

# IMPLEMENTASI APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KUALITAS PELAYANAN PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN MINAHASA TENGGARA

Destny Darren Christophorus Owu  
NPP 29.1494

*Asdaf Kabupaten Minahasa Tenggara, Provinsi Sulawesi Utara  
Program Studi Administrasi Pemerintahan Daerah*

Email: destny.christo@gmail.com

## ABSTRACT

**Problem Statement/Background (GAP):** Nowadays, the use of technology in government circles is increasing, one of which is the use of e-performance. E-performance is a technological tool used by the government to measure employee performance digitally. Local governments must also be able to adapt to all changes that exist for the development of the existing government system. **Purpose:** Purpose of this research is to identify the implementation of E-Performance in Personnel and Human Resources Development Agency of Southeast Minahasa Regency. **Method:** The type of research used is descriptive inductive which means the problem will be discussed from general to specific also using the implementation theory from Van Meter and Van Horn. The researcher's technique of collecting data was by observation, interviews and documentation. Then, the researcher will analyze the data using data triangulation techniques (Reduction, Presentation, Conclusion). **Result:** result that found by researcher in E-Performance implementation that it is pretty easy to use, there are some factors that can influence the use of E-Performance, and also PHRDA already provided effort to prevent any problems that can happen in the implementation of E-Performance. **Conclusion:** Based on the results of the research that has been carried out, it can be concluded that the use of e-performance can improve the quality of service for employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of Southeast Minahasa Regency because prior to the application of e-performance the performance assessment at PHRDA Southeast Minahasa was done in writing.

**Keywords:** E-Performance; Performance Appraisal

## ABSTRAK

**Permasalahan/Latar Belakang (GAP):** Zaman sekarang penggunaan teknologi di lingkungan pemerintahan sudah semakin banyak, salah satunya adalah penggunaan e-kinerja. E-kinerja adalah sarana teknologi yang digunakan pemerintah untuk mengukur kinerja pegawai secara digital. Pemerintahan daerah juga harus mampu beradaptasi menggunakan segala perubahan yang ada untuk perkembangan sistem pemerintahan yang ada. **Tujuan:** Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui implementasi aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara. **Metode:** Jenis penelitian yang digunakan adalah deskriptif induktif yang artinya permasalahan akan dibahas dari umum ke khusus serta menggunakan teori implementasi menurut Van Meter dan Van Horn. Teknik peneliti mengumpulkan data adalah secara observasi, wawancara dan dokumentasi. Kemudian, peneliti akan menganalisis data tersebut dengan menggunakan teknik triangulasi data (Reduksi, Penyajian, Kesimpulan). **Hasil/Temuan:**

Temuan yang diperoleh peneliti dalam implementasi E-kinerja adalah penggunaannya cukup mudah, ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi E-kinerja, serta BKPSDM sudah menyediakan beberapa upaya pencegahan bila terjadi masalah dalam penggunaan E-kinerja. **Kesimpulan:** Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan e-kinerja dapat meningkatkan kualitas pelayanan pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara karena sebelum diterapkan aplikasi e-kinerja penilaian kinerja di BKPSDM Mitra dilakukan secara tertulis.

**Kata kunci:** E-Kinerja; Penilaian Kinerja.

## **I. PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Orang-orang yang termasuk dalam lembaga eksekutif disebut Aparatur Sipil Negara. ASN adalah sebuah profesi pekerjaan dalam instansi pemerintahan baik pusat maupun daerah, ASN dibagi menjadi dua yaitu Pegawai Negeri Sipil dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kinerja. PNS dan PPPK memiliki tugas untuk melakukan pelayanan publik.

Badan Kepegawaian Negara adalah salah satu lembaga pemerintahan yang diberikan wewenang langsung oleh presiden untuk menyelenggarakan, mengendalikan, serta mengawasi pelaksanaan manajemen ASN. Manajemen ASN meliputi peningkatan efektifitas, efisiensi serta profesionalisme penyelenggaraan tugas, fungsi dan kewajiban kepegawaian. Tujuan meningkatkan kemampuan ASN adalah agar pelaksanaan pelayanan publik terlaksana maksimal.

Rencana kerja pemerintah yaitu Roadmap Reformasi Birokrasi adalah alat untuk melaksanakan tujuan-tujuan mencapai good governance. Reformasi birokrasi merupakan salah satu upaya pemerintah dalam meningkatkan aspek-aspek pemerintah terkait kelembagaan, ketatalaksanaann dan sumber daya manusia aparatur. BKN sebagai penanggung jawab manajemen ASN memiliki peran penting dalam keberhasilan reformasi birokrasi. Tujuan reformasi birokrasi adalah :

1. Menciptakan pemerintahan bebas KKN,
2. Meningkatkan kualitas pelayanan publik,
3. Meningkatkan kuantitas dana akuntabilitas kinerja birokrasi.

Sasarannya yaitu menciptakan birokrasi yang professional dengan karakter Berintegrasi, Bersih, Berkinerja, Adaptif, Sejahtera, Ramah, Berdedikasi, Netral, Memegang teguh nilai-nilai dasar dan kode etik aparatur negara.

Urusan manajemen ASN meliputi penetapan kebutuhan, pengadaan, pangkat dan jabatan, pengembangan karir, pola karir, promosi, mutasi, penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, penghargaan, disiplin, pemberhentian, pensiun, pemutusan hubungan kerja, dan perlindungan. Hal-hal tersebut diatur lebih lanjut dalam PP Nomor 11 Tahun 2017.

Salah satu tugas BKN adalah memberikan tunjangan kepada para pegawai. Tunjangan adalah uang yang diberikan pada pegawai diluar dari gaji. Tunjangan-tunjangan tersebut adalah tunjangan kinerja, tunjangan suami/istri, tunjangan anak, tunjangan makan, tunjangan jabatan, dan tunjangan makan. Tunjangan terbesar yang diterima oleh PNS adalah tunjangan kinerja.

Tunjangan kinerja diberikan tergantung dari kinerja seorang PNS, tunjangan bisa saja berkurang jika PNS tersebut tidak melaksanakan tugasnya. Cara BKN memeriksa kinerja PNS adalah dengan melakukan penilaian kinerja, yaitu dengan menggunakan aplikasi e-kinerja.

E-kinerja adalah suatu program aplikasi website yang dikembangkan oleh BKN untuk mempermudah kegiatan penilaian kinerja PNS. E-kinerja membantu PNS dalam melakukan pembuatan lembaran kinerja harian.

Terkait dengan pemberian tunjangan kinerja PNS, pada umumnya masih ada masalah kadang penilaian kinerja belum objektif, kadang tunjangan kepada para pegawai yang rajin dan pegawai yang tidak diberikan dengan jumlah yang sama, ini menyebabkan terjadinya kecemburuan sosial antar pegawai sehingga pegawai yang tadinya disiplin bekerja menjadi malas karena ketidakadilan dalam pemberian jumlah tunjangan. Namun setelah diterapkan sistem e-kinerja, pemberian tunjangan kinerja pada pegawai menjadi lebih adil dan akuntabel, pegawai yang rajin bekerja dan yang malas bekerja tunjangan yang diberikan sudah sesuai porsinya masing-masing karena pemberian tunjangan dilihat berdasarkan kinerja para pegawai melalui e-kinerja bersifat lebih objektif. E-kinerja juga berfungsi untuk mengawasi aktivitas para pegawai pada saat jam kerja. apakah pegawai tersebut melakukan pelayanan atau tidak.

### **1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)**

Alasan utama diterapkan aplikasi e-kinerja dikarenakan pemerintah mengindikasikan adanya oknum pegawai yang bekerja tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsi serta beban kerja yang dimiliki, selain itu masih ada juga pejabat yang menempati jabatan belum sesuai dengan kompetensi dan kapasitas yang diperlukan. Karena penilaian kinerja pegawai yang dilakukan dalam pemerintahan masih belum optimal, maka output pekerjaan yang diberikan para pegawai akan tidak efektif, efisien dan akuntabel ini mengakibatkan pelayanan publik menjadi terhambat dan tidak berjalan dengan maksimal.

PNS pada dasarnya selalu ingin mendapat pelayanan yang terbaik, namun terkadang keinginan ini tidak sesuai dengan harapan karena pelayanan publik kadang teknisnya rumit, mahal, tidak pasti, lambat dan melelahkan. Standar layanan publik yang diharapkan adalah dapat menerapkan asas-asas pemerintahan yang baik yaitu kemanfatan, kecermatan, keterbukaan, ketidakberpihakan dan kepentingan umum. Kualitas dari pelayanan publik merupakan indikator penting dalam mengukur kinerja seorang pegawai. Oleh karena itu, kinerja dari lembaga penyedia pelayanan publik menjadi satu bagian penting dalam mewujudkan tujuan negara.

Salah satu contoh lembaga kepegawaian di daerah provinsi Sulawesi Utara yaitu Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara. Sebelum penggunaan sistem aplikasi e-kinerja, pengukuran kinerja pegawai di BKPSDM dilakukan dengan menggunakan sistem manual yaitu LKPK (Lembar Komponen Penilaian Kinerja). Di zaman sekarang, penilaian prestasi kinerja PNS dengan cara tertulis sudah tidak efektif lagi. Hal ini dikarenakan penilaian dengan model lama ini cenderung bersifat formalitas, subyektif, serta kurang akurat dalam mengukur kualitas dan kuantitas kinerja para pegawai. Dengan upaya memecahkan masalah penilaian yang berpatokan pada kehadiran menjadi lebih pada kinerja pegawai.

### **1.3. Penelitian Terdahulu**

Penelitian dibuat dengan memperhatikan beberapa penelitian yang berkaitan dengan topik permasalahan peneliti. Antara lain:

Penelitian dari mahasiswa Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara saudara Arif Ilhaim Sirait yaitu “Penelitian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh” pada tahun 2019;

Penelitian seorang mahasiswa Universitas Islam Negeri Ar-Raniry Darussalam saudara Rezki Fadrijin yaitu “Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh” pada tahun 2019; Jurnal dari Universitas Sebelas Maret Surakarta yang berjudul “Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta” tahun 2020

### **1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah**

Peneliti melakukan penelitian yang berbeda dengan peneliti lain yang terdahulu, dimana konteks penelitian yang dilakukan yakni implementasi aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia berbeda dengan penelitian saudara Arif dimana tingkat lokasi yang diteliti bertempat di lingkungan pemerintah pusat sedangkan peneliti di tingkat daerah. Selain itu pengukuran/indikator yang digunakan juga berbeda yakni menggunakan teori Van Meter dan Van Horn (1975) menyatakan bahwa implementasi di pengaruhi oleh enam hal yaitu, standar dan sasaran kebijakan; sumberdaya; hubungan; karakteristik agen pelaksana; kondisi sosial, ekonomi dan politik; dan disposisi implementor. Perbedaan penelitian dengan saudara Reski terletak pada rumusan masalah serta dari lokasi penelitian.

### **1.5. Tujuan**

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa dan memperoleh gambaran yang jelas mengenai Implementasi Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara.

## **II. METODE**

Metode penelitian yang digunakan peneliti adalah metode penelitian kualitatif, metode penelitian kualitatif dapat dijelaskan sebagai penelitian secara dalam tentang suatu objek penelitian. Dengan penelitian kualitatif kita dapat meneliti suatu objek secara radikal dan empiris.

Metode kualitatif memiliki ciri khusus yaitu deskriptif dan induktif, deskriptif artinya penelitian dijelaskan dalam bentuk kata-kata dan induktif artinya penjelasan permasalahan dalam penelitian dijelaskan secara umum ke khusus.

Khusus dalam penelitian ini, jenis metode penelitian kualitatif yang akan peneliti gunakan adalah jenis metode etnografi. Metode ini berfungsi untuk meneliti secara mendalam tentang suatu budaya dalam kelompok baik masyarakat maupun organisasi.

Penulis mengumpulkan data melalui angket, wawancara, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 6 orang informan yang terdiri dari kepala badan BKPSDM, sekretaris badan, kabid kinerja aparatur dan penghargaan, kasubbid data dan informasi, beserta 2 pegawai BKPSDM. Adapun analisisnya menggunakan teori implementasi yang digagas oleh Donald S. Van Meter Dan Carl E. Van Horn (1975) yang menyatakan bahwa ada enam variabel yang memengaruhi kinerja implementasi, yakni; standar dan sasaran kebijakan; sumberdaya; hubungan; karakteristik agen pelaksana; kondisi sosial, ekonomi dan politik; dan disposisi implementor.

## **III. HASIL DAN PEMBAHASAN**

Peneliti menganalisis implementasi aplikasi E-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Minahasa Tenggara menggunakan pendapat dari Van Meter dan Van Horn yang menyatakan bahwa ada enam hal yang dapat mempengaruhi implementasi yaitu, standar kebijakan, sumberdaya, hubungan antar organisasi, karakteristik agen pelaksana, kondisi sosial politik ekonomi, dan disposisi implementor. Peneliti kemudian menemukan hasil jawaban dari rumusan masalah yang ada menggunakan teori tersebut. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

### **3.1. Implementasi E-Kinerja**

Kabupaten Minahasa Tenggara khususnya Badan Kepegawaian Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan sistem E-kinerja dalam melakukan tugas kepegawaiannya. E-kinerja adalah sebuah sarana yang memiliki fungsi dan tujuan untuk membantu kegiatan kepegawaian khususnya

dalam penilaian kinerja pegawai. Alasan Kabupaten Minahasa Tenggara menggunakan E-kinerja tersebut karena Pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara pernah terpilih sebagai salah satu Pilot Project sistem E-kinerja khusus dari BKN. Setelah mulai menggunakan sistem E-kinerja dari BKN, kegiatan kepegawaian di BKPSDM Minahasa Tenggara menjadi lebih mudah. Namun, dikarenakan terjadi masalah Covid program tersebut terhenti.

Untuk memperbaiki permasalahan yang cukup merugikan tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia dengan Dinas Komunikasi dan Informasi melakukan kerjasama untuk membuat sebuah aplikasi E-kinerja untuk mengganti sistem yang telah diberikan oleh BKN.

Teknis penggunaan aplikasi yang dibuat oleh BKPSDM cukup mudah dan cepat. Awalnya pegawai melakukan absensi dengan menggunakan E-absensi, absensi dilakukan dengan cara pegawai melakukan foto di dekat lingkungan kantor. Setelah itu pegawai sudah terdata mulai masuk jam kerja, jika terjadi keterlambatan maka tunjangan akan dipotong. Jika jam kerja sudah selesai maka pegawai melakukan foto kembali sebagai bukti jam kerja telah selesai.

Untuk penggunaan E-kinerja pegawai tinggal membuka website khusus yaitu My Apps Mitra, dalam halaman tersebut akan disediakan pilihan E-kinerja. Dalam pilihan E-kinerja, pegawai akan mendapatkan form online untuk diisi oleh pegawai terkait kegiatan atau pekerjaan yang dilakukan. Setelah melakukan pengisian pegawai tinggal menunggu verifikasi dari pimpinan terkait validitas pekerjaan yang dilakukan. Data kerja pegawai yang didapatkan tersebut akan menjadi bahan evaluasi terkait pemberian tunjangan pada bulan tersebut.

### **3.2. Faktor yang Mempengaruhi**

Berdasarkan informasi di atas, peneliti membuat kesimpulan bahwa ada dua faktor yang dapat mempengaruhi sistem E-kinerja tersebut. Hal tersebut yaitu, faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah pengaruh yang dibuat oleh lingkungan sekitar sedangkan faktor internal disebabkan dari pegawai BKPSDM sendiri.

Faktor eksternal yang dimaksud seperti sarana prasarana atau lingkungan. Beberapa contoh faktor eksternal yaitu, seperti terjadi gangguan pada jaringan internet akibatnya pegawai tidak bisa membuka website; terjadi kerusakan pada perangkat server sehingga sistem menjadi error; dan terjadi penyerangan cyber dari oknum yang tidak dikenal.

Faktor internal yang dimaksud adalah segala hal yang disebabkan oleh sumber daya manusia atau bisa dibilang pegawai itu sendiri. Beberapa contoh faktor internal yaitu, terjadi kesalahan pendataan pegawai dalam SIMPEG sehingga mengakibatkan pegawai tidak bisa mengakses website; pegawai tidak mengisi E-kinerja dikarenakan beberapa alasan; dan terjadi kesalahan pengisian data kinerja.

### **3.3. Permasalahan dan Solusi**

Sesuai informasi di atas ada berbagai masalah yang bisa terjadi dalam sistem E-kinerja. Maka dari itu, ada berbagai upaya yang telah dilakukan lembaga untuk mengoptimalkan serta meningkatkan penggunaan E-kinerja, seperti melakukan briefing setiap pagi untuk mengarahkan serta mengevaluasi penggunaan e-kinerja; melakukan rapat dengan dinas, lembaga atau kecamatan untuk melatih serta melakukan koordinasi bersama terkait penggunaan e-kinerja; menyediakan fasilitas internet gratis (seperti wifi) sehingga pegawai bisa melakukan pengisian E-kinerja serta juga dapat bekerja dengan lancar; upaya penyediaan generator listrik khusus untuk diskominfo agar aplikasi E-kinerja dapat tetap bekerja walau terjadi pemadaman listrik. Khusus dalam hal gangguan sistem, solusinya pegawai dapat melakukan pengecekan pada koneksi internet serta menunggu hingga website kembali normal.

### **3.4. Diskusi Temuan Utama Penelitian**

Penerapan aplikasi E-Kinerja memberikan banyak manfaat pemerintahan Kabupaten Minahasa Tenggara dalam rangka menciptakan lingkungan kerja yang lebih maju. E-Kinerja merupakan salah satu sarana yang berfungsi untuk mengawasi pekerjaan para pegawai. Peneliti menemukan temuan penting yakni penggunaan E-Kinerja sangat membantu pegawai BKPSDM Minahasa Tenggara dalam melaksanakan tugas, serta sebagian besar pegawai menerima diterapkannya aplikasi E-Kinerja. Sama halnya dengan temuan Reski Fadrijin bahwa 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. Disamping itu, e-kinerja juga menjadi alat bantu dalam penghitungan pemberian tunjangan kinerja pegawai. Kebijakan e-kinerja juga berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak (Rezki, 2019).

Penerapan aplikasi E-Kinerja juga masih memiliki beberapa kekurangan, diantaranya seperti gangguan jaringan, kesalahan teknis, aplikasi error, dan kesalahan data. Sama seperti penelitian yang dilakukan saudara Arif, 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. Pegawai yang mengalami hambatan dapat melakukan pengecekan pada koneksi internet, dan apabila jika tidak diitemukannya masalah dikoneksi akan dilakukan konfirmasi ke Badan Kepegawaian Negara pusat apakah ada dilakukan maintance pada aplikasi ataukah tidak (Arif, 2019).

Adanya program ini juga diharapkan secara jangka panjang mampu meningkatkan kualitas dari SDM pegawai, sehingga mampu mempermudah kegiatan pemerintahan secara langsung layaknya penelitian saudara Dhany, dkk yang menemukan dengan semakin pesatnya perkembangan teknologi pada era ini Dinas Perdagangan kota Surakarta sangat membutuhkan sistem E-Kinerja untuk mendukung kegiatan penilaian kinerja guna mencapai efektivitas dan efisiensi dalam pelaksanaan penilaian kinerja yang ada. E-kinerja merupakan salah satu upayah yang dilakukan oleh pemerintah untuk mempermudah instansi pemerintah dalam melakukan pengawasan kinerja serta penilaian kinerja PNS. (Dhany, dkk, 2020).

### **3.5. Diskusi Temuan Menarik Lainnya**

Peneliti menemukan fakta bahwa BKPSDM Kabupaten Minahasa Tenggara pernah ditunjuk oleh Badan Kepegawaian Negeri sebagai salah satu pilot project sistem E-Kinerja.

## **IV. KESIMPULAN**

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan peneliti, maka dapat diambil kesimpulan.

1. Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia menggunakan sistem E-kinerja khusus dari BKN. Namun, dikarenakan pandemi Covid proyek tersebut terhenti. BKPSDM kemudian bekerja sama dengan Dinas Komunikasi dan Informasi untuk membuat suatu sistem E-kinerja lain untuk melanjutkan kegiatan pemerintahan berbasis teknologi tersebut.
2. Ada beberapa hal yang dapat mempengaruhi pengisian E-kinerja, peneliti membagi hal tersebut menjadi dua yaitu, faktor eksternal dan internal. Faktor eksternal adalah pengaruh yang disebabkan oleh sarana prasarana lembaga dan lingkungan di luar lembaga. Faktor internal adalah pengaruh yang datang dari tindakan, sifat, serta sokap pegawai BKPSDM sendiri.

3. Sesuai dengan informasi yang didapatkan, ada beberapa masalah yang bisa ditemukan dalam penggunaan sistem E-kinerja. Namun, BKPSDM juga memiliki beberapa solusi untuk menyelesaikan masalah tersebut. Contoh beberapa upaya yang telah dilakukan oleh BKPSDM yaitu, menyediakan generator listrik untuk mengantisipasi pemadaman listrik, dan melakukan apel tiap pagi untuk selalu mengingatkan kepada pegawai untuk tetap bekerja dan berkinerja.

Dapat disimpulkan bahwa penggunaan sistem E-kinerja dapat memberikan manfaat serta meningkatkan kualitas dalam melakukan pelayanan pada pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. Sistem E-kinerja dapat mengefektifkan dan mengefisienkan kegiatan penilaian kinerja pegawai karena penggunaan E-kinerja cukup mudah dan tidak memerlukan banyak hal. Ada beberapa faktor yang bisa mempengaruhi penggunaan E-kinerja sehingga ada beberapa masalah yang dapat timbul dari faktor-faktor tersebut. dengan kemampuan analisa yang baik, pegawai BKPSDM dapat menyelesaikan permasalahan tersebut.

**Keterbatasan Penelitian.** Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian. Penelitian juga hanya dilakukan pada satu instansi saja sehingga implementasi E-kinerja tidak dapat dinilai dari pendapat instansi lain yang kemungkinan memiliki porsi kinerja yang berbeda.

**Arah Masa Depan Penelitian (*future work*).** Peneliti menemukan bahwa penerapan pemerintahan berbasis teknologi di Sulawesi Utara masih minim, oleh karena itu peneliti menyarankan agar dapat dilakukan sosialisasi di pemerintahan kabupaten sehingga praktik *E-Government* bisa dilaksanakan secara merata.

## V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih peneliti tujukan kepada Ibu Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia beserta jajarannya yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk dapat melaksanakan penelitian, serta seluruh pihak yang membantu dan mensukseskan pelaksanaan penelitian.

## VI. DAFTAR PUSTAKA

Fadrijin, Rezki. 2021. Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh  
P., Dhany W., Murwaningsih, Tri. Subarno, Anton. 2020. Penerapan E-Kinerja Di Dinas Perdagangan Kota Surakarta  
Sirait, Arif Ilham. 2019. Penelitian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh  
<https://bkpsdm.mitrakab.go.id/bkpsdm-launching-2-aplikasi/>