

MANAJEMEN PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI BERBASIS E-KINERJA DI DINAS PENDIDIKAN DAN KEBUDAYAAN KABUPATEN TAKALAR

Dinar Afriani¹, Ansar², Sumarlin Mus³

^{1,2,3}Universitas Negeri Makassar

Email: dinarafriani28@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini mengkaji bagaimana Manajemen Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis E-Kinerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Fokus utamanya adalah Manajemen peningkatan kinerja pegawai serta identifikasi faktor pendukung dan penghambat yang muncul. Menggunakan metode kualitatif deskriptif, data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi dari informan kepala dinas dan pegawai. Analisis data melalui tahapan tahap reduksi, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan. Keabsahan data diperiksa menggunakan Teknik triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa : 1) Proses *planning*, penyusunan SKP hingga rencana aksi dilakukan berdasarkan arahan atasan. Dengan demikian mampu meningkatkan kinerja pegawai, terutama dalam hal kedisiplinan, dan kejelasan kerja. 2) Proses *actuating* ini menunjukkan proses yang terstruktur, dengan demikian, adanya sistem E-Kinerja memberikan dampak secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam aspek tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan tugas. 3) Proses *controlling* menunjukkan bahwa penilaian, pemberian umpan balik, serta tindak lanjut terstruktur yang mendukung peningkatan kinerja pegawai. Namun demikian, terdapat kendala teknis seperti lambatnya akses system saat digunakan secara bersamaan. Secara keseluruhan, E-Kinerja ini berjalan sesuai dengan yang ditetapkan sehingga mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, meskipun masih perlu dilakukan perbaikan serta pemberian pelatihan dalam penggunaan E-Kinerja agar lebih optimal.

Kata Kunci : Manajemen, Kinerja, Peningkatan Kinerja, E-Kinerja

ABSTRACT

This study examines how Employee Performance Improvement Management Based on E-Performance at the Education and Culture Office of Takalar Regency. The main focus is on the Management of Employee Performance Improvement and the identification of supporting and hindering factors that emerge. Using a descriptive qualitative method, data was collected thru interviews, observations, and documentation from the head of the department and employees. The validity of the data was examined using triangulation techniques. The research results show that:

1) The planning process, the preparation of SKP, and the action plan are carried out based on the supervisor's instructions. Thus, it is capable of improving employee performance, particularly in terms of discipline and clarity of work. 2) The actuating process shows a structured process, therefore, the E-Kinerja system significantly impacts the improvement of employee performance, especially in aspects of responsibility and task execution quality. 3) The controlling process indicates that structured assessment, feedback provision, and follow-up support employee performance improvement. However, there are technical obstacles such as slow system access when used simultaneously. Overall, this E-Kinerja operates as intended, thereby encouraging the improvement of employee performance, although further enhancements and training in the use of E-Kinerja are still needed for optimal results.

Keywords: *Management, performance, performance improvement, E-Performance*

PENDAHULUAN

Salah satu cara untuk mencapai keberhasilan pada organisasi yaitu kinerja pegawai. Tiap organisasi dalam melakukan program yang di arahkan selalu digunakan agar mampu mencapai tujuan organisasi. Salah satu upaya yang dapat dilakukan untuk mencapai tujuan organisasi adalah melalui penerapan manajemen kinerja yang efektif, sehingga upaya para pegawai dapat selaras dengan sasaran yang ingin dicapai. Manajemen berasal dari kata “*to manage*” berarti mengatur. Jadi manajemen merupakan proses mengatur/mengelola pada organisasi dalam mencapai tujuan. Manajemen dapat memudahkan suatu pekerjaan dan mampu memberikan pembagian kerja yang sesuai berdasarkan keahlian. Manajemen dapat berkembang dengan adanya fungsi manajemen itu sendiri. Manajemen memiliki peran penting di berbagai aspek, manajemen akan memberikan kemudahan suatu organisasi untuk mencapai tujuan. Manajemen juga berperan dalam menyeimbangkan berbagai tujuan yang mungkin saling berlawanan sekaligus membantu dalam meraih efektivitas dan efisiensi kerja. Kesuksesan suatu organisasi sangat bergantung pada sistem manajemen yang telah dibuat sejak awal. Agar tujuan organisasi dapat tercapai sesuai harapan, diperlukan penerapan manajemen yang terstruktur dan dilaksanakan dengan baik. Manajemen menurut Stoner dalam Widiana (2020)¹ merupakan proses perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawsan usaha-usaha semua anggota organisasi serta penggunaan sumber daya organisasi lainnya untuk mencapai tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Manajemen dapat dikatakan sebagai sebuah proses, yaitu semua kegiatan manajemen yang disampaikan kedalam empat fungsi manajemen yang

¹ Widiana, Muslichah Erna Widiana and MM Ec, *Pengantar Manajemen*, 2020, <http://eprints.ubhara.ac.id/1291/1/E-Book Pengantar Manajemen.pdf>.

meliputi: *planning*, *organizing*, *actuating*, *controlling*, atau dilakukan secara terus-menerus/berkesinambungan dengan semuanya bermuara pada pencapaian tujuan organisasi.² Agar dapat mencapai tujuan organisasi maka perlu menerapkan fungsi-fungsi manajemen agar mampu mengoptimalkan kinerja pegawai.

Fungsi manajemen menurut G. Terry dalam ³ meliputi *Planning* (Perencanaan), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Perencanaan ini juga mampu memberi Solusi dari setiap masalah yang muncul, serta mampu menempatkan tanggung jawab yang tepat. Perencanaan yang baik perlu disusun dengan baik dan sistematis sesuai dengan fakta yang ada dilapangan.⁴ kemudian Pelaksanaan/penggerakan (*Actuating*) ini merupakan suatu pelaksanaan untuk menjalankan atau menggerakan agar mampu mewujudkan rencana yang realisasi melalui berbagai pengarahan agar pegawai mampu melaksanakan kegiatan atau pekerjaanya secara optimal ⁵. serta fungsi *controlling* bertujuan untuk memantau setiap aktivitas agar tetap berada pada jalur yang benar dan mendukung tercapainya tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, pengawasan memungkinkan adanya penilaian terhadap individu yang tidak melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya sebagaimana mestinya⁶. Kemajuan organisasi dapat dilihat dengan melalui peningkatan dari kualitas sumber daya manusia yang di miliki oleh organisasi. Hal ini dapat dilihat dari aspek pencapaian tujuan dari organisasi yang efisien dan efektif sangat bergantung pada kinerja dari sumber daya manusia yang terlibat di dalamnya. Dalam hal organisasi pemerintahan, Sumber Daya Manusia (SDM) merujuk pada Aparatur Sipil Negara (ASN). Setiap ASN memiliki tanggung jawab untuk memberikan kontribusi nyata, terukur, serta relevan terhadap pencapaian dari visi dan misi organisasi. ⁷. ⁸Aparatur Sipil Negara (ASN) perlu

² Ros Yanti, "Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare," 2020, 17–22, <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2024/1/15.3300.018.pdf>.

³ Dwi, Rifaldi Syahputra and Nuri Aslami, "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry," *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023): 51–56.

⁴ Indriani, Irena Inggit Indriani, "Manajemen Wisata Religi Pada Makam Ki Ageng Selo, Desa Selo, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan," *Undergraduate Thesis, IAIN Kudus.*, 2021, 1–21, [http://repository.iainkudus.ac.id/6074/5/05.BAB II.pdf](http://repository.iainkudus.ac.id/6074/5/05.BAB%20II.pdf).

⁵ Sukarna, "Dasar-Dasar Manajemen, (Jakarta: Mandar Maju, 2011)., Hlm. 84 Ibid., Hlm. 86 1," *Jakarta: Mandar Maju*, 2019, 1–22, [https://repository.radenfatah.ac.id/16694/2/BAB 2.pdf](https://repository.radenfatah.ac.id/16694/2/BAB%202.pdf).

⁶ Indriani, Irena Inggit "Manajemen Wisata Religi Pada Makam Ki Ageng Selo, Desa Selo, kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan." *Undergraduate Thesis, IAIN Kudus.*, 2021, 1–21 [http://repository.iainkudus.ac.id/6074/5/05.BAB II.pdf](http://repository.iainkudus.ac.id/6074/5/05.BAB%20II.pdf).

⁷ Rahmatul Putra, Nanda, and Aldri Frinaldi, "Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat," *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)* 7, no. 1 (2023): 12–24, <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>.

⁸ Rahmatul Putra, Nanda, and Aldri Frinaldi, "Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem

diarahkan agar dapat mendukung tercapainya tujuan organisasi. Salah satu peran utamanya adalah sebagai pelayan publik, untuk mewujudkan peran tersebut dibutuhkan kinerja yang optimal, serta di dukung oleh SDM yang berkompeten, profesional, jujur, adil, loyal, serta transparan. Pegawai dengan karakteristik tersebut sangat penting dalam membangun tata kelola pemerintahan yang baik. Sebagai tolak ukur keberhasilan penerapan sistem pemerintahan yang baik, diperlukan evaluasi yang menyeluruh terhadap kinerja para pegawai negeri sipil. kinerja diartikan sebagai performa kerja yang tampak dalam bentuk hasil yang dicapai oleh pegawai, atau perilaku nyata yang ditunjukkan sesuai dengan peran yang dijalankannya dalam organisasi.⁹ Selain itu, kinerja dapat diartikan sebagai perilaku nyata yang diperlihatkan seseorang sebagai bentuk pencapaian hasil kerja sesuai perannya dalam sebuah organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang sejalan dengan tanggung jawabnya¹⁰. Secara umum, kinerja pegawai mencerminkan hasil kerja yang dicapai oleh seorang individu dalam sebuah organisasi.¹¹.

Keberhasilan dalam kinerja merupakan bentuk kepuasan kerja yang tercermin melalui perilaku seseorang dalam mencapai prestasi. Ketika seorang pegawai memiliki rasa suka atau minat yang mendalam terhadap pekerjaannya, hal ini biasa mendorongnya untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Semangat kerja yang tinggi tersebut menjadi salah satu indikator dari keberhasilan kinerja pegawai. Keberhasilan kinerja pegawai tidak hanya bermanfaat bagi pegawai saja, tetapi juga memberikan dampak yang signifikan, baik secara langsung terhadap efektivitas serta produktifitas organisasi secara keseluruhan. Sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia¹² Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pasal 2 yang menyatakan bahwa “Pengelolaan kinerja Pegawai dilaksanakan untuk

E-Kinerja

Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat,” *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)* 7, no. 1 (2023): 12–24, <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24 <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>

⁹ Hatidah Hatidah & Agung Indriansyah, (2022). Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Selular Palembang. *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif*, 1(1), 179–189. <https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>

¹⁰ Mellysa Pusparani, “Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia),” *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): 534–43, <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.

¹¹ Sirait, Arif Ilham ‘Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh’, 2019, 1–83

¹² Kementerian PANRB RI, (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. “Berita negara Republik Indonesia 155 (2022): 1-240. <https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/permenpanrb/2022/peraturan-menteri-panrb-nomor-6-tahun-2022.pdf>

pencapaian tujuan dan sasaran organisasi melalui peningkatan kualitas dan kapasitas Pegawai”. Dengan kata lain, organisasi yang baik diwujudkan melalui kinerja yang baik tidak hanya mendukung pengembangan diri pegawai saja, tetapi juga menjadi factor penting dalam pencapaian tujuan organisasi ¹³. Pada era globalisasi sekarang ini yang semakin berkembang pesat, sebagian besar instansi-instansi pemerintah telah berubah yang awalnya proses kerja manual ke sistem yang berbasis online atau digitalisasi. Perubahan ini menjadi sebuah langkah penting dalam meningkatkan efisiensi kerja dalam pelaksanaan tugas pemerintahan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan yang lebih baik dari sebelumnya, maka diperlukan Langkah nyata berupa reformasi birokrasi yaitu upaya pemerintahan dalam memperbaiki system penyelenggaraan pemerintahan agar lebih baik, salah satu bentuk nyata dari reformasi ini adalah penerapan system E-Kinerja. ¹⁴ hal ini merupakan wujud nyata pemerintahan untuk mewujudkan tata Kelola pemerintahan yang baik (good governance) yaitu dengan membangun system yang mendukung mekanisme pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta dengan menjaga sinergi yang baik diantara pemerintahan.

Dalam Peraturan presiden Nomor 95 Tahun 2018 Tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik yang menegaskan: “Bahwa untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang bersih, efektif, transparan, dan akuntabel serta pelayanan publik yang berkualitas dan terpercaya diperlukan sistem pemerintahan berbasis elektronik”. Hal ini diharapkan menjadi acuan bagi pemerintahan agar menghasilkan inovasi-inovasi pemerintahan berbasis Teknologi. Salah satu contoh dari penerapan good governance yang tujuannya agar dapat meningkatkan kualitas pemerintahan adalah E-Kinerja. E-Kinerja ini merupakan aplikasi yang berbasis web yang dapat membantu kinerja pegawai dalam pelaporan pekerjaan, dan penilaian kinerja pegawai. System E-Kinerja ini adalah aplikasi yang dirancang untuk mempermudah proses analisis terhadap kebutuhan pekerjaan serta beban kerja pada suatu organisasi. Aplikasi ini digunakan sebagai dasar dalam menilai kinerja pegawai yang nantinya menjadi acuan dalam pemberian insentif atas prestasi kerja yang dicapai. Penilaian ini didasarkan pada analisis jabatan serta beban kerja dari para pegawai. Selain itu, E-Kinerja juga menjadi dasar utama dalam menentukan prestasi kerja, sehingga system E-Kinerja ini tidak hanya membantu meningkatkan transparansi, tetapi juga memastikan setiap pegawai bekerja sesuai dengan tanggung jawabnya. Beberapa penelitian serupa yang berkaitan dengan E-Kinerja

¹³ Latifah, Latifah, Fatmawati, Fatmawati, Ilham, Ilham, and Abdul Gofur, “Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi,” *Jurnal Administrasi Negara* 29, no. 1 (2023): 1–19, <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>.

¹⁴ Laksana, Agung Dwi. “Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen,” *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, no. 2 (2023): 1–10.

dilakukan oleh Mulihun Waliulu (2020)¹⁵ di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku, Hasil dari penelitian tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku masih belum mencapai tingkat efektivitas yang diharapkan. Proses penerapannya masih menghadapi berbagai kendala, termasuk tidak adanya aturan khusus yang secara tegas mengatur E-Kinerja. Situasi ini mengakibatkan ketidakpuasan dikalangan aparat, terutama karena indikator dalam system dinilai kurang relevan atau tidak mencerminkan kondisi nyata, sehingga menghambat pencapaian tujuan kinerja yang maksimal. Penelitian selanjutnya juga dilakukan oleh Laksana (2023)¹⁶ di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Hasil dari penelitian ini menunjukkan bahwa penggunaan E-Kinerja untuk meningkatkan kinerja pegawai sudah cukup baik dalam mendukung peningkatan kinerja pegawai di BKPSDM walaupun terdapat beberapa kendala seperti sumber daya manusia masih kesulitan dalam menyesuaikan diri dengan aplikasi tersebut serta keterbatasan anggaran untuk pengembangannya. Kendala ini membuat implementasi system E-Kinerja kurang optimal.

Dari penelitian-penelitian tersebut sejalan dengan observasi yang dilakukan di Dinas Pendidikan Kabupaten Takalar terkait manajemen peningkatan kinerja pegawai dalam menggunakan E-Kinerja yang mampu menjadi alat manajemen yang efektif untuk meningkatkan kinerja pegawai melalui implementasi fungsi-fungsi manajemen yang terstruktur dan transparan. Namun, penelitian ini jelas memiliki perbedaan dengan penelitian sebelumnya, pada penelitian ini lebih berfokus pada fungsi manajemen yang terdiri dari *Planning* (Perencanaan), *Actuating* (Pelaksanaan) dan *Controlling* (Pengawasan). Maka dari itu, peneliti ingin mengkaji lebih mendalam terkait Manajemen Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis E-Kinerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar, serta faktor pendukung dan penghambat dalam peningkatan kinerja pegawai berbasis E-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif yaitu pendekatan yang berfokus pada pengamatan mendalam untuk memahami makna suatu fenomena. Dengan menggunakan metode ini, harapannya dapat menghasilkan data serta

¹⁵ Mulihun Waliulu et al., (2020), *Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur*

Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah I. 817–826. <https://terasmaluku.com/sekda-maluku>.

¹⁶ Laksana, (2023), *Efektivitas Penerapan E-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen. Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, 2, 1–10.

informasi yang jelas agar tujuan penelitian ini dapat tercapai¹⁷. Selanjutnya peneliti menggunakan jenis penelitian deskriptif kualitatif dengan mengumpulkan data seperti kata-kata, kalimat, maupun gambar dengan tujuan dapat memberikan pemahaman lebih nyata terkait manajemen peningkatan kinerja pegawai berbasis sistem E-Kinerja secara mendalam di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Tujuan dari penggunaan jenis penelitian ini agar dapat mengetahui terkait keadaan dari konteks tertentu dengan memberikan deskripsi yang mendalam terkait keadaan alami, serta menjelaskan apa saja yang terjadi sebenarnya di lapangan. Sumber data dalam penelitian ini terbagi menjadi dua, yaitu data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh melalui wawancara mendalam dengan kepala dinas, serta ASN pengguna sistem E-Kinerja. Sementara itu, data sekunder diperoleh melalui dokumentasi yang mencakup laporan capaian kinerja, Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta hasil penginputan dalam sistem E-Kinerja. Ketersediaan data primer dan sekunder ini memungkinkan triangulasi yang dapat meningkatkan validitas temuan. Teknik pengumpulan data yang digunakan meliputi observasi partisipatif, wawancara semi-terstruktur, dan dokumentasi. Instrumen pengumpulan data untuk wawancara dikembangkan dalam bentuk pedoman wawancara yang disusun berdasarkan indikator fungsi manajemen (perencanaan, pelaksanaan, dan pengawasan) serta faktor-faktor yang memengaruhi implementasi E-Kinerja. Peneliti menggunakan metode observasi yang memungkinkan peneliti untuk mendapatkan pengalaman langsung serta menggunakan hasil observasi sebagai cara dalam menguji kebenaran¹⁸ serta terkait praktik kerja ASN dalam pengoperasian sistem E-Kinerja, kemudian wawancara yaitu Metode ini melibatkan tanya jawab antara peneliti dengan narasumber terkait dengan tujuan dari penelitian.¹⁹, dan dokumentasi merupakan Metode yang di gunakan untuk mencari data terkait hal tertentu dalam bentuk catatan, buku, majalah, dan lainnya yang dianggap penting dalam penelitian. Setelah data terkumpul, kemudian data di susun secara sistematis dan di analisis secara kualitatif. Analisis data dilakukan melalui metode reduksi data, penyajian data, dan yang terakhir yaitu penarikan Kesimpulan yang tujuannya untuk menghasilkan data yang sesuai dengan fokus penelitian. Teknik ini efektif untuk mengidentifikasi pola, hubungan antar konsep, serta mengevaluasi implikasi dari data yang diperoleh.

¹⁷ Safitri, SR. "Boedi Abdullah Dan Ahmad Beni, 2014, Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah), (Bandung: Cv Pustaka Setia), Hlm 50. 1," 2021, 39–47, [https://repository.iainpare.ac.id/eprint/2969/4/17.2300.006 BAB 3.pdf](https://repository.iainpare.ac.id/eprint/2969/4/17.2300.006%20BAB%203.pdf).

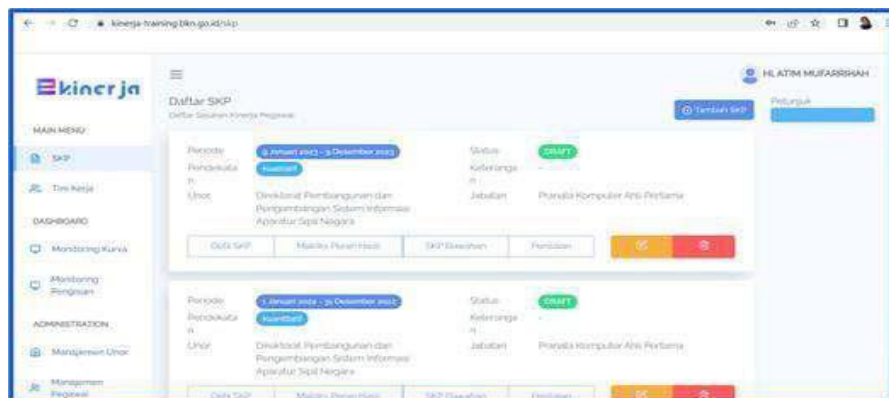
¹⁸ Anggraeni, "Metode Penelitian," 2021, 32–41, <http://repository.iainpare.ac.id/2456/4/15.2300.073.BAB.203.pdf>.

¹⁹ Safitri, SR. "Boedi Abdullah Dan Ahmad Beni, 2014, Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah), (Bandung: Cv Pustaka Setia), Hlm 50. 1," 2021, 39–47, [https://repository.iainpare.ac.id/eprint/2969/4/17.2300.006 BAB 3.pdf](https://repository.iainpare.ac.id/eprint/2969/4/17.2300.006%20BAB%203.pdf).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menghasilkan tiga fokus utama yang diperoleh melalui proses analisis data kualitatif dari wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi, yaitu: (1) *Planning* (perencanaan), (2) *Actuating* (pelaksanaan), dan (3) *Controlling* (pengawasan serta evaluasi) kinerja Masing-masing fokus diperkuat dengan subfokus yang merepresentasikan hasil pengelompokan dari data lapangan. Selain itu, ditemukan pula faktor pendukung dan penghambat dalam implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

Berdasarkan pada pedoman aplikasi E-Kinerja²⁰ terkait fitur utama aplikasi yang mendukung proses kerja pegawai sebagai berikut :



Halaman daftar SKP Pegawai pada E-Kinerja

- Menu SKP berfungsi sebagai pusat pengelolaan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terdiri dari seluruh periode SKP yang telah dibuat pegawai berdasarkan periode.
- Menu Tim Kerja untuk menampilkan semua tim kerja yang diikuti oleh pegawai tersebut, juga dapat digunakan oleh atasan untuk membuat tim kerja sesuai kebutuhan organisasi atau kegiatan tertentu.
- Menu Monitoring Kurva untuk menampilkan kurva penilaian SKP dalam bentuk grafik untuk periode tertentu seperti bulanan atau tahunan. Kurva ini juga dapat membantu dalam menganalisis kinerja pegawai secara visual apakah naik, stabil atau turun.
- Menu Monitoring Pengisian untuk menampilkan dashboard pengisian SKP pada masing - masing unit pada instansi. Menampilkan informasi seperti jumlah pegawai yang telah mengisi SKP, serta yang belum mengisi.

²⁰ BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA, “Buku Panduan Aplikasi EKinerja,” 2023.

- 958

Mengajukan SKP

Jika telah selesai membuat SKP, langkah selanjutnya adalah mengajukan SKP, yang pertama adalah memastikan telah berada pada halaman Sasaran Kinerja Pegawai.

Gambar SKP

Gambar Pengajuan SKP

Gambar SKP setelah Diajukan

Pada system E-Kinerja ini proses penilaian SKP merupakan kegiatan yang dilakukan oleh atasan dalam menilai capaian kinerja pegawai berdasarkan bukti dukung dan catatan aktivitas harian. Serta pemberian Tindak lanjut, berupa

pelatihan, pengembangan kompetensi, serta perubahan rencana aksi apabila tidak sesuai dengan data yang dikumpulkan.

1. Manajemen Peningkatan Kinerja Pegawai Berbasis E-Kinerja Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar

a. *Planning* (Perencanaan)

Dalam penggunaan sistem e-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar fungsi perencanaan telah dijalankan melalui penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan Rencana aksi secara sistematis. Perencanaan dimulai dari penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang dilakukan oleh masing-masing pegawai berdasarkan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) mereka. Namun, proses ini tidak dilakukan secara mandiri, melainkan berpedoman pada arahan dan petunjuk langsung dari atasan. Kepala Dinas berperan penting dalam memberikan arahan umum mengenai kebijakan, program kerja, serta tujuan organisasi yang harus dicapai, dan selanjutnya arahan ini ditindaklanjuti oleh para pegawai di tiap subbagian. Hal ini menunjukkan bahwa perencanaan kinerja dilakukan melalui pendekatan top-down, di mana pimpinan menjadi titik awal dalam penyusunan kinerja yang kemudian diturunkan kepada pegawai di bawahnya. Kemudian dalam menyusun SKP, pegawai tidak menyusunnya dari awal melainkan mengacu pada SKP atasan. Hal ini menunjukkan adanya keterkaitan antara tujuan individu dengan sasaran organisasi, serta memastikan bahwa setiap pegawai bekerja dalam kerangka pencapaian target instansi secara menyeluruh. Proses ini diperkuat dengan penggunaan aplikasi E-Kinerja sebagai media input, pelaporan, serta pengajuan SKP. Setiap rencana kerja yang telah disusun oleh ASN dimasukkan ke dalam sistem dan dilengkapi dengan bukti dukung. Selain penyusunan SKP, pegawai juga diwajibkan menyusun rencana aksi sebagai tindak lanjut dari SKP yang telah dibuat. Rencana aksi berisi langkah-langkah atau kegiatan konkrit yang akan dilakukan pegawai dalam mencapai target yang telah ditetapkan dalam SKP. Proses penyusunan rencana aksi tidak dilakukan secara sepihak oleh pegawai, tetapi melibatkan atasan dalam bentuk arahan maupun diskusi internal. Sebagaimana disampaikan oleh para informan, sebelum menyusun rencana kerja, mereka terlebih dahulu mengikuti rapat internal bersama atasan untuk mendapatkan petunjuk teknis dan pembagian tugas yang jelas. Sistem E-Kinerja sendiri tidak hanya berfungsi sebagai alat input data, tetapi juga sebagai media pengawasan dan evaluasi, karena atasan dapat secara langsung memantau dan menilai kinerja pegawai berdasarkan dokumen dan bukti dukung yang telah diunggah.

Dengan demikian proses *Planning* dilakukan secara sistematis melalui E-Kinerja mampu meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Dengan adanya perencanaan yang

berbasis digital, pegawai menjadi lebih sadar akan target kerjanya, lebih teratur dalam pelaksanaan tugas, serta memiliki tanggung jawab yang lebih tinggi terhadap hasil kinerjanya. Peningkatan ini tidak hanya berdampak pada individu pegawai, tetapi juga mendorong pencapaian tujuan strategis organisasi secara keseluruhan. Perencanaan ini berdampak pada peningkatan kinerja pegawai, terutama dalam hal kedisiplinan, ketepatan waktu, dan kejelasan target kerja. Pegawai menjadi lebih terarah dalam menyusun rencana kerja serta terdorong untuk bekerja secara sistematis dan bertanggung jawab karena setiap aktivitas yang dilakukan harus didukung oleh bukti dukung yang sesuai dan dapat dipertanggungjawabkan. Hal ini mampu meningkatkan semangat kerja dan meningkatkan produktivitas pegawai karena adanya keterikatan antara tugas harian dengan pencapaian SKP yang telah direncanakan.

b. *Actuating* (Pelaksanaan)

Actuating merupakan tahap penting dalam siklus manajemen, yaitu ketika rencana yang telah disusun diterapkan secara nyata dalam bentuk kegiatan atau tugas harian. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar, pelaksanaan kinerja pegawai dilakukan melalui sistem E-Kinerja yang terarah dan terpantau dengan baik. Kepala dinas memiliki peran sentral dalam proses ini dengan memantau langsung pelaksanaan tugas ASN melalui akun pribadinya di aplikasi E-Kinerja. Melalui akun tersebut, kepala dinas dapat memantau progres rencana aksi, capaian kinerja, dan ketepatan pelaksanaan tugas setiap ASN. Ini membuktikan bahwa E-Kinerja tidak hanya menjadi media pelaporan, tetapi juga sebagai alat kontrol yang memperkuat transparansi dan akuntabilitas di lingkungan kerja. Dalam praktiknya, pelaksanaan tugas ASN mengacu pada rencana aksi dan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah ditetapkan sebelumnya. Pegawai melaksanakan tugas masing-masing berdasarkan pembagian tanggung jawab yang sudah ditentukan oleh atasan. Setiap tugas harian dilaksanakan sesuai tupoksi dan mengacu pada rencana aksi yang sebelumnya telah disusun dan diinput ke dalam sistem. Hal ini menunjukkan bahwa seluruh kegiatan pegawai dilakukan secara sistematis dan terarah. Pada hasil wawancara para pegawai menyatakan bahwa rencana aksi sangat membantu mereka dalam menjalankan tugas karena sudah memuat alur kegiatan yang jelas dan dapat langsung diikuti. Pemantauan kinerja oleh atasan dilakukan secara berkala dan menyeluruh melalui aplikasi E-Kinerja. Semua aktivitas pegawai yang diinput ke dalam sistem dapat dilihat dan dievaluasi secara langsung oleh atasan. Ini menghasilkan transparansi dalam pelaksanaan tugas serta memungkinkan adanya koreksi jika ditemukan ketidaksesuaian. Dalam pelaksanaan tugasnya, pegawai juga wajib mengunggah bukti dukung sebagai bentuk pertanggungjawaban. Bukti dukung ini berupa dokumentasi kegiatan seperti foto, laporan, surat tugas, atau dokumen lainnya yang menunjukkan bahwa suatu

aktivitas benar-benar telah dilakukan. Meskipun tidak terdapat pedoman baku mengenai bentuk bukti dukung, pegawai tetap mengacu pada tupoksi masing-masing dan menggunakan panduan teknis dalam sistem E-Kinerja sebagai acuan saat mengunggah file. Pentingnya pelaporan kegiatan harian juga terlihat dari proses pencatatan aktivitas yang dilakukan secara mandiri oleh setiap pegawai. Aktivitas ini dicatat setiap hari ke dalam sistem dan menjadi dasar dalam proses penilaian kinerja. Pegawai menyadari bahwa apabila aktivitas tidak dicatat dan tidak dilengkapi bukti, maka sistem tidak akan merekam aktivitas tersebut, yang pada akhirnya dapat menurunkan nilai kinerja mereka. Oleh karena itu, pencatatan aktivitas dilakukan dengan teliti dan lengkap agar kinerja dapat dinilai secara objektif dan transparan oleh atasan.

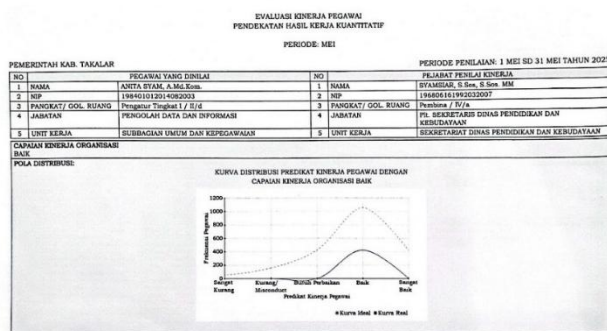
Secara keseluruhan, proses *actuating* di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar menunjukkan pelaksanaan kinerja yang sistematis, transparan, dan bertanggung jawab. Melalui sistem E-Kinerja, pelaksanaan tugas tidak hanya menjadi lebih terarah, tetapi juga dapat dipantau dan dinilai oleh atasan. Dengan begitu, pelaksanaan kinerja di lingkungan dinas ini dapat berjalan optimal dan berkontribusi secara langsung pada pencapaian tujuan organisasi. Selain itu, keterlibatan langsung antara atasan dan bawahan dalam proses penilaian kinerja melalui E-Kinerja memperkuat komunikasi vertikal, sehingga arah kebijakan organisasi dapat dipahami secara menyeluruh hingga ke tingkat pelaksana. Hubungan ini juga menumbuhkan rasa tanggung jawab bersama dalam mencapai target dan sasaran organisasi. Dengan demikian, penerapan sistem E-Kinerja turut berkontribusi secara signifikan terhadap peningkatan kinerja pegawai, khususnya dalam aspek tanggung jawab, dan kualitas pelaksanaan tugas pegawai. Setiap pegawai terdorong untuk bekerja secara profesional dan berorientasi pada hasil, karena adanya sistem pemantauan dan evaluasi yang jelas serta terstruktur. Selain itu, budaya kerja yang transparan dan terbuka terhadap penilaian menjadi dampak positif bagi pegawai untuk terus mengembangkan kompetensinya. Secara keseluruhan, implementasi E-Kinerja di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar menciptakan lingkungan kerja yang produktif dan efisien, yang pada akhirnya mendukung tercapainya tujuan organisasi secara optimal.

c. *Controlling* (Pengawasan/Evaluasi)

Fungsi *controlling* dalam manajemen tidak hanya sebatas pengawasan, tetapi merupakan proses yang sistematis dan berkelanjutan untuk memastikan bahwa pelaksanaan kegiatan berjalan sesuai dengan rencana dan target yang telah ditetapkan. Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar, proses *controlling* dilaksanakan melalui sistem E-Kinerja yang memungkinkan atasan dalam hal ini kepala dinas melakukan evaluasi langsung terhadap kinerja pegawai.

Evaluasi dilakukan dengan cara meninjau dan memberikan penilaian terhadap Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang telah diinput oleh pegawai. Penilaian ini didasarkan pada relevansi data yang disampaikan pegawai dengan target SKP yang ditetapkan sebelumnya. Atasan memberikan nilai sesuai capaian dan kelengkapan bukti dukung yang diunggah dalam sistem, yang menunjukkan sejauh mana tugas pegawai dilaksanakan secara efektif dan efisien. Dalam proses evaluasi ini, *feedback* atau umpan balik dari atasan menjadi bagian penting dalam siklus *controlling*. Umpan balik diberikan berdasarkan peninjauan terhadap aktivitas harian, capaian kinerja, serta bukti dukung yang telah dikumpulkan. Bentuk umpan balik yang diberikan dalam sistem E-Kinerja bukan hanya berupa komentar, yang menunjukkan tingkat kesesuaian dengan target. Selain sebagai sarana penilaian, *controlling* melalui E-Kinerja juga menjadi dasar bagi atasan dalam memberikan tindak lanjut yang bersifat pembinaan dan perbaikan. Hasil penilaian dimanfaatkan untuk mengarahkan pegawai dalam meningkatkan kualitas kerja mereka, misalnya melalui perbaikan rencana aksi atau penyempurnaan bukti dukung. Pegawai mengakui bahwa penilaian dari atasan membantu mereka mengetahui kelemahan dalam pelaksanaan tugas dan menjadi acuan untuk memperbaiki kinerja di masa mendatang. Penilaian tidak lagi sekadar formalitas administratif, tetapi menjadi alat pembinaan yang mendorong pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

PELAKU KERJA		UMPAN BALIK BERKELANJUTAN BERDASARKAN BUKTI DUKUNG
1 Berorientasi Pelayanan	- Memahami dan memenuhi kebutuhan masyarakat - Ramah, terbuka, santun, dan dapat diandalkan - Melakukan perbaikan tiada henti	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan
2 Akuntabel	- Melaksanakan tugas dengan jujur bertanggung jawab cermat disiplin dan berintegritas tinggi - Menggunakan kekayaan dan BUMN secara bertanggung jawab efektif dan efisien - Tidak menyalahgunakan kewenangan jabatan	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan
3 Kompeten	- Meningkatkan kompetensi diri untuk menjawab tantangan yang selalu berubah - Membantu orang lain belajar - Melaksanakan tugas dengan kualitas terbaik	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan
4 Harmonis	- Menghargai setiap orang apapun latar belakangnya - Buka terhadap orang lain - Membangun lingkungan kerja yang kondusif	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan
5 Loyal	- Memegang teguh ideologi Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, serta pada NKRI serta pemerintahan yang sah - Menjaga nama baik sesama ASN, Pimpinan, Instansi dan Negara - Menjaga rahasia jabatan dan negara	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan
6 Adaptif	- Cepat menyesuaikan diri menghadapi perubahan - Tulus berinovasi dan mengembangkan kreativitas - Bertindak proaktif	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan
7 Kolaboratif	- Memberi kesempatan kepada berbagai pihak untuk berkontribusi - Terbuka dalam bekerja sama untuk meningkatkan nilai tambah - Mengoptimalkan pemanfaatan berbagai sumberdaya untuk tujuan bersama	Ekspetasi Khusus Pimpinan: Pimpinan: Bagus, sudah sesuai ekspetasi yang diharapkan



DOKUMEN EVALUASI KINERJA PEKAWAI
PERIODE: MEI

PEMERINTAH KAB. TAKALAR		PERIODE PENILAIAN: 1 MEI SD 31 MEI TAHUN 2025	
1.	PEKAWAI YANG DINILAI	1.	PEKAWAI YANG DINILAI
NAMA	JAMILUDIN, S. Sin, S. Sin, S. Sin	NAMA	JAMILUDIN, S. Sin, S. Sin, S. Sin
NIK	19751010200011011	NIK	19751010200011011
PANGKAT / GOL. RUANG	Pemula / IV / B	PANGKAT / GOL. RUANG	Pemula / IV / B
JABATAN	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN	JABATAN	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN
UNIT KERJA	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN	UNIT KERJA	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN
2.	PEKAWAI PENILAI KINERJA	2.	PEKAWAI PENILAI KINERJA
NAMA	SYAHMIR, S. Sin, S. Sin, S. Sin	NAMA	SYAHMIR, S. Sin, S. Sin, S. Sin
NIK	196806161992022007	NIK	196806161992022007
PANGKAT / GOL. RUANG	Pemula / IV / B	PANGKAT / GOL. RUANG	Pemula / IV / B
JABATAN	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN	JABATAN	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN
UNIT KERJA	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN	UNIT KERJA	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN
3.	PEKAWAI PENILAI KINERJA	3.	PEKAWAI PENILAI KINERJA
NAMA	Sya Achmad Rival, M. Si	NAMA	Sya Achmad Rival, M. Si
NIK	196806161992022007	NIK	196806161992022007
PANGKAT / GOL. RUANG	Pemula / IV / B	PANGKAT / GOL. RUANG	Pemula / IV / B
JABATAN	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN	JABATAN	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN
UNIT KERJA	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN	UNIT KERJA	KELOMPOK UMUM DAN KEPENGAWAAN
4.	EVALUASI KINERJA	4.	EVALUASI KINERJA
CAAIAN KINERJA ORGANISASI	BAIK	CAAIAN KINERJA ORGANISASI	BAIK
PREDIKAT KINERJA PEKAWAI	BAIK	PREDIKAT KINERJA PEKAWAI	BAIK
5.	CATATAN / KESIMPULAN	5.	CATATAN / KESIMPULAN

TAKALAR, 3 Juni 2025
7. Pegawai yang Dinilai

TAKALAR, 3 Juni 2025
Pejabat Penilai Kinerja

JAMILUDIN, S. Sin, S. Sin, S. Sin
19751010200011011

SYAHMIR, S. Sin, S. Sin, S. Sin
196806161992022007

Gambar Pemebrian Umpan Balik dan Penilaian SKP

Secara keseluruhan, proses *controlling* melalui sistem E-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar memperlihatkan mekanisme evaluasi yang terstruktur, transparan, dan berorientasi pada perbaikan. Dengan adanya penilaian berbasis data, umpan balik yang responsif, serta tindak lanjut yang diarahkan pada pengembangan, maka *controlling* dalam sistem E-Kinerja telah menjadi pilar penting dalam peningkatan kinerja organisasi secara keseluruhan. Dengan diterapkannya fungsi *controlling* secara optimal melalui sistem E-Kinerja, pegawai menjadi lebih sadar akan capaian kinerja yang harus dipenuhi serta termotivasi untuk terus memperbaiki kualitas kerjanya. Evaluasi yang terstruktur dan berbasis data mendorong terciptanya tanggungjawab pegawai dalam pelaksanaan tugas, sehingga pegawai tidak hanya bekerja untuk memenuhi kewajiban, tetapi juga berupaya mencapai hasil terbaik. Hal ini secara langsung meningkatkan kedisiplinan, tanggung jawab, serta semangat kerja pegawai dalam menjalankan peran dan fungsinya di lingkungan Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar.

2. Faktor Pendukung Dan Penghambat

Penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar tidak terlepas dari berbagai faktor pendukung yang mempengaruhi kelancaran prosesnya. Salah satu faktor utama adalah dukungan dan komitmen dari pimpinan, yang ditunjukkan melalui pemberian arahan, pendampingan, dan penyediaan fasilitas pendukung seperti akses internet, komputer, serta pelatihan teknis. Kepala dinas secara aktif memastikan bahwa sistem ini berjalan dengan lancar melalui berbagai kebijakan dan penyediaan sarana kerja yang memadai. Dukungan ini turut diperkuat oleh pelatihan dan sosialisasi yang diberikan secara berkala, yang membantu pegawai memahami dan mampu mengoperasikan aplikasi

E-Kinerja dengan lebih efektif. Selain itu, ketersediaan rekan kerja yang siap membantu serta tersedianya fasilitas teknologi seperti laptop menjadikan proses input data dan pengunggahan bukti dukung berjalan tanpa hambatan berarti. Kombinasi dari dukungan struktural, teknis, dan sumber daya manusia ini menjadi kunci utama yang mendukung keberhasilan penerapan sistem E-Kinerja di lingkungan dinas tersebut.

Namun, dari pendukung yang ada pada sistem E-Kinerja, terdapat pula sejumlah hambatan teknis yang dihadapi pegawai dalam pelaksanaannya. Hambatan yang paling sering muncul adalah performa sistem yang melambat ketika diakses secara bersamaan oleh banyak pengguna, terutama pada jam sibuk atau menjelang akhir bulan. Kondisi ini menyebabkan keterlambatan dalam proses input data, pencatatan aktivitas harian, hingga pengunggahan bukti dukung. Pegawai kerap kali harus menunggu lama agar sistem bisa digunakan kembali, atau bahkan menunda pekerjaan untuk diinput di waktu lain. Situasi ini tidak hanya memperlambat pekerjaan, tetapi juga mengganggu alur kerja yang telah direncanakan dalam SKP.

Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa faktor pendukung seperti dukungan pimpinan, tersedianya fasilitas teknologi, dan pelatihan teknis yang memadai secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Ketika pegawai fasilitas yang baik dan bimbingan yang tepat, maka pegawai dengan mudah dalam menjalankan tugasnya. Hal ini berdampak positif pada pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan dalam SKP, serta mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, maka dapat disimpulkan bahwa manajemen peningkatan kinerja pegawai berbasis E-Kinerja di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Takalar ini dilakukan dengan proses manajemen yaitu *Planning*, dengan proses ini peningkatan kinerja pegawai dari tahap perencanaan yang terstruktur. E-Kinerja memfasilitasi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang terarah dan jelas, memastikan setiap pegawai memiliki target kerja yang sesuai dengan tujuan organisasi. Perencanaan yang baik menjadi faktor utama bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka secara terstruktur. Kemudian *Actuating*, E-Kinerja berperan penting dalam mendorong pelaksanaan tugas harian dan rencana aksi yang efisien. Sistem ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih akuntabel/dapat dipertanggung jawabkan dan produktif. Kesesuaian dalam pelaksanaan tugas ini secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Dan *Controlling/Evaluasi*, Fungsi pengawasan berjalan sistematis, Atasan dapat melakukan penilaian kinerja secara objektif berdasarkan bukti kerja yang

diunggah oleh pegawai. Mekanisme umpan balik yang terintegrasi memungkinkan atasan untuk memberikan bimbingan yang tepat, membantu pegawai mengidentifikasi bagian yang memerlukan perbaikan, dan mengambil tindakan memperbaiki dengan tujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu, dalam pelaksanaan suatu tugas dalam organisasi tidak lepas dari faktor-faktor yang ada didalamnya. Salah satu faktor utama yang mendukung dalam manajemen peningkatan kinerja pegawai yaitu dukungan pimpinan, tersedianya fasilitas teknologi, dan pelatihan teknis yang memadai secara langsung berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Takalar. Hal ini berdampak positif pada pencapaian target kinerja yang telah ditetapkan, serta mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin dan bertanggung jawab. Namun, keberhasilan tersebut masih berpotensi terhambat jika masalah teknis tidak segera ditangani secara sistematis maka akan berdampak pada menurunnya produktivitas dan ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Anggraeni. "Metode Penelitian," 2021, 32–41.
<http://repository.iainpare.ac.id/2456/4/15.2300.073.BAB.203.pdf>.
- BADAN KEPEGAWAIAN NEGARA. "Buku Panduan Aplikasi EKinerja," 2023.
- Hatidah Hatidah, and Agung Indriansyah. "Pengaruh Kinerja Pegawai Terhadap Kualitas Pelayanan Di Cv Mitra Celular Palembang." *Jurnal Manajemen Dan Ekonomi Kreatif* 1, no. 1 (2022): 179–89.
<https://doi.org/10.59024/jumek.v1i1.39>.
- Indriani, Irena Inggit. "Manajemen Wisata Religi Pada Makam Ki Ageng Selo, Desa Selo, Kecamatan Tawangharjo, Kabupaten Grobogan." *Undergraduate Thesis, IAIN Kudus.*, 2021, 1–21. [http://repository.iainkudus.ac.id/6074/5/05.BAB II.pdf](http://repository.iainkudus.ac.id/6074/5/05.BAB%20II.pdf).
- Isti'anah, Isti'anah. "Buku Panduan Penyusunan & Evaluasi SKP JPT & Pimpinan Unit Kerja Mandiri," 2022, 1–30.
<https://www.bkn.go.id/unggah/2022/09/Modul-Panduan-Penyusunan-dan-Evaluasi-SKP-JPT-dan-Pimpinan-Unit-Mandiri-PermenPAN-RB-No.6-Tahun-2022.pdf>.
- Kementerian PANRB RI. "Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 Tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara." *Berita Negara Republik Indonesia* 155 (2022): 1–240.
<https://jdih.maritim.go.id/cfind/source/files/permenpanrb/2022/peraturan-menteri-panrb-nomor-6-tahun-2022.pdf>.
- Laksana, Agung Dwi. "Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengemabangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Kebumen." *Institut Pemerintahan Dalam Negeri*, no. 2 (2023): 1–10.

- Latifah, Latifah, Fatmawati Fatmawati, Ilham Ilham, and Abdul Gafur. "Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi." *Jurnal Administrasi Negara* 29, no. 1 (2023): 1–19. <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>.
- Mulihun Waliulu, Oleh, Sampara Lukman, and Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. "Waliulu, M., & Lukman, S. (2020). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku Program Magister Terapan Studi Pemerintahan Daerah I," 2020, 817–26. <https://terasmaluku.com/sekda-maluku->.
- Pusparani, Mellysa. "Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai (Suatu Kajian Studi Literatur Manajemen Sumber Daya Manusia)." *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan* 2, no. 4 (2021): 534–43. <https://doi.org/10.31933/jimt.v2i4.466>.
- Rahmatul Putra, Nanda, and Aldri Frinaldi. "Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat." *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)* 7, no. 1 (2023): 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>.
- Safitri, SR. "Boedi Abdullah Dan Ahmad Beni, 2014, Metode Penelitian Ekonomi Islam (Muamalah), (Bandung : Cv Pustaka Setia), Hlm 50. 1," 2021, 39–47. [https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2969/4/17.2300.006 BAB 3.pdf](https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2969/4/17.2300.006%20BAB%203.pdf).
- Sirait, Arif Ilham. "Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh," 2019, 1–83. <http://repository.umsu.ac.id/bitstream/handle/123456789/2805/85-ARIF;jsessionid=D8C07B70454E63278A1C9B5A6DF0F8A4?sequence=1>.
- Sukarna. "Dasar-Dasar Manajemen, (Jakarta: Mandar Maju, 2011)., Hlm. 84 Ibid., Hlm. 86 1." *Jakarta: Mandar Maju*, 2019, 1–22. [https://repository.radenfatah.ac.id/16694/2/BAB 2.pdf](https://repository.radenfatah.ac.id/16694/2/BAB%202.pdf).
- Syahputra, Dwi, Rifaldi, and Nuri Aslami. "Prinsip-Prinsip Utama Manajemen George R. Terry." *Manajemen Kreatif Jurnal (MAKREJU)* 1, no. 3 (2023): 51–56.
- Widiana, Muslichah Erna, and MM Ec. *Pengantar Manajemen*, 2020. [http://eprints.ubhara.ac.id/1291/1/E-Book Pengantar Manajemen.pdf](http://eprints.ubhara.ac.id/1291/1/E-Book%20Pengantar%20Manajemen.pdf).
- Yanti, Ros. "Manajemen Strategi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Parepare," 2020, 17–22. <https://repository.iainpare.ac.id/id/eprint/2024/1/15.3300.018.pdf>.