

**ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA
PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN VISI MISI
ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN
PENCATATAN SIPIL KOTA SAMARINDA**

Zoya Ajeng Azilla, Dini Zulfiani

**eJournal Administrasi Publik
Volume 13, Nomor 4, 2025**

HALAMAN PERSETUJUAN PENERBITAN ARTIKEL EJOURNAL

Artikel eJournal dengan identitas sebagai berikut:

Judul : Analisis Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Visi Misi Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Pengarang : Zoya Ajeng Azilla

NIM : 2102016071

Program Studi : Administrasi Publik

Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Mulawarman

telah diperiksa dan disetujui untuk dionlinekan di eJournal Program Studi Administrasi Publik Fisip Unmul.

Samarinda, 30 Desember 2025

Pembimbing,



Dini Zulfiani, S.Sos., M.Si.

NIP 19781019 200604 2 003

Bagian di bawah ini

DIISI OLEH ADMIN EJOURNAL ADMINISTRASI PUBLIK

Identitas terbitan untuk artikel di atas

Nama Terbitan : eJournal Administrasi Publik
Volume : 13
Nomor : 4
Tahun : 2025
Halaman : 1240-1249

ANALISIS PENERAPAN MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI DALAM MEWUJUDKAN VISI MISI ORGANISASI PADA DINAS KEPENDUDUKAN DAN PENCATATAN SIPIL KOTA SAMARINDA

Zoya Ajeng Azilla ¹, Dini Zulfiani ²

Abstrak

Penelitian ini bertujuan memperoleh pentingnya penerapan manajemen kinerja dalam mewujudkan visi dan misi organisasi publik, khususnya pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil (Disdukcapil) Kota Samarinda yang berperan langsung dalam pelayanan administrasi kependudukan. Penelitian ini menggunakan teori Wibowo yang menekankan tahapan perencanaan, pengembangan sumber daya manusia, dan pelaksanaan, sebagai kerangka analisis utama. Pendekatan yang digunakan adalah kualitatif deskriptif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara mendalam, observasi, dan dokumentasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan manajemen kinerja di Disdukcapil telah berjalan cukup baik melalui sistem e-Kinerja dan e-Logbook serta evaluasi rutin berbasis reward dan punishment. Namun, pelaksanaannya belum optimal karena masih terdapat kendala seperti keterbatasan pelatihan, kurangnya kedisiplinan sebagian pegawai, dan sarana prasarana yang cukup baik tetapi terkadang terdapat gangguan teknis pada sistem jaringan. Kesimpulannya, manajemen kinerja di Disdukcapil sudah sejalan dengan visi misi organisasi, namun perlu peningkatan pada aspek pembinaan, pengawasan, serta pemerataan pelatihan agar kualitas pelayanan publik dapat tercapai secara menyeluruh.

Kata Kunci : *Manajemen Kinerja, Visi Misi, Kinerja Pegawai.*

Pendahuluan

Sumber daya manusia ialah salah satu sumber daya yang penting untuk memutuskan keberhasilan atau kegagalan organisasi. Organisasi harus selalu mengelola SDM yang dimilikinya untuk memaksimalkan pemeliharaan serta keberhasilannya. Kinerja pegawai mempengaruhi kesuksesan perusahaan, dan kinerja yang kuat merupakan salah satu tujuan organisasi untuk mencapai produktivitas yang tinggi. Dalam Hidayati et al., (2014:1-2) Manajemen kinerja berkaitan dengan bagaimana mengelola sumber daya organisasi agar bisa berkinerja optimal serta mencapai tujuan organisasi. Ketika manajemen kinerja berhasil diimplementasikan, maka akan berdampak langsung pada kinerja setiap

¹ Mahasiswa Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman. Email: zoyaajengazilla22@gmail.com

² Dosen Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Mulawarman.

individu karyawan, unit kerja, dan kinerja organisasi secara keseluruhan. Maka dari itu, manajemen kinerja sangat penting bagi setiap organisasi karena berfokus kepada pengelolaan proses pelaksanaan kerja serta hasil dan prestasi kerja sumber daya manusianya untuk mewujudkan hasil strategis organisasi. Tujuan organisasi biasanya dinyatakan dalam visi dan misi organisasi. Tanpa visi dan misi, organisasi akan kehilangan arah. Semua pekerjaan yang diperlukan untuk mewujudkan visi dan misi organisasi tidak dapat dilakukan oleh satu orang saja, sehingga diperlukan dukungan dan kinerja yang sukses. Menerapkan manajemen kinerja untuk mewujudkan visi dan tujuan organisasi akan menghasilkan manfaat untuk organisasi secara keseluruhan, maupun individu.

Berdasarkan observasi awal, terdapat masalah-masalah mengenai manajemen kinerja pegawai dalam mewujudkan visi dan misi yang diharapkan mampu terselesaikan, yaitu masih kurangnya pelatihan atau *training* untuk pemberdayaan tenaga sumber daya manusia yang terdapat di Disdukcapil Kota Samarinda, serta kurangnya sarana dan prasarana pendukung peningkatan akurasi database kependudukan seperti perangkat server, perangkat komputer yang ada sudah dipakai dalam masa yang lama dan jaringan sering mengalami gangguan sehingga menjadi masalah serius yang mempengaruhi kinerja dan ketersediaan layanan pada Disdukcapil Kota Samarinda. Selain itu, kurangnya profesionalitas aparat pelaksana pelayanan kepada masyarakat pun sering kali menimbulkan beberapa keluhan dari masyarakat yang merasa kurang puas terhadap kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan.

Berdasarkan permasalahan yang telah dijelaskan diatas, maka peneliti berpendapat bahwa masalah ini penting untuk diteliti lebih dalam. Hubungan antara masalah dengan teori manajemen kinerja bahwa kinerja organisasi dapat dicapai secara optimal apabila terdapat proses yang terencana dan berkelanjutan, mulai dari perencanaan kinerja, pengembangan sumber daya manusia, hingga pelaksanaan dan evaluasi kinerja. Manajemen kinerja tidak hanya menilai hasil kerja, tetapi juga memperhatikan proses kerja, kompetensi pegawai, serta dukungan lingkungan kerja. Melalui penerapan manajemen kinerja yang baik, organisasi dapat meningkatkan profesionalitas pegawai, efektivitas kerja, dan kualitas pelayanan, sehingga tujuan organisasi dapat tercapai secara selaras dengan visi dan misi yang telah ditetapkan. Dalam hal ini peneliti menggunakan proses manajemen kinerja yang dikemukakan oleh (Wibowo, 2016) yakni Perencanaan Kinerja, Pengembangan Sumber Daya Manusia, dan Pelaksanaan Kinerja Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini penting dilakukan untuk mendeskripsikan penerapan manajemen kinerja pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan rekomendasi bagi Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai yang ada.

Kerangka Dasar Teori

Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) dalam Supriadi et al., (2022:2) merupakan pengembangan sumber daya manusia yang berfungsi melakukan perencanaan sumber daya manusia, penerapan, perekrutan, pelatihan, pengembangan karir karyawan atau pegawai serta melakukan inisiatif terhadap pengembangan organisasional sebuah organisasi atau perusahaan. Manajemen sumber daya dapat dilihat bahwa ilmu yang mengatur berbagai macam peran serta hubungan kerja secara akurat dan tepat guna untuk meraih target organisasi atau bisnis. MSDM dalam Zulkifli Noor, (2018:1) juga dapat didefinisikan sebagai perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengendalian kegiatan-kegiatan yang melibatkan SDM untuk pengadaan tenaga kerja, pengembangan, upah, pemeliharaan integrasi, dan pemutusan hubungan kerja guna memenuhi target dan sasaran organisasi serta masyarakat. Manajemen sumber daya manusia adalah suatu proses menangani berbagai masalah pada ruang lingkup karyawan, pegawai, buruh, manajer dan tenaga kerja lainnya untuk dapat menunjang aktivitas organisasi atau perusahaan demi mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Manajemen Kinerja

MSDM dan manajemen kinerja saling terkait erat. Tanpa manajemen kinerja yang baik, MSDM tidak akan memiliki dasar yang kuat untuk membuat keputusan strategis terkait pengelolaan pegawai. Sebaliknya, MSDM menyediakan struktur dan kebijakan yang membuat manajemen kinerja bisa berjalan secara konsisten dan adil. Manajemen kinerja berfungsi sebagai alat untuk MSDM dalam mengelola, mengevaluasi, dan mengembangkan pegawai secara strategis. Tanpa manajemen kinerja yang baik, MSDM akan kesulitan mengukur kontribusi pegawai secara objektif dan menyusun kebijakan yang tepat sesuai dengan tujuan atau visi dari organisasi tersebut. Menurut Ares & Yona, (2021:409) manajemen kinerja bertujuan guna menciptakan lingkungan kerja di mana semua individu didorong untuk bekerja sebaik mungkin agar dapat menghasilkan pekerjaan dengan kualitas terbaik secara efisien serta efektif.

Terdapat tahapan proses manajemen kinerja menurut Wibowo, (2016:37) sebagai berikut:

1. Perencanaan: Mencakup program kinerja, salah satunya perekrutan atau pengembangan SDM, serta kriteria kinerja dibahas selama perencanaan kinerja.
2. Pengembangan Sumber Daya Manusia: Jika sumber daya manusia sudah tersedia, maka harus dilakukan pelatihan pegawai.
3. Pelaksanaan: Pegawai harus bekerja sesuai dengan norma-norma yang ditentukan. Standar yang telah direncanakan sering kali disediakan di dalam SOP organisasi tersebut.

Kinerja Pegawai

Manajemen kinerja dan kinerja pegawai saling berkaitan secara langsung. Manajemen kinerja menjadi alat pengelolaan strategis untuk mengarahkan,

mendukung, dan mengevaluasi kinerja pegawai, sedangkan kinerja pegawai menjadi indikator keberhasilan dari penerapan sistem manajemen kinerja tersebut. Keduanya berjalan seiring dalam upaya mencapai tujuan organisasi secara efektif dan efisien. Menurut Ulfah et al., (2018:8132) Kinerja yaitu hasil atau tingkat pencapaian individu secara keseluruhan di dalam menjalankan tugas suatu waktu tertentu, dibandingkan dengan alternatif yang telah ditentukan terlebih dahulu meliputi standar hasil kerja, target, sasaran, serta kemampuan yang sudah ada dan sudah disetujui bersama. Sedangkan menurut Budiyanto & Mochklas, (2020: 9) Kinerja pegawai mengacu pada hasil yang didapatkan oleh seorang individu dalam pekerjaannya sesuai dengan kriteria posisi tertentu.

Visi dan Misi Organisasi

Dalam Yunma et al., (2021:68) Visi merupakan sebuah gambaran mengenai harapan di masa depan yang dibuat secara realistis serta upaya untuk mewujudkannya dalam kurun waktu tertentu. Visi merupakan sebuah pernyataan yang diucapkan dalam sebuah tulisan yang di tulis pada waktu tertentu, yang akan menjadi sebuah proses manajemen baik bagi saat awal membuatnya hingga masa depan. Pernyataan sebuah visi baik secara tertulis maupun terucap perlu ditafsirkan dengan sebaik mungkin agar tidak mengganggu terlalu banyak makna sehingga mampu menjadi sebuah acuan yang dapat mempersatukan seluruh pihak dalam sebuah organisasi maupun instansi.

Sedangkan misi menurut Ubaidillah, (2019:35) adalah tujuan dan dasar pemikiran untuk membentuk sebuah organisasi, yang memberikan panduan dan arah dalam memenuhi tujuan perusahaan. Secara umum, misi mengacu pada segala sesuatu (rencana, kegiatan) yang harus dilakukan untuk mewujudkan visi. Misi adalah tujuan dunia nyata yang menguraikan cara mencapai visi.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif deskriptif dengan fokus penelitian menganalisis penerapan manajemen kinerja pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda dengan proses manajemen kinerja menurut Wibowo (2016) yang terdiri dari perencanaan kinerja, pengembangan sumber daya manusia dan pelaksanaan kinerja serta faktor-faktor yang menghambat penerapan manajemen kinerja. Sumber data dalam penelitian ini yaitu data primer yang didapatkan dari hasil wawancara mendalam dengan *key informan* dan *para informan* serta hasil observasi di lapangan dan data sekunder yang bersumber dari buku, arsip tertulis, dan tinjauan pustaka yang berkaitan dengan penelitian. Teknik penentuan informan pada penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini melalui pengamatan (observasi), wawancara dan dokumentasi. Kemudian teknik analisis data yang digunakan menurut Miles & Huberman dalam Sugiyono, (2018:133-

142) yang terdiri dari pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Hasil Penelitian dan Pembahasan

Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Visi Misi Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

1. Perencanaan Kinerja

Perencanaan kinerja setiap pegawai diarahkan untuk memiliki kinerja yang jelas, terukur, dan relevan dengan tugas pokok dan fungsinya. Hal ini juga memastikan bahwa kinerja pegawai tidak hanya berorientasi pada rutinitas, tetapi benar-benar mendukung pencapaian visi dan misi organisasi. Perencanaan kinerja di Disdukcapil Kota Samarinda terbukti memiliki peran strategis dalam mewujudkan visi organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa perencanaan kinerja di Disdukcapil Kota Samarinda telah dilakukan secara sistematis dengan mengacu pada berbagai regulasi dan dokumen strategis, seperti UU No. 5 Tahun 2014 tentang ASN, PP No. 30 Tahun 2019, serta Permenpan RB No. 6 Tahun 2022, yang kemudian dijabarkan ke dalam RPJMD, Renstra, dan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai). Hal ini sejalan dengan pendapat Wibowo, (2016:37) yang menjelaskan bahwa manajemen kinerja merupakan suatu proses yang berorientasi pada hasil, yang dimulai dari perencanaan kinerja.

Hal ini juga didukung oleh teori dari Astuti et al., (2021:3), yang mengatakan bahwa dalam perencanaan kinerja berbagai tujuan tersebut tidak selalu tentang strategi, namun bisa juga tentang indikator pencapaian performa pegawai dalam suatu tim, seperti tugas, target, pengembangan, tindakan, dll. Dalam hal ini Disdukcapil Kota Samarinda dalam perencanaan kinerja tidak hanya disusun berdasarkan dokumen administratif, tetapi juga mempertimbangkan analisis jabatan (ANJAB) dan beban kerja agar setiap pegawai memiliki peran dan tanggung jawab yang jelas.

Hasil penelitian di Disdukcapil juga memperlihatkan bahwa pemanfaatan teknologi informasi menjadi bagian penting dari proses ini, di mana sistem digital seperti E-Kinerja BKN dan *E-Logbook* digunakan untuk mencatat, memantau, dan melaporkan kinerja pegawai secara harian, bulanan, maupun tahunan. Dengan penerapan sistem tersebut, kinerja pegawai dapat dipantau secara lebih objektif dan terukur, serta memudahkan proses evaluasi oleh pimpinan. Penyusunan perencanaan kinerja di Disdukcapil Kota Samarinda dilakukan secara berjenjang dengan melibatkan berbagai tingkatan jabatan. Proses ini dimulai dari penyusunan rencana oleh kepala bidang bersama staf, kemudian hasilnya didiskusikan dan disetujui oleh kepala dinas. Mekanisme ini mencerminkan adanya koordinasi vertikal yang baik antara pimpinan dan bawahan, sekaligus memberikan ruang partisipasi bagi pegawai untuk berkontribusi dalam perumusan rencana kinerja. Perencanaan kinerja di Disdukcapil Kota Samarinda telah dijalankan secara terarah dan sesuai dengan prinsip-prinsip manajemen kinerja yang baik dengan teori Wibowo dan sudah sesuai dengan visi misi Disdukcapil Kota Samarinda.

2. Pengembangan Sumber Daya Manusia

Disdukcapil Kota Samarinda telah menyediakan berbagai bentuk pelatihan baik yang diselenggarakan secara internal bersama Pemerintah Kota, maupun difasilitasi oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dan Kementerian Dalam Negeri. Jenis pelatihan yang diberikan cukup beragam, di antaranya pelatihan bagi ASN dan non-ASN, bimbingan teknis aplikasi digital, serta pelatihan administrasi kependudukan seperti Smart Service dan Identitas Kependudukan Digital (IKD). Program-program tersebut bertujuan untuk meningkatkan kemampuan pegawai serta memperkuat kualitas pelayanan publik. Menurut Wibowo, (2016:365), tahap pengembangan kinerja menjadi bagian penting dari keseluruhan proses, karena berfungsi meningkatkan kemampuan individu agar dapat mencapai standar kinerja yang telah ditetapkan organisasi. Proses pengembangan pelatihan ini juga dilakukan secara terarah melalui analisis jabatan (Anjab) dan analisis kebutuhan pengembangan kompetensi (AKPK). Dengan demikian, pelatihan yang diberikan tidak bersifat umum, melainkan disesuaikan dengan kebutuhan dan bidang kerja masing-masing pegawai.

Dilihat dari kesesuaian dengan visi dan misi Disdukcapil Kota Samarinda, program pelatihan yang dilaksanakan dinilai sudah cukup relevan. Pelatihan disusun untuk memperkuat profesionalisme pegawai dan mendorong peningkatan kualitas layanan publik yang ramah, cepat, dan tepat. Namun, dalam pelaksanaannya masih terdapat beberapa masalah yang menghambat optimalisasi proses pengembangan kinerja. Di antaranya adalah keterbatasan jumlah pelatihan, keterbatasan anggaran, dan masih terdapat pegawai yang belum memiliki kesempatan untuk mengikuti pelatihan, khususnya di bidang pelayanan publik yang sangat berpengaruh terhadap citra dan kinerja instansi. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Budijaya, (2023:78) mengatakan bahwa terdapat beberapa hambatan dalam proses pengembangan pegawai, diantaranya keterbatasan anggaran untuk pelatihan dan pengembangan pegawai.

Mekanisme tindak lanjut setelah pelatihan juga telah dilakukan oleh Disdukcapil Kota Samarinda dengan meminta peserta pelatihan untuk membagikan kembali ilmu dan keterampilan yang diperoleh kepada rekan kerja lainnya. Meski demikian, hasil evaluasi tersebut menunjukkan bahwa penerapan hasil pelatihan belum sepenuhnya konsisten. Beberapa pegawai menunjukkan peningkatan performa, tetapi sebagian lainnya belum menerapkan ilmu yang diperoleh secara optimal. Dengan demikian, pengembangan SDM telah berjalan sesuai dengan teori Wibowo namun masih belum berjalan dengan optimal.

3. Pelaksanaan Kinerja

Pelaksanaan kinerja merupakan tahap penting dalam siklus manajemen kinerja, yaitu proses penerapan rencana kerja yang telah disusun agar tujuan organisasi dapat tercapai secara efektif dan efisien. Pelaksanaan ini sejalan

dengan tahap pelaksanaan (*actuating*) dalam teori Wibowo, (2016:69), yaitu saat pegawai melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana kerja dan standar yang telah ditetapkan sebelumnya. Hasil ini menunjukkan bahwa pelaksanaan kinerja di Disdukcapil Kota Samarinda sudah berpedoman pada standar operasional prosedur (SOP), sasaran kinerja pegawai (SKP), dan sistem e-Kinerja BKN yang digunakan untuk memantau serta melaporkan capaian kerja pegawai. Temuan ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Sumanto et al., (2019:7) yang menegaskan bahwa pelaksanaan merupakan implemtasi dari perencanaan dalam bentuk kegiatan nyata. Dalam pelaksanaan kinerja, Disdukcapil menerapkan sistem pembinaan serta mekanisme penghargaan dan sanksi bagi pegawai. Apabila terdapat pegawai yang melanggar aturan atau menunjukkan kinerja yang kurang baik, maka diberikan teguran secara bertahap mulai dari pemanggilan, teguran lisan, hingga penundaan tunjangan kinerja atau gaji bagi pegawai *non*-ASN. Dalam teori oleh Astuti et al., (2021:5), mengatakan terdapat beberapa bentuk penghargaan yang bisa diberikan antara lain, peningkatan gaji, pemberian bnus, promosi jabatan, dll.

Namun, masih ditemukan beberapa permasalahan kedisiplinan seperti keterlambatan hadir, kurangnya ketelitian dalam melayani masyarakat, dan belum meratanya tingkat tanggung jawab antarpegawai. Sebagian besar masyarakat menilai bahwa pegawai telah memahami tugas dan tanggung jawabnya dengan baik. Meskipun demikian, terdapat pula sebagian pegawai yang masih memerlukan arahan dari atasan dalam melaksanakan pekerjaan tertentu. Selain itu, masyarakat mengatakan bahwa tidak semua pegawai menunjukkan kesungguhan dalam bekerja. Masih terdapat perilaku yang mencerminkan kurangnya keseriusan dan tanggung jawab terhadap tugas, yang pada akhirnya dapat memengaruhi citra profesionalisme Disdukcapil Kota Samarinda.

Dalam manajemen kinerja dan sarana-prasarana pendukung database memiliki hubungan yang saling bergantung. Menurut Wibowo, (2016:87), pelaksanaan kinerja akan berjalan optimal apabila pegawai memperoleh dukungan sumber daya yang memadai, baik berupa fasilitas kerja, teknologi, maupun sistem informasi yang menunjang proses kerja. Pelaksanaan kinerja sistem database di Disdukcapil Kota Samarinda secara umum telah berjalan efektif dalam mendukung pelayanan administrasi kependudukan berbasis digital. Hasil temuan mengatakan bahwa sarana dan prasarana, seperti perangkat komputer, jaringan internet, serta aplikasi SIAK (Sistem Informasi Administrasi Kependudukan) sudah cukup memadai untuk menunjang aktivitas pelayanan publik dan pengelolaan data kependudukan. Namun, sarana dan prasarana pendukung database ini masih menghadapi kendala teknis, terutama ketika terjadi gangguan jaringan atau server yang dikelola oleh Diskominfo maupun Direktorat Jenderal Dukcapil. Maka dari itu, pelaksanaan kinerja di Disdukcapil Kota Samarinda telah berjalan sesuai dengan teori Wibowo namun belum berjalan dengan optimal.

Faktor Penghambat dalam Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Dalam Mewujudkan Visi Misi Organisasi Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda

Penerapan manajemen kinerja pegawai dalam mewujudkan visi misi Disdukcapil Kota Samarinda masih memiliki permasalahan atau hambatan internal maupun eksternal yang dialami selama proses penerapan manajemen kinerja tersebut. Adapun hambatan internal dan eksternal sebagai berikut:

1. Kurangnya kedisiplinan dan profesionalisme sebagian pegawai yang belum sepenuhnya konsisten dalam menjalankan tugas sesuai dengan tupoksi yang telah ditetapkan.
2. Hambatan Eksternal terdapat pada faktor teknis, khususnya pada sistem layanan berbasis digital. Apabila terjadi gangguan jaringan atau maintenance, maka pelayanan kepada masyarakat terpaksa tertunda. Kondisi tersebut sering kali menimbulkan ketidakpuasan masyarakat, terutama pada saat mereka membutuhkan pelayanan yang bersifat mendesak.

Penutup

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh penulis terkait dengan penerapan *agile governance* pada OSS di DPMPTSP Kota Samarinda beserta faktor penghambat yang terjadi dapat disimpulkan bahwa:

1. Penerapan manajemen kinerja dalam mewujudkan visi misi organisasi pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Samarinda telah terlaksana namun belum berjalan secara optimal. Hal tersebut dapat dilihat dari beberapa indikator sebagai berikut :
 - a. Perencanaan kinerja, Disdukcapil Kota Samarinda telah menyusun rencana kerja secara sistematis dan terarah dengan mengacu pada berbagai regulasi yang menjadi pedoman bagi setiap pegawai. Proses perencanaan juga dilakukan dengan mempertimbangkan analisis jabatan (ANJAB) dan beban kerja sehingga tugas dan tanggung jawab setiap pegawai menjadi lebih jelas.
 - b. Pengembangan sumber daya manusia (SDM), Disdukcapil telah melaksanakan berbagai bentuk pelatihan, baik internal maupun eksternal. Namun, hasil penelitian menunjukkan bahwa proses pengembangan SDM masih belum berjalan optimal karena keterbatasan anggaran, kurangnya pemerataan kesempatan pelatihan, serta belum maksimalnya tindak lanjut pascapelatihan.
 - c. Pelaksanaan kinerja, Disdukcapil Kota Samarinda menunjukkan bahwa pegawai telah menjalankan tugas sesuai dengan standar SOP, SKP, serta menggunakan sistem digital seperti e-Kinerja dan e-Logbook dalam pelaporan capaian kerja. Meskipun demikian, masih terdapat beberapa

permasalahan seperti keterlambatan, kurangnya kedisiplinan, dan belum meratanya tanggung jawab antarpegawai. Sedangkan pelaksanaan kinerja sistem database di Disdukcapil Kota Samarinda telah berjalan dengan cukup efektif dan mendukung peningkatan kualitas pelayanan publik berbasis digital.

2. Faktor penghambat dalam penerapan manajemen kinerja pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi pada Disdukcapil Kota Samarinda yaitu dari sisi internal, hambatan yang muncul antara lain kedisiplinan pegawai yang masih rendah, kurangnya rasa tanggung jawab, serta keterbatasan dalam pengawasan dan pembinaan. Dari sisi eksternal, kendala utama adalah gangguan teknis pada sistem layanan berbasis digital yang terhubung dengan database nasional.

Saran

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini, maka penelitian mengajukan saran-saran sebagai pelengkap penelitian penerapan manajemen kinerja pegawai dalam mewujudkan visi misi organisasi pada Disdukcapil Kota Samarinda yaitu sebagai berikut:

1. Disdukcapil perlu memperkuat pengawasan terhadap pegawai agar kedisiplinan dan tanggung jawab kerja meningkat. Hal ini dapat dilakukan melalui evaluasi rutin, jika ada pegawai yang tidak disiplin, lalai, atau menunjukkan perilaku tidak profesional, perlu diterapkan sanksi bertahap seperti teguran lisan, teguran tertulis, pembinaan khusus, hingga sanksi administratif sesuai aturan kepegawaian.
2. Pelayanan Disdukcapil sangat bergantung pada sistem digital, maka perlu dilakukan peningkatan kualitas jaringan dan sarana teknologi agar gangguan sistem dapat diminimalkan dan pelayanan kepada masyarakat tetap lancar dan tidak terhambat terutama pada stabilitas jaringan internet.

Daftar Pustaka

- Ares, and Mira Yona. 2021. 'Penerapan Manajemen Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan'. *Jurnal Manajemen, Organisasi, Dan Bisnis* 1(3):408–16.
- Astuti, Rahma Yudi, Mohammad Hafcar Nasution, Muhammad Rifaldi, Diwa Haikal Aditty, Bagas Kurniawan Triswijaya, Dimas Setyo Raharjo, Lesta Romdhoni, Muhammad Wafiyuddin Balya Mahdi, Muhammad Fahmi Hasan, Royhan Muhammad Iqbal Wijanarko, and Abdul haris Taqiyuddin. 2021. *Manajemen Kinerja*. Ponorogo: CV. Nata Karya.
- Budijaya, M. I. 2023. 'Penerapan Manajemen Kinerja Pegawai Di Kantor Kecamatan Mangkubumi Kota Tasikmalaya'. *Indonesian Journal Of Education and ...* 3(2):73–79.
- Budiyanto, Eko, and Mochamad Mochklas. 2020. *Kinerja Karyawan Ditinjau Dari Aspek Gaya Kepemimpinan Budaya Organisasi Dan Motivasi Kerja*.

- edited by M. H. Ahmad Mukhlis, SE. Kota Serang, Banten: CV. AA. RIZKY.
- Hidayati, Ismania, Endang Astuti, and Mohammad Iqbal. 2014. 'Analisis Penerapan Sistem Manajemen Kinerja Berbasis Kompetensi (Studi Pada PT Petrokimia Gresik)'. *Jurnal Administrasi Bisnis* 15(1):1–10.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kualitatif (Untuk Penelitian Yang Bersifat: Eksploratif, Enterpretif, Interaktif Dan Konstruktif)*. edited by S. Y. Suryandari. Bandung: ALFABETA.
- Sumanto, Ellen T., Daud M. Liando, and Wehelmina Rumawas. 2019. 'Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sektor Perindustrian Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Daerah Provinsi Sulawesi Utara'. *Jurnal Administrasi Publik* 5:1–11.
- Supriadi, Adih, Ani Kusumaningsih, Kohar, Andri Priadi, Andi Yusniar Mendo, Lisda L. Asi, Robiyati Podungge, Afriyana Amelia Nuryadin, Agus Hakri Bokingo, and Fiesty Utami. 2022. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Vol. 106. edited by T. Media. Tahta Media Group.
- Ubaidillah, M. 2019. 'Manajemen Kinerja Karyawan Dalam Mewujudkan Visi Dan Misi Perusahaan Pada PT Madani Prabu Jaya Jakarta'. Uin Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Ulfahi, Siti, Heryono Susilo Utomo, and Dini Zulfiani. 2018. 'Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Dinas Sosial Kota Samarinda'. *EJournal Administrasi Negara* 6(4):8130–44.
- Wibowo. 2016. *Manajemen Kinerja*. edited by P. R. G. Persada. Jakarta.
- Yunma, Yunma, Fauziah Endah Pahlevi, Mega Jessica, and Siti Nur Apipah. 2021. 'Keterkaitan Visi Dan Misi Terhadap Kinerja Di Kantor Urusan Agama Kecamatan Solokanjeruk'. *Komitmen: Jurnal Ilmiah Manajemen* 2(1):64–74.
- Zulkifli Noor, Dr. H. .. Zulki. 2018. *Manajemen SDM Pendekatan Dan Teori Praktis*. Yogyakarta: Deepublish Publisher.