

**PENGARUH PENGGUNAAN *E-OFFICE* DAN MANAJEMEN KINERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT PLAJU
KOTA PALEMBANG**



SKRIPSI

Nama : Aulia Aisyah Rifai

NIM: 212022300

UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG

FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS

2026

SKRIPSI

**PENGARUH PENGGUNAAN *E-OFFICE* DAN MANAJEMEN
KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI KANTOR
CAMAT PLAJU KOTA PALEMBANG**

**Diajukan untuk Memenuhi Salah Satu
Persyaratan Memperoleh Gelar Sarjana Manajemen
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang**



Nama : Aulia Aisyah Rifai

NIM : 212022300

**UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH PALEMBANG
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
2026**

PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan dibawah ini :

Nama : Aulia Aisyah Rifai
Nim : 212022300
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia
Judul Skripsi : Pengaruh Penggunaan *E-Office* dan Manajemen
Kinerja Terhadap kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada
Kantor Camat Plaju Kota Palembang

Dengan ini saya menyatakan :

1. Karya tulis ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana strata 1 baik di Universitas Muhammadiyah Palembang maupun di perguruan tinggi lainnya.
2. Karya tulis ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri tanpa bantuan pihak lain kecuali arahan pembimbing.
3. Dalam karya tulis ini terdapat karya atau pendapat yang telah ditulis atau dipublikasikan orang lain kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar Pustaka.
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila dikemudian hari terdapat penyimpanan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang diperoleh karena karya ini serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di perguruan tinggi ini.

Palembang, Maret 2026



Aulia Aisyah Rifai

Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Palembang

TANDA PENGESAHAN SKRIPSI

Judul : Pengaruh Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang
Nama : Aulia Aisyah Rifai
NIM : 212022300
Fakultas : Ekonomi dan Bisnis
Program Studi : Manajemen
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia

Diterima dan disahkan
Pada Tanggal, April 2026

Pembimbing I,



Wani Fitriah, S.E., M.Si.
NIDN: 0228016501

Pembimbing II,

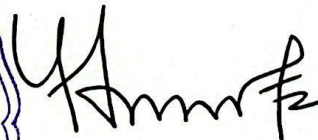


Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0220048603

Mengetahui

Dekan

u.b Ketua Program Studi Manajemen



Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si., CHRO.
NIDN: 0229057501

MOTTO DAN PERSEMBAHAN

Motto:

“Barang siapa bertakwa kepada Allah maka dia akan menjadikan jalan keluar baginya, dan memberinya rezeki dari jalan yang tidak ia sangka, dan barang siapa yang bertawakal kepada Allah maka cukuplah Allah baginya, sesungguhnya Allah melaksanakan kehendaknya dia telah menjadikan untuk setiap sesuatu kadarnya”

(QS. Ath- Thalaq ayat 2-3)

“Maka Sesungguhnya bersama kesulitan ada kemudahan. Maka apabila engkau telah selesai (dari suatu urusan), tetaplah bekerja keras (untuk urusan yang lain).

Dan hanya kepada Allah lah engkau berharap”

(QS. Al-Insyirah, 6-8)

Persembahan:

Kupersembahkan Skripsi ini Kepada:

- ❖ Kedua orang tua saya, Ayah yang disurga dan Ibu yang telah mensupport dari awal hingga akhir.
- ❖ Saudara/i (kak rio,kak een, kak edo, yuk siska,yuk rara, dan adik saya adnda) yang sudah memberikan semangat dalam menyelesaikan perkuliahan.

PRAKATA



Assalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Alhamdulillah rabbil'alamin, puji dan syukur atas kehadiran Allah SWT yang telah melimpahkan berkah, rahmat, hidayat dan karunia-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan penyusunan skripsi ini yang berjudul **“Pengaruh Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang”** dengan baik dan tepat pada waktunya.

Ucapan terimakasih penulis sampaikan kepada kedua orang tuaku ibu evalina rusmeri dan ayah (alm) ahmad rifai yang telah merawat, mendidik, mendo'akan dan memberikan dorongan semangat kepada penulis dengan penuh cinta dan kasih sayang

Dalam penulisan skripsi ini, penulis sangat menyadari bahwa masih banyak kekurangan dan kesalahan, hal ini mengingat keterbatasan yang dimiliki penulis, baik dari segi ilmu ataupun pengalaman. Selesainya penyusunan skripsi ini tidak terlepas dari bantuan, bimbingan, dorongan serta motivasi dari beberapa pihak, maka dengan kesempatan yang didapat penulis ingin mengucapkan banyak terima kasih yang sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Abid Djazuli, S.E., M.M. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Palembang.
2. Bapak Dr. Yudha Mahrom DS, S.E., M.Si. selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
3. Ibu Dr. Zaleha Trihandayani, S.E., M.Si.CHRO. dan Bapak Dr. Mister Candra S.Pd., M.Si. selaku Ketua Program Studi dan Sekertaris Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.

4. Ibu Wani Fitriah, S.E., M.Si. dan Ibu Efrina Masdaini, S.E., M.Si., CHRO. selaku dosen pembimbing skripsi yang telah dengan penuh kesabaran, ketulusan, dan dedikasi membimbing serta memberikan arahan, masukan, dan motivasi kepada saya selama proses penyusunan hingga penyelesaian skripsi ini.
5. Bapak Sudarta, S.E., M.M. selaku pembimbing Akademik.
6. Bapak dan Ibu dosen pengajar serta seluruh staf Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Palembang.
7. Pimpinan dan responden Kantor Camat Plaju Kota Palembang yang telah bersedia menjadi responden dalam penelitian ini.
8. Kepada Alm Bapak tercinta ahmad rifai, seorang bapak yang paling penulis rindukan dan menjadi alasan penulis bertahan sejauh ini. Kehadiranmu yang penuh kasih tetap hidup di dalam hati menjadi sumber kekuatan yang tak ternilai. Penulis berterimakasih atas kenangan, tawa dan kebersamaan, yang menjadi penyemangat penulis dalam menyelesaikan skripsi ini.
9. Pintu Surgaku, Ibunda tersayang Evalina rusmeri, yang selalu menjadi penyemangat penulis dan menjadi sandaran terkuat dari kerasnya dunia. Yang tak henti-hentinya memberikan kasih sayang dengan penuh cinta dan selalu memberikan motivasi yang luar biasa. Terimakasih untuk doa-doa yang selalu diberikan kepada penulis, berkat doa serta dukungannya sehingga penulis bisa berada dititik ini, sehat selalu dan panjang umur karena ibu harus selalu ada disetiap perjuangan dan pencapaian hidup penulis.
10. Teruntuk kakak laki-laki terhebatku kak een, kak edo, kak rio, terima kasih sudah menjadi kakak terbaik, terima kasih sudah menjadi sosok pengganti alm bapak untuk memberikan arahan, dukungan, serta waktu maupun uang yang telah diberikan kepada penulis, terima kasih atas segala pengorbanannya, terima kasih telah menjadi panutan penulis untuk menjalani kehidupan.

11. Kedua kakak perempuan tercinta saya dan adik saya tersayang, siska novarina, tiara monica, dan adinda syairah. Terima kasih sudah ikut dalam proses penulisan skripsi ini. Terimakasih sudah membantu dan memberikan semangat, motivasi serta doa tulus yang selalu diberikan kepada saya. Sehat selalu dan semoga senantiasa diberi kebahagiaan.
12. Sahabat perjuangan niken, sabil, tamira, dan selvani yang selalu memberikan dukungan dan motivasi sejak semester satu perkuliahan hingga akhirnya bisa lulus bersama-sama. Meskipun setelah ini akan menjalani kehidupan masing-masing yang berbeda, kesibukan yang berbeda, dan mungkin berada dikota atau negara yang berbeda, semoga pertemanan ini selalu terjaga selamanya.
13. Semua pihak yang telah ikut membantu dalam penyusunan skripsi ini yang tidak bisa disebutkan satu persatu oleh penulis.
14. Terakhir, untuk diri saya sendiri, Aulia Aisyah Rifai. Terimakasih atas segala kerja keras dan semangatnya sehingga mampu bertahan dan terus melangkah sejauh ini. Skripsi ini mungkin tidak sempurna, tetapi proses ini menjadi pengalaman yang penuh makna dan pembelajaran pribadi yang mendalam, tetaplah jadi manusia yang mau berusaha dan tidak boleh lelah untuk mencoba.

Penulis menyadari masih terdapat kekurangan dalam penyusunan skripsi ini, akan tetapi semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi pembaca. Penulis mengucapkan terimakasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.

Wassalamu'alaikum Warohmatullahi Wa Barokatuh.

Palembang, Maret 2026

Aulia Aisyah Rifai

DAFTAR ISI

Halaman Sampul Luar	i
Halaman Judul	ii
Halaman Pernyataan Bebas Plagiat	iii
Halaman Tanda Pengesahan Skripsi.....	iv
Halaman Motto Dan Persembahan	v
Halaman Prakata	vi
Daftar Isi	ix
Daftar Tabel	xi
Daftar Gambar	xii
Daftar Lampiran	xiv
Abstrak.....	xv
<i>Abstract</i>.....	xvi
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	11
C. Tujuan Penelitian.....	11
D. Manfaat Penelitian	12
BAB II KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS	13
A. Kajian Pustaka.....	13
B. Penelitian sebelumnya.....	26
C. Kerangka Pemikiran.....	34
D. Hipotesis.....	37
BAB III METODE PENELITIAN	38
A. Jenis Penelitian.....	38

B. Lokasi Penelitian.....	39
C. Operasional Variabel.....	39
D. Populasi dan Sampel.....	40
E. Data yang Diperlukan.....	43
F. Metode Pengumpulan Data.....	44
G. Analisis Data dan Teknik Analisis.....	45
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	54
A. Hasil Penelitian.....	54
B. Pembahasan Hasil Penelitian.....	88
BAB V SIMPULAN DAN SARAN.....	95
A. Kesimpulan.....	95
B. Saran.....	96
DAFTAR PUSTAKA.....	98
LAMPIRAN.....	100

DAFTAR TABEL

Tabel I.1	Data Target Pelayanan Dan Capaian Kinerja Pegawai	6
Tabel I.2	Data Hasil Pra-Riset.....	8
Tabel II.1	Persamaan dan Perbedaan penelitian sebelumnya.....	32
Tabel III.1	Operasional Variabel	38
Tabel III.2	Populasi dan Sampel	41
Tabel IV.1	Hasil Uji Validitas	57
Tabel IV.2	Hasil Uji Reliabilitas	58
Tabel IV.3	Hasil Jawaban Responden Variabel Kinerja Pegawai	67
Tabel IV.4	Hasil Jawaban Responden Variabel Pengguna <i>E-Office</i>	72
Tabel IV.5	Hasil Jawaban Responden Variabel Mnajemen Kinerja.....	77
Tabel IV.6	Hasil Regresi Linear Berganda	83
Tabel IV.7	Hasil Uji F (Bersama- sama)	85
Tabel IV.8	Hasil Uji t (Parsial).....	86
Tabel IV.9	Hasil Uji Koefisien Determinasi (R)	87

DAFTAR GAMBAR

Gambar II.1 Kerangka Pemikiran	36
--------------------------------------	----

DAFTAR DIAGRAM

Diagram IV.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis kelamin	63
Diagram IV.2 Karatresitik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	64
Diagram IV.3 Karaktresitik Responden Berdasarkan Masa Kerja	65

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1. Kuesioner Penelitian	100
Lampiran 2. Jadwal Penelitian	103
Lampiran 3. Tabulasi Jawaban Responden	104
Lampiran 4. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas.....	110
Lampiran 5. Hasil Uji Regresi Linier Berganda	113
Lampiran 6. Tabel Distribusi Jawaban.....	114
Lampiran 7. Tabel Distribusi r	121
Lampiran 8. Tabel Distribusi f	124
Lampiran 9. Tabel Distribusi t.....	127

ABSTRAK**Aulia Aisyah Rifai/212022300/2026/Pengaruh Penggunaan *E-Office* Dan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang.**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang. Sampel yang digunakan sebanyak 68 responden dengan teknik pengambilan sampel menggunakan *Probability Sampling*. Teknik analisis yang digunakan Adalah Analisis Regresi Linier Berganda. Hasil penelitian yaitu secara bersama – sama ada pengaruh signifikan Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang. Hasil hipotesis secara parsial, ada pengaruh signifikan Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang. Ada pengaruh signifikan Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang. Besarnya nilai *Adjusted R Square* menunjukkan Penggunaan *E-Office* dan Manajemen Kinerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang adalah sebesar 48,7%.

Kata Kunci: Manajemen Kinerja, Penggunaan *E-Office*, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

Aulia Aisyah Rifai/212022300/2026/ The Effect of E-Office Use and Performance Management on the Performance of Employees at the Plaju Sub-district Office in Palembang City.

This study aims to determine the effect of e-office use and performance management on the performance of employees at the Plaju Sub-district Office in Palembang City. A sample of 68 respondents was selected using probability sampling. Multiple Linear Regression analysis was used to analyze the effect of e-office use and performance management on the performance of employees at the Plaju Sub-district Office in Palembang City. The partial hypothesis is that e-office use and performance management significantly influence the performance of employees at the Plaju Sub-district Office in Palembang City. The adjusted R-square value indicates that e-office use and performance management significantly influence the performance of employees at the Plaju Sub-district Office in Palembang City.

Keywords: Performance Management, E-Office Usage, Employee Performance



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Jasa bagi sebuah instansi pemerintah adalah seluruh wujud pelayanan yang diberikan untuk memenuhi kebutuhan umum ataupun kebutuhan perorangan yang bertumpu pada hak dasar selaku masyarakat di suatu negara. Kemampuan pegawai sebuah instansi pemerintah merupakan hasil aktivitas melalui peningkatan mutu serta jumlah yang diraih oleh seorang pegawai dalam melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diserahkan kepadanya. Dengan kemampuan jasa pelayanan yang baik membuat masyarakat selaku penerima layanan merasa puas serta kemampuan sebuah instansi pemerintahan dipandang positif. Jasa yang baik merupakan yang bisa memenuhi kesejahteraan masyarakatnya. Kesejahteraan masyarakat ini yang dijadikan tolak ukur kesuksesan kemampuan pegawai di suatu instansi pemerintahan (Amalia et al., dalam Fhitra, 2025: 54).

Pencapaian tujuan jangka pendek maupun jangka panjang pada sebuah instansi pemerintah sangat diperlukan tenaga kerja atau pegawai yang berkualitas. Adanya pegawai yang memiliki kompetensi di bidangnya maka diharapkan akan menyebabkan kemampuan instansi tersebut untuk mencapai tujuannya juga menjadi lebih baik.

Kinerja adalah perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan sesuai dengan peranannya dalam organisasi (Samsudin dalam (Fhitra, 2025)

Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika (Afandi 2018:83)

Faktor yang mempengaruhi kinerja seseorang sangat beragam, demikian pula upaya untuk mengelolanya kinerja seseorang di dalam suatu organisasi akan tergantung pada karakteristik suatu organisasi seperti misal budaya, struktur, dan tipe orang-orang yang terlibat di dalamnya. Suatu organisasi, dalam mencapai tujuannya perlu menciptakan iklim kerja dimana setiap individu dan kelompok-kelompok kerja memiliki tanggung jawab untuk selalu memberikan kontribusi dan melanjutkan proses perbaikan keahlian maupun pengetahuan. Untuk meningkatkan kinerja pegawai secara optimal, diperlukan berbagai upaya yang strategis, terencana dan berkesinambungan Melalui pendekatan manajemen kinerja, Upaya pengelolaan kinerja dapat dilakukan secara lebih baik.

Pencapaian tujuan tersebut dalam sebuah instansi pemerintah harus dilaksanakan dengan berbagai prosedur yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai serta akan berpengaruh secara positif terhadap pencapaian tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya, salah satu

cara dalam meningkatkan kinerja pegawai yaitu dengan menerapkan *Electronic Office (E-Office)* pada setiap aktivitas yang dilakukan pegawai (Fitri & Santoso, 2022:686). Hal ini seiring dengan berkembangnya teknologi digital yang sangat cepat telah mengubah peranan manusia dalam melakukan pekerjaannya. Melalui kemunculan berbagai sistem aplikasi maka transaksi antara manusia dengan mesin yang bersifat online juga semakin bertambah (Wijaya, 2023:107).

E-Office sendiri merupakan sistem teknologi informasi dengan tujuan memudahkan korespondensi antar instansi. Sistem *E-Office* ini tentunya memudahkan para pegawai untuk menyelesaikan tugas-tugasnya dengan lebih efektif dan efisien, memudahkan penyimpanan serta pengolahan data karena terpusat dan meminimalisir penggunaan kertas atau paperbased (Akbar et al., 2022:3).

Aplikasi ini bermaksud untuk mengoptimalkan penggunaan teknologi informasi dalam percepatan layanan administrasi pemerintahan serta mewujudkan pemerintahan cerdas (*Smart Government*).

Manajemen kinerja adalah proses berkelanjutan yang mencakup pengaturan tujuan, kinerja, serta pengembangan dan evaluasi kinerja individu dan tim dalam suatu organisasi (Mukayah, 2023:83).

Manajemen kinerja pada umumnya sangat fokus terhadap masalah *outputs* (hasil-hasil yang dicapai), *outcomes* (dampak yang ditimbulkan dari suatu kinerja), *processes* (proses yang dibutuhkan untuk mencapai hasil yang diharapkan) dan *inputs* (pengetahuan, keahlian dan kompetensi)

yang diharapkan dari orang-orang yang terlibat di dalam suatu organisasi baik secara kelompok maupun individu. Di dalam manajemen kinerja diperhatikan masalah pengukuran terhadap hasil yang diperoleh, serta evaluasi terhadap kemajuan didalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Melalui manajemen kinerja banyak manfaat yang dapat diraih oleh suatu organisasi karena manajemen kinerja dapat membantu didalam pencapaian perbaikan yang berkelanjutan didalam kinerja organisasi, meningkatkan motivasi dan komitmen pegawai, mengembangkan kemampuan individu, meningkatkan kepuasan kerja, meningkatkan kinerja dan kerja sama team, membangun hubungan antara individu dan pimpinannya secara terbuka didalam proses komunikasi meningkatkan kesempatan untuk mengekspresikan aspirasi dan harapan kerja individual.

Pendekatan manajemen kinerja yang berfokus pada pengembangan individu dapat membawa banyak manfaat baik bagi pegawai maupun organisasi. Pegawai yang menerima umpan balik konstruktif dan bimbingan yang tepat akan lebih termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya. Selain itu, transparansi dalam proses penilaian kinerja dan kesempatan pelatihan lebih lanjut membuat pegawai merasa dihargai, yang pada akhirnya meningkatkan kepuasan kerja mereka. Dengan demikian, manajemen kinerja yang efektif tidak hanya membantu meningkatkan kinerja individu, namun juga menciptakan lingkungan kerja yang lebih kolaboratif dan inovatif.

Kantor Camat Plaju Kota Palembang merupakan institusi pemerintah yang bergerak di bidang pelayanan publik dan administrasi pemerintahan tingkat kecamatan. Lembaga ini memegang peran strategis dalam pelaksanaan fungsi pemerintahan, mulai dari pelayanan administrasi kependudukan, koordinasi antar kelurahan, penerbitan surat-menyurat resmi, pengelolaan program pembangunan wilayah, penertiban dokumen legalitas, hingga pembinaan masyarakat. Sebagai pusat koordinasi pelayanan publik tingkat kecamatan, kantor ini dituntut untuk mampu memberikan layanan yang responsif, efektif, serta akurat sesuai kebutuhan masyarakat dan ketentuan regulasi pemerintah.

Namun dalam praktiknya, tantangan seperti keterlambatan proses administrasi, alur kerja yang masih manual, duplikasi dokumen, dan kurang optimalnya distribusi informasi masih ditemukan pada beberapa bagian operasional. Kondisi tersebut berdampak pada efektivitas dan kualitas kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan publik. Oleh karena itu, penerapan penggunaan *E-Office* serta peningkatan manajemen kinerja menjadi langkah strategis untuk memperbaiki sistem kerja, meningkatkan produktivitas pegawai, memastikan akurasi data, mempercepat alur disposisi surat, serta mendukung transparansi birokrasi.

Dengan adanya tuntutan transformasi digital dan optimalisasi kinerja aparatur, diperlukan kajian lebih lanjut mengenai sejauh mana penggunaan *E-Office* serta penerapan manajemen kinerja dapat mempengaruhi kualitas kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota

Palembang. Penelitian ini penting dilakukan karena hasilnya diharapkan dapat memberikan kontribusi bagi peningkatan pelayanan publik, pengembangan sistem administrasi pemerintahan modern, serta mendukung terwujudnya tata kelola pemerintahan yang lebih profesional, efisien dan berorientasi pada kebutuhan masyarakat.

Tabel I.1
Data Target Pelayanan Dan Capaian Kinerja Pegawai
Kantor Camat Plaju Kota Palembang
Tahun 2020-2024

Tahun	Target Kinerja (Output/Layanan)	Realisasi (Output/Layanan)	Target tercapai	Target belum tercapai
2020	1.250	1.138	91%	9%
2021	1.300	1.144	88%	12%
2022	1.500	1.245	83%	17%
2023	1.650	1.302	79%	21%
2024	1.750	1.312	75%	25%

Sumber: Kantor Camat Plaju Kota Palembang, November 2025

Berdasarkan data pada Tabel I.1, dapat dilihat bahwa target pelaksanaan kerja pegawai Kantor Camat Plaju Kota Palembang dalam lima tahun terakhir, terlihat adanya penurunan kinerja yang cukup signifikan. Pada tahun 2020 capaian kinerja mencapai 91%, namun terus menurun hingga hanya 75% pada tahun 2024. Penurunan ini juga diikuti dengan meningkatnya target yang belum tercapai, dari 9% pada tahun 2020 menjadi 25% pada tahun 2024. Kondisi tersebut menunjukkan

bahwa pelaksanaan tugas dan pelayanan publik belum berjalan secara optimal. Penurunan capaian kinerja ini juga menggambarkan adanya kemungkinan hambatan dalam pelaksanaan pekerjaan, seperti kurangnya adaptasi pegawai terhadap sistem kerja berbasis digital, keterbatasan kompetensi, maupun pengelolaan manajemen kinerja yang belum maksimal. Oleh karena itu, diperlukan penelitian untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang memengaruhi kinerja pegawai sehingga dapat menjadi bahan evaluasi untuk meningkatkan efektivitas pelayanan di Kantor Camat Plaju Kota Palembang.

Berdasarkan hasil pra-riset pada 30 pegawai kantor Camat Plaju Kota Palembang. Dapat dilihat pada tabel I.2:

Tabel I.2
Data Hasil Pra-Riset
Kantor Camat Plaju Kota Palembang

No	Pernyataan	Ya	Tidak
Kinerja pegawai			
1.	Pegawai selalu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar kualitas yang ditetapkan Perusahaan	12	18
2.	Pegawai selalu menyelesaikan tugas sesuai dengan target waktu yang ditentukan	14	16
3.	Pegawai memiliki tingkat kemandirian yang baik dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa selalu bergantung pada bantuan orang lain	11	19
Penggunaan E-Office			
4.	Informasi yang diberikan sistem <i>E-Office</i> lengkap dan tidak membingungkan	9	21
5.	Sistem <i>E-Office</i> stabil dan jarang mengalami error atau gangguan	6	24
6.	Sistem <i>E-Office</i> mempermudah saya dalam menyelesaikan pekerjaan dibanding cara manual	13	17
Manajemen kinerja			
7.	Pegawai memiliki pengetahuan yang cukup untuk melaksanakan tugas dikantor Camat Plaju Kota Palembang	10	20
8.	Perencanaan kinerja dikantor Camat Plaju Kota Palembang dilakukan dengan jelas dan terstruktur	12	18
9.	Hasil kerja pegawai sesuai dengan target yang telah ditetapkan oleh kantor Camat Plaju kota Palembang	11	19

Sumber: Kantor Se Kecamatan Plaju Kota Palembang, November 2025

Berdasarkan hasil pra-riset, diperoleh gambaran Berdasarkan hasil pra-riset yang dilakukan pada pegawai di Kantor Camat Plaju Kota Palembang, ditemukan bahwa kondisi pelaksanaan tugas masih belum sepenuhnya berjalan optimal sesuai dengan harapan institusi. Pada variabel kinerja pegawai, responden menunjukkan bahwa aspek kualitas pekerjaan masih perlu ditingkatkan, terlihat dari pernyataan 1, dimana lebih banyak pegawai yang menyatakan belum dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang berlaku. Selain itu, pada indikator ketepatan waktu melalui pernyataan 2, sebagian

pegawai juga menilai bahwa penyelesaian tugas belum sepenuhnya sesuai dengan target waktu yang telah ditentukan. Kondisi ini diperkuat dengan hasil pernyataan 3, Mengenai tingkat kemandirian, sebagian besar pegawai menyatakan belum sepenuhnya mampu bekerja secara mandiri dalam menyelesaikan tugas tanpa bergantung pada bantuan rekan kerja maupun atasan. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat kemandirian pegawai masih perlu ditingkatkan.

Dalam aspek penggunaan *E-Office*, hasil pra-riset menunjukkan bahwa menunjukkan adanya tantangan dalam pemanfaatan teknologi informasi di lingkungan kerja. Pada indikator kualitas informasi berdasarkan pernyataan 4, terlihat bahwa informasi yang tersedia pada sistem *E-Office* dinilai belum sepenuhnya lengkap atau mudah dipahami oleh pegawai. Selain itu, pernyataan 5, terkait kualitas sistem menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai masih mengalami kendala teknis seperti error, hambatan akses, maupun gangguan sistem sehingga menghambat kelancaran pekerjaan. Pada indikator persepsi kemudahan penggunaan melalui pernyataan 6, meskipun sebagian pegawai merasa terbantu, namun masih terdapat responden yang menyatakan bahwa sistem *E-Office* belum memberikan kemudahan dibandingkan metode manual. Temuan ini menunjukkan bahwa implementasi sistem digital belum berjalan maksimal dan masih memerlukan peningkatan baik dari sisi teknis maupun kompetensi pengguna.

Pada aspek manajemen kinerja, hasil pra-riset juga menunjukkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja belum berjalan sebagaimana mestinya. Pada

indikator input melalui pernyataan 7, sebagian pegawai menyatakan bahwa mereka belum memiliki pengetahuan yang cukup untuk menyelesaikan tugas sesuai tuntutan kerja. Selanjutnya, pada indikator proses berdasarkan pernyataan 8, responden mengungkapkan bahwa perencanaan kerja belum dilakukan secara jelas, terukur, dan terstruktur, sehingga pelaksanaan pekerjaan tidak berjalan sesuai pedoman yang telah ditetapkan. Sementara itu, pada indikator output melalui pernyataan 9, responden menyatakan bahwa hasil kerja yang dicapai masih belum sesuai dengan target yang telah ditentukan oleh kantor. Kondisi ini menggambarkan bahwa pelaksanaan manajemen kinerja belum sepenuhnya efektif dalam mendorong pencapaian hasil kerja yang optimal.

Secara keseluruhan, hasil pra-riset menunjukkan bahwa sebagian besar responden memberikan jawaban tidak setuju pada indikator-indikator dalam ketiga variabel, yaitu kinerja pegawai, penggunaan *E-Office*, dan manajemen kinerja. Temuan ini menunjukkan bahwa ketiga aspek tersebut masih berada pada kategori rendah dan memerlukan upaya perbaikan melalui optimalisasi pelaksanaan sistem kerja, peningkatan kompetensi pegawai, serta penguatan implementasi teknologi digital sebagai penunjang administrasi dan pelayanan publik. Berdasarkan uraian fenomena tersebut, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul penelitian **“Pengaruh Penggunaan *E-Office* dan manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Plaju Kota Palembang”**

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di uraikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini antara lain yaitu:

1. Adakah pengaruh penggunaan *E-Office* dan manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang?
2. Adakah pengaruh penggunaan *E-Office* terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang?
3. Adakah manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan penelitian yaitu sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan *E-Office* dan manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang.
2. Untuk mengetahui pengaruh penggunaan *E-Office* terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang.
3. Untuk mengetahui pengaruh manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang.

D. Manfaat Penelitian

Manfaat yang diharapkan dari penelitian ini dapat dirincikan sebagai berikut:

1) Manfaat Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan dapat menambahkan pengetahuan dan wawasan bagi penulis mengenai pengaruh penggunaan *E-Office* dan manajemen kinerja secara simultan terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang.

2) Manfaat bagi instansi pemerintah

Penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan masukan dan pertimbangan dalam upaya meningkatkan penggunaan *E-Office* dan manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Camat Plaju Kota Palembang.

3) Manfaat Bagi Almamater.

Hasil penelitian ini dapat dijadikan rujukan bagi upaya pengembangan ilmu ekonomi dan manajemen serta berguna juga untuk menjadi referensi bagi mahasiswa yang melakukan penelitian selanjutnya terkait kajian yang sama.

DAFTAR PUSTAKA

- Amalia, Y. N., Hidayat, A. I., & Saepudin, A. (2024). Pengaruh Administrasi Digital dan Pelatihan Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pertanahan Kota Bandung. *Management Studies and Entrepreneurship Journal (MSEJ)*, 5(2), 9554–9565
- Akbar, Y. H., Komala, A., Firmansyah, E., & Mahardika, F. (2022). Penerapan Aplikasi E-Office Dalam Meningkatkan Efisiensi Kerja Pegawai ASN Pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sumedang. *Infoman's: Jurnal Ilmu- Ilmu Informatika Dan Manajemen*, 16(1), 1–13.
- Adabiyah. (N.D.). *Luvita Febiola Adabiyah 11675201457*. Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Anggraeni, A. N., & Cikusin, Y. (2021). *Pengaruh Penerapan Manajemen Kinerja Terhadap Produktivitas Pegawai (Studi Kasus Pada Bagian Pemerintahan Sekretrariat Daerah Kota Batu)*. 15(4).
- Ardana, Z. A., & Rizqi, M. A. (2024). Pengaruh Stres Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Pt. Envilab Indonesia. *Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi (Mea)*, 8(2), 1758–1776. <https://doi.org/10.31955/Mea.V8i2.4382>
- Dharma, S. (2022). *Tantangan Manajemen Kinerja* (2nd Ed.). Universitas Terbuka.
- Fhitra, A. P. (2025). *Pengaruh E-Office Dan Pelatihan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Ogan Komering Ilir*. Universitas Muhammadiyah Palembang.
- Saleha, S., Siregar, I., Naufal, M., & Zainarti, Z. (2023). Dampak Sistem Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan. *El-Mal: Jurnal Kajian Ekonomi & Bisnis Islam*, 4(6), 1602–1607. <https://doi.org/10.47467/Elmal.V4i6.3035>
- Simanjuntak, D. M., Palah, J. M., & Ambarwati, P. (2024). Employee Acceptance And Satisfaction Using E-Office By Hybrid Model Based On Tam & Issm. *Jurnal Techno Nusa Mandiri*, 21(1), 15–21. <https://doi.org/10.33480/Techno.V21i1.4686>
- Supriadi, H. (2021). *Sistem Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara*. Asosiasi Profesi Widyaiswara Indonesia.

- Sugiyono. (2022). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* Penerbit CV. Alfabeta. Bandung.
- Tumanggor, N. A. (2025). *Pengaruh Manajemen Kinerja, Budaya Organisasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan (Studi Kasus Pada Pt Satyamitra Kemas Lestari)*. Universitas Buddhi Dharma Tangerang.
- Wibowo, A. (2020). *Manajemen kinerja di era digitalisasi birokrasi*. *Jurnal Manajemen dan Organisasi*, 11(1), 55–67.