

ANALISIS PENERAPAN APLIKASI SIAP JABAR TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA TINGKAT SATUAN PENDIDIKAN

Muhtadin^{1*}, Maman Suryaman²

Universitas Singaperbangsa Karawang, Indonesia
muhtadin301021@gmail.com

ABSTRAK

Abstrak: Perkembangan teknologi informasi di sektor pendidikan mendorong pemerintah daerah untuk mengimplementasikan sistem digital yang mendukung peningkatan efisiensi dan transparansi kinerja pegawai. Salah satu inovasi yang dikembangkan adalah Aplikasi SIAP Jabar (Sistem Informasi Administrasi Pegawai Jawa Barat), yang berfungsi sebagai platform digital untuk pengelolaan data kepegawaian, absensi, dan penilaian kinerja di lingkungan satuan pendidikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh penerapan Aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan, serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat implementasinya. Metode penelitian yang digunakan adalah pendekatan kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan studi kasus dokumentasi pada SMKN 1 Rengasdengklok Kabupaten Karawang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan Aplikasi SIAP Jabar memberikan dampak positif terhadap kinerja pegawai, terutama dalam aspek efisiensi administrasi, kecepatan pelayanan, dan akurasi pelaporan data kepegawaian. Namun demikian, ditemukan pula beberapa kendala, antara lain keterbatasan kompetensi digital pegawai, ketergantungan pada jaringan internet, serta kurangnya pelatihan lanjutan. Secara umum, keberhasilan implementasi aplikasi ini sangat bergantung pada dukungan pimpinan sekolah, kesiapan infrastruktur, dan budaya kerja berbasis digital. Penelitian ini menyimpulkan bahwa Aplikasi SIAP Jabar memiliki potensi besar dalam meningkatkan kinerja pegawai satuan pendidikan jika disertai dengan penguatan kapasitas SDM dan manajemen perubahan organisasi. Temuan ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi Dinas Pendidikan Provinsi terkait dalam meningkatkan efektivitas kebijakan digitalisasi administrasi kepegawaian di sektor pendidikan.

Kata Kunci: Aplikasi SIAP Jabar, Kinerja Pegawai, Digitalisasi Pendidikan, Manajemen Kepegawaian.

Abstract: The development of information technology in the education sector has encouraged local governments to implement digital systems that support increased efficiency and transparency of employee performance. One such innovation is the SIAP Jabar (West Java Employee Administration Information System) application, which serves as a digital platform for managing employee data, attendance, and performance assessments within educational institutions. This study aims to analyze the impact of the SIAP Jabar application on employee performance at the educational institution level, as well as to identify supporting and inhibiting factors. The research method used is a descriptive qualitative approach with data collection techniques through in-depth interviews, observations, and case studies of documentation at SMKN 1 Rengasdengklok, Karawang Regency. The results show that the implementation of the SIAP Jabar application has a positive impact on employee performance, especially in aspects of administrative efficiency, speed of service, and accuracy of employee data reporting. However, several obstacles were also identified, including limited employee digital competency, dependence on internet networks, and lack of further training. In general, the successful implementation of this application is highly dependent on the support of school leaders, infrastructure readiness, and a digital-based work culture. This study concludes that the SIAP Jabar application has significant potential to improve employee performance in educational institutions if combined with enhanced human resource capacity and organizational change management. These findings are expected to provide input to relevant Provincial Education Offices in improving the effectiveness of their personnel administration digitalization policies in the education sector.

Keywords: SIAP Jabar Application, Employee Performance, Digitalization of Education, Employee Management.

Article History:

Received: 28-06-2025

Revised : 27-07-2025

Accepted: 20-08-2025

Online : 30-09-2025

A. LATAR BELAKANG

Transformasi digital merupakan salah satu agenda besar dalam dunia pendidikan abad ke-21. Perubahan ini tidak hanya menyentuh aspek teknologi semata, melainkan juga cara berpikir, pola kerja, serta kultur yang berkembang di dalam ekosistem pendidikan. Dalam konteks ini, satuan pendidikan baik sekolah, madrasah, maupun lembaga pendidikan lainnya memegang peran sentral sebagai garda terdepan penerapan digital. Peran strategis satuan pendidikan dalam proses digitalisasi memiliki implikasi yang luas, mulai dari peningkatan efisiensi administrasi, mutu pembelajaran, transparansi tata kelola, hingga pengambilan keputusan berbasis data.

Definisi sistem menurut Marilyn Deegan dalam (Afifah, 2024) bahwa: “Digitalisasi adalah proses konversi darisegala bentuk dokumen tercetak atau yang lain ke dalam penyajian bentuk digital”. Pengertian digitalisasi menurut Terry Kuny dalam (Nuryana, 2024) adalah “mengacu pada proses menerjemahkan suatu potongan informasi seperti sebuah buku, rekaman suara, gambar atau video, ke dalam bit-bit.

Pertiwi dkk dikutip (Zulfa, 2025) bahwa pesatnya perkembangan digitalisasi saat ini diwarnai dengan pengenalan konsep seperti data besar, media sosial, tanggung jawab sosial perusahaan telah menjadi bagian dari hidup masyarakat. Sehingga transisi ke pemasaran 4.0 semakin cepat. Adapun Rohayati Dan Bambang dikutip (Nasril, 2025) menjelaskan digitalisasi menciptakan versi digital dari hal-hal analog atau fisik seperti dokumen kertas, gambar microfilm, foto, suara dan banyak ragamnya. Beberapa dampak positif dari media sosial sangatlah berguna bagi kehidupan dimasa sekarang. Dimana media sosial yang sudah ada sangat bisa dikembangkan sesuai dengan kebutuhan masing-masing dan sangat berguna apabila digunakan sebagaimana mestinya.

Berdasarkan definisi di atas, penulis dapat menyimpulkan bahwa tujuan digitalisasi terhadap akuntansi adalah untuk perluasan pemanfaatan dan kemudahan akses.

Dalam perihal pelayanan, terdapat juga pelayanan yang dikhususkan untuk bidang kepegawaian. Pelayanan kepegawaian ini sebagai tahap dari serangkaian proses dan layanan yang diberikan oleh instansi atau organisasi kepada para pegawai untuk memenuhi kebutuhan administrasi, pengelolaan, dan pengembangan sumber daya manusia di lingkungan kerja. Pelayanan kepegawaian juga merupakan sebagai tempat keluh kesah dan masukan pegawai kepada tempat pelayanan yang dituju.

Pengelolaan data pegawai merupakan hal yang tidak bisa dihindari pada institusi pemerintah sebagai sarana untuk menyimpan sebuah informasi dan data-data menjadi terstruktur serta sistematis. Bidang kepegawaian adalah salah satu bidang yang mengurus berbagai hal mengenai data pegawai yang mencakup perencanaan, pengolahan, pengadaan, pensiun, mutasi dan lain sebagainya yang berkaitan dengan data serta informasi pegawai.

Secara konseptual, kinerja pegawai (*employee performance*) adalah hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepadanya sesuai dengan kompetensi, motivasi, dan dukungan organisasi untuk mencapai tujuan lembaga. Kinerja tidak hanya diukur dari hasil akhir, tetapi juga dari proses, perilaku kerja, serta kontribusi individu terhadap pencapaian visi organisasi.

Menurut Mangkunegara dalam (Farid, 2025), kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Sedangkan menurut Robbins dan

Judge dalam (As-Shidqi, 2025), kinerja merupakan tingkat pencapaian tugas-tugas yang membentuk pekerjaan seseorang. Adapun Armstrong dan Baron dalam (Rusmana, 2020) menjelaskan bahwa kinerja dipengaruhi oleh tiga komponen utama; kemampuan, motivasi, dan kesempatan. Ketiganya harus seimbang agar pegawai dapat menunjukkan kinerja maksimal.

Springer dalam (As-Shidqi, 2024) menjelaskan bahwa kinerja pegawai meningkat signifikan ketika organisasi menggabungkan digitalisasi sistem kerja dengan peningkatan keterampilan digital pegawai. Wiga dalam (Abduloh, 2020) menjelaskan bahwa sistem penilaian kinerja harus fleksibel dan adaptif terhadap perubahan teknologi, gaya kerja hybrid, dan tuntutan organisasi modern.

Hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai ketika organisasi memberi dukungan dan pelatihan, pegawai akan membalasnya dengan peningkatan kinerja dan loyalitas. Pegawai yang bekerja pada organisasi dengan komitmen pada environmental, social, and governance (ESG) menunjukkan motivasi intrinsik dan kinerja lebih tinggi karena merasa pekerjaan mereka memiliki makna sosial (R. Tanjung, 2020).

Aplikasi menurut Jogiyanto dalam (Aidah, 2024) adalah penerapan, penyimpanan sesuatu hal, data, permasalahan, pekerjaan ke dalam suatu sarana atau media yang dapat digunakan untuk menerapkan atau mengimplementasikan hal atau permasalahan yang ada sehingga berubah menjadi suatu bentuk yang baru tanpa menghilangkan nilai-nilai dasar dari hal data, permasalahan, dan pekerjaan itu sendiri. Adapun menurut Marimin dan Maghfiroh dalam (Romdoniyah, 2024) bahwa aplikasi adalah sebuah program yang secara langsung dapat melakukan proses-proses yang digunakan pada komputer oleh pengguna.

Menurut Pressman dan Bruce dalam (Farid, 2025), aplikasi mobile adalah aplikasi yang telah dirancang khusus untuk digunakan pada platform mobile (misalnya iOS, android, atau windows mobile). Menurut Kadir dalam (Rismawati, 2024) bahwa 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 komputer yang dibuat untuk menolong manusia dalam melaksanakan tugas tertentu.

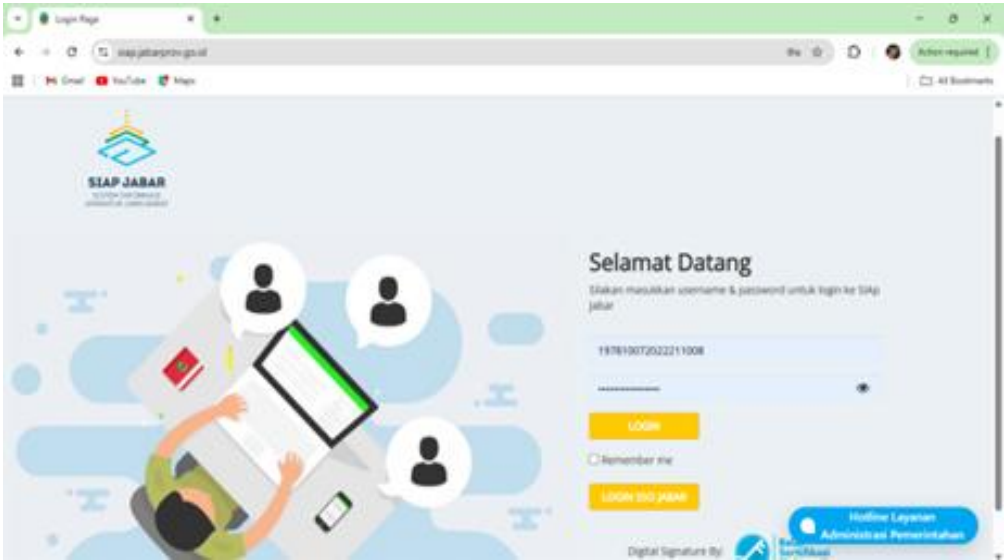
SIAP JABAR merupakan aplikasi yang memuat seluruh data kepegawaian ASN di lingkungan Pemerintah Provinsi Jawa Barat. Melalui One Big Data ini, seluruh pelayanan kepegawaian baik itu kenaikan gaji berkala, naik golongan, pensiun, penghargaan, pendidikan lanjutan, dan layanan kepegawaian lainnya tidak memerlukan lagi berkas fisik. Selain itu, melalui digitalisasi ini juga memberikan notifikasi untuk pegawai yang sudah waktunya untuk kenaikan gaji berkala. Dengan kecanggihan ini, tidak ada lagi pegawai yang kenaikan gaji berkalanya terlewat atau dokumennya terselip. Hal ini tentu memudahkan pegawai di lingkungan Pemprov Jabar baik fasilitator kepegawaian maupun pegawai sebagai penerima pelayanan

Dalam pelaksanaan pelayanan kepegawaian, terdapat pelayanan administrasi, unit yang mengurus terkait pegawai di lembaga pendidikan. Beberapa komponen permasalahan penilaian ini terdiri dari komponen penyusunan formasi pegawai, penilaian kinerja, tata cara penjatuhan hukuman disiplin, mutasi pegawai, pelayanan administrasi kepegawaian, dan pengelolaan sistem informasi kepegawaian.

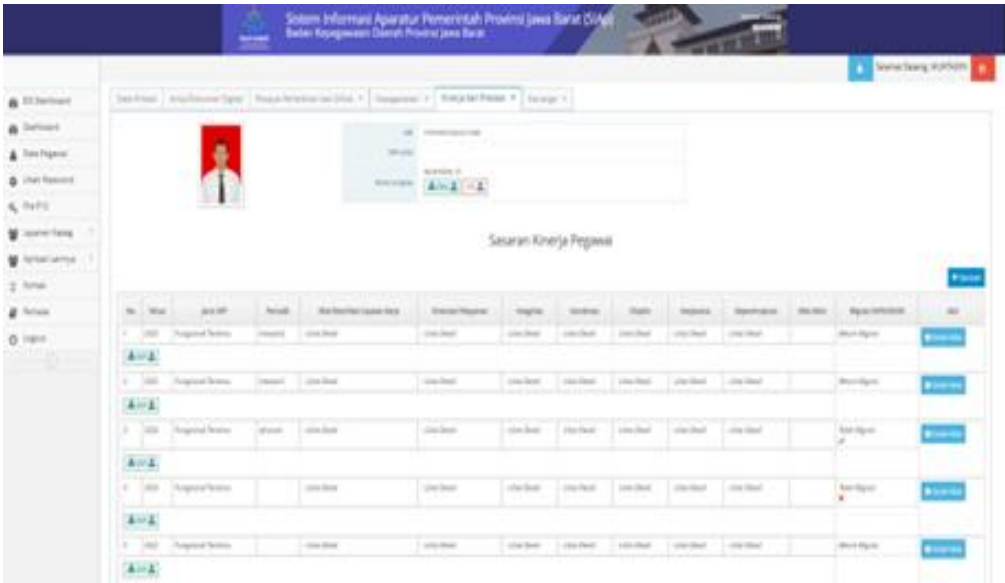
Sistem Informasi Aparatur Provinsi Jawa Barat mempunyai tujuan untuk terwujudnya suatu sistem informasi manajemen pengelolaan kepegawaian yang

terintegrasi dalam suatu jaringan komputer, yang mampu menghasilkan informasi yang bermutu untuk menunjang pengambilan keputusan manajemen sumber daya manusia di bidang pemerintahan. Sistem Informasi Aparatur Provinsi Jawa Barat (SIAP JABAR) sangat penting dalam memberikan pelayanan untuk semua aparatur dilingkungan pemerintah provinsi jawa barat, karena pegawai merupakan aset penting dalam penyelenggaraan organisasi yang harus dikelola dengan baik.

Berikut ini merupakan tampilan Dashboard dari Sistem Informasi Aparatur Provinsi Jawa Barat (SIAP JABAR):



Gambar 1.1 Dashboard dari Sistem Informasi Aparatur Provinsi Jawa Barat (SIAP JABAR)



Gambar 1.2 Tampilan Profil Pegawai dari Sistem Informasi Aparatur Provinsi Jawa Barat (SIAP JABAR)

Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk analisis penerapan aplikasi siap jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan dalam hal ini dilakukan pada SMKN 1 Rengasdengklok Karawang.

B. METODE PENELITIAN

Menurut Rahardjo dikutip (Arifudin, 2023) bahwa metode penelitian merupakan salah satu cara untuk memperoleh dan mencari kebenaran yang bersifat tentatif, bukan kebenaran absolut. Hasilnya berupa kebenaran ilmiah. Kebenaran ilmiah merupakan kebenaran yang terbuka untuk terus diuji, dikritik bahkan direvisi. Oleh karena itu tidak ada metode terbaik untuk mencari kebenaran, tetapi yang ada adalah metode yang tepat untuk tujuan tertentu sesuai fenomena yang ada. Budiharto dikutip (Noviana, 2020) bahwa pemilihan metode penelitian harus disesuaikan dengan penelitian yang sedang dilakukan agar hasilnya optimal.

Pelaksanaan penelitian bertempat di Satuan Pendidikan SMKN 1 Rengasdengklok Karawang yang digunakan adalah metode pendekatan kualitatif ketika peneliti ingin memahami makna, persepsi, dan pengalaman pegawai dalam konteks peningkatan kinerja. Jenis penelitian yang digunakan pada penelitian ini adalah berupa metode studi deskriptif. Menurut Nana Syaodih Sukmadinata dalam (Kartika, 2020), penelitian deskriptif kualitatif ditujukan untuk mendeskripsikan dan menggambarkan fenomena-fenomena yang ada, baik bersifat alamiah maupun rekayasa manusia, yang lebih memperhatikan mengenai karakteristik, kualitas, keterkaitan antar kegiatan. Selain itu, Penelitian deskriptif tidak memberikan perlakuan, manipulasi atau pengubahan pada variabel-variabel yang diteliti, melainkan menggambarkan suatu kondisi yang apa adanya. Satu-satunya perlakuan yang diberikan hanyalah penelitian itu sendiri, yang dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi.

Adapun pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif. Menurut Bogdan dan Taylor dalam (Sudrajat, 2024) menyatakan pendekatan kualitatif adalah prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa kata-kata tertulis atau lisan dari orang-orang dan perilaku yang dapat diamati. Menurut (Mukarom, 2024) bahwa caranya dengan mentranskripsikan data, kemudian pengkodean pada catatan-catatan yang ada di lapangan dan diinterpretasikan data tersebut untuk memperoleh kesimpulan.

Penelitian ini menggunakan penelitian kualitatif dengan metode penelitian lapangan (*field research*). Menurut (Nita, 2025) bahwa pendekatan ini disesuaikan dengan tujuan pokok penelitian, yaitu mendeskripsikan dan menganalisis mengenai analisis penerapan aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan. Sehingga dengan metode tersebut akan mampu menjelaskan permasalahan dari penelitian (Delvina, 2020).

Bungin dikutip (Kurniawan, 2025) menjelaskan bahwa penelitian deskriptif kualitatif bertujuan untuk menggambarkan situasi, kondisi, atau fenomena sosial yang terdapat di masyarakat kemudian dijadikan sebagai objek penelitian, dan berusaha menarik realitas ke permukaan sebagai suatu mode atau gambaran mengenai kondisi atau situasi tertentu. Penelitian ini bertujuan untuk memberikan gambaran analisis penerapan aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan.

Penentuan teknik pengumpulan data yang tepat sangat menentukan kebenaran ilmiah suatu penelitian. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah Observasi, Wawancara dan Dokumentasi.

Teknik dapat dilihat sebagai sarana untuk melakukan pekerjaan teknis dengan hati-hati menggunakan pikiran untuk mencapai tujuan. Walaupun kajian sebenarnya merupakan upaya dalam lingkup ilmu pengetahuan, namun dilakukan untuk mengumpulkan data secara realistis secara sistematis untuk mewujudkan kebenaran. Metodologi penelitian adalah sarana untuk menemukan obat untuk masalah apa pun. Dalam hal ini, penulis mengumpulkan informasi tentang analisis penerapan aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan, artikel, jurnal, skripsi, tesis, ebook, dan lain-lain (Supriani, 2024).

Karena membutuhkan bahan dari perpustakaan untuk sumber datanya, maka penelitian ini memanfaatkan penelitian kepustakaan. Peneliti membutuhkan buku, artikel ilmiah, dan literatur lain yang berkaitan dengan topik dan masalah yang mereka jelajahi, baik cetak maupun online (Supriani, 2023).

Mencari informasi dari sumber data memerlukan penggunaan teknik pengumpulan data. Amir Hamzah dalam (Syofiyanti, 2024) mengklaim bahwa pendataan merupakan upaya untuk mengumpulkan informasi yang berkaitan dengan pokok bahasan yang diteliti. Penulis menggunakan metode penelitian kepustakaan untuk mengumpulkan data. Secara khusus, penulis memulai dengan perpustakaan untuk mengumpulkan informasi dari buku, kamus, jurnal, ensiklopedi, makalah, terbitan berkala, dan sumber lainnya yang membagikan pandangan analisis penerapan aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan.

Lebih lanjut Amir Hamzah mengatakan bahwa pengumpulan data diartikan berbagai usaha untuk mengumpulkan fakta-fakta yang berkaitan dengan topik atau pembahasan yang sedang atau akan digali (Supriani, 2025). Rincian tersebut dapat ditemukan dalam literatur ilmiah, penelitian, dan tulisan-tulisan ilmiah, disertasi, tesis, dan sumber tertulis lainnya. Menurut (Sofyan, 2020) bahwa pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai keadaan, menggunakan sumber yang berbeda, dan menggunakan teknik yang berbeda.

Observasi adalah bagian dari proses penelitian secara langsung terhadap fenomena-fenomena yang hendak diteliti (Wahrudin, 2020). Dengan metode ini, peneliti dapat melihat dan merasakan secara langsung suasana dan kondisi subyek penelitian (Arifudin, 2024). Hal-hal yang diamati dalam penelitian ini adalah tentang analisis penerapan aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan.

Teknik wawancara dalam penelitian ini adalah wawancara terstruktur, yaitu wawancara yang dilakukan dengan menggunakan berbagai pedoman baku yang telah ditetapkan, pertanyaan disusun sesuai dengan kebutuhan informasi dan setiap pertanyaan yang diperlukan dalam mengungkap setiap data-data empiris (Suryana, 2024).

Dokumentasi adalah salah satu teknik pengumpulan data melalui dokumen atau catatan-catatan tertulis yang ada (Judijanto, 2025). Dokumentasi berasal dari kata dokumen, yang berarti barang-barang tertulis. Di dalam melaksanakan metode dokumentasi, peneliti menyelidiki benda-benda tertulis, seperti buku-buku, majalah, notula rapat, dan catatan harian. Menurut Moleong dalam (Lahiya, 2025) bahwa metode dokumentasi adalah cara pengumpulan informasi atau data-data melalui pengujian arsip dan dokumen-dokumen. Lebih lanjut menurut (Kartika, 2021) bahwa strategi

dokumentasi juga merupakan teknik pengumpulan data yang diajukan kepada subyek penelitian. Metode pengumpulan data dengan menggunakan metode dokumentasi ini dilakukan untuk mendapatkan data tentang keadaan lembaga (obyek penelitian) yaitu analisis penerapan aplikasi SIAP Jabar terhadap kinerja pegawai pada tingkat satuan pendidikan.

Moleong dikutip (Arifudin, 2022) menjelaskan bahwa data yang terkumpul dianalisis menggunakan model analisis interaktif yang terdiri atas reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Adapun Syarifah et al dalam (Kartika, 2022) menjelaskan reduksi data dilakukan dengan menyaring informasi yang relevan, penyajian data dilakukan dalam bentuk narasi yang sistematis, dan kesimpulan ditarik berdasarkan temuan penelitian. Untuk memastikan keabsahan data, penelitian ini menggunakan triangulasi sumber, yakni membandingkan informasi dari para narasumber. Menurut Moleong dalam (A. A. Tanjung, 2024), triangulasi sumber membantu meningkatkan validitas hasil penelitian dengan membandingkan berbagai perspektif terhadap fenomena yang diteliti.

Menurut Muhadjir dalam (A. A. Tanjung, 2025) menyatakan bahwa analisis data merupakan kegiatan melakukan, mencari dan menyusun catatan temuan secara sistematis melalui pengamatan dan wawancara sehingga peneliti fokus terhadap penelitian yang dikajinya. Setelah itu, menjadikan sebuah bahan temuan untuk orang lain, mengedit, mengklasifikasi, dan menyajikannya. Teknik keabsahan data menggunakan teknik triangulasi meliputi teknik dan sumber. Analisis data menggunakan model Miles dan Huberman dalam (A. A. Tanjung, 2023) terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan Kesimpulan.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Wawancara Mendalam (In-depth Interview) Digunakan untuk menggali informasi terkait persepsi, pengalaman, dan motivasi pegawai terhadap kinerjanya. Jenis wawancara bersifat semi terstruktur, menggunakan pedoman pertanyaan terbuka agar informan dapat memberikan jawaban secara bebas. Observasi Partisipatif yaitu Peneliti mengamati langsung aktivitas pegawai di tempat kerja, termasuk kedisiplinan, cara berinteraksi, dan pelaksanaan tugas. Studi Dokumentasi Meliputi pengumpulan dan penelaahan dokumen terkait kebijakan manajemen kinerja, laporan penilaian, absensi, dan hasil evaluasi pegawai.

Dari hasil analisis, ada empat tema utama yang menjelaskan kondisi kinerja pegawai, yaitu

1. Motivasi Kerja sebagai Pendorong Utama Kinerja

Pegawai yang memiliki rasa tanggung jawab dan kebanggaan terhadap pekerjaannya menunjukkan produktivitas lebih tinggi.

“Kalau bagi saya, bekerja itu bukan hanya soal gaji. Ada kepuasan tersendiri kalau bisa menyelesaikan pekerjaan tepat waktu dan hasilnya bagus.”

Namun, beberapa informan mengungkapkan motivasi mereka cenderung menurun karena kurangnya apresiasi dan penghargaan dari pimpinan.

“Kami sudah bekerja keras, tapi penghargaan nonmateri seperti pujian atau ucapan terima kasih itu jarang ada.”

2. Kepemimpinan dan Komunikasi Organisasi

Kepala sub-bagian yang bersikap terbuka, komunikatif, dan mau mendengarkan pendapat pegawai cenderung meningkatkan suasana kerja yang positif.

“Kalau pimpinan terbuka dan mau berdialog, pekerjaan terasa lebih ringan.”

Namun, dalam beberapa kasus, ditemukan gaya kepemimpinan yang otoriter dan kurang komunikatif, sehingga menyebabkan pegawai bekerja hanya karena kewajiban, bukan karena semangat.

“Kadang pimpinan hanya memberi perintah tanpa menjelaskan tujuan pekerjaan. Jadi kami kerjakan asal selesai saja.”

3. Budaya dan Lingkungan Kerja

Sebagian informan merasa nyaman dengan suasana kerja yang akrab dan saling mendukung antar pegawai.

“Kami sudah seperti keluarga, jadi saling bantu kalau ada pekerjaan yang menumpuk.”

Namun, ada pula yang mengeluhkan beban kerja tidak merata dan kurangnya fasilitas pendukung seperti perangkat komputer dan koneksi internet yang lambat, sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.

“Fasilitas kerja belum merata, jadi kadang yang satu cepat selesai, yang lain terhambat.”

4. Sistem Penilaian Kinerja (SKP) Kurang Optimal

Sebagian informan menganggap sistem Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) belum mencerminkan kinerja sesungguhnya karena penilaian masih bersifat administratif dan formalitas.

“SKP itu hanya diisi menjelang akhir tahun. Kadang tidak sesuai dengan pekerjaan nyata yang kami lakukan.”

Selain itu, indikator kinerja yang digunakan belum sepenuhnya mengukur aspek kualitas kerja dan inisiatif pegawai. Analisis kualitatif menunjukkan adanya interaksi yang saling memengaruhi antar tema utama: Motivasi kerja meningkat jika kepemimpinan bersifat suportif. Kepemimpinan efektif memperkuat budaya kerja kolaboratif. Budaya kerja yang positif memperbaiki persepsi terhadap sistem penilaian kinerja.

Adapun Pembahasan utama yang diperoleh adalah sebagai berikut:

Motivasi kerja berperan sebagai pendorong utama peningkatan kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki dorongan intrinsik seperti tanggung jawab, kebanggaan terhadap pekerjaan, dan kepuasan pribadi cenderung menunjukkan performa lebih baik. Namun, motivasi ini dapat menurun apabila organisasi kurang memberikan penghargaan atau pengakuan atas prestasi kerja.

Sunyoto dalam (Arifudin, 2020) menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja adalah:

1. Promosi
2. Prestasi kerja
3. Pekerjaan itu sendiri
4. Penghargaan
5. Tanggung jawab
6. Pengakuan
7. Keberhasilan dalam bekerja

Herberg dalam (Zaelani, 2025) mengajukan enam faktor yang dapat memotivasi seseorang sehingga mereka bersedia melakukan suatu pekerjaan. Faktor-faktor tersebut adalah:

1. Hasil yang membahagiakan
2. Penghargaan
3. Kemajuan
4. Pekerjaan itu sendiri, berat ringannya tantangan yang dirasakan tenaga kerja dari pekerjaannya.
5. Kemungkinan berkembang
6. Tanggung jawab.

Menurut Nawawi dalam (Iskandar, 2025) bahwa motivasi dapat tercipta berdasarkan sumbernya, yaitu:

1. Intrinsik, bersumber dari dalam diri pekerja individu, berupa kesadaran mengenai pentingnya atau manfaat pekerjaan yang dilaksanakannya.
2. Ekstrinsik, bersumber dari luar diri pekerja sebagai individu berupa suatu kondisi yang mengharuskannya melaksanakan pekerjaan secara maksimal.

Berdasarkan beberapa pendapat yang dikemukakan oleh para ahli, dapat disimpulkan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja meliputi beberapa hal yaitu adanya kompensasi, kemungkinan berkembang, dan beban kerja.

Gaya kepemimpinan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja. Kepemimpinan yang partisipatif dan komunikatif terbukti mampu meningkatkan semangat kerja, kepercayaan diri, dan rasa memiliki terhadap organisasi. Sebaliknya, gaya kepemimpinan yang otoriter cenderung menimbulkan kejenuhan dan menurunkan produktivitas.

Menurut Robert dikutip (As-Shidqi, 2024) bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan antara lain:

1. Pimpinan senantiasa memberikan arahan kepada bawahannya atau karyawan tentang pelaksanaan tugas.
2. Pimpinan memberi bimbingan ketika bawahan atau karyawan menemui kesulitan dalam bekerja.
3. Pimpinan memberikan kesempatan kepada bawahan atau karyawan untuk menerapkan gagasan.
4. Pimpinan senantiasa memberikan solusi.

Menurut Setiana dalam (Waluyo, 2024) mengemukakan bahwa dalam melaksanakan aktivitas pimpinan ada beberapa faktor gaya kepemimpinan yaitu:

1. Kepribadian (personality), pengalaman masa lalu yang mencakup nilai-nilai, latar belakang dan pengalamannya dalam mempengaruhi gaya kepemimpinan.
2. Harapan dan perilaku atasan.
3. Karakteristik, harapan dan perilaku bawahan mempengaruhi terhadap apa gaya kepemimpinan.
4. Kebutuhan tugas, setiap tugas bawahan juga akan mempengaruhi gaya pemimpin.
5. Iklim dan kebijakan organisasi mempengaruhi harapan dan perilaku bawahan.
6. Harapan dan perilaku rekan

Sedangkan menurut Amirullah dalam (Febrianty, 2020) mengemukakan factor-faktor gaya kepemimpinan adalah:

1. Hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya.
2. Struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak.
3. Posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Dari uraian mengenai faktor-faktor gaya kepemimpinan diatas maka peneliti menyimpulkan bahwa faktor-faktor gaya kepemimpinan yaitu : 1) hubungan pemimpin dan bawahan (*leader member relation*), yaitu kadar hubungan antara pemimpin dengan bawahan merupakan tingkat sejauh mana kelompok tersebut memberi dukungan pemimpinnya, 2) struktur tugas dalam arti sampai sejauh mana tugas-tugas yang harus dilaksanakan itu terstruktur atau tidak dan apakah disertai oleh prosedur yang tegas dan jelas atau tidak dan 3) posisi kewenangan seseorang dalam arti tingkat dari pengaruh seorang pemimpin pada faktor-faktor wewenang seperti dalam pengangkatan dan pemberhentian karyawan, penegakan disiplin, promosi dan kenaikan gaji.

Budaya dan lingkungan kerja yang positif menjadi faktor penunjang penting. Suasana kerja yang akrab, saling mendukung, dan didukung dengan fasilitas kerja yang memadai mendorong terciptanya kolaborasi yang efektif antarpegawai.

Adapun yang menjadi indikator budaya kerja menurut Taliziduhu dalam (Aslan, 2025) yaitu a) Kebiasaan, b) Sikap, c) Peraturan, serta d) Nilai-nilai. Adapun menurut Sofyandi dalam (Arifudin, 2025), dimensi program budaya kerja yang efektif yang diberikan perusahaan kepada pegawainya dapat diukur melalui: 1) Isi budaya kerja, yaitu apakah isi program budaya kerja relevan dan sejalan dengan kebutuhan budaya kerja, dan apakah budaya kerja itu *up to date*, 2) Metode budaya kerja, apakah metode budaya kerja yang diberikan sesuai untuk subjek itu dan apakah metode budaya kerja tersebut sesuai dengan gaya belajar peserta budaya kerja, 3) Sikap dan keterampilan instruktur, yaitu apakah instruktur mempunyai sikap dan keterampilan penyampaian yang mendorong orang untuk belajar, 4) Lama waktu budaya kerja, yaitu berapa lama waktu pemberian materi pokok yang harus dipelajari dan seberapa cepat tempo penyampaian materi tersebut, serta 5) Fasilitas budaya kerja, yaitu apakah tempat penyelenggaraan budaya kerja dapat dikendalikan oleh instruktur, apakah relevan dengan jenis budaya kerja, dan apakah makanannya memuaskan.

Menurut Busro dalam (Kartika, 2025) bahwa produktivitas karyawan dipengaruhi langsung oleh tujuan budaya kerja. Beberapa tujuan utama budaya kerja adalah sebagai berikut: a) Untuk meningkatkan motivasi dan semangat karyawan, budaya kerja yang mendukung dan memotivasi akan mendorong karyawan untuk bekerja lebih keras dan berkomitmen terhadap tugas mereka, b) Budaya kerja yang baik menghasilkan lingkungan kerja yang nyaman dan menyenangkan, karyawan yang memiliki lingkungan kerja yang membuat mereka merasa nyaman cenderung lebih produktif dan mengalami tingkat stres yang lebih rendah. serta c) Meningkatkan keterlibatan karyawan, dengan budaya kerja yang kuat mendorong lebih banyak.

Sistem penilaian kinerja (SKP) yang bersifat administratif dan formal belum mampu menggambarkan kinerja sesungguhnya. Pegawai menilai bahwa indikator penilaian

masih bersifat umum dan belum menilai aspek kualitas, inovasi, serta kontribusi nyata terhadap hasil kerja.

Penilaian kinerja menurut Mondy dan Noe dalam (Athik Hidayatul Ummah, 2021) merupakan suatu sistem formal yang secara berkala digunakan untuk mengevaluasi kinerja individu dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sedangkan Mejia et al dikutip (Fardiansyah, 2022) mengungkapkan bahwa penilaian kinerja merupakan suatu proses yang terdiri dari:

1. Identifikasi, yaitu menentukan factor-faktor kinerja yang berpengaruh terhadap kesuksesan suatu organisasi. Hal ini dapat mengacu pada hasil analisa jabatan.
2. Pengukuran, merupakan inti dari proses sistem penilaian kinerja. Pada proses ini, pihak manajemen menentukan kinerja karyawan yang bagaimana yang termasuk baik dan buruk. Manajemen dalam suatu organisasi harus melakukan perbandingan dengan nilai-nilai standar atau membandingkan kinerja antar karyawan yang memiliki kesamaan tugas.
3. Manajemen, proses ini merupakan tindak lanjut dari hasil penilaian kinerja. Pihak manajemen harus berorientasi ke masa depan untuk meningkatkan potensi karyawan di organisasi yang bersangkutan. Hal ini dapat dilakukan dengan pemberian umpan balik dan pembinaan untuk meningkatkan kinerja karyawannya.

Penilaian kinerja mempunyai tujuan pokok, menurut Hani Handoko dalam (Juhji, 2020) bahwa bagi pihak manajemen perusahaan ada banyak manfaat dengan dilakukan oleh penilaian. Penilaian kinerja dimanfaatkan oleh manajemen untuk Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum. Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan seperti promosi, transfer, dan pemberhentian. Berikut adalah kegunaan dari sistem penilaian kinerja menurut Sedarmayanti dalam (Marantika, 2020) diantaranya: 1) Meningkatkan kinerja karyawan dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi, serta 2) Memberikan informasi kepada karyawan dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan pekerjaan.

D. SIMPULAN DAN SARAN

Penelitian ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja pegawai tidak hanya ditentukan oleh kebijakan dan sistem formal, tetapi juga oleh kepemimpinan yang manusiawi, lingkungan kerja yang mendukung, dan motivasi pribadi yang kuat. Mengembangkan sistem penghargaan berbasis kinerja. Penghargaan tidak hanya bersifat finansial, tetapi juga dalam bentuk pengakuan, kesempatan pengembangan diri, dan promosi jabatan yang adil. Meningkatkan kapasitas kepemimpinan partisipatif. Pimpinan perlu membangun komunikasi dua arah, memberikan umpan balik yang konstruktif, serta mendorong partisipasi bawahan dalam proses pengambilan keputusan. Menumbuhkan motivasi internal dengan menanamkan nilai tanggung jawab, integritas, dan semangat belajar sepanjang hayat

Membangun budaya kerja kolaboratif. Kegiatan seperti team building, pelatihan kerja sama tim, dan komunikasi lintas bidang dapat meningkatkan solidaritas antar pegawai. Melaksanakan pelatihan manajerial dan soft skills agar pimpinan mampu menjadi motivator sekaligus fasilitator bagi bawahannya. Meningkatkan kompetensi profesional

melalui pelatihan, kursus daring, dan keterlibatan dalam proyek-proyek inovatif organisasi.

UCAPAN TERIMA KASIH

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak akan dapat terselesaikan tanpa bantuan, dukungan, dan bimbingan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, peneliti mengucapkan terima kasih kepada semua pihak.

DAFTAR RUJUKAN

- Abduloh, A. (2020). Effect of Organizational Commitment toward Economical, Environment, Social Performance and Sustainability Performance of Indonesian Private Universities. *PalArch's Journal of Archaeology of Egypt/Egyptology*, 17(7), 6951–6973.
- Afifah, H. (2024). Implementasi Technology Acceptance Model (TAM) Pada Penerimaan Aplikasi Sistem Manajemen Pendidikan Di Lingkungan Madrasah. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1353–1367.
- Aidah, A. (2024). Pengembangan Sistem Informasi Manajemen Dalam Dunia Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 966–977.
- Arifudin, O. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Pengawasan Terhadap Kinerja Karyawan PT. Global Media. *MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(1), 409–416.
- Arifudin, O. (2022). Teacher Personality Competence In Building The Character Of Students. *International Journal of Education and Digital Learning (IJEDL)*, 1(1), 5–12. <https://doi.org/https://doi.org/10.47353/ijedl.v1i1.3>
- Arifudin, O. (2023). Pendampingan Meningkatkan Kemampuan Mahasiswa Dalam Submit Jurnal Ilmiah Pada Open Journal System. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(1), 50–58.
- Arifudin, O. (2024). Trends in Teaching Research with Technology in Indonesia. *Journal of Multidisciplinary Global*, 1(2), 107–116.
- Arifudin, O. (2025). Application Of Steam Learning Methods To Increase Student Creativity And Innovation. *International Journal of Teaching and Learning (INJOTEL)*, 3(1), 97–108.
- As-Shidqi, M. H. (2024). Integrasi Pendidikan Manajemen Dengan Prinsip-Prinsip Tasawuf. *Al-Mawardi: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 83–95.
- As-Shidqi, M. H. (2025). Menggali Potensi Transformasi Islam Dan Perencanaan Pendidikan. *JUMADIL: Jurnal Manajemen Pendidikan Islam*, 1(1), 1–15.
- Aslan, A. (2025). Analisis Dampak Kurikulum Cinta Dalam Pendidikan Islam Sebagai Pendidikan Transformatif Yang Mengubah Perspektif Dan Sikap Peserta Didik: Kajian Pustaka Teoritis Dan Praktis. *Prosiding Seminar Nasional Indonesia*, 3(1), 83–94.
- Athik Hidayatul Ummah. (2021). *Komunikasi Korporat Teori Dan Praktis*. Bandung: Widina Media Utama.
- Delvina, A. (2020). Governance and legal perspectives: Problems in the management of Zakat funds are used as collateral. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 209–217.

- <https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201023>
- Fardiansyah, H. (2022). *Manajemen Pendidikan (Tinjaun Pada Pendidikan Formal)*. Bandung: Widina Media Utama.
- Farid, M. (2025). Mekanisme Pengambilan Keputusan Berbasis Sistem Informasi Manajemen Dalam Lembaga Pendidikan Islam. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 86–103.
- Febrianty, F. (2020). *Kepemimpinan & Prilaku Organisasi Konsep Dan Perkembangan*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Iskandar, I. (2025). Improving Village Entrepreneurship Through The Role Of The Mudharabah Agreement. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 23–39.
- Judijanto, L. (2025). Ethics And Security In Artificial Intelligence And Machine Learning: Current Perspectives In Computing. *International Journal of Society Reviews (INJOSER)*, 3(2), 374–380.
- Juhji. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Kartika, I. (2020). Implementasi Manajemen Berbasis Sekolah Dalam Meningkatkan Mutu Pendidikan Di Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 1(2), 137–150.
- Kartika, I. (2021). Upaya Mewujudkan Karakter Peserta Didik Pada Pembudayaan Kehidupan Beragama (Religious Culture) Di Sekolah. *Jurnal Al-Amar*, 2(2), 221–232.
- Kartika, I. (2022). Manajemen Kurikulum Sebagai Upaya Meningkatkan Mutu Pembelajaran Pada Sekolah Menengah Atas. *Jurnal Al-Amar*, 3(1), 81–94.
- Kartika, I. (2025). Menanamkan Akhlak Mulia Melalui Pendidikan Agama Islam: Studi Kontekstual Surat Luqman Di Pendidikan Menengah. *SIBATIK JOURNAL: Jurnal Ilmiah Bidang Sosial, Ekonomi, Budaya, Teknologi, Dan Pendidikan*, 4(10), 3305–3318.
- Kurniawan, M. A. (2025). Lokakarya Pengembangan Pembelajaran Dan Asesmen Bagi Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 109–120.
- Lahiya, A. (2025). Education Administration Reform: A Case Study On The Implementation Of The Merdeka Curriculum. *INJOSEDU: International Journal of Social and Education*, 2(2), 29–37.
- Marantika, N. (2020). *Manajemen Humas Sekolah*. Bandung : Widina Bhakti Persada.
- Mukarom, M. (2024). Pengaruh Kegiatan Magrib Mengaji Terhadap Prestasi Belajar Pendidikan Agama Islam Dan Budi Pekerti. *Jurnal Tahsinia*, 5(4), 583–598.
- Nasril, N. (2025). Evolution And Contribution Of Artificial Intelligencess In Indonesian Education. *Journal of International Multidisciplinary Research*, 3(3), 19–26.
- Nita, M. W. (2025). Pelatihan Cuci Tangan Pakai Sabun (CTPS) Sebagai Upaya Pencegahan Penyakit Di Kalangan Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Karya Inovasi Pengabdian Masyarakat (JKIPM)*, 3(1), 19–28.
- Noviana, A. (2020). Effect of accountability, transparency of management amil zakat institutions and poverty alleviation of Muzakki trust. *Journal of Advanced Research in Dynamical and Control Systems*, 12(6), 199–208.
<https://doi.org/10.5373/JARDCS/V12I6/S20201022>
- Nuryana, M. L. (2024). Implementasi Dan Transformasi Sistem Informasi Manajemen Di Era Digital. *Jurnal Tahsinia*, 5(9), 1325–1337.
- Rismawati, R. (2024). Peran Sistem Informasi Dalam Meningkatkan Mutu Layanan Pendidikan. *Jurnal Tahsinia*, 5(7), 1099–1122.

- Romdoniyah, F. F. (2024). Implementasi Kebijakan Education Mangement Information System (EMIS) Di Seksi PD. Pontren Pada Kemenag Kota Bandung. *Jurnal Tahsinia*, 5(6), 953–965.
- Rusmana, F. D. (2020). Pengaruh Penempatan Karyawan Terhadap Efektivitas Kerja Pada PT Agro Bumi. *Value : Jurnal Manajemen Dan Akuntansi*, 15(2), 14–21.
- Sofyan, Y. (2020). Pengaruh Penjualan Personal Dan Lokasi Terhadap Volume Penjualan. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 15(2), 232–241.
- Sudrajat, J. (2024). Enhancing the Quality of Learning through an E-Learning-Based Academic Management Information System at Madrasah Aliyah Negeri. *EDUKASIA Jurnal Pendidikan dan Pembelajaran*, 5(2), 621–632.
- Supriani, Y. (2023). Pelatihan Pembuatan Ecobrick Sebagai Upaya Pengelolaan Sampah Plastik Di SDN 8 Metro Pusat. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 1(3), 340–349.
- Supriani, Y. (2024). Fasilitasi Kebutuhan Belajar Dan Berbagi Praktik Baik Pengawas Sekolah Ke Kepala Sekolah. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 2(1), 75–85.
- Supriani, Y. (2025). Pelatihan Pembuatan Minuman Sehat Untuk Siswa Sekolah Dasar. *Jurnal Bakti Tahsinia*, 3(1), 85–95.
- Suryana, A. (2024). Dampak Penyaluran Zakat Produktif Dalam Bentuk Beasiswa Terhadap Mustahik Pada Lembaga Rumah Zakat. *J-CEKI : Jurnal Cendekia Ilmiah*, 3(6), 6813–6822.
- Syofiyanti, D. (2024). Implementation of the" Know Yourself Early" Material Sex Education for Children in Schools. *International Journal of Community Care of Humanity (IJCCH)*, 2(9).
- Tanjung, A. A. (2023). Analysis of Digital Economy Determinants in Indonesia. *Quantitative Economics and Management Studies*, 4(6), 1056–1063.
- Tanjung, A. A. (2024). Implementasi Digital Marketing melalui Millenial Talent Usaha Keripik Pisang Family Berkah. *Science and Technology: Jurnal Pengabdian Masyarakat*, 1(3), 254–260.
- Tanjung, A. A. (2025). The Nexus Among Human Capital, Monetary Policy, and Regional Economic Growth: Comparison of the West and East Region Indonesia. *International Journal of Sustainable Development & Planning*, 20(4), 1575–1582.
- Tanjung, R. (2020). Analisis Pengaruh Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pada PDAM Kabupaten Karawang. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 71–80. <https://doi.org/https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2719>
- Wahrudin, U. (2020). Strategi Inovasi Kemasan Dan Perluasan Pemasaran Abon Jantung Pisang Cisaat Makanan Khas Subang Jawa Barat. *Martabe: Jurnal Pengabdian Kepada Masyarakat*, 3(2), 371–381.
- Waluyo, A. H. (2024). Filsafat Perbedaan Dalam Konsep Yin-Yang. *Jurnal Ilmu Pendidikan (ILPEN)*, 3(2), 24–29.
- Zaelani, I. (2025). The Role And Implementation Of Zakat In The Development Of The Real Sector. *International Journal Of Science Education and Technology Management (IJSETM)*, 4(1), 15–22.
- Zulfa, A. A. (2025). Peran Sistem Informasi Akademik Berbasis Web Dalam Upaya Meningkatkan Efektivitas Dan Efisiensi Pengelolaan Akademik Di Perguruan Tinggi. *Jurnal Tahsinia*, 6(1), 115–134.