

**PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PENILAIAN KINERJA APARATUR
SIPIL NEGARA (ASN) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN
SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KOTA PALEMBANG**

Oleh :

Nama : Putri Ayu

Nim : 20.11.115

Program Studi : Administrasi Negara

ABSTRACT

Putri Ayu, 2024. NIM 20.11.115. Thesis Title: Implementation of E-Performance in Improving Employee Performance Assessment at the Palembang City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM), Department of State Administration at the Satya Negara Palembang College of Administrative Sciences (STIA). Main Advisor (I) Mrs. Rahmawati, SH., M.Si and Assistant Advisor (II) Mr. Sunarto, SH., M.Si.

One form of bureaucratic reform is the use of the e-performance system. E-performance is a web-based application used to assess employee performance measurements based on job analysis, workload, and work achievements. This technology-based system transformation is carried out to make it easier for employees to enter their work results every day and to make it easier for assessors to monitor and assess the daily performance of Civil Servants as stated in Law No. 30 of 2019 concerning Civil Servants where the Civil Servant Performance Assessment is carried out Objectively, Measurably, Accountably, Participatively, and Transparently.

This study aims to describe how the Implementation of e-performance in improving the performance of the State Civil Apparatus (ASN) at the Palembang City Human Resources Development and Personnel Agency (BKPSDM). In this study, the author uses the method used in this study, namely the qualitative method with research using observation, interviews, documentation and literature studies and for data analysis using data presentation and drawing conclusions

The implementation of E-Performance at the Palembang City Human Resources Development and Personnel Agency office went well, starting from the socialization to supporting facilities. The implementation of the e-performance system is based on the Central State Civil Service Agency (BKN) whose contents are about filling in e-performance and e-performance assessment as the basis for paying employee performance allowances, which is considered sufficient direction for the implementation of the e-performance system. Although the implementation of e-performance has been running well, there are still some inhibiting factors in the implementation of e-performance. There are still some employees who are technologically illiterate or gaptek and elderly employees, so in filling out e-performance, employees still need help from others. And some employees are negligent or forget to fill out e-performance. Other obstacles in its implementation, in terms of the network and from the application which is sometimes down due to dense access to the server.

Keywords: Implementation of E-Performance, Performance of State Civil Apparatus (ASN)

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang

Pegawai/karyawan merupakan tonggak penting dalam membangun kemajuan perusahaan atau instansi. Dalam Pemerintahan, pegawai disebut sebagai Aparatur Sipil Negara (ASN) yang diharapkan memberikan kontribusi terhadap Pembangunan Nasional. Seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) lingkup Badan Kepegawaian Negara (BKN) wajib memahami dan melaksanakan reformasi birokrasi dan manajemen Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan sungguh-sungguh sebab reformasi birokrasi menjadi

prioritas penting untuk mencapai strategi pembangunan nasional.

Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. Setiap Aparatur Sipil Negara (ASN) dituntut untuk memberikan kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

Pada Peraturan Presiden Perpres No. 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan

Badan Kepegawaian Negara Pasal 5 ayat (2) menyatakan "Tunjangan Kinerja diberikan dengan memperhitungkan capaian kinerja pegawai setiap bulannya." Artinya tunjangan kinerja tidak lagi semata-mata berdasarkan absensi/kehadiran tetapi capaian kinerja individu. Untuk memudahkan dalam penilaian kinerja individu, Badan Kepegawaian Negara menerapkan penilaian kinerja berbasis elektronik (e-kinerja), hal tersebut sejalan dengan tuntutan UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia dan evaluasi. Pegawai Negeri Sipil/ASN merupakan sumber daya manusia dalam suatu organisasi pemerintahan yang dihimbau untuk dapat selalu memberikan contoh budaya kerja yang professional, disiplin dan penuh dengan tanggung jawab, merupakan hal yang harus dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil/ASN. (Nabilah & Muhammad Qoes Atieq, 2022).

E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Latar belakang tujuan penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai, adanya faktor pendukung penghambat serta reward dan punishment. (Andika & Desi Maulida, 2022).

Menurut UU ASN No. 5 tahun 2014, pasal 80 ayat 3 bahwa tunjangan kinerja dibayarkan sesuai dengan pencapaian kinerja. Terkait dengan pemberian tunjangan kerja pegawai, sebelum diterapkan aplikasi e-kinerja para pegawai yang bekerja dengan posisi yang sama, pemberian tunjangan kepada para pegawai yang disiplin bekerja dan yang pegawai yang tidak disiplin dalam bekerja diberikan dengan jumlah yang sama.

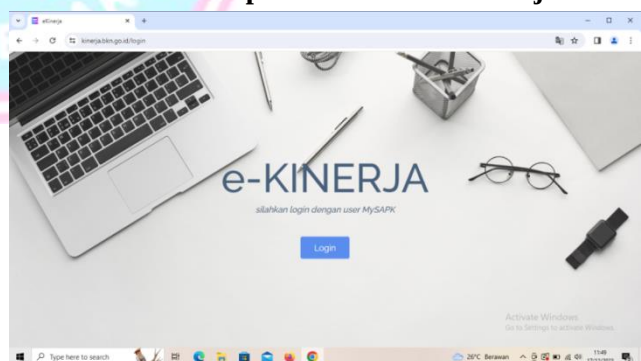
Selanjutnya e-Kinerja sebagai suatu beban dan motivasi untuk kapasitas pegawai. Karena pegawai merupakan sesuatu yang begitu urgen dalam upaya suatu instansi pemerintah untuk mencapai tujuannya. Prestasi yang lebih tinggi mengandung arti terjadinya peningkatan efisiensi, efektivitas, atau keunggulan yang begitu tinggi dari penyelesaian serangkaian tugas yang dibebankan kepada seorang pegawai dalam sebuah organisasi (Abdul Gafur, 2023).

Layanan publik diharapkan dapat menerapkan kesederhanaan, kejelasan, kepastian dan ketepatan waktu, tidak diskriminatif, bertanggung jawab, kemudahan akses, kejujuran, kecermatan, kedisiplinan, kesopanan, keramahan, keamanan dan kenyamanan. Baik buruknya kualitas pelayanan publik ini merupakan parameter yang paling mendasar dalam mengukur penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada sebuah organisasi pemerintahan. Oleh karena itu, kinerja dari institusi penyedia pelayanan publik menjadi poin penting dalam memanifestasikan tujuan negara (Wahyuni, 2020).

Sebelum adanya penerapan sistem aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan) berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979, dan seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS/ASN dengan menggunakan DP3 sudah tidak relevan lagi. Hal ini karena Penilaian model lama dengan DP3 cenderung bersifat formalitas, bias dan subyektif, tidak mengukur kualitas dan kuantitas hasil kerja PNS/ASN. Selain itu juga tidak edukatif karena tidak dikomunikasikan secara terbuka. Dengan adanya kelaianan-kelemahan kebijakan dari DP3 tersebut maka penilaian kinerja diubah menjadi berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Kemudian SKP menjadi dasar untuk mengisi data e-kinerja pegawai.

Untuk mendeskripsikan pelaksanaan e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM), langkah pertama yang harus dilakukan adalah masuk ke web <https://kinerja.bkn.go.id/>, berikut tampilan beranda e-kinerja dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

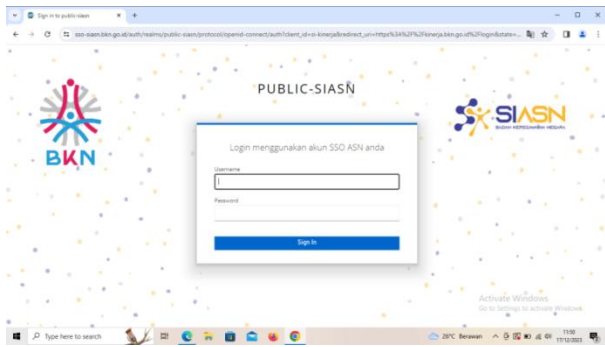
Gambar Tampilan Beranda E-Kinerja



Sumber: <https://kinerja.bkn.go.id/>

Tahap selanjutnya adalah login username menggunakan NIP Pegawai. Tampilannya dapat dilihat pada gambar dibawah ini:

Gambar Tampilan Login E-Kinerja



Sumber: <https://kinerja.bkn.go.id/>

Sejak diterapkannya pada tahun 2020, penerapan e-kinerja di BKPSDM masih terdapat kendala dalam penggunaan aplikasi tersebut di atas.

Berdasarkan pengamatan awal penulis, dalam penerapan aplikasi e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang tidak semuanya berjalan dengan lancar dan maksimal, adanya seperti kendala teknis yang sering terjadi ketika menginput laporan kerja harian melalui aplikasi e-kinerja seringkali jaringan internet yang tidak terhubung.

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas maka peneliti tertarik untuk mengangkat topik tersebut dalam sebuah penulisan skripsi, dengan judul **“Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.”**

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah merupakan hal yang sangat penting dalam melakukan penelitian agar peneliti dapat terarah dalam membahas masalah yang akan di teliti sehingga penelitian dapat dilaksanakan dengan sebaik-baiknya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan di atas maka perumusan masalah penelitian ini yaitu:

- a. Bagaimana Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang?
- b. Faktor-faktor apa saja yang menghambat Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang?

Tujuan Penelitian

Setiap penelitian tentunya mempunyai orientasi atau tujuan yang hendak dicapai. Berdasarkan rumusan masalah yang dituliskan diatas maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini yaitu:

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.
- b. Untuk mengetahui Faktor-faktor yang menghambat Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

B. LANDASAN TEORI

Pengertian E-Kinerja

E-kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. E-Kinerja ASN adalah suatu sistem informasi berupa aplikasi berbasis Teknologi Informasi dibuat /dikembangkan oleh Badan Kepegawaian Negara.

Elektronik Kinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja (Putri, 2014). Pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi.

Semakin produktif kinerja yang dilakukan semakin besar pula tunjangan yang didapat begitupun sebaliknya apabila kinerja menurun maka mereka akan mendapat imbalan sesuai dengan hasil kerja. Nilai capaian aktivitas kerja pegawai berdasarkan waktu yang telah ditetapkan e-kinerja, dengan pemberlakuan jam maksimal dan minimal untuk memberikan tunjangan penghasilan kepada pegawai bersatus PNS/ASN (Mukti et al., 2019).

Manfaat E-Kinerja

Adapun manfaat dari aplikasi e-kinerja menurut sumber (bkn.go.id) yaitu :

- a. Terhimpunnya *database* kinerja

- b. Memudahkan monitoring capaian kinerja
- c. Memudahkan atasan dalam mengevaluasi kinerja bawahan dan diri sendiri,
- d. Memudahkan setiap individu menyimpan kembali data tugas kedinasan harian baik yang sesuai dengan tugas jabatan maupun yang tidak sesuai
- e. Memudahkan setiap individu memperkirakan besarnya tunjangan kinerja bulanan yang akan diterima
- f. Memudahkan unit terkait mendapatkan data perbandingan antara kualitas tugas jabatan dengan tugas kedinasan yang tidak sesuai untuk dilakukan rencana pembenahan tata kelola organisasi

Level Dalam E-Kinerja

Adapun level dalam e-kinerja menurut sumber (kinerja.pu.go.id) adalah sebagai berikut:

Level 1: Kondisi PNS telah merubah kebiasaan untuk mencatat kegiatan kedinasan harian.

Level 2: Kondisi PNS telah mampu mengaitkan suatu bentuk seperti kegiatan kedinasan harian dengan kegiatan yang ada dalam SKP tahunan.

Level 3 : Kondisi PNS mampu membagi target tahunan menjadi target triwulan atau bulanan mengacu kepada SKP sebagai acuan kegiatan kedinasan harian

Level 4 : Kondisi PNS mampu menyeleraskan sasaran organisasi dengan sasaran individu.

Level 5 : Kondisi dimana instansi telah menyusun SOTK berdasarkan Analisis Jabatan serta menyesuaikan penyusunan SKP berdasarkan Renstra dan SOTK tersebut.

Level 6 : Kondisi dimana instansi mampu melakukan pencatatan dan penilaian kinerja PNS secara benar dan dimanfaatkan untuk pengambilan keputusan.

Mekanisme E-Kinerja

Mekanisme e-kinerja menurut sumber (kominfo.go.id) sebagai berikut:

- a. ASN merekam data SKP yang dibuat secara *cascading*
- b. *Breakdown* SKP menjadi target bulanan
- c. Input kegiatan harian (tugas jabatan dan tugas tambahan)
- d. Evaluasi capaian target SKP secara variabel dan perilaku oleh pejabat penilai
- e. Pembayaran tunjangan kinerja berdasarkan capaian nilai SKP dan parameter lain
- f. Pencetakan lembar SKP, realisasi, penilaian prestasi kerja

Tahapan Persiapan E-Kinerja

Kelengkapan yang harus dipersiapkan dalam Aplikasi E-Kinerja ASN menurut sumber (bkpsdm.madiunkabgo.id) sebagai berikut :

- a. Data PNS Nasional yang sudah terupdate dengan baik, khususnya pasca e-PUPNS.
- b. Data Rencana Kegiatan Tahunan Unit Kerja, dengan kriteria sebagai berikut :
 1. Dokumen Penetapan Kinerja yang memuat IKU dan IKK sebagai salah satu sumber referensi Sasaran Kinerja Pegawai kelompok jabatan setingkat eselon I/Jabatan Pimpinan Tinggi
 2. Dokumen Rencana Kegiatan Tahunan sebagai salah satu sumber referensi Sasaran Kinerja Pegawai bagi pejabat setingkat eselon II atau / Kelompok Jabatan Pimpinan Tinggi sekaligus referensi turunan bagi pejabat / PNS yang ada di unit kerjanya.
- c. Data Informasi Jabatan yang diantaranya memuat :
 1. Informasi Ikhtisar Jabatan
 2. Informasi uraian kegiatan tugas jabatan
 3. Informasi Kegiatan Tahunan Unit Kerja
- d. Penghimpunan database SKP
- e. Penjadwalan kegiatan pendampingan penilaian realisasi target dan hasil penilaian prestasi kerja PNS, serta persiapan penyusunan SKP.

Indikator E-Kinerja

Indikator E-Kinerja menurut (Andhika & Desi Maulida, 2022) sebagai berikut:

1. Tujuan pelaksanaan sistem E-Kinerja
 Tujuan pelaksanaan sistem e-kinerja sebagai alat memantau kinerja pegawai untuk mengukur, menilai mengawasi, mengelola dan mengembangkan pegawai setara sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan.
2. Proses penerapan sistem E-Kinerja
 Proses penerapan sistem e-kinerja didasari oleh Dinas dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) pusat yang isinya tentang pengisian e-kinerja dan penilaian e-kinerja sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja pegawai dirasakan cukup menjadi arahan untuk berjalannya sistem e-kinerja
3. Adanya Hambatan
 Adanya hambatan dalam penerapan sistem e-kinerja hambatannya yaitu adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam pengisian e-kinerja tidak dilakukan setiap hari bahkan ada yang mengisi satu bulan sekali.
4. *Reward* dan *Punishment*

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu variabel yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Pengertian Kinerja Pegawai

Pengertian Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) menurut Undang-Undang No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja yang bekerja pada instansi pemerintah. Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut Pegawai ASN adalah terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPKK) yang diangkat oleh pejabat pembina kepegawaian dan diserahkan tugas dalam suatu jabatan pemerintah atau diserahkan tugas negara lainnya dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan.

Kinerja pegawai berkaitan erat dengan penilaian kinerja, penilaian kinerja diperlukan hasil atau tingkat keberhasilan pegawai di suatu organisasi. Hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan untuk tujuan pengambilan keputusan sumber daya manusia dan evaluasi.

Indikator Kinerja Pegawai

Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai, standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami secara jelas (Bangun, 2012). Suatu pekerjaan dapat diukur melalui 5 dimensi, yaitu :

1. Kuantitas pekerjaan (*quantity of work*)

Hal ini menunjukkan jumlah pekerjaan yang dihasilkan individu atau kelompok sebagai persyaratan yang menjadi standar pekerjaan. Melakukan pekerjaan sesuai dengan target output yang harus dihasilkan perorangan per satu jam kerja. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jumlah siklus aktifitas yang diselesaikan.

2. Kualitas pekerjaan (*quality of work*)

Setiap pegawai dalam perusahaan harus memenuhi persyaratan tertentu untuk dapat menghasilkan pekerjaan sesuai kualitas yang dituntut suatu pekerjaan tertentu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan operation manual.

3. Ketepatan waktu (*punctuality*)

Setiap pekerjaan memiliki karakteristik yang berbeda, untuk jenis pekerjaan tertentu harus diselesaikan tepat waktu, karena memiliki ketergantungan atas pekerjaan lainnya. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan deadline yang telah ditentukan.

4. Kehadiran (*presence*)

Setiap suatu jenis pekerjaan tertentu menuntut kehadiran pegawai dalam mengerjakannya sesuai waktu yang ditentukan. Datang tepat waktu. Melakukan pekerjaan sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan.

5. Kemampuan kerja sama (*cooperative*)

Tidak semua pekerjaan dapat diselesaikan oleh satu pegawai saja, untuk jenis pekerjaan tertentu mungkin harus diselesaikan oleh dua orang pegawai atau lebih. Kinerja pegawai dapat dinilai dari kemampuannya bekerja sama dengan rekan sekerja lainnya.

Indikator kinerja pegawai yang terdapat pada pasal 4 Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019) yakni sebagai berikut:

1. Objektif (*objective*)

Merupakan untuk mengukur kinerja pegawai secara adil dan akurat, sehingga dapat memberikan masukan yang berguna bagi pengembangan pegawai serta instansi. Penilai kinerja harus dilakukan secara objektif, yaitu dengan melihat kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan bukti-bukti yang ada.

2. Terukur (*measurable*)

Merupakan proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif dan *measurable*. Hal ini dapat mencakup pengukuran produktivitas, kualitas, efisiensi, serta aspek kinerja lainnya.

3. Akuntabel (*accountable*)

Merupakan seluruh hasil penilaian kinerja pegawai harus dapat memper-tanggungjawabkan kepada pejabat yang berwenang.

4. Partisipatif (*participative*)

Merupakan seluruh proses penilaian kinerja pegawai melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai.

5. Transparan (*transparent*)

Hasil penilaian kinerja pegawai bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Penilaian kinerja ASN merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Karakteristik Kinerja Pegawai

Karakteristik orang yang mempunyai kinerja tinggi menurut Mangkunegara (2002:68) adalah sebagai berikut:

- a. Memiliki tanggung jawab pribadi yang tinggi.
- b. Berani mengambil dan menanggung resiko yang dihadapi.
- c. Memiliki tujuan yang realistis.
- d. Memiliki rencana kerja yang menyeluruh untuk merealisasi tujuannya.

- e. Memanfaatkan umpan balik (*feed back*) yang konkrit dalam seluruh kegiatan kerja yang dilakukannya.
- f. Mencari kesempatan untuk merealisasikan rencana yang telah di program.

Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2009:13), sebagai berikut :

a. Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis faktor kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensi (*IQ*) dan kemampuan pendidikan (*reality*), artinya seorang karyawan yang memiliki kemampuan diatas rata-rata dan memiliki latar belakang pendidikan yang memadai untuk pelaksanaan dari tanggung jawab sesuai dengan jabatannya dan terampil dalam mengerjakan tugas pekerjaannya

b. Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap (*attitude*) pimpinan dan karyawan terhadap situasi kerja (*situation*) di lingkungan organisasinya. Mereka yang berikap positif (*pro*) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (*kontra*), maka mereka akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah.

Pengertian Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian Kinerja atau dalam bahasa Inggris disebut dengan *Performance Appraisal* adalah evaluasi sistematis terhadap kinerja pegawai dan untuk memahami kemampuan karyawan tersebut sehingga dapat merencanakan pengembangan karir lebih lanjut bagi karyawan yang bersangkutan. Dengan kata lain, Penilaian Kinerja ini menilai dan mengevaluasi keterampilan, kemampuan, pencapaian serta pertumbuhan seorang karyawan.

Berdasarkan pendapat diatas, maka dapat dikatakan bahwa penilaian kinerja adalah suatu proses penilaian kinerja pegawai yang dilakukan pimpinan perusahaan secara sistematis berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya. Pemimpin perusahaan yang menilai kinerja pegawai, yaitu atasan pegawai langsung, dan atasan tak langsung. Disamping itu pula, kepala bagian personalia berhak pula memberikan penilaian prestasi terhadap semua pegawainya sesuai dengan data yang ada di bagian personalia.

Tujuan Penilaian Kinerja Pegawai

Tujuan evaluasi kinerja adalah untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja organisasi

melalui peningkatan kinerja dari SDM organisasi. Secara lebih spesifik, tujuan dari evaluasi kinerja sebagaimana dikemukakan Sunyoto (1999:1) yang dikutip oleh Mangkunegara (2005:10) adalah:

- a. Mencatat dan mengakui hasil kerja seorang karyawan, sehingga mereka termotivasi untuk berbuat yang lebih baik, atau sekurang-kurangnya berprestasi sama dengan prestasi yang terdahulu.
- b. Mendefinisikan atau merumuskan kembali sasaran masa depan, sehingga karyawan termotivasi untuk berprestasi sesuai dengan potensinya.
- c. Memeriksa rencana pelaksanaan dan pengembangan yang sesuai dengan kebutuhan pelatihan, khusus rencana diklat, dan kemudian menyetujui rencana itu jika tidak ada hal-hal yang perlu diubah.

Proses Penilaian Kinerja Pegawai

Kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal, yaitu kinerja yang sesuai standar organisasi dan mendukung tercapainya tujuan organisasi. Peningkatan kinerja pegawai akan membawa kemajuan bagi instansi (organisasi) untuk dapat bertahan dalam suatu persaingan yang tidak stabil (Nurhayati, 2019).

Metode Penilaian Kinerja Pegawai

Metode penilaian kinerja karyawan menurut Soekidjo Notoatmodjo (2009:136) dan Herman Sofyandi (2008:129) dikelompokkan menjadi penilaian yang berorientasi pada waktu yang lalu dan pada waktu mendatang. Pada umumnya penilaian kinerja karyawan berorientasi pada masa lalu berdasarkan hasil yang telah dicapai oleh karyawan itu selama ini. Metode ini memiliki kelebihan yaitu perlakuan terhadap kinerja yang telah dilaksanakan sampai derajat tertentu dapat diukur, dan memiliki kekurangan yaitu kinerja pada waktu yang lalu tidak dapat diubah. Evaluasi kinerja yang lalu merupakan umpan balik yang dapat dimanfaatkan untuk memperbaiki prestasi kerja mereka. Teknik-teknik penilaian tersebut mencakup antara lain;

a. Skala Penilaian (*Rating Scale*)

Pada metode ini, evaluasi subyektif dilakukan oleh penilaian terhadap prestasi kerja karyawan dengan skala waktu tertentu dari rendah sampai tinggi, dan evaluasi hanya didasarkan pada pendapat penilai, dimana penilai membandingkan hasil pekerjaan karyawan dengan faktor-faktor (kriteria) yang dianggap penting terhadap pelaksanaan pekerjaan tersebut. .

b. Daftar Periksa (*Checklist*)

Metode penilaian daftar periksa atau *checklist* biasanya penilai adalah atasan langsung, dan pada metode ini menggunakan kalimat-kalimat atau kata-kata yang menggambarkan prestasi kerja dan karakter-karakter karyawan, sehingga penilai tinggal memilihnya. Pada *checklist* ini, terdapat item-item yang masing-masing diberi bobot, dan pemberian bobot ini memungkinkan penilai dapat dikwantifikasikan sehingga skor total dapat ditentukan.

c. Metode Peristiwa Kritis (*Critical Incident Method*)

Metode ini merupakan metode penilaian yang berdasarkan pada catatan-catatan penilaian yang memperhatikan perilaku karyawan yang sangat baik atau sangat jelek di dalam hal pada saat pelaksanaan kerja. Berbagai peristiwa tersebut dicatat selama peristiwa evaluasi terhadap setiap karyawan.

d. Metode Peninjauan Lapangan (*Field Review Method*)

Pada metode ini, dimana tenaga ahli yang diwakilkan dari personalis turun ke lapangan dan membantu para atasan langsung dalam penilaian mereka. Tenaga ahli dari personalia mendapatkan informasi khusus dari atasan langsung tentang prestasi kerja karyawan. Kemudian tenaga ahli ini mempersiapkan evaluasi atas dasar informasi tersebut.

e. Tes dan Observasi Prestasi Kerja (*Test And Observation Of Work Performance*)

Metode ini, didasarkan pada tes pengetahuan dan keterampilan. Tes yang dilakukan dapat berupa tes tertulis atau peragaan keterampilan.

f. Metode Evaluasi Kelompok (*Group Evaluation Method*)

Pada metode penilaian ini biasanya dilakukan oleh atasan langsung. Dan kegunaan dari pada penilaian kelompok ini untuk pengambilan keputusan kenaikan upah, promosi dan berbagai bentuk penghargaan organisasional karena dapat menghasilkan ranking karyawan yang terbaik sampai terjelek, dengan membandingkan karyawan yang satu dengan yang lainnya.

g. Metode Penilaian Berorientasi Masa Depan (*Future Oriented Assessment Methods*)

Penilaian yang berorientasi masa depan dilakukan melalui penilaian potensi karyawan untuk menentukan prestasi kerja diwaktu yang akan datang atau penetapan sasaran-sasaran prestasi kerja dimasa mendatang.

Elemen Penilaian Kinerja Pegawai

Menurut Hanggraeni (2012: 122-123) dalam proses penilaian kinerja ada beberapa elemen penting yang menjadi dasar pokok dari proses ini

- Proses penilaian kinerja (*performance assessment*) adalah penentuan standar-standar kinerja (*performance appraisal*). Standar kinerja didenifikasikan sebagai patokan yang akan digunakan sebagai dasar penilaian kinerja aktual individu.
- Pengukuran kinerja (*performance measure*) yang didefinisikan sebagai rating atau angka yang digunakan untuk memberikan penilaian terhadap kinerja seseorang pekerja.
- Pemberian umpan balik (*feedback*) yang diberikan kepada pekerja sebagai hasil dari penilaian kinerja mereka. Ini berkaitan dengan hal-hal apa saja yang harus ditingkatkan, standar apa yang belum terpenuhi, dan keberhasilan-keberhasilan apa yang telah dicapai.

Subjek yang Melakukan Penelitian Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja dapat dilakukan oleh siapapun yang mengetahui dengan baik kinerja dari karyawan secara individual. Menurut Mathis dan Jackson (2010), subjek yang dapat melakukan penilaian kinerja adalah sebagai berikut :

a. Atasan menilai bawahan (*superiors evaluate subordinates*)

Karyawan didasarkan pada asumsi bahwa pengawas adalah orang yang paling memenuhi syarat untuk mengevaluasi kinerja karyawan secara realistis dan adil.

b. Karyawan Menilai Atasan (*employees evaluate superiors*)

Sejumlah organisasi di masa kini meminta karyawan atau anggota kelompok untuk memberi nilai pada kinerja pengawas dan manajer.

c. Anggota Tim Menilai Sesamanya (*team members rate each other*)

Penggunaan rekan kerja dan anggota tim sebagai penilai adalah jenis penilaian lainnya yang berpotensi baik untuk membantu ataupun sebaliknya.

d. Karyawan Menilai Diri Sendiri (*employees evaluate themselves*)

Penilaian terhadap sendiri dapat diterapkan dalam situasi tertentu. Sebagai alat pengembangan diri, hal ini dapat membuat para karyawan untuk memikirkan mengenai kekuatan dan kelemahan mereka dan menetapkan tujuan untuk peningkatan.

e. Penilai dari Luar (*external assessment*)

Penilaian juga dapat dilakukan oleh orang-orang dari luar yang diundang untuk melakukan

tinjauan kinerja. Salah satu contoh dari penilaian ini adalah ketika dimana suatu tim peninjau mengevaluasi seorang direktur perguruan tinggi. Selain itu, pelanggan dan klien dari sebuah organisasi juga adalah sumber nyata untuk penilaian dari luar.

f. Penilaian dari Multisumber (Umpan Balik 360°) (*multi-source assessment*)

Dalam umpan balik dari multisumber, manajer tidak lagi menjadi sumber tunggal dari informasi penilaian kinerja. Berbagai rekan kerja dan pelanggan dapat memberikan umpan balik mengenai karyawan kepada manajer. Hal ini memungkinkan manajer untuk mendapatkan masukan dari berbagai sumber.

Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang relevan memiliki kaitan baik persamaan maupun perbedaan dengan penelitian yang akan dilakukan oleh peneliti. Penelitian terdahulu yang relevan berguna sebagai salah satu dasar dalam penyusunan maupun pendukung untuk melakukan penelitian.

Penelitian terdahulu juga berfungsi sebagai bahan acuan untuk melakukan analisis data dalam melakukan terdapat kaitan dari beberapa penelitian terdahulu terhadap penelitian yang akan dilakukan.

Kerangka Berpikir

Kerangka pemikiran merupakan alur penelitian yang akan sangat memperjelas dan memudahkan peneliti dalam menemukan inti persoalan yang sedang diteliti sehingga permasalahan yang diteliti akan menjadi lebih jelas.

Penelitian ini membahas tentang Penerapann E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang

C. PROSEDUR PENELITIAN

Metode Penelitian

Dalam menentukan penelitian, terlebih dahulu diketahui jenis penelitian yang digunakan untuk mengetahui gambaran yang jelas di dalam penelitian tersebut, sehingga memudahkan untuk melakukan langkah selanjutnya dalam proses analisis data.

Adapun metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode deskriptif dengan analisis kualitatif, yaitu suatu metode yang berusaha mencari dan memperoleh informasi mendalam dari pada luas atau banyaknya informasi.

Adapun karekteristik penelitian kualitatif dapat dikemukakan sebagai berikut:

- Penelitian kualitatif bersifat alamiah (*naturalistic*), yakni latar langsung sebagai sumber data dan peneliti sebagai instrumen kunci (*key instrument*).
- Data penelitian kualitatif bersifat deskriptif yakni, data berupa kata-kata dan gambar yang diperoleh dari transkrip wawancara, catatan lapangan, foto, video-tape, dokumen pribadi, dokumen resmi, memo, dan dokumen-dokumen lainnya.
- Di samping hasil, penelitian kualitatif menekankan proses, yakni proses yang terjadi dan berlangsung pada sumber data (subjek/informan, objek, dan responden) beserta keseluruhan konteks yang melingkupi, di samping data yang dihasilkannya.
- Analisis data penelitian kualitatif cenderung secara induktif untuk memperoleh abstraksi dari keseluruhan data yang diperoleh.

- Penelitian kualitatif menggali makna kehidupan berdasarkan perspektif partisipan, yakni berdasarkan proses subyek mengkonstruksi atau menyusun makna berdasarkan proses mendeskripsi makna yang disusun subyek.

Berikut adalah proses pelaksanaan penelitian kualitatif:

- Menentukan fenomena yang akan dikaji/dijelaskan. (*determine the phenomenon to be studied/explained*)

Dikarenakan penelitian kualitatif bersifat sintetik dalam pendekatannya, maka pada tahap tertentu perlu mempersempit fokus observasi. Digunakan unit dan sub set dalam hirarki penelitian.

- Menggunakan metode kualitatif untuk memperoleh data. (*using qualitative methods to obtain data*)

Penelitian kualitatif menggunakan berbagai alat/cara untuk mengumpulkan data. Dalam rangka memperoleh gambaran kegiatan atau kejadian secara lengkap, sering kali digunakan metode-metode yang berbeda sekaligus dalam satu penelitian, tidak seperti penelitian eksperimen yang bergantung pada satu pendekatan.

- Mencari pola-pola dalam data. (*look for patterns in data*)

Data pada penelitian kualitatif merupakan data mentah yang belum pernah dikumpulkan sebelumnya. Begitu data dikumpulkan, maka peneliti harus menyaring data.

- Validasi (*validation*)

Kesimpulan-kesimpulan awal dengan mengulang data atau mengumpulkan lebih banyak data.

Ketika pola-pola telah teridentifikasi di dalam data, peneliti, akan menvalidasi penemuannya. Penelitian menvalidasi penemuan melalui triangulasi karena penggunaan metode yang beragam dalam pengumpulan data.

e. Mendaur ulang (*recycle*) melalui proses atau data.

Setelah melakukan tahap awal analisis data, perlu menetapkan kembali wilayah penelitian dan menyempitkan fokus. Proses ini diilustrasikan seperti sebuah corong.

Konsep adalah abstraksi yang dibentuk dengan menggeneralisasikan hal-hal khusus. Definisi konsep juga berdasarkan dari uraian teoritis yang telah dikemukakan sebelumnya.

Tujuan definisi konsep adalah untuk memberi batasan terhadap pembahasan dari permasalahan yang akan diteliti. Berdasarkan penjelasan tersebut, adapun definisi konsep yang dipakai dalam penelitian ini adalah :

1. E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan

juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Latar belakang tujuan penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai adanya faktor pendukung penghambat dan reward serta punishment.

2. Kinerja Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Definisi Operasional

Menurut Sugiyono (2016:38), Definisi Operasional adalah seperangkat petunjuk yang harus lengkap dan harus diamati dan mengukur suatu variable atau konsep untuk menguji kesempurnaan

Berdasarkan uraian tersebut dapat disimpulkan bahwa definisi operasional dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel Definisi Operasional

No	Konsep	Indikator
1	Penerapan E-Kinerja (Andika & Desi Maulida,2022)	1. Tujuan Pelaksanaan E-Kinerja 2. Proses Penerapan E-Kinerja 3. Adanya Hambatan 4. Reward dan Punishment
2	Kinerja Pegawai\ Aparatur Sipil Negara (ASN) PP No. 30 Tahun 2019 (Pasal 4)	1. Objektif 2. Terukur 3. Akuntabel 4. Partisipatif 5. Transparan

Informan Penelitian

Dalam penelitian ini data data yang diperoleh dari informan atau narasumber adalah orang-orang yang terlibat langsung dalam Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

Kriteria memilih informan adalah sebagai berikut:

1. Subjek yang telah lama dan intensif menyatu dengan suatu kegiatan atau medan aktivitas yang menjadi sasaran atau perhatian penelitian.

2. Subjek masih terikat secara penuh serta aktif pada lingkungan dan kegiatan yang menjadi sasaran atau penelitian dan mempunyai cukup banyak waktu dan kesempatan untuk dimintai informasi.

Informan yang dimaksud dalam penelitian ini adalah Kepala Badan BKPSDM, Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur dan Penghargaan, Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian dan Staf Kepegawaian. Adapun jumlah Informan dalam penelitian ini dapat dilihat pada tabel dibawah ini

Tabel Informan Penelitian

No	Nama	Keterangan
1.	Kepala Badan	1 Orang
2.	Kepala Bidang Penilaian Kinerja Aparatur Dan Penghargaan	1 Orang
3.	Kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian	1 Orang
4.	Staf Kepegawaian	2 Orang
Total		5 Orang

Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Tanpa mengetahui teknik pengumpulan data, maka peneliti tidak akan mendapatkan data yang memenuhi standar data yang ditetapkan. Agar sebuah penelitian mampu memberikan manfaat dan menjadi penemuan baru, dibutuhkan teknik pengumpulan data yang menggunakan cara tertentu untuk mendapatkan data-data lapangan.

Adapun beberapa teknik pengumpulan data dalam penelitian ini, sebagai berikut:

1. Observasi (*observation*)

Menurut Gordon E Mills dalam (Umar dan Choiri, 2019:67) observasi adalah sebuah kegiatan yang terencana dan terfokus untuk melihat dan mencatat serangkaian perilaku ataupun jalannya sebuah sistem yang memiliki tujuan tertentu, serta mengungkap apa yang ada di balik munculnya perilaku dan landasan suatu sistem tersebut. .

2. Wawancara (*interview*)

Dalam penelitian ini, teknik wawancara yang digunakan adalah wawancara mendalam (*in depth interview*). Wawancara mendalam (*in depth interview*) dilakukan dengan peneliti mendengarkan secara saksama dan mencatat apa yang diutarakan narasumber dimana pihak yang diajak wawancara dimaksudkan untuk mengemukakan pendapat serta ide-idenya.

3. Dokumentasi (*documentation*)

Dalam penelitian kualitatif dokumen merupakan metode yang melengkapi dan mendukung dari penggunaan metode observasi dan wawancara. Metode dokumentasi juga memiliki peran penting dalam teknik pengumpulan data dikarenakan mampu meningkatkan kepercayaan dan memperkuat pembuktian suatu kejadian (Satori dan Komariah, 2009: 11).

4. Studi Kepustakaan (*literature study*)

Studi Kepustakaan adalah teknik pengumpulan data dengan cara meperoleh data dari berbagai literatur-literatur yang berkaitan dengan penelitian baik yang bersumber dari karya ilmiah, buku serta sumber literatur lainnya.

Teknik Analisa Data

Teknik analisa data adalah aktifitas kritis dalam proses analisis data kualitatif yang digunakan peneliti agar mampu memahami hubungan dan konsep data hasil dari wawancara, catatan lapangan dan bahan lainnya yang diurutkan secara sistematis dan dikembangkan serta di evaluasi. Dengan teknik analisa data, penelitian mampu menghasilkan laporan ilmiah yang akurat dan obyektif, mengandung manfaat serta dapat diinformasikan kepada orang lain.

Menurut Miles dan Huberman dalam (Sugiyono, 2021:132) aktivitas dalam analisa data terdapat 4 langkah analisis, yakni:

1. Pengumpulan Data (*data collection*)

Dalam penelitian kualitatif, peneliti melakukan tahap awal dengan melakukan penelusuran secara umum terhadap situasi sosial/masalah yang diteliti dimana tahap ini memakan waktu cukup lama sehingga data yang diperoleh akan banyak. Perolehan data yang dilihat dan didengar melalui penelusuran terhadap obyek penelitian perlu direkam dan dicatat oleh peneliti.

2. Reduksi Data (*data reduction*)

Reduksi merupakan penyederhanaan data yang menekankan pada pemilihan pokok utama yang sesuai dengan topik penelitian. Analisis data melalui reduksi data penting untuk dilakukan segera, Hal ini dikarenakan banyaknya jumlah data kasar yang diperoleh dari catatan tertulis di lapangan sehingga membuat data semakin bertambah, kompleks dan rumit.

3. Penyajian Data (*data display*)

Mendisplaykan data merupakan langkah yang dilakukan setelah data dirangkum atau direduksi. Penyajian data dalam penelitian kualitatif biasanya disediakan dalam bentuk teks, dengan kata lain bersifat naratif.

4. Penarikan Kesimpulan (*conclusion drawing /verification*)

Conclusion Drawing/Verification dilakukan dengan penarikan kesimpulan yang ditujukan untuk menemukan makna data berupa gambaran dari suatu obyek yang telah diteliti sehingga kesimpulan menjadi lebih jelas dan kredibel yang didukung oleh bukti-bukti valid.

D. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Dalam bab ini penulis akan memaparkan hasil penelitian tentang Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang.

Data yang diambil dalam penelitian ini merupakan hasil wawancara, observasi, dokumentasi, serta studi pustaka. Dalam pengumpulan data peneliti memilih informan yang dirasa berkompeten dan mampu memberikan informasi serta pemahaman kepada penulis. Lama penelitian ini mulai dari tanggal 20 Februari 2024 sampai dengan Mei 2024 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang.

Penerapan E-Kinerja

E-Kinerja merupakan aplikasi berbasis web yang digunakan untuk melakukan penilaian dan pengukuran kinerja para pegawai berdasarkan analisis jabatan dan analisis beban kerja, dan juga menjadi dasar dalam perhitungan prestasi kerja. Latar belakang tujuan penerapan aplikasi e-kinerja harus dilakukan yaitu karena adanya pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya dan tidak sesuai dengan beban kerja masing-masing pegawai adanya faktor pendukung penghambat dan reward serta punishment.

a. Tujuan Pelaksanaan E-Kinerja

Tujuan pelaksanaan sistem e-kinerja sebagai alat memantau kinerja pegawai untuk mengukur, menilai, mengawasi, mengelola dan mengembangkan pegawai setara sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan. Adapun tujuan e-kinerja lainnya sebagai alat pengukur pekerjaan secara harian yang nantinya terakumulasi sebagai penilaian sasaran kerja pegawai atau SKP. Pengisian kinerja didasari pada target dan realisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis berpendapat bahwa, upaya-upaya yang dilakukan agar pegawai dapat mengerti dari tujuan pelaksanaan e-kinerja dengan cara bersosialisasi dan pemaparan manfaat e-kinerja bagi para pegawai. Dengan diterapkannya e-kinerja pegawai mampu mencapai sasaran kerja pegawai, karena pegawai bisa melihat sejauh mana target yang telah dicapai.

b. Proses Penerapan E-Kinerja

Proses penerapan sistem e-kinerja didasari oleh Dinas dan Badan Kepegawaian Negara (BKN)

pusat yang isinya tentang pengisian e-kinerja dan penilaian e-kinerja sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja pegawai dirasakan cukup menjadi arahan untuk berjalannya sistem e-kinerja. E-Kinerja merupakan sistem aplikasi web base dan dapat ditampilkan sampai dengan tingkat pimpinan tertinggi secara berjenjang sesuai dengan struktur organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara diatas, maka penulis berpendapat bahwa, proses penerapan sistem e-kinerja berjalan dengan baik. proses penilaian menggunakan sistem e-kinerja dilakukan berjenjang. Jenjang jabatan mulai yang tertinggi Eselon II, Eselon III, Eselon IV, dan pelaksana. Pelaksana yaitu Jabatan Fungsional Umum dan Jabatan Fungsional Tertentu mengisi e-kinerja yang akan dinilai oleh atasan langsung yaitu pejabat Eselon IV. Eselon IV dinilai oleh Eselon III, sedangkan Eselon III dinilai oleh Eselon II, sedangkan Eselon II dinilai oleh Eselon I di Badan Kepegawaian Negara Pusat. Ada pelatihan khusus yang dilakukan untuk belajar cara pengisian e-kinerja melalui sosialisasi dan bimbingan teknis aplikasi e-kinerja. Fasilitas yang disediakan untuk berjalannya sistem e-kinerja yaitu komputer atau pc dan jaringan internet.

c. Adanya Hambatan

Adanya hambatan dalam penerapan sistem e-kinerja hambatannya yaitu adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam pengisian e-kinerja tidak dilakukan setiap hari bahkan ada yang mengisi satu bulan sekali. Hambatan lain dalam pelaksanaannya, dari segi jaringan maupun dari aplikasi yang kadang kala down karna padatnya akses ke server.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas, maka penulis berpendapat bahwa, dalam pengisian e-kinerja sering terjadi hambatan jaringan internet yang kadang lelet dan aplikasi down. Dalam penerapan sistem e-kinerja beberapa kali mengalami hambatan, kadang kadang website error.

d. Reward dan Punishment

Penghargaan (*reward*) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu variabel yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan. Dalam organisasi ada istilah insentif, yang merupakan suatu penghargaan dalam bentuk material yang diberikan oleh pihak pimpinan organisasi perusahaan kepada karyawan agar mereka bekerja dengan menjadikan modal motivasi yang tinggi dan berprestasi dalam mencapai tujuan-tujuan perusahaan atau organisasi.

Berdasarkan hasil wawancara maka dapat penulis simpulkan bahwa, proses penerapan reward dan punishment yaitu dengan cara pemotongan tunjangan kinerja. Efek diterapkannya reward and punishment yaitu, disiplin lebih meningkat dalam penyusunan pelaporan kegiatan-kegiatan terdokumentasi secara digital dan meningkatkan motivasi kerja.

Kinerja Pegawai/ Aparatur Sipil Negara (ASN)

Kinerja Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Berikut uraian hasil penelitian yang dilakukan penulis:

1. Objektif (*objective*)

Dengan secara objektif mengukur kinerja pegawai secara adil dan akurat, sehingga dapat memberikan masukan yang berguna bagi pengembangan pegawai serta instansi. Penilai kinerja harus dilakukan secara objektif, yaitu dengan melihat kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan bukti-bukti yang ada. Hal ini penting untuk menghindari bias dan diskriminasi dalam penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa e-kinerja cukup objektif karena setiap aktivitas dan capaian kinerja dapat dilihat dan dinilai oleh atasan. Karena semua aktivitas kerja tercatat secara digital. Setiap tugas yang diselesaikan harus diunggah dan diverifikasi oleh atasan, sehingga mengurangi kemungkinan bias penilaian. Namun, tentu saja, hasil akhirnya tetap bergantung pada kejujuran dan transparansi dalam pelaporan.

2. Terukur (*measurable*)

Proses evaluasi kinerja karyawan yang dilakukan secara objektif dan *measurable*. Hal ini dapat mencakup pengukuran produktivitas, kualitas, efisiensi, serta aspek kinerja lainnya. Mengukur kinerja pegawai penting untuk menetapkan ekspektasi, membuat tolak ukur tingkat kinerja, dan memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan pegawai.

Dari hasil wawancara diatas penulis menyimpulkan bahwa penilaian e-kinerja di BKPSDM telah dilakukan secara terukur. Dengan menggunakan sistem yang sudah terintegrasi dengan indikator kinerja utama yang jelas. Setiap pegawai memiliki target kinerja yang spesifik dan kami melakukan evaluasi berdasarkan capaian tersebut secara berkala.

3. Akuntabel (*accountable*)

Seluruh hasil penilaian kinerja pegawai harus dapat mempertanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang.

Berdasarkan hasil wawancara diatas maka penulis menyimpulkan bahwa penilaian e-kinerja terhadap ASN di BKPSDM cukup akuntabel. Prosesnya transparan, dan setiap pegawai bisa melihat hasil penilaian mereka secara real-time.

4. Partisipatif (*participative*)

Partisipatif merupakan seluruh proses penilaian kinerja pegawai melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai.

Berdasarkan hasil dari wawancara diatas, maka dapat disimpulkan Partisipasi pegawai ASN di BKPSDM dalam laporan e-kinerja cukup tinggi. Mereka menyadari bahwa laporan ini penting untuk evaluasi dan peningkatan kinerja. Namun, masih ada beberapa yang memerlukan dukungan teknis, terutama yang kurang terbiasa dengan teknologi

5. Transparan (*transparent*)

Hasil penilaian kinerja pegawai bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Penilaian kinerja ASN merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan.

Dari hasil wawancara diatas penilaian e-kinerja sudah cukup transparan, namun ada beberapa aspek yang masih perlu dijelaskan lebih rinci. Misalnya, kriteria penilaian tertentu yang terkadang tidak sepenuhnya dipahami oleh pegawai.

Faktor Penghambat Penerapan E-Kinerja

Hasil penerapan e-kinerja di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang telah berjalan dengan baik, akan tetapi masih ada ditemukannya hambatan dalam proses pengisian e-kinerja.

Dari hasil wawancara diatas dalam penerapan e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang masih ditemukan adanya hambatan selain jaringan yang kadang tidak stabil dan, masih ada beberapa pegawai yang gagap teknologi atau gaptek dan pegawai usia renta jadi dalam pengisian e-kinerja ini masih membutuhkan bantuan pegawai lain maupun kerabat orang terdekatnya.

Pembahasan

Pada sub bab ini, dari hasil penyajian data yang ada akan dianalisis dengan tetap mengacu kepada hasil interpretasi data tersebut sesuai dengan fokus kajian dalam penelitian. Dari seluruh data yang disajikan secara menyeluruh yang diperoleh selama penelitian, baik dengan melakukan wawancara kepada informan penelitian yang berkaitan dengan permasalahan yang ingin dijawab yakni tentang Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang. Berdasarkan hal tersebut penulis melakukan analisis terhadap permasalahan yang ingin dijawab, berikut ini penulis uraikan hasil analisa berdasarkan hasil wawancara yang penulis lakukan.

Adapun pembahasan dari hasil penelitian ini sebagai berikut:

E-Kinerja

1. Tujuan Pelaksanaan E-Kinerja

Dari hasil wawancara yang telah dilakukan di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang, awal mula sebelum diterapkannya penilaian kinerja berbasis web, Badan Kepegawaian Negara dalam melakukan penilaian kinerja pegawai masih dilakukan secara manual berupa laporan kerja pegawai yang dasar pembuatan laporan terlampir di PERKA BKN no 12 tahun 2016 dan kemudian diubah menjadi laporan kerja harian berbasis elektronik berupa aplikasi web yang dinamakan E-Kinerja.

E-Kinerja bertujuan sebagai alat memantau kinerja pegawai untuk mengukur, menilai, mengawasi, mengelola dan mengembangkan pegawai setara sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan. Narasumber lain mengatakan tujuan e-kinerja sebagai alat pengukur pekerjaan pegawai secara harian yang nantinya terakumulasi sebagai penilaian sasaran kerja pegawai atau SKP. Pengisian e-kinerja didasari pada target dan realisasi. Jika kegiatan-kegiatan yang dilakukan pegawai terdapat kesesuaian dengan perencanaan organisasi, maka tujuan e-kinerja tercapai.

2. Proses Penerapan E-Kinerja

Proses penerapan sistem e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang penerapan sistem e-kinerja didasari oleh Dinas dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) pusat yang isinya tentang pengisian e-kinerja dan penilaian e-

kinerja sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja pegawai dirasakan cukup menjadi arahan untuk berjalannya sistem e-kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. E-Kinerja merupakan sistem aplikasi web base dan dapat ditampilkan sampai dengan tingkat pimpinan tertinggi secara berjenjang sesuai dengan struktur organisasi.

Proses penerapan sistem e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang sudah cukup baik. Karena pegawai BKN telah menjalani kegiatan pengisian e-kinerja dari tahun 2019 sampai saat ini dan pegawai telah melaksanakannya dengan baik. Berdasarkan teori Andhika dan Desi Maulida (2022).

3. Adanya Hambatan

Berdasarkan hasil wawancara tentang adanya hambatan dalam penerapan sistem e-kinerja hambatannya yaitu adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam pengisian e-kinerja tidak dilakukan setiap hari bahkan ada yang mengisi satu bulan sekali. Hambatan lain dalam pelaksanaannya, dari segi jaringan maupun dari aplikasi yang kadang kala down karena padatnya akses ke server. Pegawai yang mengalami hambatan dapat melakukan pengecekan pada koneksi internet, dan apabila jika tidak ditemukannya masalah dikoneksi akan dilakukan konfirmasi ke Badan Kepegawaian Negara pusat apakah ada dilakukan maintance pada aplikasi ataukah tidak.

4. Reward and Punishment

Penghargaan (reward) adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan.

Melalui e-kinerja, atasan dapat mengetahui dengan jelas kinerja pegawai negeri sipil. Apabila kinerja buruk, atasan bisa memberikan punishment atau hukuman pada pegawai tersebut. Hal ini dikarenakan pimpinan memiliki bukti laporan yang dibuat oleh pegawai. Atau sebaliknya pimpinan bisa memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai yang memiliki kinerja baik. Pemberian reward pun berdasarkan bukti yang jelas, bukan berdasarkan rasa suka atau tidak suka kepada pegawai.

Pemberian reward and punishment berdasarkan indikator-indikator yang dapat diukur. Indikator berfungsi untuk menentukan kualitas hasil kerja pegawai. Kinerja seorang Pegawai Negeri Sipil dikatakan baik jika sudah memenuhi syarat yaitu tujuan dan sasaran strategis dalam perjanjian

kinerja telah tercapai dan sesuai dengan pekerjaan yang harus dilaksanakan oleh seorang pegawai dalam kurun waktu tertentu.

Kinerja Pegawai/ASN

Kinerja Pegawai/Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

1. Objektif (*objective*)

Dengan secara objektif mengukur kinerja pegawai secara adil dan akurat, sehingga dapat memberikan masukan yang berguna bagi pengembangan pegawai serta instansi. Penilai kinerja harus dilakukan secara objektif, yaitu dengan melihat kinerja pegawai berdasarkan kriteria yang telah ditetapkan dan bukti-bukti yang ada. Hal ini penting untuk menghindari bisa dan diskriminasi dalam penilaian kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan lima responden mengenai sistem e-kinerja, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa e-kinerja membawa keuntungan dalam meningkatkan objektivitas penilaian kinerja. Mereka mencatat bahwa sistem ini memungkinkan catatan aktivitas kerja yang lebih akurat dan transparan karena semua tugas harus diunggah dan diverifikasi oleh atasan. Namun demikian, beberapa responden juga menyuarakan kekhawatiran terhadap kemungkinan kekurangan dalam aspek kejujuran dan transparansi dari pegawai dalam memasukkan data.

2. Terukur (*measurable*)

Proses evaluasi kinerja pegawai dilakukan secara objektif dan *measurable*. Hal ini dapat mencakup pengukuran produktivitas, kualitas, efisiensi, serta aspek kinerja lainnya. Mengukur kinerja pegawai penting untuk menetapkan ekspektasi, membuat tolak ukur tingkat kinerja, dan memberikan umpan balik yang berguna untuk pengembangan pegawai.

Hasil wawancara menunjukkan bahwa penilaian e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) dilakukan secara terukur dan sistematis. Pegawai menyatakan bahwa sistem yang terintegrasi dengan indikator kinerja utama yang jelas telah diterapkan. Setiap pegawai memiliki target kinerja yang spesifik, dan evaluasi dilakukan secara berkala berdasarkan capaian tersebut. Para responden mengakui bahwa sistem ini membantu memastikan bahwa penilaian yang diberikan bersifat objektif

dan transparan, dengan parameter yang digunakan untuk menilai kinerja setiap pegawai.

3. Akuntabel (*accountable*)

Seluruh hasil penilaian kinerja pegawai harus dapat memper-tanggung jawabkan kepada pejabat yang berwenang. Akuntabel merupakan transparansi kinerja serta pertanggungjawaban seorang atas tugas maupun kewajibannya.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai di BKPSDM, terlihat bahwa penilaian e-kinerja terhadap ASN dianggap cukup akuntabel. Mereka mengakui bahwa proses penilaian berjalan transparan, dengan setiap pegawai memiliki akses langsung untuk melihat hasil penilaiannya secara real-time. Selain itu, mereka menyebutkan adanya feedback rutin dari atasan sebagai sarana penting untuk memahami area yang perlu diperbaiki..

4. Partisipatif (*participative*)

Partisipatif merupakan seluruh proses penilaian kinerja pegawai melibatkan secara aktif antara pejabat penilai dengan ASN yang dinilai.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai ASN, dapat dilihat bahwa partisipasi dalam pelaporan e-kinerja bervariasi namun umumnya positif. Sebagian besar pegawai aktif dan tepat waktu dalam mengisi laporan, menunjukkan pemahaman yang baik akan pentingnya transparansi dalam penilaian kinerja mereka.

Meskipun demikian, terdapat tantangan teknis yang dialami oleh sebagian kecil pegawai, seperti kendala dalam mengoperasikan aplikasi atau kurangnya pemahaman tentang prosedur yang tepat. Meski ada upaya dalam bentuk pelatihan dan sosialisasi rutin untuk meningkatkan partisipasi, dukungan tambahan dalam hal teknis tampaknya masih dibutuhkan untuk memastikan semua pegawai dapat menggunakan sistem ini dengan efektif.

5. Transparan (*transparent*)

Hasil penilaian kinerja pegawai bersifat terbuka dan tidak bersifat rahasia. Penilaian kinerja ASN merupakan salah satu tahapan penting dalam siklus pengembangan sumber daya yang dilakukan secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, terdapat beragam pandangan mengenai transparansi dalam penilaian e-kinerja yang dilakukan oleh pimpinan. Sebagian pegawai merasa bahwa proses ini cukup transparan karena setiap pegawai memiliki akses untuk melihat hasil penilaian mereka sendiri melalui sistem. Mereka

juga merasa nyaman untuk bertanya langsung kepada pimpinan atau bagian kepegawaian jika ada kebingungan atau ketidakjelasan terkait dengan penilaian tersebut. Namun, ada juga yang menyatakan bahwa meskipun penilaian e-kinerja diumumkan secara terbuka dan pimpinan berusaha memberikan penilaian yang objektif, masih ada beberapa aspek yang perlu lebih dijelaskan secara rinci, seperti kriteria penilaian yang kadang tidak sepenuhnya dipahami oleh pegawai.

Faktor Penghambat Penerapan E-Kinerja

Hasil penerapan e-kinerja di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang telah berjalan dengan baik, akan tetapi masih ada ditemukannya beberapa faktor penghambat dalam penerapan e-kinerja.

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa pegawai, dalam penerapan e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang masih ditemukan adanya hambatan selain jaringan yang kadang lelet lemot dan eror, dalam penerapan e-kinerja ini masih ada beberapa pegawai yang gagap teknologi atau gaptek dan pegawai usia renta jadi dalam pengisian e-kinerja pegawai masih membutuhkan bantuan orang lain. Masih ada beberapa pegawai yang lalai atau lupa mengisi e-kinerja.

E. SIMPULAN DAN SARAN

1. Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa Penerapan E-Kinerja di kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Palembang berjalan dengan baik mulai dari diadakannya sosialisasi hingga fasilitas penunjang. Penerapan sistem e-kinerja didasari oleh Dinas dan Badan Kepegawaian Negara (BKN) pusat yang isinya tentang pengisian e-kinerja dan penilaian e-kinerja sebagai dasar pembayaran tunjangan kinerja pegawai dirasakan cukup menjadi arahan untuk berjalannya sistem e-kinerja di lingkungan Badan Kepegawaian Negara. Walaupun penerapan e-kinerja telah berjalan dengan baik tapi masih ditemukannya beberapa faktor penghambat dalam penerapan e-kinerja ini masih ada beberapa pegawai yang gagap teknologi atau gaptek dan pegawai usia renta jadi dalam pengisian e-kinerja pegawai masih membutuhkan bantuan orang lain. Masih ada beberapa pegawai yang lalai atau lupa mengisi e-kinerja. Hambatan lain dalam pelaksanaannya, dari segi jaringan maupun dari

aplikasi yang kadang kala down karena padatnya akses jumlah pegawai ASN di BKPSDM yang berjumlah 86 orang yang melakukan pengisian e-kinerja.

2 Saran

Berdasarkan hasil simpulan diatas yang diperoleh tentang Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang Maka dapat dikemukakan saran-saran yaitu Penerapan e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Palembang agar tetap melakukan penilaian kinerja dengan sistem e-kinerja, agar selama diterapkannya proses penilaian menggunakan sistem e-kinerja terus mendapat fasilitas penunjang guna memperlancar jalannya e-kinerja.

F. DAFTAR PUSTAKA

- Abdul Gafur, dan. 2023. *Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi Implementation of E-Kinerja Based Performance System Assessment in Bekasi City Government*. Jurnal Administrasi Negara, 29 (1).
- Alwi, Syafaruddin. 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Strategi Keunggulan Kompetitif*, Badan Penerbit Fakultas Ekonomi, Yogyakarta.
- Andika, M., & Desi Maulida. 2022. *Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya*. At- Tanzir: Jurnal Ilmiah Prodi Komunikasi Penyiaran Islam, 101–122. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1.1103>
- Hanggraeni, Dewi. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Indrawan, I. W. I. 2021. *Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung*. Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik, 6(1), 55–65. <https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat

- Moeheriono. 2012. *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya
- Mondy, R. Wayne. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terj. Edisi kesepuluh jilid I bekerja sama dengan Penerbit Erlangga. Jakarta: Erlangga
- Mukti, D. R., Lelly Hana Setyanti, S. W., & Farida, L. 2019. *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja*
- Nabilah, D. K., & Muhammad Qoes Atieq, A. 2022. *Efektivitas Penerapan E- Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus*
- Nurhayati, E. 2019. *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*.
- Perpres No. 120 Tahun 2015 tentang Tunjangan Kinerja di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara Pasal 5 ayat 2
- Robbins, Stephen P. (2006). *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Sari, N. F., Sijabat, R., & Indiworo, H. E. (2022). Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang. *Journal of Finance and Business Digital*, 1(1), 55–70. <https://doi.org/10.55927/jfbd.v1i1.1221>
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai*. Graha Ilmu: Yogyakarta
- Simamora, Henry. 1995. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Bagian Penerbitan STIE YKPN
- Dina Khilmi Nabilah, Muhammad Qoes Atieq (2022). *Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus*
- Arief Ilham Sirait. (2019). *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Kota Banda Aceh*.
- Ema Nurhayati., (2018) *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*
- Latifah Fatmawati (2023). *Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E- Kinerja Pada Pemerintah Kota Bekasi*
- UU Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN).
- PP No. 30 Tahun 2019 (Pasal 4)