

**PENERAPAN PLATFORM SISTEM UNGGAH HITUNG DATA KINERJA (SUHITA)  
UNTUK MENUNJANG KINERJA PEMERINTAH BERBASIS TEKNOLOGI  
INOVASI DI KABUPATEN MOJOKERTO**

**Dewantari**

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya  
[dewantari.20070@mhs.unesa.ac.id](mailto:dewantari.20070@mhs.unesa.ac.id)

**Eva Hany Fanida**

S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya  
[evafanida@unesa.ac.id](mailto:evafanida@unesa.ac.id)

\*Korespondensi penulis: [evafanida@unesa.ac.id](mailto:evafanida@unesa.ac.id)

**Abstrak**

Implementasi sistem manajemen kinerja memungkinkan organisasi pemerintah untuk mengelola kinerja pegawai dari tahap perencanaan, monitoring, hingga evaluasi kinerja secara akuntabel dan transparan. Sebagai organisasi yang berperan sebagai penyelenggara manajemen ASN, BKPSDM Kabupaten Mojokerto meluncurkan sebuah inovasi pengelolaan kinerja. Suhita (Sistem Unggah Hitung Data Kinerja) merupakan suatu inovasi *e*-kinerja berbasis *website* yang berguna sebagai fasilitas ASN di Pemkab Mojokerto dalam melakukan perencanaan kinerja hingga evaluasi kinerja secara transparan dan akuntabel. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan bagaimana inovasi *e*-kinerja Suhita di BKPSDM Kabupaten Mojokerto. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Fokus penelitian menggunakan teori faktor keberhasilan inovasi menurut Luky (2019). Hasil penelitian menunjukkan inovasi *e*-kinerja melalui *website* Suhita belum berjalan secara optimal. Pada indikator sumber daya manusia, pemimpin menjadi peran kunci dalam mendorong dan mengarahkan inovasi. Pada indikator teknologi, *website* yang digunakan memiliki kompleksitas yang cukup tinggi. Pada indikator organisasi, penerapan inovasi telah berjalan secara terencana, terorganisir, tergerak dan terkontrol. Pada indikator perilaku, BKPSDM Kabupaten Mojokerto belum berhasil menumbuhkan persepsi kemudahan penggunaan inovasi Suhita. Pada indikator kepuasan pengguna (*user satisfaction*), inovasi pengelolaan kinerja melalui *website* Suhita hanya memberikan kepuasan bagi sebagian pengguna dengan jabatan tertentu. Pada indikator manfaat bersih, manfaat bersih penerapan inovasi ini lebih dirasakan oleh pengguna dengan jabatan pengelola kepegawaian dan penilai kinerja. Adapun saran yang dapat diberikan meliputi: 1) memberikan pelatihan untuk tim pengelola inovasi, khususnya operator inovasi, 2) mengadakan sosialisasi dengan sasaran seluruh pengguna inovasi Suhita, 3) pembinaan dan evaluasi secara berkala, 4) menyederhanakan tampilan dan *website* Suhita.

**Kata Kunci:** Inovasi, Kinerja, Suhita

**Abstract**

The implementation of a performance management system allows government organizations to manage employee performance from the planning, monitoring, to performance evaluation stages in an accountable and transparent manner. As an organization that plays a role as an ASN management organizer, BKPSDM Mojokerto District launched a performance management innovation. Suhita (Performance Data Count Upload System) is a website-based *e*-performance innovation that is useful as a facility for ASN in Mojokerto Regency Government in conducting performance planning to performance evaluation in a transparent and accountable manner. This study aims to describe how Suhita *e*-performance innovation in BKPSDM Mojokerto Regency. This research uses descriptive research with a qualitative approach. The focus of the research uses the theory of innovation success factors according to Luky (2019). The results showed that *e*-performance innovation through the Suhita website has not run optimally. In human resource indicators, leaders play a key role in encouraging and directing innovation. In technology indicators, the website used has a fairly high complexity. In organizational indicators, the implementation of innovation has been planned, organized, moved and controlled. In behavioral indicators, BKPSDM Mojokerto Regency has not succeeded in fostering the perception of ease of use of Suhita innovation. On the user satisfaction indicator, performance management innovation through the Suhita website only provides satisfaction for some users with certain positions. In the net benefit indicator, the net benefits of implementing this innovation are felt more by users with the position of personnel manager and performance appraiser. The suggestions that can be given include: 1) provide training for the innovation management team, especially innovation operators, 2) hold socialization with the target of all Suhita innovation users, 3) periodic coaching and evaluation, 4) simplify the appearance and Suhita website.

**Keywords:** Innovation, Performance, Suhita

## PENDAHULUAN

Sebuah organisasi pemerintahan merupakan sebuah entitas kompleks yang harus mengelola sumber daya manusia yang dimilikinya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi. Perkembangan organisasi sangat tergantung pada kinerja dan efektivitas sumber daya manusia dalam menjalankan tugas-tugasnya. Sumber daya manusia dalam konteks organisasi pemerintahan diidentifikasi sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) sesuai dengan Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. Aparatur Sipil Negara memegang peran penting sebagai pelaksana kebijakan public di Indonesia, diperlukan koordinasi yang baik dalam mengarahkan sumber daya aparatur ini untuk mencapai tujuan pemerintah. Diperlukan ASN yang professional, kompeten, dan mampu menghasilkan kinerja yang memuaskan demi mewujudkan tata kelola pemerintah yang efektif.

Terwujudnya aparatur sipil negara yang professional dan berkualitas melalui pengelolaan kinerja individu merupakan salah satu upaya pemerintah dalam mendorong keberhasilan organisasi (Priansa, 2017). Implementasi system manajemen kinerja memungkinkan pemerintah untuk mengatur kinerja pegawai dari perencanaan hingga pengawasan dan penilaian secara jelas dan terbuka, sehingga semua anggota organisasi dapat menilai pencapaian mereka secara efektif. Sistem manajemen kinerja berpengaruh pada kinerja pegawai karena mampu memonitor pencapaian kinerja secara berkala, memastikan bahwa kinerja pegawai sesuai dengan standar yang telah ditetapkan (Yunitasari, dkk, 2014). Salah satu kunci meningkatkan manajemen kinerja dalam suatu organisasi pemerintahan adalah dengan mendorong laju inovasi agar bisa bersaing dengan kinerja yang lebih efektif dan efisien.

Pemerintah telah banyak menggunakan inovasi berbasis system informasi untuk meningkatkan manajemen kinerja pegawai, kualitas pelayanan publik, dan efisiensi serta transparansi. Implementasi system ini tidak hanya mendukung operasional harian, tetapi juga memungkinkan respons cepat terhadap perubahan, sesuai dengan prinsip e-gov untuk pemerintahan yang efektif dan efisien (Wijaya, 2015). Pemanfaatan teknologi dan informasi dalam pelayanan publik diharapkan dapat memberikan pelayanan yang lebih cepat, mudah, dan tepat sehingga memberikan keuntungan yang lebih dibandingkan penggunaan cara tradisional (Eprilianto, dkk. 2019). Penggunaan teknologi informasi dan komunikasi dalam sistem pemerintahan adalah upaya untuk membantu menjalankan sistem pemerintahan secara efektif dan efisien, serta tanpa menghilangkan peran pemerintah secara langsung (Prabowo, 2018).

Inovasi terkait dengan manajemen kinerja berbentuk e-kinerja telah banyak digunakan oleh pemerintah kota/kabupaten di Jawa Timur, salah satunya adalah Pemerintah Kabupaten Mojokerto dengan inovasi e-kinerja Sistem Unggah Hitung Data Kinerja (Suhita) di tahun 2022. Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil menjadi landasan Badan Kepegawaian dan

Pemberdayaan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mojokerto untuk membuat inovasi system manajemen kinerja berbasis website yang terintegrasi. Inovasi Suhita ini mendukung Pemkab Mojokerto untuk mewujudkan visi dan misi memberikan pelayanan prima kepada masyarakat dengan meningkatkan kualitas pencapaian kinerja pegawai. Inovasi Suhita ini juga termasuk ke dalam upaya Pemkab Mojokerto untuk meningkatkan profesionalitas kinerja ASN di Kabupaten Mojokerto. Mengingat indeks ketercapaian profesionalitas kinerja ASN di Pemkab Mojokerto 2023 hanya tercapai 82% dari target yang telah ditetapkan (Laporan Kinerja Instansi Pemerintahan Kabupaten Mojokerto Tahun 2023).



**Gambar 1.1** Cuplikan Berita Suhita sebagai Upaya Pemkab Mojokerto untuk Meningkatkan Profesionalitas Kinerja ASN  
Sumber: Fachrizal Arnaz (2024)

Inovasi yang diinisiasi oleh BKPSDM Kabupaten Mojokerto ini digunakan oleh seluruh organisasi perangkat daerah (OPD) selingkung Pemkab Mojokerto. Dalam inovasi e-kinerja ini, BKPSDM Kabupaten Mojokerto memberikan fasilitas kepada seluruh ASN dan PPPK untuk melakukan manajemen kinerja dari perencanaan kinerja hingga evaluasi kinerja secara digital.

Seluruh Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemkab Mojokerto akan menggunakan inovasi terintegrasi ini mulai dari tahapan perencanaan kinerja melalui pembuatan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) secara digital, tahap pelaksanaan kinerja melalui *e-logbook*, tahap pemantauan atau monitoring, tahap pembinaan melalui pemberian umpan balik berkelanjutan, serta tahapan evaluasi kinerja dan tindak lanjut dari kinerja melalui pemberian penghargaan atau sanksi. Melalui inovasi ini, setiap kinerja pegawai akan termonitor secara langsung oleh kepala organisasi perangkat daerah. Pelaksanaan evaluasi melalui penilaian kinerja juga dapat dilakukan secara objektif karena semua data kinerja yang ada di Suhita telah terintegrasi dengan inovasi yang terkait dengan kepegawaian lain, seperti inovasi terkait presensi ASN. Dengan inovasi e-kinerja ini, SKP yang dibuat juga telah diturunkan menjadi target kinerja harian hingga bulanan, sehingga pekerjaan yang dilakukan pegawai setiap harinya menjadi lebih terarah dan proses monitoring juga lebih mudah dilakukan. Tahapan tersebut dierlihatkan melalui fitur-fitur utama website Suhita yang

terdiri dari Periode SKP, Penilai Pegawai, Perencanaan Kinerja, Monitoring IKI, Umpan Balik Berkelanjutan, Aktivitas Harian, Evaluasi Kinerja, dan Tindak Lanjut Kinerja.



**Gambar 2.2** Fitur Utama Website Suhita

Sumber: Website Suhita (2024)

Selain untuk meningkatkan profesionalitas kinerja ASN melalui pengelolaan kinerjanya, inovasi Suhita ini dikembangkan untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja bagi pejabat pengelola kepegawaian. Dengan kata lain, pengguna dari inovasi ini adalah seluruh ASN di lingkungan Pemkab Mojokerto, sementara ASN yang memegang jabatan pengelola kepegawaian di tiap OPD akan berperan menjadi Operator Inovasi Suhita. Akan tetapi, satu tahun sejak pertama diluncurkan, pengguna inovasi Suhita masih banyak yang mengeluhkan bahwa inovasi ini sulit diakses karena tampilan website kurang efisien dan *website* sering mengalami masalah, seperti error yang berkelanjutan, banyaknya kesalahan akses oleh pengguna. Permasalahan yang sering terjadi di inovasi Suhita ini tentunya menghambat pengguna untuk menginput data kinerja yang harus dilakukan setiap hari. Hal ini diperkuat dengan data aduan terkait inovasi Suhita yang diterima oleh BKPSDM selaku penyedia layanan, dimana 67% dari aduan terkait kepegawaian yang diterima adalah aduan mengenai inovasi Suhita (Data internal BKSDM Kabupaten Mojokerto). Banyaknya aduan terkait kesalahan input data kinerja oleh pengguna ini disebabkan oleh kurangnya pelatihan dan sosialisasi kepada pengguna inovasi Suhita, serta tingginya kompleksitas website Suhita. Selain itu, pengguna inovasi cenderung keberatan dengan ketentuan yang harus melampirkan dokumentasi dari

setiap pekerjaan yang dilakukan dalam satu hari. Hal itu dianggap menambah beban kerja pegawai sekaligus menyita waktu pegawai. Hal tersebut divalidasi dengan kutipan wawancara awal, sebagai berikut:

“Pengembangan Suhita ini memang tujuannya bagus. Akan tetapi bagi saya yang setiap hari *workload*-nya banyak, menyisihkan waktu untuk mengisi aktivitas harian dan mengumpulkan dokumentasi cukup menyita waktu.” (Wawancara dilakukan pada Desember 2023).

Tampilan *website* yang kurang efisien serta banyaknya fitur yang berada dalam inoasi Suhita ini menjadikan inovasi ini memiliki kompleksitas yang cukup tinggi. Hal ini membuat banyak pengguna masih mengalami kesulitan untuk sekedar mengakses fitur yang diinginkan. Sebagaimana disampaikan dalam hasil wawancara berikut:

“Website Suhita ini banyak sekali fitur dan step yang dilakukan untuk sekedar menginput data kinerja. Bagi pengguna yang tidak mahir dengan teknologi inovasi ini jelas sulit sekali dan sangat tidak fleksibel digunakan oleh orang gptek seperti saya ini.” (Wawancara dilakukan pada Desember 2023).

Beberapa kendala lain yang disampaikan pengguna ASN terkait pelaksanaan inovasi Suhita seperti sosialisasi yang ternyata hanya ditujukan kepada pengguna yang memegang jabatan kepegawaian, tindak lanjut BKPSDM terkait aduan mengenai inovasi Suhita yang prosesnya lama mendorong penulis untuk melakukan penelitian mengenai inovasi manajemen pengelolaan kinerja dengan menggunakan fokus penelitian yang terkait dengan keberhasilan inovasi menurut Luky (2019) dengan judul “Penerapan Inovasi E-Kinerja melalui *website* Sistem Unggah Hitung Data Kinerja (Suhita) di BKPSDM Kabupaten Mojokerto”.

## METODE

Metode penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Penelitian yang menggunakan pendekatan kualitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* yang digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen) dimana peneliti sebagai instrument kunci. Sementara menurut Arikunto (2013), penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan untuk memberikan gambaran atau memaparkan suatu hal secara sistematis mengenai fakta yang ada di lapangan sesuai dengan apa yang sedang diteliti. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mendeskripsikan Penerapan Inovasi E-Kinerja Melalui Website Sistem Unggah Hitung Data Kinerja (Suhita) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mojokerto. Fokus yang digunakan pada penelitian ini menggunakan teori keberhasilan inovasi menurut Luky (2019) yang

menekankan bahwa keberhasilan inovasi ditentukan oleh 6 (enam) indikator, yaitu: 1) *Human Factor* (Faktor Sumber Daya Manusia), 2) *Technology Factor* (Faktor Teknologi), 3) *Organization Factor* (Faktor Organisasi), 4) *Behavioural Factor* (Faktor Perilaku), 5) *User Satisfaction* (Kepuasan Pengguna), 6) *Net Benefit* (Manfaat Bersih)

Sumber data yang digunakan peneliti pada penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer adalah data yang didapatkan secara langsung melalui sumber data kepada peneliti (Sugiyono, 2017). Sedangkan data sekunder merupakan sumber yang tidak langsung memberikan data kepada peneliti, biasanya berasal dari berita, buku, dan sebagainya (Sugiyono, 2017). Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara, observasi, dan dokumentasi. Adapun subjek penelitian yang mendukung penelitian ini yaitu Bapak Tatang selaku Kepala BKPSDM selaku penyedia inovasi, Ibu Maratus Solihah dan Bapak Budi Mulyono selaku tim pengembang dan pengelola inovasi Suhita, Ibu Nenny dan Bapak Budi Pramono selaku operator inovasi Suhita, beserta 6 (enam) ASN pengguna inovasi Suhita. Adapun Teknik analisis yang digunakan adalah Teknik analisis data menurut Miles dan Huberman (dalam Sugiyono, 2019) yang menekankan bahwa analisis data kualitatif dilakukan secara berkelanjutan meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, verifikasi data dan penarikan kesimpulan.

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mojokerto merupakan organisasi penunjang yang mempunyai peran dalam menciptakan aparatur sipil neegara yang profesional. Tugas utama dari organisasi ini adalah membantu Bupati dalam urusan manajemen ASN dan pengembangan sumber daya manusia di Tingkat daerah.

Inovasi Sistem Unggah Hitung Data Kinerja (Suhita) merupakan inovasi manajemen kinerja yang dikembangkan oleh BKPSDM Kabupaten Mojokerto. Dimana inovasi ini bertujuan untuk mewujudkan pengelolaan kinerja yang efektif dan transparan guna meningkatkan profesionalitas kinerja ASN di Pemkab Mojokerto. Pada penelitian ini, peneliti menggunakan indikator keberhasilan inovasi menurut Luky (2019). Adapun indikator-indikator tersebut meliputi *Human Factor* (Faktor Sumber Daya Manusia), *Technology Factor* (Faktor Teknologi), *Organization Factor* (Faktor Organisasi), *Behavioural Factor* (Faktor Perilaku), *User Satisfaction* (Kepuasan Pengguna), dan *Net Benefit* (Manfaat Bersih) sebagai berikut:

### A. *Human Factor* (Faktor Sumber Daya Manusia)

Berdasarkan hasil wawancara yang diperoleh

mengindikasikan bahwa sumber daya manusia yang paling utama dalam penerapan inovasi Suhita terdiri dari Pemimpin yang berperan sebagai penanggung jawab inovasi, tim pengembang dan pengelola inovasi, operator inovasi yang bertanggung jawab dalam penerapan inovasi Suhita di tiap OPD. Dalam penerapan inovasi Suhita, Bapak Tatang selaku pimpinan BKPSDM Kabupaten Mojokerto memegang peranan yang sangat vital. Selain bertanggung jawab secara penuh terhadap pengembangan inovasi, pimpinan organisasi juga berperan sebagai penginisiasi sekaligus pembina yang memastikan penyelenggaraan inovasi ini berjalan sesuai dengan tujuan awal organisasi. Peran pimpinan sebagai pembina tersebut ditunjukkan melalui Bapak Tatang yang mendorong pegawainya untuk terbuka dengan perubahan dan ide-ide baru. Selain itu, pemimpin organisasi juga giat dalam mendorong dan menggerakkan mereka untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Hal ini dilakukan dengan cara menggelar rapat internal secara rutin untuk mengetahui kendala dari masing-masing pegawai dan memastikan bahwa beliau bersama dengan pegawai masih fokus terhadap tujuan yang telah ditetapkan dengan memberikan motivasi serta arahan yang tepat.



**Gambar 3.3 Dokumentasi Rapat Internal Rutin**

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2024)

Untuk itu, gaya kepemimpinan yang dianut oleh Bapak Tatang selaku pemimpin organisasi penyedia Suhita adalah Kepemimpinan Transformasional. Dimana menurut Robbins (2017) kepemimpinan transformasional merupakan gaya kepemimpinan yang berfokus pada membangun suasana kerja yang inklusif, berempati dengan cara memfasilitasi pertumbuhan dan kesejahteraan anggota tim dan juga mendorong bawahan dengan motivasi dan contoh nyata disertai dengan visi yang kuat dan inspiratif.

Selain itu, komitmen pemimpin juga dibutuhkan

dalam penerapan inovasi. Dalam inovasi Suhita ini komitmen yang dipegang pemimpin adalah mewujudkan efektivitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja di Pemkab Mojokerto. Komitmen tersebut diperkuat dengan peningkatan indeks profesionalitas ASN di Pemkab Mojokerto, khususnya di BKPSDM seperti yang terlihat di data berikut ini:

**Tabel 1.1**

**Capaian Kinerja Pemkab Mojokerto dalam Indikator Indeks Profesionalitas ASN Perangkat Daerah**

Tahun	Target	Realisasi	Capaian
2023	81	67,22	82,89%
2024	81,5	88,74	109%

Sumber: Diolah Peneliti, Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Mojokerto

Selanjutnya, kemampuan serta keterampilan tim pengembang sekaligus pengelola inovasi Suhita juga menentukan keberhasilan inovasi ini. Dalam hal ini, pimpinan selaku penanggung jawab dalam memetakan tim pengembang sesuai dengan latar belakang pendidikan dan kemampuannya. Hal ini dilakukan juga sebagai wujud pemimpin memberikan wadah bagi pertumbuhan individu pegawai. Tim pengembangan sekaligus pengelola terdiri dari Bidang Pengadaan Data dan Informasi serta Bidang Penilaian Kinerja dan Disiplin, yang mana kedua bidang tersebut terdiri dari ASN yang menguasai bidang teknologi informasi dan juga pengelolaan kinerja ASN. Sementara untuk tim operator inovasi yang berada di tiap opd dipilih berdasarkan ASN yang memegang jabatan pengelola kepegawaian. Dimana jabatan tersebut telah mengikuti bimtek dan pelatihan mengenai pengelolaan kinerja. Namun dalam penerapannya, tidak semua operator inovasi yang ada di tiap opd merupakan individu yang terampil dalam menggunakan teknologi. Hal ini juga turut menjadi penyebab banyaknya ASN pengguna inovasi yang belum menguasai cara mengelola data kinerja menggunakan inovasi Suhita, karena salah satu peran operator inovasi adalah untuk membina ASN di opd mereka dalam hal pengoperasian Suhita. Kemampuan dan keterampilan yang dimiliki oleh sumber daya dalam suatu penerapan inovsi merupakan hal yang sangat penting. Setiap organisasi yang hendak mengembangkan sebuah inovasi harus mengoptimalkan sumber daya yang dimilikinya, salah satunya adalah memastikan bahwa keterampilan dan kemampuan yang dimiliki

sumber daya manusianya sama rata dan mumpuni untuk memastikan keberhasilan inovasi. Dalam penerapan inovasi Suhita, pemimpin telah melakukan tugasnya dengan baik, namun keterampilan dan kemampuan yang dimiliki oleh tim pengelola inovasinya kurang merata sehingga hal tersebut memengaruhi pengetahuan pengguna inovasi terhadap Suhita.

**B. Technology Factor (Faktor Teknologi)**

Dalam proses pengembangan inovasi yang menggunakan system informasi sebagai dasarnya, pemahaman yang mendalam terkait bagaimana organisasi tersebut memanfaatkan teknologi informasinya. Menurut Thomson et al (dalam Filiaty 2012), pemanfaatan teknologi informasi yang baik harus mementingkan kepuasan pengguna, membuat pemanfaatan teknologi menjadi sesederhna mungkin dan memastikan bagaimana teknologi informasi yang dimanfaatkan dapat memberikan manfaat dan kesesuaian terhadap tujuan yang ingin dicapai.

Inovasi Suhita merupakan inovasi dikembangkan atas kerja sama tim pengembangan inovasi dari BKPSDM dan juga pihak ketiga. Inovasi pengelolaan kinerja ini menggunakan teknologi informasi berupa website karena memberikan aksesibilitas yang lebih tinggi dan memungkinkan untuk menampung seluruh fitur yang ada. *Website* dianggap cocok digunakan karena pengembangan dan pemeliharaan teknologinya cenderung lebih efisien dalam hal biaya dan pembaruan pada layanan dapat dilakukan secara sentral dan langsung, tanpa mengharuskan pengguna untuk melakukan pembaruan.

Dengan banyaknya tahapan dalam pengelolaan kinerja menjadikan inovasi Suhita memiliki banyak fitur dalam *website*-nya. Hal ini menjadikan inovasi Suhita memiliki kompleksitas yang cukup tinggi dari segi teknologinya. ASN pengguna inovasi Suhita memvalidasi hal tersebut, bahwasanya inovasi Suhita ini sulit untuk digunakan karena fitur dan tampilan *website*-nya tidak sederhana. Hal ini sejalan dengan yang pernyataan yang disampaikan oleh salah satu ASN pengguna Suhita, yaitu:

“Menurut Saya *web* ini sulit diakses untuk saya yang tidak paham teknologi anak jaman sekarang ini. Fiturnya banyak, tapi tidak semua fitur bisa diakses oleh kita, jadi kadang bingung kalau mau input salah salah terus.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Sementara itu, tujuan awal inovasi e-kinerja Suhita ini adalah meningkatkan efisiensi dan

efektivitas pengelolaan kinerja pegawai dengan peningkatan profesionalitas ASN yang menjadi tujuan akhirnya. Namun dalam penerapan inovasi Suhita, inovasi ini dianggap hanya menguntungkan pejabat pengelola kepegawaian yang bertugas dalam hal mengelola data penilaian kinerja dan juga data terkait tindak lanjut kinerja seperti tunjangan dan bonus. Pernyataan tersebut didukung dengan tanggapan operator opd sebagai berikut:

“Memang inovasi Suhita ini membantu sekali bagi pengelola kepegawaian seperti saya. Sebelumnya saat mengelola kepegawaiannya masih manual sangat tidak efektif, dengan adanya kewajiban pegawai mengisi data kinerja setiap harinya, kita jadi terbantu.” (Kutipan wawancara, 2024).

Sementara itu, ASN pengguna lainnya menyatakan bahwa inovasi Suhita ini menambah beban kerja mereka. Mengingat inovasi e-kinerja ini mengharuskan pengguna untuk melakukan input data kinerja beserta dokumentasinya setiap hari. Hal ini berkaitan dengan banyaknya Surat Peringatan yang dikeluarkan oleh BKPSDM setiap bulannya akibat dari banyaknya opd yang belum memenuhi target pengisian Suhita setiap bulannya. Pernyataan tersebut didukung oleh tanggapan dari ASN pengguna Suhita sebagai berikut:

“Kalau menurut saya memang kurang fleksibel digunakan. Apalagi saat input data kinerja harus dilakukan melalui komputer/laptop. Sementara saat di kantor saya banyak kerjaan terkait keuangan. Sehingga kewajiban mengisi data kinerja satu hari penuh itu sangat menyita waktu, tak jarang juga menghambat kinerja saya.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Oleh karena itu, semestinya BKPSDM selaku penyedia inovasi mengevaluasi standar pengisian data kinerja untuk pengguna. Karena bagaimanapun inovasi ini dikembangkan, jika menyebabkan tugas utama pengguna terbengkalai maka inovasi ini tidak akan mencapai tujuannya, yaitu untuk meningkatkan profesionalitas ASN.

### **C. Organization Factor (Faktor Organisasi)**

Organisasi atau manajemen menjadi factor keberhasilan inovasi yang cukup krusial. Hal ini dikarenakan sebuah inovasi ditentukan oleh organisasi yang menaunginya. Langkah strategis yang diambil dalam suatu inovasi maupun

pengelolaannya harus berada dalam manajemen yang baik. Menurut Terry (dalam Winardi, 2000) dalam penerapan suatu inovasi, organisasi harus mampu merencanakan, mengorganisir sumber daya yang ada, dan menggerakkan seluruh sumber daya itu untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Dalam penerapan inovasi Suhita, pengembangan inovasi dimulai dari adanya regulasi atau kebijakan yang mengharuskan pengelolaan kinerja dilakukan secara digital dengan tujuan pengelolaan kinerja yang transparan dan akuntabel. Adanya regulasi yang menaungi tersebut kemudian ditindak lanjuti dengan pembuatan draft pengelolaan kinerja berbasis website yang dilakukan dengan kerja sama yang sinergi antara pemimpin BKPSDM dengan tim pengembangan inovasi Suhita serta vendor pengembang website sebagai pihak ketiga. Hal serupa disampaikan oleh Kepala BKPSDM selaku penginisiasi inovasi Suhita sebagai berikut:

“Untuk regulasi yang mendasari pengembangan Suhita ini ada Peraturan Pemerintah No 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja ASN dan juga yang terbaru PermenpanRB No 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja ASN. Melalui aturan itu dijelaskan tahapan pengelolaan kinerja yang harus dipenuhi. Untuk mengefektifkan tahapan yang banyak tersebut, maka lahirah inovasi Suhita ini.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Suhita dibuat berdasarkan permasalahan yang ada sebelumnya, Dimana pengelolaan kinerja dilakukan secara manual dengan minimnya akuntabilitas dan transparansi serta penilaian kinerja yang cenderung subjektif. Sementara itu, sebagai wujud dari proses menggerakkan inovasi Suhita, BKPSDM Kabupaten Mojokerto melakukan antisipasi dan kelola perubahan yang mungkin terjadi dengan kemungkinan penambahan fitur-fitur yang menambah value dari inovasi. Pernyataan tersebut didukung oleh tanggapan ketua tim pengelola inovasi Suhita sebagai berikut:

“Inovasi ini akan terus dikembangkan kedepannya. Hal ini perlu dilakukan mengikuti perubahan atau tambahan aturan yang ada. Komitmen kami menjadikan Suhita sebagai inovasi yang sesuai dengan aturan yang berlaku, jadi harus siap untuk terus melakukan pengembangan.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Selain itu, BKPSDM Kabupaten Mojokerto juga

telah melaksanakan evaluasi secara berkala untuk membuat perbaikan atau penyesuaian terhadap inovasi yang ada. Hal ini didukung dengan pernyataan yang disampaikan oleh ketua tim pengelola inovasi Suhita sebagai berikut:

“*Maintenance website* memang melaporkannya ke kami. Namun jika kendalanya terkait server, biasanya akan kami serahkan ke vendor karena mereka yang memegang server.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Meskipun proses ini perlu bantuan dari vendor selaku pihak ketiga untuk melaksanakan *maintenance website* dan evaluasi yang berhubungan dengan teknologi informasi. Hal ini sebagai wujud komitmen organisasi untuk memastikan bahwa seluruh system telah berjalan sesuai harapan.

Dalam hal pengorganisasian, BKPSDM telah memastikan bahwa semua pihak yang berkompeten dapat bekerja secara efektif dan efisien dengan pembagian tugas yang sesuai dengan latar belakang pendidikan masing-masing individu. Namun, dalam penerapan inovasi, BKPSDM tidak menyediakan pelatihan khusus untuk tim pengembangan dan pengelola inovasi Suhita. Hal ini berakibat pada ketergantungan organisasi terhadap vendor selaku pihak ketiga. Terbukti dari proses evaluasi dan *maintenance* yang berhubungan dengan *website* dilakukan oleh pihak ketiga.

#### **D. Behavioural Factor (Faktor Perilaku)**

Membangun persepsi kemudahan kepada pengguna inovasi merupakan langkah krusial bagi organisasi penyedia layanan. Dimana langkah ini akan memastikan adopsi yang dilakukan untuk sebuah inovasi sukses dilakukan. Persepsi tersebut mempengaruhi sikap dan niat terhadap penggunaan inovasi. Menurut Ferry Wibowo (2015), sebuah organisasi harus mampu menciptakan persepsi kemudahan dalam penerapan teknologi informasi dengan cara menonjolkan kemudahan dalam mempelajari dan teknologi informasi serta tampilan yang mudah dimengerti.

Dalam hal penerapan inovasi e-kinerja melalui *website* Suhita, pihak BKPSDM belum menonjolkan kesederhanaan dalam desain antarmuka *website* Suhita. Hal ini sejalan dengan BKPSDM yang mementingkan untuk menambahkan sebanyak mungkin fitur pengelolaan kinerja dalam *website* dan kurang memperhatikan perihal kesederhanaan *website*. Pernyataan tersebut dikuatkan oleh

tanggapan dari ASN pengguna Suhita sebagai berikut:

“Memang *website* ini cukup rumit untuk diakses, ya. Selain karena fitur yang tersedia banyak, fitur yang memang khusus diperuntukkan untuk ASN input data juga tidak langsung terlihat saat di klik. Jadi memang penataan fiturnya ini kurang fleksibel.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Dengan banyaknya fitur yang ada dalam *website* Suhita menjadikan inovasi ini memiliki kompleksitas yang tinggi. Dengan kompleksitas yang tinggi tersebut, seharusnya penyedia inovasi memberikan fasilitas yang mumpuni berupa pelatihan atau sosialisasi yang dapat membantu pengguna dalam mempelajari inovasi Suhita. Namun dalam pelaksanaannya, BKPSDM selaku penyedia inovasi hanya memberikan sosialisasi dan pelatihan bagi pejabat pengelola kepegawaian dan memberikan sosialisasi penggunaan inovasi melalui kanal youtube untuk pengguna lainnya.



**Gambar 1.4 Dokumentasi Video Tutorial Suhita 2023**

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2024)

Hal ini sesuai dengan yang disampaikan oleh ASN pengguna Suhita sebagai berikut:

“Yang mengikuti pelatihan coaching clinic memang hanya pejabat pengelola kepegawaian yang kemudian jadi operator inovasi di opd itu. Kalo kita hanya diberi tutorial di youtube dan di sosmed.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Berdasarkan hasil penelitian, ditemukan bahwa video tutorial yang diakses melalui youtube saja belum cukup efektif dalam memberikan pemahaman mengenai penggunaan inovasi kepada pengguna, terbukti dari masih banyaknya pengguna yang belum menguasai inovasi ini. Pernyataan ini juga diperkuat dengan tanggapan dari ASN pengguna inovasi

sebagai berikut:

“Video tutorial yang ada di youtube itu durasinya hampir 40 menit. Sementara tidak semua fitur yang ada diperuntukkan untuk ASN pengguna, beberapa fitur yang ada hanya bisa diakses oleh operator dan kepala badan. Jadi menonton video ini tidak menjawab kebingungan saya saat mengoperasikan Suhita, karena tutorialnya condong membahasa fitur yang hanya bisa diakses pengguna tertentu.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Untuk itu, BKPSDM selaku penyedia inovasi belum optimal dalam menjadikan inovasi ini mudah untuk dipelajari bagi seluruh pengguna inovasi.

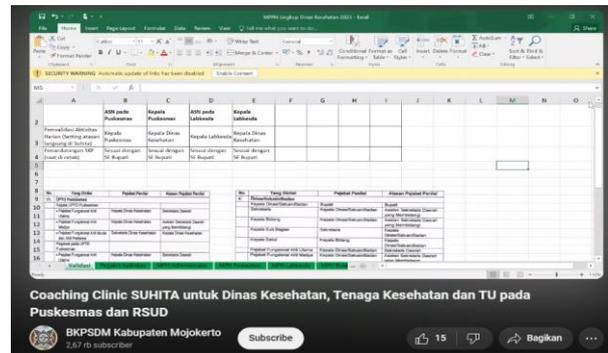
Tingginya kompleksitas dari segi fitur dan tampilan serta kurangnya sosialisasi yang dilakukan oleh BKPSDM selaku penyedia inovasi, penggunaan inovasi Suhita masih belum menjadi hal yang mudah untuk digunakan. Sehingga BKPSDM Kabupaten Mojokerto belum optimal dalam menumbuhkan persepsi kemudahan kepada seluruh pengguna inovasi. Hal ini karena penerapan inovasi Suhita hanya memberikan kemudahan bagi pemegang jabatan tertentu dan sosialisasi yang dilakukan tidak menyeluruh.

#### E. User Satisfaction (Kepuasan Pengguna)

Menurut Kotler (2007), kepuasan pengguna merupakan tingkat perasaan senang yang dirasakan oleh pengguna suatu layanan. Hal ini berasal dari perbandingan antara harapan pengguna terhadap sebuah layanan dengan hasil yang diperoleh pengguna dari layanan tersebut. Kepuasan pengguna system informasi merupakan respon dan umpan balik yang dimunculkan pengguna setelah menggunakan sebuah system informasi. Sikap pengguna terhadap system informasi merupakan aspek subjektif mengenai seberapa puas pengguna terhadap sistem yang digunakan (Padita, 2017). Ditinjau dari indikator kepuasan pengguna menurut Irwan (dalam Padita, 2017), yang pertama adalah kesesuaian dengan kebutuhan pengguna. Pengelolaan kinerja melalui *website* Suhita ini dikembangkan untuk memudahkan pengelola kepegawaian dan juga tugas utama BKPSDM dalam mengelola data terkait kinerja ASN. Inovasi Suhita ini merupakan fasilitas bagi pengguna untuk melakukan *input* rencana dan hasil kinerja untuk kemudian data kinerja tersebut akan dikelola oleh pengelola kepegawaian dan juga BKPSDM. Pengelolaan kinerja secara terpusat ini memudahkan

asas dalam memberikan penilaian kinerja pegawai berdasarkan data kinerja yang telah *input* di Suhita. Sehingga inovasi ini hanya memenuhi kebutuhan pengguna tertentu, dalam hal ini pejabat pengelola kepegawaian atau operator inovasi di seluruh opd dan juga pihak internal BKPSDM untuk mempermudah pengelolaan kinerja. Sementara untuk pengguna lain, inovasi ini dianggap menambah beban kerja mereka.

Kedua, totalitas dalam pelayanan, BKPSDM mewujudkannya dengan memberikan sosialisasi dan pembinaan berupa *coaching clinic* untuk pejabat pengelola kepegawaian sebagai salah satu pengguna utama inovasi Suhita.



**Gambar 1.5 Dokumentasi *Coaching Clinic***

Sumber: Dokumentasi Peneliti (2024)

Selain itu, BKPSDM juga memberikan sosialisasi melalui social media dan juga video tutorial penggunaan inovasi melalui kanal youtube. Adanya *hotline* aduan terkait masalah kepegawaian, termasuk aduan terkait Suhita merupakan wujud keterbukaan penyedia inovasi dalam menerima kritik dan saran terkait inovasi. Hanya saja, *hotline* aduan tersebut ditujukan untuk aduan semua hal terkait kepegawaian, tidak fokus untuk Suhita. Sehingga banyak aduan atau kritikan yang terkait dengan inovasi Suhita belum ditindaklanjuti. Aduan terkait kendala yang berkaitan dengan *website error* memakan waktu terlalu lama untuk ditindaklanjuti karena pihak pengelola perlu mengarahkan aduan tersebut kepada vendor selaku pihak ketiga. Hal ini diperkuat dengan pernyataan yang disampaikan oleh ASN pengguna inovasi Suhita sebagai berikut:

“Kendala saya biasanya itu salah input dan juga *website* yang tiba-tiba eror gabisa diakses. Biasanya langsung lapor melalui *hotline* yang ada di WA, tapi itu lama sekali. Jadi biasanya saya langsung telp kenalan di BKPSDM atau nunggu sampai ditangani aja. Itu cukup membuang waktu juga sih.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Ketiga, aspek kesenangan dan kenyamanan pengguna dilihat dari kemudahan pengguna dalam mengakses dan menggunakan inovasi yang ada. Dalam penerapan Suhita, kemudahan mengakses hanya dirasakan oleh sebagian pengguna yang telah paham betul mengenai inovasi ini, seperti pejabat pengelola kepegawaian yang menerima pelatihan, serta pegawai yang terampil menggunakan teknologi informasi. Hal serupa juga disampaikan oleh salah satu ASN pengguna inovasi sebagai berikut

“Kalau saya mudah saja si mengakses ini, karena kan generasi kita sudah familiar sekali dengan segala hal yang berhubungan dengan *website* dan aplikasi. Tapi menurut saya, inovasi ini akan sangat sulit digunakan oleh pengguna yang lebih tua atau yang tidak terampil dalam hal teknologi.” (Kutipan Wawancara, 2024).

Dengan ini, BKPSDM selaku penyedia inovasi belum mampu dalam memberikan kepuasan kepada pengguna inovasi. Dilihat dari hanya sebagian pengguna yang menerima kepuasan dari adanya inovasi ini. Untuk itu, BKPSDM selaku penyedia inovasi harus lebih mengoptimalkan kepuasan pengguna tersebut agar dirasakan oleh semua pengguna tanpa terkecuali.

#### **F. Net Benefit (Manfaat Bersih)**

Menurut DeLone dan McLean (2006), *net benefit* atau manfaat bersih merupakan hasil dari penggunaan noasi berbasis system informasi yang memberikan kontribusi bagi individu, kelompok, dan organisasi. manfaat bersih merupakan indikator penting dalam mengukur kesuksesan suatu inovasi berbasis system informasi. Tercapainya manfaat bersih dalam penerapan sebuah inovasi berhubungan dengan kepuasan pengguna suatu inovasi.

BKPSDM selaku penyedia inovasi menerima manfaat berupa peningkatan produktivitas dan efektivitas pengelolaan kinerja yang menjadi tugas utama organisasi tersebut. Hal tersebut selaras dengan yang disampaikan oleh Kepala BKPSDM Kabupaten Mojokerto:

“Sebelum adanya Suhita, kami kesulitan sekali untuk mengelola data kinerja pegawai di Pemkab Mojokerto yang memiliki jumlah ASN lebih dari tujuh ribu. Sejak adanya Suhita, kami semakin mudah melakukan pengelolaan kinerja. Selain itu, inovasi

Suhita ini memberikan kami fasilitas untuk memonitoring secara langsung data kinerja dari seluruh ASN di Pemkab Mojokerto”.

Sementara bagi individu, inovasi Suhita memberikan manfaat berupa peningkatan efektivitas dan efisiensi pengelolaan kinerja, khususnya bagi pejabat pengelola kepegawaian. Pernyataan tersebut diperkuat dengan tanggapan dari pejabat pengelola kepegawaian yang juga bertugas sebagai operator inovasi sebagai berikut:

“Sejak adanya inovasi ini, pekerjaan saya sebagai pengelola kepegawaian memnag dimudahkan karena semua data kinerja sudah ada di Suhita, saya hanya perlu merekap dan memverifikasi serta memberi penilaian kepada bawahhan saya. Dibanding sebelumnya, inovasi ini jelas meningkatkan efektifias pengelolaan kinerja.” (Kutipan Wawancara, 204)

Adanya Suhita juga meminimalisir kemungkinan terjadinya kesalahan dalam proses pengelolaan kinerja. Bagi pimpinan dan juga pejabat pengelola kepegawaian, inovasi e-Kinerja Suhita ini memudahkan proses penilaian kinerja, monitoring kinerja, dan juga memberikan pimpinan opd untuk memberikan umpan balik terhadap kinerja pegawainya.

Untuk pengguna selain pejabat pengelola kepegawaian, inovasi Suhita ini turut meningkatkan kedisiplinan kerja mereka karena setiap kegiatan yang dilakukan harus memiliki *output* yang jelas. Dengan penyusunan SKP yang dirincikan menjadi target capaian kinerja bulanan, menjadikan pekerjaan pegawai menjadi lebih terarah dengan adanya inovasi Suhita ini. Sehingga dapat disimpulkan bawa inovasi Suhita ini mmang memberikan manfaat, namun belum merata dirasakan oleh semua pengguna. Oleh karenanya, BKPSDM masih perlu untuk mengoptimalkan manfaat yang didapat oleh semua pengguna inovasi ini.

#### **Ucapan Terima Kasih**

Penyusunan artikel ini tidak terlepas dari dukungan serta bantuan dari berbagai pihak. Untuk itu, penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

1. Tuhan Yang Maha Esa.
2. Orang tua, kakak, beserta keluarga yang selalu mengiringi langkah penulis dengan tidak pernah

bosan memanjatkan do'a, motivasi dan dukungan penuh yang luar biasa.

3. Ibu Eva Hany Fanida, S.AP., M.AP. selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan, masukan, serta motivasi dalam penyusunan artikel ini.
4. Ibu Dra. Meirinawati, M.AP. selaku dosen penguji 1 yang telah memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan artikel ini.
5. Bapak Deby Febriyan Eprilianto, S.AP., MPA. Selaku dosen penguji 2 yang telah memberikan masukan dan motivasi dalam penyusunan artikel ini.
6. Seluruh dosen S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Negeri Surabaya dan pihak-pihak yang terkait.
7. Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Mojokerto yang telah memberikan informasi terkait topik penelitian ini.

## PENUTUP

### Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan analisis data yang telah dilakukan menggunakan factor-faktor keberhasilan inovasi menurut Luky (2019), penerapan inovasi e-Kinerja melalui website Suhita telah berjalan dengan baik, namun belum optimal karena masih terdapat kendala-kendala selama pelaksanaannya.

*Human Factor* (Faktor Sumber Daya Manusia) dalam penerapan inovasi Suhita, pemimpin BKPSDM memainkan peran penting dalam penerapan inovasi ini dengan gaya kepemimpinan transformasional. Namun, masih diperlukan peningkatan keterampilan dan kemampuan tim pengelola inovasi, termasuk operator inovasi yang ada di seluruh OPD melalui pelatihan atau bimbingan teknis.

*Technology Factor* (Faktor Teknologi) dalam penerapan inovasi Suhita memiliki kompleksitas fitur dan tampilan yang rumit penggunaannya. Sehingga sulit bagi sebagian pengguna. Selain itu, tidak semua pengguna memiliki kemampuan teknologi yang memadai untuk mengelola data kinerja menggunakan inovasi ini, hal ini juga berkaitan dengan sasaran sosialisasi dan pelatihan yang tidak menyeluruh.

*Organization Factor* (Faktor Organisasi) dalam penerapan inovasi ini telah berjalan dengan cukup baik. Dibuktikan dengan manajemen yang efektif dari BKPSDM Kabupaten Mojokerto dalam merencanakan hingga menggerakkan sumber daya dalam penerapan Suhita memainkan peran penting dalam kesuksesan inovasi ini. Namun, ketergantungan pada pihak ketiga terkait *maintenance* teknologi menunjukkan kebutuhan

untuk lebih mandiri dalam pengelolaan inovasi.

*Behavioural Factor* (Faktor Perilaku) dalam penerapan inovasi ini belum berjalan secara optimal. Hal ini karena BKPSDM belum cukup menonjolkan kesederhanaan antarmuka *website* Suhita dan kurang memberikan pelatihan yang memadai kepada pengguna, yang menyebabkan tingkat adopsi dan kemudahan penggunaan inovasi ini masih rendah.

*User Satisfaction* (Kepuasan Pengguna) terkait pengguna inovasi Suhita cenderung bervariasi. Meskipun telah ada upaya dalam memberikan sosialisasi melalui social media dan *coaching clinic*, kebutuhan akan sosialisasi yang lebih luas dan efektif masih perlu dilakukan untuk meningkatkan pemahaman dan penerimaan inovasi ini.

*Net Benefit* (Manfaat Bersih) dalam penerapan inovasi Suhita belum mencapai potensi maksimalnya. Hal ini karena meskipun telah ada manfaat berupa efisiensi dan efektivitas pengelolaan kinerja ASN di Kabupaten Mojokerto, inovasi ini belum optimal dalam memberikan manfaat bersih yang merata bagi seluruh pengguna.

### Saran

Berdasarkan pemaparan hasil penelitian yang telah diuraikan tersebut, diberikan beberapa saran dan masukan untuk Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Mojokerto sebagai penanggung jawab penerapan inovasi e-Kinerja melalui website Suhita, agar penerapan inovasi e-Kinerja melalui Suhita dapat berjalan dengan lebih optimal. Adapun masukan tersebut antara lain:

1. Perlunya memberikan pelatihan dan bimbingan teknis untuk tim pengelola inovasi Suhita, khususnya operator inovasi yang tersebar di seluruh opd selingkung Pemkab Mojokerto. Hal ini perlu dilakukan untuk mengurangi ketergantungan pada pihak ketiga dalam pengelolaan inovasi.
2. Menyederhanakan tampilan dan fitur dari *website* Suhita sehingga lebih mudah diakses oleh semua pengguna, bahkan oleh individu yang tidak terampil dalam menggunakan teknologi. Selain itu, penyederhanaan prosedur penginputan data kinerja juga perlu dilakukan untuk mengurangi beban kerja pengguna.
3. BKPSDM Kabupaten Mojokerto perlu melakukan sosialisasi dan pelatihan dengan sasaran seluruh pengguna inovasi tanpa terkecuali. Selain itu, pembinaan dan evaluasi terkait pemahaman inovasi juga perlu dilakukan secara berkala untuk

meningkatkan pemahaman dan penerimaan inovasi Suhita.

4. BKPSDM Kabupaten Mojokerto juga perlu memaksimalkan potensi manfaat yang merata bagi semua pengguna dengan cara memberikan kemudahan dan kenyamanan yang merata bagi semua pengguna.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, Suharsimi. (2013). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta : PT Rineka Cipta.
- Arnaz, fachrozal. (24 Maret, 2023). *Jurus Pemkab Mojokerto Meningkatkan Profesionalitas Kinerja ASN*. Politik dan Pemerintahan. Diambil dari [Jurus Pemkab Mojokerto Meningkatkan Profesionalitas Kinerja ASN](http://www.jurus-pemkab-mojokerto.com) ([ngopibareng.id](http://ngopibareng.id))
- Eprilianto, Deby Febriyan, dkk. (2019). Mewujudkan Integrasi Data Melalui Implementasi Inovasi Pelayanan Kesehatan Berbasis Teknologi Digital. *JPSI (Journal Public of Sector Innovation)*, 4 (1)
- Filiaty. (2012). Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Di Kabupaten Nias. [Online] *Jurnal Murni Sadar* Vol. 2 No. 2 Agustus 2012.
- Irawan, Prasetya. (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. STIA-LAN Press, Jakarta.
- Kotler, Philip. (2007). *Marketing Management*. (Edisi Indonesia oleh Teguh, Ronny, dan Benjamin Molan). Jakarta: PT. Indeks.
- Laporan Kinerja Instansi Pemerintah Kabupaten Mojokerto.
- Luky, R.D. (2019). Evaluasi Faktor Kesuksesan dan Penerimaan Pengguna Terhadap Aplikasi Info PDAM Jember Menggunakan Evaluasi Integrasi. Universitas Jember, Jember.
- Prabowo, I., & Fanida, E. H. (2018). Inovasi Pelayanan Kepegawaian Melalui Aplikasi Sistem Informasi Mobile Kepegawaian Terintegrasi (Simoker) Berbasis Android di Badan Kepegawaian Kota Mojokerto. *Publika*, 6(9).
- Priansa, D. J. (2017). *Manajemen Kinerja Kepegawaian dalam Pengelolaan SDM Perusahaan*. Bandung: Pustaka Setia.
- Robbins & Judge. (2017). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.
- Wibowo, Setyo Ferry. (2015). Pengaruh Persepsi Manfaat, Persepsi Kemudahan, Fitur Layanan, dan Kepercayaan Terhadap Minat Menggunakan *E-Money Card* (Studi Pada Pengguna Jasa *Commuterline* Di Jakarta). *Jurnal Riset Manajemen Sains Indonesia*.
- Wijaya, Aditya. (2015a). Penerapan e-government di Sekretariat Daerah Kabupaten Semarang (Inpres no.3 Tahun 2003 Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional pengembangan E-government). Available at: <http://lib.unnes.ac.id/21679/>
- Winardi. (2000). *Motivasi dan Pematvasian dalam Manajemen*. Yogyakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Yunitasari, dkk. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Manajemen Kinerja (SMK) terhadap Pencapaian Kinerja Pegawai Perum Perhutani Divisi Regional Jawa Tengah. Skripsi. Politeknik Negeri Semarang.

