

Analisis Evaluasi Kinerja Pegawai Berbasis E-Kinerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli

Fitri Natalia Zebua¹, Meiman Hidayat Waruwu², Idarni Harefa³, Eliagus Telaumbanua⁴

¹⁻⁴ Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

ARTICLE INFO

Article history:

Received Sep 10, 2026

Revised Sep 18, 2026

Accepted Sep 26, 2026

Keywords:

Evaluasi Kinerja,
E-Kinerja,
Prestasi Kerja Pegawai,
Manajemen Kinerja,
Dinas Lingkungan Hidup Kota
Gunungsitoli.

ABSTRACT

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis peran sistem E-Kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai serta mengidentifikasi hambatan dalam penerapannya di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Informan dipilih secara purposive berdasarkan keterlibatan dan pengetahuan langsung terhadap implementasi E-Kinerja. Data dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi, kemudian dianalisis melalui reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Keabsahan data dilakukan melalui triangulasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja telah berjalan cukup efektif dan memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai. E-Kinerja membantu pegawai dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), menginput aktivitas kerja, mendokumentasikan bukti pekerjaan, serta melaporkan capaian kinerja. Bagi pimpinan, sistem ini mempermudah proses monitoring, verifikasi, dan evaluasi kinerja secara lebih terukur, transparan, objektif, dan akuntabel. Penerapan E-Kinerja juga mendorong peningkatan disiplin, ketepatan waktu pelaporan, tanggung jawab, dan kesadaran pegawai dalam mencapai target kerja. Namun, penerapannya masih menghadapi hambatan berupa keterbatasan kompetensi teknologi informasi, gangguan jaringan internet, serta ketidakkonsistenan sebagian pegawai dalam melakukan penginputan aktivitas kerja. Oleh karena itu, diperlukan pelatihan dan pendampingan berkelanjutan, peningkatan infrastruktur teknologi, serta penguatan pengawasan dan evaluasi agar penerapan E-Kinerja semakin optimal dalam mendukung peningkatan prestasi kerja pegawai.

This is an open access article under the [CC BY-NC](#) license.



Corresponding Author:

Fitri Natalia Zebua

Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Nias

Jln. Karet No. 30 Kelurahan Ilir, Kec. Gunungsitoli. Kota Gunungsitoli

Email: zebuafitrinatalia@gmail.com

1. PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi pada era digital telah mendorong terjadinya perubahan dalam sistem penyelenggaraan pemerintahan, khususnya dalam pengelolaan sumber daya manusia aparatur sipil negara (Wardhana et al., 2020). Pemerintah terus berupaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel melalui penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (Rodliyanto et al., 2025). Salah satu bentuk implementasi digitalisasi dalam administrasi pemerintahan adalah penerapan sistem E-Kinerja sebagai media pengelolaan dan evaluasi kinerja pegawai secara elektronik. Sistem ini diterapkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sekaligus menciptakan budaya kerja yang profesional dan berorientasi pada hasil kerja. Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan salah satu faktor utama

yang menentukan keberhasilan suatu organisasi, baik di sektor swasta maupun sektor publik. SDM tidak hanya berperan sebagai pelaksana kegiatan organisasi, tetapi juga sebagai penggerak utama dalam mencapai tujuan dan meningkatkan daya saing organisasi. Oleh karena itu, pengelolaan SDM yang efektif dan profesional menjadi sangat penting agar organisasi mampu beradaptasi dengan berbagai perubahan yang terjadi (Mangkunegara, 2022). Seiring dengan perkembangan teknologi dan memasuki era transformasi digital, organisasi dituntut untuk melakukan berbagai inovasi, termasuk dalam sistem manajemen kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh (Syahiruddin, Muh Rusdy Parman, A. Nasir Biasane, 2026) Sumber Daya Manusia dipandang sebagai aset strategis dalam organisasi yang tidak hanya berperan dalam fungsi administratif, tetapi juga memiliki peran penting dalam pengembangan kompetensi, peningkatan kinerja, serta mendukung keberlanjutan organisasi (Suwandi, 2022). Dalam hal ini, evaluasi kinerja pegawai kini tidak lagi dilakukan secara konvensional, melainkan telah berkembang menjadi lebih modern dan berbasis teknologi. Evaluasi kinerja menjadi instrumen strategis yang tidak hanya berfungsi untuk menilai hasil kerja pegawai, tetapi juga sebagai sarana untuk meningkatkan produktivitas, mendorong motivasi kerja, serta mengoptimalkan prestasi kerja secara menyeluruh (Nabilah & Atieq, 2022).

Evaluasi kinerja pegawai merupakan suatu proses penilaian yang dilakukan secara sistematis untuk mengetahui tingkat keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya selama periode tertentu. Dengan adanya sistem evaluasi kinerja yang baik, organisasi dapat memastikan bahwa setiap pegawai bekerja secara efektif, efisien, dan selaras dengan tujuan yang telah ditetapkan. Menurut (Atika et al., 2025) Sistem evaluasi kinerja ini merupakan suatu proses yang terstruktur yang bertujuan untuk mengukur, menilai, serta mengembangkan potensi dan kontribusi karyawan dalam mencapai target organisasi. Lebih dari sekadar menilai kinerja yang telah dilakukan, sistem ini juga diharapkan dapat menjadi sarana pengembangan sumber daya manusia yang bersifat dinamis dan akuntabel. Adapun tujuan dari evaluasi kinerja yaitu untuk mengukur hasil kerja pegawai, meningkatkan produktivitas kerja, mengetahui kelemahan dan kelebihan pegawai, serta menjadi dasar dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karier, pemberian penghargaan, promosi jabatan, maupun pembinaan pegawai (Mulyani et al., 2021). Dalam organisasi pemerintahan, evaluasi kinerja juga menjadi instrumen penting dalam meningkatkan akuntabilitas dan profesionalisme aparatur negara. Seiring dengan perkembangan teknologi digital, pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai tidak lagi dilakukan secara manual, melainkan menggunakan sistem elektronik yang dikenal dengan E-Kinerja. E-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis teknologi digital atau aplikasi online yang digunakan untuk mencatat, memantau, mengukur, dan mengevaluasi aktivitas kerja pegawai secara terintegrasi. Sistem ini umumnya berbasis web dan terhubung dengan data kepegawaian sehingga memudahkan pimpinan dalam melakukan pengawasan terhadap pelaksanaan tugas pegawai. Melalui sistem E-Kinerja, setiap pegawai diwajibkan menginput aktivitas kerja harian, capaian kinerja, serta target pekerjaan yang kemudian menjadi dasar penilaian prestasi kerja pegawai (Indrawan, 2021).

Penerapan sistem E-Kinerja di lingkungan pemerintahan memiliki tujuan untuk menciptakan sistem penilaian kinerja yang lebih objektif, transparan, dan akurat. Selain itu, sistem ini diharapkan mampu meningkatkan disiplin kerja, tanggung jawab, motivasi, dan produktivitas pegawai dalam melaksanakan tugas. Dengan adanya E-Kinerja, proses evaluasi kinerja menjadi lebih terukur karena seluruh aktivitas kerja terdokumentasi secara digital dan dapat dipantau secara langsung oleh atasan. Namun demikian, penerapan sistem E-Kinerja dalam praktiknya masih menghadapi berbagai tantangan dan kendala yang memengaruhi efektivitas pelaksanaan evaluasi kinerja pegawai. Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli merupakan salah satu instansi pemerintah daerah yang memiliki tugas dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang lingkungan hidup, seperti pengelolaan kebersihan, pengendalian pencemaran lingkungan, pengelolaan sampah, dan pelayanan lingkungan kepada masyarakat. Dalam menjalankan tugas tersebut, diperlukan pegawai yang memiliki kompetensi, disiplin, tanggung jawab, dan prestasi kerja yang baik agar tujuan organisasi dapat tercapai secara optimal. Untuk mendukung peningkatan kualitas kerja pegawai, Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli telah menerapkan sistem evaluasi kinerja berbasis E-Kinerja sebagai alat pengawasan dan penilaian terhadap pelaksanaan tugas pegawai.

Evaluasi kinerja pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli dilakukan melalui sistem E-Kinerja berbasis aplikasi digital yang digunakan untuk mencatat aktivitas kerja harian pegawai, target kerja, capaian kerja, serta tingkat kedisiplinan pegawai. Sistem ini menjadi alat bagi pimpinan untuk memantau produktivitas kerja pegawai secara langsung dan terukur. Melalui penerapan E-Kinerja, diharapkan setiap pegawai dapat bekerja lebih disiplin, bertanggung jawab, dan mampu meningkatkan prestasi kerja sesuai dengan target organisasi.

Berdasarkan fenomena yang terjadi di lapangan, penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli masih menghadapi beberapa permasalahan. Beberapa pegawai masih mengalami kesulitan dalam mengoperasikan aplikasi E-Kinerja karena keterbatasan pemahaman teknologi. Selain itu, masih ditemukan pegawai yang terlambat melakukan penginputan laporan kerja harian sehingga data capaian kerja tidak tercatat secara maksimal. Terdapat pula ketidaksesuaian antara pekerjaan yang dilaksanakan dengan laporan yang diinput ke dalam sistem E-Kinerja. Permasalahan lainnya adalah masih adanya pegawai yang kurang disiplin dalam memenuhi target kerja yang telah ditetapkan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja belum sepenuhnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai secara optimal. Fenomena tersebut sejalan dengan beberapa hasil penelitian terdahulu yang menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja masih menghadapi berbagai hambatan dalam pelaksanaannya. Penelitian terdahulu menyatakan bahwa kurangnya pemahaman pegawai terhadap penggunaan sistem E-Kinerja, keterbatasan sarana teknologi, jaringan internet yang kurang stabil, serta rendahnya kedisiplinan pegawai dalam menginput data kerja menjadi faktor penghambat efektivitas evaluasi kinerja berbasis elektronik. Selain itu, penelitian lain juga menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja belum sepenuhnya mampu meningkatkan prestasi kerja pegawai apabila tidak diimbangi dengan pengawasan, pembinaan, dan komitmen kerja yang baik dari pegawai maupun pimpinan organisasi. Oleh karena itu, diperlukan penelitian lebih lanjut untuk mengetahui bagaimana pelaksanaan evaluasi kinerja berbasis E-Kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai, khususnya pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli.

2. METODE PENELITIAN

Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Pendekatan kualitatif dipilih karena sesuai untuk menggali secara mendalam makna, persepsi, dan pengalaman subjektif informan terkait implementasi sistem E-Kinerja dan dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli. Pendekatan kualitatif menempatkan fenomena dalam konteks kehidupan nyata, di mana peneliti berupaya memahami realitas sosial dari sudut pandang partisipan itu sendiri melalui pengumpulan data yang bersifat naratif dan deskriptif (Sugiyono, 2022).

Lokasi dan Jadwal Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli yang merupakan salah satu perangkat daerah (SKPD) di Pemerintah Kota Gunungsitoli yang bertugas dalam pengelolaan dan perlindungan lingkungan hidup di tingkat daerah. Instansi ini berlokasi di Jalan. Laowo KM. 2.5 Desa Dahana Tabaloho, Kecamatan Gunungsitoli Sumatera Utara, Provinsi Sumatera Utara. Penelitian ini dilaksanakan pada bulan April sampai Juli 2026.

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini, pemilihan subjek penelitian tidak didasarkan pada keterwakilan statistik, melainkan pada kedalaman informasi dan relevansi pengalaman terhadap fenomena yang diteliti. Oleh karena itu, dalam penelitian ini digunakan istilah informan, bukan responden, sebagaimana tercantum dalam pendekatan kualitatif deskriptif (Creswell & Poth, 2018). Informan dipilih karena memiliki pengetahuan langsung, pengalaman nyata, dan keterlibatan aktif dalam implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli.

Tabel 1. Informan Penelitian

No.	Kode	Jabatan/Posisi
1	I1	Kepala Dinas
2	I2	Sekretaris Dinas
3	I3	Kabid Penataan dan Peningkatan Kapasitas Lingkungan Hidup

No.	Kode	Jabatan/Posisi
4	I4	Kabid Pengendalian Pencemaran dan Kerusakan Lingkungan Hidup
5	I5	Kabid Pengelolaan Sampah dan Limbah B3
6	I6	Kasi Konversi dan Pengembangan Keanekaragaman Hayati
7	I7	Kasubbag Umum dan Kepegawaian
8	I8	Kepala Sub Bagian Program dan Evaluasi

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2026

Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan tiga teknik pengumpulan data yang saling melengkapi, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi, guna memperoleh data yang komprehensif, valid, dan kaya konteks mengenai implementasi sistem E-Kinerja dan dampaknya terhadap prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli. Wawancara mendalam dilakukan secara semi-terstruktur dengan panduan wawancara yang disusun berdasarkan rumusan masalah penelitian, mencakup pengalaman informan dalam menggunakan sistem E-Kinerja, persepsi terhadap manfaat dan hambatan sistem, serta pandangan mengenai keterkaitannya dengan peningkatan prestasi kerja; wawancara dilaksanakan secara tatap muka di lokasi penelitian selama kurang lebih 30 menit per sesi dan direkam dengan persetujuan informan untuk keperluan transkripsi dan analisis. Data tersebut kemudian dilengkapi melalui observasi non-partisipan, yaitu pengamatan langsung terhadap kondisi infrastruktur teknologi, perilaku pegawai dalam mengoperasikan sistem E-Kinerja, interaksi pegawai dengan pimpinan dalam pelaporan kinerja, serta suasana dan budaya kerja di lingkungan instansi, yang hasilnya dicatat secara sistematis dalam catatan lapangan (*field notes*) untuk memperkuat data wawancara dengan informasi yang bersifat kontekstual dan situasional. Sebagai pelengkap sekaligus alat triangulasi sumber data, dilakukan pula studi dokumentasi terhadap laporan capaian kinerja pegawai dari sistem E-Kinerja, rekapitulasi penilaian kinerja tahunan, regulasi dan standar operasional prosedur (SOP) terkait penggunaan sistem, serta dokumen kebijakan kepegawaian yang relevan, sehingga peneliti memperoleh pemahaman yang lebih mendalam terhadap konteks kelembagaan dan historis dari fenomena yang diteliti (Adil et al., 2023).

Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model analisis interaktif yang dikembangkan oleh (Miles et al., 2020) Model ini terdiri dari tiga komponen utama yang dilakukan secara bersamaan dan saling berkaitan, yaitu kondensasi data (*data condensation*), penyajian data (*data display*), dan penarikan kesimpulan/verifikasi (*conclusion drawing/verification*). Kondensasi data merupakan proses pemilihan, pemfokusan, penyederhanaan, dan transformasi data mentah yang diperoleh dari hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Pada tahap ini, peneliti melakukan transkripsi seluruh rekaman wawancara, kemudian mengkodekan data berdasarkan tema-tema yang relevan dengan fokus penelitian. Proses pengkodean (*coding*) dilakukan dalam dua tahap, yaitu kode deskriptif untuk mengidentifikasi tema-tema yang muncul secara langsung dari data (*first-cycle coding*), dan kode interpretif untuk mengidentifikasi pola dan makna yang lebih dalam (*second-cycle coding*). Penyajian data dilakukan dengan menyusun temuan-temuan penelitian dalam bentuk narasi deskriptif yang terstruktur, dilengkapi dengan kutipan-kutipan langsung dari wawancara informan sebagai bukti empiris. Penyajian ini bertujuan untuk memudahkan pembaca dalam memahami pola-pola dan tema-tema utama yang ditemukan dalam penelitian. Selanjutnya, penarikan kesimpulan dilakukan berdasarkan analisis menyeluruh terhadap data yang telah dikondensasikan dan disajikan, untuk kemudian diverifikasi melalui proses triangulasi data.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Wawancara

Informan 1 (I1)

Informan I1 menjelaskan bahwa implementasi E-Kinerja bertujuan meningkatkan disiplin, transparansi, dan akuntabilitas pegawai. Sebagai pimpinan, ia menekankan pentingnya pengawasan, evaluasi triwulanan, dan pembinaan agar seluruh pegawai melaksanakan pelaporan kinerja secara tepat waktu. Menurutnya, kendala utama masih berkaitan dengan stabilitas jaringan

internet dan kemampuan sebagian pegawai dalam mengoperasikan sistem. (I4, wawancara, 05 Juni 2026).

Interpretasi Peneliti:

Pernyataan Kepala Dinas tersebut mengindikasikan bahwa kepemimpinan memiliki peran strategis dalam keberhasilan implementasi E-Kinerja. Pimpinan tidak hanya berfungsi sebagai pejabat penilai, tetapi juga sebagai agen perubahan (*change agent*) yang membangun budaya kerja berbasis disiplin, akuntabilitas, dan transparansi. Melalui arahan, pengawasan, evaluasi, dan pembinaan yang dilakukan secara berkelanjutan, pimpinan mampu memastikan bahwa implementasi E-Kinerja tidak berhenti pada pemenuhan kewajiban administratif, tetapi menjadi instrumen peningkatan kualitas kinerja pegawai. Dengan demikian, efektivitas implementasi E-Kinerja dipengaruhi oleh kualitas kepemimpinan yang mampu mengintegrasikan teknologi dengan perubahan perilaku kerja pegawai. Temuan ini memperkuat pandangan Rogers bahwa keberhasilan adopsi inovasi sangat dipengaruhi oleh proses komunikasi dan dukungan organisasi dalam mendorong penerimaan perubahan.

Informan 2 (I2)

Informan I2 menjelaskan bahwa E-Kinerja telah mengubah proses evaluasi kinerja menjadi lebih sistematis melalui penilaian berbasis bukti yang dilakukan setiap triwulan. Selain itu, peningkatan prestasi kerja dipengaruhi oleh motivasi pegawai, pembinaan pimpinan, serta pemahaman terhadap sistem. Hambatan utama masih berupa keterbatasan jaringan internet dan kemampuan penggunaan aplikasi sehingga diperlukan pelatihan dan evaluasi sistem secara berkelanjutan. (I2, wawancara, 05 Juni 2026).

Interpretasi Peneliti:

Pernyataan informan menunjukkan bahwa perubahan sistem evaluasi melalui E-Kinerja telah menghasilkan mekanisme penilaian yang lebih sistematis dan berbasis bukti. Namun demikian, efektivitas sistem tersebut tidak hanya bergantung pada penggunaan aplikasi, melainkan pada keterlibatan organisasi dalam membangun motivasi, meningkatkan kompetensi, serta melakukan pembinaan secara berkelanjutan. Hal ini menunjukkan bahwa teknologi berfungsi sebagai alat pendukung, sedangkan kualitas implementasi sangat ditentukan oleh kesiapan organisasi dalam mengembangkan kapasitas pegawai. Kendala jaringan internet dan kemampuan penggunaan aplikasi juga mengindikasikan bahwa keberhasilan digitalisasi tidak dapat dipisahkan dari investasi organisasi terhadap pengembangan sumber daya manusia dan penyempurnaan sistem. Dengan demikian, implementasi E-Kinerja harus dipahami sebagai proses perubahan organisasi yang berlangsung secara berkelanjutan, bukan sekadar perubahan teknologi.

Informan 3 (I3)

Informan I3 menekankan bahwa akurasi penilaian kinerja diperoleh melalui mekanisme pelaporan yang mengacu pada tugas pokok dan fungsi pegawai serta diverifikasi oleh atasan. Menurutnya, pendampingan secara berkelanjutan diperlukan agar seluruh pegawai mampu memanfaatkan aplikasi secara optimal meskipun masih terdapat kendala jaringan internet.

Interpretasi Peneliti:

Temuan ini menunjukkan bahwa objektivitas penilaian kinerja tidak hanya dihasilkan oleh keberadaan aplikasi E-Kinerja, tetapi oleh mekanisme verifikasi berjenjang yang memastikan kesesuaian antara laporan pegawai dengan pelaksanaan tugas di lapangan. Proses verifikasi tersebut memperkecil kemungkinan terjadinya manipulasi data maupun penilaian yang bersifat subjektif sehingga hasil evaluasi menjadi lebih kredibel. Pendampingan yang dilakukan secara berkelanjutan juga menunjukkan bahwa organisasi menyadari pentingnya peningkatan kompetensi digital sebagai prasyarat keberhasilan implementasi sistem. Oleh karena itu, akurasi penilaian dalam E-Kinerja merupakan hasil integrasi antara teknologi, pengawasan atasan, dan kemampuan pegawai dalam menyusun laporan yang sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya.

Informan 4 (I4)

Informan I4 menilai bahwa E-Kinerja mendorong pegawai melakukan evaluasi diri secara berkelanjutan sehingga berdampak pada peningkatan disiplin, ketepatan waktu, kualitas kerja, dan kerja sama. Ia juga mengusulkan penyederhanaan fitur aplikasi agar lebih mudah digunakan. (I4, wawancara, 08 Juni 2026).

Temuan ini memperlihatkan bahwa penerapan E-Kinerja telah mendorong terbentuknya budaya kerja yang lebih disiplin, terencana, dan berorientasi pada hasil. Kewajiban melaporkan aktivitas kerja secara rutin menyebabkan pegawai melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya sehingga lebih memperhatikan ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, serta koordinasi dengan rekan kerja. Dengan demikian, perubahan perilaku kerja yang terjadi bukan semata-mata akibat penggunaan aplikasi, melainkan karena adanya sistem pengendalian yang dibangun melalui mekanisme pelaporan dan verifikasi. Usulan penyederhanaan fitur aplikasi juga menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi inovasi memerlukan penyempurnaan yang berkelanjutan agar teknologi semakin mudah digunakan dan mampu meningkatkan efektivitas kerja pegawai.

Informan 5 (I5)

Informan I5 memandang E-Kinerja sebagai instrumen untuk memetakan kompetensi pegawai melalui dokumentasi setiap aktivitas kerja. Data tersebut menjadi dasar bagi pimpinan dalam melakukan pembinaan terhadap pegawai yang memerlukan peningkatan kapasitas. (I5, wawancara, 08 Juni 2026). Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi E-Kinerja telah berkembang dari sekadar alat evaluasi menjadi instrumen strategis dalam pengelolaan sumber daya manusia. Dokumentasi aktivitas kerja yang tersimpan secara sistematis memberikan informasi yang dapat digunakan pimpinan untuk mengidentifikasi kompetensi pegawai, mengevaluasi kebutuhan pelatihan, serta merancang program pembinaan yang lebih tepat sasaran. Dengan demikian, data yang dihasilkan melalui E-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai dasar penilaian kinerja, tetapi juga menjadi landasan pengambilan keputusan dalam pengembangan kompetensi pegawai sehingga mendukung peningkatan kinerja organisasi secara berkelanjutan.

Informan 6 (I6)

Informan I6 mengungkapkan bahwa setelah mengikuti pelatihan, penggunaan aplikasi menjadi lebih mudah dan berdampak pada meningkatnya kedisiplinan, tanggung jawab, serta ketepatan waktu dalam bekerja. Kendala yang masih dihadapi adalah jaringan internet dan keterbatasan waktu ketika melaksanakan tugas lapangan. (I6, wawancara, 09 Juni 2026). Temuan ini menunjukkan bahwa pelatihan merupakan faktor yang sangat menentukan dalam meningkatkan kemampuan adaptasi pegawai terhadap sistem digital. Peningkatan disiplin, tanggung jawab, dan ketepatan waktu setelah mengikuti pelatihan mengindikasikan bahwa perubahan perilaku kerja dipengaruhi oleh peningkatan kompetensi pengguna, bukan semata-mata oleh penggunaan aplikasi. Kendala jaringan internet dan keterbatasan waktu akibat tugas lapangan juga menunjukkan bahwa efektivitas implementasi dipengaruhi oleh kondisi operasional organisasi. Oleh karena itu, peningkatan kapasitas pegawai melalui pelatihan perlu diimbangi dengan penyediaan infrastruktur teknologi yang memadai agar manfaat E-Kinerja dapat dirasakan secara optimal.

Informan 7 (I7)

Informan I7 menjelaskan bahwa proses pelaporan E-Kinerja telah berjalan sesuai prosedur mulai dari perencanaan hingga pelaporan, meskipun masih ditemukan kendala teknis seperti gangguan jaringan, kesalahan penginputan data, dan lupa kata sandi. (I7, wawancara, 09 Juni 2026). Temuan ini menunjukkan bahwa meskipun prosedur pelaporan telah berjalan sesuai ketentuan, keberhasilan implementasi E-Kinerja masih dipengaruhi oleh faktor teknis yang dapat menghambat efektivitas sistem. Gangguan jaringan, kesalahan penginputan data, dan lupa kata sandi menunjukkan bahwa transformasi digital tidak hanya memerlukan aplikasi yang baik, tetapi juga dukungan infrastruktur dan layanan teknis yang memadai. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi E-Kinerja memerlukan pendekatan yang komprehensif, yaitu peningkatan kualitas sistem, penyediaan bantuan teknis, serta pembinaan kepada pengguna agar kendala operasional dapat diminimalkan.

Informan 8 (I8)

Informan I8 menegaskan bahwa E-Kinerja telah membantu meningkatkan disiplin dan akuntabilitas pegawai, namun efektivitas sistem akan semakin baik apabila dilakukan penyederhanaan integrasi aplikasi serta peningkatan kualitas jaringan internet. (I8, wawancara, 09 Juni 2026). Temuan ini menunjukkan bahwa keberlanjutan implementasi E-Kinerja sangat bergantung pada komitmen organisasi untuk terus melakukan evaluasi dan penyempurnaan sistem. Peningkatan disiplin dan akuntabilitas yang telah dicapai menunjukkan bahwa sistem telah memberikan dampak positif terhadap perilaku kerja pegawai. Namun demikian, usulan penyederhanaan integrasi aplikasi dan peningkatan kualitas jaringan internet mengindikasikan bahwa organisasi masih perlu melakukan

inovasi berkelanjutan agar sistem semakin efektif dan mudah digunakan. Hal ini menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja merupakan proses dinamis yang memerlukan evaluasi terus-menerus agar mampu menyesuaikan diri dengan kebutuhan organisasi dan perkembangan teknologi.

Observasi

Observasi dilakukan secara langsung di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli untuk memperoleh gambaran mengenai implementasi evaluasi kinerja pegawai berbasis E-Kinerja. Fokus observasi meliputi proses penginputan aktivitas kerja, verifikasi oleh atasan, ketepatan waktu pelaporan, pemanfaatan aplikasi E-Kinerja, serta kendala yang dihadapi dalam penggunaannya. Berdasarkan hasil observasi, peneliti menemukan bahwa seluruh pegawai telah memanfaatkan aplikasi E-Kinerja sebagai media utama dalam menyusun dan melaporkan aktivitas kerja sehari-hari. Setiap aktivitas kerja yang telah dilaksanakan diinput ke dalam aplikasi dengan melampirkan bukti pendukung sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Laporan aktivitas tersebut selanjutnya diverifikasi oleh atasan langsung sebagai dasar dalam proses penilaian kinerja. Peneliti juga mengamati bahwa sebagian besar pegawai telah mengikuti prosedur penggunaan aplikasi sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Namun demikian, pada kondisi tertentu masih ditemukan keterlambatan dalam penginputan aktivitas kerja yang disebabkan oleh gangguan jaringan internet, tingginya intensitas pekerjaan lapangan, maupun faktor kelalaian pegawai dalam melakukan pengisian pada hari yang sama. Meskipun demikian, secara umum pelaksanaan evaluasi kinerja melalui aplikasi E-Kinerja telah berjalan dengan baik dan menjadi bagian dari aktivitas kerja rutin pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli. Hasil observasi disajikan sebagai berikut.

Tabel 2. Hasil Observasi

No.	Aspek yang Diamati	Hasil Pengamatan
1.	Penginputan aktivitas kerja	Berdasarkan hasil observasi, pegawai melakukan penginputan aktivitas kerja melalui aplikasi E-Kinerja secara rutin sesuai dengan tugas yang telah dilaksanakan. Aktivitas yang diinput mencakup uraian pekerjaan, waktu pelaksanaan, serta bukti pendukung berupa dokumen atau foto kegiatan. Meskipun demikian, masih ditemukan beberapa pegawai yang melakukan penginputan secara bersamaan pada akhir hari kerja sehingga belum sepenuhnya mencerminkan pelaporan secara <i>real time</i> .
2.	Verifikasi oleh atasan	Atasan langsung melakukan verifikasi terhadap laporan aktivitas kerja yang telah diinput oleh pegawai. Proses verifikasi dilakukan dengan memeriksa kesesuaian antara aktivitas yang dilaporkan, bukti pendukung, serta tugas dan fungsi pegawai. Apabila ditemukan ketidaksesuaian atau kekurangan data, laporan dikembalikan kepada pegawai untuk dilakukan perbaikan sebelum memperoleh persetujuan.
3.	Ketepatan waktu pelaporan	Sebagian besar pegawai telah menyampaikan laporan aktivitas kerja sesuai dengan jadwal yang ditetapkan. Namun, peneliti masih menemukan beberapa keterlambatan penginputan yang disebabkan oleh pelaksanaan tugas lapangan, keterbatasan akses internet, maupun kelalaian pegawai dalam melakukan pengisian aktivitas pada hari yang sama.
4.	Pemanfaatan aplikasi	Aplikasi E-Kinerja dimanfaatkan sebagai sarana utama dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), pencatatan aktivitas harian, pelaporan hasil pekerjaan, verifikasi oleh atasan, serta pemantauan capaian kinerja. Berdasarkan hasil observasi, penggunaan aplikasi membantu meningkatkan ketertiban administrasi, mempermudah penyimpanan data, dan mempercepat proses evaluasi kinerja pegawai.
5.	Kendala penggunaan	Selama observasi, peneliti menemukan beberapa kendala dalam penggunaan aplikasi E-Kinerja, antara lain koneksi internet yang kurang stabil, gangguan sistem pada waktu-waktu tertentu, serta masih adanya pegawai yang belum menguasai seluruh fitur aplikasi. Kondisi tersebut menyebabkan beberapa pegawai memerlukan pendampingan teknis dan pelatihan secara berkala agar pemanfaatan aplikasi dapat berjalan lebih optimal.

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2026

Berdasarkan hasil observasi tersebut, dapat diketahui bahwa implementasi evaluasi kinerja berbasis E-Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli telah berjalan sesuai dengan mekanisme yang ditetapkan. Meskipun masih terdapat beberapa kendala teknis dan administratif, secara umum aplikasi E-Kinerja telah dimanfaatkan secara efektif sebagai sarana pelaporan, verifikasi, dan evaluasi kinerja pegawai, sehingga mendukung terciptanya proses penilaian yang lebih tertib, transparan, dan akuntabel.

Proses Coding dan Kontruksi Tema

Bagian ini menjelaskan secara sistematis bagaimana peneliti mengelola data mentah hasil wawancara menjadi temuan bermakna melalui proses analisis kualitatif berbasis tematik. Koding dan konstruksi tema merupakan tahapan krusial yang menjembatani data lapangan dengan penarikan kesimpulan penelitian. Tujuannya adalah menunjukkan alur logis dan transparan dari kutipan wawancara, kode awal, subtema, tema utama. Langkah-Langkah Koding sebagai berikut:

Open Coding (Koding Terbuka)

Open Coding merupakan tahap awal dalam analisis data kualitatif yang bertujuan mengidentifikasi konsep-konsep penting dari hasil wawancara. Pada tahap ini setiap kutipan wawancara diberi kode yang menggambarkan makna utama tanpa menghubungkannya dengan kategori lain. Hasil Open Coding berdasarkan wawancara tanggal 05 Juni 2026, 08 Juni 2026, dan 09 Juni 2026 disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Open Coding (Koding Terbuka)

Kutipan Wawancara	Kode Awal	Subtema	Tema Utama
"E-Kinerja diterapkan setelah adanya kebijakan digitalisasi penilaian ASN." (11, 05 Juni 2026)	Digitalisasi penilaian ASN	Implementasi sistem E-Kinerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Seluruh pegawai diberikan sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan sebelum menggunakan aplikasi." (11, 05 Juni 2026)	Sosialisasi, pelatihan, pendampingan	Kesiapan implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Tujuan penerapan E-Kinerja adalah meningkatkan disiplin, transparansi, dan akuntabilitas." (11, 05 Juni 2026)	Disiplin, transparansi, akuntabilitas	Tujuan implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Pimpinan memberikan arahan, melakukan pengawasan, dan evaluasi secara berkala." (11, 05 Juni 2026)	Kepemimpinan, pengawasan	Peran kepemimpinan	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Penilaian dilakukan setiap triwulan berdasarkan target kinerja yang telah ditetapkan." (11, 05 Juni 2026)	Penilaian triwulanan	Mekanisme evaluasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Penilaian didasarkan pada disiplin, ketepatan waktu, kualitas pekerjaan, dan kerja sama." (11, 05 Juni 2026)	Indikator kinerja	Penilaian kinerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Pegawai wajib membuat laporan harian, mingguan, dan bulanan yang diverifikasi oleh atasan." (13, 08 Juni 2026)	Pelaporan berkala, verifikasi	Pelaporan dan verifikasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Data yang masuk dinilai cukup akurat karena didukung	Akurasi data, bukti kerja	Objektivitas penilaian	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam

Kutipan Wawancara	Kode Awal	Subtema	Tema Utama
bukti pekerjaan." (I3, 08 Juni 2026)			Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Pegawai menjadi lebih disiplin, bertanggung jawab, dan melakukan evaluasi terhadap pekerjaannya." (I4 & I6, 08–09 Juni 2026)	Disiplin, tanggung jawab, evaluasi diri	Perubahan perilaku kerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Prestasi kerja meningkat karena adanya motivasi, pembinaan, dan pemantauan dari pimpinan." (I2 & I4, 05–08 Juni 2026)	Motivasi, pembinaan, peningkatan prestasi	Dampak implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"E-Kinerja membantu pemetaan kompetensi pegawai dan setiap pekerjaan harus didukung dokumentasi." (I5, 08 Juni 2026)	Pemetaan kompetensi, dokumentasi	Pengembangan SDM dan akuntabilitas	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Laporan harus sesuai dengan pekerjaan yang sebenarnya sehingga penilaian menjadi objektif." (I6, 09 Juni 2026)	Kejujuran pelaporan	Objektivitas penilaian	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Kendala yang dihadapi meliputi gangguan jaringan internet, kesalahan input data, pegawai yang belum terbiasa menggunakan aplikasi, serta lupa kata sandi." (I1, I2, I7, 05–09 Juni 2026)	Gangguan jaringan, adaptasi pengguna, kesalahan input, lupa kata sandi	Hambatan implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Optimalisasi E-Kinerja dilakukan melalui pelatihan lanjutan, penyederhanaan fitur, perbaikan jaringan, evaluasi, dan penyempurnaan sistem." (I2, I4, I8, 05–09 Juni 2026)	Pelatihan lanjutan, penyederhanaan fitur, perbaikan sistem	Strategi optimalisasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: Data diolah oleh penulis, 2026

Axial Coding (Pengelompokan Kode)

Pada tahap *Axial Coding*, peneliti menghubungkan berbagai kode yang diperoleh pada tahap *Open Coding* ke dalam kategori yang memiliki hubungan makna. Pengelompokan ini dilakukan untuk menemukan pola hubungan antar fenomena sehingga dapat menjelaskan implementasi evaluasi kinerja berbasis E-Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli.

Tabel 4. *Axial Coding* (Pengelompokan Kode)

Kutipan Wawancara	Kode Awal (Open Coding)	Kategori (Axial Coding)	Tema
"E-Kinerja diterapkan melalui sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan kepada seluruh pegawai." (I1, 05 Juni 2026)	Digitalisasi penilaian, sosialisasi, pelatihan, pendampingan	Implementasi sistem E-Kinerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Tujuannya meningkatkan disiplin, transparansi, akuntabilitas, dan mempermudah evaluasi kinerja." (I1, 05 Juni 2026)	Disiplin, transparansi, akuntabilitas, efektivitas evaluasi	Tujuan implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Kutipan Wawancara	Kode Awal (Open Coding)	Kategori (Axial Coding)	Tema
"Pimpinan memberikan arahan, pengawasan, dan evaluasi berkala." (11, 05 Juni 2026)	Kepemimpinan, pengawasan, evaluasi	Peran kepemimpinan	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Penilaian dilakukan setiap triwulan berdasarkan hasil kerja pegawai." (12, 05 Juni 2026)	Penilaian triwulan, monitoring	Mekanisme evaluasi kinerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Laporan dibuat harian, mingguan, dan bulanan kemudian diverifikasi oleh atasan." (13, 08 Juni 2026)	Pelaporan berkala, verifikasi	Mekanisme pelaporan dan verifikasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Pegawai melakukan evaluasi diri sehingga disiplin, kualitas kerja, dan ketepatan waktu meningkat." (14, 08 Juni 2026)	Evaluasi diri, disiplin, kualitas kerja, ketepatan waktu	Perubahan perilaku kerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"E-Kinerja digunakan untuk memastikan kompetensi pegawai dan menjadi dasar pembinaan." (15, 08 Juni 2026)	Kompetensi pegawai, pembinaan	Pengembangan sumber daya manusia	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Setelah pelatihan, pekerjaan menjadi lebih teratur dan terdokumentasi." (16, 09 Juni 2026)	Adaptasi teknologi, dokumentasi pekerjaan	Dampak implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Sebagian besar pegawai sudah patuh, tetapi masih terdapat kendala teknis." dan "Masih terjadi gangguan jaringan, kesalahan input, dan lupa kata sandi." (17, 09 Juni 2026)	Kepatuhan pegawai, gangguan jaringan, kesalahan input, lupa kata sandi	Hambatan implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"E-Kinerja meningkatkan disiplin dan akuntabilitas, tetapi sistem masih perlu disempurnakan." serta "Perlu peningkatan kualitas jaringan dan penyederhanaan sistem." (18, 09 Juni 2026)	Akuntabilitas, penyempurnaan sistem, perbaikan jaringan	Strategi optimalisasi implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: data hasil wawancara diolah oleh penulis, 2026

Selective Coding (Konstruksi Tema)

Pada tahap *Selective Coding*, peneliti mengintegrasikan seluruh kategori yang telah terbentuk pada tahap *Axial Coding* ke dalam satu tema inti (**core category**) yang mampu menjelaskan fenomena penelitian secara komprehensif. Tahap ini bertujuan untuk menyatukan hubungan antar kategori sehingga diperoleh pemahaman yang utuh mengenai implementasi evaluasi kinerja berbasis E-Kinerja dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli.

Tabel 5. Selective Coding (Konstruksi Tema)

Kutipan Wawancara	Kode Awal	Subtema	Tema Utama (Core Category)
"E-Kinerja diterapkan melalui sosialisasi, pelatihan, dan pendampingan untuk	Implementasi E-Kinerja, sosialisasi,	Implementasi sistem E-Kinerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen

Kutipan Wawancara	Kode Awal	Subtema	Tema Utama (Core Category)
meningkatkan disiplin, transparansi, serta akuntabilitas." (I1, 05 Juni 2026)	pelatihan, pendampingan		Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Pimpinan memberikan arahan, pengawasan, dan evaluasi berkala terhadap pelaksanaan E-Kinerja." (I1, 05 Juni 2026)	Kepemimpinan, pengawasan, evaluasi	Peran kepemimpinan	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Penilaian dilakukan setiap triwulan, laporan diverifikasi oleh atasan, dan menjadi dasar evaluasi kinerja pegawai." (I2 & I3, 05–08 Juni 2026)	Penilaian triwulan, pelaporan, verifikasi	Mekanisme evaluasi kinerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Prestasi kerja meningkat karena motivasi, pembinaan, serta kemampuan pegawai memahami sistem." (I2 & I5, 05–08 Juni 2026)	Motivasi, pembinaan, kompetensi	Pengembangan sumber daya manusia	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Setelah menggunakan E-Kinerja, pekerjaan menjadi lebih tertib, terdokumentasi, disiplin, dan tepat waktu." (I4 & I6, 08–09 Juni 2026)	Disiplin, dokumentasi, ketepatan waktu	Perubahan perilaku kerja	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Pelaporan dilakukan sesuai pekerjaan yang sebenarnya sehingga penilaian menjadi lebih objektif dan adil." (I6, 09 Juni 2026)	Objektivitas, akuntabilitas	Transparansi penilaian	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Implementasi E-Kinerja masih menghadapi kendala berupa gangguan jaringan, kesalahan input data, dan keterbatasan kemampuan penggunaan aplikasi." (I1, I7, 05–09 Juni 2026)	Gangguan jaringan, kesalahan input, adaptasi pengguna	Hambatan implementasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai
"Optimalisasi implementasi dilakukan melalui pelatihan berkelanjutan, pembinaan, penyempurnaan aplikasi, dan peningkatan kualitas jaringan." (I2, I3, I8, 05–09 Juni 2026)	Pelatihan lanjutan, penyempurnaan sistem, perbaikan jaringan	Strategi optimalisasi	Implementasi Sistem E-Kinerja sebagai Instrumen Strategis dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai

Sumber: data hasil wawancara diolah oleh penulis, 2026

Pembahasan

Peran Sistem E-Kinerja dalam Meningkatkan Prestasi Kerja Pegawai di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli

Berdasarkan hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi, diketahui bahwa penerapan sistem E-Kinerja telah memberikan kontribusi positif terhadap proses evaluasi kinerja pegawai. Sistem E-Kinerja mempermudah pegawai dalam menyusun Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), menginput aktivitas kerja, mendokumentasikan hasil pekerjaan, serta melaporkan realisasi kinerja secara elektronik. Di sisi lain, pimpinan memperoleh kemudahan dalam melakukan monitoring, verifikasi, dan evaluasi terhadap capaian kinerja pegawai secara berkala.

Temuan ini sejalan dengan teori manajemen kinerja menurut Armstrong (2021), yang menegaskan bahwa manajemen kinerja merupakan proses berkelanjutan dan terintegrasi untuk meningkatkan kinerja individu, tim, dan organisasi secara keseluruhan. Dalam penelitian ini, standar kinerja diwujudkan melalui SKP, sedangkan proses evaluasi dilakukan melalui aplikasi E-Kinerja yang memungkinkan setiap aktivitas pegawai terdokumentasi secara digital. Selain itu, Miller dan Roth dalam Wardhana et al (2020) menunjukkan bahwa pendekatan manajemen tradisional memberikan peningkatan produktivitas yang rendah, sehingga diperlukan pergeseran dari manajemen berorientasi hasil (*result management*) menuju manajemen kinerja (*performance management*). Hasil penelitian menunjukkan bahwa seluruh tahapan tersebut telah diterapkan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli melalui mekanisme penyusunan SKP, pelaporan aktivitas kerja harian, verifikasi oleh atasan, hingga evaluasi kinerja setiap triwulan. Dengan demikian, penerapan E-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai media administrasi, tetapi juga sebagai instrumen manajemen kinerja yang mendukung pencapaian tujuan organisasi. Temuan ini juga mendukung pandangan Laudon (2021) bahwa sistem informasi manajemen seperti E-Kinerja dirancang untuk mengumpulkan, memproses, menyimpan, dan mendistribusikan informasi guna mendukung pengambilan keputusan manajerial yang lebih efektif dan efisien.

Peran E-Kinerja terhadap peningkatan prestasi kerja juga diperkuat oleh kesesuaian dengan sejumlah penelitian terdahulu. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gae dan Ardiansyah (2025) yang menyimpulkan bahwa implementasi aplikasi E-Kinerja mampu meningkatkan kedisiplinan dan transparansi kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN). Penelitian ini juga mendukung Rodliyanto et al (2025) yang menyatakan bahwa sistem E-Kinerja berperan meningkatkan efektivitas manajemen kinerja ASN melalui proses penilaian yang lebih terstruktur, objektif, dan terdokumentasi—sejalan dengan temuan bahwa pimpinan di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli lebih mudah memonitor capaian kinerja pegawai karena seluruh aktivitas kerja tercatat dalam sistem secara digital, sehingga proses evaluasi menjadi lebih transparan dan akuntabel. Selain itu, temuan ini konsisten dengan penelitian Nabilah dan Muhammad (2022) bahwa penerapan E-Kinerja berpengaruh positif terhadap peningkatan disiplin dan kinerja pegawai, sebagaimana terungkap dari hasil wawancara bahwa kewajiban menginput aktivitas kerja setiap hari mendorong pegawai untuk lebih disiplin, bertanggung jawab, dan berorientasi pada pencapaian target kerja.

Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang umumnya menitikberatkan pada efektivitas implementasi sistem atau pengaruh E-Kinerja terhadap disiplin kerja semata, penelitian ini mengkaji peran E-Kinerja secara lebih komprehensif dengan menelaah kontribusinya terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai secara menyeluruh, sehingga memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai implementasi sistem E-Kinerja pada instansi pemerintah daerah.

Faktor-Faktor Penghambat Penerapan Evaluasi Kinerja Berbasis E-Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli

Sistem E-Kinerja telah memberikan kontribusi positif, penelitian ini menemukan bahwa efektivitas penerapannya masih dipengaruhi oleh sejumlah faktor penghambat, seperti keterbatasan kemampuan teknologi informasi sebagian pegawai, gangguan jaringan internet, serta keterlambatan dalam penginputan laporan kinerja. Oleh karena itu, keberhasilan implementasi E-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh kualitas aplikasi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan infrastruktur teknologi yang dimiliki organisasi. Temuan ini sejalan dengan penelitian Gae & Ardiansyah (2025), yang juga menemukan hambatan teknis berupa kualitas jaringan internet yang memengaruhi kelancaran penggunaan sistem E-Kinerja. Kondisi serupa ditemukan pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli, di mana kendala jaringan menjadi salah satu faktor yang

menghambat optimalisasi pelaksanaan E-Kinerja. Selain itu, penelitian ini memperkuat hasil penelitian Farhan Rizki et al (2023) yang menemukan bahwa keberhasilan implementasi E-Kinerja dipengaruhi oleh dukungan pimpinan, ketersediaan sarana pendukung, dan kompetensi teknologi informasi pegawai. Pada Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli, dukungan pimpinan menjadi faktor penting dalam mendorong kepatuhan pegawai terhadap penggunaan aplikasi E-Kinerja, meskipun masih terdapat pegawai yang membutuhkan pendampingan karena keterbatasan kemampuan dalam mengoperasikan sistem. Berbeda dengan penelitian terdahulu yang umumnya berhenti pada identifikasi hambatan teknis, penelitian ini melangkah lebih jauh dengan menelaah pula upaya yang dilakukan organisasi untuk mengoptimalkan penerapan E-Kinerja di tengah keterbatasan tersebut. Dengan demikian, penelitian ini memberikan gambaran yang lebih kontekstual mengenai bagaimana hambatan implementasi sistem E-Kinerja dihadapi dan direspons pada instansi pemerintah daerah yang memiliki karakteristik organisasi dan sumber daya berbeda dari lokasi penelitian sebelumnya.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa analisis evaluasi kinerja pegawai berbasis E-Kinerja di Dinas Lingkungan Hidup Kota Gunungsitoli menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja telah berjalan cukup efektif dalam mendukung penyusunan SKP, penginputan aktivitas, dokumentasi bukti dukung, serta proses monitoring dan evaluasi oleh pimpinan, sehingga penilaian kinerja menjadi lebih transparan, objektif, dan akuntabel. Sistem ini juga memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan prestasi kerja pegawai, bukan secara otomatis, melainkan melalui perubahan perilaku kerja berupa peningkatan disiplin, tanggung jawab, ketertiban pelaporan, dan orientasi pada pencapaian target, yang pada akhirnya turut dipengaruhi oleh faktor kepemimpinan, pengawasan, kompetensi pegawai, dan budaya organisasi. Transparansi, objektivitas, dan akuntabilitas dalam evaluasi kinerja semakin diperkuat berkat tersedianya data aktivitas dan bukti pekerjaan yang dapat diperiksa serta dipertanggungjawabkan, sehingga E-Kinerja berfungsi tidak hanya sebagai alat pencatatan, tetapi juga sebagai mekanisme kontrol organisasi. Meskipun demikian, penerapannya masih menghadapi sejumlah hambatan, seperti gangguan jaringan internet, keterbatasan kompetensi TI pegawai, kesalahan input data, lupa kata sandi, dan keterbatasan waktu saat bertugas di lapangan, yang menunjukkan bahwa keberhasilan sistem bergantung pada kesiapan infrastruktur, kemampuan pengguna, dan dukungan organisasi secara menyeluruh. Oleh karena itu, diperlukan upaya optimalisasi berkelanjutan melalui pelatihan dan pendampingan, pembinaan pegawai, penyempurnaan aplikasi, peningkatan kualitas jaringan, serta evaluasi berkala, sehingga implementasi E-Kinerja dapat dipahami sebagai proses adaptasi dan pembelajaran organisasi yang terus berkembang, di mana keberhasilannya tidak semata ditentukan oleh teknologi, melainkan oleh kemampuan organisasi mengintegrasikan teknologi, kompetensi pegawai, kepemimpinan, pengawasan, dan budaya kerja dalam satu proses manajemen kinerja yang berkelanjutan dan efektif.

DAFTAR PUSTAKA

- Adil, A., Liana, Y., Mayasari, R., Ristiyana, A. S. L. R., Jayatmi, F. R. S. I., Satria, E. B., Bani, A. A. P. M. M. R. D. N. C. A. M. D., Haslinah, G. A. B. A., & Wijoyo, E. B. (2023). *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif: Teori dan Praktik*. GET PRESS INDONESIA.
- Atika, S. N., Amelia, A., & Ibrahim, N. (2025). Sistem Penilaian Kinerja dalam Mendorong Produktivitas dan Prestasi Kerja (Kajian Literatur). *Jejak Digital: Jurnal Ilmiah Multidisiplin*, 1(5), 3456–3461.
- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design: Choosing Among Five Approaches* (4th ed.). SAGE Publications.
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Mangkunegara, A. A. A. P. (2022). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan* (Cetakan ke-14). Remaja Rosdakarya.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldaña, J. (2020). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (4th ed.). SAGE Publications.

- Mulyani, M., Hardian, D. E., & Kurniawan, I. A. (2021). Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 11(2), 95–102. <https://doi.org/10.33592/jiia.v11i2.2138>
- Nabilah, D. K., & Atieq, M. Q. A. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Rodliyanto, Mustofah, & Haryati. (2025). Optimalisasi Implementasi Sistem Penilaian Kinerja Elektronik (E-Kinerja) dalam Transformasi Manajemen Kinerja ASN (Studi Kasus Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo). *Jurnal Riset Sosial Humaniora Dan Pendidikan*, 3(6).
- Sugiyono. (2022). *Metode penelitian kualitatif, kuantitatif, dan R&D*. CV Alfabeta.
- Suwandi. (2022). *Manajemen Kinerja dan Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Pustaka Baru Press.
- Syahiruddin, Muh Rusdy Parman, A. Nasir Biasane, C. T. et al. (2026). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Tinjauan Literatur terhadap Konsep, Fungsi, dan Perkembangannya*. 8(1), 1–12.
- Wardhana, A., Sari, A. P., Limgiani, Gunaisah, E., Suroso, Mukhsin, M., Yanti, N., Siagian, A. O., Herawati, M., Sattar, Rinda, R. T., Harto, B., Fardiansyah, H., Hasmin, & Saluy, A. B. (2020). *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori, dan Penerapannya)* (Hartini, Ed.). CV. Media Sains Indonesia.