Outline Journal of Economic Studies 6 (1) (2026) 21-30
Copyright © 2026 The Author(s)

Outline Journal of Economic Studies

Journal homepage: http://outlinepublisher.com/index.php/OJES

Research Article

Analysis of the Implementation of the E-Performance Application as a Digital Transformation in Improving Employee Performance at the Botomuzoi District Office

(Analisis Implementasi Aplikasi E-Kinerja Sebagai Tranformasi Digital Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Botomuzoi)

Nike Apkartini Lase[1]*, Meiman Hidayat Waruwu[2], Sukaaro Waruwu[3], Nanny Artatina Buulolo[4]

[1,2,3,4]Universitas Nias, Indonesia

*Correspondence: nikeapkartini@gmail.com

Keyword:

Digital Transformation;
E-Kinerja;
Employee Performance;
Public Sector;
Technology Adaptation;

Article history:

Received:
08 September 2026

Revised:
12 Novermber 2026

Accepted:
12 Novermber 2026

Available Online:
13 November 2026

Abstract

This study analyzed the implementation of the e-Kinerja application as part of digital transformation and its contribution to employee performance at the Botomuzoi Subdistrict Office. The study employed a qualitative case study approach involving five purposively selected informants consisting of the subdistrict head, subdistrict secretary, head of general affairs and personnel, system operator, and staff member. Data were collected through semi-structured in-depth interviews, non-participant observation, and documentation and were analyzed using an interactive qualitative analysis process supported by coding and thematic construction. The findings revealed that the implementation of e-Kinerja transformed employee work reporting from conventional procedures into a more systematic and digitally documented mechanism. The implementation also encouraged employees to adapt to technology and develop more disciplined, responsible, and organized work practices. Leadership support, operator assistance, and employees' willingness to learn facilitated the implementation, while differences in digital competence, unstable internet connectivity, and technical application problems remained major barriers. The study further found that e-Kinerja contributed to improved work discipline, administrative order, accountability, monitoring, and performance evaluation. However, these improvements did not result from the application alone but emerged through the interaction of technology, employee readiness, organizational support, and infrastructure. The study concluded that successful digital transformation at the subdistrict level depended primarily on the organization's ability to manage technological and behavioral change.

PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi dan komunikasi telah mendorong perubahan fundamental dalam tata kelola organisasi publik. Pada era transformasi digital, pemanfaatan teknologi tidak lagi terbatas sebagai alat pendukung administrasi, tetapi berkembang menjadi instrumen strategis dalam meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas pemerintahan. Organisasi publik dituntut untuk menyesuaikan proses kerja dengan sistem berbasis elektronik agar pelayanan dan pengelolaan organisasi dapat berlangsung secara lebih responsif. Laudon dan Laudon (2018) menjelaskan bahwa teknologi informasi merupakan sistem terintegrasi yang melibatkan perangkat keras, perangkat lunak, jaringan, serta sumber daya manusia untuk mengelola dan mendistribusikan informasi sebagai dasar pengambilan keputusan. Dalam konteks pemerintahan, integrasi teknologi tersebut menjadi bagian dari perubahan paradigma menuju birokrasi yang semakin berbasis data dan kinerja.

Transformasi digital sektor publik di Indonesia berkembang melalui kebijakan *e-government* dan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government* menjadi salah satu landasan awal pemanfaatan teknologi informasi dalam birokrasi, yang kemudian diperkuat melalui kebijakan SPBE. Transformasi tersebut tidak hanya berkaitan dengan digitalisasi prosedur kerja, tetapi juga mencakup perubahan pola kerja, pengelolaan organisasi, dan budaya aparatur. Salah satu penerapannya dalam manajemen sumber daya aparatur adalah aplikasi e-Kinerja, yaitu sistem elektronik yang digunakan untuk mendukung perencanaan, pencatatan, pemantauan, dan evaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara secara lebih sistematis, terukur, transparan, dan terdokumentasi.

Dalam perspektif manajemen kinerja, penggunaan sistem digital memiliki relevansi karena pengelolaan kinerja tidak hanya berorientasi pada penilaian hasil, tetapi merupakan proses berkelanjutan yang mencakup perencanaan, pemantauan, pengendalian, evaluasi, dan pengembangan pegawai. Armstrong dan Taylor (2017) menegaskan bahwa manajemen kinerja yang efektif perlu menyediakan umpan balik secara berkelanjutan agar pegawai mengetahui capaian, kekuatan, dan kelemahan kinerjanya. Aplikasi e-Kinerja dalam konteks tersebut dapat menjadi instrumen yang membantu organisasi menetapkan target kerja, mendokumentasikan aktivitas, serta melakukan pemantauan dan evaluasi secara lebih objektif.

Meskipun demikian, penerapan aplikasi digital tidak dengan sendirinya menghasilkan peningkatan kinerja pegawai. Mangkunegara (2017) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kompetensi, motivasi, dukungan pimpinan, dan lingkungan organisasi. Dalam konteks transformasi digital, faktor tersebut menjadi semakin penting karena penggunaan teknologi menuntut pegawai tidak hanya mampu menjalankan tugas substantif, tetapi juga mampu menyesuaikan diri dengan sistem kerja baru. Keberhasilan transformasi digital karena itu merupakan hasil interaksi antara teknologi, kesiapan sumber daya manusia, dukungan organisasi, dan lingkungan kerja, bukan semata-mata konsekuensi dari keberadaan aplikasi.

Persoalan kesiapan organisasi juga berkaitan erat dengan resistensi terhadap perubahan. Robbins dan Judge (2017) menjelaskan bahwa individu cenderung mempertahankan pola kerja yang telah dianggap familiar, terutama ketika perubahan menimbulkan ketidakpastian atau tuntutan kompetensi baru. Dalam birokrasi, perubahan dari sistem kerja konvensional menuju sistem digital dapat memengaruhi cara pegawai mencatat aktivitas, melaporkan pekerjaan, dan mempertanggungjawabkan capaian kinerja. Resistensi dapat muncul karena kebiasaan kerja yang telah mengakar, keterbatasan kemampuan digital, kekhawatiran terhadap tuntutan baru, maupun persepsi bahwa sistem digital meningkatkan beban kerja dan pengawasan. Oleh sebab itu, transformasi digital pemerintahan perlu dianalisis sebagai perubahan organisasi dan perilaku kerja, bukan hanya sebagai pengadaan atau penggunaan teknologi.

Keberhasilan implementasi e-Kinerja juga ditentukan oleh sumber daya dan proses organisasi. Ketersediaan perangkat, kualitas jaringan, kompetensi pengguna, kejelasan mekanisme kebijakan, komunikasi, pendampingan, kondisi lingkungan organisasi, dan dukungan pimpinan merupakan unsur yang saling berkaitan. Dunn (2018) menempatkan ketersediaan sumber daya, kejelasan kebijakan, komunikasi, dan lingkungan organisasi sebagai aspek penting dalam implementasi kebijakan. Dalam konteks e-Kinerja, komunikasi melalui sosialisasi, pelatihan, maupun pendampingan teknis diperlukan agar ASN memahami mekanisme serta tujuan sistem, sementara budaya organisasi yang terbuka terhadap perubahan dapat memperkuat komitmen pengguna dalam menjalankannya secara konsisten.

Kompleksitas tersebut menjadi relevan pada Kantor Camat Botomuzoi, Kabupaten Nias, yang sedang menjalani proses penyesuaian terhadap sistem manajemen kinerja berbasis digital. Aplikasi e-Kinerja telah digunakan untuk membantu pimpinan melakukan evaluasi dan pembinaan kinerja, mencatat aktivitas kerja, serta menilai capaian target pegawai. Namun, observasi awal penelitian menunjukkan bahwa implementasinya belum berlangsung secara optimal. Sebagian pegawai belum sepenuhnya memanfaatkan e-Kinerja sebagai instrumen peningkatan kinerja. Kondisi tersebut juga dikaitkan dalam skripsi dengan capaian Indikator Kinerja Utama Kantor Camat Botomuzoi tahun 2025 yang berada pada predikat B dengan rentang lebih dari 60–70%. Selain itu, keterbatasan kemampuan digital ASN, kurangnya pelatihan teknis, serta kondisi jaringan internet yang belum stabil menjadi persoalan yang ditemukan pada tahap awal penelitian.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya kesenjangan antara tujuan ideal penerapan e-Kinerja dan realitas implementasinya. Secara normatif, sistem e-Kinerja diharapkan dapat memperkuat akuntabilitas, disiplin, objektivitas penilaian, dan produktivitas aparatur. Namun, pada tingkat operasional, manfaat tersebut sangat bergantung pada kemampuan pegawai dan organisasi untuk mengintegrasikan aplikasi ke dalam rutinitas kerja. Bagi organisasi tingkat kecamatan, persoalan tersebut menjadi lebih penting karena kecamatan memiliki posisi strategis sebagai salah satu garda terdepan penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan masyarakat, sementara kapasitas infrastruktur serta sumber daya yang dimiliki tidak selalu setara dengan instansi pemerintah pada tingkat yang lebih tinggi.

Sejumlah penelitian terdahulu telah mengkaji penerapan e-Kinerja dalam organisasi publik. Alexander dan Ardieansyah (2025) menemukan bahwa implementasi e-Kinerja pada tingkat kecamatan dapat meningkatkan kedisiplinan dan akuntabilitas pegawai, tetapi pelaksanaannya masih terkendala pemahaman teknis dan keterbatasan pendampingan. Narauliah et al. (2024) menunjukkan bahwa e-Kinerja mendukung transparansi dan pemantauan kinerja, meskipun perbedaan literasi digital dan keterbatasan infrastruktur memengaruhi konsistensi penggunaannya. Rodliyanto et al. (2025) juga menunjukkan bahwa optimalisasi e-Kinerja masih dipengaruhi oleh koordinasi, kesiapan organisasi, serta komitmen pelaksana kebijakan. Sementara itu, Safitri dan Hutagalung (2023) menemukan bahwa komunikasi kebijakan dan komitmen pimpinan menentukan keberhasilan implementasi, sedangkan pemahaman yang terbatas dapat menyebabkan e-Kinerja hanya dipersepsikan sebagai kewajiban administratif. Sherina et al. (2022) menambahkan bahwa e-Kinerja berkontribusi terhadap objektivitas penilaian, tetapi keberhasilannya bergantung pada partisipasi pegawai dan kesiapan organisasi menghadapi perubahan.

Walaupun penelitian-penelitian tersebut menunjukkan manfaat e-Kinerja, masih terdapat beberapa kesenjangan penelitian. Pertama, sebagian besar kajian dilakukan pada organisasi pemerintah di tingkat kota atau provinsi yang memiliki kondisi infrastruktur berbeda, sedangkan kajian pada tingkat kecamatan dengan keterbatasan sarana, jaringan, dan sumber daya manusia relatif terbatas. Kedua, penelitian sebelumnya cenderung menekankan manfaat atau dampak e-Kinerja, sementara proses implementasinya—termasuk kesiapan organisasi, proses adaptasi, dan dinamika operasional—belum selalu dianalisis secara mendalam. Ketiga, faktor pendukung dan penghambat sering dibahas secara parsial sehingga belum memberikan gambaran utuh mengenai interaksi antara teknologi, sumber daya manusia, komunikasi, kepemimpinan, dan lingkungan organisasi. Keempat, hubungan antara implementasi sistem digital dan peningkatan kinerja masih sering dipahami secara langsung, padahal proses implementasi dan adaptasi organisasi berpotensi menjadi mekanisme penting yang menjembatani keduanya.

Berdasarkan kesenjangan tersebut, kebaruan penelitian ini terletak pada cara e-Kinerja dipahami bukan hanya sebagai alat administrasi digital, tetapi sebagai bagian dari proses transformasi organisasi pada tingkat kecamatan. Penelitian menunjukkan bahwa perubahan kinerja tidak semata-mata berlangsung sebagai konsekuensi langsung dari penggunaan aplikasi. Implementasi e-Kinerja terlebih dahulu mendorong perubahan dalam administrasi kerja, proses adaptasi teknologi, pembentukan kebiasaan kerja digital, serta perubahan perilaku aparatur yang kemudian berkaitan dengan disiplin, tanggung jawab, keteraturan administrasi, monitoring, dan evaluasi kinerja. Dengan perspektif tersebut, transformasi digital dipahami sebagai proses sosial-organisasional yang melibatkan perubahan perilaku individu, koordinasi, kepemimpinan, dan budaya kerja, bukan sebatas konversi prosedur manual menjadi sistem elektronik.

Kebaruan lainnya adalah penempatan adaptasi ASN sebagai mekanisme penting yang menghubungkan implementasi teknologi dan kinerja pegawai. Temuan penelitian menunjukkan bahwa dukungan pimpinan, pendampingan operator, kemauan pegawai untuk belajar, dan kemampuan organisasi mengelola keterbatasan menjadi faktor penting dalam mempertahankan penggunaan e-Kinerja. Ketidakstabilan jaringan dan perbedaan kompetensi digital tidak selalu menyebabkan implementasi gagal apabila didukung mekanisme koordinasi,

pendampingan, dan pengawasan yang berkelanjutan. Dengan demikian, penelitian ini menawarkan perspektif bahwa dalam organisasi pemerintah tingkat kecamatan yang memiliki keterbatasan sumber daya, keberhasilan transformasi digital lebih ditentukan oleh kemampuan organisasi mengelola proses perubahan daripada oleh kecanggihan teknologi semata.

Atas dasar tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis proses implementasi aplikasi e-Kinerja sebagai bagian dari transformasi digital di Kantor Camat Botomuzoi serta mengidentifikasi faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasinya dalam kaitannya dengan peningkatan kinerja pegawai. Tujuan tersebut diarahkan untuk memperoleh pemahaman kontekstual mengenai bagaimana sistem digital diterapkan, bagaimana pegawai beradaptasi terhadap perubahan sistem kerja, dan kondisi organisasi apa yang menentukan keberhasilan implementasinya pada pemerintahan tingkat kecamatan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis studi kasus untuk memperoleh pemahaman secara mendalam mengenai implementasi aplikasi e-Kinerja sebagai bagian dari transformasi digital serta kaitannya dengan kinerja pegawai di Kantor Camat Botomuzoi. Pendekatan kualitatif dipilih karena penelitian berorientasi pada pengalaman, persepsi, dan pemaknaan Aparatur Sipil Negara terhadap penerapan sistem e-Kinerja dalam konteks kerja yang sebenarnya. Studi kasus digunakan karena penelitian berfokus pada satu unit analisis, yaitu Kantor Camat Botomuzoi, yang memiliki karakteristik tersendiri dalam proses penerapan sistem manajemen kinerja berbasis digital. Data penelitian bersifat deskriptif dan diperoleh melalui wawancara, observasi, serta dokumentasi untuk mengidentifikasi pola dan makna yang berkaitan dengan proses implementasi, perubahan pola kerja, serta faktor yang mendukung dan menghambat penggunaan e-Kinerja.

Penelitian dilaksanakan di Kantor Camat Botomuzoi, Kabupaten Nias, Provinsi Sumatera Utara. Lokasi tersebut dipilih secara purposif karena Kantor Camat Botomuzoi telah menerapkan aplikasi e-Kinerja sebagai bagian dari transformasi digital dalam manajemen kinerja pegawai dan pada saat yang sama sedang mengalami proses penyesuaian terhadap sistem kerja berbasis digital. Konteks organisasi memperlihatkan adanya variasi kemampuan digital pegawai, keterbatasan infrastruktur, serta kebutuhan adaptasi terhadap mekanisme kerja baru. Kondisi tersebut menjadikan Kantor Camat Botomuzoi sebagai konteks yang relevan untuk memahami bagaimana transformasi digital diimplementasikan pada organisasi pemerintahan tingkat kecamatan dengan sumber daya yang tidak selalu ideal.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik *purposive sampling* berdasarkan pengetahuan, pengalaman, dan keterlibatan langsung dalam implementasi aplikasi e-Kinerja. Kriteria informan mencakup pegawai yang terlibat secara langsung dalam penerapan e-Kinerja, telah bekerja minimal satu tahun sehingga memahami dinamika organisasi, serta memiliki posisi atau peran yang memungkinkan mereka memberikan informasi mengenai implementasi dan evaluasi kinerja. Penelitian melibatkan lima informan, yaitu Camat sebagai informan kunci, Sekretaris Camat dan Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian sebagai informan utama, serta operator sistem dan staf pelaksana sebagai informan pendukung. Komposisi tersebut memberikan perspektif dari tingkat kebijakan dan pengawasan, administrasi kepegawaian, pengelolaan teknis sistem, hingga pengalaman pegawai sebagai pengguna langsung aplikasi.

Pemilihan jumlah informan mempertimbangkan prinsip kecukupan data (*data saturation*), yaitu pengumpulan data dihentikan ketika informasi yang diperoleh telah menunjukkan pengulangan dan tidak lagi menghasilkan temuan baru yang signifikan. Skripsi juga menyebutkan kemungkinan penggunaan *snowball sampling* secara terbatas apabila diperlukan untuk memperoleh informan lain yang relevan. Namun, karena hasil penelitian akhirnya menggunakan lima informan yang telah ditetapkan secara purposif, teknik utama yang direpresentasikan dalam artikel ini adalah *purposive sampling*.

Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara mendalam (*in-depth interview*), observasi non-partisipan, dan dokumentasi. Wawancara dilaksanakan secara semi-terstruktur dan tatap muka menggunakan pedoman wawancara sebagai acuan, sekaligus memberikan fleksibilitas kepada peneliti untuk mengajukan pertanyaan lanjutan guna menggali pengalaman, pemahaman, dan pandangan informan mengenai implementasi e-Kinerja serta kaitannya dengan kinerja pegawai. Hasil wawancara dicatat dan didokumentasikan sebagai sumber utama dalam proses analisis.

Observasi non-partisipan dilakukan dengan mengamati secara langsung aktivitas kerja pegawai tanpa terlibat dalam aktivitas tersebut. Pengamatan diarahkan pada interaksi pegawai dengan aplikasi e-Kinerja, perubahan

pola kerja yang terbentuk, serta kondisi organisasi yang mendukung maupun menghambat implementasi sistem. Hasil observasi dituangkan dalam catatan lapangan (*field notes*). Dokumentasi dilakukan melalui penelaahan struktur organisasi, dokumen pelaksanaan e-Kinerja, laporan kinerja pegawai, serta dokumen pendukung lain yang relevan. Dokumentasi berfungsi melengkapi hasil wawancara dan observasi sekaligus mendukung proses triangulasi data.

Analisis data dilakukan secara induktif menggunakan model analisis interaktif Miles, Huberman, dan Saldaña (2014), yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, serta penarikan kesimpulan. Data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi terlebih dahulu diseleksi dan difokuskan berdasarkan relevansinya dengan implementasi e-Kinerja dan kinerja pegawai. Data kemudian diorganisasikan untuk mengidentifikasi pola dan hubungan antarinformasi sebelum ditafsirkan menjadi kesimpulan penelitian. Model analisis tersebut memungkinkan proses analisis dilakukan secara sistematis sehingga interpretasi yang dihasilkan tetap berlandaskan pada kondisi empiris di lapangan.

Pada tahap pengembangan temuan, data juga dikonstruksi melalui proses pengkodean. Kode-kode awal yang memiliki kesamaan makna dan pengalaman dikelompokkan melalui *axial coding* untuk membentuk subtema yang lebih terstruktur. Proses tersebut menghasilkan kategori mengenai implementasi aplikasi e-Kinerja, transformasi digital dan adaptasi pegawai, faktor pendukung dan penghambat implementasi, serta dampak e-Kinerja terhadap kinerja pegawai. Pengkodean ini digunakan untuk mengorganisasikan pengalaman para informan dan membangun tema-tema yang menjadi dasar penyajian hasil penelitian.

Keabsahan data dijaga melalui empat kriteria *trustworthiness*, yaitu *credibility, transferability, dependability,* dan *confirmability*. Kredibilitas diperkuat melalui triangulasi sumber dan teknik dengan membandingkan informasi antar-informan serta mencocokkannya dengan hasil observasi dan dokumentasi. *Member checking* juga dilakukan untuk memastikan bahwa interpretasi peneliti sesuai dengan informasi yang dimaksudkan oleh informan. Transferabilitas didukung melalui penyajian konteks lokasi, karakteristik organisasi, dan proses implementasi e-Kinerja secara memadai. Dependabilitas dijaga dengan mendokumentasikan proses penelitian secara sistematis sejak penetapan fokus dan informan hingga pengumpulan dan analisis data, sedangkan konfirmabilitas diperkuat dengan penggunaan bukti data, dokumentasi proses analisis, serta refleksivitas peneliti untuk meminimalkan pengaruh subjektivitas dalam interpretasi.

Penelitian dilaksanakan dengan memperhatikan prinsip etika penelitian, khususnya *informed consent*, kerahasiaan, anonimitas, partisipasi sukarela, dan hak informan untuk menghentikan partisipasi. Sebelum proses wawancara, setiap informan diberikan penjelasan mengenai tujuan, manfaat, dan prosedur penelitian serta diminta memberikan persetujuan untuk berpartisipasi. Identitas informan disamarkan menggunakan kode I1 sampai I5 guna melindungi posisi profesional mereka dan memberikan ruang untuk menyampaikan pengalaman maupun kendala penggunaan e-Kinerja secara terbuka. Informan juga memiliki hak untuk tidak menjawab pertanyaan tertentu atau menarik diri dari penelitian tanpa konsekuensi.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis data wawancara, observasi, dan dokumentasi menghasilkan empat tema utama, yaitu implementasi aplikasi e-Kinerja, transformasi digital pegawai, faktor pendukung dan penghambat implementasi, serta dampak e-Kinerja terhadap kinerja pegawai. Keempat tema tersebut dibentuk melalui proses pengkodean dan menunjukkan bahwa penggunaan e-Kinerja di Kantor Camat Botomuzoi tidak hanya berkaitan dengan perubahan mekanisme pelaporan, tetapi juga dengan proses adaptasi pegawai, dukungan organisasi, kondisi infrastruktur, serta perubahan perilaku kerja.

Tabel 1
Ringkasan Temuan Penelitian

Tema	Temuan Utama	Interpretasi
Implementasi aplikasi e-Kinerja	Aktivitas kerja pegawai dicatat dan dilaporkan melalui aplikasi sebagai bagian dari mekanisme pengelolaan dan penilaian kinerja.	E-Kinerja mengubah pelaporan manual menjadi sistem kerja berbasis digital yang lebih terdokumentasi.
Transformasi digital pegawai	Pegawai mengalami proses adaptasi, peningkatan kemampuan menggunakan	Transformasi digital berlangsung sebagai proses perubahan cara kerja, bukan

	teknologi, serta perubahan kebiasaan kerja.	sekadar penggunaan aplikasi.
Faktor pendukung dan penghambat	Dukungan pimpinan, pendampingan operator, dan kemauan pegawai untuk belajar menjadi faktor pendukung; jaringan internet, kemampuan digital yang berbeda, dan gangguan aplikasi menjadi hambatan.	Efektivitas implementasi ditentukan oleh interaksi antara teknologi, manusia, dan organisasi.
Dampak terhadap kinerja pegawai	Meningkatnya disiplin, tanggung jawab, keteraturan administrasi, kemudahan monitoring, evaluasi, dan pengorganisasian pekerjaan.	E-Kinerja berkontribusi terhadap pengelolaan kinerja yang lebih terukur, transparan, dan akuntabel.

Sumber: Data wawancara diolah peneliti, 2026.

Implementasi Aplikasi E-Kinerja sebagai Transformasi Digital

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi e-Kinerja telah diterapkan sebagai bagian dari sistem pengelolaan kinerja ASN di Kantor Camat Botomuzoi. Setiap pegawai diwajibkan mencatat dan menginput aktivitas kerja harian melalui aplikasi sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tugas yang telah dilaksanakan. Dengan mekanisme tersebut, pelaporan yang sebelumnya dilakukan secara konvensional mulai dialihkan ke sistem elektronik yang memungkinkan aktivitas kerja terdokumentasi secara lebih sistematis dan dapat digunakan dalam proses pemantauan maupun evaluasi kinerja.

Penerapan tersebut menunjukkan bahwa digitalisasi pada tingkat kecamatan tidak hanya menghasilkan perubahan media pelaporan, tetapi juga perubahan dalam mekanisme administrasi kerja. Penggunaan e-Kinerja menuntut pegawai untuk mencatat aktivitas secara teratur dan menjadikan dokumentasi pekerjaan sebagai bagian dari rutinitas kerja. Dalam konteks tersebut, aplikasi tidak hanya berfungsi sebagai sarana penyimpanan informasi, tetapi menjadi instrumen yang mengintegrasikan pencatatan aktivitas dengan proses pengawasan dan penilaian kinerja.

Namun, implementasi aplikasi tidak berlangsung melalui teknologi secara mandiri. Hasil penelitian memperlihatkan bahwa sosialisasi, koordinasi, pengawasan, serta pendampingan teknis menjadi bagian penting dari proses penerapan. Camat berperan dalam memberikan arahan dan memastikan kepatuhan pegawai, sedangkan Sekretaris Camat, Kepala Subbagian Umum dan Kepegawaian, serta operator aplikasi mendukung koordinasi dan pelaksanaan teknis. Hal tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan penerapan e-Kinerja merupakan proses organisasi yang melibatkan berbagai tingkat jabatan, bukan hanya hubungan antara pegawai sebagai pengguna dan aplikasi sebagai teknologi.

Temuan tersebut memiliki kesesuaian dengan penelitian Gae dan Ardieansyah (2025) sebagaimana digunakan dalam skripsi, terutama dalam hal penggunaan e-Kinerja sebagai media pelaporan aktivitas kerja dan penguatan fungsi pengawasan pimpinan. Perubahan dari mekanisme manual menuju sistem digital menjadikan dokumentasi pekerjaan lebih teratur serta memudahkan penelusuran ketika evaluasi kinerja dilakukan.

Meskipun demikian, konteks Kantor Camat Botomuzoi menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja tidak dapat dipahami hanya sebagai proses digitalisasi administrasi. Sistem tersebut juga menjadi pemicu perubahan cara pegawai menjalankan dan mempertanggungjawabkan pekerjaan. Dengan demikian, transformasi digital yang ditemukan dalam penelitian ini bergerak dari perubahan sistem administratif menuju perubahan pola kerja pegawai.

Transformasi Digital dan Proses Adaptasi Pegawai

Tema kedua menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja mendorong proses transformasi digital pada tingkat individu. Pegawai harus menyesuaikan diri dengan sistem pelaporan dan pengelolaan pekerjaan berbasis teknologi. Proses tersebut mencakup kesulitan adaptasi pada tahap awal, kebutuhan memperoleh pendampingan, perbedaan kemampuan digital antarpegawai, peningkatan pemahaman penggunaan aplikasi, serta upaya belajar secara mandiri.

Temuan ini penting karena menunjukkan bahwa transformasi digital tidak berlangsung secara seragam. Sebagian pegawai telah mampu menggunakan aplikasi secara mandiri, sedangkan pegawai lainnya masih membutuhkan waktu dan pendampingan untuk menyesuaikan diri. Dengan demikian, penerapan teknologi pada organisasi publik tidak dapat diasumsikan langsung menghasilkan tingkat penggunaan yang sama pada

setiap pegawai. Tingkat kesiapan dan kompetensi digital masing-masing pengguna memengaruhi proses penerimaan dan penggunaan sistem.

Dalam pembahasan skripsi, kondisi tersebut dikaitkan dengan *Unified Theory of Acceptance and Use of Technology* (UTAUT) yang digunakan melalui Venkatesh et al. (2021). Temuan menunjukkan bahwa penerimaan terhadap e-Kinerja dipengaruhi oleh persepsi terhadap manfaat sistem, dukungan organisasi, serta kondisi yang memfasilitasi penggunaan teknologi. Pegawai yang pada awalnya mengalami kesulitan dapat meningkatkan kemampuan setelah memperoleh arahan dari pimpinan dan bantuan operator, sehingga lingkungan organisasi menjadi bagian penting dalam proses adopsi teknologi.

Transformasi digital pada Kantor Camat Botomuzoi karena itu lebih tepat dipahami sebagai proses bertahap. Aplikasi memang menyediakan sarana perubahan, tetapi perubahan sesungguhnya terjadi ketika pegawai mulai mempelajari, menerima, dan memasukkan teknologi tersebut ke dalam kebiasaan kerja sehari-hari. Proses adaptasi tersebut menjadi penghubung penting antara penerapan teknologi dan perubahan perilaku kerja.

Faktor Pendukung dan Penghambat Implementasi E-Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa keberhasilan implementasi e-Kinerja dipengaruhi oleh kombinasi faktor organisasional, manusia, dan teknis. Faktor pendukung utama terdiri atas dukungan pimpinan, pendampingan operator, serta kemauan pegawai untuk belajar dan beradaptasi. Sebaliknya, faktor penghambat meliputi perbedaan kemampuan digital antarpegawai, ketidakstabilan jaringan internet, dan kendala teknis aplikasi.

Dukungan pimpinan memiliki peran penting karena penggunaan e-Kinerja merupakan perubahan dalam mekanisme kerja organisasi yang membutuhkan pengarahan dan pengawasan. Penerapan aplikasi tidak cukup dilakukan melalui kewajiban pengisian aktivitas kerja; diperlukan keterlibatan pimpinan untuk memastikan bahwa sistem benar-benar menjadi bagian dari pelaksanaan pekerjaan. Pendampingan operator juga memiliki posisi strategis karena tidak seluruh pegawai memiliki kemampuan teknis yang sama. Operator berfungsi sebagai sumber bantuan ketika pegawai mengalami kesulitan dalam penggunaan aplikasi.

Selain dukungan organisasi, kemauan individu untuk belajar menjadi faktor yang turut menentukan. Beberapa pegawai meningkatkan kemampuan penggunaan aplikasi secara bertahap melalui proses belajar dan meminta bantuan ketika mengalami kesulitan. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan transformasi digital tidak hanya ditentukan oleh tersedianya teknologi, tetapi juga oleh kesiapan individu menerima perubahan cara kerja.

Di sisi lain, perbedaan kompetensi digital masih menjadi hambatan. Sebagian pegawai mampu menggunakan sistem secara mandiri, sedangkan yang lain membutuhkan waktu lebih lama untuk beradaptasi. Kondisi tersebut menyebabkan implementasi tidak dapat berlangsung dengan kecepatan yang sama pada seluruh pengguna. Dalam perspektif UTAUT yang digunakan dalam skripsi, perbedaan tersebut memperlihatkan pentingnya kemudahan penggunaan dan kondisi yang memfasilitasi pengguna selama proses adopsi teknologi.

Hambatan lain berasal dari infrastruktur. Ketidakstabilan jaringan internet memengaruhi akses terhadap aplikasi dan proses penginputan aktivitas kerja. Penelitian juga menemukan gangguan teknis berupa aplikasi yang mengalami *loading* lambat ketika diakses secara bersamaan. Temuan tersebut memperlihatkan bahwa kesiapan pegawai saja belum cukup apabila tidak disertai infrastruktur dan performa sistem yang mendukung.

Dengan demikian, faktor pendukung dan penghambat tidak dapat dianalisis secara terpisah. Kompetensi pegawai membutuhkan pendampingan, pendampingan membutuhkan dukungan organisasi, sedangkan kemampuan menggunakan aplikasi membutuhkan infrastruktur yang memungkinkan sistem diakses secara konsisten. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa keberhasilan e-Kinerja muncul dari **interaksi antara manusia, teknologi, dan organisasi**.

Dampak Implementasi E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Tema keempat menunjukkan bahwa implementasi e-Kinerja berkaitan dengan sejumlah perubahan dalam perilaku dan pengelolaan pekerjaan. Hasil pengkodean mengidentifikasi peningkatan disiplin dan tanggung jawab kerja, administrasi yang lebih tertib, pekerjaan yang lebih terorganisasi, serta kemudahan dalam melakukan monitoring dan evaluasi kinerja.

Dari perspektif pegawai, kewajiban mencatat aktivitas kerja secara sistematis meningkatkan kesadaran terhadap penyelesaian tugas, disiplin waktu, dan pertanggungjawaban pekerjaan. Dari perspektif organisasi, dokumentasi elektronik memungkinkan pimpinan memperoleh informasi yang lebih mudah ditelusuri untuk keperluan pengawasan dan evaluasi. Berdasarkan keseluruhan data tersebut, skripsi menyimpulkan bahwa e-Kinerja memberikan kontribusi positif khususnya terhadap disiplin, akuntabilitas pelaksanaan tugas, keteraturan administrasi, dan efektivitas pengawasan.

Temuan ini memperluas fungsi e-Kinerja yang tidak terbatas sebagai perangkat untuk mengukur hasil kerja. Digitalisasi pelaporan juga memengaruhi perilaku kerja karena pegawai dituntut mempertanggungjawabkan aktivitas secara lebih terstruktur. Dalam pembahasan teoretis skripsi, temuan ini dikaitkan dengan teori kinerja Mangkunegara, terutama mengenai disiplin dan tanggung jawab sebagai unsur penting dalam pencapaian kinerja.

Namun, hubungan tersebut perlu dibaca secara hati-hati. Penelitian ini tidak menggunakan pengukuran statistik, sehingga peningkatan kinerja tidak dapat diposisikan sebagai akibat langsung yang terukur secara kausal dari aplikasi. Temuan penelitian sendiri menunjukkan bahwa kontribusi e-Kinerja terbentuk ketika penggunaan aplikasi didukung oleh kesiapan pegawai, arahan pimpinan, pendampingan teknis, dan kondisi infrastruktur. Dengan kata lain, keberadaan aplikasi saja tidak cukup untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Interpretasi tersebut justru memperkuat temuan utama penelitian: e-Kinerja berfungsi sebagai instrumen perubahan, sedangkan efektivitasnya bergantung pada bagaimana organisasi mengelola proses implementasinya.

Sintesis Temuan dan Model Transformasi Digital

Jika keempat tema dianalisis secara terpadu, proses transformasi digital di Kantor Camat Botomuzoi dapat dipahami sebagai suatu rangkaian. Implementasi aplikasi mengubah sistem pelaporan dan administrasi kerja; perubahan tersebut menuntut pegawai melakukan adaptasi terhadap teknologi; proses adaptasi dipengaruhi oleh dukungan pimpinan, pendampingan operator, kompetensi digital, jaringan internet, dan kondisi aplikasi; ketika proses tersebut berjalan dengan baik, terbentuk perilaku kerja yang lebih disiplin, bertanggung jawab, tertib, dan akuntabel, yang selanjutnya mendukung peningkatan kualitas pengelolaan kinerja.

Model temuan skripsi menempatkan terbentuknya budaya kerja digital yang ditandai oleh disiplin kerja, tanggung jawab, keteraturan administrasi, dan akuntabilitas sebagai bagian dari proses menuju peningkatan kinerja pegawai. Peningkatan tersebut tercermin pada pelaporan yang lebih tertib, monitoring yang lebih efektif, evaluasi yang lebih objektif, dan kinerja yang lebih terukur.

Model tersebut dapat diringkas sebagai:

Implementasi e-Kinerja → Adaptasi Pegawai → Budaya Kerja Digital → Peningkatan Kualitas Pengelolaan Kinerja

Proses tersebut dipengaruhi oleh dukungan pimpinan, pendampingan operator, kesiapan pegawai, kompetensi digital, kualitas jaringan, dan kondisi teknis aplikasi.

Kebaruan Penelitian

Kebaruan utama penelitian ini terletak pada pemahaman bahwa aplikasi e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai media pencatatan aktivitas atau instrumen administratif, tetapi sebagai instrumen perubahan organisasi. Implementasinya mengubah pola kerja melalui proses adaptasi yang berlangsung secara bertahap serta melibatkan perubahan perilaku individu, koordinasi internal, dan budaya kerja organisasi.

Kebaruan kedua terletak pada ditemukannya peran sentral adaptasi ASN sebagai penghubung antara implementasi sistem digital dan perubahan kinerja. Peningkatan kinerja tidak terjadi hanya karena aplikasi tersedia, tetapi melalui proses ketika pegawai belajar menggunakan sistem, memperoleh dukungan pimpinan dan operator, serta membentuk kebiasaan kerja digital. Hal tersebut memberikan perspektif yang berbeda dari pendekatan yang melihat penggunaan teknologi dan peningkatan kinerja sebagai hubungan langsung.

Kebaruan ketiga berkaitan dengan konteks organisasi tingkat kecamatan. Keterbatasan jaringan internet dan perbedaan kompetensi digital tidak selalu menyebabkan implementasi gagal. Hambatan dapat diminimalkan melalui pendampingan, koordinasi, pengawasan, kepemimpinan yang aktif, serta komitmen pegawai untuk

beradaptasi. Temuan tersebut menunjukkan bahwa organisasi dengan sumber daya terbatas tetap dapat menjalankan transformasi digital apabila mampu mengelola proses perubahan secara adaptif.

Dengan demikian, kontribusi penelitian ini bukan sekadar menunjukkan bahwa e-Kinerja berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai, melainkan menjelaskan bagaimana proses perubahan tersebut terbentuk. Implementasi teknologi memicu adaptasi, adaptasi membentuk kebiasaan kerja digital, dan perubahan perilaku kerja tersebut kemudian mendukung pengelolaan kinerja yang lebih tertib, terukur, transparan, dan akuntabel.

KESIMPULAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa implementasi aplikasi e-Kinerja di Kantor Camat Botomuzoi telah menjadi bagian dari proses transformasi digital dalam pengelolaan kinerja pegawai melalui penginputan dan pelaporan aktivitas kerja harian secara elektronik sesuai dengan tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, sehingga mekanisme pelaporan yang sebelumnya lebih bersifat konvensional berubah menjadi sistem yang lebih terdokumentasi, sistematis, mudah dipantau, dan dapat dievaluasi. Perubahan tersebut tidak hanya berkaitan dengan penggunaan media digital, tetapi juga dengan cara pegawai mencatat, mempertanggungjawabkan, memantau, dan mengevaluasi aktivitas kerja. Proses transformasi digital berlangsung secara bertahap karena kemampuan pegawai dalam menggunakan teknologi belum sepenuhnya merata; dukungan pimpinan, pendampingan operator, dan kemauan pegawai untuk belajar menjadi faktor penting dalam mendukung adaptasi, sedangkan perbedaan kompetensi digital, ketidakstabilan jaringan internet, serta kendala teknis aplikasi seperti akses yang lambat menjadi faktor penghambat. Dengan demikian, keberhasilan implementasi e-Kinerja tidak hanya ditentukan oleh keberadaan aplikasi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia, dukungan organisasi, pendampingan teknis, dan ketersediaan infrastruktur teknologi. Implementasi e-Kinerja juga berkaitan dengan perubahan perilaku dan pengelolaan kerja pegawai, terutama dalam mendukung disiplin, tanggung jawab, keteraturan administrasi dan pelaporan, serta kemudahan monitoring dan evaluasi pekerjaan. Namun, penelitian ini tidak menempatkan perubahan tersebut sebagai akibat langsung dari teknologi, melainkan menunjukkan suatu proses bahwa implementasi aplikasi terlebih dahulu mengubah sistem administrasi, kemudian mendorong adaptasi ASN, membentuk budaya kerja digital, dan pada akhirnya mendukung peningkatan kualitas pengelolaan kinerja. Secara teoretis, temuan ini memperluas pemahaman mengenai transformasi digital sektor publik dengan menunjukkan bahwa e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai instrumen administratif, tetapi juga sebagai bagian dari proses perubahan organisasi yang melibatkan perubahan pola kerja, adaptasi pegawai, penguatan budaya kerja digital, serta interaksi antara teknologi, sumber daya manusia, dan organisasi. Konteks Kantor Camat Botomuzoi juga memperlihatkan bahwa transformasi digital pada pemerintahan tingkat kecamatan tetap dapat berlangsung di tengah keterbatasan infrastruktur dan variasi kemampuan digital pegawai apabila didukung oleh kepemimpinan, pendampingan, dan budaya kerja yang adaptif. Secara praktis, Kantor Camat Botomuzoi perlu memperkuat implementasi e-Kinerja melalui peningkatan kompetensi digital pegawai, pelatihan dan pendampingan teknis secara berkala, keterlibatan pimpinan dalam monitoring dan evaluasi, serta perbaikan infrastruktur pendukung terutama kestabilan jaringan internet, sementara data e-Kinerja perlu dimanfaatkan tidak hanya untuk pemenuhan administrasi, tetapi juga sebagai sumber informasi bagi evaluasi, pengambilan keputusan manajerial, dan pengembangan kinerja pegawai. Penelitian ini memiliki keterbatasan karena hanya dilakukan pada satu instansi, berfokus pada pengalaman pengguna dan proses implementasi, belum membahas secara mendalam kualitas perangkat lunak, keamanan data, integrasi sistem informasi, maupun efektivitas teknis aplikasi, serta menggunakan data dalam periode terbatas dan pendekatan kualitatif sehingga belum mengukur secara kuantitatif perubahan kinerja sebelum dan sesudah penggunaan e-Kinerja. Oleh karena itu, penelitian selanjutnya disarankan melibatkan instansi pemerintah yang lebih beragam, menggunakan pendekatan kuantitatif atau *mixed methods*, serta memperluas kajian pada produktivitas kerja, kualitas pelayanan publik, kepuasan kerja pegawai, efektivitas organisasi, dan aspek teknis sistem digital.

DAFTAR PUSTAKA

Alexander, A., & Ardieansyah, R. (2025). Implementasi aplikasi e-kinerja untuk meningkatkan kinerja ASN di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Administrasi Publik Daerah, 5*(1), 22–35.

Armstrong, M., & Taylor, S. (2017). *Armstrong's handbook of performance management: An evidence-based guide to delivering high performance* (6th ed.). Kogan Page.

Dunn, W. N. (2018). *Public policy analysis* (6th ed.). Routledge.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.

Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2018). *Management information systems: Managing the digital firm* (15th ed.). Pearson Education.

Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. Remaja Rosdakarya.

Narauliah, R., Rahmawati, S., & Putra, D. (2024). Implementasi aplikasi e-kinerja dalam meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara pada UPT Puskesmas Bara-Baraya. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik, 6*(2), 101–115.

Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2017). *Organizational behavior* (17th ed.). Pearson Education.

Rodliyanto, R., Prasetyo, A., & Wibowo, T. (2025). Optimalisasi implementasi sistem penilaian kinerja elektronik (e-kinerja) dalam transformasi manajemen kinerja ASN di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo. *Jurnal Riset Sosial Humaniora dan Pendidikan, 3*(6), 138–157.

Safitri, N., & Hutagalung, S. (2023). Implementasi kebijakan e-kinerja ASN pada Badan Penelitian dan Pengembangan Daerah Provinsi Lampung. *Jurnal Administrasi Pemerintahan, 11*(1), 55–69.

Sherina, S., Lumenta, D., & Kalalo, F. (2022). Implementasi aplikasi e-kinerja terhadap penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Administrasi Publik, 10*(2), 89–104.