

PENGARUH EFEKTIVITAS APLIKASI E-KINERJA DAN PENGAWASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DINAS SOSIAL KABUPATEN LAHAT

Febyola¹, Esty Naruliza², Asma Mario³, Ria Astri Yani⁴
Universitas IBA Palembang^{1,2,3,4}

Korespondensi :

¹ yolavernandez2019@gmail.com

² enaruliza@gmail.com

³ asmamario10@gmail.com

⁴ rhia170313@gmail.com

Informasi artikel

Diterima :

01 Juni 2026

Direvisi :

04 Juli 2026

Disetujui :

15 Juli 2026

ABSTRACT

This study aims to examine and determine whether the effectiveness of the e-performance application and work supervision has an impact on the performance of employees at the Lahat Regency Social Services Office. The data used is quantitative, sourced from 58 employee respondents, with a questionnaire employed as the data collection method. The surveyed data consists of 28 dimensions of variables related to the effectiveness of the e-performance application, work supervision, and employee performance. The data was processed using SPSS version 27 and analyzed using multiple regression. The results indicate that the effectiveness of the e-performance application and work supervision significantly influences the organizational performance of the Lahat Regency Social Services Office. The higher the effectiveness of the e-performance application and work supervision, the more positive the impact on organizational performance, as evidenced by improved employee quality and skills, more advanced innovation, and the utilization of technology to accelerate and simplify work.

Keywords: *Effectiveness of E-Performance Applications; E-Performance; Employee Performance; Work Supervision*

PENDAHULUAN

Suatu organisasi dapat berdiri dengan kokoh karena adanya faktor dukungan baik melalui sarana prasarana maupun melalui personal Sumber Daya Manusia nya. Dan untuk melihat pesatnya perkembangan zaman, keberhasilan Microsoft dalam memanfaatkan teknologi dapat

menjadi contoh untuk manajemen kinerja bahwasannya berinvestasi dalam teknologi yang tepat dapat meningkatkan efektivitas operasional serta memberikan keuntungan jangka panjang (Cuk & Purwanggono, 2024). Dan dalam lingkup pemerintahan, wujud konkret dari pemerintah untuk mencapai good governance adalah dengan membangun sebuah sistem yang mendukung terciptanya mekanisme pengelolaan pemerintahan yang efektif, efisien, transparan, dan akuntabel serta dengan mempertahankan sinergi yang positif diantara pihak pemerintah (Dwi Laksana, 2023)

Efektivitas secara umum mengindikasikan sejauh mana suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu, mampu tercapai oleh manajemen, dengan catatan bahwa target tersebut sudah dirancang sebelumnya (Joko Enny Abadi et al., 2022). Namun, meski sudah dilengkapi aplikasi yang canggih, manusia tidak bisa dilepas begitu saja tanpa pengawasan. Maka dari itu, dibutuhkan pula pengawasan, baik secara langsung maupun secara tidak langsung. Agar kinerja seseorang dapat berjalan dengan baik dan tetap didalam aturan yang sudah ditetapkan.

Di era yang serba digital, teknologi sudah menyebar ke seluruh penjuru bidang, salah satunya di lembaga pemerintahan. Dan penerapan teknologi ini sudah berlaku pada prosedur manajemen SDM yang ada di Dinas Sosial Kabupaten Lahat, penggunaan aplikasi berbasis online, yaitu aplikasi E-Kinerja. Sistem E-Kinerja adalah aplikasi berbasis digital yang sengaja dirancang untuk memudahkan pengelolaan dan menilai kinerja ASN secara transparan, akuntabel, dan real-time. E-Kinerja menggabungkan realisasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi. (Madhani et al., 2024)

Berdasarkan hasil wawancara penulis, Aplikasi ini dirancang untuk membantu proses pemantauan evaluasi kinerja pegawai agar lebih efisien dan efektif. Dengan memanfaatkan teknologi, Aplikasi E-Kinerja menawarkan berbagai fitur yang memungkinkan atasan dan pegawai untuk berinteraksi, menetapkan tujuan, dan melacak progress kerja secara realtime dan tersistem. Akan tetapi penulis melihat ketimpangan antara tujuan yang ingin dituju dengan fakta yang ada dilapangan, karena beberapa pegawai masih melalaikan kewajiban dan tidak melakukan pelaporan online di Aplikasi E-Kinerja secara disiplin.

Tabel 1. Data Pegawai yang telah membuat Laporan Kinerja Harian Pegawai Tahun 2024-2025

No	Nama Bidang	Tahun		Tingkat Kerja
		2024 (%)	2025 (%)	
1	Kesekretariatan	(100%)	(72,80%)	Menurun
2	Perlindungan & Jamsos	(100%)	(76,25%)	Menurun
3	Pemberdayaan Sosial	(100%)	(45%)	Menurun
4	Penanganan Bencana	(100%)	(50%)	Menurun
5	Rehabilitasi Sosial	(100%)	(67,70%)	Menurun

Sumber: (Dinas Sosial Kabupaten Lahat, 2025)

Berdasarkan data laporan dari Tabel di atas menunjukkan perbandingan persentase laporan kinerja harian pegawai diantara tahun 2024 dengan 2025. Dan pada tahun 2025, angka persentase kelima bidang menunjukkan dibawah 80 persen, artinya pelaporan E-Kinerja pegawai kurang maksimal dari tahun sebelumnya. Hal ini diperlukan evaluasi mendalam mengenai faktor-faktor yang menyebabkan rendahnya keterlibatan pegawai. Hal ini menggarisbawahi bahwa ada tantangan yang signifikan, karena pada tahun tahun sebelumnya, hasil pelaporan kinerja pegawai cukup baik, namun pada tahun berikutnya, jelas menurun. Sama seperti pendapat yang dinyatakan (Yuli Astuti et al., 2022) bahwasannya tingkat lambat atau cepatnya penyesuaian dapat menunjukan seberapa paham seseorang terhadap program yang berbasis teknologi.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai administrasi Dinas Sosial Kabupaten Lahat, Permasalahan ini disebabkan oleh faktor kurangnya pengawasan, informasi, pelatihan, ataupun dukungan. Dalam penelitian (Wicaksono Satriyo & Ekowati Dian, 2021) menunjukkan bahwa pegawai yang terlibat dalam perubahan cenderung menunjukkan resistensi yang lebih rendah dibandingkan dengan mereka yang tidak terlibat. Salah satu faktor yang mendukung lancarnya keefektifan sebuah aplikasi yang dioperasikan pegawai adalah pengawasan kerja. Sejalan dengan konteks pengelolaan sumber daya manusia, yaitu *controlling* atau pengawasan. Baik pengawasan secara online maupun offline, kedua hal ini sangat memainkan peranan penting dalam membentuk kedisiplinan kerja pegawai. Karena, ketika pegawai merasa bahwa kinerja mereka tidak dipantau dengan baik, hal ini dapat mengurangi motivasi mereka untuk mencapai target. Mereka merasa tidak dihargai oleh pimpinan, yang dapat mengarah pada penurunan produktivitas. Untuk meningkatkan pencapaian target kerja dan tujuan organisasi, penting untuk mengimplementasikan sistem pemantauan kinerja yang efektif. (Agusnita & Assyahri, 2024)

Dan seiring berjalannya waktu, pegawai tidak bisa dibiarkan dengan hanya membekali sebuah aplikasi E-Kinerja saja, karena hasil dari pengawasan secara langsung juga dominan lebih efektif. Dalam hal pengawasan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat, atasan biasanya turun kelapangan untuk selalu memantau pegawainya, untuk melihat bagaimana kinerja pegawai tersebut secara langsung, dan bahkan ketika ada kesalahan yang dilakukan pegawai pada saat bekerja, atasan bisa langsung menegur pegawai tersebut, sehingga kelalaian dapat diatasi dalam waktu yang cepat. Sejalan dengan pendapat (Saputra, 2020) bahwasannya pengawasan bukan sekedar memperhatikan detail dan mencatat hasil kegiatan pengawasan tetapi juga mencakup upaya untuk memperbaiki dan mengoreksi agar dapat mencapai hasil yang sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Berdasarkan hasil wawancara penulis dengan pegawai administrasi Dinas Sosial Kabupaten Lahat, bahwasannya tidak ada tim khusus untuk melakukan pengawasan atau evaluasi, sehingga pegawai tidak merasa diawasi dengan ketat. Menurut (Zillah et al., 2022) Faktor lain yang membuat kurang maksimalnya kinerja pegawai juga diduga karena kurangnya pengawasan. Pengawasan ini dilakukan langsung oleh sekretaris, sehingga terjadi *double job*, yang dimana hal ini bisa saja memecah fokus seorang atasan. Mengingat permasalahan rendahnya partisipasi pegawai dalam pelaporan online, penelitian ini menjadi sangat penting untuk mengidentifikasi faktor faktor penyebab rendahnya partisipasi pegawai dalam melakukan pelaporan online, yang dimana pegawai sudah difasilitasi dengan aplikasi yang canggih. Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini berfokus pada pengaruh Efektivitas Aplikasi E-Kinerja dan Pengawasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Penelitian ini akan mengamati pengawasan kerja dan keefektifan aplikasi E-Kinerja terhadap naik turunnya tingkat kelalaian pada kinerja pegawai.

KAJIAN LITERATUR

Efektivitas Aplikasi E-Kinerja

Efektivitas merupakan indikasi sejauh mana suatu tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, baik dari segi kuantitas, kualitas, maupun waktu, dapat dicapai oleh manajemen, dengan catatan bahwa target tersebut sudah ditentukan sebelumnya (Joko Enny Abadi et al., 2022). Efektivitas merupakan penggambaran seperti pengaruh yang akan membawa hasil keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai sebuah tujuan (Abadi Muh Yusri et al., 2021) Kinerja Elektronik (E-Kinerja) memiliki perpaduan antara realisasi sasaran kinerja pegawai (SKP) dan pemanfaatan teknologi informasi. Kinerja Elektronik (E-Kinerja) merupakan sistem layanan aplikasi digital yang bertujuan untuk membantu pegawai mempercepat proses pencatatan kinerja serta membantu pegawai dalam pelaporan dan evaluasi. (Agusnita & Assyahri, 2024). Sejalan dengan pendapat yang dikemukakan oleh T. Hani

Handoko dalam jurnal (Miftakhul Huda & dan Aunur Rofiq, 2022) menyatakan bahwa efektivitas merupakan suatu kemampuan dalam hal memilih tujuan yang tepat atau dalam kalimat lain yaitu suatu peralatan yang tepat dalam rangka mencapai tujuan yang ditetapkan.

Efektivitas merupakan tingkat keberhasilan suatu organisasi, program atau sistem dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Suatu kegiatan dikatakan efektif apabila hasil yang diperoleh sesuai dengan target, rencana, atau sasaran yang telah ditentukan. Adapun beberapa indikator yang menjadi acuan dalam menentukan Efektivitas adalah pencapaian tujuan atau hasil, efisien, kepuasan kelompok sasaran, daya tangkap pengguna, sistem pemeliharaan (Abadi Muh Yusri et al., 2021). Pencapaian tujuan atau hasil, menentukan tujuan yang ingin dituju, efisien menentukan apakah cara cara yang dilakukan sudah dapat menghemat, baik waktu maupun biaya, kepuasan kelompok sasaran menentukan apakah pegawai sudah dapat mengoperasikan aplikasi dengan baik, daya tangkap pengguna menentukan sejauh mana skill dari masing masing pegawai, dan sistem pemeliharaan, menentukan apakah aplikasi itu sering mengalami gangguan atau tidak.

Keseluruhan indikator ini membantu dalam menentukan apakah aplikasi baru yang dihadirkan, dapat mempermudah pegawai atau membingungkan pegawai. Menurut (Steers Richard M, 1980) dalam bukunya *Organization Effective*, mengemukakan bahwasannya teori efektivitas adalah tingkat keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan jangka pendek dan jangka panjang. Ahli ini menekankan pendekatan sistem, yang mencakup fleksibilitas, produktivitas, kepuasan, dan pemanfaatan lingkungan. (Gibson, 1997) dalam karyanya yang berjudul *Organization*, menjelaskan bahwa efektivitas merupakan bentuk evaluasi terhadap pencapaian kinerja individu, kelompok, maupun organisasi. Semakin tinggi kesesuaian hasil kerja tersebut dengan standar yang telah ditetapkan, maka tingkat efektivitasnya juga akan semakin meningkat. Dan pendapat (Barnard, 2008) dalam bukunya yang berjudul *(The Functions of the Executive)* mengartikan bahwasannya efektivitas sebagai keadaan dinamis di mana pemenuhan tugas merupakan proses yang konsisten dengan tujuan yang ditetapkan. Dengan kata lain, efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi (apakah tujuan tercapai).

Pengawasan Kerja

Pengawasan Kerja adalah proses untuk “menjamin” bahwa tujuan-tujuan organisasi dan manajemen tercapai, hal ini berkenaan dengan proses pemantauan kegiatan untuk menjamin kegiatan tersebut dilaksanakan atau diselesaikan seperti yang telah direncanakan dan proses mengoreksi setiap penyimpangan yang berarti. (Tambunan T, 2023). Beberapa indikator dalam pengawasan kerja yang penting untuk diamati, meliputi integrasi dengan perencanaan, fleksibilitas, akurasi, ketepatan waktu, objektivitas (Tambunan T, 2023). Integrasi dengan perencanaan artinya pengawasan harus dikaitkan dengan perencanaan. Semakin eksplisit dan akurat hubungan ini, maka semakin efektif sistem pengendalian. Fleksibilitas artinya, sistem pengawasan harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan. Akurasi juga menjadi penting untuk melihat ke akuratan dalam membuat keputusan. Ketepatan waktu yaitu cara cara yang diterapkan sistem pengawasan dalam menyediakan informasi yang tepat pada saat diperlukan. Objektivitas berarti sistem pengawasan harus menyediakan informasi seobjektif mungkin. Menurut Daulay dalam (Nuntia Dua Wigis & Reinildis Aek, 2023a) menyatakan bahwa pengawasan kerja adalah usaha sistemik untuk menetapkan standar pelaksanaan dengan tujuan-tujuan perencanaan, merancang sistem informasi umpan balik, membandingkan kegiatan nyata dengan standar yang telah ditetapkan sebelumnya.

Pengawasan kerja merupakan kombinasi atau integrasi proses, prosedur dan kondisi yang secara sadar dirancang untuk memajukan efektivitas kerja individu dan kelompok. Pengawasan penting dilakukan karena dikhawatirkan pekerja akan merasa pekerjaannya tidak dihargai apabila perusahaan tersebut tidak memiliki pengawasan yang baik sehingga loyalitas terhadap perusahaan akan susah untuk dibentuk. Kurangnya loyalitas menimbulkan sikap kerja yang

menyimpang dengan budaya organisasi dan tujuan perusahaan. (Djaelani et al., 2023). Menurut Firz dalam (Djaelani et al., 2023) Pengawasan adalah proses mengarahkan, membantu, membimbing dan merangsang pertumbuhan bawahan dalam rangka meningkatkan kualitas kinerja dalam suatu organisasi. Menurut Hunger dan Whelen dalam (Tambunan T, 2023) menuliskan bahwa pengawasan merupakan aktivitas untuk memastikan bahwa perusahaan sedang mencapai apa yang telah ditetapkan untuk dicapai. Menurut George R. Terry (2006:395) dalam (Purnomo Kharies Dwi Manossoh, 2023) mengartikan pengawasan sebagai mendeterminasi apa yang telah dilaksanakan, maksudnya mengevaluasi prestasi kerja dan apabila perlu menerapkan tindakan-tindakan korektif sehingga hasil pekerjaan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut (Coutler & Robbins) dalam bukunya edisi 13 yang berjudul (*Management*), mengungkapkan bahwasannya pengawasan (*controlling*) adalah proses memantau, membandingkan dan mengoreksi kinerja kerja untuk memastikan aktivitas diselesaikan secara efisien dan efektif sesuai rencana. Menurut (Terry R. George, 1997) dalam bukunya yang berjudul (*Principles of Management*) pengawasan adalah suatu proses penentuan yang dari standar harus dicapai. Beliau menekankan bahwa pengawasan dilakukan dengan menjalankan implementasi, mengevaluasi implementasi, memperbaikinya sesuai kebutuhan, dan membiarkan implementasi berjalan sesuai rencana dan standar. Maka dari beberapa pendapat diatas, dapat disimpulkan bahwa secanggih apapun teknologi, manusia akan terus bisa bekerja giat jika adanya pengawasan. Sehingga ketika pengawasan sering dilakukan, maka lama kelamaan akan membentuk budaya yang melekat pada diri masing masing pegawai, baik dalam lingkungan internal maupun lingkungan eksternal.

Kinerja Pegawai

Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu. (Telaumbanua Eliagus et al., 2024). Kinerja Pegawai dapat diukur melalui berbagai indikator yang mencakup, kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab, kerja sama. Kualitas kerja mencakup pada sejauh mana pegawai dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan hasil yang benar dan baik. Kuantitas kerja mencakup pada seberapa banyak jumlah yang dikerjakan oleh pegawai. Tanggung jawab mencakup sejauh mana pegawai dapat bertanggung jawab atas pekerjaannya, bahkan jika dalam keadaan salah sekalipun. Kerja sama juga menjadi faktor penentu dalam kinerja, yang mengukur keaktifan pegawai, dan kesehatan lingkungan kerja. Kinerja pegawai merupakan hasil yang diraih individu dalam melaksanakan tugasnya. Kinerja menggambarkan sejauh mana pencapaian yang diperoleh pegawai sesuai dengan aturan yang berlaku di organisasi dan dalam jangka waktu yang telah ditetapkan. (Mario A et al., 2025).

Menurut sedarmayanti, dalam (Soelistya, 2021) Kinerja pegawai merupakan hasil kerja baik kualitas maupun kuantitas yang dihasilkan pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai berkaitan erat dengan manusianya, yang dimana Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) yang juga dikenal sebagai pengembangan sumber daya manusia, bertugas untuk melaksanakan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, serta proses perekrutan (termasuk seleksi), pelatihan, dan pengembangan karier karyawan atau pegawai di dalam suatu organisasi. (Yani R A et al, 2025). Kinerja adalah hasil kerja atau performa, istilah kinerja juga bisa diartikan sebagai pencapaian dalam pekerjaan atau pelaksanaan tugas yang dicapai oleh individu berdasarkan standar yang ada serta dalam rentang waktu tertentu. (Nurrohmat A & Lestari R, 2021). Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan dan Kinerja dapat diukur melalui efisiensi dan efektifitas. (Suwindia I.G & Wati I, 2021). Menurut Hamdani dalam Wellem kinerja pegawai merupakan suatu tindakan yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan pekerjaan yang diberikan

perusahaan. Kinerja adalah proses penilaian ciri-ciri kepribadian, perilaku kerja, dan hasil kerja seseorang tenaga kerja atau pegawai, yang dianggap menunjang unjuk kerjanya, yang digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk pengambilan keputusan tentang tindakan-tindakan terhadap bidang ketenagakerjaan. (Nuntia Dua Wigis & Reinildis Aek, 2023)

Penelitian Relevan

Penelitian Novi Sukmawati (Universitas Iba Palembang, 2021) dengan judul Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh rendahnya disiplin kerja pegawai dan pelaksanaan pengawasan yang belum sepenuhnya dilaksanakan oleh Camat maupun bahwasannya seperti masih adanya Aparatur Sipil Negara (ASN) yang kurang disiplin kerja sehingga efektivitas kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) kurang optimal. Dari penelitian ini didapatkan hasil analisis statistik variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja, memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja dengan nilai Sig. F hitung $6,651 > F$ tabel 3,20 secara parsial variabel Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang. (Sukmawati Novi, 2021)

Penelitian yang dilakukan oleh Lembong, Lukman, Madjid (2021) dari Institut Pemerintahan Dalam Negeri mengangkat topik Efektivitas Implementasi Sistem E-Kinerja Dalam Upaya Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. Latar belakang penelitian ini, untuk mengetahui hasil kinerja dari seorang pegawai apakah meningkat atau menurun dengan adanya aplikasi berbasis web yang bernama E-Kinerja. Sehingga implementasi di wilayah provinsi Sulawesi Utara memberikan dampak positif serta signifikan pada prestasi kerja pegawai sekaligus dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja yang diperoleh. (Lembong Renald Christo et al., 2021)

METODE PENELITIAN

Metode penelitian ini dilakukan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat, yang beralamat di Jl. H. Sumatera Gang Belimbing, Bandar Jaya, Lahat, Lahat Regency, South Sumatra 31414. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kuantitatif, yang bertujuan untuk menggambarkan dan menganalisa permasalahan yang sedang terjadi secara objektif dengan menyajikan hasil penelitian dalam bentuk angka angka yang bermakna. Pendekatan deskriptif kuantitatif ini sesuai dengan variabel penelitian yang ada, yang berfokus pada pengukuran dan analisis hubungan antara efektivitas aplikasi e-kinerja, pengawasan kerja, dan kinerja pegawai (Sugiyono, 2022).

Untuk teknik pengumpulan data, penelitian ini menggunakan teknik *total sampling* (sampel jenuh), yang dimana seluruh anggota populasi akan dijadikan sampel. Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2022). Dengan demikian, sampel penelitian berjumlah 58 orang, yaitu semua anggota populasi atau seluruh pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat akan dijadikan sampel. Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2022). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lahat, dengan jumlah pegawai 58 orang.

Jenis data yang dikumpulkan bersifat kuantitatif, yang berarti data yang diperoleh berupa angka angka yang dapat diolah dan dianalisis lebih lanjut. Analisis data dilakukan dengan menggunakan software SPSS versi 27 untuk mengolah dan menganalisis data kuantitatif tersebut. Proses analisis ini melibatkan beberapa tahap pengujian, yaitu uji validitas untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan dalam mengukur variabel tersebut valid, reliabilitas untuk mengukur konsistensi jawaban dengan tepat, uji asumsi klasik untuk memeriksa kelayakan data sebelum melakukan analisis regresi, serta uji

hipotesis untuk menguji hubungan antar variabel dalam penelitian. Dengan menggunakan tahapan tahapan ini, diharapkan dapat diperoleh kesimpulan yang valid mengenai pengaruh efektivitas aplikasi e-kinerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Karakteristik Responden

Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
1	Laki Laki	26	45%
2	Perempuan	32	55%
Total		58	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner

Berdasarkan data di atas, menunjukkan bahwa 58 responden karakteristik berjenis kelamin laki laki dengan persentase sebesar 45%. Dan perempuan dengan persentase sebesar 55%.

Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Kelompok usia	Frekuensi	Presentase
1	<20 Tahun	0	0%
2	20-40 Tahun	35	60%
3	>40 Tahun	23	40%
Total		58	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner

Berdasarkan data di atas menunjukkan bahwa 58 responden berdasarkan usia paling banyak berada dalam kategori 20-40 tahun yang berjumlah 35 orang dengan persentase 60%, dalam kategori usia >40 tahun berjumlah 23 orang dengan persentase 40%, dan tidak ada satupun responden dengan kategori usia <20 tahun.

Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan

No	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Presentase
1	SMA	13	22%
2	S1	43	74%
3	S2	2	3%
Total		58	100%

Sumber : Data Responden Kuesioner

Berdasarkan data diatas, dapat dilihat tingkat pendidikan dari keseluruhan 58 responden penelitian berpendidikan SMA yang berjumlah 13 orang dengan persentase 22%, Pendidikan S1 yang berjumlah 43 orang dengan persentase sebesar 74%, sedangkan Pendidikan S2 hanya berjumlah 2 orang dengan persentase sebesar 3%.

Pengujian Validitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Variabel (X₁) Efektivitas Aplikasi E-Kinerja

No	Instrumen Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,864	0,259	Valid
2	Pernyataan 2	0,883	0,259	Valid
3	Pernyataan 3	0,847	0,259	Valid
4	Pernyataan 4	0,865	0,259	Valid
5	Pernyataan 5	0,821	0,259	Valid
6	Pernyataan 6	0,899	0,259	Valid
7	Pernyataan 7	0,822	0,259	Valid
8	Pernyataan 8	0,853	0,259	Valid
9	Pernyataan 9	0,724	0,259	Valid
10	Pernyataan 10	0,805	0,259	Valid

Sumber : Output SPSS versi 27.00

Tabel 6. Hasil Uji Validitas Variabel (X₂) Pengawasan Kerja

No	Instrumen Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,592	0,259	Valid
2	Pernyataan 2	0,890	0,259	Valid
3	Pernyataan 3	0,648	0,259	Valid
4	Pernyataan 4	0,841	0,259	Valid
5	Pernyataan 5	0,766	0,259	Valid
6	Pernyataan 6	0,442	0,259	Valid
7	Pernyataan 7	0,735	0,259	Valid
8	Pernyataan 8	0,450	0,259	Valid
9	Pernyataan 9	0,578	0,259	Valid
10	Pernyataan 10	0,827	0,259	Valid

Sumber : Output SPSS versi 27.00

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Variabel (Y) Kinerja Pegawai

No	Instrumen Penelitian	r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Pernyataan 1	0,797	0,259	Valid
2	Pernyataan 2	0,941	0,259	Valid
3	Pernyataan 3	0,836	0,259	Valid
4	Pernyataan 4	0,904	0,259	Valid
5	Pernyataan 5	0,702	0,259	Valid
6	Pernyataan 6	0,918	0,259	Valid
7	Pernyataan 7	0,787	0,259	Valid
8	Pernyataan 8	0,811	0,259	Valid

Sumber : Output SPSS versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas, diketahui pernyataan pada variabel efektivitas aplikasi e-kinerja (X_1) sebanyak 10 pernyataan, pada variabel pengawasan kerja (X_2) sebanyak 10 pernyataan dan kinerja pegawai (Y) sebanyak 8 pernyataan dinyatakan valid dan dapat digunakan sebagai alat mengumpulkan data.

Pengujian Reliabilitas

Tabel 8. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel (X_1) Efektivitas Aplikasi E-Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
.953	10

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel (X_2) Pengawasan Kerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
.868	10

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Tabel 10. Hasil Uji Reliabilitas Pada Variabel (X_1) Efektivitas Aplikasi E-Kinerja

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N Of Item
.938	10

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas hasil pengujian untuk variabel Efektivitas Aplikasi E-Kinerja (X_1) di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,953, untuk variabel Pengawasan Kerja (X_2) di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,868, untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) di atas, nilai Cronbach's Alpha sebesar 0,938. Sehingga item pernyataan untuk variabel Efektivitas Aplikasi E-Kinerja (X_1), Pengawasan Kerja (X_2), Kinerja Pegawai (Y) dapat dinyatakan reliabel karena nilai Cronbach's Alpha.

Uji Analisis Regresi Linear Berganda

Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a							
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance VIF
1	(Constant)	-2.882	1.785		-1.615	.112	
	Efektivitas Aplikasi E-Kinerja	.332	.068	.439	4.863	<.001	.282 3.546
	Pencawasan kerja	.553	.094	.533	5.900	<.001	.282 3.546

a. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas, variabel bebas $X_1 = 0,332$ dan $X_2 = 0,553$ dengan konstanta - 2,882 sehingga diperoleh persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

$$Y = -2,882 + 0,332 X_1 + 0,553 X_2 + e$$

Persamaan regresi diatas dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

1. Koefisien Konstanta = -2,882 yang artinya jika tidak ada efektivitas aplikasi e-kinerja dan pengawasan kerja maka kinerja pegawai tetap sebesar -2,882.
2. Efektivitas Aplikasi E-kinerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,332 mempunyai arti setiap peningkatan efektivitas aplikasi e-kinerja sebesar 1 maka keputusan naik sebesar 0,332 dengan asumsi faktor faktor lain.
3. Pengawasan Kerja mempunyai koefisien regresi sebesar 0,553 mempunyai arti setiap peningkatan pengawasan kerja sebesar 1 maka keputusannya akan naik sebesar 0,553 dengan asumsi faktor faktor lain.

Hasil Uji Determinasi

**Tabel 12. Hasil Uji Determinasi
Model Summary^a**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.935 ^a	.873	.869	3.355

a. Predictors: (Constant), Pengawasan kerja, Efektivitas Aplikasi E-Kinerja

b. Dependent Variable: Kinerja pegawai

Sumber : Output SPSS Versi 27.00

Berdasarkan tabel di atas, dapat dilihat bahwa besaran nilai dari kolom R dalam tabel model summary adalah 0,935. Nilai yang positif dari korelasi menandakan ada hubungan yang kuat antara variabel independent (X) dengan variabel dependent (Y). Untuk koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,873 yang berarti variabel independent (X) mempengaruhi variabel 0,869 atau 86,9% sedangkan sisanya sebesar 13,1% (100% - 86,9%) dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Penelitian ini membahas mengenai pengaruh efektivitas aplikasi e-kinerja dan pengawasan kerja terhadap kinerja pegawai dinas sosial kabupaten Lahat. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif kuantitatif. Metode analisis deskriptif kuantitatif diperoleh melalui jawaban responden yang meliputi jenis kelamin, usia, dan pendidikan terakhir. Responden pada penelitian ini adalah seluruh pegawai dinas sosial kabupaten Lahat yang berjumlah 58 orang. Berdasarkan Variabel X_1 Efektivitas Aplikasi E-Kinerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi seorang pegawai dalam melaporkan kinerja. Efektivitas aplikasi E-kinerja membuat dan melatih sejauh mana pegawai dapat beradaptasi pada suatu hal yang baru. Adapun indikator – indikator efektivitas aplikasi e-kinerja yang dijadikan sebagai pernyataan dalam kuesioner yaitu, Dalam indikator pencapaian tujuan, 43% pegawai setuju bahwasannya aplikasi E-Kinerja, dapat menjadi alat untuk memperlancar pencapaian tujuan. Jawaban responden sejalan dengan teori (Barnard, 2008) yang mengartikan bahwa efektivitas berkaitan dengan pencapaian tujuan organisasi (apakah

tujuan tercapai). Tujuan yang hendak dicapai ialah, memastikan semua pegawai dapat melaporkan kinerja mereka tepat waktu dan dalam bukti yang ril. Akan tetapi pada faktanya, seringkali tujuan ini tidak tercapai dikarenakan pegawai yang menunda nunda dalam melakukan pelaporan E-Kinerja. Dalam indikator efisien, pegawai merasakan perbedaan teknis pelaporan dari sebelum menggunakan aplikasi E-Kinerja dan setelah menggunakan aplikasi E-Kinerja. Dari indikator efisien, terdapat 2 pernyataan yang berbeda, ialah 36% pegawai sangat setuju bahwa adanya aplikasi E-Kinerja ini menghemat waktu dalam pelaporan kinerja, akan tetapi 40% pegawai juga sangat setuju jika adanya aplikasi E-Kinerja ini tetap saja tidak mengurangi penggunaan dokumen manual. Hal ini mulanya ditujukan agar dapat lebih efisien baik dalam hal waktu maupun biaya yang dikeluarkan. Akan tetapi berdasarkan wawancara penulis, faktanya dilapangan, meskipun sudah melakukan pelaporan melalui E-Kinerja, pegawai tetap diminta melakukan pelaporan manual, sehingga hal ini kurang efektif dan efisien.

Dalam indikator Kepuasan Kelompok Sasaran disini membahas mengenai, sejauh mana pegawai dapat memahami dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan baik. Sehingga dapat meningkatkan skill dari pegawai tersebut, sejalan dengan teori (Gibson, 1997) dalam bukunya *Organization*, bahwasannya semakin dekat prestasi pegawai terhadap standar, maka akan semakin efektif. Dan berdasarkan indikator kepuasan kelompok sasaran, 43% pegawai merasa puas dan sudah bisa melaporkan kinerja melalui aplikasi E-Kinerja. Dalam hal daya tangkap pengguna, yaitu mengukur sejauh mana skill para pegawai dalam memahami teknologi yang baru, mengukur sejauh mana mereka dapat beradaptasi dengan hal yang baru. Teknologi aplikasi E-Kinerja ini, diperkenalkan kepada para pegawai agar mereka dapat mengasah skill, akan tetapi faktanya dilapangan, pelatihan seringkali diberikan melalui *zoom meeting*, dan jarang diberikan pelatihan intensif (tatap muka). Sehingga kendala pegawai jika melalui *zoom meeting* ialah kurang menangkap apa yang dijelaskan, dan kesulitan untuk bertanya serta mempraktekkan secara langsung. Dan hal ini didukung dengan jawaban responden yaitu 31% pegawai sangat setuju jika tidak adanya pelatihan khusus yang mendetail mengenai penggunaan aplikasi ini, sehingga masih ada beberapa pegawai yang kebingungan. Dalam hal sistem pemeliharaan ini, berfokus pada aplikasi E-Kinerja itu sendiri. Bahkan 43% pegawai setuju bahwa fakta dilapangan, aplikasi sering mengalami gangguan ketika pegawai ingin mengupload kinerja, baik itu laman yang sulit diakses maupun sudah di *refresh*. Sehingga pegawai kurang minat untuk menunggu aplikasi yang sedang mengalami gangguan saat mereka ingin mengupload laporan kinerja. Hal inilah yang menjadi salah satu faktor pegawai malas mengupload pelaporan E-Kinerja.

Berdasarkan Variabel X₂ Pengawasan Kerja merupakan suatu kewajiban yang harus dipenuhi seorang atasan dalam memantau kinerja pegawai. Pengawasan kerja dapat menjadi salah satu alat untuk memantau dan menjadi bahan evaluasi untuk para pegawai. Adapun indikator – indikator Pengawasan Kerja yang dijadikan sebagai pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut : Berdasarkan indikator integrasi dengan perencanaan, hasil penelitian, 57% pegawai menyatakan bahwa pengawasan kerja yang dilakukan sudah sesuai dengan rencana kerja yang ditetapkan. Temuan ini menunjukkan bahwa fungsi pengawasan di Dinas Sosial Kabupaten Lahat telah mengacu pada perencanaan yang ada, sehingga sesuai dengan teori (Terry R. George, 1997) yang menyatakan bahwa pengawasan harus menjadi bagian yang tidak terpisahkan dari proses perencanaan agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Namun, pada faktanya masih terdapat 43% pegawai yang tidak sepenuhnya setuju, hal ini mengindikasikan bahwa integrasi antara perencanaan dan pengawasan belum sepenuhnya optimal. Oleh karena itu, pimpinan perlu memastikan bahwa setiap kegiatan pengawasan berpacu pada indikator kerja yang telah dirumuskan dalam perencanaan kerja, sehingga pengawasan menjadi alat kontrol yang objektif dan terukur.

Fleksibilitas disini mengacu pada kemampuan sistem pengawasan untuk menyesuaikan diri dengan perubahan kondisi lapangan. Dari hasil penelitian, ditemukan bahwa Dinas Sosial kabupaten Lahat belum sepenuhnya menerapkan sistem pengawasan yang fleksibel. Hal ini juga, diperkuat dengan pandangan (Tambunan T, 2023) yaitu, sistem pengendalian atau pengawasan harus cukup fleksibel untuk mengakomodasi perubahan. Namun faktanya dilapangan, ketidakfleksibelan ini terjadi karena prosedur pengawasan yang baku belum diperbaharui atau karena kurangnya kewenangan tim pengawas untuk melakukan penyesuaian. Untuk mengatasi hal tersebut, Dinas Sosial Kabupaten Lahat perlu membangun sistem pengawasan yang adaptif, dan membuat tim khusus pengawas. Karena dengan fleksibilitas yang terjaga, pengawasan tidak hanya menjadi kontrol, tetapi juga menjadi sarana perbaikan kinerja berkelanjutan.

Indikator akurat menekankan pada penggunaan data dan informasi yang valid oleh atasan dalam melakukan pengawasan kerja. Dari hasil penelitian, atasan diharapkan memberikan teguran baik secara lisan maupun tertulis berdasarkan fakta yang benar. Hal ini sesuai dengan prinsip pengawasan menurut (Tambunan T, 2023), yang menyatakan bahwa sistem pengawasan harus menghasilkan informasi yang tepat (akurat) sehingga dapat digunakan untuk membuat keputusan. Fakta dilapangan menunjukkan, bahwa Dinas Sosial Kabupaten Lahat sudah melakukan pemberlakuan teguran baik lisan maupun tertulis. Namun beberapa pegawai memang masih ada yang mengabaikan hal ini, sehingga harus diberlakukan sanksi yang lebih tegas untuk para pegawai yang melanggar. Ketepatan waktu dalam pengawasan berarti hasil evaluasi kinerja pegawai segera disampaikan kepada yang bersangkutan setelah proses pengawasan dilakukan. Tujuannya agar pegawai dapat segera mengetahui kekurangan dan melakukan perbaikan tanpa menunggu waktu yang lama. Teori pengawasan modern menekankan pentingnya *timely feedback*. Menurut siagian, umpan balik yang terlambat akan mengurangi nilai korektif dari pengawasan itu sendiri. Informasi yang disampaikan terlambat cenderung sudah tidak relevan dan pegawai tidak dapat mengingat secara jelas konteks kesalahan yang terjadi. Pada faktanya dilapangan, Dinas Sosial Kabupaten Lahat telah melaksanakan hal ini dengan baik, dan sudah membuat jadwal evaluasi berkala dan memastikan bahwa hasil pengawasan dikomunikasikan segera setelah proses selesai.

Objektif disini, mengacu pada sikap adil dari atasan, dan pengawasan dilakukan berdasarkan standar yang jelas dan berlaku sama untuk semua pegawai, tanpa dipengaruhi oleh kepentingan pribadi, hubungan emosional, maupun perangkat atasan. Objektivitas merupakan syarat mutlak agar pengawasan dapat diterima dan dipercaya oleh pegawai. Sejalan dengan yang dikatakan (Terry R. George, 1997), bahwasannya pengawasan yang objektif harus didasarkan pada fakta dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Objektivitas dalam pengawasan dapat diwujudkan dengan menggunakan indikator kinerja yang terukur, seperti target kerja, kualitas output, dan disiplin waktu. Dengan demikian, pegawai akan dinilai berdasarkan capaian yang nyata. Namun, pada faktanya dilapangan, Dinas Sosial Kabupaten Lahat belum memiliki tim pengawas khusus untuk mengawasi dan memantau pegawai, sehingga atasan harus segera membentuk tim khusus pengawas dan mensosialisasikan standar yang berlaku ke seluruh pegawai.

Berdasarkan Variabel Y Kinerja Pegawai merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang dilaksanakan dengan kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu. Adapun indikator – indikator Pengawasan Kerja yang dijadikan sebagai pernyataan dalam kuesioner sebagai berikut, Berdasarkan indikator kualitas kerja hasil penelitian, 80% pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat menilai kualitas kerja mereka sudah memenuhi standar yang ditetapkan, dan mereka tidak pernah menunda nunda pekerjaan. Temuan ini sejalan dengan pendapat Mangkunegara yang menyatakan bahwa kualitas kerja yang baik tercermin dari ketelitian ketepatan, dan kesesuaian hasil kerja dengan prosedur operasional. Tingginya persentase ini menunjukkan

bahwa pegawai memiliki kompetensi dan pemahaman yang cukup terhadap tugas yang dibebankan. Namun, masih terdapat 20% pegawai yang belum merasa demikian, sehingga perlu adanya pembinaan berkelanjutan agar standar kualitas dapat merata di seluruh unit kerja.

Berdasarkan indikator kuantitas kerja, hasil penelitian 40% pegawai menyatakan dapat menyelesaikan tugasnya sesuai target, indikator kuantitas kerja menunjukkan bahwa kurang dari setengah pegawai mampu mencapai target pekerjaan secara konsisten. Sejalan dengan pernyataan (Telaumbanua Eliagus et al., 2024) yaitu jika ingin mencapai efektif dan efisiensi suatu organisasi, pegawai harus tepat waktu dalam melakukan pekerjaan. Dan berdasarkan pernyataan beban kerja, 36% pegawai menyatakan sangat setuju bahwasannya volume pekerjaan tidak sesuai dengan beban kerja yang diberikan, sehingga menunjukkan bahwa pembagian beban kerja dan manajemen waktu belum berjalan efektif. Kondisi ini harus segera mendapat perhatian dan ditangani, karena jika tidak segera ditangani, rendahnya kuantitas kerja akan menghambat pencapaian target organisasi secara keseluruhan.

Rasa tanggung jawab yang tinggi pada pegawai menunjukkan adanya komitmen terhadap pekerjaan dan organisasi. Sejalan dengan pernyataan Hasibuan yaitu, pegawai yang bertanggung jawab cenderung bekerja dengan inisiatif dan tidak perlu diawasi secara ketat. Hasil 74% ini mencerminkan bahwa sebagian besar pegawai sudah memiliki kesadaran akan pentingnya menyelesaikan tugas dengan baik. Untuk meningkatkan angka persentase ini, perlu penguatan budaya akuntabilitas melalui pemberian tugas yang jelas dan sistem *reward and punishment* yang konsisten. Berdasarkan indikator kerja sama, Kemampuan bekerja sama merupakan faktor penting dalam organisasi yang tugasnya bersifat kolaboratif. Sejalan dengan teori Mathis & Jackson menyatakan bahwa kerjasama yang baik dapat meningkatkan efisiensi dan meningkatkan iklim kerja yang kondusif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 67% pegawai merasa komunikasi dan koordinasi antar pegawai sudah berjalan baik. Namun 33% yang belum merasa demikian perlu menjadi perhatian, karena rendahnya kerja sama dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi secara keseluruhan. Dinas Sosial Kabupaten Lahat dapat melakukan peningkatan melalui kegiatan koordinasi rutin dan pembangunan budaya kerja tim.

Secara keseluruhan, kinerja pegawai di Dinas Sosial Kabupaten Lahat berada pada kategori sedang rata rata 60% pegawai memberikan penilaian positif pada beberapa indikator. Kondisi ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai belum memenuhi harapan organisasi secara maksimal. Keempat indikator perlu mendapat perhatian, terutama aspek kuantitas kerja dan tanggung jawab, yang dimana berkaitan langsung dengan produktivitas. Temuan Penelitian ini mengindikasikan bahwa keefektifan sebuah aplikasi dan fungsi pengawasan kerja saat ini belum sepenuhnya mampu mendorong peningkatan kinerja pegawai, sehingga diperlukan evaluasi terhadap Efektivitas Aplikasi E-Kinerja dan Pengawasan Kerja yang diterapkan.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan mengenai Pengaruh Efektivitas Aplikasi E-Kinerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat, penelitian ini penulis membagikan kuesioner secara langsung kepada 58 sampel pegawai yang ada di (DINSOS) Dinas Sosial Kabupaten Lahat. Berdasarkan penelitian dan hasil analisis yang telah dilakukan, maka penulis dapat menarik kesimpulan sebagai berikut :

1. Efektivitas Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat secara parsial. Hasil uji t menunjukkan nilai Sig. <0,05. Artinya, semakin efektif penggunaan aplikasi e-kinerja dalam membantu pelaporan dan penilaian kerja pegawai, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Namun berdasarkan hasil penelitian, Efektivitas Aplikasi E-Kinerja belum optimal pada aspek daya tangkap penggunaannya dan kecepatan sistem aplikasinya.

2. Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat secara parsial. Hasil uji t menunjukkan nilai Sig, < 0,05. Artinya, semakin baik pengawasan kerja yang dilakukan atasan melalui perencanaan, akurasi, ketepatan waktu, dan fleksibilitas, maka kinerja pegawai akan semakin meningkat. Kendala utama yaitu, tidak ada sanksi yang tegas dan tidak ada tim khusus untuk mengawas.
3. Efektivitas Aplikasi E-Kinerja dan Pengawasan Kerja berpengaruh positif dan Signifikan terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat secara Simultan. Hasil uji F menunjukkan nilai Sig.< 0,05. Artinya, kedua variabel secara bersama-sama mampu menjelaskan perubahan pada kinerja pegawai. Koefisien determinasi R Square menunjukkan bahwa 86,9% dapat dijelaskan oleh variabel efektivitas aplikasi e-kinerja dan pengawasan kerja, sedangkan sisanya sebesar 13,1% (100% - 86,9%) dipengaruhi oleh faktor faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.
4. Kinerja Pegawai Dinas Sosial Kabupaten Lahat berada pada kategori 60%. Keempat indikator kinerja yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab dan kerja sama belum mencapai tingkat yang diharapkan. Keempat indikator ini perlu mendapat perhatian, terutama aspek kuantitas kerja dan tanggung jawab, yang mengindikasikan masih rendahnya produktivitas dan inisiatif kerja pegawai.

Saran

Dari hasil penelitian yang dilakukan, maka penulis mencoba memberikan masukan dan saran, Adapun sarannya yaitu :

1. Saran dalam Meningkatkan Efektivitas Aplikasi E-Kinerja
Pihak Dinas Sosial perlu melakukan pelatihan intensif dan pendampingan rutin Penggunaan Aplikasi E-Kinerja agar semua pegawai mampu memahami dan mengoperasikannya dengan baik. Pihak Dinas Sosial melakukan koordinasi dengan pengembang aplikasi untuk memperbaiki *bug*, mempercepat *loading sistem*, dan menyederhanakan tampilan agar lebih *user-friendly*. Dan pihak dinas sosial mengusulkan ke atasan untuk menjadikan aplikasi e-kinerja sebagai satu satunya sistem penilaian resmi agar tidak terjadi duplikasi kerja manual.
2. Saran dalam Meningkatkan Pengawasan Kerja
Pihak Dinas Sosial perlu meningkatkan frekuensi pengawasan langsung dan memberikan umpan balik secara cepat setelah pekerjaan selesai, agar kendala atau masalah cepat terselesaikan. Pimpinan disarankan untuk membuat tim khusus yang bertugas untuk mengawasi pegawai, agar lebih efektif. Ketika sudah dibentuk tim khusus, maka tim tersebut akan menyusun SOP pengawasan yang jelas dan mensosialisasikannya agar pegawai memahami standar yang dinilai.
3. Saran dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai
Pimpinan mengevaluasi ulang pembagian beban kerja agar lebih adil dan sesuai kapasitas pegawai untuk meningkatkan kuantitas kerja. Menerapkan sistem *reward and punishment* yang konsisten untuk mendorong tanggung jawab dan inisiatif kerja pegawai. Serta memberlakukan sanksi yang tegas teruntuk para pegawai yang sulit untuk disiplin.
4. Saran untuk Peneliti Selanjutnya
Peneliti selanjutnya, diharapkan mencari indikator lain sebagai alat ukur dari variabel yang akan diteliti, baik perbedaan metode maupun skala pengukuran. Peneliti selanjutnya agar lebih mengevaluasi pernyataan – pernyataan yang ada dalam kuesioner agar dapat mewakili secara tepat dan akurat pada variabel yang akan diukur.

REFERENSI

- Abadi Muh Yusri, Marzuki Dian Saputra, Rahmadani Suci, Fajrin Muhammad Al, Pebrianti Arvina, Afifah, & Juliarti Rima Eka. (2021). *Efektivitas Kepatuhan Terhadap Protokol Kesehatan Covid-19 Pada Pekerja Sektor Informal di Kota Makassar*. Uwais Inspirasi Indonesia.
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024a). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (Isora)* (Vol. 2). <https://isora.tpublising.org/index.php/isora>
- Agusnita, N., & Assyahri, W. (2024b). Efektifitas Penggunaan Aplikasi e-Kinerja dalam Upaya Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai. In *Jurnal Ilmu Sosial dan Humaniora (Isora)* (Vol. 2). <https://isora.tpublising.org/index.php/isora>
- Barnard. (2008). *The Functions of the Executive*.
- Coutler & Robbins. (n.d.). *Management*.
- Cuk, J., & Purwanggono, S. T. (2024). *MANAJEMEN KINERJA DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA*.
- Dinas Sosial Kabupaten Lahat. (2025). *Dinas Sosial Kabupaten Lahat*. <https://Dinsos.Lahatkab.Go.Id>.
- Djaelani, M., Retnowati, E., Pengawasan, P., Dan, K., Program, P., Dan, K., & Kerja, K. (2023). *TERHADAP PRODUKTIVITAS PEKERJA PROYEK KONSTRUKSI* (Vol. 05, Number 02). <http://ejournal.universitasmahendradatta.ac.id/index.php/satyagraha>
- Dwi Laksana, A. (2023). *EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEBUMEN*.
- Gibson. (1997). *Organization*.
- Joko Enny Abadi, Manne A. Ariffuddin, & Abubakar Herminawaty. (2022). *Efektivitas Pemungutan Pajak Kendaraan Motor Dalam Peningkatan Pajak Daerah* (Remmang Hasanuddin, Ed.). Chakti Pustaka Indonesia.
- Lembong Renald Christo, Lukman Sampara, & Madjid Udaya. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 2721–0537.
- Madhani, L., Zai, N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). *EFEKTIVITAS IMPLEMENTASI SISTEM ELEKTRONIK (E-KINERJA) DALAM MENILAI KINERJA ASN DI KOTA PADANG*. 2(1). <https://malaqbipublisher.com/index.php/MAKSI>
- Mario, A., Yani, R. A., & Andaryani, S. (2025). 14.+Sri+Ermeila,+Asma+Mario,+Ria+Astri,+Sutinah--IBA+-+Copy. *Jurnal Media Wahana Ekonomika*, 750–761(Dampak Kemampuan dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Karyawan).
- Miftakhul Huda, M., & dan Aunur Rofiq, S. (2022). *Implementasi Tanggung Jawab Negara Terhadap Pelanggaran HAM Berat Paniai Perspektif Teori Efektivitas Hukum Soerjono Soekanto* (Vol. 11, Number 1).
- Nuntia Dua Wigis, F., & Reinildis Aek, K. (2023a). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere Imanuel Wellem Universitas Nusa Nipa. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4).
- Nuntia Dua Wigis, F., & Reinildis Aek, K. (2023b). Pengaruh Disiplin Kerja dan Pengawasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada KSP Kopdit Pintu Air Cabang Maumere Imanuel Wellem Universitas Nusa Nipa. *Jurnal Penelitian Mahasiswa*, 1(4).
- Nurrohmat A, & Lestari R. (2021). Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. *Jurnal Riset Akuntansi*, 82–85.

- Purnomo Kharies Dwi Manossoh. (2023). Pengaruh Pengawasan Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan Pada PT Cargill Indonesia di Amurang Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Ilmu Manajemen, Ekonomi Dan Kewirausahaan*.
- Saputra, A. (2020). PENGARUH PENGAWASAN KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT CENTRIC POWERINDO DI KOTA BATAM EFFECT OF WORK SUPERVISION AND EMPLOYEE DISCIPLINE ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT PT CENTRIC POWERINDO IN BATAM CITY. *Pengaruh Pengawasan. .. Jurnal EMBA*, 8(1), 672–683.
- Soelistya, D. (2021). *Strong Point Kinerja Karyawan* (Irawan Andri, Ed.). Nizamia Learning Center. www.nizamiacenter.com
- Steers Richard M. (1980). *Organization Effective*.
- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta Bandung.
- Sukmawati Novi. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pengawasan Kerja Terhadap Efektivitas Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Kantor Kecamatan Bukit Kecil Palembang*. Universitas Iba Palembang.
- Suwindia I.G, & Wati I, N. (2021). *KINERJA PEGAWAI KINERJA PEGAWAI KINERJA PEGAWAI*. Mpu Kuturan Press.
- Tambunan T, S. (2023). *Pengantar Manajemen*. Kencana.
- Telaumbanua Eliagus, Halawa Forman, Silitonga Dikson, Sukardi, & Zega Yamolala. (2024). *Manajemen Kinerja : Mengurai Konsep dan Menerapkan Teori*.
- Terry R. George. (1997). *Principles of Management*.
- Wicaksono Satriyo, & Ekowati Dian. (2021). Resistensi Karyawan Terhadap Perubahan Struktur Organisasi Departemen Pemeliharaan di PT Petrokimia Gresik. *Jurnal Ilmu Komputer Dan Bisnis*, 203–214.
- Yuli Astuti, Khosiyono Banun Havifah Cahyo, Fajarudin M, & Jayanti Endar D. (2022). *Teori dan Pengembangan Pembelajaran berbasis Teknologi Digital di Sekolah Dasar* (Khosiyono Banun Havifah Cahyo, Ed.). Deepublish.
- Zillah, F., Husniati, R., & Aziz, A. (2022). Pengaruh Pelatihan, Pengawasan, dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Studi Ilmu Manajemen Dan Organisasi*, 3(1), 213–232. <https://doi.org/10.35912/simo.v3i1.677>