

IMPLEMENTASI PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DI SMP NEGERI 2 PADANG PANJANG

¹Zuriati Rahmi, ²Usdarisman, ³Syukra Vadhillah

¹SD Akhlak Cendekia Muslim, Indonesia

E-mail: ¹2014030061.zuriatirahmi@gmail.com, ²usdarisman1962@gmail.com,
³syukravadhilah@nininib.ac.id

Received: 13 Agustus 2025

Revised: 21 September 2025

Aproved: 11 November 2025

Abstract

This research is motivated by problems related to the use of e-performance applications at SMP Negeri 2 Padang Panjang, in the form of a lack of knowledge of teachers and employees about the use of e-performance applications and the ability to use e-performance applications. The objectives of this study are (1) to determine the implementation of the use of e-performance applications in SMP Negeri 2 Padang Panjang; (2) to find out the supporting factors for the use of e-performance applications for teachers at SMP Negeri 2 Padang Panjang; (3) to find out the factors that inhibit the use of e-performance applications for teachers at SMP Negeri 2 Padang Panjang. This study uses a qualitative descriptive method with data collection techniques, namely: interview, observation and documentation methods. The data analysis techniques in this study are, with data reduction, data display, conclusion drawing/verification. The results of this study are, first, the implementation of the use of e-performance applications at SMP Negeri 2 Padang Panjang has been running well. The implementation of the use of the e-performance application also consists of several factors, namely: a) filling in e-performance has been routinely carried out to avoid delays when collecting e-performance; b) maximizing time with other activities, so that e-performance files and documents can be completed in installments; c) the abilities possessed by teachers and employees have begun to increase. So that they are proficient in using the e-performance application; d) there is a responsibility for teachers and employees to complete their obligations, namely using the e-performance application, which is the main task for teachers and employees. Second, the facilities used by teachers and employees at SMP Negeri 2 Padang Panjang are adjusted to the needs of each teacher and employee. Teachers have personal laptops that support their work at school. With these personal facilities, it can be a support for teachers to be able to complete their work on time. Third, the school provides facilities in the form of an internet network with a wide range in the form of wifi in every room which makes it easier to work. However, there are still many obstacles such as WiFi networks that are difficult to reach and work is hampered by power outages that cause the WiFi network to die completely and cannot be accessed.

Keywords: Implementation, E-Performance Applications

Abstrak

Penelitian ini dilatarbelakangi oleh permasalahan terkait penggunaan aplikasi e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang, berupa kurangnya pengetahuan guru dan pegawai tentang penggunaan aplikasi e-kinerja serta kemampuan untuk bisa menggunakan aplikasi e-kinerja. Tujuan penelitian ini adalah (1) untuk mengetahui implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang; (2) untuk mengetahui faktor pendukung penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru di SMP Negeri 2 Padang Panjang; (3) untuk mengetahui faktor penghambat penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru di SMP Negeri 2 Padang Panjang. Penelitian ini menggunakan metode *deskriptif kualitatif* dengan teknik pengumpulan data yaitu: metode wawancara, observasi dan dokumentasi. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu, dengan *data reduction* (reduksi data), *data display* (penyajian data), *conclusion drawing/verification* (penarikan Kesimpulan). Hasil penelitian ini yakni, **pertama**, implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah berjalan dengan baik. Terlaksananya penggunaan aplikasi e-kinerja tersebut juga terdiri dari beberapa faktor yaitu : a) pengisian e-kinerja sudah rutin dilakukan untuk menghindari keterlambatan pada saat pengumpulan e-kinerja; b) memaksimalkan waktu dengan kegiatan-kegiatan lainnya, sehingga bisa mengangsur berkas dan dokumen e-kinerja; c) kemampuan yang dimiliki oleh guru dan pegawai sudah mulai ada peningkatan. Sehingga sudah mahir menggunakan aplikasi e-kinerja; d) adanya tanggung jawab guru dan pegawai untuk menyelesaikan kewajibannya yaitu menggunakan aplikasi e-kinerja, yang merupakan tugas pokok bagi guru dan pegawai. **Kedua**, sarana yang digunakan oleh guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang yaitu menyesuaikan dengan kebutuhan masing-masing

guru dan pegawai. Guru memiliki laptop pribadi yang mendukung pekerjaan di sekolah. Dengan adanya fasilitas pribadi itu bisa menjadi penunjang bagi guru untuk bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. **Ketiga**, Sekolah menyediakan fasilitas berupa jaringan internet yang jangkauannya luas berupa wifi di setiap ruangan yang mempermudah pada saat bekerja. Namun juga masih banyak terdapat kendala seperti jaringan wifi yang sulit di jangkau dan terhambatnya pekerjaan karena adanya pemadaman listrik yang menyebabkan jaringan wifi mati total dan tidak bisa diakses.

Keywords: Implementasi, Aplikasi E-Kinerja

PENDAHULUAN

Van Meter dan Van Horn Agustino, (2006) "Implementasi merupakan aktivitas yang terlihat setelah adanya pengarahannya yang sah dari suatu program yang meliputi upaya mengelola input". Implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan, tindakan-tindakan yang dimaksud mencakup usaha untuk mengubah keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh program.

Aplikasi e-kinerja memiliki fitur-fitur seperti aktivitas kerja, perilaku kerja, prestasi kerja, penilaian kinerja serta kehadiran. Seperti Kepala Tata Usaha, pada aplikasi e-kinerja akan menginput laporan bulanan, SK, pengarsipan surat menyurat, dan pekerjaan yang berkaitan dengan tata usaha. Sedangkan jika pada pendidik mereka akan menginput kehadiran, modul pembelajaran, LKH (Laporan Kerja Harian), Laporan kegiatan seperti MGMP, Pelatihan dan lain sebagainya. Untuk mengakumulasi nilai kinerja pendidik maupun pegawai memerlukan verifikasi dari kepala sekolah dan nilai kinerja dari kepala sekolah. Setiap perilaku kinerja akan dikonversikan menjadi angka yang nantinya akan secara otomatis mengakumulasi jumlah tunjangan yang diterima pendidik yang bersangkutan. Hal ini berarti kedua belah pihak pendidik maupun kepala sekolah dituntut untuk bisa menggunakan aplikasi e-kinerja. Sebelum menggunakan aplikasi e-kinerja kerap ditemukan pendidik yang berperilaku terlambat datang ke sekolah, pulang lebih awal, persiapan mengajar yang tidak maksimal, sering tidak masuk atau bolos mengajar, serta mengajar asal-asalan.

Surat Edaran (SE) Kepala BKN Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja BKN bahwa : a) Dalam rangka implementasi Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dan untuk mendukung pengelolaan kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) di instansi pemerintah maka perlu adanya penerapan sistem informasi pengelolaan kinerja pegawai ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara (SIASN); b) Sistem informasi pengelolaan kinerja pegawai ASN

sebagaimana dimaksud pada huruf a untuk memudahkan pelaksanaan pengelolaan kinerja pegawai ASN di instansi pemerintah.

Tujuan diterbitkannya Surat Edaran (SE) Kepala BKN (Badan Kepegawaian Negara) Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan Dan Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja ini sebagai panduan bagi instansi pemerintah dalam memanfaatkan sistem informasi pengelolaan kinerja pegawai ASN.

Aplikasi e-kinerja dapat diakses melalui website resmi pemerintah daerah mana saja. SDM yang telah memiliki Nomor Induk Pegawai dapat mengisi secara individu serta validasi perilaku staf bawahannya karena aplikasi ini hanya bisa diakses oleh pegawai yang berstatus PNS (ASN). Setiap pegawai yang mengisi kegiatan di sistem e-kinerja mendapatkan poin berdasarkan jumlah dan waktu durasi yang mereka keluarkan dalam hitungan menit.

Dengan adanya e-kinerja, pegawai mudah melaporkan hasil kerjanya. Selain itu, pemerintah juga dengan mudah menilai kinerja pegawai, sehingga dapat dijadikan tolok ukur kapasitas kinerja pegawai bagi pemerintah. Dengan adanya evaluasi, penilaian dari pemerintah di dalam e-kinerja, maka pegawai akan meningkatkan kinerja yang lebih baik ke depan, dan pelayanan yang diberikan juga akan terlaksana dengan baik, sesuai harapan masyarakat.

KAJIAN TEORI

Pelaksanaan atau implementasi, dalam Kamus Besar Bahasa Indonesia diartikan sebagai pelaksanaan atau penerapan. Sedangkan menurut Fullan (2014) bahwa implementasi adalah suatu proses peletakan dalam praktik tentang suatu ide, program atau seperangkat aktivitas baru bagi orang lain dalam mencapai atau mengharapkan suatu perubahan.

Implementasi menurut Muhammad Joko Susila (2012) bahwa implementasi merupakan suatu penerapan ide-konsep, kebijakan, atau inovasi dalam suatu tindakan praktis sehingga mendapatkan dampak, baik berupa perubahan pengetahuan, keterampilan, maupun sikap.

Hasibuan (2001) mengemukakan “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu”. Secara lebih dalam kinerja juga dijelaskan sebagai pencapaian pegawai di luar tupoksi yang melekat padanya, sehingga dapat menciptakan produktivitas yang lebih baik.

Hal tersebut sejalan dengan pendapat Cushway, (2002) “Kinerja adalah menilai bagaimana seseorang telah bekerja dibandingkan dengan target yang telah ditentukan”.

Menurut Pasolong, (2010) konsep kinerja pada dasarnya terdiri dari dua segi, yaitu kinerja pegawai per individu dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu

organisasi. Kinerja pegawai dan kinerja organisasi memiliki keterkaitan yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut.

Robbins, (2006) Indikator untuk mengukur kinerja karyawan secara individu ada enam yaitu: 1) kualitas; 2) kuantitas; 3) ketepatan waktu; 4) efektivitas; 5) kemandirian; 6) komitmen kerja.

E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh pemerintah kabupaten/kota untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja dengan memedomani Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan dan Permendagri Nomor 12 tahun 2008 tentang ABK.

Menurut Komara, (2014) sistem e-kinerja merupakan sebuah aplikasi berbasis web yang bekerja untuk memudahkan dalam menganalisis kebutuhan suatu pekerjaan, beban kerja unit organisasi atau unit kerja sebagai dasar penghitungan prestasi kerja dalam pemberian insentif bagi kerja pegawai.

Choirinisa, (2022) menjelaskan bahwa penggunaan aplikasi digital dengan berbagai macam jenis dan dampaknya kepada hasil kerja pegawai yang akan menentukan tingkat efektivitas kerja. Artinya bahwa dengan adanya penerapan sistem e-kinerja maka kemampuan kerja dapat diwujudkan tiap individu yang terlibat sesuai cara mereka bekerja, dan juga dari instansi sebagai wadah di dalam mempersiapkan kemampuan setiap person pegawai melalui *training* terhadap implementasi aplikasi yang digunakan sebagai cara untuk kedewasaan aplikasi, apabila instansi dan pegawai sama-sama menyiapkan semuanya maka pelaksanaan aplikasi digital akan terasa keuntungan terhadap tercapainya tujuan kerja. Dalam kemampuan pegawai untuk menjalankan sistem e-Kinerja tentu terdapat kendala di dalam tahapan mewujudkan program e-Kinerja, misalnya karena sosialisasi yang dilakukan tidak maksimal, kemampuan pegawai tentang teknologi informasi yang belum memadai, belum adanya SOP, dan yang paling penting sarana dan prasarana pendukung belum memadai.

METODE

Rokhmah, (2024) menjelaskan bahwa penelitian kualitatif adalah serangkaian prosedur penelitian untuk memahami pengalaman manusia dari perspektif pelaku. Dalam penelitian kualitatif unsur subjektivitas pengalaman diterima sebagai kenyataan yang sah dan bukannya ditolak. Melalui metode kualitatif kita dapat mengenal dan menyelami lebih baik subjek (manusia) secara pribadi dan/atau kelompok guna mempelajari bagaimana mereka mengembangkan definisi mereka sendiri

tentang dunia kehidupan yang mereka alami.

Pendekatan deskriptif merupakan pendekatan dengan cara menggambarkan lalu mencatatkan informasi atau data dengan apa adanya tanpa memasukkan penilaian dari peneliti. Namun dari beberapa pengertian lainnya pendekatan deskriptif merupakan suatu pendekatan untuk menemukan pemecahan dari masalah yang dihadapi pada saat itu dilihat dari data-data dengan cara menyajikan data tersebut, menganalisis serta menginterpretasikan dari fakta-fakta yang ditemukan.

Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data diperoleh. Adapun sumber data dari penelitian ini, yaitu data primer yang terdiri dari Kepala Sekolah, Waka Kurikulum, Kepala Tata Usaha, dan Pendidik di SMP Negeri 2 Padang Panjang. Sedangkan data sekunder terdiri dari catatan atau laporan historis yang tersusun dalam arsip (data dokumenter) yang dipublikasikan dan yang tidak dipublikasikan.

Teknik pengumpulan data yang dilakukan secara instrumen yaitu yang pertama adalah: 1)observasi, dalam penelitian ini penulis menggunakan teknik observasi tidak terstruktur; 2)wawancara, peneliti menggunakan teknik wawancara terstruktur dengan panduan pertanyaan observasi sesuai dengan panduan wawancara; 3)dokumentasi, penulis mengambil beberapa bukti seperti foto atau video pada saat wawancara dengan narasumber.

Dalam penelitian kualitatif kehadiran peneliti adalah mutlak, karena peneliti harus berinteraksi dengan lingkungan baik manusia dan non manusia yang ada dalam kancah penelitian. Kehadirannya di lapangan peneliti harus dijelaskan, apakah kehadirannya diketahui atau tidak diketahui oleh subyek penelitian. Ini berkaitan dengan keterlibatan peneliti dalam kancah penelitian, apakah terlibat aktif atau pasif.

Teknik analisis data yang digunakan adalah reduksi data dengan pengumpulan data seperti melakukan wawancara, dokumentasi dan observasi untuk mendapatkan data yang valid. Pada penelitian ini juga menggunakan teknik penyajian data yang mana disusun secara sistematis. Dan teknik yang digunakan adalah penarikan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan. Penarikan kesimpulan ini di dapat dari rumusan masalah yang ada.

HASIL/TEMUAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penggunaan aplikasi e-kinerja yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang yaitu sebagai berikut:

1. Implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang.

a. Ketepatan Waktu

1) Pengisian e-kinerja rutin

Pengisian e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah dilakukan secara rutin. Pengumpulan e-kinerja ini dilakukan dalam 2 kali setahun. Jadi guru dan pegawai harus bisa membagi tugasnya agar bisa melakukan pengisian rutin ke aplikasi e-kinerja.

2) Memaksimalkan waktu dengan kegiatan lain

Guru-guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah memaksimalkan waktu dengan kegiatan lain seperti pada saat mengisi dan meng-*input* data ke aplikasi e-kinerja.

3) Tepat waktu saat mengisi e-kinerja.

Guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah tepat waktu dalam proses pengisian e-kinerja sesuai dengan ketentuan dari kepala sekolah.

b. Kualitas

1) Kemampuan guru

Kemampuan menguasai penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah berjalan dengan baik. Guru dan pegawai sudah bisa menguasai penggunaan aplikasi e-kinerja.

2) Kesempurnaan tugas

Di SMP Negeri 2 Padang Panjang guru dan pegawai yang ada di sana sudah mahir menggunakan aplikasi e-kinerja. Dengan Kemahiran guru-guru dan pegawai yang ada di sana, maka akan sempurna tugas-tugas tersebut.

c. Komitmen kerja

1) Tanggung jawab guru (ASN)

Semua guru dan pegawai sudah bertanggung jawab dengan pekerjaannya. Guru dan pegawai sudah mengerjakan pekerjaannya mengisi e-kinerja di aplikasi e-kinerja sesuai dengan tanggung jawabnya.

2) Kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya

Guru dan pegawai yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah menjalankan kewajibannya untuk menyelesaikan pekerjaannya yaitu mengisi e-kinerja. Aplikasi e-kinerja merupakan suatu aplikasi untuk menilai kinerja guru secara praktis.

2. Faktor pendukung penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru di SMP Negeri 2 Padang Panjang.

a. Sarana dan prasarana

1) Sarana yang digunakan pada saat bekerja

SMP Negeri 2 Padang Panjang semua guru dan pegawai sudah memiliki fasilitas pribadi seperti laptop. Fasilitas itu yang membantu pekerjaan guru dan pegawai seperti mengisi e-kinerja. Sarana seperti laptop ini juga merupakan faktor pendukung untuk keberhasilan suatu pekerjaan.

3. Faktor penghambat penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru di SMP Negeri 2 Padang Panjang.

1) Ketersediaan jaringan internet

Ketersediaan jaringan di SMP Negeri 2 Padang Panjang cukup memadai namun masih terdapat beberapa kendala seperti wifi yang masih sulit untuk di jangkau, serta terhambatnya pekerjaan ketika ada pemadaman listrik secara tiba-tiba. Pihak sekolah belum menemukan solusi apabila terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba serta jaringan wifi yang sulit dijangkau.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan di lapangan tentang Implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang adalah sebagai berikut:

1. Implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja

a. Ketepatan waktu

Dalam melakukan suatu pekerjaan, ketepatan waktu itu menjadi poin penting, karena jika tepat waktu dalam mengumpulkan suatu pekerjaan maka dampaknya akan baik juga, namun jika melebihi waktu yang sudah ditetapkan, maka akan banyak juga dampak negatif yang akan datang.

1) Pengisian e-kinerja rutin

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Farida (2019) yang mengatakan bahwa pengisian e - kinerja rutin ini juga termasuk hal utama yang harus dilaksanakan. Karena ini juga bisa menjadi suatu kebiasaan.

2) Memaksimalkan waktu dengan kegiatan lain

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Rita (2012), yang mengatakan bahwa memaksimalkan waktu dengan kegiatan lain pada saat bekerja itu tergantung kepada masing-masing pegawai. Jika pegawai bisa membagi waktu dengan kegiatan lain, maka setiap pekerjaan akan berjalan dengan lancar dan tersusun tanpa adanya kendala pada saat bekerja.

3) Tepat waktu saat mengisi e-kinerja

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Mukti (2019), tepat waktu atau tidaknya itu tergantung kepada pribadi orangnya masing-masing. Jika seorang guru dan pegawai tersebut sudah terbiasa dengan sikap disiplinnya, maka ia akan tepat waktu pada saat mengisi serta meng-*input* berkas dan dokumen ke aplikasi e-kinerja.

b. Kualitas

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa kualitas dari seseorang itu bisa ditentukan dari kemampuannya dalam bekerja. Jika seseorang itu memiliki kemampuan yang cukup baik, maka ia tidak akan tertinggal dengan perubahan zaman yang ada seperti teknologi sekarang.

1) Kemampuan guru (ASN)

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sabrina (2015), yang mengatakan bahwa kemampuan ini juga menjadi poin penting bagi setiap guru dan pegawai yang ada di sekolah. Meskipun yang kita tahu kemampuan setiap orang pasti akan berbeda-beda, tetapi jika suatu pekerjaan mengharuskannya untuk bisa menggunakan aplikasi atau teknologi lainnya, maka sudah menjadi keharusan untuk mampu dengan adanya kemajuan IT

2) Kesempurnaan tugas

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Komara, 2014), yang mengatakan bahwa kesempurnaan tugas itu akan muncul jika seluruh pegawai sudah mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan kualifikasinya masing-masing.

c. Komitmen kerja

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan, ditemukan bahwa komitmen bisa juga dikatakan sebagai tanggung jawab. Tanggung jawab di sini ialah bagaimana seseorang bisa menyelesaikan suatu pekerjaannya sesuai dengan kualifikasinya.

1) Tanggung jawab guru (ASN)

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Komara (2014), mengatakan bahwa seluruh pegawai sudah bertanggung jawab atas pekerjaan mereka masing-masing. Karena setiap pekerjaan yang diberikan oleh atasan atau suatu instansi itu merupakan tanggung jawab yang harus diselesaikan.

2) Kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Lembong (2021), mengatakan bahwa seluruh pegawai sudah melaksanakan kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya. Karena setiap pekerjaan sudah memiliki tanggung jawab untuk diselesaikan.

2. Faktor pendukung penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru

Faktor pendukung ini berupa kemampuan guru menguasai teknologi dan aplikasi e-kinerja serta ketersediaan sarana pribadi yang dimiliki oleh masing-masing guru seperti laptop atau *notebook*.

a. Sarana dan prasarana

Hal ini didukung oleh pendapat Lie Tjiong, dkk (2018), untuk mengidentifikasi masalah pada sarana dan prasarana dilakukan dengan cara alat apa yang digunakan pada saat bekerja dan ketersediaan jaringan internet.

1) Sarana yang digunakan pada saat bekerja

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh Sherina (2022), mengatakan bahwa seluruh pegawai sudah memiliki fasilitas sarana pribadi seperti laptop, tablet dan *notebook*. Meskipun kantor sudah menyediakan beberapa sarana seperti komputer server untuk mempermudah pekerjaan pada saat di kantor, namun sarana pribadi ini digunakan pada saat mengerjakan pekerjaan di rumah maupun pada saat dinas luar

3. Faktor penghambat penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru

Faktor penghambat ini berupa keterbatasan jaringan internet yang ada di sekolah disebabkan oleh listrik yang sering padam secara tiba-tiba yang menyebabkan terhambatnya pekerjaan yang ada di sekolah, serta kurang bagus nya jaringan wifi yang ada di sekolah tersebut.

a. Ketersediaan jaringan internet

Hal ini didukung oleh hasil penelitian yang dilakukan oleh (Mukti, 2019), mengatakan bahwa ketersediaan jaringan internet di kantor sudah cukup memadai, ditambah dengan adanya pemasangan jaringan wifi di setiap ruangan kantor yang mempermudah para pegawai pada saat bekerja. Namun jaringan wifi ini juga tidak bisa menjamin akan membantu pekerjaan. Karena wifi ini juga termasuk alat yang sensitif dan akan ada kendala-kendala pada jaringannya.

Jadi berdasarkan penelitian tentang Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang ini sudah berjalan dengan baik meskipun harus ada penyesuaian terhadap guru-guru yang ada di sekolah tersebut seperti penyesuaian menguasai penggunaan aplikasi e-kinerja serta ketepatan waktu pada saat pengisian serta penginputan berkas dan dokumen ke aplikasi e-kinerja tersebut.

PENUTUP

Berdasarkan hasil dari observasi, wawancara, dan dokumentasi yang peneliti lakukan di lapangan tentang Implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja di SMP Negeri 2 Padang Panjang, maka dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja ada yang ada di SMP Negeri 2 Padang Panjang sudah berjalan dengan baik yaitu dengan adanya dorongan seperti ketepatan waktu pada saat pengisian e-kinerja, serta memaksimalkan waktu dengan kegiatan yang lain pada saat pengisian e-kinerja, serta harus tepat waktu pada saat pengisian aplikasi e-kinerja sesuai dengan batas waktu yang ada. Kualitas juga mempengaruhi terlaksana atau tidaknya pengisian aplikasi e-kinerja dilihat dari kemampuan guru dalam menguasai teknologi serta aplikasi e-kinerja serta dilihat dari kesempurnaan tugas pada masa kerja atau masa jabatan menjadi guru. Yang terakhir ada komitmen kerja, ini bisa dilihat dari tanggung jawab guru untuk menyelesaikan pekerjaannya, apakah sudah sesuai dengan kualifikasi kerja masing-masing guru atau belum, serta kewajiban untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan tanggung jawab tadi
2. Faktor pendukung penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru yaitu semua guru dan pegawai sudah memiliki fasilitas pribadi seperti laptop. Fasilitas itu yang membantu pekerjaan guru dan pegawai seperti mengisi e-kinerja. Sarana seperti laptop ini juga merupakan faktor pendukung untuk keberhasilan suatu pekerjaan.
3. Faktor penghambat penggunaan aplikasi e-kinerja bagi guru yaitu ketersediaan jaringan di SMP Negeri 2 Padang Panjang cukup memadai namun masih terdapat beberapa kendala seperti wifi yang masih sulit untuk di jangkai, serta terhambatnya pekerjaan ketika ada pemadaman listrik secara tiba-tiba. Pihak sekolah belum menemukan solusi apabila terjadi pemadaman listrik secara tiba-tiba serta jaringan wifi yang sulit dijangkau.

REFERENSI

- Choirinisa, (2022). Pengaruh Penggunaan Aplikasi Digital Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai. *Transekonomika: Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Keuangan*.
- Hasibuan, Melayu SP. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia* Cetakan Kesembilan. Jakarta: Gunung Agung.
- Komara Eka Putri, Muhammad Arfan, Hasan Basri. (2014). *Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh*. *Jurnal Magister Akuntansi*.
- Lembong, R. C., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa*, 6(2), 131-139.

- Mardina. 2017. Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (SIEKIN) Untuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. (*Skripsi, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sumatera Utara: Medan*). Diakses dari <https://repositori.usu.ac.id/handle/123456789/27445>.
- Moleong, Lexy.J.2017. *Metodologi Penelitian Kualitatif* Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Rokhmah,. Dkk, *Metode Penelitian Kualitatif*, (Bandung: Widina Media Utama, 2024).
- Ryan Andrian, Widya Cholil, (2023). Implementasi E-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167-182.

