

**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PARA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN
SIMALUNGUN**

SKRIPSI

OLEH:

**PUTRI CRISTINA ELISABET SIPAYUNG
208520081**



**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/11/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

**EFEKTIVITAS PENERAPAN APLIKASI E-KINERJA DALAM
MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PARA
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI DINAS
KESEHATAN KABUPATEN
SIMALUNGUN**

SKRIPSI

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar
Sarjana Di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Medan Area

OLEH :

PUTRI CRISTINA ELISABET SIPAYUNG

NPM.208520081

**PROGRAM STUDI ADMINISTRASI NEGARA
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS MEDAN AREA
MEDAN
2024**

UNIVERSITAS MEDAN AREA

© Hak Cipta Di Lindungi Undang-Undang

Document Accepted 15/11/24

1. Dilarang Mengutip sebagian atau seluruh dokumen ini tanpa mencantumkan sumber
2. Pengutipan hanya untuk keperluan pendidikan, penelitian dan penulisan karya ilmiah
3. Dilarang memperbanyak sebagian atau seluruh karya ini dalam bentuk apapun tanpa izin Universitas Medan Area

LEMBAR PENGESAHAN

Nama : Putri Cristina Elisabet Sipayung

NPM : 208520081

Judul : Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin
Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan
Kabupaten Simalungun

Disetujui Oleh
Pembimbing



Nina Angelia S.Sos, M.Si

Mengetahui



Dr. Drs. Indra Muda, M.AP



Dr. Drs. S. S. Sos, M.IP

Tgl : 27 September 2024

~~Saya menyatakan bahwa~~ skripsi yang saya susun, sebagai syarat untuk memperoleh gelar sarjana merupakan hasil dari karya tulis saya sendiri. Adapun bagian-bagian tertentu dalam penulisan skripsi ini yang saya kutip dari hasil karya orang lain telah dituliskan sumbernya secara jelas sesuai dengan norma, kaidah, dan etika penulisan ilmiah.

Saya bersedia menerima sanksi pencabutan gelar akademik yang saya peroleh dan sanksi-sanksi lainnya dengan peraturan yang berlaku, apabila ditemukan dikemudian hari adanya plagiat dalam skripsi ini

Medan, 24 Agustus 2024



Putri Cristina Elisabet Sipayung
208520081



**HALAMAN PERNYATAAN PERSETUJUAN PUBLIKASI
TUGAS AKHIR/SKRIPSI /TESIS UNTUK KEPENTINGAN AKADEMIS**

Sebagai Civitas Akademik Universitas Medan Area, Saya Yang Bertanda Tangan

Di Bawah ini :

Nama : Putri Cristina Elisabet Sipayung
Npm : 208520081
Program Studi : Administrasi Publik
Fakultas : Ilmu Sosial Dan Ilmu Politik
Jenis : Tugas Akhir/Skripsi

Demi pengembangan ilmu pengetahuan, menyetujui untuk memberikan kepada Universitas Medan Area Hak Bebas Royalti Noneksklusif (*Non-exclusif Royalty Free Right*) atas karya ilmiah yang berjudul : **“Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun”** beserta perangkat yang ada disana (jika diperlukan). Dengan Hak Bebas Royalti Noneksklusif ini Universitas Medan Area berhak menyimpan, mengalihmedia/format-kan, mengelola dalam bentuk pangkalan data (*data base*), merawat dan mempublikasi tugas akhir/skripsi/tesis saya selama tetap mencantumkan nama saya sebagai penulis/pencipta dan sebagai pemilik Hak Cipta.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenarnya.

Dibuat di: Medan

Pada Tanggal: Agustus 2024

Yang Menyatakan



Putri Cristina Elisabet Sipayung
NPM. 208520081

ABSTRAK

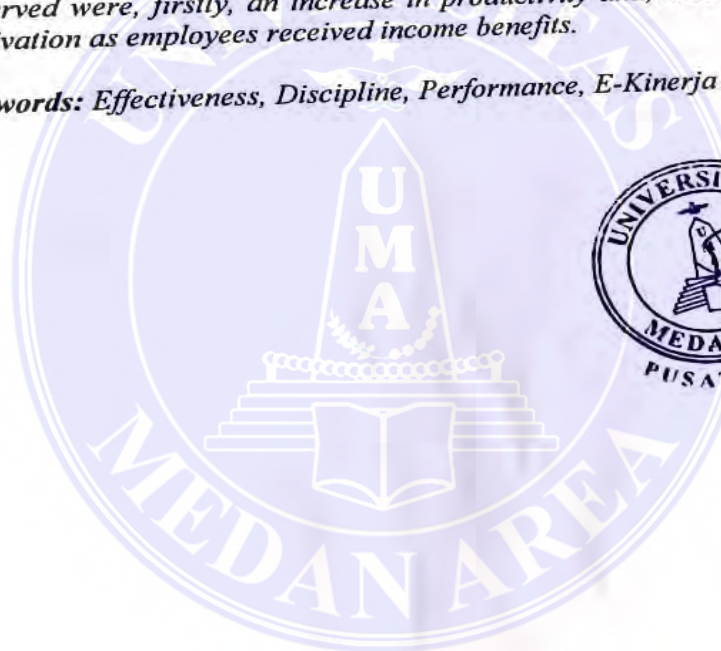
Dengan perkembangan teknologi yang semakin canggih, pemerintah menciptakan sistem absensi online di instansi pemerintahan bertujuan mampu meningkatkan disiplin kerja pegawai. Awal penerapan aplikasi E-Kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun mengalami kendala dalam hal beradaptasi dan mengalami kesulitan dalam menggunakannya. Dan dalam penggunaannya juga sering terjadi masalah akibat jaringan yang tidak stabil. Adapun tujuan penelitian ini untuk mengetahui bagaimana efektivitas dan dampak dari penerapan aplikasi E-Kinerja terhadap disiplin kerja pegawai. Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dimana teknik pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun telah berjalan cukup baik, dapat dilihat dari beberapa indikator efektivitas menurut Tangkilisan: pencapaian target, terealisasi dengan baik dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai. Kemampuan adaptasi, awal penerapannya mengalami kendala, salah satu faktornya kurangnya pemahaman pegawai dalam menggunakannya dan mengalami kendala ketika jaringan tidak stabil akibat listrik seketika padam. Tanggung jawab, telah dilakukan dengan baik dalam kehadiran maupun melaporkan kinerja. Adapun dampak yang diberikan yaitu pertama produktivitas meningkat, dan kedua meningkatkan motivasi dimana pegawai akan mendapatkan Tunjangan Penghasilan Pegawai.

Kata Kunci: Efektivitas, Disiplin, Kinerja, Aplikasi E-Kinerja

ABSTRACT

With the advancement of increasingly sophisticated technology, the government created an online attendance system in government agencies with the aim of improving employee work discipline. The initial implementation of the E-Kinerja application at the Health Office of Simalungun Regency experienced obstacles in terms of adaptation and difficulties in its usage. Additionally, its usage often encountered problems due to unstable networks. The purpose of this research was to find out how effective and impactful the implementation of the E-Kinerja application has been on employee work discipline. This research used a qualitative descriptive method, where data collection techniques were conducted through observation, interviews, and documentation. The research results showed that the implementation of the E-Kinerja application at the Health Office of Simalungun Regency had been running quite well, as seen from several indicators of effectiveness according to Tangkilisan: target achievement, which was successfully realized in improving employee work discipline. Adaptation capability, which faced challenges during initial implementation, was hindered by employees' lack of understanding in using the application and difficulties when the network became unstable due to sudden power outages. Responsibility was carried out well in terms of attendance and performance reporting. The impacts observed were, firstly, an increase in productivity and, secondly, an increase in motivation as employees received income benefits.

Keywords: *Effectiveness, Discipline, Performance, E-Kinerja Application*



RIWAYAT HIDUP

Penulis memiliki nama lengkap Putri Cristina Elisabet Sipayung lahir di Kota Medan, pada tanggal 28 Agustus 2002. Penulis merupakan anak keempat dari empat bersaudara yang merupakan putri dari Bapak Yan Hotman Sipayung dan Ibu Roslin Siburian.

Pendidikan formal yang pernah ditempuh oleh penulis mulai dari pendidikan Sekolah Dasar (SD) di SDN 091720 SINASIH dari kelas 1 sampai kelas 6 dan selesai pada tahun 2014. Kemudian penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Pertama (SMP) di SMP Negeri 02 Silou Kahean dan selesai pada tahun 2017. Setelah itu penulis melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas (SMA) di SMA Negeri 09 Medan dan selesai pada tahun 2020. Pada tahun yang sama penulis melanjutkan pendidikan kejenjang perguruan tinggi yaitu di Universitas Medan Area (UMA) dan mengambil jurusan Administrasi Publik di fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik.

Awal masuk pendidikan di Universitas Medan Area penulis mengikuti program pengenalan kampus (PPKMB) selama 3 hari, kemudian penulis mengikuti program Kampus Mengajar Batch 4 yang diselenggarakan oleh KEMENDIKBUD selama 1 semester.

KATA PENGANTAR

Puji dan syukur penulis panjatkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, atas berkat dan karuniaNya sehingga skripsi ini berhasil diselesaikan. Tema yang dipilih dalam penelitian ini ialah mengenai Absensi Online dengan judul **“Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun”**.

Terima kasih penulis sampaikan kepada Ibu Nina Angelia S.Sos, M.Si selaku pembimbing dalam proses penulisan skripsi ini yang telah banyak membantu penulis dan selalu memberikan saran dalam perbaikan skripsi. Terimakasih penulis ucapkan juga kepada bapak Edwin Tony S.M Simanjuntak, S.Si, Apt, M.Si selaku kepala dinas di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun yang telah memberikan izin kepada peneliti dalam melakukan penelitian sehingga peneliti bisa menyelesaikan skripsi ini. Ungkapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada Ayah Yanhotman Sipayung, bu Roslin Siburian, Abang Harapan Sipayung, Abang Daniel Sipayung dan Abang Josua Sipayung serta seluruh keluarga atas segala doa, dukungan, dan perhatiannya. Terimakasih penulis ucapkan juga kepada para sahabat dan juga teman seperjuangan Angkatan 2020 Administrasi Publik yang mungkin namanya tidak dapat penulis sebutkan satu persatu yang selalu memberikan semangat serta dukungan untuk bisa menyelesaikan skripsi ini.

Penulis menyadari bahwa tugas akhir/skripsi/tesis ini masih memiliki kekurangan, oleh karena itu kritik dan saran yang bersifat membangun sangat penulis harapkan demi kesempurnaan tugas akhir/skripsi/tesis ini. Penulis berharap tugas akhir/skripsi/tesis ini dapat bermanfaat baik untuk kalangan pendidikan maupun masyarakat. Akhir kata penulis ucapkan terima kasih.

Medan, Agustus 2024

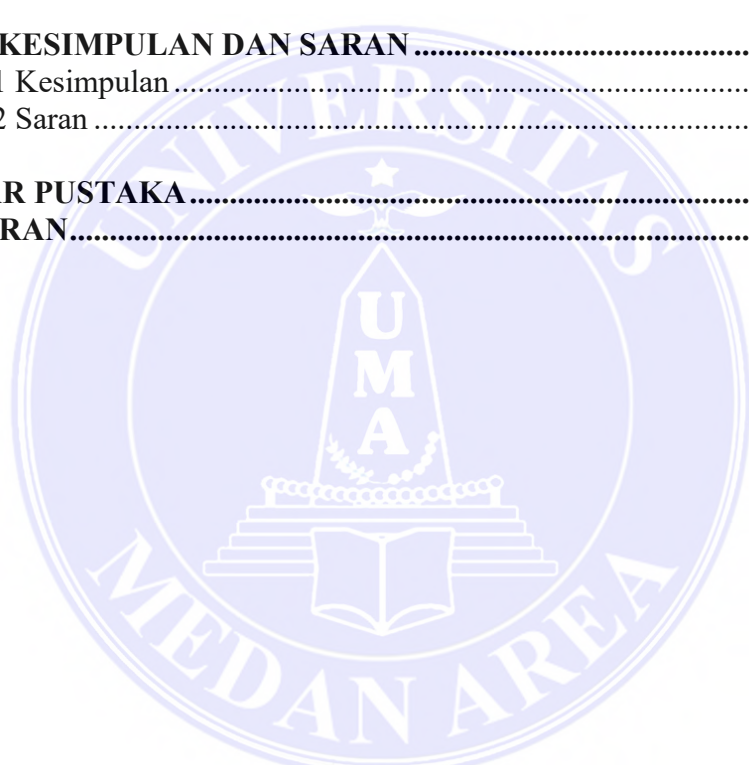


Putri Cristina Elisabet Sipayung

DAFTAR ISI

ABSTRAK	v
ABSTRACT	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP	vii
KATA PENGANTAR.....	viii
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	xi
DAFTAR GAMBAR	xii
DAFTAR LAMPIRAN	xiii
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Tujuan Penelitian	6
1.4 Manfaat Penelitian	7
1.4.1 Manfaat Akademik	7
1.4.2 Manfaat Praktis.....	7
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	8
2.1 Teori Efektivitas	8
2.2 Teori Penerapan.....	12
2.3 Disiplin Pegawai.....	13
2.3.1 Pengertian Disiplin	13
2.3.2 Pembinaan Disiplin Kerja	15
2.3.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja.....	17
2.3.4 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja.....	18
2.4 Kinerja Pegawai.....	21
2.4.1 Pengertian Kinerja	21
2.4.2 Pengertian Kinerja Pegawai	24
2.4.3 Tujuan Evaluasi Kinerja	25
2.4.4 Indikator Kinerja	27
2.4.5 Karakteristik Kinerja Pegawai.....	27
2.5 E-Kinerja	28
2.5.1 Pengertian E-Kinerja	28
2.5.2 Manfaat E-Kinerja.....	30
2.5.3 Level Dalam E-Kinerja.....	30
2.5.4 Mekanisme E-Kinerja.....	31
2.5.5 Penerapan Sistem E-Kinerja.....	32
2.6 Penelitian Terdahulu.....	32
2.7 Kerangka Penelitian.....	39
BAB III METODE PENELITIAN	42
3.1 Jenis Penelitian	42
3.2 Lokasi Penelitian	43
3.3 Waktu Penelitian	43

3.4 Teknik Pengumpulan Data	43
3.5 Informan Penelitian	45
3.6 Teknik Analisis Data	47
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	50
4.1 Gambaran Umum Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun	50
4.1.1 Sejarah Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun	50
4.1.2 Visi Dan Misi Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun	52
4.1.3 Logo Dan Makna logo Dinas Kesehatan Simalungun	55
4.1.4 Struktur Organisasi	56
4.2 Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil	63
4.3 Dampak Yang Diberikan Dari Penerapan Aplikasi E-Kinerja	74
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN	78
5.1 Kesimpulan	78
5.2 Saran	79
DAFTAR PUSTAKA	80
LAMPIRAN	83



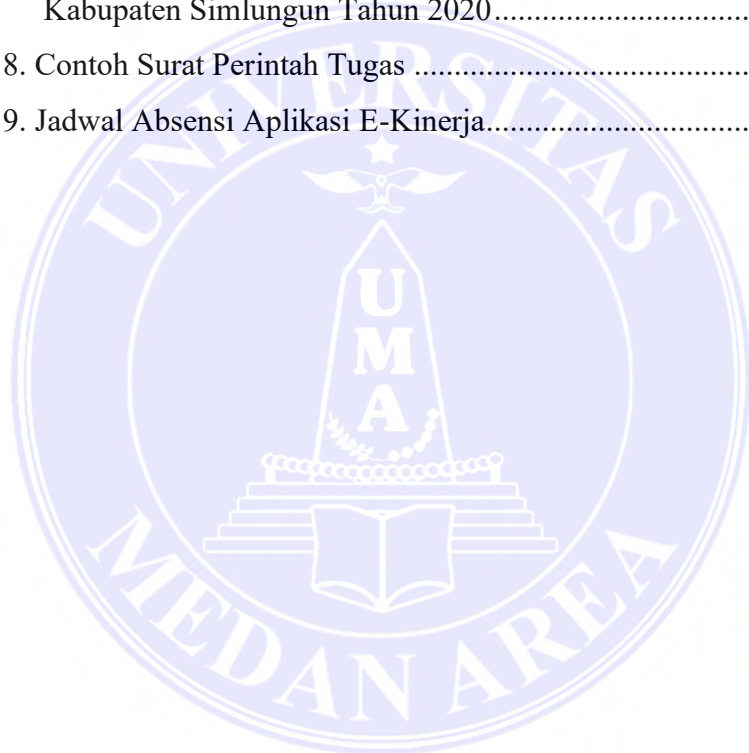
DAFTAR TABEL

Tabel 1. Penelitian Terdahulu	33
Tabel 2. Waktu Penelitian	43
Tabel 3. Informan Penelitian.....	47
Tabel 4. Jumlah Pegawai Berdasarkan Bidang Dan Jenis Kelamin.....	58
Tabel 5. Daftar Nama Pegawai Yang Melakukan Sosialisasi	66



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Penerapan Sistem E-Kinerja.....	32
Gambar 2. Kerangka Berpikir	41
Gambar 3. Logo Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.....	56
Gambar 4. Struktur Organisasi	59
Gambar 5. Aplikasi E-Kinerja Sumut	60
Gambar 6. Log in Aplikasi E-Kinerja Sumut	61
Gambar 7. Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Simlungun Tahun 2020.....	70
Gambar 8. Contoh Surat Perintah Tugas	73
Gambar 9. Jadwal Absensi Aplikasi E-Kinerja.....	75



DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran I Lampiran Observasi	83
Lampiran 2 Pedoman Wawancara	84
Lampiran 3 Data Informasi	85
Lampiran 4 Surat Izin Riset	87
Lampiran 5 Surat Selesai Riset	88
Lampiran 6 Hasil Observasi.....	89
Lampiran 7 Foto Bersama Narasumber	92
Lampiran 8 Foto Lokasi/Tempat Penelitian.....	95
Lampiran 9 Peraturan Gubernur No. 3 Tahun 2021	96



BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Birokrasi merupakan suatu tata aturan yang lekat dengan kehidupan masyarakat. Birokrasi juga memiliki arti untuk mengelola secara teratur sebuah pekerjaan yang dilakukan oleh banyak orang. Selain itu birokrat menjalankan tugas dan wewenang harus berlandaskan kepada presepsi dan kesadaran hukum yang tinggi. Adapun ciri-ciri birokrasi yaitu adanya peraturan yang benar – benar ditaati, para pejabat yang terkait oleh disiplin para pejabat diangkat berdasarkan syarat – syarat teknik berdasarkan peraturan dan adanya pemisahan yang tegas antara urusan dinas dan urusan pribadi.

Perwujudan reformasi birokrasi di Indonesia khususnya reformasi sumber daya manusia mewajibkan adanya perubahan tata kelola manajemen kepegawaian yang sinkron dengan perkembangan zaman saat ini seperti pemanfaatan teknologi informasi yang salah satunya mencakup pemerintahan berbasis elektronik atau teknologi (*e-government*) (Rozal, 2022). Program Pemerintah Kabupaten Simalungun yang berbasis *e-government* salah satunya yaitu sistem e-Kinerja. Sistem e-Kinerja ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), dan dapat menjadi instrumen penilaian kinerja atau memberikan *reward* kepada pegawai dalam penetapan jumlah tunjangan kinerja (Tukin), dan tunjangan penghasilan pegawai (TPP) yang diberikan untuk meningkatkan kesejahteraan aparatur.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia dan evaluasi. Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan yang dihimbau untuk dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang professional, disiplin dan penuh dengan tanggung jawab, merupakan hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil. Sedangkan tujuan dari penilaian kinerja yang paling mendasar adalah untuk meningkatkan kinerja pegawai secara individu sehingga menyebabkan peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan (Indra R., dkk, 2020).

Peraturan-peraturan yang mencakup disiplin PNS diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021, yang didalamnya memuat tentang disiplin PNS, larangan dan sanksi apabila peraturan tersebut dilanggar. Pegawai Negeri Sipil dengan disiplin yang tinggi tentu akan menghasilkan kinerja yang baik bagi suatu organisasi. Kinerja pegawai juga menjadi hal yang sangat menentukan bagi organisasi, karena keberhasilan suatu organisasi terletak pada kinerja pegawainya.

Penilaian kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui sejauh mana seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan (Fadila & Harry, 2020). Sebagaimana yang dimaksud dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pasal 1 ayat 2, menyatakan bahwa penilaian prestasi kerja PNS merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai yang merupakan pimpinan langsung Pegawai Negeri Sipil bersangkutan terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku kerja Pegawai Negeri

Sipil. Untuk meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai dalam rangka pemberian tunjangan kinerja daerah maka Pemerintah Kabupaten Simalungun menerapkan sistem elektronik kinerja (e-Kinerja) dan adanya mekanisme pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di Badan kepegawaian dinas kesehatan kabupaten simalungun.

E-Kinerja merupakan suatu aplikasi berbasis digital yang membantu pegawai dalam melaporkan kegiatan harian yang sudah dikerjakan atau rencana kerja pegawai dalam kurun waktu satu tahun anggaran (Lembong, dkk, 2021). Seorang atasan dapat memantau dan mengawasi secara langsung apa saja yang telah dikerjakan seorang pegawai sehingga penilaian yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai tersebut. E-Kinerja mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan hariannya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan agar meningkatkan kinerja dan kedisiplinan pegawai. Dalam menerapkan e-Kinerja tersebut, setiap Pegawai Negeri Sipil diwajibkan melaporkan aktivitas harian di aplikasi e-Kinerja yang telah disediakan oleh pemerintah kabupaten.

Disamping dari penerapannya tersebut dalam meningkatkan kinerja, terdapat permasalahan-permasalahan seperti tidak tercapainya seluruh target yang sudah ditetapkan dibuktikan dengan adanya berkas yang tidak terlesaikan yang disebabkan oleh hambatan-hambatan yang ada seperti jumlah saran dan prasaran yang terbatas, kurang kesiapan daerah pengusul dan kurangnya kemampuan SDM. Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan memudahkan dalam penilaian dan pengawasan terhadap kinerja dan disiplin kerja pegawai telah

menerapkan Aplikasi E-Kinerja. Aplikasi ini dapat memberikan informasi pada atasan secara cepat dan tepat tentang efektifitas dan efisiensi jabatan serta unit kerja, prestasi kerja jabatan, jumlah kebutuhan pegawai, serta standar norma waktu kerja.

Aplikasi E-Kinerja Kabupaten Simalungun ini dibangun dengan tujuan untuk memberikan kemudahan pegawai di lingkungan pemerintahan Kabupaten Simalungun untuk melakukan Absensi dan Laporan Kinerja Secara Realtime. Selain Dinas kesehatan kabupaten Simalungun, Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil (DUKCAPIL) dan Dinas Sosial (DINSOS) yang mana juga dinas ini menggunakan aplikasi E-kinerja dalam menunjang kinerja dan disiplin kerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di setiap dinas. Bukan hanya dinas nya saja tetapi juga kantor bupati Simalungun yang berada di Jl. Saribu Dolok, Bahopal Raya, Kecamatan Raya, Kabupaten Simalungun juga menggunakan aplikasi E-kinerja untuk melakukan absensi para karyawan PNS yang ada di kantor tersebut.

Menurut Peraturan Bupati Simalungun Nomor 37 Tahun 2023 tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Simalungun. Menjelaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan Pegawai Aparatur Sipil Negara berdasarkan ketentuan peraturan perundang-undangan. Dengan penggunaan aplikasi E-kinerja suatu program komputer yang menggunakan jaringan internet untuk mencatat, merekam dan menyimpan seluruh aktivitas kerja pegawai berdasarkan uraian tugasnya yang mampu menilai kinerja

seorang karyawan dan menjadi penentu dalam tambahan penghasilan setiap pegawai PNS.

Sebelum adanya penerapan sistem aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi. Hal ini karena Penilaian model lama dengan DP3 cenderung bersifat formalitas, bias dan subyektif, tidak mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja Pegawai Negara Sipil (PNS). Selain itu juga tidak edukatif karena tidak dikomunikasikan secara terbuka. Dan selain itu juga penilain absensi PNS di dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun sebelumnya juga menggunakan alat absensi sidik jari eletronik atau *fingerprint*.

Dengan adanya kelamahan-kelemahan kebijakan dari DP3 dan penggunaan alat *fingerprint* tersebut maka penilaian kinerja diubah dengan menggunakan aplikasi e-kinerja pegawai. Dalam penerapan aplikasi e-kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, ada seperti kendala teknis yang sering terjadi ketika menginput laporan kerja harian melalui aplikasi e-kinerja seringkali jaringan internet yang tidak terhubung dan tidak stabil. Sehingga para pegawai mengalami kesulitan dalam mengisi laporan kerja harian melalui aplikasi e-kinerja.

Berdasarkan permasalahan diatas, penulis akan melakukan penelitian dengan judul “ **Efektivitas Penerapan Aplikasi E-kinerja Dalam**

Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun “.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka peneliti mengidentifikasi permasalahan sebagai berikut:

1. Bagaimana efektivitas penerapan aplikasi E-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dinas kesehatan kabupaten simalungun?
2. Apa saja dampak dari penerapan aplikasi E-Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun?

1.3 Tujuan Penelitian

Dari rumusan masalah yang akan dibahas, tujuan yang ingin dicapai adalah untuk:

1. Untuk Mengetahui bagaimana efektivitas penerapan aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di dinas kesehatan kabupaten simalungun.
2. Untuk Mengetahui apa saja yang menjadi dampak dari Penerapan aplikasi E-kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini sebagai berikut:

1.4.1 Manfaat Akademik

Penelitian ini diharapkan dapat memperkaya ilmu pengetahuan dan memberikan pemikiran bagi perkembangan ilmu pengetahuan terkait dengan penerapan e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara, dan dapat digunakan sebagai referensi atau rujukan bagi peneliti berikutnya serta dapat mendukung berbagai masukan atau materi perbandingan kepada peneliti yang akan melakukan studi lebih lanjut.

1.4.2 Manfaat Praktis

Dapat memberikan informasi tambahan dan gambaran tentang penerapan e-kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun Provinsi Sumatera Utara. Bagi kantor pemerintah dapat dimanfaatkan sebagai acuan atau bahan untuk kemajuan, keberhasilan suatu tujuan dan meningkatkan kinerja pegawai di bidangnya. Serta Penelitian ini diharapkan dapat memberi manfaat kepada semua pihak yang membaca hasil penelitian ini dan untuk peneliti selanjutnya yang ingin mengangkat judul serupa dapat dijadikan pedoman.

Kegunaan bagi penulis diharapkan dapat menambah informasi dan memperluas wawasan terkait efektivitas penerapan aplikasi e-Kinerja, serta menjadi pembelajaran yang berharga untuk mengapresiasi ilmu pengetahuan dalam bidang administrasi publik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Teori Efektivitas

Kata efektif berasal dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti berhasil atau sesuatu yang dilakukan berhasil dengan baik. Kamus ilmiah populer mendefinisikan efektivitas sebagai ketepatan penggunaan, hasil guna atau menunjang tujuan. efektivitas merupakan unsur pokok untuk mencapai tujuan atau sasaran yang telah ditentukan di dalam setiap organisasi, kegiatan ataupun program. Disebut efektif apabila tercapai tujuan ataupun sasaran seperti yang telah ditentukan.

Kata dasar dari efektivitas adalah efektif, yang mempunyai arti tepat sasaran atau dengan kata lain sesuai dengan apa yang direncanakan. Suatu pekerjaan dapat dilakukan efektif apabila sudah memenuhi apa yang menjadi sasaran dan tujuan yang telah ditentukan, karena efektivitas menekankan pada hasil yang akan dicapai.

efektivitas umumnya di pandang sebagai tingkat pencapaian tujuan operatif dan operasional. Pada dasarnya efektivitas adalah tingkat pencapaian tugas sasaran organisasi yang di tetapkan. efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang di lakukan, sejauh mana seseorang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Ini dapat di artikan, apabila suatu pekerjaan dapat dilakukan sesuai dengan yang direncanakan, dapat dikatakan efektif tanpa memperhatikan waktu, tenaga dan yang lainnya.

Sondang P. Siagian (2001:24) yang berpendapat efektivitas adalah pemanfaatan sumber daya, sarana dan prasarana dalam jumlah tertentu yang secara sadar di tetapkan sebelumnya untuk menghasilkan sejumlah barang atas jasa kegiatan yang dijalankannya. efektivitas menunjukkan keberhasilan dari segi tercapai tidaknya sasaran yang telah ditetapkan. Jika hasil kegiatan semakin mendekati sasaran, berarti makin tinggi efektivitasnya. Apabila seseorang berbicara tentang efektifitas sebagai orientasi kerja berarti yang menjadi sorotan perhatian adalah tercapainya berbagai sasaran yang telah ditentukan tepat pada waktunya dengan menggunakan sumber-sumber tertentu yang sudah digunakan harus ditentukan sebelumnya dan dengan memanfaatkan sumber-sumber itulah maka hasil-hasil tertentu harus dicapai dalam waktu yang telah di tetapkan pula (S.P Siagian 2005:171).

Adapun indikator-indikator efektivitas kerja menurut Siagian adalah :

- a. Standar waktu yang telah ditentukan (tepat waktu)
- b. Hasil pekerjaan yang di capai (tepat sasaran)
- c. Biaya yang dikeluarkan sesuai dengan rencana (tepat guna).

Menurut Mamik dan Syarif, efektivitas dapat digunakan sebagai orientasi kerja apabila sebelumnya dapat menghasilkan sesuatu baik barang ataupun jasa dengan mengutamakan mutu dan dapat terselesaikan tepat pada waktunya dengan memanfaatkan seluruh sumberdaya yang ada berupa dana maupun sarana dan prasarana. Menurut Gibson (2001:120) efektivitas adalah pencapaian tujuan dan sasaran yang telah disepakati untuk mencapai tujuan usaha bersama. Dengan adanya tingkat tujuan dan sasaran itu menunjukkan tingkat efektivitas.

Sama halnya dengan yang dikatakan (Makmur 2013 : 6-7) untuk mencapai kegiatan yang efektif dalam proses pelaksanaannya harus senantiasa seimbang antara apa yang kita inginkan atau harapkan dengan hasil yang dicapai, sehingga untuk mengurangi kesenjangan antara harapan, implementasi dan hasil yang dicapai ada delapan unsur-unsur kriteria efektivitas yaitu, Ketepatan Penentuan Waktu, Ketepatan Perhitungan Biaya, Ketepatan dalam Pengukuran, Ketepatan dalam Menentukan Pilihan, Ketepatan Berpikir, Ketepatan dalam Melakukan Perintah, Ketepatan dalam Menentukan Tujuan dan Ketepatan-ketepatan sasaran.

Apabila tujuan dan sasaran yang telah tercapai sesuai dengan rencana maka dapat dikatakan efektif. Jika tujuan dan sasaran ini tidak selesai sesuai dengan waktu yang telah ditentukan, maka dapat dikatakan tidak efektif. Dengan demikian yang dimaksud dengan efektivitas adalah seberapa jauh tingkat keseimbangan suatu sistem sosial terhadap pencapaian tujuan dan pemanfaatan tenaga manusia. Yang mana tujuan efektivitas menurut Faisal Ali Ahmad (2001) sebagai berikut:

1. Meningkatkan produktivitas pegawai terhadap organisasi yang berawal dari kedisiplinan atas kehadiran pegawai ditempat kerja.
2. Memberikan kemudahan dan kenyamanan dalam proses absensi pada kepegawaian dan dapat meningkatkan efesiensi waktu dalam pembuatan lapora absensi bagi unit kerja.
3. Sistem absensi online dapat mengurangi biaya operasional.
4. Memberikan informasi yang selengkap – lengkapnya kepada pimpinan dan kepegawaian yang berhubungan dengan kedisiplinan program berupa absensi kehadiran kerja yang merupakan salah satu

syarat kerja serta memberikan informasi loyalitas pegawai yang dapat dijadikan dasar dalam penilaian kinerja pegawai.

Selain itu, menurut Teori Tangkilisan (2005 : 60) untuk mengukur seberapa efektif dalam mencapai tujuan dan sasaran ada beberapa kriteria atau indikator dari pada efektivitas sebagai berikut:

1. Pencapaian Target Artinya sejauh mana target dapat ditetapkan organisasi dapat terealisasikan dengan baik. Ini dapat dilihat dari sejauh mana pelaksanaan tujuan organisasi dalam mencapai target sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.
2. Kemampuan Adaptasi Artinya keberhasilan organisasi dilihat dari sejauh mana organisasi dapat menyesuaikan diri dengan perubahan – perubahan yang terjadi baik dari dalam organisasi maupun luar organisasi.
3. Kepuasan Kerja Artinya suatu kondisi yang dirasakan oleh seluruh organisasi yang mampu memberikan kenyamanan dan motivasi bagi peningkatan kinerja organisasi. Yang menjadi fokus didalamnya adalah pekerjaan dan kesuaian imbalan atau sistem intensif yang diberlakukan bagi anggota organisasi yang berprestasi dan telah melakukan pekerjaan melebihi beban kerja yang ada.
4. Tanggung Jawab Artinya organisasi dapat melaksanakan mandat yang diberikan sesuai dengan ketentuan yang telah dibuat sebelumnya, dan bisa menghadapi serta menyelesaikan masalah yang terjadi dengan pekerjaannya.

2.2 Teori Penerapan

Penerapan adalah suatu perbuatan mempraktekkan suatu teori, metode, dan hal lain untuk mencapai tujuan tertentu dan untuk suatu kepentingan yang diinginkan oleh suatu kelompok atau golongan yang telah terencana dan tersusun sebelumnya. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI) pengertian penerapan adalah perbuatan menerapkan.

Tujuan penerapan e-Kinerja adalah untuk meningkatkan disiplin pegawai (ASN), meningkatkan kinerja pegawai, dan meningkatkan motivasi kerja pegawai. Penerapan e-Kinerja diharapkan dapat merekam semua aktivitas yang dikerjakan dan dilaporkan oleh pegawai/ASN, mengukur kinerja pegawai, sebagai bahan evaluasi kinerja pegawai dan bahan pembinaan pegawai. e-Kinerja juga sebagai salah satu instrument pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai/ASN sesuai dengan aktivitas yang dikerjakan.

Menurut usman (2002), penerapan (implementasi) adalah bermuara pada aktivitas, aksi, tindakan atau adanya mekanisme suatu sistem. Implementasi bukan sekedar aktivitas, tetapi suatu kegiatan yang terencana dan untuk mencapai tujuan kegiatan.

Menurut Setiawan (2004) penerapan (implementasi) adalah perluasan aktivitas yang saling menyesuaikan proses interaksi antara tujuan dan tindakan untuk mencapainya serta memerlukan jaringan pelaksana, birokrasi yang efektif.

2.3 Disiplin Pegawai

2.3.1 Pengertian Disiplin

Disiplin pegawai dalam manajemen sumber daya manusia berangkat dari pandangan bahwa tidak ada manusia yang sempurna. Oleh karena itu setiap organisasi perlu memiliki berbagai ketentuan yang harus ditaati oleh para anggotanya, standar yang harus dipenuhi. Untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kerja sama yang serasi dalam tim kerja dan kesadaran yang tinggi bagi setiap anggota organisasi untuk bekerja sama secara sungguh – sungguh serta patuh terhadap peraturan yang telah ditetapkan.

Faktor tingkat kedisiplinan sumber daya manusia dapat dijadikan salah satu tolak ukur pencapaian prestasi dan produktivitas kerja yang mampu diraih oleh karyawan yang pada akhir berpengaruh pada tujuan yang diharapkan perusahaan. Tingkat kedisiplinan ini merupakan salah satu fungsi kegiatan manajemen sumber daya manusia yang terpenting dan harus lebih diperhatikan, karena semakin baik disiplin karyawan, maka akan semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sulit bagi karyawan dalam mencapai prestasi kerja yang diharapkan tanpa adanya disiplin kerja yang baik dan bertanggung jawab yang ditunjukkan oleh karyawan bersangkutan. Tanpa disiplin karyawan dengan baik dan adil, sulit pula bagi organisasi perusahaan untuk mencapai hasil optimal yang ingin diharapkan pada karyawannya.

Sutrisno mengatakan, didalam kehidupan sehari – hari dimanapun manusia berada, dibutuhkan peraturan – peraturan yang akan mengatur dan mengatasi setiap kegiatan dan perilakunya, namun peraturan – peraturan tersebut tidak akan ada sanksi bagi para pelanggarnya. Untuk itu disiplin sangat diperlukan baik

individu yang bersangkutan maupun oleh organisasi. Apabila peraturan atau ketetapan yang ada dalam perusahaan atau instansi itu diabaikan atau sering dilanggar, maka pegawai mempunyai disiplin kerja yang buruk, sebaliknya jika pegawai tunduk pada ketetapan perusahaan atau instansi itu akan menggambarkan adanya kondisi disiplin yang baik. Disiplin merupakan perasaan taat dan patuh terhadap nilai – nilai yang dipercaya termasuk melakukan pekerjaan tertentu yang dirasakan menjadi tanggung jawab. Dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah ketaatan kepada peraturan.

Menurut Moenir dalam Ardianyah (2013:904) disiplin adalah suatu bentuk ketetapan terhadap aturan, baik tertulis maupun tidak tertulis yang telah ditetapkan.

Menurut Hasibuan (2009:193) kedisiplinan merupakan fungsi kooperatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapai. Tanpa disiplin pegawai yang baik sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas – tugas yang diberikan kepadanya. Hal tersebut yang mendorong semangat keras dan terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat.

Apabila dilanggar maka akan dijatuhi hukuman disiplin, adapun pelanggaran disiplin terdiri atas beberapa bentuk diantaranya ialah dalam bentuk ucapan, tulisan, atau perbuatan yang tidak menaati kewajiban atau melanggar larangan ketentuan disiplin pegawai negeri sipil baik dilakukan didalam maupun diluar jam kerja.

Menurut I.G. Wursanto (dalam Padmaningrum, 2021) menjelaskan bahwa disiplin adalah keadaan yang menyebabkan atau memberikan dorongan kepada pegawai untuk berbuat dan melakukan segala kegiatan sesuai dengan norma-norma atau aturan yang telah ditetapkan.

Menurut Sondang Siagian (2005:305) terdapat dua (2) jenis disiplin dalam organisasi yaitu:

a. Pendisiplinan Preventif

Pendisiplinan yang berbentuk preventif adalah tindakan yang mendorong para pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang telah ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap anggota organisasi diusahakan pencegahan jangan sampai para pegawai berperilaku negatif. Karena disiplin preventif bertujuan untuk menggerakkan dan mengarahkan agar pegawai bekerja disiplin.

b. Pendisiplinan Korektif

Jika pegawai yang nyata – nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan – ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang telah ditetapkan kepadanya dikarenakan sanksi disipliner. Pengenaan sanksi biasanya mengikuti prosedur yang bersifat hirarki. Pengenaan sanksi pun harus mempunyai nilai pembelajaran dalam arti mencegah orang lain melakukan pelanggaran serupa.

2.3.2 Pembinaan Disiplin Kerja

Salah satu upaya dalam meningkatkan kedisiplinan pegawai melalui pembinaan disiplin pegawai. Pembinaan akan menunjukkan adanya kemajuan, peningkatan, berkembang atau peningkatan atas sesuatu. Menurut Miftah Thoha (2002:7) ada dua unsur dari pengertian pembinaan yaitu pembinaan itu sendiri bisa berupa suatu tindakan, proses atau pernyataan dari suatu tujuan dan kedua pembinaan itu bisa menunjukkan kepada “perbaikan” atas sesuatu.

Menurut Tohardi (2002:397), ada beberapa hal yang dapat dijadikan dalam metode pembinaan disiplin antara lain adalah:

- a. Hukuman (*Punishment*) dan Penghargaan (*Reward*) dapat digunakan sebagai upaya penerapan disiplin seseorang pekerja, pegawai maupun buruh organisasi dalam perusahaan.
- b. Adil dan tegas ialah penegakan hukum, peraturan, prosedur kerja harus untuk semua orang yang ada di organisasi atau instansi tersebut.
- c. Motivasi ialah pihak – pihak yang berkompetensi diorganisasi atau instansi harus memberikan penjelasan manfaat yang akan diperoleh oleh pegawai bila seseorang tersebut disiplin dalam bekerja.
- d. Keteladan ialah bimbingan – bimbingan yang dapat memberikan keteladan yang baik dimana segala sikap dan perilaku pimpinan selalu menjadi tujuan atau panutan bagi bawahan.
- e. Lingkungan yang kondusif ialah lingkungan sosial yang tepat dan berjalan secara konduktif, dimana terdapat orang – orang yang bekerja yang memiliki kedisiplinan yang tinggi.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa pembinaan pegawai perlu dilakukan oleh seorang pimpinan. Karena memberikan pembinaan kepada pegawai sama halnya dengan memberikan motivasi kerja. Dimana seorang pimpinan harus mampu memberikan dorongan kepada bawahannya agar dapat bekerja sesuai dengan kebijakan dan rencana kerjayang telah ditetapkan.

Pembinaan disiplin kerja sangat penting dilaksanakan guna untuk pencapaian kinerja dengan cara menggerakkan para pegawai agar memiliki disiplin diri yang berguna dalam mewujudkan tujuan suatu instansi.

2.3.3 Indikator-indikator Disiplin Kerja

Selain itu, terdapat kriteria yang dipakai dalam disiplin kerja yang dikelompokkan menjadi tiga (3) indikator disiplin kerja menurut Robbin (2005), antara lain:

- a. Disiplin Waktu Diartikan sebagai sikap atau tingkah laku yang menunjukkan ketaatan terhadap jam kerja meliputi: kehadiran dan kepatuhan karyawan pada jam kerja, melaksanakan tugas dengan tepat waktu dan benar.
- b. Disiplin Peraturan Diartikan sebagai peraturan maupun tata tertib yang tertulis dan tidak tertulis dibuat agar tujuan suatu organisasi dapat dicapai dengan baik. untuk itu dibutuhkan sikap setia dari karyawan terhadap komitmen yang ditetapkan tersebut. Kesetiaan disini dapat diartikan sebagai taat dan patuh dalam melaksanakan perintah dari atasan dan peraturan, tata tertib yang telah ditetapkan. Serta kesetiaan karyawan dalam menggunakan kelengkapan pakaian seragam yang telah ditentukan organisasi atau perusahaan.

- c. Disiplin Tanggung Jawab Diartikan sebagai salah satu wujud tanggung jawab karyawan dalam penggunaan dan pemeliharaan peralatan yang sebaik – baiknya sehingga dapat menunjang kegiatan kantor berjalan dengan lancar. Serta adanya kesanggupan dalam menghadapi pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya sebagai karyawan.

2.3.4 Faktor-faktor Yang Memengaruhi Disiplin Kerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan dalam suatu perusahaan menurut Hasibuan (2009: 194), diantaranya:

1. Tujuan dan Kemampuan

Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal. Pekerjaan yang dibebankan kepada karyawan harus sesuai dengan kemampuan karyawan bersangkutan, agar karyawan bekerja sungguh-sungguh dan disiplin dalam mengerjakannya. Akan tetapi, jika pekerjaan itu di luar kemampuannya atau jauh di bawah kemampuannya maka kesungguhan dan kedisiplinan karyawan rendah.

2. Teladan Pimpinan

Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan karyawan karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya. Pimpinan harus memberi contoh yang baik, berdisiplin baik, jujur, adil, serta sesuai katadengan perbuatan. Dengan teladan pimpinan yang baik, kedisiplinan bawahan pun akan ikut baik. Jika teladan pimpinan kurang baik (kurang berdisiplin), para bawahan

pun akan kurang disiplin. Pimpinan jangan mengharapkan kedisiplinan bawahannya baik jika dia sendiri kurang disiplin. Pimpinan harus menyadari bahwa perilakunya akan dicontoh dan diteladani bawahannya.

3. Balas Jasa

Balas jasa (gaji dan kesejahteraan) ikut mempengaruhi kedisiplinan karyawan karena balas jasa akan memberikan kepuasan dan kecintaan karyawan terhadap perusahaan/pekerjaannya. Jika kecintaan karyawan semakin baik terhadap pekerjaan, kedisiplinan mereka akan semakin baik pula. Untuk mewujudkan kedisiplinan karyawan yang baik, perusahaan harus memberikan balas jasa yang relatif besar. Kedisiplinan karyawan tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Jadi, balas jasa berperan penting untuk menciptakan kedisiplinan karyawan.

4. Keadilan

Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan karyawan, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan samadengan manusia lainnya. Manajer yang cakap dalam memimpin selalu berusaha bersikap adil terhadap semua bawahannya. Dengan keadilan yang baik akan menciptakan kedisiplinan yang baik pula.

5. Waskat

Waskat (pengawasan melekat) adalah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan karyawan perusahaan. Dengan waskat berarti atasan harus aktif dan langsung mengawasi perilaku, moral, sikap, gairah kerja, dan prestasi kerja bawahannya. Hal ini berarti atasan harus selalu ada/hadir di tempat kerja agar dapat mengawasi dan memberikan petunjuk, jika ada bawahannya yang mengalami kesulitan dalam menyelesaikan pekerjaannya. Waskat menuntut adanya kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan dalam mencapai tujuan perusahaan, karyawan, dan masyarakat. Dengan kebersamaan aktif antara atasan dengan bawahan, terwujudlah kerja sama yang baik dan harmonis dalam perusahaan yang mendukung terbinanya kedisiplinan karyawan yang baik.

6. Sanksi Hukum

Sanksi hukuman berperang penting dalam memelihara kedisiplinan karyawan. Dengan sanksi hukuman yang semakin berat, karyawan akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan perusahaan, sikap, dan perilaku indisipliner karyawan akan berkurang. Berat ringannya sanksi hukuman yang akan diterapkan ikut mempengaruhi baik/buruknya kedisiplinan karyawan. Sanksi hukuman seharusnya tidak terlalu ringan atau terlalu berat supaya hukuman itu tetap mendidik karyawan untuk mengubah perilakunya.

7. Ketegasan

Ketegasan Pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan karyawan perusahaan. Pimpinan harus berani dan tegas, bertindak untuk menghukum setiap karyawan yang indisipliner sesuai dengan sanksi hukuman yang telah ditetapkan. Pimpinan yang berani bertindak tegas dalam menerapkan hukuman bagi karyawan yang indisipliner akan disegani dan diakui kepemimpinannya oleh bawahan. Dengan demikian, pimpinan akan dapat memelihara kedisiplinan karyawan perusahaan.

8. Hubungan Manusia

Hubungan Kemanusiaan yang harmonis diantara sesama karyawan ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu perusahaan. Hubungan- hubungan baik bersifat vertikal maupun horizontal yang terdiri dari direct single relationship, direct group relationship, dan cross relationship hendaknya harmonis. Manajer perusahaan berusaha menciptakan suasana hubungan kemanusiaan yang serasi serta mengikat, vertikal maupun horizontal di antara semua karyawannya.

2.4 Kinerja Pegawai

2.4.1 Pengertian Kinerja

Kinerja dapat diartikan sebagai prestasi yang dapat dicapai organisasi dalam suatu periode tertentu. Dengan kinerja, organisasi dapat mengetahui

prestasi keberhasilan yang telah dicapai atau kegagalannya dalam melakukan tugas pokok dan fungsi organisasi tersebut.

Kinerja dapat dijadikan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, visi serta organisasi. Pada dasarnya pengertian kinerja berkaitan dengan tanggung jawab individu atau organisasi dalam menjalankan apa yang menjadi wewenang dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja merupakan suatu wujud dari keberhasilan yang dicapai oleh seorang pegawai atas pekerjaannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi. Kinerja sangat dipengaruhi oleh kebijakan atasan dalam menempatkan posisi pegawai sesuai dengan kemampuan yang dimilikinya.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Rivai (2009 : 309) mengemukakan bahwa : ” Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan atau dengan kata lain kinerja karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya perusahaan untuk mencapai tujuannya”.

Kinerja (*performance*) mengacu kepada kadar pencapaian tugas-tugas yang membentuk sebuah pekerjaan karyawan. Kinerja merefleksikan seberapa baik karyawan memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan. Sering disalah tafsirkan

sebagai upaya (*effort*), yang mencerminkan energi yang dikeluarkan, kinerja diukur dari segi hasil.

Fahmi (2010: 20) definisi kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *profit oriented* dan *non profit oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. Secara lebih tegas Amstron dan baron mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Amstron dan Baron, 1998: 15). Lebih jauh Indra Bastian menyatakan bahwa kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*strategic planning* suatu organisasi).

Supriyono (2010 : 281) mengemukakan bahwa : ” Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu ”. Mangkunegara (2005 : 9) mengemukakan bahwa : Kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Dari definisi di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja sumber daya manusia adalah prestasi kerja atau hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dicapai sumber daya manusia per satuan periode waktu dalam melaksanakan tugas kerjanya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Bahwa kinerja karyawan adalah hasil kerja yang dilakukan oleh seseorang dalam suatu organisasi

agar tercapai tujuan yang diinginkan suatu organisasi dan meminimalisir kerugian. Atau kinerja adalah kesediaan seseorang atau kelompok orang untuk melakukan sesuatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti yang diharapkan.

2.4.2 Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai dapat diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan oleh pimpinan. Kinerja merupakan hasil yang diperoleh Pegawai berdasarkan kualitas atau mutu pekerjaan: sebaik apa yang harus dikerjakan, kriteria ini mengukur baik tidaknya pelaksanaan kegiatan,.

Kinerja pegawai dapat juga diartikan sebagai efektivitas kerja secara individu untuk kebutuhan yang diterapkan dari setiap usaha-usaha yang sistemik dan meningkatkan kemampuan seseorang secara terus menerus untuk mencapai kebutuhan secara efektif. Kinerja pegawai merupakan hasil kerja perseorangan dalam satu organisasi atau instansi.

Keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan organisasi ditentukan oleh kinerja pegawai. Menurut Mangkunegara (2011), berpendapat bahwa kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja yang baik adalah kinerja optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil. Sutrisno (2012)

mengatakan, kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai seseorang dari tingkah laku kerjanya dalam melaksanakan aktivitas kerja. Bangun (2012) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai pegawai berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Sedangkan menurut Silalahi (2013), kinerja adalah tingkat penapaian kerja individu (pegawai) setelah berusaha atau bekerja keras aatau hasil akhir dari suatu aktivitas.

Pengukuran kinerja pegawai penting dilakukan oleh instansi pelayanan publik (pasolong, 2010). Maka dengan mengetahui kelemahan dan kelebihan, hambatan serta dorongan, atau berbagai faktor sukses bagi kinerja pegawai serta bagi institusinya maka terbukalah jalan menuju profesionalisasi, yaitu memperbaiki kesalahan-kesalahan yang telah dilakukan selama ini. Seorang pimpinan bertugas untuk membangun tim kerja yang secara efisien dan secara efektif mencapai tujuan, sasaransasaran, dan target organisasional. Sementara menjalankan strategi agar tujuan dan sasaran tercapai serta bekerjaa sesuai arahan, itu menjadi tugas seorang pegawai (Silalahi, 2013).

2.4.3 Tujuan Evaluasi Kinerja

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi melalui peningkatan kinerja dari sumber daya manusia organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Agus Sanyoto dalam Mangkunegara (2005: 10) adalah:

- a. Meningkatkan saling pengertian antara karyawan tentang persyaratan kinerja.

- b. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- c. Memberikan peluang kepada karyawan untuk mendiskusikan keinginan dan aspirasinya dan meningkatkan kepedulian terhadap karier atau terhadap pekerjaan yang diembannya sekarang.
- d. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- e. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Tujuan Kinerja adalah untuk menciptakan budaya para individu dan kelompok memikul tanggung jawab bagi usaha peningkatan proses kerja dan kemampuan yang berkesinambungan. Proses ini untuk memperkuat strategi, nilai, norma organisasi dan mengintegrasikan sasaran individu dan organisasi.

Adapun tujuan dari manajemen kinerja adalah:

1. Mengatur kinerja organisasi dengan lebih terstruktur dan terorganisir.
2. Mengetahui seberapa efektif dan efisien suatu kinerja organisasi.
3. Membantu menentukan keputusan organisasi yang berkaitan dengan kinerja organisasi, kinerja tiap bagian dalam organisasi, dan kinerja individual.
4. Meningkatkan kemampuan organisasi secara keseluruhan dengan perbaikan berkesinambungan.

5. Mendorong karyawan agar bekerja sesuai prosedur, dengan semangat, dan produktif sehingga hasil kerja optimal.

2.4.4 Indikator Kinerja

Mangkunegara (2011) mengatakan bahwa dimensi dan indikator kinerja adalah sebagai berikut:

- 1) Kualitas kerja adalah seberapa baik seorang karyawan mengerjakan apa yang seharusnya dikerjakan.
- 2) Kuantitas kerja adalah seberapa lama seorang pegawai bekerja dalam satu harinya. Kuantitas kerja ini dapat dilihat dari kecepatan kerja setiap pegawai itu masing-masing.
- 3) Tanggung jawab terhadap pekerjaan adalah kesadaran akan kewajiban karyawan untuk melaksanakan pekerjaan yang diberikan perusahaan.
- 4) Kerjasama adalah pegawai mampu bekerja sama dengan rekan kerjanya dalam menyelesaikan tugas yang diberikan oleh organisasi atau instansi.

2.4.5 Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) adalah sebagai berikut:

- 1) Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi
- 2) Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi
- 3) Memiliki tujuan yang realistis
- 4) Memiliki rencana kerja yang menyeluruh dan berjuang untuk merealisasi tujuannya

- 5) Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya
- 6) Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah diprogramkan.

2.5 E-Kinerja

2.5.1 Pengertian E-Kinerja

Al-Raisi et al., (2011) mendefinisikan e-kinerja sebagai suatu aplikasi yang dapat membantu organisasi untuk mempertahankan dan memotivasi orang-orang berbakat untuk memberikan kinerja terbaik mereka.

e-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. e-Kinerja Aparatur Sipil Negara adalah suatu sistem informasi berupa aplikasi berbasis Teknologi Informasi dibuat /dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Sebelum adanya Aplikasi e-kinerja, penilaian kinerja pegawai menggunakan form Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3). Namun dalam prakteknya DP3 dianggap masih memiliki kekurangan sehingga penilaian kinerja pegawai disempurnakan dalam format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) karena penilaian menggunakan Sasaran Kinerja Pegawai lebih efektif dan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan juga edukatif, karena penilaian dikomunikasikan secara terbuka.

Bukan hanya penggunaan form daftar DP3 tetapi juga setelah itu absensi kinerja pegawai juga dinilai dengan penggunaan Absensi Fingerprint yang mana juga penggunaan alat Fingerprint sendiri masih banyak kekurangannya yaitu salah satunya adalah Harus datang dan melakukan secara manual pada mesin fingerprint, harus antri apabila pegawai melakukan absensi pada waktu yang sama, Berpotensi terjadinya kesalahan identifikasi saat absensi karena mesin yang kotor atau sidik jari yang kotor, berpotensi rusak juga jika saat melakukan fingerprint tangan atau jari para pegawai basah, dan membutuhkan perawatan khusus juga terhadap mesin Fingerprint itu sendiri. Yang mana penggunaan mesin Fingerprint sendiri masih belum efektif selama penerapannya.

Negara (2017) mengungkapkan Kesuksesan sebuah sistem merefleksikan kepuasan pengguna sistem, untuk mengukur kesuksesan sebuah sistem, diperlukan sebuah model. Model yang baik adalah model yang lengkap tetapi sederhana. Ermawati (2012) menyatakan kemampuan teknik personal sebagai tingkat pemahaman pemakai terhadap teknologi, tugas dan keputusan yang harus diambil, dan lingkungan sosial politik. Kemampuan yang dimiliki setiap pengguna berbeda dengan yang lainnya, baik dari segi kemampuan menggunakan komputer, internet, maupun mengoperasikan e-kinerja karena itu pengguna mengharapkan sistem yang digunakan mampu melayani kebutuhan sesuai dengan kemampuan mereka sehingga pengguna merasa puas dalam menggunakan sistem tersebut. Untuk mampu menggunakan sistem e-kinerja seluruh pegawai diberikan sebuah pelatihan untuk menggunakan sistem tersebut. Pengguna akan puas menggunakan sistem jika mereka meyakini bahwa pelatihan yang mereka ikuti dapat membantu mereka menggunakan sistem tersebut.

2.5.2 Manfaat E-Kinerja

Adapun manfaat dari aplikasi e-Kinerja yaitu:

- a. Terhimpunnya database kinerja,
- b. Memudahkan monitoring capaian kinerja,
- c. Memudahkan atasan dalam mengevaluasi kinerja bawahan dan diri sendiri,
- d. Memudahkan setiap individu menyimpan dan mengambil kembali data tugas kedinasan harian baik yang sesuai dengan tugas jabatan maupun yang tidak sesuai,
- e. Memudahkan setiap individu memperkirakan besarnya tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima,
- f. Memudahkan unit terkait mendapatkan data perbandingan antara kualitas tugas jabatan dengan tugas kedinasan yang tidak sesuai untuk dilakukan rencana pembenahan tata kelola organisasi.

2.5.3 Level Dalam E-Kinerja

- a. Level 1: Kondisi PNS telah merubah kebiasaan untuk mencatat kegiatan kedinasan harian.
- b. Level 2: Kondisi PNS telah mampu mengaitkan kegiatan kedinasan harian dengan butir-butir kegiatan yang ada dalam SKP tahunan.
- c. Level 3: Kondisi PNS mampu membagi target tahunan menjadi target triwulan atau bulanan mengacu kepada SKP sebagai acuan kegiatan kedinasan harian.
- d. Level 4: Kondisi PNS mampu menyeleraskan sasaran organisasi dengan sasaran individu.

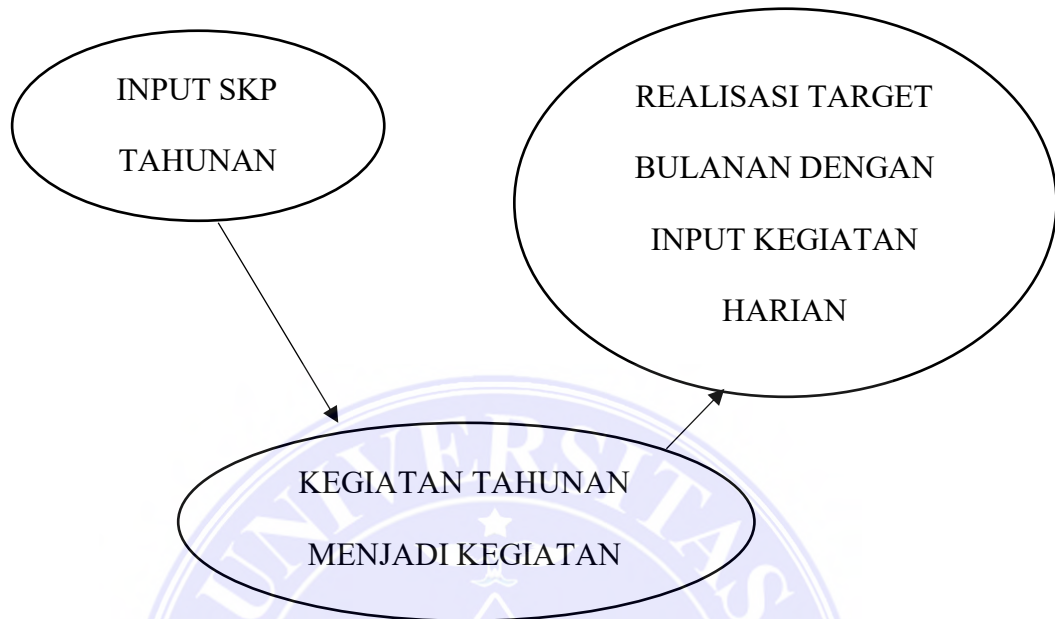
- e. Level 5: Kondisi dimana instansi telah menyusun Susunan Organisasi dan Tata Kerja (SOTK) berdasarkan Analisis Jabatan serta menyesuaikan penyusunan SKP berdasarkan Renstra dan SOTK tersebut.
- f. Level 6: Kondisi dimana instansi mampu melakukan pencatatan dan penilaian kinerja PNS secara benar dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.

2.5.4 Mekanisme E-Kinerja

- a) Aparatur Sipil Negara merekam data sasaran kerja pegawai yang dibuat secara cascading.
- b) Breakdown SKP menjadi target bulanan.
- c) Input kegiatan harian (tugas jabatan dan tugas tambahan).
- d) evaluasi capaian target SKP secara periodik dan perilaku oleh pejabat penilai.
- e) Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan capaian nilai SKP dan parameter lain.
- f) Pencetakan lembar SKP, realisasi, penilaian prestasi kerja.

2.5.5 Penerapan Sistem E-Kinerja

Berikut adalah alur kerja sistem aplikasi e-Kinerja:



Gambar 1. Penerapan Sistem e-Kinerja
Sumber: Nurhayati, e (2017). Jurnal Penelitian ekonomi dan Bisnis

Dari bagan alur di atas dapat dijelaskan sebagai berikut:

- a) Tahap pertama dilakukan dengan menginput Sasaran Kinerja Tahunan (SKP)
- b) Selanjutnya dari kegiatan tahunan yang sudah disusun pegawai membuat target bulanan masing-masing
- c) Tahap akhirnya yaitu pegawai merealisasikan target bulanan dengan menginput kegiatan harian.

2.6 Penelitian Terdahulu

Penelitian yang telah dilakukan terdahulu bisa menjadi sebuah acuan bagi peneliti untuk melakukan penelitian yang serupa sehingga dapat memperkuat teori

yang digunakan atau bisa memunculkan teori baru jika penelitian terdahulu yang dilakukan tidak sesuai dengan penelitian yang saat ini sedang diteliti, teori yang digunakan akan terus mengalami pembaharuan dan nantinya akan menjadi pedoman untuk peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian terhadap permasalahan yang serupa. Sehingga menggunakan beberapa penelitian yang dilakukan sebelumnya sebagai referensi untuk menjadi pedoman dari kajian penelitian ini. Berikut adalah beberapa penelitian terdahulu dan jurnal terkait dengan penelitian yang sedang dilaksanakan.

Tabel 1. Penelitian Terdahulu

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Metode dan Teori	Hasil	Perbedaan
1.	Dina Khilmi Nabilah, Muhammad Qoes Atieq. Desember 2022. Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis.	efektivitas penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Kabupaten Kudus	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif deskriptif, dengan penggunaan data primer dan data sekunder yang diperoleh melalui proses wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah teori efektivitas yang dikemukakan oleh P. Siagian (2019)	Berdasarkan dengan hasil penelitian pada BKPP Kabupaten Kudus, penerapan aplikasi e-Kinerja di lingkungan Kabupaten Kudus belum sampai satu tahun sehingga belum ada laporan penilaiannya, namun sudah bisa dikatakan efektif karena aplikasi e-Kinerja ini dapat meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Kudus ini sendiri. Adapun untuk penilaian pada aplikasi e-Kinerja terhadap pegawai BKPP Kabupaten Kudus ini mengharuskan pegawai menyelesaikan bobot sebesar 8000 poin yang	

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Metode dan Teori	Hasil	Perbedaan
				merupakan syarat utama dalam memenuhi pembayaran Tunjangan Penghasilan Tambahan (TPP)	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian.
2	Indra Rukmana, Rita Rahmawati, euis Salbiah. April 2020. Jurnal GOVeRNANS I.	efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja Di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian	Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif. Tori yang digunakan dalam penelitian ini adalah teori Penilaian kinerja, menurut Mondy (2008).	Penelitian tentang efektivitas penilaian kinerja berbasis e-kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian bertolak dari pemahaman bahwa penilaian kinerja dipandang sebagai suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran dan perilaku kerja pegawai negeri sipil di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. Penelitian ini dilakukan terhadap penilaian kinerja sebagai penilaian atas prestasi/kemampuan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai negeri sipil dalam melaksanakan tugas dan fungsi sesuai dengan target kerja. Penelitian ini mengukur penilaian kinerja	

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Metode dan Teori	Hasil	Perbedaan
				pegawai negeri sipil berdasarkan empat dimensi, yaitu kuantitas, kualitas, waktu dan biaya	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Penelitian ini melihat efektivitas penilaian kinerja berbasis e-kinerja.
3	I Gusti Ngurah Drda Dhanurdhara, I Gusti Ayu Wimba, Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi. Pebruari 2022. Jurnal Manajemen, Kewirausahaan dan Pariwisata	Pengaruh efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja.	Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif yang berbentuk deskriptif, dimana dalam penelitian ini dilakukan pengamatan pada beberapa variabel untuk menggambarkan sesuatu dari variabel yang diteliti secara khusus.	Pengujian validitas dan reliabilitas masing-masing indikator variabel efektivitas penerapan absensi fingerprint, disiplin kerja, dan kinerja pegawai sebagai instrumen diperoleh dari jawaban kuesioner untuk memperoleh hasil penelitian yang valid dan reliabel. Bahwa semua variabel memiliki nilai koefisien korelasi berada di atas 0,3 dan nilai koefisien alpha cronbach berada di atas 0,6 dengan demikian semua instrumen tersebut adalah valid dan reliabel, sehingga layak dijadikan instrumen penelitian	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Penelitian ini melihat penerapan absensi melalui fingerprint terhadap Kinerja Pegawai.

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Metode dan Teori	Hasil	Perbedaan
4.	ema Nurhayati. 2017. Jurnal Penelitian ekonomi dan Bisnis.	Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian e-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening.	Populasi yang dipakai dalam penelitian ini adalah Pegawai Kantor Kecamatan Semarang Timur dimana Kecamatan Semarang Timur adalah wilayah kerja Camat sebagai Perangkat Daerah Kota Semarang dengan jumlah pegawai Aparatur Sipil Negara sebanyak 88 pegawai. Teknik penentuan Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh atau sensus, sehingga seluruh pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Kantor Kecamatan Semarang Timur sebanyak 88 orang dijadikan sebagai responden. Teori yang digunakan yaitu teori Mangkunegara (2011), dan	Hasil penelitian ini membuktikan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi. Artinya semakin baik penerapan SKP secara elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik dan integritas presensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat motivasi pegawai dalam mengoptimalkan prestise yang diberikan, berusaha bertindak secara mandiri dan memanfaatkan peluang yang ada untuk berprestasi pada kantor Kecamatan Semarang Timur.	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Penelitian ini melihat pengaruh e-kinerja terhadap kinerja pegawai melalui motivasi kerja.

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Metode dan Teori	Hasil	Perbedaan
			teori Hasibuan (2010) tentang motivasi kerja.		
5.	Lia Nur Fatmawati, Nurwani. Juli 2023. Jurnal Ilmu Sosial dan Pendidikan.	efektifitas Penilaian e-Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan.	penulis menggunakan pendekatan studi kualitatif, yang melibatkan pengamatan langsung dan interaksi dengan orang-orang. Metode pengumpulan data seperti observasi (pengamatan), wawancara dan studi buku. Teori yang digunakan yaitu teori Cahayati & Kusumah (2020:156), Steer (2015:203), Silalahi (2017:24) tentang efektivitas.	Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas penilaian e-kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan yang terdiri dari relevansi, sensitivitas, akseptabilitas dan praktis. Sejalan dengan relevansinya, standar kinerja yang dievaluasi oleh sistem pengukuran kinerja elektronik, seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang dimasukkan ke dalam sistem, sesuai karena SKP yang dievaluasi adalah deskripsi misi PN untuk setiap jabatan.	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Pada penelitian ini hanya berfokus pada efktivitas penerapan e-kinerja saja.
6.	Helmi Tahir. 2021. Skripsi.	Penerapan e-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan	Jenis penelitian yang digunakan adalah Deskriptif Kualitatif. Data yang di olah adalah hasil dari	Proses penerapan berjalan dengan baik mulai dari diadakannya sosialisasi hingga fasilitas penunjang.	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Pada penelitian ini sudah berjalan

No	Nama, Tahun, Sumber	Judul	Metode dan Teori	Hasil	Perbedaan
		Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan.	wawancara dan informan kunci pada Kantor. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu Observasi, Wawancara, dan Dokumentasi.		efektif baik mulai dari diadakannya sosialisasi hingga fasilitas penunjang.
7.	Nurul Wulandini Dalimunthe. 2022. Skripsi.	efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara.	Penelitian ini menggunakan penelitian deskriptif kualitatif, dimana teknik pengumpulan datanya melalui observasi, wawancara dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah teori Menurut Miller (Tangkilisan, 2005:138), Menurut Mardiasno (2017:134), Menurut Gibson (2001:120) tentang efektivitas.	Sehingga dapat disimpulkan bahwa dengan diterapkannya absensi online ini menunjukkan tingkat disiplin kerja pegawai negeri sipil di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara telah berjalan dengan baik. Karena dengan adanya indikator disiplin seperti disiplin waktu, disiplin peraturan dan disiplin tanggung jawab, ini akan menjadi tolak ukur untuk menilai SKP dan PKP pegawai tersebut dalam memberikan TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai).	Perbedaan terdapat pada lokasi dan objek penelitian. Fokus penelitian yaitu pada efektivitas penerapan Absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai.

Sumber: Diolah peneliti, 2023

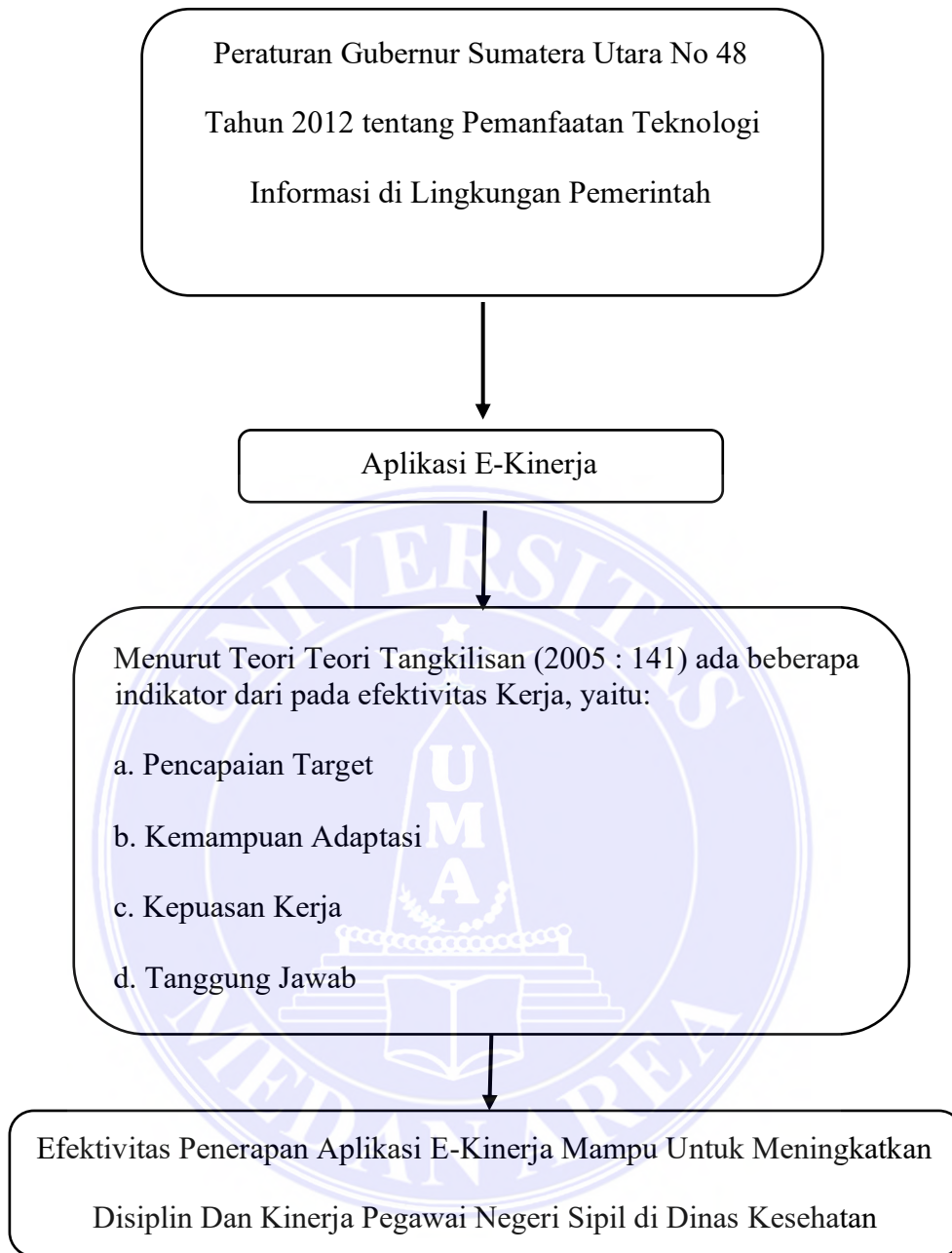
Penelitian ini merupakan replikasi dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Helmi Tahir (2021) Penerapan e-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Dimana penelitian tersebut dilakukan untuk mengetahui bagaimana menganalisis pengaruh penerapan sistem e-kinerja, kompetensi dan motivasi terhadap kinerja pegawai dan menganalisis pengaruh motivasi dalam memediasi antara kompetensi terhadap kinerja pegawai. Adapun persamaan penelitian ini dan penelitian sebelumnya yaitu sama-sama meneliti tentang penerapan sistem e-kinerja. Sedangkan perbedaannya yaitu pada penelitian sebelumnya yaitu menganalisis terkait Penerapan e-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) sedangkan Penelitian ini sendiri menganalisis tentang efektivitas Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS).

2.7 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran adalah dasar yang menjadi landasan peneliti dalam melakukan penulisan karya tulis ilmiah, kerangka pemikiran merupakan rancangan atau gambaran dari fakta-fakta, teori, kajian pustaka, serta observasi yang telah dilakukan yang nantinya akan dijadikan sebagai landasan dalam melakukan penelitian. Menurut Uma Sekaran (1992) dalam Sugiyono (2015) kerangka berfikir dapat dijelaskan sebagai model konseptual yaitu mengaitkan antara teori yang digunakan dengan beberapa faktor penyebab yang telah diidentifikasi menjadi suatu permasalahan. Dari penjelasan mengenai kerangka pemikiran maka dapat disimpulkan bahwa kerangka berfikir adalah pola pikir

mengenai hubungan antara variable atau permasalahan terhadap suatu peristiwa yang menjadi hipotesis dalam penelitian.

Dalam penelitian ini, penulis meneliti mengenai “efektivitas Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun”. Daam menjawab rumusan masalah penelitian, maka penulis meggunakan Peraturan Gubernur Sumatera utara No. 48 Tahun 2012 tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah, dalam upaya mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis eletroknik dalam meningkatkan transparansi dan kualitas pelayanan publik secara efektif dan efesien. Sistem absensi yang digunakan adalah aplikasi e-kinerja serta teori yang digunakan adalah teori Tangkilisan (2005:141) didalam teori tersebut terdapat beberapa indikator dari efektivitas yaitu: pencapaian target, kemampuan adaptasi, kepuasan kerja, dan tanggung jawab. .untuk menjawab Berikut kerangka pikiran:



Gambar 2. Kerangka Berpikir
Sumber: Diolah Penelit, 2023

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Jenis Penelitian

Pada penelitian ini penulis menggunakan pendekatan kualitatif dalam melakukan penelitian, dengan kata lain penulis mampu mendeskripsikan dan menganalisis objek penelitian untuk mendapatkan data yang relevan. Dengan melakukan penelitian kualitatif yang berwilayah pada ruang yang sempit dengan tingkat variasi yang rendah, namun dari peneliti tersebut nantinya dapat dikembangkan secara luas sesuai dengan keadaan dilapangan. Dengan dibekali oleh teori dan wawasan yang luas agar dapat melakukan wawancara secara langsung terhadap responden, menganalisis dan mengkontibusikan objek yang diteliti agar lebih jelas.

Menurut (Sugiyono, 2015: 15) mengemukakan bahwa: penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat pospositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi ojektif yang alamiah (sebagai lawannya eksperimen) dimana peneliti sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induksi kualitatif dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna dari pada generalisasi.

Adapun sifat penelitian ini adalah deksriptif analitik. Data yang diperoleh seperti pengamatan, hasil wawancara, analisis dokukumen, catatan lapangan, disusun peneliti dilokasi penelitian, tidak dituangkan dalam bentuk angka – angka.

3.2 Lokasi Penelitian

Sesuai dengan tempat penelitian yang telah ditentukan oleh peneliti, penelitian dilakukan di Dinas kesehatan Kabupaten Simalungun tepatnya di Bahopal Raya, Kec. Raya, Kabupaten Simalungun Sumatera utara.

3.3 Waktu Penelitian

Tabel 2. Waktu Penelitian

No	Uraian Kegiatan	Okt 2023	Nov 2023	Des 2023	Jan 2024	Feb 2024	Mar 2024	Apr 2024	Mei 2024	Jun 2024	Jul 2024	Agus 2024	Sep 2024
1.	Penyusunan Proposal	■	■	■									
2.	Seminar Proposal				■								
3.	Prbaikan Proposal				■	■	■	■	■				
4.	Pelaksanaan Penelitian									■	■	■	
5.	Seminar Hasil											■	■
6.	Revisi Skripsi												■
7.	Sidang Meja Hijau												

Sumber: Diolah peneliti,2024

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Sugiyono (2015:308) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling utama dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik mengumpulkan data maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. untuk mendapatkan data yang dibutuhkan agar sesuai dengan apa yang diharapkan, maka peneliti menggunakan:

a. Wawancara

Menurut (Sugiyono, 2015: 317) wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti ingin melakukan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, tetapi juga apabila peneliti ingin mengetahui hal – hal dari responden yang lebih mendalam. Wawancara dilakukan melalui tatap muka dan tanya jawab langsung antara peneliti dan narasumber. Metode wawancara dapat dilakukan melalui media – media tertentu misalnya telepon, email atau skype. Wawancara terbagi atas dua kategori yaitu: wawancara terstruktur dan tidak terstruktur.

b. Observasi

Menurut Nasution dalam Sugiyono (2015:318) yaitu observasi adalah dasar semua ilmu pengetahuan, para ilmuwan hanya dapat bekerja berdasarkan data, yaitu fakta mengenai dunia kenyataan yang diperoleh melalui observasi. Tekni ini digunakan untuk mempelajari perilaku manusia, proses kerja, gejala – gejala alam dan dilakukan pada responden yang tidak terlalu besar. Observasi dalam penelitian ini dilakukan dengan pengamatan langsung dimana dengan cara mengamati dan mencatat langsung di lokasi penelitian dengan gejala yang ada kaitannya dengan objek yang diteliti. Kegiatan observasi ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas penerapan absensi online dalam meningkatkan disiplin kerja di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara.

c. Dokumentasi

Menurut Sugiyono (2015:329) dokumen merupakan catatan peristiwa yang sudah berlalu. Dokumen bisa berbentuk gambar atau memomental dari seseorang, laporan atau catatan yang penting. Dokumen dapat dijadikan sebagai alat kontrol utama untuk membuktikan kebenaran hasil wawancara.

3.5 Informan Penelitian

Informan penelitian adalah individu maupun kelompok yang bisa memberikan informasi, dimana yang diperoleh dari informan penelitian tersebut bisa berupa orang, benda, maupun segala sesuatu yang berkaitan dengan penelitian. Informan penelitian adalah orang yang bisa memberikan informasi terhadap dirinya sendiri maupun orang lain atau suatu peristiwa yang terjadi kepada peneliti secara mendalam. Informan penelitian dengan teknik purposive sampling, pemilihan informan penelitian didasarkan kepada peninjauan bahwa informan peneliti dapat memberikan informasi yang relevan dengan detail secara mendalam sesuai dengan tujuan penelitian. Informasi dalam penelitian ini terdiri dari:

1. Informan Kunci

Informan Kunci adalah informan yang berwibawa dan memiliki pengaruh sehingga dipercaya dapat memberikan informasi mengenai objek penelitian. Penelitian akan melakukan wawancara kepada informan terkait dan mencatat hasil wawancara. Informan kunci merupakan orang yang paling mengetahui dari segala aspek yang

ingin dikaji oleh peneliti, sehingga informan kunci diperlukan sebagai tempat untuk bertanya dan mendapatkan gambaran dari keseluruhan tentang masalah yang sedang diamati. Adapun yang menjadi informan kunci dalam penelitian ini adalah Bapak Edwin Tony S.M. Simanjuntak, S.Si, Apt., MSI selaku kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.

2. Informan utama

Informan utama adalah individu maupun kelompok yang terlibat langsung dalam interaksi sosial terkait objek yang sedang diteliti. Informan utama dapat memberikan penjelasan mengenai topik yang diteliti dari secara teknik maupun informasi detail permasalahan. Adapun yang menjadi informan utama dalam penelitian ini adalah Ibu Rehnauli Purba, SK.M selaku Pengelolan Kepegawaian Staff Subbag umum dan Kepegawaian.

3. Informan Tambahan

Informan Tambahan adalah orang yang dijadikan sebagai sumber data atau informasi sekunder terkait masalah penelitian, informan tambahan merupakan orang yang dapat memberikan informasi pelengkap untuk ditambahkan didalam analisis penelitian. Informan tambahan dapat memberikan informasi yang terkadang tidak didapatkan oleh informan kunci dan informan utama. Adapun yang menjadi informan tambahan dalam penelitian ini adalah Bapak Junaidi selaku Pengelolaan analisis pengembangan jabatan staff Subbag umum dan Kepegawaian.

Tabel 3. Informan Penelitian

No	uraian	Jumlah (Orang)	Keterangan
1.	Kepala Dinas	1	Informan Kunci
2.	Kasubbag umum Dinas	1	Informan utama
3.	Pengelola pengembangan Jabatan kepegawaian	1	Informan Tambahan
4.	Kabid Kesehatan Masyarakat	1	Informan Tambahan

Sumber: Diolah Peneliti 2023

3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data kualitatif menurut Bogman dan Biklen (Moleong, 2016:248) adalah upaya yang dilakukan dengan jalan bekerja dengan data, mengorganisasikan data, memilah – milahnya menjadi satuan yang dapat dikelola, mensistensiskannya, dan menemukan pola, menemukan apa yang penting dan apa yang dipelajari, dan memutuskan apa yang dapat diceritakan kepada orang lain. Sehingga dapat disimpulkan bahwa analisis data adalah langkah awal untuk mengolah hasil penelitian menjadi data, yang diperoleh, dikerjakan dan dimanfaatkan sedemikian rupa sehingga dapat menyimpulkan persoalan yang diajukan dalam penyusunan penelitian.

Menurut Miles dan huberman (2010:129) ada tiga (3) macam kegiatan dalam analisis data kualitatif sebagai berikut:

1. Reduksi Data

Tahap reduksi data merupakan tahap untuk memilah data. Reduksi data dilakukan selama penelitian berlangsung, setelah peneliti dilapangan sampai dengan laporan tersusun. Reduksi data adalah bagian dari analisis data untuk memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data dengan cara menajamkan, menggolongkan, mengarahkan,

membuang data yang tidak diperluka, dan megorganisasi data sehingga mempermudah peneliti untuk mencari data bila diperlukan. Peneliti mereduksi data dengan cara membuat rangkuman, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal penting, mencari tema dan pola, serta membuang hal-hal yang dianggap tidak penting. Dengan demikian peneliti dalam melakukan pengumpulan data tentang efektivitas penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.

2. Penyajian Data

Tahap penyajian data adalah sebuah tahap lanjutan analisis data dimana peneliti melakukan kegiatan penyusunan informasi yang memberi kemungkinan adanya penarikan kesimpulan dan penarikan tindakan. Data dan informasi yang sudah diperoleh dilapangan dimasukkan kedalam suatu matriks. Adapun penyajian data yang dilakukan oleh peneliti adalah dengan cara menganalisis data yang disajikan dalam bentuk teks naratif, gambar, tabel, dan foto, agar peneliti lebih mudah dan memahami data dengan baik. Dan dalam penyajian data peneliti berusaha mendeksripsikan hasil temuan dalam wawancara terhadap informasi serta menghadirkan dokumen sebagai penunjang data yang berguna untuk menjelaskan tentang efektivitas penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.

3. Penarikan Kesimpulan atau Verifikasi

Langkah ketiga dalam analisis kualitatif menurut Miles dan Huberman adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi. Penarikan kesimpulan dan verifikasi dilakukan berdasarkan pemahaman terhadap data yang dikumpulkan, dari hasil wawancara atau sebuah dokumen sehingga menjadi penelitian yang dapat menjawab permasalahan yang ada. Peneliti akan menarik kesimpulan/verifikasi data dengan mengambil intisari dari analisis yang dilakukan dalam penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun peneliti akan mendapatkan bukti-bukti yang disebut verifikasi data. Apa yang kita teliti akan di verifikasi dengan temuan-temuan data dan akhirnya peneliti sampai pada penarikan kesimpulan akhir yang merupakan bagian dari penelitian dalam menganalisis suatu masalah yang lebih spesifik dan tepat dengan teori-teori yang sesuai.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1. Kesimpulan

Dalam penelitian ini tentang efektivitas Penerapan Aplikasi e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun, maka dapat diuraikan dengan beberapa kesimpulan sebagai berikut:

1. Pada awal penerapan aplikasi e-kinerja tahun 2022 mengalami kesulitan, dikarenakan kurang pemahaman dalam digunakan dimana membuat pegawai negeri sipil kurang memahami dalam hal penggunaannya. Dan jika dilihat dari indikator efektivitas menurut Tangkilisan (2005:138) berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa: pertama pencapaian target, dimana penerapan aplikasi e-Kinerja ini merupakan target pemerintah yang telah terealisasi dengan baik dan pada saat diterapkan di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun memberikan dampak yang cukup baik untuk meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai. Kedua kemampuan beradaptasi, saat awal penerapan mengalami kendala, salah satu faktornya adalah kurangnya pemahaman dari pegawainya dalam hal penggunaannya aplikasi e-kinerja sehingga membutuhkan sosialisasi beberapa kali. Ketiga kepuasan kerja, saat diterapkannya aplikasi e-Kinerja mengalami peningkatan, dimana didukung adanya Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika kehadiran dan bekerja secara optimal. Keempat tanggung jawab, semenjak diterapkannya aplikasi e-Kinerja tersebut pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun cukup baik karena memiliki tanggung jawab masing-masing baik dalam hal kehadiran maupun melaporkan hasil kerjanya.

2. Dampak yang diberikan dari penerapan aplikasi e-Kinerja untuk pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun yaitu: pertama aplikasi e-Kinerja dapat meningkatkan produktivitas pegawai, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa memberikan dampak baik, dimana dampak baik setelah diterapkan aplikasi e-Kinerja di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun, mengalami peningkatan produktivitas pegawai dalam bekerja dikarenakan setiap pegawai wajib membuat laporan hasil kerja disetiap harinya. Dan kedua aplikasi e-Kinerja dapat memotivasi pegawai, dari hasil penelitian menjelaskan bahwa memberikan pengaruh yang besar terhadap motivasi pegawai negeri sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun yaitu adanya reward yang akan diperoleh berupa Tunjangan Penambahan Penghasilan (TPP) jika pegawai tersebut optimal dalam melakukan pekerjaannya dan kehadirannya.

5.2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan diatas maka dapat diberikan saran sebagai berikut:

1. Pada setiap pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun disarankan untuk lebih meningkatkan disiplin kerjanya. Hal ini dimaksud untuk menumbuhkan kompetitif dalam bekerja, sehingga sifat disiplin untuk meningkatkan prestasi kerja akan tetap terjaga.
2. untuk pihak yang berwenang mengenai sistem aplikasi e-Kinerja diharapkan melakukan pembenahan kembali pada servernya, karena terkadang mengalami kendala pada saat melakukan absensi.

DATAR PUSTAKA

Buku

Ghouzali, Saydam. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Suatu Pendekatan Mikro*. Jakarta: Djambatan.

Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.

Mangkunegara, Anwar Prabu. (2006). *evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Refika Aditama.

Milles, Mattew dan Michael Huberman. 2009. *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Buku Sumber Tentang Metode-Metode Baru

Muda, Indra, Batubara, Beby. M (2019). *Analisis Kebijakan Publik*. Medan: Media Persada.

Pasolong, Harbani. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.

Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Implikasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&Di*. Bandung: Alfabeta

Sutrisno, edy. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Medis Group

Tangkilisan, Hassel Nogi S. 2005. *Manajemen Publik*. PT. Gramedia Widiasarana Indonesia: Jakarta

Thoha, Mifta. 2003. *Dimensi – Dimensi Prima Ilmu Administrasi Negara*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada

Perundang - Undangan:

Peraturan Bupati Simalungun Nomor 37 Tahun 2023 tentang Tambahan Perbaikan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Dilingkungan Pemerintah Kabupaten Simalungun.

Peraturan Gubernur Sumatera utara Nomor 3 Tahun 2021 Tentang Tunjangan Tambahan Penghasilan PNS dan CPNS Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera utara

Peraturan Gubernur Sumatera utara Nomor 48 Tahun 2012 Tentang Pemanfaatan Teknologi Informasi di Lingkungan Pemerintah Provinsi Sumatera utara.

Jurnal:

Angelia, N (2013). Peranan Pelimpahan Wewenang Dalam Meningkatkan efektivitas Kerja Pegawai Pada Satuan Polisi pamong Praja Kota Binjai. *Jurnal Administrasi Publik universitas Medan Area*, Vol 1 (No 2), Hal: 1-8, 2013.

Asmira. 2016. “efektivitas Penerapan Absensi (Fingerprint) Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai di Kecamatan Anggana Kabupaten Kutai Kartanegara”. *ejournal Ilmu Pemerintahan*. Vol. 4 No: 3. universitas Mulawarman.

Dina Khilmi Nabilah, Muhammad Qoes Atieq. (2022, Desember). efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Dan Pendidkan, Dan Pelatian Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, Vol 7 No : 2, Hal 114-124 :Fakultas ekonomi Dan Bisnsi Islam, Institut Agama Islam Negeri Kudus

I Gusti Ngurah Drda Dhanurdhara, I Gusti Ayu Wimba, Ida I Dewa Ayu Yayati Wilyadewi. (2022, Februari). Pengaruh efektivitas Penerapan Absensi Fingerprint Terhadap Kinerja Pegawai Dimediasi Disiplin Kerja. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, Vol. 2 No : 1, Hal 46-56 :Program Studi Manajemen Fakultas ekonomi Bisnis Dan Pariwisata universitas Hindu Indonesia

Indra Rukmana, Rita Rahmawati, & euis Salbiah. (2020, April). efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja Di Pusat Pelatihan Manajemen Dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal GOVERNANSI*, Vol 6(No 1), 51-56. Retrieved from Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, universitas Djuanda

Jamil. B, Simamora. B (2023). Penerapan Prinsip-Prinsip Good Governance Dalam pelayanan Publik Pada Kantor Kelurahan Teladan Timur Kecamatan Medan kota. *Jurnal universitas Medan Area*, 2023.

Julianda. Z(1), Muda. I(2), Jamil. B(3) (2020). efektivitas Pelaksanaan Kurikulum untuk Meningkatkan Kualitas Pendidikan Di TK Dewantara Titi Kuning Kecammatan Medan Johor. *Jurnal Ilmu Pemerintahan, Administrasi public, Dan Ilmu Komunikasi (JIPIKOM)*, Vol 2 (No 1), Hal: 60-67, 2020.

Lia Nur Fatmawati, Nurwani. (2023, Juli). efektifitas Penilaian e-Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan. *Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan (JISIP)*, Vol. 7 No : 3, Hal 2615-2621 :universitas Islam Negeri Islam Sumatera utara

Mahmud Safudin. 2018. “Pengaruh Penerapan Absensi Online terhadap Disiplin Karyawan Pada Purple express Laundry Jakarta”. *Jurnal Kajian Ilmiah*. Vol. 8 No:2. universitas Bhayangkara Jakarta Raya

Muhammad Arifin, Agus Widiyarta. 2021. “efektivitas Absensi Online Dalam Disiplin Kerja Di Kantor Imigrasi Kelas i Khusus TPI Surabaya Saat Pandemi Covid-19”. *Jurnal Administrasi Negara*. Vol. 9 No:1. universitas Pembangunan Nasional Veteran

Nurhayati, e. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian e-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian ekonomi dan Bisnis*, Vol 2(N0 2), Hal : 79 - 91. doi:Fakultas ekonomi dan Bisnis ,universitas Dian Nuswantoro

Sri Novelinda, Novliza eka Patrisia, Juim Thaap. 2019. “efektivitas Program Absensi Fingerprint Aparatur Sipil Negara (Studi Pada Badan Kepegawaian Daerah Pemerintah Provinsi Bengkulu)”. *Jurnal Manajemen Publik dan Kebijakan Publik*.Vol. 1 No:1. universitas Muhammadiyah Bengkulu.

Skripsi:

Dalimunthe, N. W. (2022). efektivitas Penerapan Absensi Online Dalam Meningkatkan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Tenaga Kerja Provinsi Sumatera utara. (Skripsi), universitas Medan Area.

Tahir, H. (2021). Penerapan e-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. (Skripsi), universitas Muhammadiyah Makassar.

Website:

<https://simalungunkab.bps.go.id/>

<https://web.simalungunkab.go.id/>

<https://www.simalungunkab.go.id/profile>

LAMPIRAN I LAMPIRAN OBSERVASI

eFeKTIVITAS PeNeRAPAN APLIKASI e-KINeRJA DALAM MeNINGKATKAN DISIPLIN DAN KINeRJA PARA PeGAWAI NeGeRI SIPIIL (PNS) DI DINAS KeSeHATAN KABuPATeN SIMALuNGuN

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

1. Lokasi
2. Kinerja Pegawai
3. Sikap Disiplin Pegawai

Instansi :

Lokasi :

Tanggal :

No	Yang Diamati	Ya	Tidak	Bukti
1.	Penggunaan Aplikasi e-Kinerja			
2.	Peraturan Gubernur/Bupati terkait aplikasi e-Kinerja			
3.	TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)			
4.	Kehadiran Pegawai/Absensi			
5.	Laporan Kegiatan Pegawai			
6.	Jadwal Kerja Pegawai			
7.	Disiplin kerja Pegawai			
8.	Kinerja Pegawai			
9.	Sikap Pegawai			
10.	Struktur Organisasi			
11.	Visi Misi			
12.	Website Instansi			
13.	Makna Logo Istansi			

LAMPIRAN 2 PEDOMAN WAWANCARA

<p>Informan Kunci Bapak Edwin Tony S.M. Simanjuntak, S.Si, Apt., MSI</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja visi dan misi Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun? 2. Apa saja aplikasi yang digunakan untuk kehadiran pegawai? 3. Apa Tujuan dari penerapan aplikasi e-Kinerja? 4. Apakah pencapaian target, khususnya tingkat kehadiran pegawai sudah lebih efektif? 5. Apakah sistem absensi online dapat memotivasi pegawai untuk lebih disiplin dalam bekerja? 6. Apakah pegawai negeri sipil di Dinkes Kabupaten Simalungun memiliki kendala dalam beradaptasi dengan sistem aplikasi e-Kinerja? 7. Bagaimana tanggung jawab pegawai atas diterapkannya sistem aplikasi e-Kinerja? 8. Jika ada pegawai yang datang terlambat apakah akan mempengaruhi gaji atau pemotongan intensif?
<p>Informan Utama Ibu Rehnauli Purba, SKM</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Bagaimana kemampuan adaptasi pegawai dalam menggunakan absensi online? 2. Apakah penerapan absensi online dapat meningkatkan ketepatan waktu pegawai untuk datang ke kantor? 3. Bagaimana tanggung jawab pegawai atas diterapkannya sistem absensi online?
<p>Informan Tambahan Bapak Junaidi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Apa saja manfaat yang dirasakan oleh pegawai dalam menggunakan sistem absensi online? 2. Apakah ada kendala dalam kemampuan adaptasi pegawai dalam menggunakan absensi online? 3. Jika ada pegawai yang datang terlambat apakah akan mempengaruhi gaji atau pemotongan intensif?


LAMPIRAN 3 DATA INFORMASI

1. Nama : edwin Tony S.M Simanjuntak, S.Si, Apt, M.Si
Jenis Kelamin : Laki-Laki
usia : 54 Tahun
Jabatan : Kepala Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
2. Nama : Rehmauli Purba SKM
Jenis Kelamin : Perempuan
usia : 45 Tahun
Jabatan : Kasubbag umum Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
3. Nama : Junaidi
Jenis Kelamin : Laki-Laki
usia : 42 Tahun
Jabatan : Analisa Pengembangan Jabatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
4. Nama : Zulkifli Siregar, Amd
Jenis Kelamin : Laki-Laki
usia : 51 Tahun
Jabatan : Pengadministrasi Perkantoran Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
5. Nama : Berlian Kekasih Hutauruk, SKM
Jenis Kelamin : Perempuan
usia : 31 Tahun
Jabatan : Administrator Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
6. Nama : Rosman Saragih SKM
Jenis Kelamin : Laki-Laki
usia : 50 Tahun
Jabatan : Kabid Kesehatan Masyarakat Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun

7. Nama : Trio Happy Situmorang
Jenis Kelamin : Laki-Laki
usia : 51 Tahun
Jabatan : Pengadministrasi Kepegawaian Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun
8. Nama : Juniman Sagala
Jenis Kelamin : Laki-Laki
usia : 29 Tahun
Jabatan : Penata Layanan Kesehatan Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun



LAMPIRAN 4 SURAT IZIN RISET

**UNIVERSITAS MEDAN AREA**
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
Kampus I Jalan Kolan Nomor 1 Medan Estate (061) 7360168, 7366878, 7364348 (061) 7368652 Medan 20223
Kampus II Jalan Setiabudi Nomor 79 / Jalan Sei Serayu Nomor 70 A (061) 8225922 (061) 8228331 Medan 20122
Website: www.uma.ac.id E-Mail: univ.medanarea@uma.ac.id

Medan, 03 April 2024

Nomor : 922/FIS.2/01.10/IV/2024
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pengambilan Data/Riset

Kepada Yth.
**Kasubag Umum Dinas Kesehatan Kabupaten
Simalungun
Di Tempat**

Dengan hormat,
Kami dari Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area, dengan ini mengajukan permohonan kepada Bapak/Ibu untuk dapat kiranya menerima mahasiswa kami berikut ini :


Nama : Putri Cristina Elisabet Sipayung
NIM : 208520081
Program Studi : Administrasi Publik

Saat ini sedang membutuhkan beberapa data pada Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun untuk menyelesaikan penelitian/riset yang berjudul :

“Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun”

Perlu kami jelaskan bahwa penelitian dan pengambilan data yang diperlukan ini semata-mata hanya untuk kepentingan penelitian dalam penyusunan skripsi. Sehubungan dengan ini, kami mohon kesediaan Bapak/Ibu untuk memberikan data yang diminta pada bidang yang bersangkutan.

Demikian surat ini kami sampaikan, atas perhatiannya diucapkan terima kasih.


Dekan
Dr. Walid Musihafa S., S.Sos, M.IP

Tembusan:
1. Ka. Prodi Administrasi Publik
2. Mahasiswa ybs
3. Arsip

LAMPIRAN 5 SURAT SELESAI RISET



PEMERINTAH KABUPATEN SIMALUNGUN
DINAS KESEHATAN
Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Simalungun
Pamatang Raya, 21162

SURAT KETERANGAN
NOMOR 900.7/14.1/15.06/2024
M

Yang bertanda tangan di bawah ini:

nama : Edwin Tony S M Simanjuntak, S.Si, Apt M.Si
jabatan : Kepala Dinas Kesehatan

dengan ini menerangkan

nama : Putri Cristina Elisabet Sipayung
nim : 208520081
program studi : Administrasi Publik
jabatan : Mahasiswa
Unit kerja : Universitas Medan Area

Bahwa yang namanya tersebut diatas telah melakukan penelitian dalam pengambilan data riset terkait Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja dalam meningkatkan Disiplin dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun sejak tanggal 10 Juni 2024 s/d 08 Juli 2024.

Demikian Surat Keterangan ini diperbuat untuk dapat dipergunakan sebagaimana mestinya -

Pamatang Raya, Juli 2024
Kepala Dinas,



Edwin Tony S M Simanjuntak, S.Si, Apt.M.Si
Pembina TK I / IV b
NIP 197009242003121004

LAMPIRAN 6 HASIL OBSERVASI

Efektivitas Penerapan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Para Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun

Berikut adalah pedoman observasi yang digunakan peneliti dalam melakukan penelitian sebagai berikut:

Instansi : Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun

Lokasi : Komplek Perkantoran Pemerintah Kabupaten Simalungun,
Pematang Raya, Kabupaten Simalungun

Tanggal : 10 Juni 2024

No	Yang Diamati	Ya	Tidak	Bukti
1.	Penggunaan Aplikasi e-Kinerja	√		Selama melaksanakan wawancara peneliti melakukan penelitian langsung kepada para pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun dan langsung bertanya kepada Kepala Dinas dan beberapa pegawai mengenai aplikasi e-Kinerja yang mana memang aplikasi ini digunakan dalam melakukan Absensi online di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.
2.	Peraturan Gubernur/Bupati terkait aplikasi e-Kinerja	√		Peraturan Gubernur Sumatera utara No 48 Tahun 2012 tentang pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan pemerintahan provinsi Sumatera utara.
3.	TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)	√		Sesuai dengan peraturan Gubernur Sumatera utara No 3 Tahun 2024 tentang pedoman pemberian tambahan penghasilan pegawai negeri sipil dan calon pegawai negeri sipil.
4.	Kehadiran Pegawai/Absensi	√		Selama peneliti melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun untuk jadwal kehadiran Pegawai sendiri

				sudah tertera di dalam Aplikasi e-Kinerja yang mana juga hasil kehadiran pegawai bisa langsung dilihat di bagian portal Rekap Absensi di dalam Aplikasi e-Kinerja itu sendiri.
5.	Laporan Kegiatan Pegawai	√		untuk hasil laporan kegiatan pegawai juga tertera di dalam Aplikasi e-Kinerja di bagian portal Aktifitas Harian yang mana di bagian tersebut pegawai menuliskan hasil laporan yang dilakukan atau yang dikerjakan pegawai selama bekerja setiap harinya.
6.	Jadwal Kerja Pegawai	√		untuk jadwal kerja pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun selama peneliti melakukan wawancara jadwal kerjanya berupa jadwal piket manual yang dibuat langsung oleh pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun.
7.	Disiplin kerja Pegawai	√		Disiplin kerja pegawai dapat dilihat juga dari kehadiran pegawai yang mana kehadiran pegawai dilihat pada Rekap Absensi/Aktivitas harian pegawai di Aplikasi e-Kinerja.
8.	Kinerja Pegawai			untuk Kinerja pegawai dapat dilihat dari Aplikasi e-Kinerja di bagian portal Aktivitas Harian untuk laporan atau hasil kerja pegawai yang dilakukan selama bekerja dan di bagian Aktivitas Harian juga dapat dilihat apakah pegawai memang melakukan tugas nya selama bekerja atau tidak dengan di isi nya laporan Aktivitas Pegawai.
9.	Sikap Pegawai	√		Dari penelitian yang peneliti lakukan untuk sikap pegawai di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun sangat lah baik dan ramah serta sopan dalam

				melakukan pelayan kepada yang membutuhkan bantuan.
10.	Struktur Organisasi	√		Terdapat dilampiran dokumentasi penelitian di halaman 94
11.	Visi, Misi dan Motto	√		<p>Visi:</p> <p>“Menuju Simalungun sehat dan kesejahteraan melalui peningkatan kesehatan masyarakat“</p> <p>Misi:</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. Meningkatkan upaya pelayanan Kesehatan Masyarakat 2. Menggerakkan Pembangunan berwawasan Kesehatan dan mendorong kemandirian Masyarakat untuk hidup sehat 3. Penyediaan sarana dan prasarana serta fasilitas penunjang yang memadai dan dapat diakses dengan mudah oleh Masyarakat 4. Penataan manajemen dan pendayagunaan sumber daya Kesehatan <p>Motto:</p> <p>“ Meningkatkan Pelayanan Kesehatan Menuju Rakyat Sehat & Sejahtera ”.</p>
12.	Website Instansi	√		https://www.simalungunkab.go.id
13.	Sosial Media Instansi	√		<p>Gmail: dinkesimalungun@gmail.com</p> <p>Instagram: dinkessimalungun</p> <p>Facebook: Dinkes Simalungun</p> <p>Website laporan: lapor.go.id</p>

LAMPIRAN 7 FOTO BERSAMA NARASUMBER



Gambar Wawancara Bersama Bapak Edwin Tony S.M Simanjuntak Kepala Dinas Kesehatan kabupaten Simalungun



Gambar Wawancara Bersama Ibu Rehnauli, SKM Kasubbag Umum Dinas Kesehatan kabupaten Simalungun



Gambar Wawancara Bersama Bapak Junaidi Analisis Pengembangan Jabatan Dinas Kesehatan kabupaten Simalungun



Gambar Wawancara Bersama Bapak Rosman Saragih, SKM Dan Bapak Rohanta Saragih, SKM Kabid Kesehatan Masyarakat dan Kabid Pencegahan Penyakit Dinas Kesehatan kabupaten Simalungun



Gambar Struktur organisasi Di Dinas Kesehatan Kabupaten Simalungun

**VISI, MISI DAN MOTTO
DINAS KESEHATAN KAB. SIMALUNGUN**

VISI

MENUJU SIMALUNGUN SEHAT DAN SEJAHTERA MELALUI
PENINGKATAN KESEHATAN MASYARAKAT.

MISI

1. MENINGKATKAN UPAYA PELAYANAN KESEHATAN MASYARAKAT
2. PENGGERAKAN PEMBANGUNAN BERWAWASAN KESEHATAN DAN MENDORONG KEMANDIRIAN MASYARAKAT UNTUK HIDUP SEHAT.
3. PENYEDIAAN SARANA DAN PRASARANA SERTA FASILITAS PENUNJANG KESEHATAN YANG MEMADAI DAN DAPAT DIAKSES DENGAN MUDAH OLEH MASYARAKAT.
4. PENATAAN MANAJEMEN DAN PENDAYAGUNAAN SUMBER DAYA KESEHATAN.

MOTTO :

MENINGKATKAN PELAYANAN KESEHATAN
MENUJU RAKYAT SEHAT & SEJAHTERA.

Gambar Visi, Misi dan Motto Dinas kesehatan kabupaten Simalungun

LAMPIRAN 8 FOTO LOKASI/TEMPAT PENELITIAN



Gambar Lokasi Penelitian

LAMPIRAN 9 PERATURAN GUBERNUR NO. 3 TAHUN 2021

**LAMPIRAN III PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 3 TAHUN 2021
TANGGAL 17 FEBRUARI 2021**

**TAMBAHAN PENGHASILAN PNS BERDASARKAN SKP DAN PKP JABATAN
PIMPINAN TINGGI MAJU, JABATAN PIMPINAN TINGGI PRATAMA,
ADMINISTRATOR, PENGAWAS DAN PELAKSANA DI LINGKUNGAN PROVINSI
SUMATERA UTARA**

NO.	JABATAN	TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI / BULAN (Rp)	
		SKP	PKP
1	Sekretaris Daerah Provinsi setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Madya	57.000.000,-	38.000.000,-
2	Asisten Sekda/pejabat Staf Ahli Gubernur setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama	30.000.000,-	20.000.000,-
3	Kepala Dinas/Badan, Sekwan dan Kasatpol PP setara dengan Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama (eselon II.a)	30.000.000,-	20.000.000,-
4	Jabatan Pimpinan Tinggi Pratama setingkat eselon II.b	24.000.000,-	16.000.000,-
5	Jabatan Administrator setingkat eselon III.a		
	Golongan IV	14.000.000,-	8.400.000,-
	Golongan III	12.000.000,-	8.000.000,-
6	Jabatan Administrator setingkat eselon III.b		
	Golongan IV	12.000.000,-	8.200.000,-
	Golongan III	11.000.000,-	7.000.000,-
7	Kasubag/Kasi/Kasu bid dan Kasubag setara dengan Jabatan Pengawas setara eselon IV.a		
	Golongan IV	7.500.000,-	4.850.000,-
	Golongan III	6.500.000,-	4.500.000,-
8	Kasubag/Kasi/Kasu bid dan Kasubag setara dengan Jabatan Pengawas setara eselon IV.b		
	Golongan IV	7.000.000,-	4.200.000,-

Golongan III	6.000.000,-	4.000.000,-
9 Bendahara Penerimaan / Pengeluaran	4.500.000,-	2.500.000,-
10 Bendahara Penerimaan Pembantu / Pengeluaran Pembantu	3.500.000,-	2.000.000,-
11 Staf setara dengan Jabatan Pelaksana		
a. Golongan IV	3.250.000,-	1.500.000,-
b. Golongan III	2.750.000,-	1.250.000,-
c. Golongan I dan II	2.500.000,-	1.000.000,-

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

td


EDY RAHMAYADI

Salinan Sesuai Dengan Aslinya
Prt.KEPALA BIRO HUKUM



APRILIA H. SIREGAR
Pembina Tingkat I (IV/b)
NIP.19690421 199003 2 01/3

SALINAN


GUBERNUR SUMATERA UTARA
PERATURAN GUBERNUR SUMATERA UTARA
NOMOR 3 TAHUN 2021

TENTANG
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL
DAN CALON PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH
PROVINSI SUMATERA UTARA
DENGAN RAHMAT TUHAN YANG MAHA ESA

GUBERNUR SUMATERA UTARA,

Menimbang : a. bahwa berdasarkan ketentuan Pasal 58 ayat (4) Peraturan
Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan
Keuangan Daerah, Kepala Daerah dapat memberikan tambahan
penghasilan bagi Pegawai ASN setelah mendapat persetujuan
Menteri;

b. bahwa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai sebagaimana
dimaksud dalam huruf a, untuk meningkatkan kesejahteraan
Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di
Lingkungan Pemerintah Daerah;

c. bahwa berdasarkan Surat Menteri Dalam Negeri Republik
Indonesia Nomor 900/5663/SJ tanggal 12 Oktober 2020, hal
Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di
Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun Anggaran 2021;

d. bahwa berdasarkan Surat Direktur Jenderal Bina Keuangan
Daerah Kementerian Dalam Negeri Nomor 900/475/Keuda
tanggal 29 Januari 2021, hal Pemberian Persetujuan Tambahan
Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara di
Lingkungan Pemerintah Daerah Tahun Anggaran 2021;

BAB II KRITERIA TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI

Pasal 3

TPP dibayarkan berdasarkan:

- a. SKP;
- b. PKP.

Pasal 4

(1) Pemberian TPP berdasarkan SKP sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 3 huruf a, diberikan kepada PNS dan CPNS berdasarkan
kontrak kerja sesuai dengan kemampuan melaksanakan tugas
dan capaian tugas yang berdasarkan atas kuantitas, kualitas,
waktu dan biaya.

(2) Pemberian TPP berdasarkan PKP sebagaimana dimaksud dalam
Pasal 3 huruf b, dilaksanakan dengan memperhatikan tingkat
kehadiran yang dilakukan oleh atasan, relasi sejawat dan
bawahan berdasarkan orientasi, pelayanan, integritas,
komitmen, disiplin dan kerjasama.

BAB V
PEREKAMAN ABSENSI
Pasal 12

- (1) Setiap PNS dan CPNS wajib melakukan perekaman kehadiran melalui portal sistem absensi *online* Pemerintah Provinsi Sumatera Utara di dalam koordinat yang telah ditentukan oleh GPS.
- (2) Perekaman kehadiran harus memperlihatkan muka dan berpakaian dinas sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Perekaman kehadiran pada saat apel Hari Senin/hari besar dilakukan di lapangan apel.
- (4) Kewajiban daftar hadir elektronik sebagaimana dimaksud pada ayat (1) tidak berlaku pada :
 - a. Kepala Perangkat Daerah/Kepala Biro
 - b. PNS yang ditunjuk sebagai Pejabat Pelaksana Tugas/Pelaksana Harian Eselon II yang penunjukannya ditetapkan oleh Gubernur.

- c. pegawai yang melaksanakan tugas belajar, atau ditugaskan secara tetap dilapangan yang tidak memungkinkan untuk melaksanakan absensi pada Perangkat Daerah tempat tugas sehingga diberikan dispensasi tetap tidak melaksanakan daftar hadir elektronik pada masa penugasan.
- (5) Perekaman kehadiran sebagaimana dimaksud pada ayat (1), wajib dilakukan sebanyak 2 (dua) kali pada saat masuk kerja dan pulang kerja mulai Pukul 06.30 WIB sampai dengan Pukul 21.00 WIB.
- (6) Apabila aplikasi absensi tidak dapat dipergunakan karena alasan teknis, maka Kepala Perangkat Daerah/unit kerja Perangkat Daerah membuat berita acara kendala teknis dan melampirkan daftar hadir pegawai secara tertulis.
- (7) PNS dan CPNS yang mengikuti apel/upacara di luar lingkungan Perangkat Daerah cukup melampirkan daftar hadir manual yang ditandatangani oleh Kepala Perangkat Daerah.

Pasal 13

Pegawai yang melaksanakan tugas khusus seperti melakukan perjalanan dinas dalam daerah, luar daerah maupun luar negeri, mengikuti sosialisasi, diklat kedinasan dalam kota tetap dianggap hadir walaupun tidak melakukan perekaman kehadiran, dengan ketentuan untuk memenuhi instrumen prestasi kerja pegawai harus dibuktikan dengan Surat Perintah Tugas.

BAB III
HARI DAN JAM KERJA
Pasal 5

- (1) Ketentuan waktu kerja pegawai di lingkungan Pemerintah Daerah sebagai berikut :
 - a. Hari Senin sampai dengan Hari Kamis waktu kerja dimulai dari Pukul 07.30 WIB sampai dengan Pukul 16.00 WIB; dan
 - b. Hari Jum'at waktu kerja dimulai dari Pukul 07.30 WIB sampai dengan Pukul 15.30 WIB.
- (2) Ketentuan waktu kerja pegawai sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dikecualikan pada saat bulan puasa (bulan suci ramadhan), yang akan diatur lebih lanjut dan berpedoman pada ketentuan peraturan perundang-undangan.
- (3) Ketentuan waktu kerja dan waktu perekaman alat/mesin khusus untuk Perangkat Daerah pelayanan publik yang menerapkan shift atau penugasan kerja khusus diatur lebih lanjut oleh Kepala Perangkat Daerah, dengan ketentuan jumlah jam kerja tidak boleh kurang dari 37 (tiga puluh tujuh) jam 30 (tiga puluh) menit dalam satu minggu.