



Indonesian Journal of Management Studies (IJMS)

Volume 1. No 3. Februari Tahun 2022

Efektivitas E-Kinerja Pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Takalar

Asri Jaya

Program Studi Manajemen, Universitas Muhammadiyah Makassar, Makassar, Indonesia

Korespondensi: asrijaya@unismuh.ac.id

Info Artikel

Diterima 15
Desember 2022

Disetujui 25 Januari
2022

Dipublikasikan 25
Februari 2022

Keywords:
E-Kinerja,
efektivitas,
kepemimpinan,
pelatihan

© 2022
Perkumpulan
Dosen Muslim
Indonesia
Under the license
CC BY-SA 4.0



Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Takalar. Menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, data dikumpulkan melalui survei terhadap 100 pegawai menggunakan kuesioner yang disusun dalam skala Likert. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem E-Kinerja efektif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai, dengan rata-rata skor yang tinggi pada masing-masing indikator tersebut. Faktor kepemimpinan dan pelatihan ditemukan memiliki pengaruh signifikan terhadap efektivitas sistem, sementara infrastruktur teknologi tidak memberikan dampak signifikan, mengingat kondisi teknologi yang sudah memadai. Kendala utama yang dihadapi adalah resistensi terhadap perubahan dan kurangnya sosialisasi yang efektif. Oleh karena itu, disarankan untuk memperkuat manajemen perubahan dan meningkatkan program pelatihan guna mengoptimalkan penerapan E-Kinerja di masa mendatang.

Abstract

This study aims to analyze the effectiveness of the implementation of the E-Performance system at the Trade and Industry Office of Takalar Regency. Using a quantitative descriptive approach, data were collected through a survey of 100 employees using a questionnaire arranged in a Likert scale. The results of the study indicate that the E-Performance system is effective in increasing productivity, work quality, and employee satisfaction, with a high average score on each of these indicators. Leadership and training factors were found to have a significant influence on system effectiveness, while technological infrastructure did not have a significant impact, given the adequate technological conditions. The main obstacles faced were resistance to change and lack of effective socialization. Therefore, it is recommended to strengthen change management and improve training programs to optimize the implementation of E-Performance in the future.

1. Pendahuluan

Dalam era digital yang semakin berkembang, pemerintah di berbagai belahan dunia, termasuk Indonesia, terus berupaya meningkatkan efektivitas dan efisiensi layanan publik melalui pemanfaatan teknologi informasi. Salah satu inovasi yang telah diterapkan di berbagai instansi pemerintahan adalah sistem E-Kinerja, yang dirancang untuk mengukur, memantau, dan meningkatkan kinerja pegawai secara lebih transparan dan akuntabel (Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, 2020). E-Kinerja diharapkan dapat mengubah paradigma lama dalam penilaian kinerja yang cenderung bersifat manual dan subjektif menjadi lebih berbasis data dan objektif.

Sistem E-Kinerja memungkinkan manajemen untuk melakukan evaluasi kinerja pegawai secara real-time dan berkelanjutan, serta memberikan umpan balik yang konstruktif (Dewi, 2022). Hal ini penting mengingat tantangan yang dihadapi oleh instansi pemerintah dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang kerap kali dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk kurangnya motivasi, minimnya pengawasan, dan keterbatasan dalam penilaian kinerja (Utami, 2019).

Namun, implementasi E-Kinerja tidak selalu berjalan mulus. Beberapa kendala yang sering muncul antara lain adalah resistensi dari pegawai terhadap perubahan sistem, keterbatasan infrastruktur teknologi, serta kurangnya pelatihan yang memadai (Rahmawati, 2021). Selain itu, efektivitas sistem ini juga sangat bergantung pada komitmen pimpinan instansi dalam mengawasi dan memonitor pelaksanaan E-Kinerja secara konsisten (Suryani, 2020).

Di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten, implementasi E-Kinerja menjadi salah satu fokus utama dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sebagai instansi yang bertanggung jawab atas regulasi dan pengawasan sektor perdagangan dan perindustrian, kinerja pegawai memiliki dampak langsung terhadap keberhasilan program-program yang dijalankan (Badan Kepegawaian Negara, 2021). Oleh karena itu, penilaian efektivitas sistem E-Kinerja di instansi ini menjadi krusial untuk memastikan bahwa tujuan yang diharapkan dapat tercapai.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis sejauh mana sistem E-Kinerja yang diterapkan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten telah efektif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Efektivitas sistem ini akan diukur berdasarkan beberapa indikator, seperti peningkatan produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pegawai, dan penerimaan terhadap sistem baru (Mulyani, 2022). Dengan demikian, hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan masukan yang konstruktif bagi instansi pemerintah lain yang berencana untuk mengimplementasikan sistem serupa.

Selain itu, penelitian ini juga akan mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi E-Kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Faktor-faktor ini meliputi aspek teknis, organisasi, dan sumber daya manusia yang terlibat dalam proses implementasi (Handayani, 2021). Temuan dari penelitian ini diharapkan dapat menjadi referensi bagi pengambil kebijakan dalam merancang strategi yang lebih efektif untuk mengoptimalkan penerapan E-Kinerja di masa depan.

Lebih lanjut, penelitian ini juga berupaya untuk mengukur persepsi pegawai terhadap penerapan E-Kinerja di instansi mereka. Persepsi ini penting untuk dipahami karena akan mempengaruhi tingkat partisipasi dan keterlibatan pegawai dalam sistem ini (Susanto, 2020). Dengan demikian, studi ini diharapkan dapat memberikan gambaran yang komprehensif mengenai penerimaan dan dampak E-Kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten.

Terakhir, artikel ini akan memberikan rekomendasi praktis berdasarkan temuan penelitian untuk meningkatkan efektivitas E-Kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Rekomendasi ini akan mencakup aspek kebijakan, teknis, dan manajemen yang dapat diadopsi oleh instansi terkait untuk memperbaiki dan mengoptimalkan sistem yang sudah ada (Putra, 2022). Dengan adanya rekomendasi ini, diharapkan E-Kinerja dapat menjadi alat yang lebih efektif

dalam mendorong peningkatan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan publik di Kabupaten.

2. Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif untuk menganalisis efektivitas implementasi E-Kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Pendekatan ini dipilih karena mampu memberikan gambaran yang jelas dan terukur mengenai efektivitas sistem yang diterapkan, serta memungkinkan peneliti untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai secara lebih mendalam (Sugiyono, 2017).

Penelitian ini menggunakan desain survei untuk mengumpulkan data dari responden yang merupakan pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Survei dipilih karena mampu menjangkau sejumlah besar responden dalam waktu yang relatif singkat, serta efektif dalam mengumpulkan data yang berhubungan dengan persepsi dan pengalaman pegawai terkait E-Kinerja (Sekaran & Bougie, 2016).

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Sampel diambil menggunakan teknik ***simple random sampling*** dengan jumlah responden yang ditentukan berdasarkan rumus Slovin (Umar, 2008). Teknik ini dipilih untuk memastikan bahwa setiap pegawai memiliki kesempatan yang sama untuk terpilih sebagai responden, sehingga hasil penelitian dapat lebih representatif.

Instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner. Kuesioner ini terdiri dari dua bagian utama: (1) bagian pertama berisi pertanyaan demografis untuk mengumpulkan data dasar responden, seperti usia, jenis kelamin, dan lama bekerja; (2) bagian kedua berisi pertanyaan yang mengukur persepsi responden mengenai efektivitas E-Kinerja berdasarkan indikator yang telah ditentukan, yaitu produktivitas, kualitas kerja, kepuasan pegawai, dan penerimaan terhadap sistem (Azwar, 2018). Kuesioner disusun dalam skala Likert 5 poin, dengan pilihan jawaban mulai dari "Sangat Tidak Setuju" hingga "Sangat Setuju".

Untuk memastikan instrumen penelitian valid dan reliabel, uji coba kuesioner dilakukan pada sekelompok kecil pegawai yang tidak termasuk dalam sampel penelitian utama. Validitas instrumen diuji menggunakan validitas konstruk dengan bantuan analisis faktor, sementara reliabilitas diuji menggunakan koefisien Cronbach's Alpha (Nunnally & Bernstein, 1994). Instrumen dianggap valid jika nilai faktor loading $>0,4$ dan reliabel jika nilai Cronbach's Alpha $>0,7$.

Data dikumpulkan dengan menyebarkan kuesioner secara langsung dan melalui media elektronik (email) kepada pegawai yang telah dipilih sebagai sampel. Pengumpulan data dilakukan selama periode dua minggu untuk memastikan tingkat respons yang memadai. Selain kuesioner, data sekunder yang terkait dengan implementasi E-Kinerja juga dikumpulkan dari dokumen resmi Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten, seperti laporan kinerja tahunan dan pedoman pelaksanaan E-Kinerja.

Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik deskriptif dan inferensial. Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan karakteristik

responden dan distribusi jawaban kuesioner, sedangkan analisis inferensial (regresi linear) digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel yang diteliti, khususnya untuk menentukan pengaruh faktor-faktor tertentu terhadap efektivitas E-Kinerja (Ghozali, 2018).

Sebelum melakukan analisis regresi, dilakukan uji asumsi klasik yang meliputi uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas untuk memastikan bahwa model regresi yang digunakan memenuhi asumsi-asumsi dasar (Gujarati, 2004). Hal ini penting untuk memastikan bahwa hasil analisis regresi dapat diinterpretasikan dengan tepat.

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menentukan signifikansi hubungan antara variabel bebas (faktor-faktor yang mempengaruhi efektivitas E-Kinerja) dan variabel terikat (efektivitas E-Kinerja). Pengujian dilakukan pada tingkat signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Hipotesis diterima jika nilai $p < 0,05$, yang menunjukkan adanya hubungan yang signifikan antara variabel yang diteliti (Widarjono, 2015).

Dalam penelitian ini, peneliti memastikan bahwa semua responden berpartisipasi secara sukarela dan anonim. Informed consent diperoleh dari responden sebelum mereka mengisi kuesioner. Peneliti juga menjamin kerahasiaan data yang diperoleh dan hanya menggunakan data tersebut untuk keperluan akademis (Neuman, 2014).

Penelitian ini memiliki beberapa keterbatasan, di antaranya adalah keterbatasan waktu dan sumber daya yang dapat mempengaruhi jumlah sampel yang dapat diteliti. Selain itu, penggunaan kuesioner sebagai satu-satunya instrumen pengumpulan data dapat membatasi kedalaman analisis, terutama dalam memahami faktor-faktor non-kuantitatif yang mempengaruhi efektivitas E-Kinerja.

3. Hasil dan Pembahasan

Penelitian ini melibatkan 100 responden yang merupakan pegawai di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Berdasarkan hasil survei, mayoritas responden berada dalam rentang usia 30-40 tahun (45%), dengan 55% di antaranya berjenis kelamin laki-laki dan 45% perempuan. Sebagian besar responden telah bekerja di instansi ini selama lebih dari 5 tahun (60%), yang menunjukkan tingkat pengalaman yang cukup tinggi dalam melaksanakan tugas dan kewajiban mereka.

Hasil survei menunjukkan bahwa mayoritas responden memiliki persepsi yang positif terhadap efektivitas E-Kinerja. Pada skala Likert 5 poin, rata-rata skor yang diperoleh untuk indikator produktivitas pegawai adalah 4,2, yang menunjukkan bahwa sistem ini dianggap mampu meningkatkan produktivitas mereka. Indikator kualitas kerja mendapatkan rata-rata skor 4,0, yang juga tergolong tinggi, menandakan bahwa E-Kinerja dinilai efektif dalam membantu pegawai meningkatkan kualitas output mereka.

Kepuasan pegawai terhadap sistem E-Kinerja juga cukup tinggi dengan rata-rata skor 4,1. Pegawai merasa bahwa sistem ini memberikan transparansi dan keadilan dalam penilaian kinerja mereka, yang berkontribusi pada peningkatan motivasi kerja. Namun, untuk indikator penerimaan terhadap sistem baru, rata-rata

skor yang diperoleh adalah 3,8, yang menunjukkan adanya beberapa pegawai yang masih merasa kurang nyaman dengan sistem ini, meskipun mayoritas sudah menerimanya dengan baik.

Berdasarkan analisis regresi linear, ditemukan bahwa faktor kepemimpinan memiliki pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas E-Kinerja dengan nilai $p < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa peran pimpinan dalam mengawasi dan memberikan umpan balik secara langsung sangat penting untuk memastikan bahwa sistem E-Kinerja berjalan dengan baik. Selain itu, faktor pelatihan juga memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai $p < 0,05$, menandakan bahwa semakin baik pelatihan yang diberikan kepada pegawai, semakin tinggi pula efektivitas sistem E-Kinerja.

Di sisi lain, faktor infrastruktur teknologi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap efektivitas E-Kinerja ($p > 0,05$). Ini mungkin disebabkan oleh sudah memadainya infrastruktur yang ada sehingga perbedaan kualitas infrastruktur tidak terlalu mempengaruhi persepsi pegawai terhadap efektivitas sistem.

Meskipun sistem E-Kinerja dianggap efektif, penelitian ini juga menemukan beberapa kendala yang dihadapi selama implementasinya. Salah satu kendala utama adalah resistensi terhadap perubahan. Beberapa pegawai merasa bahwa sistem baru ini menambah beban kerja mereka, terutama bagi mereka yang belum terbiasa dengan penggunaan teknologi informasi. Selain itu, kendala lainnya adalah kurangnya sosialisasi yang efektif mengenai manfaat dan cara kerja sistem ini, yang menyebabkan adanya kebingungan di awal penerapannya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan studi sebelumnya yang menunjukkan bahwa penerapan sistem kinerja berbasis teknologi dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja pegawai (Dewi, 2022; Mulyani, 2022). Kepemimpinan dan pelatihan yang efektif terbukti menjadi faktor kunci dalam memastikan keberhasilan implementasi E-Kinerja, yang juga didukung oleh penelitian Handayani (2021) yang menyatakan bahwa keterlibatan aktif pimpinan dan pelatihan yang memadai dapat meminimalkan resistensi pegawai terhadap perubahan.

Namun, temuan bahwa infrastruktur teknologi tidak berpengaruh signifikan berbeda dengan beberapa penelitian terdahulu yang menekankan pentingnya dukungan teknologi dalam keberhasilan implementasi sistem berbasis IT (Rahmawati, 2021). Hal ini dapat dijelaskan oleh kondisi di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Takalar yang sudah memiliki infrastruktur teknologi yang memadai sehingga faktor ini tidak lagi menjadi pembeda yang signifikan dalam persepsi efektivitas E-Kinerja.

Kendala yang ditemukan dalam penelitian ini juga menggarisbawahi pentingnya manajemen perubahan yang efektif dalam proses implementasi sistem baru. Kurangnya sosialisasi dan pelatihan yang intensif dapat menyebabkan resistensi dan ketidaknyamanan di kalangan pegawai, yang pada akhirnya dapat menghambat efektivitas sistem. Oleh karena itu, rekomendasi praktis yang dapat diberikan adalah peningkatan frekuensi sosialisasi dan pelatihan, serta pengembangan program pelatihan yang lebih adaptif terhadap kebutuhan pegawai.

Temuan dari penelitian ini memiliki implikasi penting bagi pengambil kebijakan di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten. Implementasi E-Kinerja perlu didukung oleh komitmen pimpinan yang kuat dan program pelatihan yang berkelanjutan untuk memastikan bahwa semua pegawai dapat beradaptasi dengan sistem baru ini. Selain itu, penting untuk melakukan evaluasi berkala terhadap sistem yang ada guna mengidentifikasi area-area yang masih memerlukan perbaikan.

Sebagai rekomendasi, Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Takalar dapat mempertimbangkan untuk memperkuat program pelatihan dan sosialisasi, serta memberikan insentif bagi pegawai yang menunjukkan kinerja yang baik dalam sistem E-Kinerja. Hal ini diharapkan dapat mendorong peningkatan penerimaan sistem oleh pegawai dan, pada akhirnya, meningkatkan efektivitas sistem tersebut dalam jangka panjang.

4. Kesimpulan

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Kabupaten Takalar secara umum efektif dalam meningkatkan produktivitas, kualitas kerja, dan kepuasan pegawai. Faktor kepemimpinan dan pelatihan berperan signifikan dalam mendukung efektivitas sistem ini, sementara infrastruktur teknologi yang sudah memadai tidak menjadi faktor pembeda yang signifikan. Meskipun demikian, masih terdapat kendala dalam bentuk resistensi terhadap perubahan dan kurangnya sosialisasi yang memadai. Oleh karena itu, diperlukan upaya peningkatan manajemen perubahan dan program pelatihan yang lebih adaptif untuk memastikan keberlanjutan dan peningkatan efektivitas sistem E-Kinerja di masa depan.

Daftar Pustaka

- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. (2020). Panduan Implementasi E-Kinerja di Instansi Pemerintah. Jakarta: Kementerian PANRB.
- Dewi, S. (2022). Evaluasi Sistem E-Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai. *Jurnal Manajemen Publik*, 15(2), 120-135.
- Utami, R. (2019). Analisis Kendala Implementasi E-Kinerja pada Instansi Pemerintah. Yogyakarta: Universitas Gadjah Mada.
- Rahmawati, A. (2021). Tantangan Implementasi E-Kinerja di Era Digitalisasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 9(1), 88-102.
- Suryani, T. (2020). Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Efektivitas E-Kinerja. Bandung: Penerbit ITB.
- Badan Kepegawaian Negara. (2021). Laporan Tahunan Kinerja ASN. Jakarta: BKN.
- Mulyani, E. (2022). Indikator Efektivitas Sistem E-Kinerja di Instansi Pemerintah. *Jurnal Kebijakan Publik*, 18(3), 200-220.
- Handayani, L. (2021). Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi E-Kinerja. Surabaya: Universitas Airlangga.
- Susanto, H. (2020). Persepsi Pegawai terhadap Implementasi E-Kinerja. Jakarta: Pustaka Akademika.

Putra, A. (2022). Strategi Optimalisasi Penerapan E-Kinerja di Instansi Pemerintah. *Jurnal Manajemen dan Kebijakan Publik*, 21(1), 35-50.