

## Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur

Alexander Caesar Fransisco Gae\*<sup>1</sup>, Ardieansyah<sup>2</sup>

<sup>1,2</sup> Institut Pemerintahan Dalam Negeri, Indonesia  
\*e-mail: [gaealexander12@gmail.com](mailto:gaealexander12@gmail.com)<sup>1</sup>

### Abstrak

Penggunaan teknologi informasi dalam birokrasi pemerintahan menjadi kebutuhan penting dalam meningkatkan efisiensi dan transparansi pelayanan publik. Aplikasi e-Kinerja merupakan salah satu instrumen digital yang digunakan untuk memantau dan menilai kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk mendeskripsikan Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN Di Kecamatan Ende Timur. Metode yang digunakan adalah pendekatan deskriptif kualitatif melalui observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Hasil pengabdian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan kedisiplinan, akuntabilitas kerja, dan efisiensi pelaporan kinerja ASN. ASN menunjukkan perubahan perilaku kerja yang lebih terstruktur dan bertanggung jawab sejak penggunaan aplikasi ini diterapkan. Proses pelaporan menjadi lebih tertib dan terdokumentasi secara sistematis. Namun, terdapat kendala seperti keterbatasan pemahaman teknologi bagi sebagian ASN dan minimnya fasilitas pendukung di beberapa unit kerja. Temuan ini menunjukkan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja tidak hanya membantu proses evaluasi kinerja ASN secara objektif, tetapi juga mendorong budaya kerja yang lebih produktif dan terukur. Pelatihan rutin dan peningkatan infrastruktur teknologi menjadi faktor pendukung penting dalam keberhasilan sistem ini. Kesimpulannya, implementasi e-Kinerja berperan penting dalam mendorong reformasi birokrasi di tingkat kecamatan dan memperkuat akuntabilitas kinerja ASN.

**Kata Kunci:** Akuntabilitas, Aplikasi Digital, ASN, E-Kinerja, Kinerja, Kecamatan Ende Timur

### Abstract

The use of information technology in government bureaucracy has become an essential need to improve the efficiency and transparency of public services. The e-Kinerja application is one of the digital instruments used to monitor and evaluate the performance of Civil Servants (ASN). This community service aims to describe the implementation of the e-Kinerja application to improve ASN performance in East Ende District. The method used is a qualitative descriptive approach through observation, in-depth interviews, and documentation. The results of the service show that the implementation of the e-Kinerja application has a positive impact on improving discipline, work accountability, and the efficiency of ASN performance reporting. ASN employees have shown more structured and responsible work behavior since the application was introduced. The reporting process has become more orderly and systematically documented. However, there are challenges, such as limited technological understanding among some ASN and a lack of supporting facilities in several work units. These findings indicate that the use of the e-Kinerja application not only supports the objective evaluation of ASN performance but also fosters a more productive and measurable work culture. Regular training and improved technological infrastructure are important supporting factors for the success of this system. In conclusion, the implementation of e-Kinerja plays a significant role in promoting bureaucratic reform at the district level and strengthening ASN performance accountability.

**Keywords:** Accountability, ASN, Digital Application, E-Kinerja, East Ende District, Performance

## 1. PENDAHULUAN

Spektakuler—di era digitalisasi birokrasi, ASN yang tak mampu beradaptasi dengan sistem elektronik seperti e-Kinerja akan menjadi penghambat utama dalam pelayanan publik yang profesional dan akuntabel. Penerapan e-Kinerja merupakan salah satu wujud nyata reformasi birokrasi berbasis teknologi yang ditujukan untuk menciptakan sistem pengelolaan kinerja yang transparan, objektif, dan efisien. Namun, realitas di lapangan, khususnya di Kecamatan Ende Timur, masih menunjukkan beragam kendala baik dari sisi teknis maupun sumber daya manusia. ASN mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi, keterbatasan

sarana pendukung seperti komputer dan jaringan internet, serta belum adanya regulasi teknis yang jelas.

Jika masalah ini tidak segera diatasi, maka sistem penilaian kinerja akan tetap subjektif, reward system tidak berjalan, dan pelayanan publik akan mengalami stagnasi. Lebih jauh lagi, hal ini akan memperlebar kesenjangan antara kebijakan pusat dan implementasi di daerah, yang pada akhirnya mengancam efektivitas reformasi birokrasi secara nasional.

Kecamatan Ende Timur dipilih sebagai lokasi Pengabdian masyarakat karena karakteristiknya yang mewakili daerah dengan keterbatasan infrastruktur digital dan kesiapan ASN yang masih perlu ditingkatkan. Kondisi ini kontras dengan daerah lain yang telah lebih dahulu menerapkan e-Kinerja secara optimal. Sejumlah temuan Pengabdian masyarakat sebelumnya telah membahas efektivitas aplikasi e-Kinerja, seperti temuan Pengabdian masyarakat oleh Renald Christo Lembong et al. (2021) di Sulawesi Utara dan I Wayan Iwan Indrawan (2021) di Klungkung. Pengabdian masyarakat tersebut secara umum menunjukkan bahwa e-Kinerja mampu meningkatkan efisiensi dan transparansi manajemen kinerja, namun juga mengungkapkan berbagai hambatan, seperti resistensi pegawai terhadap sistem baru, rendahnya literasi digital, dan belum optimalnya infrastruktur. Meski demikian, sebagian besar Pengabdian masyarakat tersebut dilakukan di wilayah dengan kesiapan sistem dan teknologi yang relatif lebih baik dibandingkan Kecamatan Ende Timur.

Pengabdian masyarakat ini umumnya juga menyimpulkan bahwa e-Kinerja dapat meningkatkan efisiensi dan transparansi, tetapi juga mengungkapkan berbagai kendala seperti rendahnya literasi digital, resistensi pegawai terhadap sistem baru, serta infrastruktur yang belum memadai. Namun demikian, kebanyakan Pengabdian masyarakat tersebut dilakukan di wilayah dengan kesiapan infrastruktur yang relatif lebih baik.

Kelemahan utama dari Pengabdian masyarakat sebelumnya adalah kurangnya fokus pada konteks daerah tertinggal atau wilayah dengan keterbatasan teknologi seperti Kecamatan Ende Timur. Selain itu, pendekatan yang digunakan seringkali tidak mendalami persepsi dan pengalaman pengguna secara langsung. Sebagian besar hanya melihat aspek formal dan administratif dari aplikasi tanpa menggali dampaknya terhadap motivasi, beban kerja, atau kesesuaian indikator penilaian dengan realitas tugas pegawai.

Berdasarkan kondisi tersebut, Pengabdian masyarakat ini bertujuan untuk menganalisis secara mendalam implementasi aplikasi e-kinerja untuk meningkatkan kinerja asn di kecamatan ende timur. Tujuan khusus dari Pengabdian masyarakat ini adalah mengetahui sejauh mana penggunaan aplikasi dilakukan oleh ASN, mengkaji pengaruhnya terhadap produktivitas dan motivasi kerja, mengidentifikasi hambatan dalam implementasi sistem, serta memberikan rekomendasi solutif agar sistem ini berjalan lebih optimal. Pengabdian masyarakat ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif, dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi terhadap ASN, pejabat struktural, dan admin e-Kinerja. Hal baru yang ditawarkan oleh Pengabdian masyarakat ini adalah pendekatan kontekstual di daerah dengan keterbatasan, serta integrasi teori Manajemen Kinerja Michael Armstrong sebagai kerangka analisis yang mencakup perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pemberian penghargaan. Hasil Pengabdian masyarakat ini diharapkan tidak hanya menjadi kontribusi akademik, tetapi juga sebagai bahan pertimbangan strategis bagi pemerintah daerah dan pusat dalam mewujudkan sistem manajemen kinerja ASN yang adaptif, efektif, dan merata.

## 2. METODE PENELITIAN

Dalam rangka memperoleh data yang akurat dan mendalam mengenai Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN Di Kecamatan Ende Timur, maka Pengabdian masyarakat ini disusun dengan pendekatan ilmiah yang sistematis. Pemilihan metode, teknik, dan langkah-langkah Pengabdian masyarakat dilakukan secara hati-hati agar mampu menjawab rumusan masalah dan mencapai tujuan Pengabdian masyarakat secara efektif.

Pengabdian masyarakat ini termasuk dalam jenis metode kualitatif deskriptif, yaitu suatu metode yang bertujuan untuk menggambarkan fenomena yang terjadi di lapangan secara faktual

dan mendalam. Metode kualitatif dipilih karena mampu menggali makna, persepsi, serta dinamika sosial yang muncul dalam proses implementasi aplikasi e-Kinerja oleh ASN. Pengabdian masyarakat ini tidak berfokus pada angka atau statistik, melainkan pada pemahaman yang utuh terhadap proses, hambatan, dan dampak penggunaan aplikasi tersebut dalam konteks kerja nyata.

Metode kualitatif dipilih dalam Pengabdian masyarakat ini karena kemampuannya untuk menggali persepsi dan pengalaman subjektif ASN terkait penggunaan aplikasi e-Kinerja, yang tidak dapat dijelaskan secara menyeluruh melalui data kuantitatif. Pendekatan ini memungkinkan peneliti untuk memahami konteks dan dinamika yang memengaruhi kinerja ASN secara mendalam, termasuk faktor-faktor budaya, kebiasaan kerja, dan tantangan teknis yang ada. Dengan menggunakan teknik seperti wawancara mendalam, Pengabdian masyarakat ini dapat mengungkapkan makna yang lebih dalam mengenai dampak aplikasi terhadap kinerja ASN, serta memberikan gambaran holistik tentang bagaimana aplikasi tersebut diterima dan digunakan dalam lingkungan kerja mereka.

Pendekatan kualitatif dalam Pengabdian masyarakat ini juga memungkinkan peneliti untuk terlibat langsung di lapangan, berinteraksi dengan informan utama, serta mengamati realitas kerja ASN secara alami. Dengan demikian, data yang diperoleh bersifat kontekstual, fleksibel, dan mendalam, yang selanjutnya dapat dianalisis untuk menemukan pola-pola atau kesimpulan yang relevan.

Proses Pengabdian masyarakat dilaksanakan melalui beberapa tahapan. Pertama, tahap persiapan yang mencakup penyusunan proposal, perumusan masalah, dan penyusunan instrumen Pengabdian masyarakat. Kedua, tahap pengumpulan data dilakukan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Ketiga, tahap reduksi data, di mana data yang diperoleh diseleksi dan difokuskan sesuai dengan tujuan Pengabdian masyarakat. Keempat, tahap analisis data dilakukan untuk mengorganisasi data dalam bentuk narasi yang bermakna. Terakhir, dilakukan penarikan kesimpulan serta penyusunan laporan akhir Pengabdian masyarakat.

Untuk memperoleh data yang dibutuhkan, digunakan tiga teknik pengumpulan data. Pertama, wawancara mendalam dilakukan kepada enam orang informan yang terdiri dari Camat Ende Timur, Sekretaris Camat, Kepala Bidang Pengembangan Pegawai BKD Kabupaten Ende, admin e-Kinerja, dan dua ASN pengguna aplikasi. Wawancara ini bersifat terbuka namun terarah, guna menggali informasi yang berkaitan dengan penggunaan e-Kinerja, kendala yang dihadapi, serta dampaknya terhadap kinerja pegawai.

Kedua, observasi langsung dilakukan oleh peneliti di lingkungan kerja Kecamatan Ende Timur untuk melihat secara nyata bagaimana aplikasi e-Kinerja digunakan oleh ASN dalam aktivitas sehari-hari. Peneliti mengamati fasilitas yang digunakan, interaksi pengguna dengan sistem, serta kondisi pendukung lainnya seperti jaringan internet dan perangkat kerja.

Ketiga, teknik dokumentasi digunakan untuk melengkapi data yang telah diperoleh dari wawancara dan observasi. Data dokumentasi berupa foto kegiatan, struktur organisasi, SKP pegawai, serta dokumen pendukung lainnya yang relevan dengan pelaksanaan e-Kinerja di wilayah Pengabdian masyarakat.

Analisis data dilakukan menggunakan model interaktif dari Miles dan Huberman (1992) yang meliputi tiga tahapan, yaitu reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan dengan memilah dan menyederhanakan data mentah agar lebih fokus pada aspek-aspek penting yang sesuai dengan rumusan masalah. Selanjutnya, data disajikan dalam bentuk narasi, tabel, atau kutipan wawancara untuk memudahkan pemahaman dan penarikan makna. Terakhir, dilakukan penarikan kesimpulan berdasarkan pola-pola temuan di lapangan yang telah dianalisis secara mendalam.

Melalui metode ini, Pengabdian masyarakat diharapkan mampu memberikan gambaran yang jelas dan menyeluruh mengenai bagaimana aplikasi e-Kinerja diimplementasikan, sejauh mana pengaruhnya terhadap kinerja ASN, serta hambatan-hambatan yang dihadapi dalam proses pelaksanaannya. Selain itu, hasil Pengabdian masyarakat ini juga diharapkan dapat menjadi acuan dalam penyusunan kebijakan pengelolaan kinerja ASN di daerah, khususnya dalam konteks penerapan sistem digital di lingkungan pemerintahan yang memiliki keterbatasan infrastruktur.

### 3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengabdian masyarakat ini dilakukan di Kecamatan Ende Timur, Kabupaten Ende, untuk menganalisis Implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Kinerja ASN Di Kecamatan Ende Timur. Pengabdian masyarakat difokuskan pada tiga aspek utama, yakni:

- a. Pemanfaatan dan pemahaman ASN terhadap aplikasi e-Kinerja,
- b. Dampak penggunaan aplikasi terhadap kinerja ASN, serta
- c. Kendala dan hambatan dalam implementasinya.

Data diperoleh melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi terhadap enam informan kunci, yang kemudian dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman.

#### 3.1. Pemanfaatan dan Pemahaman ASN terhadap Aplikasi e-Kinerja

Berdasarkan hasil Pengabdian masyarakat, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar ASN di Kecamatan Ende Timur telah mulai menggunakan aplikasi e-Kinerja sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah sejak awal 2024. Aplikasi ini digunakan untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), mencatat aktivitas harian, serta melaporkan capaian kerja yang telah dilakukan. ASN menyatakan bahwa penggunaan sistem ini memudahkan mereka dalam mendokumentasikan tugas secara terstruktur dan dapat dimonitor oleh atasan.

Meskipun demikian, pemahaman ASN terhadap seluruh fitur aplikasi masih belum merata. ASN yang berusia lanjut mengalami kesulitan dalam mengakses dan mengoperasikan sistem secara mandiri, sehingga kerap meminta bantuan kepada admin atau pegawai lain. Berdasarkan wawancara dengan admin e-Kinerja, terkait login, input SKP, hingga unggah bukti kerja.

Pengamatan langsung juga menunjukkan bahwa tidak semua ASN mengisi laporan secara harian. Sebagian hanya menginput data pada akhir bulan, sehingga tujuan sistem untuk monitoring real-time belum tercapai secara optimal. Hal ini disebabkan oleh belum adanya petunjuk teknis resmi dari pemerintah daerah atau BKD terkait standar pelaporan e-Kinerja.

Secara teoritik, kondisi ini memperlihatkan bahwa keberhasilan sistem teknologi dalam birokrasi sangat dipengaruhi oleh kesiapan pengguna. Menurut Armstrong (2006), efektivitas manajemen kinerja memerlukan pemahaman mendalam dari pelaksana di lapangan. Tanpa pemahaman tersebut, sistem hanya menjadi alat formalitas administratif tanpa memberikan dampak signifikan terhadap kualitas kerja.

Selain itu juga hasil wawancara bersama beberapa narasumber juga mengatakan sebagai berikut :

*"Dengan e-Kinerja, setiap pegawai harus memahami sistem ini dan mengisi secara mandiri, sehingga proses menjadi lebih transparan dan akurat."* (Wawancara dengan Admin BKD)

Namun, tidak semua ASN mampu mengoperasikan sistem secara mandiri. Beberapa ASN mengaku masih terbiasa dengan sistem manual dan belum sepenuhnya memahami alur pengisian kegiatan harian dalam aplikasi. Kondisi ini menyebabkan ketergantungan terhadap bantuan teknis, khususnya dari admin atau rekan kerja yang lebih paham. Seorang staf kantor camat menyampaikan:

*"Masih ada beberapa teman yang sering minta bantu ke admin karena belum paham cara isi kegiatan harian."* (Wawancara dengan ASN pengguna e-Kinerja)

Lebih lanjut, ketidakmampuan mengoperasikan aplikasi ini secara mandiri kerap menimbulkan kesalahan penginputan yang berdampak pada hasil penilaian akhir. Hal ini dijelaskan oleh salah satu informan:

*"Ada pegawai yang kurang memahami cara menggunakan sistem e-Kinerja, sehingga merasa kurang mampu dan terbebani dalam mengoperasikan komputer. Oleh karena itu banyak dari mereka meminta bantuan admin kantor atau pegawai lain untuk memasukkan laporan kinerja harian, yang sering kali mengakibatkan kesalahan penginputan dan berdampak buruk pada laporan akhir."* (Wawancara dengan ASN)

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan e-Kinerja di Kecamatan Ende Timur masih dalam tahap adaptasi. Dibutuhkan pelatihan berkala, penyusunan pedoman teknis, dan peningkatan literasi digital agar aplikasi ini dapat dioptimalkan sesuai dengan tujuannya.

### 3.2. Dampak Penggunaan aplikasi terhadap Kinerja ASN

Pengabdian masyarakat juga menemukan bahwa penggunaan aplikasi e-Kinerja memberikan dampak positif terhadap peningkatan disiplin dan tanggung jawab ASN. Kewajiban untuk mencatat aktivitas dan melampirkan dokumentasi setiap hari mendorong ASN untuk lebih tertib dalam melaksanakan tugas. Data dokumentasi menunjukkan adanya peningkatan kehadiran ASN sejak sistem mulai diterapkan secara aktif.

Selain itu, e-Kinerja telah berperan dalam mendorong budaya kerja berbasis hasil. Informan dari BKD menyampaikan bahwa sistem ini digunakan sebagai dasar objektif dalam pemberian tunjangan kinerja dan penghargaan lainnya. ASN yang rajin mengisi SKP dan menunjukkan capaian target lebih mudah diajukan untuk mendapatkan insentif. Hal ini mendorong motivasi kerja karena terdapat keterkaitan antara usaha individu dan imbal balik yang diterima.

Namun, terdapat juga indikasi bahwa sebagian ASN mulai berfokus pada pelaporan semata, bukan pada substansi pekerjaan. Beberapa informan menyebutkan adanya kecenderungan "kerja untuk laporan", di mana pegawai lebih mementingkan aktivitas yang bisa ditampilkan dalam sistem meskipun belum tentu berdampak secara nyata bagi pelayanan publik.

Salah satu narasumber dalam wawancara menyatakan:

*"Sekarang tiap hari kami harus lapor kerja dengan bukti foto, jadi mau tidak mau semua harus kerja sesuai tugas."* (Wawancara dengan ASN pengguna e-Kinerja di Kecamatan Ende Timur)

Hal ini sejalan dengan teori Manajemen Kinerja Michael Armstrong yang menekankan pentingnya proses perencanaan, pemantauan, dan evaluasi dalam manajemen kinerja yang efektif. Melalui e-Kinerja, ASN terdorong untuk menyusun target kerja (SKP) secara sistematis, melakukan pelaporan aktivitas harian yang terpantau langsung oleh atasan, serta menjalani proses evaluasi kinerja berbasis data. Pemanfaatan teknologi ini memperkuat kontrol manajerial dan mendorong tanggung jawab individu atas kinerjanya. Namun, keterbatasan sistem dalam menyesuaikan indikator penilaian dengan seluruh jenis tugas ASN menunjukkan perlunya pengembangan lebih lanjut agar prinsip evaluasi yang adil dan menyeluruh sebagaimana dikemukakan Armstrong dapat terwujud secara optimal.

Selain itu juga temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja Armstrong yang menekankan pentingnya keseimbangan antara dokumentasi dan pencapaian kinerja riil. Sistem digital seperti e-Kinerja sangat bermanfaat sebagai alat kontrol, tetapi tetap memerlukan pengawasan dan evaluasi substantif dari atasan agar pelaporan tidak bersifat formalistik.

Secara keseluruhan, e-Kinerja terbukti meningkatkan akuntabilitas, kedisiplinan, dan motivasi ASN, namun perlu pendampingan agar fokus tetap tertuju pada kualitas kerja, bukan hanya dokumentasi. Dengan adanya pemanfaatan sistem yang optimal, e-Kinerja dapat menjadi instrumen penting dalam mewujudkan birokrasi yang profesional dan berbasis hasil.

### 3.3. Kendala dalam Implementasi e-Kinerja

Walaupun memberikan banyak manfaat, penerapan e-Kinerja di Kecamatan Ende Timur masih menghadapi sejumlah hambatan yang cukup serius. Kendala utama adalah keterbatasan infrastruktur teknologi. Beberapa unit kerja hanya memiliki satu perangkat komputer yang harus digunakan secara bergantian oleh beberapa pegawai. Hal ini menyebabkan keterlambatan input dan berpotensi mempengaruhi ketepatan waktu pelaporan.

Selain itu, koneksi internet yang tidak stabil menjadi kendala umum yang menghambat pengisian data secara real-time. Di beberapa waktu tertentu, ASN mengalami kesulitan mengakses sistem karena jaringan yang lambat atau tidak tersedia, terutama saat pengumpulan laporan akhir bulan.

Dari sisi sumber daya manusia, masih banyak ASN yang belum memiliki keterampilan teknologi informasi yang memadai. Pegawai senior terutama mengalami kesulitan dalam menggunakan aplikasi tanpa bantuan, karena belum pernah mengikuti pelatihan resmi. Mayoritas ASN belajar menggunakan e-Kinerja secara otodidak atau dibimbing rekan kerja, yang menyebabkan tingkat pemahaman yang tidak merata dan banyaknya kesalahan input data.

Lebih lanjut, belum adanya regulasi teknis dari pemerintah daerah atau BKD membuat pelaksanaan e-Kinerja berlangsung tanpa standar operasional baku.

Hal ini sejalan dengan apa yang di sampaikan dalam wawancara bersama ASN Kecamatan Ende Timur :

*"Banyak pegawai masih terbiasa dengan metode laporan manual dan merasa kesulitan dalam menggunakan teknologi baru."*

*"Kami masih bingung indikator mana yang harus dipilih karena tidak semua tugas sesuai di sistem."*

Menurut teori Manajemen Kinerja Michael Armstrong, sistem kinerja yang efektif harus didukung oleh sarana memadai, kompetensi pegawai, dan kejelasan prosedur. Kendala seperti kurangnya pelatihan, infrastruktur terbatas, serta absennya regulasi teknis dalam penerapan e-Kinerja menunjukkan bahwa fondasi manajemen kinerja belum sepenuhnya terbentuk. Hal ini menghambat pelaksanaan fungsi penting dalam manajemen kinerja seperti pemantauan dan evaluasi yang objektif. Ketidaksesuaian indikator dalam sistem juga melemahkan validitas penilaian kinerja, bertentangan dengan prinsip Armstrong bahwa pengukuran kinerja harus adil, relevan, dan transparan. Maka, untuk mengoptimalkan implementasi e-Kinerja, diperlukan pelatihan rutin, pembaruan sistem yang adaptif terhadap beban kerja ASN, serta penyusunan regulasi teknis yang jelas.

Kondisi ini juga menunjukkan bahwa meskipun sistem sudah ada, kesiapan lingkungan kerja dan kelembagaan masih menjadi tantangan utama. Temuan ini mendukung hasil temuan Wahyuni (2020) yang menyebutkan bahwa keberhasilan sistem digital sangat bergantung pada kesiapan infrastruktur dan sumber daya manusia. Tanpa dukungan yang kuat dari sisi kebijakan, pelatihan, dan sarana pendukung, aplikasi seperti e-Kinerja tidak dapat berjalan optimal.



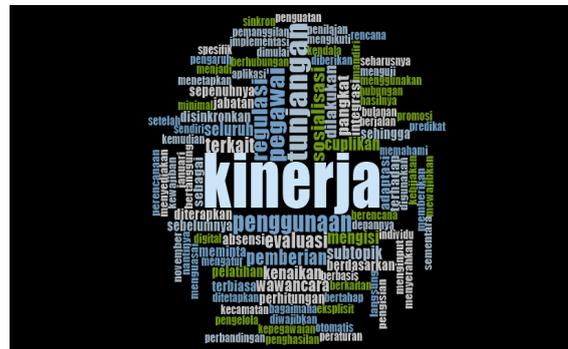
Gambar 1. Dokumentasi kegiatan sosialisasi penggunaan e-kinerja di kantor badan kepegawaian daerah



Gambar 2. Dokumentasi kegiatan sosialisasi penggunaan e-kinerja di kantor Kecamatan Ende Timur

### 3.4. Analisis menggunakan Nvivo

#### 3.4.1. Frekuensi Kemunculan Kata Kunci

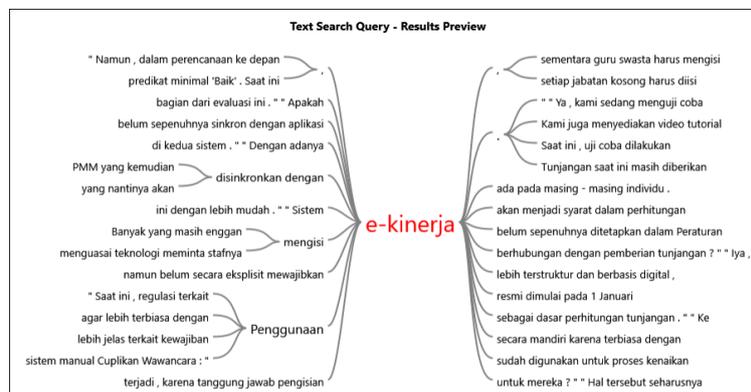


Gambar 3. Frekuensi Kemunculan Kata Kunci

Berdasarkan analisis data menggunakan nvivo di atas, ditemukan bahwa beberapa kata kunci yang paling sering muncul dalam wawancara adalah e-kinerja, kinerja, pegawai, regulasi, dan tunjangan. Kemunculan kata-kata ini dengan frekuensi tinggi menunjukkan bahwa fokus utama wawancara berkisar pada implementasi e-kinerja dalam sistem kepegawaian, evaluasi kinerja pegawai, serta keterkaitannya dengan regulasi dan tunjangan.

Kemunculan kata-kata ini juga menegaskan bahwa e-Kinerja tidak hanya sekadar alat administrasi, tetapi juga instrumen yang berperan dalam kebijakan manajemen sumber daya manusia secara lebih luas. Oleh karena itu, pemahaman yang lebih mendalam tentang sistem ini, termasuk tantangan dan dampaknya terhadap pegawai, sangat penting dalam menentukan langkah-langkah pengembangan ke depan.

#### 3.4.2. Text Search Query



Gambar 4. Text Search Query

Dalam Analisis Menggunakan Nvivo, Dilakukan Pencarian Teks (Text Search Query) Dengan Kata Kunci “E-Kinerja” Untuk Mengidentifikasi Pola Penggunaan Istilah Ini Dalam Wawancara. Hasil Pencarian Menunjukkan Bahwa Kata E-Kinerja Muncul Dengan Frekuensi Tinggi Di Berbagai Bagian Wawancara, Menegaskan Bahwa Sistem Ini Menjadi Fokus Utama Dalam Diskusi Terkait Manajemen Kinerja Pegawai.

Hasil *Text Search Query* menunjukkan bahwa istilah *e-Kinerja* paling sering digunakan dalam konteks implementasi, evaluasi kinerja pegawai, dampaknya terhadap tunjangan dan kenaikan pangkat, serta tantangan yang dihadapi dalam penerapannya. Beberapa kalimat yang sering mengandung kata *e-Kinerja* mengindikasikan bahwa sistem ini membawa perubahan signifikan dalam administrasi kepegawaian, baik dalam aspek transparansi, akuntabilitas, maupun efisiensi proses evaluasi kinerja.

Dengan hasil *Text Search Query* ini, dapat disimpulkan bahwa *e-Kinerja* bukan hanya sekadar sistem administrasi, tetapi juga alat yang berpotensi meningkatkan disiplin kerja, efisiensi evaluasi, serta memberikan dasar yang lebih objektif dalam pemberian tunjangan dan kenaikan pangkat. Namun, tantangan adaptasi pegawai serta kebijakan yang belum sepenuhnya mendukung masih menjadi faktor yang perlu mendapatkan perhatian lebih lanjut

#### 4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil Pengabdian masyarakat yang telah dilakukan di Kecamatan Ende Timur penerapan aplikasi *e-Kinerja* di Kecamatan Ende Timur terbukti memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kinerja ASN, khususnya dalam hal kedisiplinan, akuntabilitas, dan keterukuran pelaporan kerja. Penggunaan aplikasi ini mendorong ASN untuk lebih tertib dalam menyusun SKP dan mencatat aktivitas harian, terbukti dari mayoritas informan yang menyatakan *e-Kinerja* membantu mereka lebih disiplin dan terarah dalam bekerja. Namun, pemanfaatannya belum optimal secara real-time, terutama di kalangan pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi.

Namun, implementasi *e-Kinerja* masih menghadapi sejumlah kendala mendasar, seperti keterbatasan infrastruktur digital, minimnya pelatihan teknis, dan absennya regulasi operasional yang baku. Hal ini tercermin dari temuan bahwa sebagian besar ASN belum memahami fitur aplikasi secara menyeluruh dan masih mengisi laporan di akhir bulan. Hambatan ini berdampak pada ketidakkonsistenan pelaporan serta ketimpangan dalam literasi digital di antara ASN.

Oleh karena itu, diperlukan intervensi strategis berupa peningkatan kapasitas SDM, penyediaan sarana pendukung yang memadai, serta penyusunan regulasi teknis yang jelas guna memastikan *e-Kinerja* dapat diimplementasikan secara efektif dan berkelanjutan dalam mendukung reformasi birokrasi berbasis digital.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Armstrong, M. (2006). *Performance management: Key strategies and practical guidelines*
- Amalia, L., & Azizah, A. H. (2022). Evaluasi kesuksesan penerapan sistem elektronik kinerja (*e-Kinerja*) menggunakan *Enhanced Information System Success Model* di Kecamatan Benda Tangerang. *JISKA: Jurnal Informatika Sunan Kalijaga*, 7(3), 192–210.
- Astuti, V. S., Rahmadi, A. N., & Sandy, D. (2022). Efektivitas *e-Government* Siap Pemkot Probolinggo dalam meningkatkan kinerja pegawai Kantor Kecamatan Wonoasih. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 1(12), 1585–1590.
- Firman, F. (2019). Evaluasi kebijakan sistem *e-Kinerja* terhadap Aparatur Sipil Negara pada Suku Dinas Penanggulangan Kebakaran dan Penyelamatan Kota Administrasi Jakarta Utara. *Journal of Government (Kajian Manajemen Pemerintahan dan Otonomi Daerah)*, 4(2), 132–155.
- Febrianti, M. M., & Priyadi, M. P. (2022). Implementasi *good governance* dan kinerja pegawai dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik pada masa pandemi Covid-19. *Jurnal Ilmu dan Riset Akuntansi (JIRA)*, 11(8).
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (*E-Kinerja*) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Kuswanto, H. (2018). *Manajemen kepegawaian sektor publik*. Deepublish.
- Lembong, R. C., Poluan, R. D., & Maleke, H. (2021). Evaluasi implementasi aplikasi *e-kinerja* ASN di lingkungan pemerintah daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik*, 7(1), 1–12.
- Miles, M. B., & Huberman, A. M. (1992). *Qualitative data analysis: A sourcebook of new methods*. Sage Publications.

- Prawirosentono, S. (2000). *Manajemen sumber daya manusia: Kebijakan kinerja karyawan*. BPFE.
- Purba, H. S. H. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan. *Publik Reform: Jurnal Administrasi Publik*, 9(1), 1–15. <https://doi.org/10.46576/jpr.v9i1.2086>
- Putri, Y. A., Suryanto, T., & Amin, M. (2014). Efektivitas sistem informasi e-kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas kinerja ASN. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara*, 2(1), 23–36.
- Sedarmayanti. (2013). *Manajemen sumber daya manusia: Reformasi birokrasi dan manajemen pegawai negeri sipil*. Refika Aditama.
- Wahyuni, S. (2020). Kendala implementasi e-kinerja dalam meningkatkan efektivitas ASN di lingkungan pemerintah Kabupaten Malang. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 8(2), 78–90.
- Wibowo, S. (2021). Tinjauan sistem penilaian kinerja pegawai negeri sipil berbasis elektronik. *Jurnal Administrasi dan Kebijakan Publik*, 10(1), 35–42.

## Halaman Ini Dikосongkan