

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Penyelenggaraan reformasi birokrasi merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh pemerintah untuk melakukan suatu pembaharuan dan perubahan secara mendasar dalam sistem penyelenggaraan tata pemerintahan guna mewujudkan suatu pemerintahan yang baik (*Good Governance*). Dengan adanya reformasi birokrasi diharapkan mampu membawa perubahan dalam kehidupan berbangsa dan bernegara. Terutama dalam hal kelembagaan, tata laksana pemerintahan, dan sumber daya manusia sebagai satu kesatuan sistem penyelenggaraan pemerintahan yang efektif dan efisien.

Sebagaimana dikemukakan oleh Tomo (2019:38) dalam buku Reformasi Birokrasi Menuju *Good Governance* mengatakan bahwa, “Reformasi birokrasi merupakan langkah strategis dalam membangun aparatur negara untuk lebih berdaya guna dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan menunjang proses pembangunan nasional”. Oleh karena itu, dalam rangka mempercepat proses tercapainya suatu tata kelola pemerintahan yang baik dalam hal ini Badan Kepegawaian Nasional memiliki peran yang penting dalam mewujudkan *Grand Design* reformasi birokrasi Indonesia yaitu terwujudnya pemerintahan kelas dunia, dan sebagai penggerak reformasi birokrasi dalam bidang manajemen kepegawaian. Acuan untuk mewujudkan pemerintahan kelas dunia yaitu

pemerintahan yang profesional, jujur, mampu memberikan pelayanan yang prima kepada masyarakat, dan penyelenggaraan pemerintahan yang demokratis. Badan Kepegawaian Negara sebagai lembaga pemerintahan berkomitmen dalam memberikan kontribusi untuk proses pembangunan nasional. Dalam hal ini, Badan Kepegawaian Negara mewajibkan seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam lingkup sistem kepegawaian nasional untuk memahami dan melaksanakan reformasi birokrasi secara cermat.

Unsur utama dalam sebuah organisasi yaitu sumber daya manusia (pegawai), karena manusia yang berperan dalam mengendalikan dan penentu terhadap keberhasilan sebuah organisasi. Meningkatkan tingkat profesionalitas pegawai merupakan tujuan terpenting yang harus dicapai, agar Aparatur Sipil Negara (ASN) bekerja sesuai dengan beban pekerjaannya dan tidak asal dalam bekerja. Menurut Sedarmayanti (2010:344) mengatakan bahwa, “profesionalisme adalah pilar yang akan menempatkan birokrasi sebagai mesin yang efektif bagi pemerintah dan sebagai parameter kecakapan aparatur dalam bekerja secara baik”. Setiap ASN harus memberikan kontribusi secara total kepada pemerintah. Apabila memiliki kualitas profesional yang baik, maka akan mewujudkan standar kemampuan atau kompetensi untuk setiap jabatan.

Dalam sebuah instansi atau organisasi, pegawai yang kompetitif akan secara konsisten dalam meningkatkan kinerja dan produktivitas dengan memberikan kinerja terbaik dan mempertahankan keunggulan kompetitifnya. Sumber daya manusia merupakan faktor penting untuk pertumbuhan, perkembangan, dan kemajuan suatu organisasi. Dalam manajemen sumber daya manusia, penilaian

kinerja pegawai meliputi kegiatan untuk memantau apakah sudah sesuai dengan tujuan organisasi. Selain itu, penilaian kinerja pegawai sebagai bagian kepentingan administratif dan pengembangan sumber daya manusia. Dalam segi kepentingan administratif, penilaian kinerja pegawai dijadikan sebagai pedoman dan standar dalam pengambilan keputusan terkait kondisi kerja pegawai, untuk promosi pegawai menuju jenjang karier yang lebih tinggi, pemberhentian pegawai, tindak disiplin, dan kompensasi. Sedangkan dalam segi pengembangan, pelatihan merupakan bentuk pemberian motivasi untuk meningkatkan kemampuan kerja pegawai dan serangkaian program lainnya yang berguna dalam peningkatan kemampuan pegawai.

Berdasarkan yang tercantum dalam Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 30 Tahun 2019 Pasal 2 dan 3 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil bahwa penilaian Kinerja PNS bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier. Penilaian Kinerja PNS dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat unit atau organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS.

Badan Kepegawaian Negara (BKN), dalam rangka pelaksanaan salah satu program percepatan reformasi birokrasi yaitu pengembangan sistem pemerintahan elektronik yang terintegrasi termasuk dalam peningkatan profesionalisme PNS, peningkatan integritas dan akuntabilitas kinerja aparatur, dan peningkatan pelayanan publik, menerapkan suatu sistem berbasis elektronik yaitu E-kinerja. Sistem E-kinerja adalah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan

penilaian dan pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan analisis jabatan, dan analisis beban kerja, serta sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Menurut UU No.5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, tepatnya pada pasal 80 ayat 3 bahwa selain gaji, PNS juga menerima tunjangan dan fasilitas, dimana tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja.

Sebelum diterapkan sistem E-kinerja, sebagai penilaian dan pengukuran kinerja pegawai menggunakan sistem DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan). Dengan tuntutan globalisasi dan adanya perkembangan teknologi yang begitu pesat, penilaian kinerja pegawai yang dilakukan secara manual (DP3) sudah tidak relevan. Dalam prakteknya, metode penilaian prestasi kerja dengan menggunakan sistem DP3 dalam proses penilaian kurang transparan tidak dikomunikasikan dengan terbuka dan bersifat subyektif serta mengandung banyak bias. Menurut T. V. Rao (dalam Priansa, 2019 : 210-211), bias dalam penilaian kinerja antara lain efek halo (*hallo effect*), longgar dan ketat (*liniency and severity effect*), kecenderungan terpusat (*central tendency*), kesamaan dan perbedaan (*assimilation and differential effect*), kekeliruan dalam kesan pertama (*first impression error*), serta efek saat ini (*recency effect*).

Dengan banyaknya kelemahan dalam sistem DP3, penilaian kinerja pun diubah berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Dimana SKP menjadi dasar dalam pengisian data ke dalam sistem E-kinerja pegawai. Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan sistem E-kinerja pada Satuan Polisi

Pamong Praja Kabupaten Kuningan tidak semua berjalan dengan lancar dan optimal. Terdapat kendala atau hambatan diantaranya adalah:

1. Dalam proses menginput laporan hasil pekerjaan ke dalam sistem aplikasi E-kinerja, tidak semua pegawai dapat menggunakan sistem yang berbasis digital. Terdapat pegawai yang gagap terhadap teknologi dikarenakan faktor usia yang menjadi kendala dalam proses penerapannya, sulit beradaptasi dengan hal baru khususnya yang berkaitan dengan teknologi.
2. Terdapat beberapa pegawai negeri sipil dalam menginput data hasil pekerjaan ke dalam aplikasi E-kinerja dilakukan atau dilimpahkan kepada tenaga honorer.
3. Terkadang terdapat masalah teknis seperti jaringan internet yang tidak stabil menyebabkan pegawai kesulitan saat menginput laporan hasil kerja karena proses sistem E-kinerja berjalan sangat lamban.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan, dapat dirumuskan masalah berupa *problem statement* (pernyataan masalah) yaitu **“Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan Kurang Optimal”**.

1.3 Identifikasi Masalah

1. Bagaimana mekanisme penerapan sistem E-kinerja dalam menunjang proses penilaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?
2. Apa yang menjadi faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan sistem E-kinerja dalam menunjang proses penilaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?
3. Upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan penerapan sistem E-kinerja dalam menunjang proses penilaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan?

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui mekanisme penerapan sistem E-kinerja dalam menunjang proses penilaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
2. Untuk mengetahui faktor pendukung dan faktor penghambat penerapan sistem E-kinerja dalam menunjang proses penilaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui upaya apa yang dilakukan dalam mengatasi hambatan penerapan sistem E-kinerja dalam menunjang proses penilaian kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

1.5 Kegunaan Penelitian

1.5.1 Kegunaan Teoritis

1. Penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan ilmu pengetahuan yang berkaitan dengan ilmu sosial dan ilmu politik, terutama pada bidang ilmu administrasi negara.
2. Bagi penulis, menambah pengetahuan dan pengalaman untuk mengaplikasikan ilmu dan teori yang telah didapat dan dipelajari selama proses perkuliahan, mengenai suatu hal yang diteliti dan juga dapat mengembangkan kemampuan diri dan kemampuan berfikir untuk mempersiapkan kehidupan dimasa depan.

1.5.2 Kegunaan Praktis

Dengan penelitian ini diharapkan dapat menjadi sumber informasi yang bermanfaat untuk menjadi pertimbangan sebagai bahan masukan serta dapat meningkatkan pelaksanaan penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem E-kinerja secara optimal, sehingga pelaksanaan kinerja pegawai pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan dapat berjalan dengan optimal.

1.6 Kerangka pemikiran

Keberhasilan dalam mencapai tujuan suatu organisasi ditentukan oleh sumber daya manusia atau pegawai yang terdapat didalamnya. Pegawai

merupakan unsur utama dalam sebuah organisasi, yang berperan sebagai penggerak dan penentu terhadap keberhasilan sebuah organisasi dalam mencapai tujuan. Hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai disebut dengan kinerja. Dalam buku *Manajemen Kinerja*, menurut Fauzi dan Nugroho (2020:1) mengatakan bahwa :

Secara etimologis kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya.

Kemudian menurut Prawirosentono (1999) (dalam Fauzi dan Nugroho, 2020:1), mengatakan bahwa :

Performance adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika.

Sebagaimana yang dikemukakan oleh Priansa (2019:191) mengatakan bahwa:

Tingkat keberhasilan pegawai dalam mengemban tugasnya disebut dengan istilah *level of performance* atau level kinerja. Pegawai yang memiliki level kinerja yang tinggi merupakan pegawai yang produktivitas kerjanya tinggi. Begitu pun sebaliknya, pegawai yang memiliki level kinerja tidak sesuai dengan standar yang ditetapkan merupakan pegawai yang tidak produktif. Penilaian kinerja merupakan salah satu tugas penting untuk mengetahui level kinerja pegawainya.

Dalam suatu kinerja pegawai tentu diperlukan adanya penilaian kinerja. Penilaian kinerja dilakukan untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai dalam mengemban tugasnya, apakah sesuai tidak dengan tujuan organisasi. Mondy dan Noe (dalam Priansa, 2019:192) mengatakan bahwa, “Penilaian kinerja adalah

suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya”.

Kemudian Rivai dan Sagala (dalam Priansa, 2019:191) mengatakan bahwa,

Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Di dunia usaha yang berkompetisi dalam tataran global, pegawai memerlukan kinerja yang tinggi. Pada saat yang bersamaan, pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka pada masa yang akan datang.

Penilaian kinerja sangat penting untuk dilakukan karena hasil penilaian kinerja merupakan tolak ukur untuk menjelaskan standar dan tujuan kinerja, memberikan dasar dalam pengambilan suatu keputusan seperti penentuan pengembangan dan pelatihan pegawai, promosi, kompensasi, mutasi, pemberhentian, dan keputusan kondisi kerja lainnya.

Kemudian Mejia (2012) (dalam Priansa, 2019:192) mengemukakan, penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri atas:

1. Identifikasi

Merupakan proses mengidentifikasi faktor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan mengacu pada hasil analisis jabatan.

2. Pengukuran

Merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja pegawai yang baik dan buruk. Manajemen

perusahaan harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau kinerja antar pegawai yang memiliki kesamaan tugas.

3. Manajemen

Merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi pegawai yang ada di perusahaan. Hal tersebut dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya.

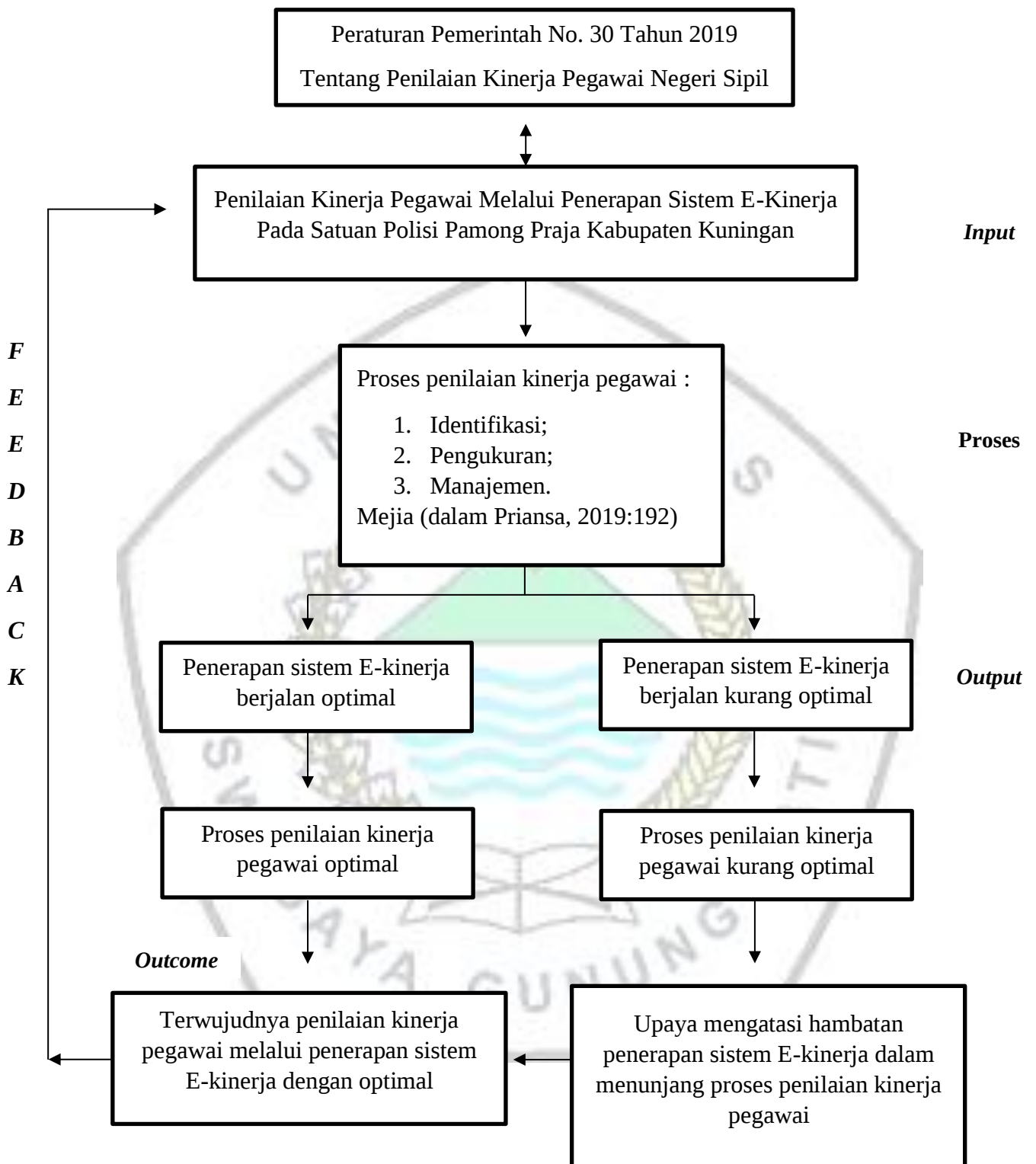
Berdasarkan beberapa uraian pendapat para ahli mengenai penilaian kinerja, dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja pegawai adalah suatu proses sistematis yang digunakan untuk mengukur dan menilai hasil kerja pegawai dalam suatu organisasi.

Badan Kepegawaian Negara (BKN) dalam pelaksanaan pengembangan sistem pemerintahan elektronik guna peningkatan profesionalisme PNS, peningkatan akuntabilitas kinerja aparatur dan meningkatkan pelayanan publik, menerapkan suatu sistem berbasis elektronik yaitu E-kinerja. Sistem E-kinerja adalah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan analisis jabatan, dan analisis beban kerja, serta sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Dalam penelitian ini penulis menggunakan teori dari Mejia (2012) yang menyatakan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri atas identifikasi, pengukuran, dan manajemen. Dengan menggunakan teori tersebut

dapat membantu peneliti dalam proses penelitian mengenai penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem E-kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan. Untuk lebih jelas, uraian tersebut digambarkan ke dalam bentuk bagan kerangka pemikiran sebagai berikut:





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi dan Operasionalisasi Konsep Penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

Definisi konsep penelitian dalam Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan adalah:

1. Kinerja

Kinerja adalah suatu hasil yang dicapai oleh seorang pegawai atas pelaksanaan tugas tertentu berdasarkan sasaran yang harus dicapai dan dilaksanakan pada waktu yang telah ditentukan.

2. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja Pegawai adalah suatu proses yang sistematis untuk mengukur, menilai, dan mengevaluasi hasil kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas melalui instrumen penilaian kinerja.

3. Sistem E-Kinerja

Sistem E-Kinerja adalah aplikasi berbasis website yang digunakan untuk melakukan proses pencatatan kinerja Pegawai Negeri Sipil, yang berfungsi dalam melakukan penilaian dan pengukuran kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berdasarkan analisis jabatan atau pekerjaan dan analisis beban kerja. Serta sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP).

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasionalisasi konsep penelitian digambarkan dalam tabel sebagai berikut:

Tabel 1.1
Operasional Konsep Penelitian

Konsep	Dimensi	Parameter
Proses penilaian kinerja menurut Mejia (2012) (dalam Priansa, 2019:192)	Identifikasi	1. Proses mengidentifikasi 2. Faktor-faktor kinerja
	Pengukuran	1. Proses sistem penilaian 2. Standar penilaian
	Manajemen	1. Tindak lanjut hasil penilaian 2. Pemberian umpan balik dan pembinaan dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai

1.8 Metode penelitian

1.8.1 Metode Penelitian yang Digunakan

Menurut Sugiyono (2017:2) mengatakan bahwa,

Metode Penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu. berdasarkan hal tersebut terdapat empat kata kunci tertentu yang perlu diperhatikan yaitu cara ilmiah, data, tujuan, dan kegunaan. Cara ilmiah berarti kegiatan penelitian tersebut didasarkan pada ciri-ciri keilmuan, yaitu rasional, empiris dan sistematis. Rasional berarti kegiatan penelitian itu dilakukan dengan cara-cara yang masuk akal, sehingga terjangkau oleh

penalaran manusia. Empiris berarti cara-cara yang dilakukan itu dapat diamati oleh indera manusia, sehingga orang lain dapat mengamati dan mengetahui cara-cara yang digunakan. Sistematis artinya, proses yang digunakan dalam penelitian itu menggunakan langkah-langkah tertentu yang bersifat logis.

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian kualitatif bersifat deskriptif. Dalam penelitian kualitatif ini penulis mendeskripsikan hasil yang diperoleh saat penelitian sesuai dengan fakta yang terdapat di lapangan. Hasil data yang diperoleh berupa penjelasan secara naratif dalam bentuk hasil wawancara. Menurut Sugiyono (2017:9) mengatakan bahwa :

Metode Penelitian kualitatif adalah penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi objek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, pengambilan sampel sumber data dilakukan secara *purposive* dan *snowball*, teknik pengumpulan dengan triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

1.8.2 Informan dan Teknik Pemilihan Informan

Informan adalah orang yang memberikan informasi dan menjadi sumber data dalam sebuah penelitian. Informan yang dilibatkan merupakan orang yang dapat memberikan informasi yang berkaitan dengan sesuatu yang akan diteliti. Teknik pengambilan informan, penulis menggunakan *Purposive Sampling*.

Purposive Sampling adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu. Pengambilan tertentu ini, misalnya orang tersebut dianggap paling tahu tentang apa yang kita harapkan, atau mungkin dia sebagai penguasa sehingga akan memudahkan peneliti menjelajahi objek/situasi sosial yang diteliti. (Sugiyono, 2017:128-129)

Adapun rincian yang dijadikan sumber informasi peneliti yakni sebagai berikut:

1) Informan Kunci (*Key Informant*)

Informan kunci merupakan orang yang paling banyak mengetahui tentang masalah yang diteliti, sehingga dapat memberikan informasi yang akurat mengenai masalah yang diteliti. Informan kunci yakni Sekretaris Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

2) Informan Pendukung (*Supported Informant*)

Informan pendukung merupakan orang-orang diluar informan kunci yang dapat memberikan informasi pelengkap atau tambahan yang diperlukan dalam penelitian. Informan pendukung yakni :

1. Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan;
2. 2 (dua) orang Pegawai Negeri Sipil Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan sebagai pengguna aplikasi sistem E-Kinerja.

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan cara penulis dalam menemukan informasi atau data yang ingin diteliti. Sebagaimana dijelaskan oleh Sugiyono (2017:224) bahwa, “teknik pengumpulan data merupakan langkah strategis dalam penelitian, karena tujuan dari penelitian adalah mendapatkan data”.

Selanjutnya menurut Sugiyono (2017:225) mengatakan bahwa :

Dalam penelitian kualitatif, pengumpulan data dilakukan pada *natural setting* (kondisi yang alamiah), sumber data primer, dan teknik pengumpulan data lebih banyak pada observasi berperan serta (*participant observation*), wawancara mendalam (*in depth interview*) dan dokumentasi.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian kualitatif meliputi :

1. Studi Kepustakaan

Studi kepustakaan yaitu teknik pengumpulan data dengan teknik mempelajari literatur, buku-buku, dokumen-dokumen, peraturan perundang-undangan dan sumber-sumber tertulis lainnya yang ada hubungannya dengan masalah yang penulis teliti untuk diperlukan penulis sebagai bahan referensi dan acuan penelitian.

2. Studi Lapangan

Studi lapangan merupakan suatu teknik pengumpulan data dengan cara melakukan penelitian secara langsung di lokasi penelitian.

Studi lapangan terdiri dari :

- a) Observasi, yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan pengamatan langsung di lokasi penelitian.
- b) Wawancara, yakni teknik pengumpulan data dengan cara mengadakan tanya jawab langsung dengan informan kunci dan informan pendukung
- c) Dokumentasi, yakni dilakukan untuk mendapatkan gambaran secara visual mengenai kondisi fisik infrastruktur, catatan-catatan atau dokumen yang berada di lokasi penelitian serta sumber lainnya yang dianggap relevan dan sesuai dengan objek penelitian.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Keabsahan data harus dapat dibuktikan kebenarannya dalam penelitian, sehingga dapat dipertanggungjawabkan. Menurut Sugiyono (2017:270), “uji keabsahan data dalam penelitian kualitatif meliputi: uji *credibility* (validitas internal), *transferability* (validitas eksternal), *dependability* (realibilitas), dan *confirmability* (obyektivitas)”.

Dalam hal ini teknik pengujian keabsahan data yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini adalah teknik triangulasi. Teknik ini digunakan untuk menghindari adanya kesalahan dalam penelitian. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Moleong (2016 : 330), “Triangulasi adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain. Diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu”.

Adapun dalam triangulasi dapat dilakukan dengan berbagai cara yaitu (Moleong, 2016:331) :

1. Membandingkan data hasil pengamatan lapangan dengan data hasil wawancara;
2. Membandingkan apa yang dikatakan orang didepan umum dengan apa yang dikatakan orang secara pribadi;
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang-orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakannya sepanjang waktu;

4. Membandingkan keadaan dan perspektif seseorang dengan berbagai pendapat dan pandangan prang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berada, orang pemerintahan;
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumen yang berkaitan.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Menurut Bogdan (dalam Sugiyono, 2017:244) menyatakan bahwa :

Data analysis is the process of systematically searching and arranging the interview transcripts , field notes, and other materials that you accumulate to increase your own understanding of them and to enable you to present what you have discovered to others”. Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan, dan bahan-bahan lain, sehingga dapat mudah dipahami, dan temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain. Analisis data dilakukan dengan mengorganisasikan data, menjabarkannya ke dalam unit-unit, melakukan sintesa, menyusun ke dalam pola, memilih mana yang penting dan yang akan dipelajari, dan membuat kesimpulan yang dapat diceritakan kepada orang lain.

Teknik analisis data yang digunakan peneliti adalah teknik analisis deskriptif yaitu suatu penulisan yang menggambarkan keadaan yang sebenarnya tentang objek yang diteliti, menurut keadaan yang sebenarnya pada saat penelitian berlangsung. Kemudian data tersebut dianalisis dan diinterpretasikan serta dibantu dengan keterangan tambahan yang dapat mendukung penelitian. Jadi penelitian ini menggambarkan bagaimana

Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-kinerja Pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan.

Menurut Miles dan Huberman (Sugiyono, 2017:247-256), analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara interaktif dan berlangsung secara terus menerus sampai tuntas. Aktivitas dalam analisis data, yaitu reduksi data (*Data Reduction*), penyajian data (*Data Display*), penarikan kesimpulan (*Conclusion Drawing/ Verification*).

a. Reduksi data (*data reduction*)

yaitu merangkum, memilih hal-hal pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas, dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya, dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian data (*data display*)

Setelah data direduksi, langkah selanjutnya adalah mendisplaykan data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart*, dan sejenisnya. Dengan mendisplaykan data, maka akan memudahkan untuk memahami apa yang terjadi, merencanakan kerja selanjutnya dengan berdasarkan apa yang telah dipahami tersebut.

c. Penarikan kesimpulan (*conclusion drawing/verification*)

Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang

mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal, didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat penelitian kembali ke lapangan mengumpulkan data, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambar suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Penulis melakukan penelitian pada Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan yang berlokasi di Jl. Dr. Ir. Soekarno Winduherang Kecamatan Cigugur Kabupaten Kuningan, Jawa Barat 45552.

Alasan mengapa penulis melakukan penelitian di lokasi tersebut sebagai berikut:

1. Satuan Polisi Pamong Praja Kabupaten Kuningan merupakan salah satu SKPD yang menerapkan Sistem E-kinerja dan terdapat hambatan dalam proses penerapannya;
2. Tersedianya data dan informasi yang mendukung dalam penelitian;
3. Lokasi yang terjangkau oleh penulis dan data mudah didapat.

