

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Peningkatan kualitas sumber daya pegawai menjadi sangat perlu dilakukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme. Sasaran dari pengembangan kualitas sumber daya pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas pemerintahan.

Sebagai sebuah lembaga, pelayanan publik. Kecamatan menjamin keberlangsungan administrasi negara yang melibatkan pengembangan kebijakan pelayanan dan pengelolaan sumber daya, yang berasal dari dan untuk kepentingan publik. Pelayanan merupakan tugas utama bagi aparatur negara sebagai abdi negara dan abdi masyarakat.

Keberhasilan meningkatkan efektifitas pelayanan umum, salah satunya ditentukan oleh kemampuan pemerintah dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia yang ada didalamnya. Khususnya Pemerintah Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan dituntut untuk mewujudkan Kerja Pegawai yang baik. Salah satu tantangan besar yang dihadapi pemerintah adalah kemampuan melaksanakan kegiatan secara efektif dan efisien, karena selama ini aparat pemerintah identik dengan kinerja yang

berbelit - belit penuh dengan KKN (Korupsi, Kolusi dan Nepotisme) serta tidak ada standar yang pasti.



Seiring dengan pelaksanaan otonomi daerah, Kabupaten Kuningan sebagai salah satu daerah otonom selalu dituntut untuk memberikan kesejahteraan kepada masyarakat, bangsa dan negara yang mencerminkan lewat kinerja aparat pemerintah dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat yang sesuai dengan perkembangan teknologi dan pertumbuhan serta peningkatan kebutuhan dasar masyarakat. Selain itu, perubahan - perubahan yang terjadi juga dipercepat dengan adanya perkembangan teknologi dan komunikasi yang semakin canggih di era reformasi birokrasi.

Di Bidang Pembangunan Administrasi, misalnya penerapan teknologi membawa banyak perubahan yang berhasil meningkatkan kinerja pemerintah, seperti melakukan kegiatan pekerjaan sehari - hari dan juga dalam memberikan pelayanan publik menjadi lebih efektif, efisien, transparan dan akuntabel, tentunya ini dapat menghemat baik dari segi waktu, biaya dan juga tenaga.

Beberapa penerapan sistem elektronik di birokrasi yang berlandaskan pada kebijakan publik bertujuan untuk menertibkan dan melanjutkan kualitas reformasi birokrasi. Penerapan sistem tersebut termasuk kedalam salah satu wujud dari adanya *E-Government*. *E-Government* merupakan kependekan dari *Electronic-Government* atau di adaptasi ke dalam Bahasa Indonesia menjadi Pemerintahan berbasis Elektronik. *E-Government* berarti pemerintah digital, online pemerintah atau pemerintah transformasi adalah Suatu upaya untuk mengembangkan penyalenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik. Suatu penataan sistem manajemen dan proses kerja di lingkungan pemerintah dengan mengoptimalkan pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi. Dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003, *E-Government* ditujukan untuk menjamin keterpaduan sistem pengelolaan dan pengolahan dokumen dan informasi elektronik dalam

mengembangkan sistem pelayanan publik yang transparan. “Pengembangan *E-Government* pada setiap instansi harus berorientasi pada kerangka arsitektur yang dibuat berdasarkan Inpres No. 3 Tahun 2003. E-Kinerja merupakan salah satu penerapan sistem yang termasuk ke dalam *E-Government*.

Seperti halnya Praktik KKN di Indonesia, sudah tidak asing lagi di dalam birokrasi pemerintahan. Untuk mengurangi terjadinya praktik KKN tersebut, perlu diwujudkannya pemerintahan yang baik sesuai tuntutan masyarakat. Titik berat otonomi daerah saat ini adalah desa atau kecamatan, dimana pelayanan yang paling dekat dengan masyarakat secara langsung. Oleh karena itu, Pelaksanaan pelayanan publik di Kecamatan sangat penting untuk diperhatikan oleh pemerintah daerah. Kecamatan juga diperlukan sistem yang memungkinkan terjadinya mekanisme penyelenggaraan pemerintah yang efektif, efisien, transparan dan akuntabel. Salah satu wujud dalam meningkatkan kerja para aparatur sipil negara yaitu dengan dilakukannya reformasi birokrasi. Salah satu reformasi birokrasi yang dilakukan oleh negara adalah dengan lahirnya E-Kinerja.

E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis *web* yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Disamping itu, E-Kinerja juga menjadi alat bantu dalam penghitungan pemberian tunjangan kinerja pegawai. Penerapan aplikasi E-Kinerja dimulai tahun 2019 dan program E-Kinerja ditujukan kepada seluruh SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dilingkungan Pemerintahan.

Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan merupakan salah satu dari 32 Kecamatan di Kabupaten Kuningan yang telah menerapkan kebijakan E-Kinerja. Lahirnya kebijakan

E-Kinerja dikarenakan adanya pegawai yang bekerja atau menjalankan tugas tidak sesuai dengan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai. Kemudian penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi diri dan kompetensi jabatan, penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan masih kurangnya tingkat disiplin dari para pegawai itu sendiri, dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan oleh para pegawai yang dinilai masih belum efektif, efisien, transparan dan akuntabel sehingga membuat sistem pelayanan publik menjadi lambat, berbelit-belit dan tidak berjalan dengan maksimal.

Berkaitan dengan permasalahan diatas, maka ditetapkanlah Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) atau sekarang dikenal dengan ASN (Aparatur Sipil Negara)*. Dimana didalamnya berkaitan erat dengan program E-Kinerja. Kebijakan ini memiliki tujuan yang salah satunya adalah peningkatan kinerja PNS dan organisasi di kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan. Sebelum lahirnya kebijakan E-Kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja ASN dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi.

Terkait dengan pemberian tunjangan kerja pegawai, para pegawai yang bekerja dengan posisi yang sama, pemberian tunjangan kepada para pegawai yang rajin dalam bekerja dan pegawai yang malas dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama. Hal ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai dan akhirnya para pegawai yang tadinya rajin dalam bekerja menjadi malas berkerja, karena kesamaan jumlah tunjangan kerja yang diberikan. Dengan lahirnya kebijakan E-Kinerja, pemberian

tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil, dengan posisi kerja yang sama, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan tidak lagi sama karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui E-Kinerja. Kebijakan E-Kinerja ini menjadi motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai yang tadinya malas dalam bekerja, menjadi lebih rajin dalam bekerja dan memiliki daya saing yang tinggi.

Kebijakan E-Kinerja juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Hal ini akan diketahui oleh tim pemeriksa laporan kerja pegawai yang dilakukan setiap tahun, setiap bulan, setiap minggu dan bahkan setiap hari. Penerapan E-Kinerja ini merupakan salah satu langkah dan proses perbaikan kinerja bagi para Aparatur Sipil Negara. Kebijakan E-Kinerja ini kemudian diefektivitaskan agar para pegawai secara tidak langsung lebih bertanggung jawab atas tugas dan pekerjaannya masing-masing tanpa harus ada perintah dari atasan.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan kebijakan E-Kinerja di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, ada beberapa masalah ataupun kendala yang terjadi pada saat efektivitas E-Kinerja. Kendala yang terjadi, seperti melaporkan hasil pekerjaan yang sudah dilakukan oleh para pegawai. Tidak semua pegawai dapat melaporkan hasil pekerjaannya menggunakan sistem elektronik, dengan cepat dan tanggap. Ada juga pegawai yang gagap akan teknologi salah satunya dikarenakan faktor usia dan sulit untuk beradaptasi dengan hal baru yang berbasis elektronik.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut diatas, maka penulis tertarik melakukan penelitian dengan judul **“Efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan”**.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan maka dapat diberikan rumusan masalah pada penelitian ini berupa ”Efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan belum optimal”.

1.3 Identifikasi Masalah

Sesuai permasalahan diatas, maka dalam penelitian ini ada beberapa identifikasi masalah yang akan menjadi pokok dbahasan dalam penelitian adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana Efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan ?
2. Apa saja faktor pendukung dan faktor penghambat dalam efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan?
3. Upaya - Upaya apa yang dilakukan untuk mengatasi hambatan dalam efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.4 Tujuan Penelitian

1. Untuk mengetahui bagaimana efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan .

2. Untuk mengetahui apa saja yang menjadi faktor pendukung dan yang menjadi faktor penghambat dalam efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
3. Untuk mengetahui bagaimana upaya - upaya untuk mengatasi hambatan dalam mencapai efektivitas aplikasi E-Kinerja pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.5 Kegunaan Penelitian

Hasil penelitian maka kegunaan penelitian yang penulis harapkan adalah sebagai berikut :

a. Secara Teoritis

- a) Dengan penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan penulis tentang Efektivitas Aplikasi E-Kinerja pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- b) Untuk pengembangan ilmu administrasi publik, khususnya kajian dalam meningkatkan Efektivitas Aplikasi E-Kinerja pada kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- c) Hasil dari Penelitian yang penulis lakukan diharapkan dapat menjadikan bahan acuan dalam penelitian selanjutnya dengan masalah lama.
- d) Dapat memperkaya kepustakaan dalam bidang administrasi publik, terutama dalam kajian Peningkatan Efektivitas aplikasi E- Kinerja.

b. Secara Praktis

- a) Untuk memberikan masukan kepada Pemerintah dalam perbaikan kinerja pegawai dan lebih menguatkan pengawasan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.
- b) Untuk memberikan saran sebagai bahan pertimbangan dalam mengambil keputusan terkait kinerja pegawai di era otonomi daerah secara efektif, efisien, transparan.

1.6 Kerangka Pemikiran

1.6.1 Efektivitas

Menurut kamus besar bahasa Indonesia, kata efektif berarti adanya efek (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); manjur atau mujarab (misalnya; obat); dapat membawa hasil; berhasil guna (Misalnya : usaha, tindakan); mulai berlaku (Misalnya: Undang- Undang, peraturan).

Menurut Komaruddin dalam (Mutiarin 2014:96), efektivitas adalah suatu keadaan yang menunjukkan tingkat keberhasilan atau kegagalan kegiatan manajemen dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan terlebih dahulu.

Gibson dalam (Priansa 2013:11), menyatakan bahwa efektivitas adalah konteks perilaku organisasi yang merupakan hubungan antara produksi, kualitas, efisiensi, fleksibilitas, kepuasan, sifat keunggulan dan pengembangan.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2018:88) menyatakan bahwa :

Pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya muncul menjadi fokus primer, dan usaha- usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja.

Efektivitas dapat didefinisikan dengan empat hal yang menggambarkan tentang efektivitas, yaitu:

1. Mengerjakan hal-hal yang benar, dimana sesuai dengan yang seharusnya diselesaikan sesuai dengan rencana dan aturannya.
2. Menacapai tingkat diatas pesaing, di mana mampu menjadi yang terbaik dengan lawan yang lain sebagai yang terbaik.
3. Membawa hasil, di mana apa yang telah di kerjakan mampu memberi hasil yang bermanfaat.
4. Menangani tantangan masa depan.

Menurut Mutiarin Dyah dalam Dyah Mutiarin (2014:97), Efektivitas pada dasarnya mengacu pada sebuah keberhasilan atau pencapaian tujuan. Efektivitas merupakan salah satu dimensi dari produktivitas, yaitu mengarah kepada pencapaian untuk kerja yang maksimal, yaitu pencapaian target yang berkaitan dengan kualitas, kuantitas, dan waktu.

1.6.2 Ukuran Efektivitas

Steers dalam Sutrisno (2018:106) mengatakan bahwa ada Hal - hal yang perlu diperhatikan agar dapat mencapai efektivitas suatu organisasi, baik jangka pendek, jangka menengah dan jangka panjang dengan mempertimbangkan kriteria – kriteria yang menjadi ukuran efektivitas organisasi, yaitu :

- (1) Produksi;
- (2) Efisiensi;
- (3) Kepuasan;
- (4) Adaptasi, dan
- (5) Perkembangan.

Menurut Steers dalam Sutrisno (2018:88), Pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi yaitu laba, yang cenderung mengabaikan aspek terpenting keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia.

Steers dalam Sutrisno (2018:106) juga mengatakan bahwa : Ada empat kelompok Variabel yang berpengaruh terhadap efektivitas organisasi, ialah :

- (1) Karakteristik organisasi, termasuk struktur dan teknologi;
- (2) Karakteristik lingkungan, termasuk lingkungan intern dan lingkungan ekstern;
- (3) Karakteristik Pekerja, dan
- (4) kebijakan praktik manajemen.

Penjelasan sebagai berikut :

1. Karakteristik Organisasi

Karakteristik Organisasi adalah hubungan yang sifatnya relatif tetap seperti susunan sumber daya manusia yang terdapat dalam organisasi. Struktur merupakan cara yang unik menempatkan manusia dalam rangka menciptakan sebuah organisasi. Dalam struktur, manusia ditempatkan sebagai bagian dari suatu hubungan yang relatif tetap yang akan menentukan pola interaksi dan tingkah laku yang berorientasi pada tugas.

2. Karakteristik Lingkungan

Karakteristik Lingkungan mencakup dua aspek. Aspek pertama adalah lingkungan ekstern yaitu lingkungan yang berada diluar batas organisasi dan sangat berpengaruh terhadap organisasi, terutama dalam pembuatan keputusan dan pengambilan tindakan. Aspek kedua adalah lingkungan intern yang dikenal sebagai iklim organisasi yaitu lingkungan yang secara keseluruhan ada dalam lingkungan organisasi.

3. Karakteristik Pekerja

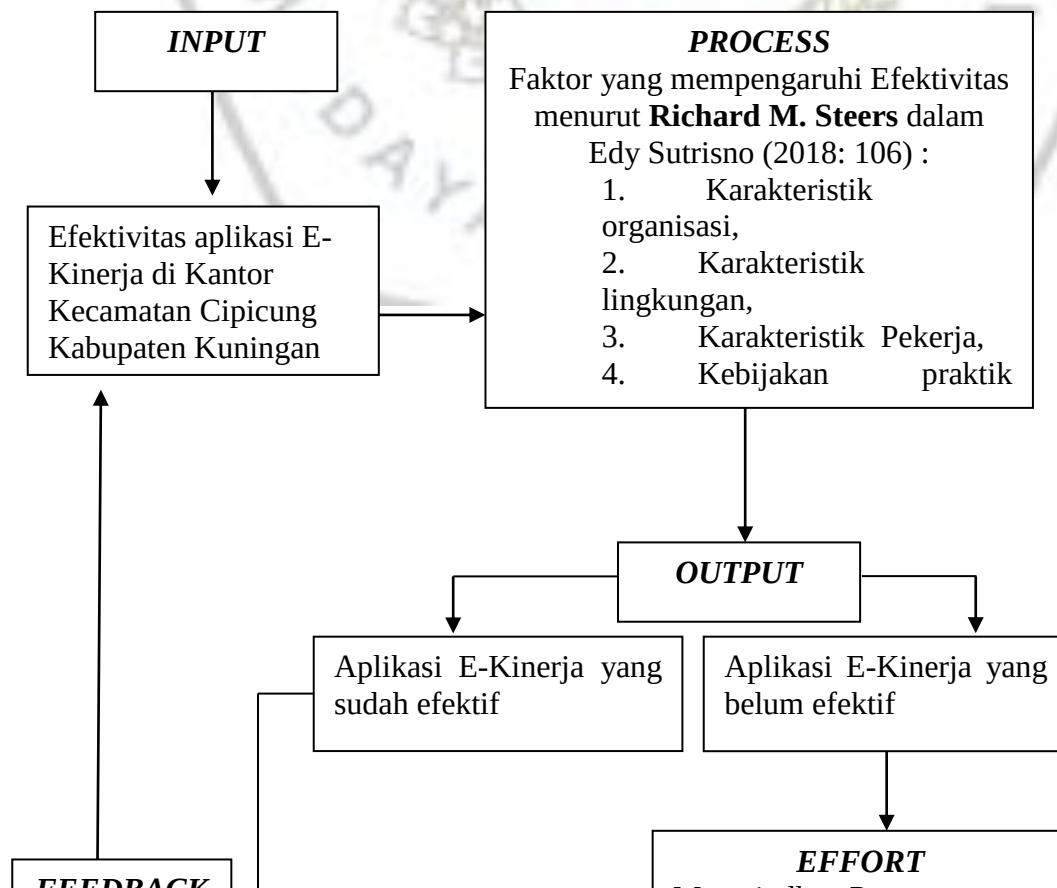
Karakteristik Pekerja merupakan faktor yang paling berpengaruh terhadap efektivitas. Di dalam diri setiap individu akan ditemukan banyak perbedaan, akan tetapi kesadaran individu akan perbedaan itu sangat penting dalam upaya

mencapai tujuan organisasi. Jadi apabila suatu organisasi menginginkan keberhasilan, organisasi tersebut harus dapat mengintegrasikan tujuan Individu dengan tujuan organisasi.

4. Kebijakan Praktik Manajemen

Kebijakan Praktik Manajemen merupakan strategi dan mekanisme kerja yang dirancang untuk mengkondisikan semua hal yang di dalam organisasi sehingga efektivitas tercapai. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi. Dalam melaksanakan kebijakan dan praktek manajemen harus memperhatikan manusia, tidak hanya mementingkan strategi dan mekanisme kerja saja

Berdasarkan kerangka pemikiran maka dapat disusun paradigma penelitian, seperti yang disajikan dalam gambar berikut ini :





Gambar 1.1
Kerangka Pemikiran

1.7 Definisi dan Operasionalisasi Konsep penelitian

1.7.1 Definisi Konsep Penelitian

***Untuk menyamakan persepsi dan pemahaman dalam penelitian
dikemukakan definisi operasional sebagai berikut :***

1) Efektivitas

Menurut Gie (dalam Priansa 2013:11), Efektifitas adalah keadaan atau kemampuan kerja yang dilaksanakan oleh manusia untuk memberikan nilai guna yang diharapkan.

Menurut Steers (dalam Sutrisno 2018:88) menyatakan bahwa pada umumnya efektivitas hanya dikaitkan dengan tujuan organisasi, yaitu laba yang cenderung

mengabaikan aspek terpenting dari keseluruhan prosesnya, yaitu sumber daya manusia dan perilaku manusia seharusnya muncul menjadi fokus primer, dan usaha - usaha untuk meningkatkan efektivitas seharusnya selalu dimulai dengan meneliti perilaku manusia di tempat kerja.

2) Aplikasi

Aplikasi adalah alat bantu untuk mempermudah dan mempercepat proses pekerjaan dan bukan merupakan beban bagi pegawainya. Program aplikasi adalah program siap pakai atau program yang direka untuk melaksanakan suatu fungsi bagi pengguna atau aplikasi yang lain. Aplikasi juga diartikan sebagai penggunaan atau penerapan suatu konsep yang menjadi pokok pembahasan atau sebagai program computer yang dibuat untuk menolong manusia dalam melaksanakan tugas tertentu. Aplikasi *software* yang dirancang untuk penggunaan praktisi khusus, klasifikasi luas ini dapat dibagi menjadi 2 (dua) yaitu:

- a. Aplikasi *software* spesialis, program dengan dokumentasi terbagung yang dirancang untuk menjalankan tugas tertentu.
- b. Aplikasi paket, suatu program dengan dokumentasi terbagung yang dirancang untuk jenis masalah tertentu.

Berdasarkan uraian diatas maka peneliti dapat menyimpulkan bahwa aplikasi merupakan alat atau program yang mempunyai fungsi dalam melaksanakan sebuah pekerjaan bagi penggunanya.

3) E-Kinerja

E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan

analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. E-Kinerja juga merupakan aplikasi Monitoring untuk mengukur kinerja dan kedisiplinan Pegawai sebagai indikator TPP (Tunjangan Penghasilan Pegawai). Penerapan aplikasi E-Kinerja dimulai tahun 2019 dan mulai benar - benar diterapkan tahun 2020. Program E-Kinerja ini ditujukan kepada seluruh SKPD dan PNS (Pegawai Negeri Sipil) dilingkungan Pemerintahan. E-Kinerja mulai ditetapkan secara nasional pada tahun 2019, dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Perencanaan Kinerja terdiri atas penyusunan dan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) dengan memperhatikan Perilaku Kerja.

1.7.2 Operasionalisasi Konsep Penelitian

Operasionalisasi Konsep Penelitian merupakan upaya yang dilakukan peneliti dengan cara mengoperasikan atau menjabarkan konsep penelitian ke dalam beberapa dimensi yang sesuai dengan teori yang digunakan tersebut kemudian dijabarkan menjadi parameter - parameter.

Memudahkan dalam menganalisis data, maka konsep penelitian dalam penelitian kualitatif yaitu : (Efektivitas) dioperasionalkan atau dijabarkan kedalam parameter seperti data dilihat pada tabel berikut :

Tabel 1. 1
Operasional Konsep Penelitian

Konsep Penelitian	Dimensi	Parameter
Efektivitas menurut Richard M. Steers dalam Sutrisno (2018:106)	1. Karakteristik Organisasi.	1. Sumber Daya Manusia. 2. Sumber Daya Non Manusia.
	2. Karakteristik lingkungan	1. Lingkungan eksternal 2. Lingkungan internal

	3. Karakteristik Pekerja	1. Kemampuan dan keterampilan 2. Tanggung jawab
	4. Kebijakan Praktik Manajemen	1. Koordinasi 2. Motivasi

1.8 Metode Penelitian

1.8.1 Metode Penelitian yang digunakan

Menurut Sugiyono (2019:8) Metode Deskriptif Kualitatif penelitian terhadap permasalahan yang sedang terjadi dengan pendekatan kualitatif adalah metode penelitian kualitatif yang sering disebut metode penelitian naturalistic karena penelitiannya dilakukan pada kondisi yang alamiah (*natural setting*), penelitian dilakukan pada obyek yang alamiah, pengambilan sumber data atau teknik pengumpulan data bersifat triangulasi (Gabungan) yaitu menggunakan berbagai teknik pengumpulan data secara gabungan/simultan, analisis data yang digunakan bersifat induktif berdasarkan fakta -fakta yang ditemukan di lapangan dan kemudian dikonstruksikan menjadi hipotesis atau teori.

Metode kualitatif digunakan untuk mendapatkan data yang mendalam, suatu data yang mengandung makna adalah data yang sebenarnya data yang pasti merupakan suatu nilai dibalik data yang tampak. Oleh karena itu, dalam penelitian kualitatif tidak menekan pada generalisasi, tetapi lebih menekankan pada makna.

Metode Penelitian Kualitatif menurut Moleong (2019 : 9) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat postpositivisme, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah, (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti adalah sebagai instrumen kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan) analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada *generalisasi*.

Metode yang penulis gunakan untuk penelitian adalah metode kualitatif yang bersifat deskriptif dan metode penelitian kualitatif itu dilakukan secara interaktif. Alasan penulis menggunakan metode kualitatif bahwa penelitian yang digunakan untuk mengetahui penerapan aplikasi E-Kinerja sudah berjalan dengan efektif atau belum. Dan mencari faktor – faktor pendukung dan penghambat dalam meningkatkan efektivitas aplikasi E-Kinerja bukan untuk mencari berapa besar pengaruh dari suatu variabel terhadap variabel lain, tetapi penelitian yang penulis lakukan adalah untuk menggali, menemukan dan menjelaskan tentang bagaimana pelaksanaan kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

1.8.2 Informan dan Teknik pemilihan Informan

Teknik pemilihan informan menggunakan teknik purposive (*Purposive sampling*) dalam teknik ini peneliti memilih sampel sesuai kebutuhan. Menentukan informan kunci yaitu orang – orang yang paling banyak mengetahui tentang masalah yang diteliti, dan informan pendukung yaitu orang – orang diluar informan kunci yang dapat memberikan informasi pelengkap atau tambahan yang diperlukan peneliti dalam penelitian ini berkaitan dengan Kinerja Pegawai pada Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

Pertimbangan orang – orang sebagai informan pada penelitian ini yang terdiri dari informan kunci dan informan pendukung dari Kecamatan Cipicung dengan alasan agar penulis mendapat penelitia dan keterangan yang bersifat mengenai Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan.

Informan – Informan dalam penelitian ini yaitu :

a. Informan Kunci

Camat Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan

b. Informan Pendukung

Pegawai Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan

1.8.3 Teknik Pengumpulan Data

Teknik Pengumpulan Data dalam penelitian Kualitatif terdiri dari:

1. Studi Kepustakaan, yaitu teknik pengumpulan data dari sumber - sumber tertulis yaitu buku - buku arsip, laporan Kecamatan, monografi, surat kabar, internet dan sumber – sumber tertulis lain.
2. Studi Lapangan, yaitu dilakukan dengan cara menggunakan beberapa teknik diantaranya :
 - a. Observasi atau Pengamatan yaitu teknik pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan secara langsung terhadap obyek penelitian untuk mengamati secara kualitatif berbagai kegiatan dan peristiwa yang terjadi. Teknik ini biasanya diartikan sebagai pengamatan dari sistem fenomena yang diselidiki dimana observasi dalam penelitian dilakukan dengan observasi langsung yaitu suatu cara pengumpulan data yang dilakukan melalui pengamatan dan pencatatan gejala - gejala yang tampak pada objek penelitian, pelaksanaannya langsung dimana suatu peristiwa terjadi, adapun sistem yang dipilih dan disepakati pada observasi langsung adalah dimana kedudukan penelitian hanya sebagai pengamat bukan anggota sepenuhnya dari objek yang sedang diteliti.

- b. Wawancara yaitu pengumpulan data dengan cara mengadakan Tanya jawab dengan para informan wawancara yang dilakukan dalam penelitian kualitatif adalah wawancara terpimpin/ terstruktur yang dilakukan dengan cara mendalam (*deph interview*). Kedalaman wawancara ini sangat penting dalam penelitian kualitatif karena akan diperoleh data atau informan yang benar – benar lengkap, sehingga peneliti melakukan analisis dengan tajam dan mendalam.
- c. Dokumentasi yaitu Penelusuran dokumentasi untuk mendapatkan informasi yang mendukung analisis dan interpretasi data. Data ini berupa pengumpulan data, foto, video dan rekaman.

1.8.4 Teknik Pengujian Keabsahan Data

Menurut Moleong (2017 : 330) Teknik keabsahan data dalam penelitian kualitatif dengan menggunakan teknik tringulasi, adalah teknik pemeriksaan keabsahan data yang memanfaatkan sesuatu yang lain diluar data itu untuk keperluan pengecekan atau sebagai pembanding terhadap data itu, melalui teknik pengujian keabsahan data, penulis menggunakan teknik tringulasi dengan membandingkan berbagai data yang di peroleh dengan cara *check*, *recheck*, dan *cross check* terhadap data itu.

Tringulasi dapat dilakukan dengan berbagai cara :

1. Membandingkan data hasil pengamatan dengan data hasil wawancara.

2. Membandingkan apa yang dilakukan orang di depan umum dengan apa yang dikatakan secara pribadi.
3. Membandingkan apa yang dikatakan orang – orang tentang situasi penelitian dengan apa yang dikatakan sepanjang waktu.
4. Membandingkan keadaan orang seperti rakyat biasa, orang yang berpendidikan menengah atau tinggi, orang berbeda, orang pemerintahan.
5. Membandingkan hasil wawancara dengan isi suatu dokumentasi yang berkaitan.

Penelitian Kualitatif, suatu data dikatakan absah akurat jika memenuhi sebagai berikut :

- a. Ada kesamaan data dari hasil wawancara dengan para informan. Data dinyatakan akurat jika untuk pertanyaan yang sama diperoleh data atas jawaban yang sama dari informan. Jika jawaban para informan berbeda - beda, maka data itu belum akurat/absah. Peneliti harus melakukan triangulasi dengan cara *check, rescheck, cross check* sampai diperoleh data atau informasi yang sama.
- b. Ada kesamaan data antara hasil wawancara dengan hasil pengamatan. Jika data dari hasil wawancara dengan hasil pengamatan itu tidak sama, maka data itu tidak absah atau akurat. Peneliti harus melakukan triangulasi lagi dengan cara *check, rescheck dan cross check* sampai diperoleh data atau informasi yang sama.

1.8.5 Teknik Analisis Data

Menurut Moleong (2017 : 280) teknik analisis data adalah proses mengorganisasikan dan mengurutkan pola, kategori dan dapat di rumuskan hipotesis kerja seperti yang disarankan oleh data yang pertama - tama mengorganisasikan data yang terkumpul yang terdiri dari catatan lapangan dan tanggapan peniliti, gambar, foto dokumentasi berupa laporan, biografi, artikel dan sebagainya kemudian mengatur, mengurutkan, pengelompokkan, membelikan kode, dan, mengkategorikannya sehingga menemukan tema dan hipotesis kerja yang akhirnya diangkat menjadi teori *substantive*.

Analisis data dalam penelitian Kualitatif menurut Moleong dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif, dengan tahap - tahap sebagai berikut:

- 1) Reduksi Data
- 2) Display Data
- 3) Verifikasi Data
- 4) Penarikan Kesimpulan

Penjelasan sebagai berikut :

1. Reduksi Data

Reduksi data yaitu data yang telah diperoleh kemudian dikumpulkan, dirinci secara sistematis, kemudian memilih hal – hal yang pokok sesuai dengan focus dan masalah penelitian. Dengan kata lain reduksi data adalah memilih dan memilah data yang telah diperoleh. Data yang telah direduksi diharapkan memberikan gambaran yang lebih tajam, sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan analisis.

2. Display Data

Display data yaitu menyajikan data dalam bentuk uraian, gambar, tabel dan sebagainya. Dalam display data ini hanya data yang relevan dengan masalah yang dijadikan.

3. Verifikasi Data

Verifikasi data yaitu peneliti berusaha memperoleh makna dari berbagai data yang di kumpulkan kemudian dibuat pola, model, tema, hubungan dan permasalahan terhadap hal – hal yang sering muncul.

4. Penarikan Kesimpulan

Penarikan Kesimpulan yaitu menyimpulkan secara logis berdasarkan reduksi dan display data serta verifikasi diatas.

1.9 Lokasi dan Jadwal Penelitian

1.9.1 Lokasi Penelitian

Lokasi penelitian ini penulis lakukan di Kantor Kecamatan Cipicung Kabupaten Kuningan yang beralamat di Jl. Raya Mekarsari No. 134 Cipicung 45592.

Alasan peneliti memilih lokasi tersebut adalah sebagai berikut :

1. Masih belum optimalnya kinerja pegawai di Kantor Kecamatan Cipicung.
2. Adanya data yang mendukung dalam penelitian.
3. Lokasi penelitian terjangkau oleh peneliti

1.9.2 Jadwal Penelitian

Penulis melakukan penelitian dilakukan selama 5 bulan dari April sampai dengan bulan Agustus 2021 untuk lebih jelas dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel 1.2
Jadwal penelitian

Kegiatan	Tahun	2021																			
	Bulan	April				Mei				Juni				Juli				Agustus			
	Minggu	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4	1	2	3	4
Persiapan																					
Penelitian dan Pengamatan																					
Penyusunan dan Bimbingan																					

[illegible]

[illegible]