota Madiun.
- h. Menciptakan lapangan TRT kerja sektor formal dan non formal.
- i. Asuransi bagi tenaga kerja sektor informal sekota Madiun.
- j. Penghapusan retribusi parkir untuk pasar tradisional.
- k. Bantuan modal dan pengembangan SDM untuk UMKM Kota Madiun.
- l. Meningkatkan dan mengembangkan produk unggulan lokal yang ada di wilayah Bakorwil I Madiun.
- m. Subsidi pupuk bagi petani
- n. Subsidi listrik dan air bersih bagi masyarakat kurang mampu.
- o. Memberi bantuan pemakaman bagi masyarakat tak berdaya.

- p. Program peningkatan kepedulian pada Lansia, Kaum Marjinal, Perempuan, Ibu, dan Anak.

5. Karya 5 – Madiun Kota Terbuka

- a. Tersedianya layanan berkualitas bagi setiap warga masyarakat Kota Madiun dalam memperoleh informasi publik sesuai dengan ketentuan UU yang berlaku.
- b. Program Satu RT Satu *Free Wifi* untuk pembelajaran *online*.
- c. Tersedianya informasi publik oleh setiap OPD (Organisasi Perangkat Daerah) yang akurat secara terbuka, benar, dan tak menyesatkan.

Dari poin-poin visi, misi, dan program kerja diatas, hal-hal yang bisa diambil adalah sebagai berikut:

- a. Penerapan E-Kinerja di Kota Madiun masuk pada program panca karya Madiun Kota Melyani. Pada Panca Karya ini terdapat program pelaksanaan tata kelola pemerintahan berbasis *E-government*.
- b. Poin tentang program unggulan diatas masuk pada misi mewujudkan Pemerintahan Kota Madiun yang baik (*good governance*).
- c. Manfaat yang diharapkan dari penerapan tata pemerintahan berbasis *e-government* dapat meningkatkan pelayanan dari pemerintah Kota Madiun.
- d. Manfaat yang lain yang ingin dicapai adalah dapat meningkatkan akuntabilitas organisasi pemerintah Kota Madiun.

5.3.2 E-kinerja Pemerintah Kota Madiun

Data ini didapatkan dari Kominfo Kota Madiun dengan format file *Microsoft Word* bernama laporan e-kinerja Kota Madiun.doc. Berikut beberapa informasi yang didapatkan dari file tersebut.

5.3.2.1 Latar Belakang Penyusunan Aplikasi e-Kinerja

Ada beberapa latar belakang dalam penyusunan Aplikasi E-kinerja di Kota Madiun. Yang pertama adalah Pemerintah Kota Madiun tengah melakukan perbaikan dalam sistem remunerasi di dalam organisasinya. Hal ini dirasa penting karena pemerintah kota ingin menghargai anggota organisasi yang selama ini telah setia dan bekerja keras membangun organisasi tentu harus mendapatkan

penghargaan yang adil dengan mengacu pada kontribusi mereka. Pemberian penghargaan yang berkeadilan ini akan mendorong semangat dan kualitas kerja pegawai dan pada akhirnya akan berimbas pada profesionalisme Pemerintah Kota Madiun.

ASN diharapkan mampu berkomitmen untuk berkinerja sesuai standard dan meningkatkan kinerjanya untuk mempertahankan peningkatan keuntungan perusahaan dan menciptakan nilai jangka. Sehingga dibutuhkan Manajemen kinerja yang merupakan proses berkelanjutan dalam mengidentifikasi, mengukur, dan mengembangkan kinerja individu dan tim dan menyelaraskan kinerja dengan tujuan strategis organisasi. Pelaksanaan manajemen kinerja yang baik akan memberikan banyak manfaat, seperti meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja, membantu meningkatkan kinerja karyawan, dan lain sebagainya.

Latar belakang yang kedua adalah Inpres 3/2003 tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government, telah mengamanatkan, diantaranya kepada setiap kepala daerah untuk mengambil langkah-langkah konkret yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya guna terlaksananya pengembangan *Electronic Government* secara nasional. Pembangunan *e-Government* bukan saja membangun infrastruktur komunikasi data dan informasi, tetapi juga berarti membangun infrastruktur sistem aplikasi, standarisasi metadata, pengembangan sumber daya manusia, pengembangan prosedur, kebijakan dan peraturan.

Latar belakang yang ketiga adalah melaksanakan salah satu tugas pokok dan fungsi tentang kesejahteraan pegawai. Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Pemerintah Kota Madiun berupaya meningkatkan kesejahteraan pegawai dengan memberikan tunjangan kinerja berupa tunjangan kinerja tidak tetap yang diberikan berdasarkan prestasi kerja individu dengan memperhatikan capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prilaku Kerja.

5.3.2.2 Tujuan dan Manfaat Penyusunan Aplikasi e-Kinerja

Tujuan pembuatan Aplikasi *Performance* Kinerja adalah tersedianya Aplikasi *Performance* Kinerja berbasis *web* yang dapat digunakan sebagai alat ukur untuk memberikan analisis/landasan akademik dalam upaya perubahan kedepan tentang Pemberian Tambahan Penghasilan bagi ASN Pemerintah Kota Madiun

dalam rangka memberikan tambahan penghasilan lain secara legal kepada pegawai dalam rangka peningkatan kinerja pegawai serta peningkatan kinerja organisasi di Lingkungan Pemerintahan Kota Madiun.

Sedangkan maafaat yang diharapkan adalah sebagai berikut:

1. Meningkatkan profesionalitas karyawan Pemerintah Kota Madiun dalam pencapaian tujuan perusahaan
2. Terwujudnya infrastruktur TIK yang dapat menunjang sistem menejemen dan proses kerja yang transparan dan efisien serta memperlancar transaksi dan layanan antar lembaga di lingkungan Pemerintah Kota Madiun
3. Sebagai dasar pemberian kenaikan gaji/tunjangan
4. Sebagai dasar untuk menentukan karir karyawan
5. Sebagai dasar untuk melakukan pelatihan (training and development), serta memotivasi kinerja karyawan
6. Terwujudnya infrastruktur TIK untuk membangun jaringan informasi dan transaksi pelayanan publik yang berkualitas dan terjangkau
7. Terwujudnya infrastruktur TIK untuk membangun hubungan interaktif dengan dunia usaha untuk meningkatkan dan memperkuat kemampuan perekonomian menghadapi perubahan dan persaingan perdagangan internasional

5.3.2.3 Peringkat Kinerja

Berdasarkan keputusan menteri dalam negeri keputusan menteri dalam negeri nomor 100-53 tahun 2018 tentang penetapan peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah secara nasional, Pemerintahan Kota Madiun memeiliki skor kinerja 3,2399. Hal ini membuat Pemerintahan Kota Madiun menjadi salah satu Kota dengan skor sangat tinggi.

5.3.3 Informasi dari Sumber Berita

Beberapa fakta dan informasi yang didapat oleh penulis memlalui sumber berita dapat dilihat pada Tabel 5.2.

Tabel 5.2 Informasi Berita

No.	Poin Penting	Tanggal, Penulis, Judul Berita	URL
1	- Agus Puryanto dari Direktorat Pencegahan Komisi Pemberantasan Korupsi (KPK) menyatakan skor Indek Penilaian Integritas Kota Madiun 66 pada 2018. Ini sama dengan capaian Provinsi Jawa Timur. Sedang, 2019 capaian sementara Kota Madiun di rangking III di Provinsi Jatim.	27 juni 2019, lucky/adit/diskominfo, Sambangi Kota Madiun, KPK Sebut Indek Penilaian Integritas Kota Madiun di Rangking III Provinsi	http://madiuntoday.id/2019/06/27/sambangi-kota-madiun-kpk-sebut-indek-penilaian-integritas-kota-madiun-di-rangking-iii-provinsi/
2	- Pemkot Madiun hadir lagi menerima penghargaan dari Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi - Peningkatan pelayanan yang berintegritas dilakukan dengan pemanfaatan teknologi informasi. - Pemerintah berinovasi melalui pemanfaatan teknologi informasi. Melalui transformasi digital, diharapkan pelayanan kepada masyarakat semakin baik dan berintegritas. ASN yang berintegritas akan memegang teguh prinsip kejujuran, konsistensi, orientasi pelayanan, inovatif, disiplin	Hendro/irs/diskominfo , 2 januari 2019, Terima Penghargaan dari KemenPAN RB, Kota Madiun Raih Predikat Wilayah Bebas Korupsi	http://madiuntoday.id/2019/12/10/terima-penghargaan-dari-kemenpan-rb-kota-madiun-raih-predikat-wilayah-bebas-korupsi/

Dari informasi berita diatas dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi dalam pemerintahan di berbagai aspek dapat membuat ASN yang berintegritas. ASN akan memegang teguh prinsip kejujuran, konsistensi, orientasi pelayanan, inovatif, disiplin. Dari hal pemanfaatan teknologi informasi tersebut meningkatkan pelayanan pemerintah dalam masyarakat.

5.4 Validasi Model

Berikut ini adalah temuan dan esensi dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Berdasarkan rumusan masalah terdapat temuan dan hasil penelitian dalam penelitian ini.

5.4.1 Domain tujuan pengimplementasian *e-performance*

Berdasarkan wawancara dan data yang didapat oleh penulis domain ini merupakan domain penting dalam pengimplemetasian *e-performance*. Pada domain ini lah gambaran umum apa yang dilaksanakan dan apa yang ingin diharapkan dengan pengimplemetasian *e-performance*. Tentu tujuan yang ingin diraih tak lepas dari visi, misi, dan program kerja sebuah pemerintah. Pada kerangka konseptual yang telah dimodelkan sebelumnya terdapat 3 tujuan dalam pengimplementasian *e-performance* yaitu Peningkatan Kinerja, Akomodasi Sistem TPP, dan Himbauan/UU/Kebijakan Pemerintah atau instansi lain.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan pemangku kebijakan **N1-1** pada pertanyaan 1 dan 2 yang dengan pertanyaan pembuka menanyakan secara umum beliau menyatakan

“Saya mengerti, tujuan dari aplikasi e-kinerja sendiri adalah untuk mengukur kinerja ASN di Pemerintahan Kota Madiun khususnya”

“Aplikasi E-Kinerja ini ada dua jenis yaitu dari dilihat dari aktifitas yaitu berkaitan dengan UKK, terus yang kedua ada TPP berkaitan dengan absensi”

Sedangkan **N1-2** menyatakan

“Meningkatkan kinerja pegawai dan sampai saat ini sangat tercapai dengan adanya e-kin dan efisiensi anggaran, kalau dulu kan anggaran banyak sekali honor-honor, setiap kegiatan honor setiap kegiatan honor, lembur lembur juga ada, sekarang dengan adanya e-kin, pegawai yang tadinya malas mau tidak mau harus bekerja, yang saya lihat dari situ,”

“E-kin ini pada awalnya kalau dari intinya untuk meningkatkan kinerja, karena ada rencana aksi pembarantasan korupsi, pemkot madiun kan menjadi lebih baik lagi. Jadi salah satu aksi kita dari pembarantasan korupsi selain dari masukan KPK, itu segera memutuskan apa yang baik di pemkot madiun salah satunya penerpan e-kin. penerapan e-kin di daerah lain pun sudah menerapkan dan berhasil”

Secara umum dari pernyataan dari dua informan diatas tujuan utama dari penguunaan *e-performance* adalah meningkatkan kinerja ASN. Selain itu terdapat tujuan yang lain yaitu efisiensi anggaran. Pernyataan ini bisa diartikan bahwa dengan

adanya *e-performance* pemberian reward berupa UKK dan TPP bisa tepat sasaran sehingga dapat meningkatkan motivasi karyawan dalam bekerja. Penerapan *e-performance* juga memenuhi anjuran dari instansi pemerintahan dalam hal ini KPK untuk segera melakukan aksi untuk perbaikan sistem remunerasi dalam organisasi pemerintah untuk mencegah tindak KKN pada organisasi tersebut.

5.4.1.1 Peningkatan Kinerja

Peningkatan kinerja ASN merupakan salah satu tujuan diimplementasikannya *e-perfromance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia. Hal ini tak lepas dari tujuan Organisasi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dengan meningkatkan kinerja para ASN di dalamnya. Penggunaan *e-performance* membuat ASN bisa bekerja dengan proporsional, terukur, dan terdata dengan baik. Hal ini bisa membuat pegawai bekerja secara efektif dan efisien sehingga dapat mencapai target yang ditetapkan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan pemangku kebijakan **N1-1** dan **N1-2** pada pertanyaan 1 dan 2 yang sudah dijelaskan sebelumnya, secara gambalang kedua Informan menjawab salah satu tujuan pengimplementasian *e-performance* adalah untuk meningkatkan kinerja ASN dalam Instansi/Organisasi pemerintahan. Hal ini juga di perkuat kembali pada pernyataan mereka pada pernyataan mereka pada Pertanyaan 3 sampai 5. Berikut Pernyataan dari informan **N1-1**

“iya, seperti pernyataan saya tadi”

*“Karena di **e-kinerja cukup lengkap** mas, jadi ntar disana dengan aplikasi ini di bisa **mengukur kinerja pegawai** dalam aplikasi **e-kinerja ini”***

*“Visi misinya **mewujudkan pemerintahan yang baik, masuk visi tata kelola, trus masuk Madiun Kota Melayani**(Sambil menunjuk Buku Visi Misi dan Program Unggulan Walikota dan Wakil Wali Kota Madiun Tahun 2019-2024)”*

Sedangkan pernyataan dari informan **N1-2**

“iya pasti”

*“tadi sudah disebutkan, yang **pegawai awalnya malas menjadi giat** dengan adanya TPP yang di apikasan dengan **e-kin**. Kasih saya contoh, misalkan lurah atau kasi yang malas suka perintah tidak dikantor, padahal*

harus dikantor, mau tidak mau harus stay dikantor sekarang, dari situ pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi. masing masing pelayanan misalkan 2 orang berlomba lomba, kalau dulu beda, kalau sekarang tidak, datang saya layani, disitukan itu aktifitas saya, abis itu peningkatan kinerja pegawai yang imbasnya pada pelayanan masyarakat menjadi lebih baik”

Secara pasti dua informan menjawab dengan tegas bahwa tujuan diimplementasikannya *e-performance* di Insstansi/Organisasi Pemerintahan adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai pemerintahan. *E-performance* dapat mengukur kinerja ASN secara terukur dan faktual. Hal ini tak lepas dari visi dan misi dari pemangku kebijakan untuk menjadikan pemerinthan dibawah kepemimpinan mereka menjadi pemerintahan yang baik (*good goverment*) dengan cara meningkatkan dan mengukur kinerja secara terukur dan faktual. Pernyataan informan juga di perkuat oleh laporan Perencanaan Implementasi E-kinerja Kota Madiun.

Hal diatas tentu menguatkan fenomena tujuan utama diimplementasikannya *e-perfromance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan yaitu meningkatkan kinerja ASN yang telah dirangkum pada Tabel 4.1.

5.4.1.2 Akomodasi Sistem TPP

E-perfromance diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk megakomodasi sistem TPP. Penggunaan *e-performance* sejalan dengan pemberian *reward* terhadap ASN yang bekerja. Pemberian TPP kepada ASN tidak lepas dari bagaimana kinerja mereka dalam melaksanakan target-target pekerjaan yang telah ditentukan. Hal ini membuat *e-performance* tidak hanya menjadi aplikasi yang hanya mengukur kinerja pegawai namun juga bisa mengakomodir sistem *reward* kepada pegawai. Penggunaan *e-performance* yang mengakomodasi sistem TPP meberikan rasa keadilan kepada ASN dalam melaksanakan tupoksi mereka.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan pemangku kebijakan **N1-1** dan **N1-2** pada pertanyaan 1 dan 2 yang sudah dijelaskan sebelumnya, secara gambalang kedua Informan menjawab salah satu tujuan pengimplementasian *e-performance* adalah untuk mengakomodasi sistem TPP. Hal ini juga di perkuat

kembali pada pernyataan mereka pada pernyataan mereka pada Pertanyaan 6 sampai 8. Berikut Pernyataan dari informan **N1-1**

“iya benar”

“ya tujuannya dari TPP itu kan berkaitan dengan absensi setiap pegawai, dari kehadiran setiap ASN, kenapa dijadikan satu, karena yang satu UKK berkaitan dengan aktifitas yang di inputkan pegawai, jadi aktifitas yang diinputkan pegawai itu di sinkronkan dengan kehadirannya, jadi aktifitas yang dilakukan oleh ASN ini benar benar dilakukan atau tidak kan berdasarkan dari kehadiran tersebut, jadi bisa diawasi”

“kalau pilihan lain saya tidak begitu tau”

Sedangkan pernyataan dari informan **N1-2**

“iya”

“dibagi 2, kalau TPP basiknya absen, kalau uang kinerja basiknya aktifitas dalam satu aplikasi e-kinerja. E-kin itu TPP dan kinerja. kalau ini hanya istilah, kalau di surabaya namanya e-performance, di daerah lain ada juga e-kinerja. Itu emang pemkot bikin untuk akomodasi TPP”

“Kemungkinan bukan kebijakan lain. Tapi akan mengintegrasikan beberapa layanan kepegawaian di e-kin itu, jadi kita rinstis, kan e-kin memang baru tahun 2018, 2019 jalan dan baru tahun 2020 nanti akan kita integrasikan dengan kepegawaian, yang simple, dengan layanan layanan lain seperti SKP. ini akan terus mas, penambahan kebijakan yang akan mengarah ke e-kin itu”

Dari wawancara diatas dua informan kembali menegaskan bahwa dimplementasikannya *e-performance* bertujuan untuk mengakomodasi sistem TPP. Dari pertanyaan ke-6 dua informan langsung secara tegas mengatakan “iya”. Dengan adanya sistem TPP dalam *e-performance* membuat sinkronisasi berbagai tugas yang dilakukan menjadi lebih mudah. Karena pemberian TPP berdasarkan kinerja yang telah terukur dalam aplikasi *e-performance*. Pernyataan informan juga di perkuat oleh laporan Perencanaan Implementasi E-kinerja Kota Madiun.

Hal ini tentu menguatkan fenomena tujuan utama diimplementasikannya *e-performance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan yaitu mengakomodasi sistem TPP yang telah dirangkum pada Tabel 4.1.

5.4.1.3 **Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi**

E-performance diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan. Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan tentu mengikat dengan tingkatan tertentu. Hal ini tak lepas untuk mewujudkan sistem terintegrasi dari berbagai Instansi/Organisasi Pemerintahan sebagai perwujudan menuju pemerintahan yang lebih baik (*good government*).

Dalam wawancara yang dilakukan dengan pemangku kebijakan **N1-1** pada pertanyaan Pertanyaan 9 dan 10 menyatakan

*“kalau setau saya e-kin itu diperwalikan mas, kalau dari **himbauan menteri atau provinsi saya juga kurang begitu tau mas**”*

Sedangkan pernyataan dari informan **N1-2**

*“iya, awalnya **remunansi pencegahan korupsi** itu ya himbauan dari atas, dan beberapa kiblats yang berhasil menerapkan itu, madiun harusnya bisa, surabaya sudah pakai, provinsi sudah pakai, kita akan menerapkan semaksimal mungkin secara bertahap. Insyaallah kebijakan e-kin itu akan terus digunakan. dan kebijakan kebijakan lain yang akan diintegrasikan pada e-kin.”*

*“**ada seharusnya. Ada kepres SPBE. Kalau dikaitkan dengan SPBE kan semua kan terintegrasi, salah satu dasarnya itu. Karena salah satu poin **remunansi pencegahan korupsi** kan ya ada di situ. Jadi kan ASN yang malas kan korupsi waktu, sekarang dengan adanya e-kinerja dia giat. misalakan pelayanan dikelurahan ada yang minta surat keterangan, ini dibikinkan, tanggap, kalau tidak ada embel-embel harus entry itu dapat kinerjanya mungkin entar entar aja. akhirnya kan dibikinkan, walaupun tidak semua seperti itu, masih banyak ASN yang sigap, kalau yang malas-malas itu akhirnya semangat, mau gk mau kan, dan distukan kan ada reward dan punishment. reward kalau giat dapet kalau gk, ya gk dapet.”***

Dari wawancara dua informan diatas, informan **N1-1** mengatakan tidak tau. Akan tetapi pada pernyataan dari pertanyaan 5, menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* adalah bentuk aksi dari himbauan KPK

untuk melakukan remunansi. Hal senada juga dikatakan oleh informan **N1-2**. Bahkan informan **N1-2** juga menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* sebagai bentuk mendukung *Peraturan Presiden (Perpres)* Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (*SPBE*).

Tujuan dari diimplementasikannya *e-performance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan juga tak lepas dari himbuan, undang, dan sejenisnya. Hal ini menyangkut aturan-aturan birokrasi dijalani oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan sebagai bentuk sinergi untuk mencapai pemerintahan yang baik (*good government*).

Hal ini tentu menguatkan fenomena tujuan diimplementasikannya *e-performance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan yaitu Himbuan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan yang telah dirangkum pada Tabel 4.1.

5.4.2 Domain Manfaat yang Dirasakan Pengguna

Berdasarkan wawancara dan data yang didapat oleh penulis domain ini merupakan domain penting dalam pengimplementasian *e-performance*. Pada domain ini lah bagaimana pengimplementasian *e-performance* dapat secara langsung dirasakan manfaatnya oleh pengguna dalam hal ini adalah ASN.D Dengan diimplementasikannya *e-performance* ASN mampu meningkatkan kinerja karena memiliki motivasi lebih. Pada kerangka konseptual yang telah dimodelkan sebelumnya terdapat 4 manfaat yang dirasakan pengguna dalam pengimplementasian *e-performance* yaitu Motivasi Melaksanakan Tugas, Motivasi Mendapatkan Reward, Motivasi Bersaing, dan Motivasi Naik Pangkat.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan ASN **N2-1a** pada pertanyaan 1 sampai 3 yang dengan pertanyaan pembuka menanyakan secara umum beliau menyatakan

“dengan adanya adanya e-kinerja kita bekerja lebih. Begini kita kan sebelumnya tidak pernah mencatat pekerjaan apa dalam sehari itu, dengan adanya e-kinerja kita lebih disiplin untuk mencatat setiap pekerjaan pada hari itu, jadi itu yang pertama. Yang keduanya tambah uangnya dengan adanya e-kinerja itu bertambah lebih banyak dari pada sebelumnya, sebelum ada e-kinerja.”

“iya, dan secara otomatis datang terlambatnya berkurang. Kalau bisa jangan sampai terlambat”

“motivasi bekerja lebih giat”

N2-1b menyatakan

*“Yang pertama ya, **dari segi penghasilan**, dengan adanya kinerja ini ada tambahan penghasilan berdasarkan kinerjanya, yang kedua **lebih terukur dan terarah**, karena kita sudah terbagi tupoksi-tupoksinya dengan adanya e-kinerja itu, dan tercatat pastinya.”*

*“Jadi **meningkatkan motivasi bekerja lebih giat lagi**”*

*“motivasi **bekerja lebih giat lagi** karena tupoksi pekerjaan lebih jelas”*

N2-2a menyatakan

*“Kalau saya pribadi dari sisi kesejahteraan, yang pertama ya, otomatis itu sudah mempengaruhi Kita. Mau gak mau kalau awalnya dulu kita hanya dapat gaji, dengan sekarang adanya **tambahn UKK dan TPP**, nah **itukan menjadi motivasi kita**. Ya mungkin kesejahteraan kita ditambahai otomatis kan mau tidak mau **kita bekerja lebih** dari biasanya.”*

*“**pastinya.**”*

*“kalau saya pribadi **motivasi bekerja**, juga tidak munafik **uang itu juga menjadi sumber kita** ya. (suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)”*

Sedangkan **N2-2b** menyatakan

*“semua aplikasi kan ada positif negatifnya. kalau positifnya itu, apa yang **kita kerjakan dituangkan dalam aplikasi dan tentu dihargai**”*

*“kalau ada aplikasi itu sangat **termotivasi**, apa yang kita kerjakan itu **dihargai** gitu.”*

Secara umum dari pernyataan informan-informan diatas, diimplementasikannya *e-performance* memberikan motivasi lebih dalam bekerja. Hal ini terjadi karena *e-performance* membuat mereka bekerja lebih terukur dan teratur. Selain itu dengan adanya tambahan penghasilan yang lebih proporsional, ASN merasa pekerjaannya dihargai.

5.4.2.1 Motivasi Melaksanakan Tupoksi

Diimplementasikan *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat langsung oleh pengguna, dalam hal ini ASN. ASN lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka. Hal ini tidak lepas dari dengan penggunaan *e-performance* pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih jelas dan terukur. ASN mengetahui dengan jelas mengetahui apa yang harus mereka kerjakan, waktu pelaksanaan, target, dan langkah-langkah pengerjaan.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan ASN **N2-1a** pada pertanyaan 4 sampai 6 yang dengan pertanyaan pembuka menanyakan secara umum beliau menyatakan

“iya”

*“sekarang sesuai dengan jabatan itu kan gak sama satu orang dengan yang lainnya, sesuai dengan **tupoksi dan jabatan masing-masing**”*

*“bisa jadi **tiga kali lipat** dari sebelumnya”*

N2-1b menyatakan

“betul”

*“ **mungkin sebelum e-kinerja 6, setelah e-kinerja jadi 8**”*

N2-2a menyatakan

*“iya jadi selaku ASN akhirnya **memprioritaskan Kualitas dari pada kuantitas**”*

*“relatif ya mas, sebelum ada e-kin lebih santai, tapi dengan **ada e-kin tidak bisa menunda menunda**, tapi jenis pekerjaannya juga relatif tergantung pekerjaan”*

Sedangkan **N2-2b** menyatakan

“iya”

*“Di aplikasi itu apa yang kita kerjakan di acc oleh atasan kita. Berarti kan yang dimunculkan **sesuai dengan tupoksi kita**, jadi kita **lebih fokus bekerja di tupoksi kita**. Nanti kan diluar pekerjaan kita kan tidak terakomodir”*

*“ya sangat besar. Kalau dulu kan pekerjaan itu melebar kemana kemana, **tidak terukur**, kalau ini kan terukur dan bisa fokus pada pekerjaan kita, sangat berpengaruh”*

Dari wawancara informan-informan diatas semua setuju bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* membuat ASN termotivasi dalam melaksanakan tupoksi mereka. Pekerjaan mereka menjadi lebih jelas sesuai dengan tupoksi mereka masing-masing. ASN melaksanakan tupoksi mereka dengan kualitas lebih baik. ASN lebih fokus dalam melaksanakan tupoksi dan tidak bisa menunda untuk dikerjakan karena sudah terjadwal dengan baik. Dengan adanya *e-performance* peningkatan motivasi lebih besar dari pada sebelum tidak ada *e-performance*.

Hal ini menguatkan penelitian sebelumnya, diimplementasikannya *e-performance* berdampak positif terhadap peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi guna menenuhi beban kerja dan target yang telah ditetapkan instansi atau organisasi pemerintah (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap *e-performance* di Pemkot Banda Aceh, juga mengatan hal yang sama (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal yang sama juga dikatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala ditahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya. Peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksinya dikarenakan dalam sistem *e-performance*, standart kerja yang diperlihatkan didalamnya sangat detail (Latuserimala, 2015). Alasan yang sama juga diungkap kan pada penelitian terhadap *e-performance* Pemkot Semarang (Fahlefi, 2016), Bapenas Kota Surabaya (Arisandi & Ardini, 2014), dan beberapa instansi Pemkot Surabaya lainnya (Damayanti, 2014).

5.4.2.2 Motivasi Mendapatkan Reward

Diimplementasika *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat langsung oleh pengguna, dalam hal ini ASN. ASN lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena *e-performance* mengakomodasi sistem tambahan penghasilan. *e-performance* memberikan rasa adil dalam mendapatkan *reward* untuk ASN. ASN yang bekerja dengan baik mendapatkan reward yang lebih dari pada ASN yang bekera ala kadarnya.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan ASN **N2-1a** pada pertanyaan 7 sampai 9 yang dengan pertanyaan pembuka menanyakan secara umum beliau menyatakan

“iya”

“Tambahannya dengan adanya e-kinerja itu bertambah lebih banyak dari pada sebelumnya, sebelum ada e-kin.”

“bisa jadi tiga kali lipat dari sebelumnya”

N2-1b menyatakan

“betul karena reward dan tupoksi pekerjaan kita lebih jelas”

N2-2a menyatakan

“iya”

Sedangkan **N2-2b** menyatakan

“Pasti ada. Kalau ada orang yang bilang tidak, menurut saya bohong.

” Kalau dulu kan ada Uang Kinerja, kalau sekarang dibagi dua UKK dan TPP, kalau ada itu kan pasti orang termotivasi, seperti sayalah, gak munafiklah kalau itu yang dicari”

Dari wawancara informan-informan diatas semua setuju bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* membuat ASN termotivasi untuk mendapatkan *reward* dari tambahan penghasilan yang terakomodasi didalamnya. Dengan adanya sistem tambahan penghasilan yang terakomodasi, pemberian *reward* kepada ASN menjadi lebih adil dan tepat sasaran. ASN yang bekerja dengan baik akan mendapatkan tambahan penghasilan yang lebih baik pula.

Hal ini menguatkan penelitian sebelumnya yaitu penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 terhadap *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* meningkatkan motivasi mereka dalam mendapatkan *reward*, dalam hal ini uang kinerja. Semakin rajin seorang ASN dalam mengambil pekerjaan, maka semakin banyak pula poin yang mereka miliki, dan semakin besar pula jumlah *reward* atau uang kinerja yang mereka terima (Latuserimala, 2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Pemkot Semarang juga mengungkapkan penggunaan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan uang kinerja. Hal ini dikarenakan didalam sistem *e-performance* terdapat sistem TPP yang objektif dan akuntabel (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian terhadap *e-performance* beberapa instansi pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014)

5.4.2.3 Motivasi Bersaing

Diimplementasikan *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat langsung oleh pengguna, dalam hal ini ASN. ASN termotivasi untuk mencapai target 100% pekerjaan mereka yang tertuang dalam aplikasi *e-performance*. ASN saling berkompetisi untuk mencapai target tersebut. Hal ini tentu menjadi hal yang baik untuk Instansi/Organisasi Pemerintahan dalam meningkatkan kinerja.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan ASN **N2-1a** pada pertanyaan 10 sampai 12 yang dengan pertanyaan pembuka menanyakan secara umum beliau menyatakan

*“iya, diusahakan setiap pegawai itu diharapkan mencapai target pekerjaan 100%, agar mnedapat tunjangan itu, akhirnya **bersaing dengan yang lain juga. Ya mencapai 100% itu**”*

N2-1b menyatakan

*“**itu ada sebenarnya berasing pasti juga ada**, ini saya harus dapat 100%, tapi itu bukan motivasi utama, motivasi utama mungkin lebih pekerjaan kita lebih terukur, itu saja .”*

N2-2a menyatakan

*“**ada seperti itu**, tapi kembali ke orangnya. Kalau saya pribadi tidak begitu ada. Saya lebih fokus pada pekerjaan saya”*

Sedangkan **N2-2b** menyatakan

*“**kalau saya bukan itu patokan saya**. Kalau patokan saya itu, tugas saya, saya kerjakan dengan sebaik baiknya. Yang saya laksanakan ya **mengejar target** saya dalam setahun apa, sesuai dengan jadwalnya”*

Dari wawancara informan-informan diatas semua mengarah bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* membuat ASN termotivasi untuk bersing dengan yang lainnya. ASN bersaing untuk menacapi target pekerjaan yang ditentukan sampai 100% dalam setahun. Walaupun bukan menjadi motivasi yang utama informan mengatakan bahwa teman-teman informan ada yang seperti itu, tergantung kepribadian masing-masing.

Hal ini tentu hanya sedikit menguatkan penelitian sebelumnya, yaitu Penggunaan *e-performance* dapat memotivasi ASN bersaing dengan ASN lainnya.

Penelitian yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayanipada tahun 2016 terhadap *e-performance* Disnaker Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* memberikan motivasi ASN berkompetisi dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Syafrina & Handayani, 2016).

5.4.2.4 Motivasi Naik Pangkat

Setelah dikonfirmasi *e-performance* Kota Madiun belum tersinkronisasi dengan kenaikan pangkat. Akan tetapi data yang ada pada *e-performance* bisa diambil dan digunakan untuk kenaikan pangkat.

5.4.3 Domain Impact Empiris

Pengimplementasian *e-performance* pada Instansi/Organisasi pemerintahan tentu berdampak terhadap instansi atau organisasi tersebut.

5.4.3.1 Peningkatan Kinerja

Pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN. Penilaian kinerja ASN dengan *e-performance* memberikan pengaruh terhadap kinerja ASN tersebut.

Berdasarkan keputusan menteri dalam negeri keputusan menteri dalam negeri nomor 100-53 tahun 2018 tentang penetapan peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah secara nasional, Pemerintahan Kota Madiun memiliki skor kinerja 3,2399. Hal ini membuat Pemerintahan Kota Madiun menjadi salah satu Kota dengan skor sangat tinggi.

Dari sumber berita pada Tabel 5.2, pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja Instansi/Organisasi Pemerintahan Kota Madiun. Pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan integritas Instansi/Organisasi Pemerintahan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. Hal ini lah yang membuat Pemerintah Kota Madiun menerima penghargaan dari KemenpanRB dan KPK.

Dari wawancara yang dilakukukan pada kelompok informan dari pengguna yaitu ASN yang telah dibahas pada sub-bab sebelumnya, semua informan merasakan peningkatan kinerja mereka. Hal ini tidak lepas dari diimplementasikannya *e-performance* pada Instansi/Organisasi Pemerintahan.

Hal ini menguatkan penelitian sebelumnya, penelitian Putri dkk, pada *e-performance* SKPD Pemerintah Kota Banda Aceh, mengatakan bahwa

pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN. Penilaian kinerja ASN dengan e-kinerja memberikan pengaruh terhadap kinerja aparatur di lingkungan Pemerintah Kota. ASN yang bekerja tidak maksimal akan dapat dinilai kinerjanya sehingga berdampak terhadap peningkatan karir dari ASN itu sendiri dikarenakan kinerja aparatur diukur berdasarkan pada azas: profesionalisme, keterpaduan, adil dan layak, proposional, keterbukaan dan transparan, efektif dan efisien, akuntabel, kesejahteraan (Putri, Arfan, & Basri, 2014).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum dan Pematuan Kota Surabaya. Pada penelitian ini, *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN di instansi tersebut. Penggunaan *e-performance* yang efektif dapat meningkatkan kinerja ASN. Hal ini karena semenjak adanya *e-performance* pegawai merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi (Latuserimala, 2015).

Hal yang sama juga diungkapkan Syafrina dan Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya. *E-performance* dapat meningkatkan kinerja. Dengan adanya sistem *e-performance* seluruh kegiatan kerja harian seluruh ASN dapat dipantau langsung oleh Pemerintah Kota Surabaya melalui suatu *website* yang bersifat transparan, serta kegiatan kerja seorang ASN tersebut juga harus mendapat persetujuan dan penilaian oleh atasan maupun rekan kerja sebagai konfirmasi atas kebenaran kegiatan kerja yang dilakukan oleh ASN tersebut. Dengan adanya *e-performance* ASN dapat mengukur kemampuan dirinya dengan membandingkan hasil kerjanya dengan pegawai lainnya sehingga memotivasi dirinya untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi pada periode berikutnya (Syafrina & Handayani, 2016).

Penelitian yang dilakukan Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya juga mengungkapkan hal yang sama. Penerapan *e-performance* dapat meningkatkan kinerja ASN. Dengan adanya program *e-performance* memberikan stimulus pegawai negeri sipil di Pemerintah Kota Surabaya untuk bekerja secara optimal dengan reward dan punishment yang jelas (Pradikta, 2014).

Hal tersebut juga diungkapkan pada penelitian Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang. Dampak dari penggunaan *e-performance* secara langsung mengkiatkan kinerja pegawai. Hal ini terjadi karena kinerja pegawai yang dulunya terkenal lamban, kaku dan prosedural kini menjadi lebih fleksibel, akuntabel dan produktif (Fahlefi, 2016).

Pada penelitian Arisandi dan Ardini pada tahun 2014 pada *e-performance* Bapemas dan KB Kota Surabaya diungkapkan penerapan *e-performance* meningkatkan kinerja ASN. Hal tersebut dikarenakan *e-performance* mengandung aspek kualitas, kuantitas, efektifitas waktu dan efisiensi biaya (Arisandi & Ardini, 2014). Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar dan Fanida pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Bachtiar & Fanida, 2014).

5.4.3.2 Peningkatan Kedisiplinan

Pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN dalam bekerja. Dari sumber berita pada Tabel 5.2, pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja Instansi/Organisasi Pemerintahan Kota Madiun. Pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan kedisiplinan Instansi/Organisasi Pemerintahan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. Hal ini lah yang membuat Pemrintah Kota madiun menerima penghargaan dari KemenpanRB dan KPK.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan **N2-1a** menyatakan *“iya, tapi dulu saya tahun 2016, saya pernah setiap mau bekerja merekap pekerjaan apa saja yang dikerjakan. baginilah enakny Apa yang dikerjakan di rekap, lho ternyata ada e-kin yang isinya merekap pekerjaan, ini kan bentuknya dalam aplikasi, jadi nambah pekerjaan input di akhir jam pekerjaan. teteap harus isi, kalau tidak kan perhitungan tidak bisa.”*

Dari info pernyaataan diatas pegawai “dipaksa” mendisiplinan setiapkan pekerjaannya mulai dari merekap ketepatan waktu menyelesaikan pekerjaan pekerjaan mereka. Hal senada juga diungkapkan oleh informan lainnya. Ketepatan masuk kerja merupakan salah satu hal yang harus ditaati. Karena hal tersebut merupakan basis penilaian kinerja dan pemberian tambahan penghasilan untuk ASN.

Tentu hal ini menguatkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN dalam bekerja. Hal tersebut didukung dengan berkurangnya jumlah pelanggaran disiplin yang dilakukan oleh pegawai seperti keterlambatan masuk kerja, pulang mendahului, serta mangkir (Suci, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum dan Pematuan Kota Surabaya, juga mengungkapkan penerapan *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan ASN. Perubahan kecil akibat penerapan *e-performance* dapat dilihat dari mulai berkurangnya jumlah ASN yang datang terlambat, sebab meskipun terlambat hal itu juga akan mengurangi poin mereka. Adanya standar yang detail dan ketat dari *e-performance* mengenai ketentuan kerja menjadikan para ASN untuk mematuhi. (Latuserimala, 2015).

Penelitian lain yang mengungkapkan hal yang sama adalah penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang. Penerapan *e-performance* memotivasi ASN menjadi lebih disiplin masuk kerja, tepat waktu datang dan pulang kerja (Fahlefi, 2016),

Penelitian Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya juga mengungkapkan hal yang sama. Pengimplementasian *e-performance* di instansi atau organisasi pemerintah dapat meningkatkan kedisiplinan ASN. Hal ini dikarenakan setelah program ini dilaksanakan ASN selalu berupaya optimal untuk mendapatkan poin yang maksimal dengan cara rajin mengerjakan kegiatan dan berupaya mengejar target capaian agar pendapatan mereka bisa meningkat. Hal ini menyebabkan meningkatnya kedisiplinan pegawai dalam kehadiran, tepat waktu masuk dan pulang kantor (Damayanti, 2014). Hal yang sama juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Bachtiar dan Fanida pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Pendidikan Kota Surabaya (Bachtiar & Fanida, 2014).

5.4.3.3 Peningkatan Kesejahteraan

Pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kesejahteraan ASN. Kesejahteraan ASN akan meningkat karena keadilan pemberian tambahan

penghasilan yang ada pada aplikasi *e-performance*. Wawancara yang dilakukan pada informan **N2-b1** menyatakan

*“Kalau saya pribadi **dari sisi kesejahteraan**, yang pertama ya, otomatis itu sudah mempengaruhi Kita. Mau gak mau kalau awalnya dulu kita hanya dapat gaji, dengan sekarang **adanya tambahn UKK dan TPP**, nah itukan menjadi motivasi kita. Ya mungkin **kesejahteraan kita ditambahai otomatis kan mau tidak mau kita bekerja lebih dari biasanya.**”*

Dari pernyataan diatas dengan jelas informan mengatakan dengan adanya *e-performance* dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. Hal ini karena dalam *e-peformance* mengakomodasi sistem tambahan penghasilan. *E-peformance* memberikan *reward* yang proporsional dan adil. Pemberian penghasilan tambahan pada *e-pformance* berbasis kinerja yang dicapai oleh ASN yang berada dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan.

Hal diatas tentu menguatkan peneitian sebelumnya, Penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan kesejahteraan ASN. Hal ini dikarenakan ASN merasa lebih adil karena dapat menghapuskan kesenjangan besaran tunjangan antar unit kerja maupun bidang lain dalam organisasi atau instansi pemerintah (Suci, 2014).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang. ASN mempunyai semangat untuk mendapatkan gaji yang maksimal yaitu dengan cara mengumpulkan poin sebanyak-banyaknya dari e-kinerja dan TPP. Tidak hanya itu saja ASN yang dulunya mempunyai pekerjaan sampingan kini lebih fokus bekerja agar mereka dapat gaji yang lebih tinggi. Dengan peningkatan gaji yang dimiliki pegawai menimbulkan meningkatnya kesejahteraan mereka (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

5.4.3.4 Peningkatan Layanan

Pengimplementasian *e-peformance* dapat meningkatkan layanan instansi atau organisasi pemerintah. Dari sumber berita pada Tabel 5.2, pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja Instansi/Organisasi Pemerintahan Kota

Madiun. Pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan layanan yang diberikan Instansi/Organisasi Pemerintahan kepada masyarakat. Hal ini lah yang membuat Pemerintah Kota madiun menerima penghargaan dari KemenpanRB dan KPK.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan **N1-2**

*“pegawai awalnya malas menjadi giat dengan adanya TPP yang di aplikasikan dengan e-kin. Kasih saya contoh, misalkan lurah atau kasi yang malas suka perintah tidak dikantor, padahal harus dikantor, mau tidak mau harus stay dikantor sekarang, dari situ **pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi**. masing masing pelayanan misalkan 2 orang berlomba lomba, kalau dulu beda, kalau sekarang tidak, datang saya layani, disitukan itu aktifitas saya, abis itu peningkatan kinerja pegawai yang imbasnya **pada pelayanan masyarakat menjadi lebih baik**”*

Dari pernyataan diatas jelas bahwa diimplementasikannya *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan menyebabkan peningkatan pelayanan kepada masyarakat. Dengan adanya *e-performance* membuat karyawan memberikan layanan terbaik sebagai bentuk mencapai pemerintahan yang baik (*good government*). Hal ini juga berdasarkan pengalaman penulis dalam mengurus birokarasi untuk dapat melaksanakan wawancara dengan informan-informan terkait, Instansi/Organisasi dalam Pemerinthan Kota madiun memberikan layanan yang baik dan tidak berbelit-belit.

Tentu hal ini menguatkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, mengungkapkan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan layanan instansi atau organisasi pemerintah. Hal tersebut diperkuat dengan adanya penambahan jumlah target penanganan berkas perizinan yang dikerjakan oleh ASN (Suci, 2014).

5.4.3.5 Meminimalisir Korupsi

Pengimplementasian *e-performance* dapat meminimalisir korupsi pada instansi atau organisasi pemerintah. ASN berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tupoksi yang sudah ditargetkan. Tidak ada lagi kecurangan dalam hal finansial karena semua pekerjaan tercatat dalam aplikasi. Dari sumber berita

pada Tabel 5.2, pemanfaatan teknologi dapat menimalisir tindakan Korupsi di Instansi/Organisasi Pemerintahan Kota Madiun. Pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan integritas ASN yang berada didalamnya. Hal ini lah yang membuat Pemerintah Kota madiun menerima penghargaan dari KemenpanRB dan KPK.

Hal ini tentu menguatkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 pada *e-performance* Pemerintah Kota Semarang, mengatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meminimalisir korupsi pada instansi atau organisasi pemerintah. Hal ini dikarenakan penggunaan *e-performance* berisi *reward* dan *punishment* sehingga ASN berusaha sebaik mungkin dalam melaksanakan tupoksi untuk mendapatkan *reward*. Hal ini akan meningkatkan kesejahteraan mereka, sehingga mereka akan menghindari kecurangan-kecurangan dalam melaksanakan tupoksi mereka atau tinda korupsi (Fahlefi, 2016).

Hal ini juga diungkapkan pada penelitian yang dilakukan oleh Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya. Hal ini berdasarkan wawancara yang telah dilakukan oleh peneiliti kepada informan (Pradikta, 2014).

5.4.4 Tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna

Tujuan diimplementasikannya *e-performance* dalam kerangka konseptual yang telah dirancang oleh penulis ada 3 yaitu peningkatan kinerja ASN, akomodasi Sistem TPP, dan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan. Dari tujuan tujuan ini memiliki keselarasan dengan manfaat yang dirasakan pengguna.

5.4.4.1 Peningkatan kinerja yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peformance*.

Peningkatan kinerja ASN merupakan salah satu tujuan diimplementasikannya *e-perfromance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia. Hal ini tak lepas dari tujuan Organisasi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dengan meningkatkan kinerja para ASN di dalamnya. Tujuan ini selaras dengan manfaat yang dirasakan oleh ASN.

Wawancara yang dilakukan dengan informan **N1-2a** menyatakan **“Meningkatkan kinerja pegawai dan sampai saat ini sangat tercapai dengan adanya e-kin dan efisiensi anggaran, kalau dulu kan anggaran banyak sekali honor-honor, setiap kegiatan honor setiap kegiatan honor, lembur lembur juga ada, sekarang dengan adanya e-kin, pegawai yang tadinya malas mau tidak mau harus bekerja, yang saya lihat dari situ “tadi sudah disebutkan, yang pegawai awalnya malas menjadi giat dengan adanya TPP yang di apikasikan dengan e-kin. Kasih saya contoh, misalkan lurah atau kasi yang malas suka perintah tidak dikantor, padahal harus dikantor, mau tidak mau harus stay dikantor sekarang, dari situ pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi. masing masing pelayanan misalkan 2 orang berlomba lomba, kalau dulu beda, kalau sekarang tidak, datang saya layani, disitukan itu aktifitas saya, abis itu peningkatan kinerja pegawai yang imbasnya pada pelayanan masyarakat menjadi lebih baik”**

“iya, diusahakan setiap pegawai itu diharapkan mencapai target pekerjaan 100%, sehingga bersaing dengan yang lain juga. Ya mencapai 100% itu”

Dari pernyataan informan diatas dapat dijabarkan bahwa pwningkatann kinerja dapat membuat memotivasi ASN dalam bekerja. ASN yang tadinya malas dengan adanya *e-peformance* menjadi lebih giat dalam dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaannya. ASN berlomba lomba dalam bekerja untuk dapat mencapai target 100% yang telah ditentukan. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Syafrina pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Disnaker Kota Surabaya yang mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* memberikan motivasi ASN berkompetisi dalam melaksanakan pekerjaan mereka (Syafrina & Handayani, 2016).

Selain itu dari dokumen e-kinerja kota madiun juga disebutkan bahwa salah satu hal tujuan pengimplementasian *e-performance* dapat mendorong semangat ASN dalam bekerja. ASN diharapkan mampu berkomitmen untuk berkinerja sesuai standard dan meningkatkan kinerjanya. Salah satu poin manfaat yang ingin dicapai dalam diimplementasikannya *e-peformance* adalah untuk memotivasi kinerja karyawan. Selain itu bisa dijadikan acuan untuk kenaikan pangkat ASN. Hal ini

juga senada dengan penelitian yang dilakukan Suci pada tahun 2014, diimplementasikannya *e-performance* berdampak positif terhadap peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi guna memenuhi beban kerja dan target yang telah ditetapkan instansi atau organisasi pemerintah (Suci, 2014).

Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap *e-performance* di Pemkot Banda Aceh, juga mengatani hal yang sama (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal yang sama juga dikatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala ditahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya. Peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksinya dikarenakan dalam sistem *e-performance*, standart kerja yang diperlihatkan didalamnya sangat detail (Latuserimala, 2015). Alasan yang sama juga diungkap kan pada penelitian terhadap *e-performance* Pemkot Semarang (Fahlefi, 2016), Bapenas Kota Surabaya (Arisandi & Ardini, 2014), dan beberapa instansi Pemkot Surabaya lainnya (Damayanti, 2014).

Hal ini kemudian dikonformasi pada ASN sebagai pengguna *e-performance*. Wawancara yang dilakukan pada pengguna mendapatkan yang telah dijelaskan pada sub-bab 5.2.2, pengimplementasian *e-performance* memberikan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi-tuposki mereka.

Wawancara dengan informan **N2-1a** menyatakan bahwa dia bisa temotivasi 3 kali lebih dari pada sebelum ada nya *e-peformance*. Informan **N2-1b** menyatakan kalau sebelum adanya *e-peformance* kalau dinilai dengan angka motivasi dalam bekerja bernialai 6, setelah adanya *e-peformance* motivasi dalam melaksanakan pekerjaan bernilai 8. Informan **N2-2a** menyatakan bahwa dengan adanya *e-peformance*, ASN tidak bisa lagi menunda-nunda pekerjaan mereka. Pekerjaan yang dilaksanakan juga memprioritas kualitas. Informan **N2-2b** menyatakan bahwa motivasi dalam bekerja meningkat sangat besar, karena pekerjaan yang dilaksanakan ASN lebih terukur dan ASN bisa fokus pada pekerjaan yang telah ditentukan untuk mencapai target target yang diinginkan.

Walaupun dalam wawancara penulis gagal mendapatkan informasi motivasi keaikan pangkat karena penggunaan *e-peformance* belum terintegrasi dengan sistem kenaikan pangkat. Informan **N1-2** menyatakan

“kalau di e-kin belum untuk dijadikan acuan kenaikan pangkat kebijakan lainnya akan di terapkan kesana, nanati kalau memang teman-teman yang butuh data itu juga bisa diambil dari situ juga, tapi memang belum di sinkronkan.”

Pernyataan diatasn menyatakan bahwa data yang didapat dari *e-peformance* bisa digunakan untuk pelaksanaan kenaikan pangkat ASN.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa peningkatan kinerja yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peformance*. Peningkatan kinerja yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yaitu motivasi untuk melaksanakan tuposki dan motivasi dalam bersaing.

5.4.4.2 Mengkomodasi sistem TPP yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*.

E-peformance diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk megakomodasi sistem TPP. Penggunaan *e-performance* sejalan dengan pemberian *reward* terhadap ASN yang bekerja. Dengan diakomodasinya sistem TPP dalam *e-peformance* mampu meningkat yang motivasi ASN. Sitem TPP yang diakomodasi dalm *e-peformance* memberikan rasa adil dan proporsional dalam memberikan penghasilan tambahan bagi ASN. ASN yang bekerja sebelumnya kurang giat termotivasi untuk bekerja lebih giat lagi atau bisa termotivasi untuk mendapatkan penghasilan lebih.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan informan **N1-1** menyatakan

“TPP itu kan berkaitan dengan absensi setiap pegawai, dari kehadiran setiap ASN, kenapa dijadikan satu, karena yang satu UKK berkaitan dengan aktifitas yang di inputkan pegawai, jadi aktifitas yang diinputkan pegawai itu di sinkronkan dengan kehadirannya, jadi aktifitas yang dilakukan oleh ASN ini benar benar dilakukan atau tidak kan berdasarkan dari kehadiran tersebut, jadi bisa diawasi”

N1-2 menyatakan

*“Meningkatkan kinerja pegawai dan sampai saat ini sangat tercapai dengan adanya **e-kin dan efisiensi anggaran**, kalau dulu kan anggaran banyak sekali honor-honor, setiap kegiatan honor setiap kegiatan honor, lembur lembur juga ada, sekarang dengan adanya e-kin, **pegawai yang tadinya malas mau tidak mau harus bekerja**, yang saya lihat dari situ”*

*“TPP dasarnya absen, kalau uang kinerja **dasarinya aktifitas** dalam satu aplikasi e-kinerja. E-kin itu TPP dan kinerja. kalau ini hanya istilah, kalau di surabaya namanya e-performance, di daerah lain ada juga e-kinerja. Itu memang Pemkot bikin untuk akomodasi TPP”*

Dari pernyataan informan diatas dapat dikatakan bahwa dengan diakomodasinya Sistem TPP dalam *e-peformance* dapat memberi motivasi ASN dalam bekerja. Penggunaan TPP dalam mendorong ASN bekerja dengan baik dan disiplin. Pemberian *reward* yang tersinkron dengan terukurnya kinerja ASN dalam *e-oeformance* mendorong ASN bekerja lebih teratur dan bahkan bekerja lebih giat dari biasanya. Hal ini juga didukung oleh dokumen e-kinerja yang didapatkan penulis. Pada dokumen itu menyatakan bahwa dengan adanya *e-peformance* dapat menghargai anggota organisasi yang selama ini telah setia dan bekerja keras membangun organisasi tentu harus mendapatkan penghargaan yang adil dengan mengacu pada kontribusi mereka. Pemberian penghargaan yang berkeadilan ini akan mendorong semangat ASN. Sama halnya dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 terhadap *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya mengungkapkan bahwa penggunaan *e-performance* meningkatkan motivasi mereka dalam mendapatkan *reward*, dalam hal ini uang kinerja. Semakin rajin seorang ASN dalam mengambil pekerjaan, maka semakin banyak pula poin yang mereka miliki, dan semakin besar pula jumlah *reward* atau uang kinerja yang mereka terima (Latuserimala, 2015). Penelitian lain yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 terhadap *e-performance* Pemkot Semarang juga mengungkapkan penggunaan *e-performance* meningkatkan motivasi ASN dalam mendapatkan uang kinerja. Hal ini dikarenakan didalam sistem *e-performance* terdapat sistem TPP yang objektif dan akuntabel (Fahlefi, 2016). Hal ini juga diungkapkan pada penelitian terhadap *e-peformance* beberapa instansi pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014).

Hal ini kemudian dikonformasi pada ASN sebagai pengguna *e-performance*. Wawancara yang dilakukan pada pengguna mendapatkan yang telah dijelaskan pada sub-bab 5.2.2, pengimplementasian *e-performance* memberikan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi-tuposki mereka. Informan **N2-1a** menyatakan

“dengan adanya adanya e-kinerja kita bekerja lebih. Begini kita kan sebelumnya tidak pernah mencatat pekerjaan apa dalam sehari itu, dengan adanya e-kinerja kita lebih disiplin untuk mencatat setiap pekerjaan pada hari itu, jadi itu yang pertama. Yang keduanya tambah uangnya dengan adanya e-kinerja itu bertambah lebih banyak dari pada sebelumnya, sebelum ada e-kin”

N2-2a menyatakan

“Kalau saya pribadi dari sisi kesejahteraan, yang pertama ya, otomatis itu sudah mempengaruhi Kita. Mau gak mau kalau awalnya dulu kita hanya dapat gaji, dengan sekarang adanya tambah UKK dan TPP, nah itu kan menjadi motivasi kita. Ya mungkin kesejahteraan kita ditambahkan otomatis kan mau tidak mau kita bekerja lebih dari biasanya.”

“Kalau saya pribadi motivasi bekerja, juga tidak munafik uang itu juga menjadi sumber kita ya”

N2-2b menyatakan

“Kalau ada aplikasi itu sangat termotivasi, apa yang kita kerjakan itu dihargai gitu”

Dari pernyataan informan diatas dapat dikatakan bahwa diimplementasikannya *e-peformance* dapat memberikan manfaat bagi ASN yaitu memotivasi mereka dalam bekerja. Dengan diakomodiasinya sistem TPP dalam *e-peformance* memberikan penghasilan lebih bagi ASN. ASN mendapatkan *reward* yang layak dan adil sesuai dengan capaian mereka dalam melaksanakan pekerjaannya. ASN sangat termotivasi karena setiap pekerjaan yang dilakukannya merasa sangat dihargai.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa diakomodasinya sistem TPP pada pengimplementasian *e-performance* sudah selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peformance*.

Diakomodasinya sistem TPP pada pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yaitu motivasi untuk melaksanakan tugas dan motivasi mendapatkan *reward*.

5.4.4.3 Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*.

E-performance diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan. Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan tentu mengikat dengan tingkatan tertentu. Hal ini tak lepas untuk mewujudkan sistem terintegrasi dari berbagai Instansi/Organisasi Pemerintahan sebagai perwujudan menuju pemerintahan yang lebih baik (*good government*).

Dalam wawancara yang dilakukan kepada informan **N1-2** menyatakan *iya, awalnya remunansi pencegahan korupsi itu ya himbauan dari atas(KPK), dan beberapa kiblata yang berhasil menerapkan itu, madiun harusnya bisa, surabaya sudah pakai, provinsi sudah pakai, kita akan menerapkan semaksimal mungkin secara bertahap. Insyaallah kebijakan e-kin itu akan terus digunakan. dan kebijakan kebijakan lain yang akan diintegrasikan pada e-kin.*”

“ada seharusnya. Ada kepres SPBE. Kalau dikaitkan dengan SPBE kan semua kan terintegrasi, salah satu dasarnya itu. Karena salah satu poin remunansi pencegahan korupsi kan ya ada di situ. Jadi kan ASN yang malas kan korupsi waktu, sekarang dengan adanya e-kinerja dia giat. misal kan pelayanan dikelurahan ada yang minta surat keterangan, ini dibikinkan, tanggap, kalau tidak ada embel-embel harus entry itu dapat kinerjanya mungkin entar entar aja. akhirnya kan dibikinkan, walaupun tidak semua seperti itu, masih banyak ASN yang sigap, kalau yang malas-malas itu akhirnya semangat, mau gak mau kan, dan disitukan kan ada reward dan punishment. reward kalau giat dapet kalau gak, ya gak dapet.”

Dari pernyataan informan diatas dapat dikatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* adalah himbauan dari KPK. KPK

menyarankan untuk melakukan remunansi dalam Instansi/organisasi Pemerintah. Selain itu dasarnya juga sebagai aksi dari lahirnya *Peraturan Presiden (Perpres)* Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (*SPBE*). Aturan ini merupakan evolusi dari aturan sebelumnya yaitu Inpres 3/2003 tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government. Dari hal tersebut diharapkan ASN bekerja lebih giat. Hal ini juga senada dengan penelitian yang dilakukan Suci pada tahun 2014, diimplementasikannya *e-performance* berdampak positif terhadap peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi guna memenuhi beban kerja dan target yang telah ditetapkan instansi atau organisasi pemerintah (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap *e-performance* di Pemkot Banda Aceh, juga mengatan hal yang sama (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Hal yang sama juga dikatakan pada penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala ditahun 2015 pada *e-performance* Dinas Pekerjaan Umum Kota Surabaya. Peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksinya dikarenakan dalam sistem *e-performance*, standart kerja yang diperlihatkan didalamnya sangat detail (Latuserimala, 2015). Alasan yang sama juga diungkap kan pada penelitian terhadap *e-performance* Pemkot Semarang (Fahlefi, 2016), Bapenas Kota Surabaya (Arisandi & Ardini, 2014), dan beberapa instansi Pemkot Surabaya lainnya (Damayanti, 2014).

Hal ini sebagai bentuk remunansi pencegahan korupsi yang telah dicannangkan. ASN yang semulanya korupsi waktu bekerja bisa menjalankan pekerjaan-pekerjaannya dengan baik. Bila mengacu pada Pepres Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (*SPBE*), *e-peformance* masuk Bab III Manajemen Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dalam Layanan SPBE manajemen Sumber Daya Manusia (Presiden Republik Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, 2018).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan pada pengimplementasian *e-performance* sudah selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peforomance*.

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna. Tujuan peningkatan kinerja selaras dengan menafaat yang dirasakan pengguna yaitu motivasi untuk melaksanakan tuposki dan motivasi dalam bersaing, diakomodasinya sistem TPP pada pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yaitu motivasi untuk melaksanakan tuposki dan motivasi mendapatkan *reward*, dan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan pada pengimplementasian *e-performance* sudah selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peforomance*.

5.4.5 Tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan

Tujuan diimplementasikannya *e-performance* dalam kerangka konseptual yang telah dirancang oleh penulis ada 3 yaitu peningkatan kinerja ASN, akomodasi Sistem TPP, dan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan. Dari tujuan tujuan ini memiliki keselarasan dengan *impact* empiris.

5.4.5.1 Peningkatan kinerja yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-perfromance*.

Peningkatan kinerja ASN merupakan salah satu tujuan diimplementasikannya *e-perfromance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia. Hal ini tak lepas dari tujuan Organisasi pemerintah untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dengan meningkatkan kinerja para ASN di dalamnya. Tujuan ini selaras dengan *impact* empiris yang diadapatkan Instansi/Organisasi Pemerintahan.

Keselarasan yang paling jelas adalah tercapainya tujuan sebagi bentuk *impact* empiris yaitu peningkatan kinerja ASN. hal ini dibuktikan dengan keputusan menteri dalam negeri keputusan menteri dalam negeri nomor 100-53 tahun 2018 tentang penetapan peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah secara nasional, Pemerintahan Kota Madiun memeiliki skor kinerja 3,2399.

Hal ini membuat Pemerintahan Kota Madiun menjadi salah satu Kota dengan skor sangat tinggi.

Dari sumber berita pada tabel 5.3, pemanfaatan teknologi dapat meningkatkan kinerja Instansi/Organisasi Pemerintahan Kota Madiun. Pemanfaatan teknologi informasi meningkatkan integritas Instansi/Organisasi Pemerintahan dalam menjalankan pekerjaan-pekerjaannya. Hal ini lah yang membuat Pemrintah Kota madiun menerima penghargaan dari KemenpanRB dan KPK.

Hal ini juga dikatakan oleh penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Suci pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan, kesejahteraan dan layanan yang diberikan oleh organisasi pemerintahan (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan Putri dkk pada tahun 2014, Syfrina pada tahun 2016, dan Arisandi pada tahun 2014, menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi pemerintahan (Putri, Arfan, & Basri, 2014) (Syafriana & Handayani, 2016) (Arisandi & Ardini, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 dan Bachtiar pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan suatu organisasi pemerintahan (Latuserimala, 2015) (Bachtiar & Fanida, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Pradikta pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja dan meminimalisir tindakan korupsi suatu organisasi pemerintahan (Pradikta, 2014). Penelitian yang dilakukan Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi suatu organisasi pemerintahan (Fahlefi, 2016). Serta penelitian yang dilakukan Damayanti pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan suatu organisasi pemerintahan (Damayanti, 2014).

Namun tidak pada Meminimalisir Kerja Sampingan. Hal ini karena kurangnya informasi yang didapat oleh penulis. Akan tetapi secara keseluruhan Peningkatan Kinerja sebagai tujuan diimplementasikannya *e-peformance* selaras dengan Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kedisiplinan, Peningkatan

Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, dan Minimalisir Korupsi sebagai impact empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan.

5.4.5.2 Mengkomodasi sistem TPP yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan impact empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*

E-perfromance diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk megakomodasi sistem TPP. Penggunaan *e-performance* sejalan dengan pemberian *reward* terhadap ASN yang bekerja. Diakomodasinya sistem TPP sebagai tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan impact empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*. Dengan diakomodasi sistem TPP pada *e-peformance* memberikan tambahan penghasilan untuk ASN. ASN akan lebih sejahtera dengan adanya tambahan penghasilan yang diberikan secara proporsional dengan basis kinerja. Selain itu dengan dapat meminimalisir korupsi karena peningkatan kesejahteraan yang diberikan dengan adanya tambahan penghasilan. Hal ini terbukti dengan penghargaan yang didapatkan oleh Pemkot Madiun sebagai Kota bebas Korupsi. Hal ini dapat dilihat pada Tabel 5.2 pada sub-bab Informasi dari Sumber Berita.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan **N1-2** menyatakan

“tadi sudah disebutkan, yang pegawai awalnya malas menjadi giat dengan adanya TPP yang di apikasan dengan e-kin. Kasih saya contoh, misalkan lurah atau kasi yang malas suka perintah tidak dikantor, padahal harus dikantor, mau tidak mau harus stay dikantor sekarang, dari situ pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi. masing masing pelayanan misalkan 2 orang berlomba lomba, kalau dulu beda, kalau sekarang tidak, datang saya layani, disitukan itu aktifitas saya, abis itu peningkatan kinerja pegawai yang imbasnya pada pelayanan masyarakat menjadi lebih baik”

“ada seharusnya. Ada kepres SPBE. Kalau dikaitkan dengan SPBE kan semua kan terintegrasi, salah satu dasarnya itu. Karena salah satu poin remunansi pencegahan korupsi kan ya ada di situ. Jadi kan ASN yang malas kan korupsi waktu, sekarang dengan adanya e-kinerja dia giat. misalakan pelayanan dikelurahan ada yang minta surat keterangan, ini dibikinkan,

tanggap, kalau tidak ada embel-embel harus entry itu dapat kinerjanya mungkin entar entar aja. akhirnya kan dibikinkan, walaupun tidak semua seperti itu, masih banyak ASN yang sigap, kalau yang malas-malas itu akhirnya semangat, mau gak mau kan, dan disitukan kan ada reward dan punishment. reward kalau giat dapet kalau gk, ya gk dapet.”

*“ya tujuannya dari TPP itu kan berkaitan dengan absensi setiap pegawai, dari kehadiran setiap ASN, kenapa dijadikan satu, karena yang satu UKK berkaitan dengan aktifitas yang di inputkan pegawai, jadi aktifitas yang diinputkan pegawai itu di sinkronkan dengan kehadirannya, jadi aktifitas yang dilakukan oleh ASN ini benar benar dilakukan atau tidak kan berdasarkan dari kehadiran tersebut, jadi **bisa diawasi**”*

Dari data sekunder pernyataan informan diatas dapat disimpulkan bahwa tujuan pengimplementasian *e-performance* sebagai akomodasi sistem TPP sudah selaras dengan impact empiris yang dihasilkan. Karena setiap pekerjaan diawasi, dicatat, dan dapat dipertanggung jawabkan sehingga tidak terjadi penyelewengan pekerjaan, keuangan, ataupun layanan yang diberikan.

Hal ini juga dikatakan oleh penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Suci pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan, kesejahteraan dan layanan yang diberikan oleh organisasi pemerintahan (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan Putri dkk pada tahun 2014, Syfrina pada tahun 2016, dan Arisandi pada tahun 2014, menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi pemerintahan (Putri, Arfan, & Basri, 2014) (Syafriana & Handayani, 2016) (Arisandi & Ardini, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 dan Bachtiar pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan suatu organisasi pemerintahan (Latuserimala, 2015) (Bachtiar & Fanida, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Pradikta pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja dan meminimalisir tindakan korupsi suatu organisasi pemerintahan (Pradikta, 2014). Penelitian yang dilakukan Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat

meningkatkan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi suatu organisasi pemerintahan (Fahlefi, 2016). Serta penelitian yang dilakukan Damayanti pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan suatu organisasi pemerintahan (Damayanti, 2014).

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa diakomodasinya sistem TPP dalam *e-peformance* selaras dengan impact empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan yaitu Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, dan Meminimalisir Korupsi.

5.4.5.3 Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi yang menjadi tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan impact empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*.

E-peformance diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan. Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan tentu mengikat dengan tingkatan tertentu. Hal ini tak lepas untuk mewujudkan sistem terintegrasi dari berbagai Instansi/Organisasi Pemerintahan sebagai perwujudan menuju pemerintahan yang lebih baik (*good government*).

Dari hasil wawancara dengan informan **N1-2** menyatakan

“iya, awalnya remunansi pencegahan korupsi itu ya himbauan dari atas, dan beberpa kibrat yang berhasil menerapkan itu, madiun harusnya bisa, surabaya sudah pakai, provinsi sudah pakai, kita akan menerapkan semaksimal mungkin secara bertahap. Insyaallah kebijakan e-kin itu akan terus digunakan. dan kebijakan kebijakan lain yang akan diintegrasikan pada e-kin.”

“ada seharusnya. Ada kepres SPBE. Kalau dikaitkan dengan SPBE kan semua kan terintegrasi, salah satu dasarnya itu. Karena salah satu poin remunansi pencegahan korupsi kan ya ada di situ. Jadi kan ASN yang malas kan korupsi waktu, sekarang dengan adanya e-kinerja dia giat. misalakan pelayanan dikelurahan ada yang minta surat keterangan, ini dibikinkan, tanggap, kalau tidak ada embel-embel harus entry itu dapat

kinerjanya mungkin entar entar aja. akhirnya kan dibikinkan, walaupun tidak semua seperti itu, masih banyak ASN yang sigap, kalau yang malas-malas itu akhirnya semangat, mau gak mau kan, dan distukan kan ada reward dan punishment. reward kalau giat dapet kalau gak, ya gak dapet.”

Dari pernyataan informan diatas dapat disimpulkan bahwa diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan selaras dengan impact empiris yang didapatkan antara lain peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan layanan, dan meminimalisir Korupsi. Hal ini sesuai dengan poin poin yang diinginkan dalam *Peraturan Presiden (Perpres) Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)* yang merupakan evolusi dari aturan sebelumnya yaitu Inpres 3/2003 tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan e-Government (Presiden Republik Indonesia, Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik, 2018).

Dari hal diatas dapat disimpulkan bahwa diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan selaras dengan impact empiris yang didapatkan antara lain peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan layanan, dan meminimalisir korupsi.

Hal ini juga dikatakan oleh penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Suci pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan, kesejahteraan dan layanan yang diberikan oleh organisasi pemerintahan (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan Putri dkk pada tahun 2014, Syfrina pada tahun 2016, dan Arisandi pada tahun 2014, menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja suatu organisasi pemerintahan (Putri, Arfan, & Basri, 2014) (Syafriana & Handayani, 2016) (Arisandi & Ardini, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Latuserimala pada tahun 2015 dan Bachtiar pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja dan kedisiplinan suatu organisasi pemerintahan (Latuserimala, 2015) (Bachtiar & Fanida, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh

Pradikta pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja dan meminimalisir tindakan korupsi suatu organisasi pemerintahan (Pradikta, 2014). Penelitian yang dilakukan Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi suatu organisasi pemerintahan (Fahlefi, 2016). Serta penelitian yang dilakukan Damayanti pada tahun 2014 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* dapat meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan suatu organisasi pemerintahan (Damayanti, 2014).

Dari ketiga penjelasan diatas dapat disimpulkan pada bahwa tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan. Peningkatan Kinerja sebagai tujuan diimplementasikannya *e-performance* selaras dengan Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kedisiplinan, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, dan Minimalisir Korupsi sebagai *impact* empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan, diakomodasinya sistem TPP dalam *e-performance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan yaitu Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, dan Meminimalisir Korupsi, dan diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan antara lain peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan layanan, dan meminimalisir korupsi.

5.4.6 Manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan

Diimplementasikannya *e-performance* di Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat yang dirasakan pengguna yang selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan tersebut. ASN lebih termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka. Hal ini tidak lepas dari dengan penggunaan *e-performance* pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih

jelas dan terukur. ASN menegetahui dengan jelas mengetahui apa yang harus mereka kerjakan, waktu pelaksanaan, target, dan langkah-langkah pengerjaan. Manfaat-manfaat yang dirasakan pengguna tersebut telah dituangkan dalam kerangka konseptual dan di konfirmasi pada informan-informan saat wawancara antara lain motivasi melaksanakan tupoksi, mendapatkan *reward*, dan bersaing. Pada manfaat motivasi naik pangkat penulis tidak mendapatkan informasi apapun dikarenakan *e-peformance* di Pemkot Madiun belum teritegrasi dengan sistem kenaikan pangkat.

5.4.6.1 Motivasi dalam melaksanakan tupoksi yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*.

Diimplementasika *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat langsung oleh pengguna, dalam hal ini ASN. ASN lebih termotivasi dalam mlaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka. Hal ini tidak lepas dari dengan penggunaan *e-performance* pekerjaan yang dilaksanakan menjadi lebih jelas dan terukur. ASN menegetahui dengan jelas mengetahui apa yang harus mereka kerjakan, waktu pelaksanaan, target, dan langkah-langkah pengerjaan.

Motivasi ASN yang meningkat dalam melaksanakan tugasnya tentu berimpact pada peningkatan kinerja ASN itu sendiri. Hal ini terbukti dengan masuk Pemerintah Kota Madiun sebagai salah satu peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah dengan skor sangat tinggi yaitu 3,2399 yang dikeluarkan oleh keputusan menteri dalam negeri nomor 100-53 tahun 2018 tentang penetapan peringkat dan status kinerja penyelenggaraan pemerintahan daerah secara nasional.

Peningkatan motivasi dalam melaksanakan tupoksi juga memberi dampak meningkatnya kedisiplinan ASN dalam bekerja. Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan **N2-1a** menyatakan

*“iya, tapi dulu saya tahun 2016, saya pernah setiap mau bekerja merekap pekerjaan apa saja yang dikerjakan. baginilah enakya Apa yang dikerjakan di rekap, lho ternyata ada e-kin yang isinya **merekap pekerjaan**, ini kan bentuknya dalam aplikasi, jadi nambah pekerjaan input di akhir jam pekerjaan. teteap harus isi, kalau tidak kan perhitungan tidak bisa.”*

ASN harus bekerja tepat waktu, merekap semua pekerjaannya dan menginputkannya ke aplikasi *e-performance*. Karena penilaian untuk mendapatkan skor tentu dari absensi dan tercapainya target-target pekerjaan mereka. Selain itu motivasi melaksanakan tupoksi mereka berimbas pada penghasilan tambahan yang didapatkan secara adil dan proporsional sehingga dapat meningkatkan kesejahteraan mereka.

Dari hasil wawancara yang dilakukan dengan informan **N1-2**

*“pegawai awalnya malas menjadi giat dengan adanya TPP yang di apikasan dengan e-kin. Kasih saya contoh, misalkan lurah atau kasi yang malas suka perintah tidak dikantor, padahal harus dikantor, mau tidak mau harus stay dikantor sekarang, dari situ **pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi**. masing masing pelayanan misalkan 2 orang berlomba lomba, kalau dulu beda, kalau sekarang tidak, datang saya layani, disitukan itu aktifitas saya, abis itu peningkatan kinerja pegawai yang imbasnya **pada pelayanan masyarakat menjadi lebih baik**”*

Dari pernyataan diatas peningkatan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi mereka juga berdampak kepada layanan yang diberikan kepada masyarakat. Dengan adanya *e-performance* membuat karyawan memberikan layanan terbaik sebagai bentuk mencapai pemerintahan yang baik (*good government*). Selain itu pelaksanaan tupoksi oleh ASN bersifat transparan sehingga apa yang pekerjaan mereka dapat dipantau dan diawasi secara kinerja dan finansial. Hal seperti ini dapat meminimalisir tindakan korupsi dalam melaksanakan pekerjaan-pekerjaan mereka. Hal-hal ini lah yang membuat Pemerintah Kota Madiun menerima penghargaan dari Kemendagri dan KPK.

Hal ini tentu menguatkan penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan, kesejahteraan dan layanan dalam organisasi pemerintahan tersebut (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan Putri dkk. pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan tersebut

(Putri, Arfan, & Basri, 2014). Penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dan kedisiplinan organisasi pemerintahan tersebut (Latuserimala, 2015). Penelitian Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja, kedisiplinan kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi pada organisasi pemerintahan tersebut (Fahlefi, 2016). Penelitian yang dilakukan Arisandi pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Arisandi & Ardini, 2014). Serta penelitian yang dilakukan oleh Damayanti pada tahun 2014 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan pada organisasi pemerintahan tersebut (Damayanti, 2014).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi dalam melaksanakan tupoksi yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan layanan, dan meminimalisir tindakan korupsi.

5.4.6.2 Motivasi mendapatkan reward yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*.

Diimplementasika *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat langsung oleh pengguna, dalam hal ini ASN. ASN lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerja mereka karena *e-performance* mengakomodasi sistem tambahan penghasilan. *e-performance* memberikan rasa adil dalam mendapatkan *reward* untuk ASN. ASN yang bekerja dengan baik mendapatkan reward yang lebih dari pada ASN yang bekerja ala kadarnya.

. Wawancara yang dilakukan pada informan **N2-b1** menyatakan

“Kalau saya pribadi **dari sisi kesejahteraan**, yang pertama ya, otomatis itu sudah mempengaruhi Kita. Mau gak mau kalau awalnya dulu kita hanya dapat gaji, dengan sekarang **adanya tambahan UKK dan TPP**, nah itukan menjadi motivasi kita. Ya mungkin **kesejahteraan kita ditambahi** otomatis kan mau tidak mau kita **bekerja lebih dari biasanya**.”

Dari pernyataan diatas dengan jelas informan mengatakan dengan adanya *e-peformance* dapat meningkatkan kesejahteraan mereka. *E-peformance* memberikan *reward* yang proporsional dan adil. Pemberian penghasilan tambahan pada *e-peformance* berbasis kinerja yang dicapai oleh ASN yang berada dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan. Mereka akan lebih termotivas lagi untuk mendapatkan penghasilan tambahan yang diberikan. Selain itu, dengan motivasi itu mereka juga juga akan menghindari tindakan-tindakan penyelewengan pekerjaan. Hal ini karena *e-peformance* memberikan tambahan penghasilan secara transparan.

Hal ini diperkuat oleh penelitian sebelumnya, penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* pada organisasi pemerintahan membuat ASN yang ada mendapatkan motivasi lebih dalam mendapatkan penghasilan tambahan sehingga meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pada organisasi pemerintahan tersebut (Latuserimala, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* pada organisasi pemerintahan membuat ASN yang ada mendapatkan motivasi lebih dalam mendapatkan penghasilan tambahan sehingga meningkatkan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi pada organisasi pemerintahan tersebut (Fahlefi, 2016). Serta penelitian dari Damayanti pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* pada organisasi pemerintahan membuat ASN yang ada mendapatkan motivasi lebih dalam mendapatkan penghasilan tambahan sehingga meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pada organisasi pemerintahan tersebut (Damayanti, 2014).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi mendapatkan *reward* yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact*

empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi.

5.4.6.3 Motivasi bersaing yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance*.

Diimplementasikan *e-performance* dalam Instansi/Organisasi Pemerintahan memberikan manfaat langsung oleh pengguna, dalam hal ini ASN. ASN termotivasi untuk mencapai target 100% pekerjaan mereka yang tertuang dalam aplikasi *e-performance*. ASN saling berkompetisi untuk mencapai target tersebut. Hal ini tentu menjadi hal yang baik untuk Instansi/Organisasi Pemerintahan dalam meningkatkan kinerja.

Dalam wawancara yang dilakukan dengan ASN **N2-1a** menyatakan “*iya, diusahakan setiap pegawai itu diharapkan mencapai target pekerjaan 100%, agar mendapat tunjangan itu, akhirnya **bersaing dengan yang lain juga. Ya mencapai 100% itu***”

N2-1b menyatakan

“*itu ada sebenarnya bersaing pasti juga ada, ini saya harus dapat 100%, tapi itu bukan motivasi utama, motivasi utama mungkin lebih pekerjaan kita lebih terukur, itu saja.*”

N2-2a menyatakan

“*ada seperti itu, tapi kembali ke orangnya. Kalau saya pribadi tidak begitu ada. Saya lebih fokus pada pekerjaan saya*”

Sedangkan **N2-2b** menyatakan

“*kalau saya bukan itu patokan saya. Kalau patokan saya itu, tugas saya, saya kerjakan dengan sebaik baiknya. Yang saya laksanakan ya **mengejar target** saya dalam setahun apa, sesuai dengan jadwalnya*”

Dari wawancara informan-informan diatas semua mengarah bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* membuat ASN termotivasi untuk bersaing dengan yang lainnya. ASN bersaing untuk menacapi target pekerjaan yang ditentukan sampai 100% dalam setahun. Pencapaian seperti ini tentu meningkatkan kinerja ASN dalam Instansi/Organisasi tersebut. Hal ini diperkuat dari penelitian terdahulu, penelitian yang dilakukan Syafrina dan Handayani pada tahun 2016

menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN saling berkompetisi untuk mencapai target kerja 100% sehingga meningkatkan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Syafriana & Handayani, 2016).

Dari penjelasan diatas dapat disimpulkan bahwa motivasi bersaing yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja ASN.

Dari hal diatas diatas data disimpulkan manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan. motivasi dalam melaksanakan tupoksi yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan layanan, dan meminimalisir tindakan korupsi, motivasi mendapatkan reward yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi, dan motivasi bersaing yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja ASN.

5.5 Hasil Model Akhir

Dari pembahasan pada sub-bab 5.4.4 tentang tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna didapatkan kesimpulan bahwa tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna. Tujuan peningkatan kinerja selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yaitu motivasi untuk melaksanakan tupoksi dan motivasi dalam bersaing, diakomodasinya sistem TPP pada pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yaitu motivasi untuk melaksanakan tupoksi dan motivasi mendapatkan *reward*, dan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan pada pengimplementasian *e-performance* sudah

selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peformance*.

Penelitian terdahulu berorientasi pada manfaat yang dirasakan pengguna, yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shiomy Suci W.R pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN (Suci, 2014); Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap e-kinerja pengelola keuangan di lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh menyatakan pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan (Putri, Arfan, & Basri, 2014); penelitian yang dilakukan Nick Mathias Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematuan Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN dalam melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan (Latuserimala, 2015); penelitian yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN bersaing untuk mencapai target pekerjaan 100% (Syafrina & Handayani, 2016) ; Penelitian yang dilakukan Diva Riza Fahlefi pada tahun 2016 pada e-kinerja Pemerintah Kota Semarang, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan (Fahlefi, 2016); penelitian yang Misvita May Arisandi dan Lilis Ardini pada tahun 2015 pada *e-performance* di Kantor Bapemas dan KB Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk melaksanakan tupoksi(Arisandi & Ardini, 2014); serta Penelitian yang Sellaganjis Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat meningkatkan motivasi ASN untuk melaksanakan tupoksi dan mendapatkan penghasilan tambahan (Damayanti, 2014).

Setelah dilakukan validasi kepada praktisi, tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu. Manfaat yang dirasakan pengguna dari penelitian diatas adalah motivasi naik pangkat. Hal ini dikarena Objek penelitian yaitu *e-performance* Pemerintah Kota Madiun belum tersinkron dengan sistem kenaikan pangkat. Penelitian yang dilakukan Putri pada tahun 2014 bahwa salah satu keberhasilan pengimplementasian *e-performance* adalah meningkatkan motivasi ASN dalam kenaikan pangkat (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Dalam penelitian ini, manfaat yang dirasakan pengguna tersebut belum bisa selaras dengan tujuan pengimplementasian *e-performancedari* pemangku kebijakan.

Dari pembahasan pada sub-bab 5.4.5 tentang tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan *impact* empiris dari pengimplementasian *e-performance*, didapatkan kesimpulan tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan. Peningkatan Kinerja sebagai tujuan diimplementasikannya *e-peformance* selaras dengan Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kedisiplinan, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, dan Minimalisir Korupsi sebagai *impact* empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan, diakomodasinya sistem TPP dalam *e-peformance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan oleh Instansi/Organisasi Pemerintahan yaitu Peningkatan Kinerja, Peningkatan Kesejahteraan, Peningkatan Layanan, dan Meminimalisir Korupsi, dan diimplementasikannya di Instansi/Organisasi Pemerintahan di Indonesia bertujuan salah satunya untuk menaati Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan antara lain peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan layanan, dan meminimalisir korupsi.

Penelitian terdahulu juga berorientasi pada *impact* empiris yaitu penelitian yang dilakukan oleh Shiomy Suci W.R pada tahun 2014 pada *e-performance* Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kedisiplinan, kesejahteraan, pelayanan pada organisasi pemerintahan tersebut (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan oleh Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, dan Hasan Basri pada tahun 2014 terhadap e-kinerja pengelola keuangan di lingkungan

Pemerintah Kota Banda Aceh menyatakan pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Putri, Arfan, & Basri, 2014); penelitian yang dilakukan Nick Mathias Latuserimala pada tahun 2015 pada *e-performance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematuan Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja dan kedisiplinan pada organisasi pemerintahan tersebut (Latuserimala, 2015); penelitian yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani pada tahun 2016 pada *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Syafrina & Handayani, 2016); penelitian yang dilakukan Eggyawang Setia Pradikta pada tahun 2014 pada *e-performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya menemukan fakta bahwa dengan menggunakan teori Gibson secara kualitatif pengimplementasian *e-performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* dapat berdampak pada peningkatan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Pradikta, 2014); penelitian yang dilakukan Diva Riza Fahlefi pada tahun 2016 pada e-kinerja Pemerintah Kota Semarang, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi pada organisasi pemerintahan tersebut (Fahlefi, 2016); penelitian yang Misvita May Arisandi dan Lilis Ardini pada tahun 2015 pada *e-performance* di Kantor Bapemas dan KB Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja organisasi pemerintahan tersebut (Arisandi & Ardini, 2014); penelitian yang Sellaganjis Damayanti pada tahun 2014 pada *e-performance* di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kedisiplinan dan kesejahteraan organisasi pemerintahan tersebut (Damayanti, 2014); serta penelitian yang Aditya Rahmat Bachtiar dan Eva Hany Fanida pada tahun 2014 di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, menyatakan bahwa pengimplementasian *e-performance* berdampak pada peningkatan kinerja dan kedisiplinan organisasi pemerintahan tersebut (Bachtiar & Fanida, 2014).

Setelah dilakukan validasi kepada praktisi, tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu.

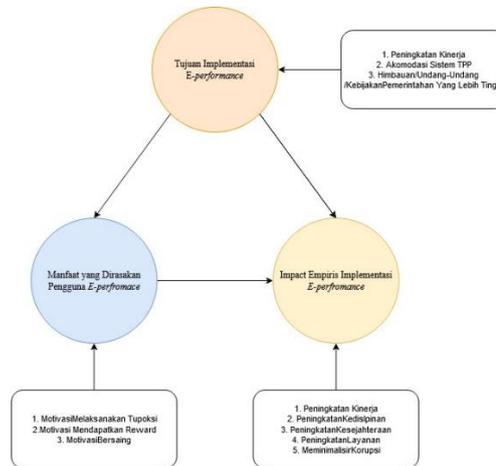
Dari pembahasan pada sub-bab 5.4.6 tentang manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan kesimpulan manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan. motivasi dalam melaksanakan tupoksi yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan layanan, dan meminimalisir tindakan korupsi, motivasi mendapatkan reward yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja, peningkatan kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi, dan motivasi bersaing yang merupakan manfaat yang dirasakan oleh ASN selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* yaitu peningkatan kinerja ASN.

Hal ini menguatkan penelitian yang dilakukan oleh Suci pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga mengakibatkan tingkat kedisiplinan, kesejahteraan dan layanan dalam organisasi pemerintahan tersebut (Suci, 2014). Penelitian yang dilakukan Putri dkk. pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja organisasi pemerintahan tersebut (Putri, Arfan, & Basri, 2014). Penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja dan kedisiplinan organisasi pemerintahan tersebut (Latuserimala, 2015). Penelitian Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja, kedisiplinan kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi pada organisasi pemerintahan tersebut (Fahlefi,

2016). Penelitian yang dilakukan Arisandi pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Arisandi & Ardini, 2014). Serta penelitian yang dilakukan oleh Damayanti pada tahun 2014 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN mendapatkan motivasi lebih dalam bekerja sehingga meningkatkan kedisiplinan dan kesejahteraan pada organisasi pemerintahan tersebut (Damayanti, 2014). Penelitian yang dilakukan Syafrina dan Handayani pada tahun 2016 menyatakan bahwa dengan diimplementasikannya *e-performance* di organisasi pemerintahan membuat ASN saling berkompetisi untuk mencapai target kerja 100% sehingga meningkatkan kinerja pada organisasi pemerintahan tersebut (Syafrina & Handayani, 2016). Penelitian yang dilakukan Latuserimala pada tahun 2015 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* pada organisasi pemerintahan membuat ASN yang ada mendapatkan motivasi lebih dalam mendapatkan penghasilan tambahan sehingga meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pada organisasi pemerintahan tersebut (Latuserimala, 2015). Penelitian yang dilakukan oleh Fahlefi pada tahun 2016 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* pada organisasi pemerintahan membuat ASN yang ada mendapatkan motivasi lebih dalam mendapatkan penghasilan tambahan sehingga meningkatkan kinerja, kedisiplinan, kesejahteraan, dan meminimalisir tindakan korupsi pada organisasi pemerintahan tersebut (Fahlefi, 2016). Serta penelitian dari Damayanti pada tahun 2014 menyatakan bahwa diimplementasikannya *e-performance* pada organisasi pemerintahan membuat ASN yang ada mendapatkan motivasi lebih dalam mendapatkan penghasilan tambahan sehingga meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pada organisasi pemerintahan tersebut (Damayanti, 2014).

Setelah dilakukan validasi kepada praktisi, manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-performance* sesuai dengan penelitian-penelitian terdahulu.

Dari hal-hal diatas, model yang dikembangkan dalam penelitian ini mendapat masukan dan perbaikan. Model akhir yang dihasilkan dari validasi yang dilakukan dapat dilihat pada Gambar 5.2 di bawah ini.



Gambar 5.2 Model Akhir

5.6 Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan penelitian ini adalah:

1. Karena wawancara hanya bisa dilakukan pada hari dan jam kerja maka ada keterbatasan waktu dan tempat untuk melakukan wawancara. ASN tentu lebih mementingkan pekerjaan mereka.
2. Tempat wawancara berada dalam ruangan kerja, sehingga beberapa audio wawancara terdngar tidak jelas.

BAB 6

KESIMPULAN DAN SARAN

Bab ini menjabarkan kesimpulan serta saran yang dapat diambil berdasarkan keseluruhan proses penelitian yang sudah dilakukan untuk memastikan bahwa hasil penelitian telah menjawab rumusan serta tujuan dari penelitian.

6.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, peneliti dapat menarik beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Model Keselarasan dalam pengimplementasian *e-performance* terdiri dari 3 domain yaitu tujuan pengimplementasian oleh pemangku kebijakan, manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris. Domain tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan manfaat yang dirasakan pengguna, domain tujuan pengimplementasian *e-performance* selaras dengan domain *impact* empiris yang didapatkan dan domain manfaat yang dirasakan pengguna selaras dengan *impact* empiris yang didapatkan.
2. Tujuan pengimplementasian *e-performance* terdiri dari peningkatan kinerja, mengkomodasi sistem TPP, dan untuk menaati himbauan/uu dari instansi pemerintah yang lain.
3. Manfaat yang dirasakan pengguna dalam pengimplementasi *e-perfromanace* yaitu mottivasi dalam melaksanakan tupoksi, mendapatkan *reward*, dan bersaing.
4. *Impact* empiris yang didapatakan dari pengimplementasian *e-perfromance* terdiri dari peningkatan kinerja, peningkatan kedisiplinan, peningkatan kesejahteraan, peningkatan layanan, dan meminimalisir tindakan korupsi.

6.2 Saran

Berikut beberapa saran untuk penelitian selanjutnya:

1. Penelitian selanjutnya bisa membanding satu pemda dengan pemda yang lainnya dalam keselarasan tujuan dengan manfaat yang dirasakan pengguna dan *impact* empiris yang didapatkan dari pengimplementasian *e-peformance*.
2. Untuk pengembangan model diharapkan bisa menambah domain keselarasan.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflacha, S., & Fanida, E. H. (2013). Pengaruh E-Performance Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kota Surabaya).
- Al-raisi, A., Amin, S., Iqbal, R., & Thompson, P. (2013). Evaluation of E-Performance System : A Cultural Perspective. *Proceedings of the 2013 IEEE 17th International Conference on Computer Supported Cooperative Work in Design*, 607-614.
- Arief, M. (2008). Kesenjangan: Faktor Utama Penyebab Kegagalan Proyek E-Government. *Konferensi dan Temu Nasional Teknologi Informasi dan Komunikasi untuk Indonesia*, 1-5.
- Arisandi, M. M., & Ardini, L. (2014). Pengaruh Sistem E-Performance Terhadap Kinerja dan Kompensasi PNS di Bapemas dan KB Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi Vol. 3 No. 9*, 1-16.
- Bachtiar, A. R., & Fanida, E. H. (2014). Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara UNESA*, 1-12.
- Bodgan, R. C., & Biklen, S. K. (2011). *Qualitative Research for Education: an Introduction to Theories and Methods, Fifth Edition*. Boston: Allyn & Bacon.
- Creswell, J. W. (2015). *Penelitian Kualitatif dan Desain Riset*. Pustaka Pelajar.
- Damayanti, S. (2014). Penggajian Berbasis Kinerja di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya melalui Program e-Performance dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). *Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2*, 1-10.
- Departemen Komunikasi dan Informatika. (2004). *Cetak Biru (Blueprint) Sistem Aplikasi E-Government Bagi Pemerintah Daerah*. Departemen Komunikasi dan Informatika Republik Indonesia.
- Fahlefi, D. R. (2016). Upaya Peningkatan Kinerja di Pemerintah Kota Semarang Melalui Program E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). *JURNAL STIE SEMARANG, VOL 8, NO 1*, 106-118.
- Fitriansyah, A., Budiarto, H., & Santoso, J. (2013). Metode Pemeringkatan E-Government Indonesia (PeGI) Untuk Audit Tata Kelola Teknologi Informasi. *Seminar Nasional Sistem Informasi Indonesia*, 10-20.
- Hardjaloka, L. (2016). Studi Penerapan E-Government di Indonesia Sebagai Solusi Pemberantasan Korupsi di Sektor Publik. *Jurnal Rechts Vinding: Media Pembinaan Hukum Nasional*, 435-452.
- Hariyanto, P. (2018). *Cegah Pemborosan, Pemda Harus Aplikasikan e-Performance Based Budgeting*. Retrieved October 2, 2018, from sindonews.com: <https://nasional.sindonews.com/read/1306334/15/cegah-pemborosan-pemda-harus-aplikasikan-e-performance-based-budgeting-1526462260>
- Heeks, R. (2002). eGovernment in Africa: Promise and Practice. *iGovernment Working Paper Series*.

- Heeks, R. (2003). Most eGovernment-for-Development Projects Fail: How Can Risks be Reduced? *iGovernment Working Paper Series*, 1-30.
- Indrajit, R. E. (2002). *Electronic Government Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Bebas Teknologi Digital*. Yogyakarta: Andi Publisher.
- Istiqomah, S., & Niswah, F. (2016). Pengaruh E-Performance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. *Kajian Manajemen Sektor Publik. Volume 01*.
- Kementerian Komunikasi dan Informasi. (2002). *Sisfonas 2010: Sisfonas sebagai Tulang Punggung Aplikasi E-Government*.
- Latuserimala, N. M. (2015). Studi Deskriptif efektivitas Sistem e-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 3*, 1-8.
- Layne, K., & Lee, J. (2001). Developing fully functional E-government : A four stage model. *Government Information Quarterly* 18 , 122-136.
- Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara. (2018). *Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintah Berbasis Elektronik*. Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia.
- Nations, U. (2001). *Benchmarking E-government : A Global Perspective*.
- Nations, U. (2018). *E-Government Survey 2018 : Gearing E-Government To Support Transformation Towards Sustainable And Resilient Societies*. New York.
- Negara, T. T., & Fachruddin, R. (2017). Kapabilitas Personal dan Pelatihan E-Kinerja Terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Kinerja Pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pemerintah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi, Universitas Syiah Kuala*.
- Nugroho, R. (2014). Electronic government procurement adoption in developing economies: How corruption influences system's adoption. *European Conference on e-Government*, 344-351.
- Pemerintah Kota Surabaya. (2005). *Aplikasi E-Performance*. Surabaya: Bagian Administrasi Pembangunan Pemerintah Kota Surabaya.
- Pradikta, E. S. (2014). Efektivitas Program E-Performance Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2*.
- Presiden Republik Indonesia. (2003). *Intruksi Presiden Republik Indonesia No 3*.
- Presiden Republik Indonesia. (2018). *Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik*.
- 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*, 1-10.
- Satriya, E. (2006). Pentingnya Revitalisasi E-Government Di Indonesia. *Konferensi Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi Untuk Indonesia*, 38-43.
- Seifert, J. W., & Bonham, M. (2003). The Transformative Potential of E-Government in Transitional Democracies. *Proceedings of The*

- International Conference on Public Administration in the 21st Century: Concepts, Methods, Technologies, School of Public Administration.*
- Strauss, A. L. (1987). *Qualitative Analysis for Social Scientist*. Cambridge: Cambridge University Press.
- Suci, S. W. (2014). Dampak Pelaksanaan Sistem Kompensasi Berbasis Kinerja Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Cipta Karya dan Tata Ruang Kota Surabaya. *Kebijakan dan Manajemen Publik Volume 2*.
- Sugiono. (2010). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syafrina, M., & Handayani, N. (2016). Pengaruh Sistem E-Performance Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi : Volume 5*.
- The World Bank. (2002). *Electronic Government and Governance: Lessons for Argentina*. Washington. Retrieved from <http://documents.worldbank.org/curated/en/527061468769894044/pdf/266390WP0E1Gov1gentina1Final1Report.pdf>
- Valdés, G., Solar, M., Astudillo, H., Iribarren, M., Concha, G., & Visconti, M. (2011). Conception , development and implementation of an e-Government maturity model in public agencies. *Government Information Quarterly*, 176-187. doi:10.1016/j.giq.2010.04.007.
- Wijaya, S. W., & Surendro, K. (2006). Kajian Teoritis : Model E-Government Readiness Pemerintah. *Seminar Nasional Aplikasi Teknologi Informasi*, 25-28.

LAMPIRAN A

Instumen Wawancara

Berikut instrumen wawancara yang akan digunakan untuk pemangku kebijakan pada domain *Tujuan Implementasi E-Performance* dan ASN pada domain Manfaat yang Dirasakan Pengguna.

No.	Domain	Elemen	Pertanyaan Wawancara
1	Tujuan Implementasi <i>e-performance</i>	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i>? 2. Bagaimana tujuan itu didapatkan?
		Peningkatan Kinerja	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan dari pengimplementasian <i>e-performance</i>? 2. Mengapa <i>e-performance</i> bisa menjadi salah satu metode meningkatkan kinerja ASN? 3. Berasal dari visi dan misi manakah penggunaan <i>e-performance</i> dapat meningkatkan kinerja ASN?
		Akomodasi Sistem TPP	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pengimplementasian <i>e-performance</i> bertujuan sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP? 2. Mengapa <i>e-performance</i> dipilih sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP? 3. Apakah pada saat penentuan kebijakan punya pilihan lain dalam mengakomodasi sistem TPP?
		Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah pengimplementasian <i>e-performance</i> dikarenakan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi? 2. Apakah adanya kewajiban dalam pengimplementasian <i>e-performance</i> oleh pemerintah daerah?
2	Manfaat yang Dirasakan Pengguna	-	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah manfaat yang anda rasakan setelah penerapan <i>e-performance</i> ? 2. Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda ketika bekerja? 3. Motivasi apa yang anda rasakan?

		Motivasi Melaksanakan Tupoksi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam melaksanakan tupoksi? 2. Mengapa hal itu bisa terjadi? 3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?
		Motivasi Mendapatkan <i>Reward</i>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam mendapatkan <i>reward</i>? 2. Mengapa hal itu bisa terjadi? 3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?
		Motivasi Bersaing	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda bersaing dengan ASN lain? 2. Mengapa hal itu bisa terjadi? 3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?
		Motivasi Naik Pangkat	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam naik pangkat? 2. Mengapa hal itu bisa terjadi? 3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?

LAMPIRAN B

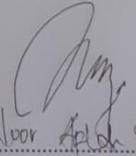
Hasil Wawancara

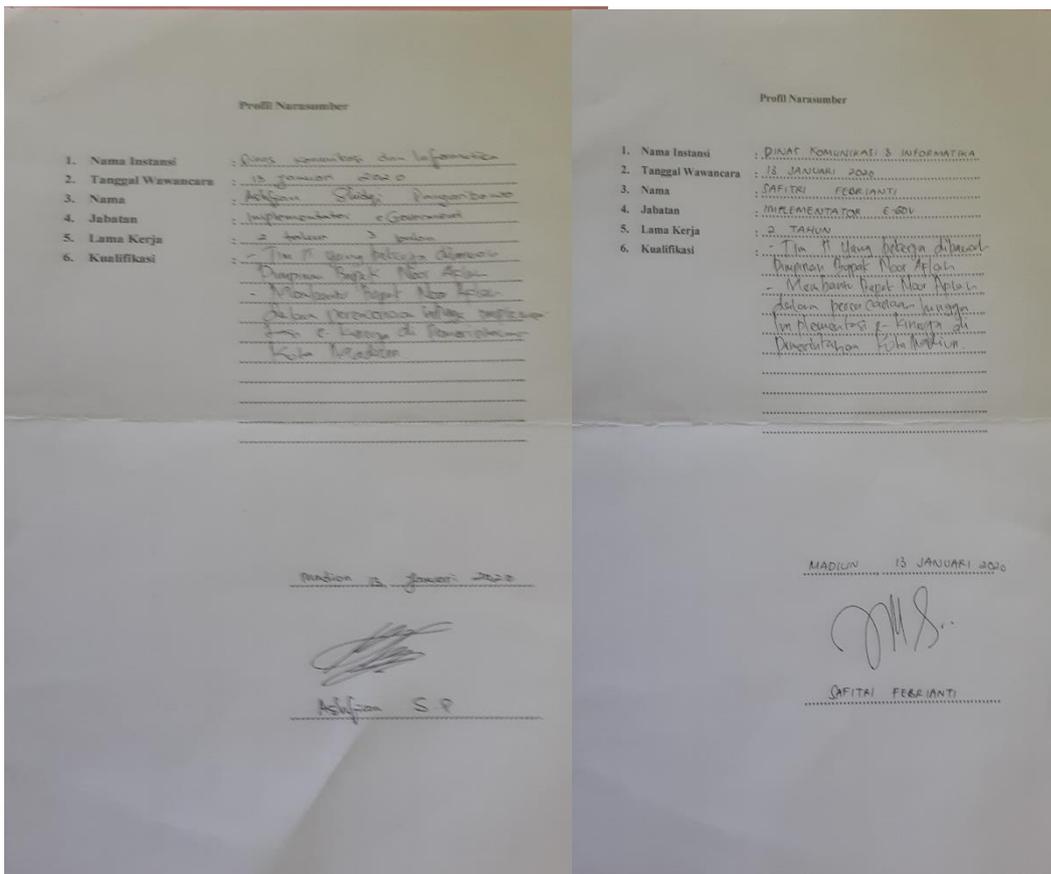
1. Informan N1-1

Profil Narasumber

1. Nama Instansi	: Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Medan
2. Tanggal Wawancara	:
3. Nama	: Noor Atiah S. Kom
4. Jabatan	: Kepala Bidang TK Ditcaminfo Kota Medan
5. Lama Kerja	:
6. Kualifikasi	: Merupakan salah satu staff yang mendampingi Kepala Ditcaminfo dalam perencanaan & evaluasi. - Memiliki skill dalam a-bidang Kota Medan dan dapat perencanaan sampai pelaksanaan hingga hal teknis.

Medan, 23 Januari 2020


Noor Atiah S. Kom



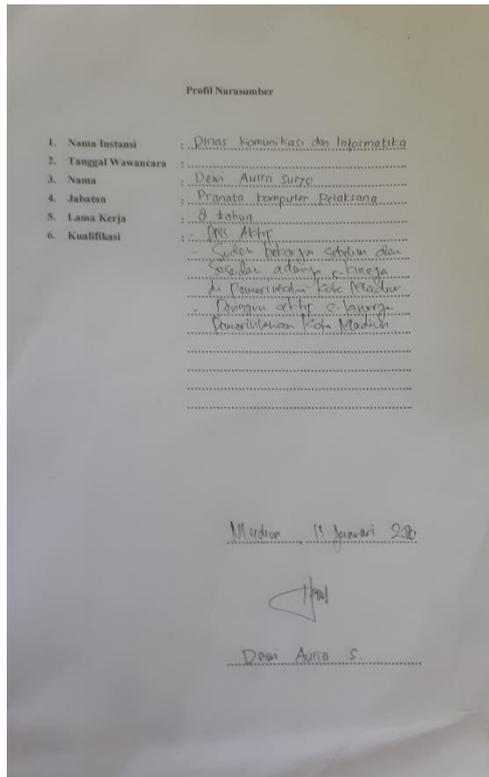
Elemen	Pertanyaan Wawancara	Jawaban
-	1. Apakah tujuan pengimplementasian <i>e-performance</i> ?	Saya mengerti, tujuan dari aplikasi e-kinerja sendiri adalah untuk mengukur kinerja ASN di Pemerintahan Kota Madiun khususnya
	2. Bagaimana tujuan itu didapatkan?	Aplikasi E-Kinerja ini ada dua jenis yaitu dari dilihat dari aktifitas yaitu berkaitan dengan UKK, terus yang kedua ada TPP berkaitan dengan absensi, absensi dari pegawai tersebut. Dilihat dari sana
Peningkatan Kinerja	1. Apakah peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan dari pengimplementasian <i>e-performance</i> ?	iya seperti jawaban saya tadi
	2. Mengapa <i>e-performance</i> bisa menjadi salah satu metode meningkatkan kinerja ASN?	Karena di e-kinerja cukup lengkap mas, jadi ntar disana dengan aplikasi ini di bisa mengukur kinerja pegawai dalam aplikasi e-kinerja ini
	3. Berasal dari visi dan misi manakah penggunaan <i>e-performance</i> dapat meningkatkan kinerja ASN?	Sebenarnya ada kasus yang tertangkap KPK pada tahun 2016, dari kasus itu ada aksi dan resensi dari KPK. Visi misinya mewujudkan pemerintahan yang baik, masuk visi tata kelola, trus masuk Madiun Kota Melayani (Sambil menunjuk Buku Visi Misi dan Program Unggulan Walikota dan Wakil Wali Kota Madiun Tahun 2019-2024)

Akomodasi Sistem TPP	1. Apakah pengimplementasian <i>e-performance</i> bertujuan sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP?	iya benar
	2. Mengapa <i>e-performance</i> dipilih sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP?	ya tujuannya dari TPP itu kan berkaitan dengan absensi setiap pegawai, dari kehadiran setiap ASN, kenapa dijadikan satu, karena yang satu UKK berkaitan dengan aktifitas yang di inputkan pegawai, jadi aktifitas yan diinputkan pegawai itu di sinkronkan dengan kehadirannya, jadi aktifitas yang dilakukan oleh ASN ini benar benar dilakukan atau tidak kan berdasarkan dari kehadiran tersebut, jadi bisa diawasi
	3. Apakah pada saat penentuan kebijakan punya pilihan lain dalam mengakomodasi sistem TPP?	kalaupun pilihan lain saya tidak begitu tau
Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi	1. Apakah pengimplementasian <i>e-performance</i> dikarenakan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi?	kalaupun setau saya e-kin itu diperwalikan mas, kalau dari himbauan menteri atau provinsi saya juga kurang begitu tau mas
	2. Apakah adanya kewajiban dalam pengimplementasian <i>e-performance</i> oleh pemerintah daerah?	(kosong)

Peningkatan Kinerja	1. Apakah peningkatan kinerja menjadi salah satu tujuan dari pengimplementasian <i>e-performance</i> ?	iya pasti
	2. Mengapa <i>e-performance</i> bisa menjadi salah satu metode meningkatkan kinerja ASN?	tadi sudah disebutkan, yang pegawai awalnya malas menjadi giat dengan adanya TPP yang di apikasikan dengan e-kin. Kasih saya contoh, misalkan lurah atau kasi yang malas suka perintah tidak dikantor, padahal harus dikantor, mau tidak mau harus stay dikantor sekarang, dari situ pelayanan kepada masyarakat menjadi lebih baik lagi. masing masing pelayanan misalkan 2 orang berlomba lomba, kalau dulu beda, kalau sekarang tidak, datang saya layani, disitukan itu aktifitas saya, abis itu peningkatan kinerja pegawai yang imbasnya pada pelayanan masyarakat menjadi lebih baik
	3. Berasal dari visi dan misi manakah penggunaan <i>e-performance</i> dapat meningkatkan kinerja ASN?	
Akomodasi Sistem TPP	1. Apakah pengimplementasian <i>e-performance</i> bertujuan sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP?	iya
	2. Mengapa <i>e-performance</i> dipilih sebagai alat untuk mengakomodasi sistem TPP?	dibagi 2, kalau TPP basiknya absen, kalau kinerja basiknya aktifitas dalam satu aplikasi e-kinerja. E-kin itu TPP dan kinerja. kalau ini hanya istilah, kalau di surabaya namanya <i>e-performance</i> , di daerah lain ada juga e-kinerja. Itu emang pemkot bikin untuk akomodasi TPP
	3. Apakah pada saat penentuan kebijakan punya pilihan lain dalam mengakomodasi sistem TPP?	Kemungkinan bukan kebijakan lain. Tapi akan mengintegrasikan beberapa layanan kepegawaian di e-kin itu, jadi kita rinstis, kan e-kin memang baru tahun 2018, 2019 jalan dan baru tahun 2020 nanti akan kita integrasikan dengan kepegawaian, yang simple, dengan layanan layanan lain seperti SKP. ini akan terus mas, penambahan kebijakan yang akan mengarah ke e-kin itu
Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi	1. Apakah pengimplementasian <i>e-performance</i> dikarenakan Himbauan/Undang-Undang/Kebijakan Pemerintahan Yang Lebih Tinggi?	iya, awalnya remunansi pencegahan korupsi itu ya himbauan dari atas, dan beberpa kiblat yang berhasil menerapkan itu, madiun harusnya bisa, surabaya sudah pakai, provinsi sudah pakai, kita akan menerapkan semaksimal mungkin secara bertahap. Inshaallah kebijakan e-kin itu akan terus digunakan. dan kebijakan kebijakan lain yang akan diintegrasikan pada e-kin.

	<p>2. Apakah adanya kewajiban dalam pengimplementasian <i>e-performance</i> oleh pemerintah daerah?</p>	<p>ada seharusnya. Ada kepres SPBE. Kalau dikaitkan dengan SPBE kan semua kan terintegrasi, salah satu dasarnya itu. Karena salah satu poin renansi pencegahan korupsi kan ya ada di situ. Jadi kan ASN yang malas kan korupsi waktu, sekarang dengan adanya e-kinerja dia giat. misalakan pelayanan dikelurahan ada yang minta surat keterangan, ini dibikinkan, tanggap, kalau tidak ada embel-embel harus entry itu dapat kinerjanya mungkin entar entar aja. akhirnya kan dibikinkan, walaupun tidak semua seperti itu, masih banyak ASN yang sigap, kalau yang malas-malas itu akhirnya semangat, mau gk mau kan, dan distukan kan ada reward dan punishment. reward kalau giat dapat kalau gk, ya gk dapat.</p>
--	---	---

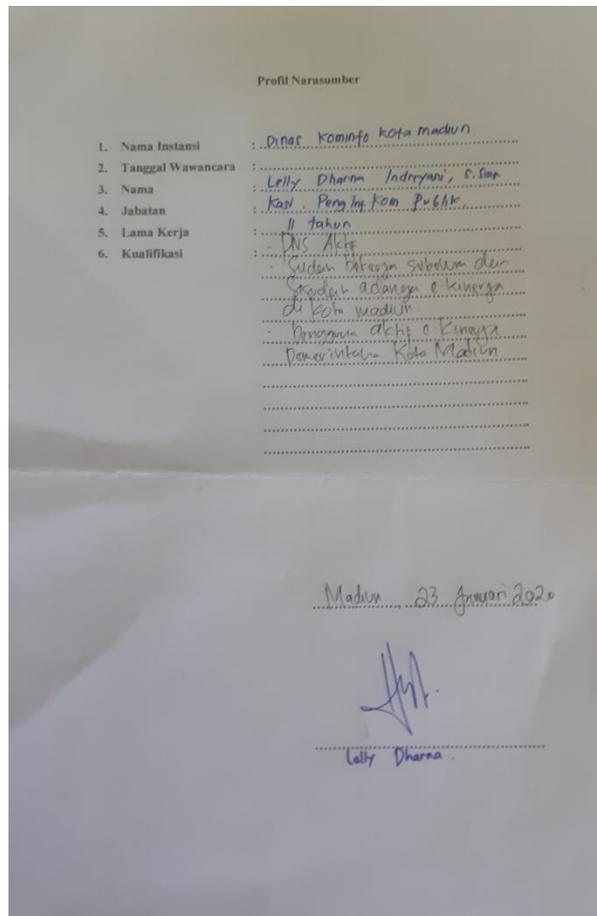
3. Informan N2-1a



-	<p>1. Apakah manfaat yang anda rasakan setelah penerapan <i>e-performance</i> ?</p>	<p>dengan adanya adanya e-kinerja kita bekerja lebih. Begini kita kan sebelumnya tidak pernah mencatat pekerjaan apa dalam sehari itu, dengan adanya e-kin kita lebih disiplin untuk mencatat setiap pekerjaan pada hari itu, jadi itu yang pertama. Yang</p>
---	---	---

		keduanya tambah uangnya dengan adanya e-kinerja itu bertamba lebih banyak dari pada sebelumnya, sebelum ada e-kin.
	2. Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda ketika bekerja?	iya, dan secara otomatis datang terlambatnya berkurang. Kalau bisa jangan sampai terlambat
	3. Motivasi apa yang anda rasakan?	motivasi bekerja lebih giat
Motivasi Melaksanakan Tupoksi	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam melaksanakan tupoksi?	iya
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	iya karena ada uangnya, sebelumnya kan dibagi rata, sekarang sesuai dengan jabatan itu kan gak sama satu orang dengan yang lainnya, sesuai dengan tupoksi dan jabatan masing-masing
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	bisa jadi tiga kali lipat dari sebelumnya
Motivasi Mendapatkan Reward	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam mendapatkan <i>reward</i> ?	iya, tapi dulu saya tahun 2016, saya pernah setiap mau bekerja merekap pekerjaan apa saja yang dikerjakan. baginilaoh enaknya Apa yang dikerjakan di rekap, lho ternyata ada e-kin yang isinya merekap pekerjaan, ini kan bentuknya dalam aplikasi, jadi nambah pekerjaan input di akhir jam pekerjaan. teteap harus isi, kalau tidak kan perhitungan tidak bis.
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	(pertanyaan 1)
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	bisa jadi tiga kali lipat dari sebelumnya
Motivasi Bersaing	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda bersaing dengan ASN lain?	iya, diusahakan setiap pegawai itu diharapkan mencapai target pekerjaan 100%, agar mnedapat tunjangan itu, akhirnya bersaing dengan yang lain juga. Ya mencapai 100% itu,
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	
Motivasi Naik Pangkat	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam naik pangkat?	belum tersinkronisasi, Kenaikan pangkat itu berbeda lagi kebijakannya, tetapi dengan ada e-kin ini bisa terbantu karena kegiatan kita tercatat. Bisa diambil data
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	

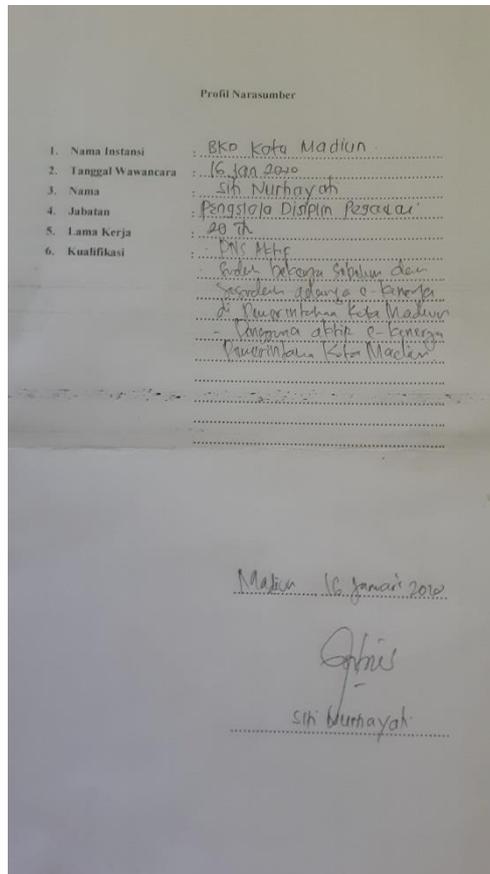
4. Informan N2-1b



	1. Apakah manfaat yang anda rasakan setelah penerapan <i>e-performance</i> ?	Yang pertama ya, dari segi penghasilan, dengan adanya kinerja ini ada tambahan penghasilan berdasarkan kinerjanya, yang kedua lebih terukur dan terarah, karena kita sudah terbagi tupoksi-tupoksinya dengan adanya -kinerja itu, dan tercatat pastinya.
	2. Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda ketika bekerja?	Jadi meningkatkan motivasi bekerja lebih giat lagi
	3. Motivasi apa yang anda rasakan?	motivasi bekerja lebih giat lagi karena tupoksi pekerjaan lebih jelas
Motivasi Melaksanakan Tupoksi	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam melaksanakan tupoksi?	betul
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	

	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	mungkin sebelum e-kinerja 6, setelah e-kinerja jadi 8
Motivasi Mendapatkan Reward	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam mendapatkan <i>reward</i> ?	betul karena reward dan tupoksi pekerjaan kita lebih jelas
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	Seperti sebelumnya
Motivasi Bersaing	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda bersaing dengan ASN lain?	itu ada sebenarnya beraing pasti juga ada, ini saya harus dapat 100%, tapi itu bukan motivasi utama, motivasi utama mungkin lebih pekerjaan kita lebih terukur, itu saja .
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	
Motivasi Naik Pangkat	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam naik pangkat?	<i>dikonfirmasi tidak kenaikan pangkat pada kebijakan lain</i>
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	

5. Informan N2-2a



	1. Apakah manfaat yang anda rasakan setelah penerapan e-performance ?	Kalau saya pribadi dari sisi kesejahteraan, yang pertama ya, otomatis itu sudah mempengaruhi Kita. Mau gk mau kalau awalnya dulu kita hanya dapat gaji, dengan sekarang adanya tambahn UKK dan TPP, nah itu kan menjadi motivasi kita. Ya mungkin kesejahteraan kita ditambahai otomatis kan mau tidak mau kita bekerja lebih dari biasanya.
	2. Apakah penerapan e-performance meningkatkan motivasi anda ketika bekerja?	pastinya.
	3. Motivasi apa yang anda rasakan?	kalau saya pribadi motivasi bekerja, juga tidak munafik uang itu juga menjadi sumber kita y. (suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)
Motivasi Melaksanakan Tupoksi	1. Apakah Apakah penerapan e-performance meningkatkan motivasi anda dalam melaksanakan tupoksi?	iya jadi selaku ASN akhirnya memprioritaskan Kualitas dari pada kuantitas. (suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)

	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	(suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	relatif y mas, sebelum ada e-kin lebih santai, tapi dengan ada e-kin tidak bisa menunda menunda, tapi jenis pekerjaanya juga relatif tergantung pekerjaan
Motivasi Mendapatkan Reward	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam mendapatkan <i>reward</i> ?	iya. Selain itu Ada penghargaan Karya satya itu terlepas dari e-kin
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	(suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	(suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)
Motivasi Bersaing	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda bersaing dengan ASN lain?	ada seperti itu, tapi kembali ke orangnya. Kalau saya pribadi tidak begitu ada. Saya lebih fokus pada pekerjaan saya
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	(suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	(suara kecil kurannng terdengar, segera dengarkan lagi)
Motivasi Naik Pangkat	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam naik pangkat?	eh samapi sekarang tidak ada.
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	

6. Informan N2-2b

Profil Narasumber

1. Nama Instansi : Teguh BKO Kota Madun

2. Tanggal Wawancara : Teguh jumatu

3. Nama : Teguh jumatu

4. Jabatan : Kepala Forum

5. Lama Kerja : 85 Hari

6. Kualifikasi : PNS Aktif
 - Sudah bekerja setelah dan
 sudah adanya e-kerja
 di Pemerintahan Kota Madun
 - Penerimaan aktif e-kerja
 Pemerintah Kota Madun

Madun 16 Januari 2010


Teguh Jumatu

	<p>1. Apakah manfaat yang anda rasakan setelah penerapan <i>e-performance</i> ?</p>	<p>semua aplikasi kan ada positif negatifnya. kalau positifnya itu, apa yang kita kerjakan dituankan dalam aplikasi dan tentu dihargai, trus nanti pekerjaan kita terukur, ada targetnya ada realisasinya seperti itu. Tapi kalau negatifnya ada pekerjaan pekerjaan yang tidak bisa masuk. karena di aplikasi itukan hubungannya dengan dinominalkan, ada batasannya. padahal ada kegiatan-kegiatan yang itu ekstra. seumpama penerimaan CPNS, itu sampai malam tidak pulang sampai malam, itukan kalau di isikan secara aplikasi maksimalnya sekian jam. kalau waktu masih bisa, tapi nilainya itukan masih terbatas.</p>
	<p>2. Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda ketika bekerja?</p>	<p>kalau ada aplikasi itu sangat termotifasi, apa yang kita kerjakan itu dihargai gitu.</p>

	3. Motivasi apa yang anda rasakan?	kalau secara pribadi gini. Sayakan pelaksana, masih JFU. Sedangkan saya rencanakan mau ke JFT. dan pekerjaan pekerjaan saya sebenenar bersifat JFT. Karea saya masih JFU tidak apa-apa yang penting kan bekerja apa adanya. Jadi ketika saya ntar sudah JFT, pekerjaan pekerejaan saya itu diakau
Motivasi Melaksanakan Tupoksi	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam melaksanakan tupoksi?	iya.
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	Di aplikasi itu apa yang kita kerjakan di acc oleh atasan kita. Berarti kan yang dimuculkan sesuai dengan tupoksi kita, jadi kita lebih fokus bekerja di tupoksi kita. Nanti kan diluar pekerjaan kita kan tidak terakomodir
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	ya sangat besar. Kalau dulu kan pekerjaan itu melebar kemana kemana, tidak terukur, kalau ini kan terukur dan bisa fokus pada pekerjaan kita, sangat berpengaruh
Motivasi Mendapatkan Reward	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam mendapatkan <i>reward</i> ?	Pasti ada. Kalau ada orang yang blang tidak, menurut saya bohong. Mohon maaf kita bekerja kan salah satu tujuannya kan seperti itu. Tapi tidak menyampingkan bahwa tugas utama kita adalah melaksanakan tupoksi. Apabila kita melaksanakan tupoksi kita, masalah UKK dan TPP itu akan mengikuti. Beda kalau tujuan utamanya UKK dan TPP, itu kalau ngisi di e-kin itu bisa dimanipulasi.
	2. Mengapa hal itu bisa terjadi?	
	3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?	Kalau dulu kan ada Uang Kinerja, kalau sekarang dibagi dua UKK dan TPP, kalau ada itu kan pasti orang termotivasi, sperti sayalah, gk munafiklah kalau itu yang dicari. Tergantung niat utamanya apa. Yang penting niat kita melaksanak tupoksi kita, makanya saya sampaikan kalau tugas da tupoksi kita dilaksanakan dengan baik TPP dan UKK itu akan mengikuti.
Motivasi Bersaing	1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda bersaing dengan ASN lain?	kalau saya bukan itu patokan saya. Kalau patokan saya itu, tugas saya, saya kerjakan dengan sebaik baiknya. Yang saya laksanakan y mengejar target saya dalam setahun apa, sesuai dengan jadwalnya

	<p>2. Mengapa hal itu bisa terjadi?</p>	<p>sebenarnya bukan begitu karena setiap orang berbeda, kalau saya contohnya pekerjaan dibulan ini sangat padat, karean hubunganya dengan tuposi saya pengadaan PNS, makanya padat. Kadang 1 minggu 2 minggu udah tepenuhi semua, sperti itu, tapi ada saatnya tidak ada kegiatan, itukan menyesuaikan. tidak bisa sperti mencari kegiatan kegiatan yang saya sesuaikan dengan teman saya. kalau sperti itu kan yang dicari UKK dan TPP nya aja. tapi hal semacam itu banyak yang terjadi. makanya tujuan masing masing ASN itu berbeda</p>
	<p>3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?</p>	
<p>Motivasi Naik Pangkat</p>	<p>1. Apakah Apakah penerapan <i>e-performance</i> meningkatkan motivasi anda dalam naik pangkat?</p>	<p>ya kalau itu pasti. Pegawai ada beberapa bidang salah satunya kan pengembangan dan prestasi pegawai. Pengembangan itu bisa berupa pendidikan. Prestasi itu kan salah satu cara menghargai. Hubungannya prestasi dan kenaikan pangkat itukan PNS itu kan benar benar diperhatikan. Kenaikan pangkat itu kalau JFU kan ukurannya waktu. tapi kalau JFT itu kan ukurannya pekerjaannya itu sendiri. pribadi saya sih seperti itu, tapi kan setiap orang beda beda</p>
	<p>2. Mengapa hal itu bisa terjadi?</p>	
	<p>3. Sebesar apa motivasi itu anda rasakan?</p>	

LAMPIRAN C

Dokumentasi Pengambilan Data

Berikut beberapa foto informan dengan penulis saat proses wawancara





LAMPIRAN D
**Dokumentasi International Conference on Management of
Technology, Innovation, and Project (MOTIP) 2020**



BIODATA PENULIS



Azmi Pratama, lahir di Batusangkar pada tanggal 6 Maret 1990 Penulis telah menempuh pendidikan formal di MIS Rao-Rao, SDN 4 Rao-Rao, SDN 1 Asembagus, SMPN 1 Asembagus dan SMAN 1 Asembagus. Pada tahun 2008, penulis melanjutkan pendidikan ke jenjang S1 pada Program Studi Ilmu Komputer, jurusan Matematika, Fakultas MIPA, Universitas Brawijaya Malang. Kritik dan saran yang membangun dapat disampaikan melalui pratama.azmi1990@gmail.com