

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL BERBASIS E-KINERJA DI
BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA
KABUPATEN PURWOREJO PROVINSI JAWA TENGAH**

Elza Ratria Ulfa

NPP. 32.0431

Asdaf Kabupaten Purworejo, Provinsi Jawa Tengah

Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik

Email: 32.0431@praja.ipdn.ac.id

Pembimbing Skripsi: Dr. Marthalina, S.IP, M.Si

ABSTRACT

Problem Statement : *The author focuses on the assessment of civil servant performance, which has a significant impact on employee performance at the BKPSDM of Purworejo Regency. Technological advancements have encouraged the digitalization of employee performance evaluations, as implemented by the BKPSDM of Purworejo Regency through e-Kinerja. Purpose:* This study aims to examine and describe the civil servant performance appraisal through e-Kinerja at (BKPSDM) of Purworejo Regency. **Method:** *This research employs Robbins' theory as cited in Sulaksono (2015:124-125), which consists of the dimensions of quality, quantity, timeliness, effectiveness, and independence. The study uses a qualitative research method with a total of seven (7) informants. Data collection techniques include interviews, observations, and documentation. Result:* Based on the quality dimension, e-Kinerja encourages increased transparency in employee performance assessment at the Purworejo Regency BKPSDM. Based on the quantity dimension, the e-Kinerja application encourages employees to achieve the targets contained in the employee performance targets. Based on the timeliness dimension, Purworejo Regency BKPSDM employees are on time in filling out the e-Kinerja application, this is due to the time limit in filling out e-Kinerja. Based on the effectiveness dimension, e-Kinerja improves employee performance and the e-Kinerja admin plays a very good role in implementing e-Kinerja. Based on the independence dimension, most employees at the Purworejo Regency BKPSDM can use the e-Kinerja application well and there are only 2 (two) employees who are considered less fluent in operating e-Kinerja. Conclusion: *The performance evaluation of civil servants at the BKPSDM of Purworejo Regency through the e-Kinerja is considered quite good based on the dimensions of quality, quantity, timeliness, and effectiveness. However, in terms of the independence dimension, most employees at the Personnel and Human Resources Development Agency of Purworejo Regency are able to use the e-Performance application effectively, with only two employees reported to have limited proficiency in operating the system.*
Keywords: *Employee Performance Appraisal, Civil Servants, e-Kinerja*

ABSTRAK

Permasalahan (Kesenjangan Penelitian): Penulis berfokus pada belum maksimalnya pegawai di BKSPDM Kabupaten Purworejo dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja. **Tujuan:** penelitian ini

bertujuan untuk menganalisis penilaian kinerja pegawai melalui e-Kinerja. **Metode:** Penelitian ini menggunakan teori Robbins dalam Sulaksono (2015 :124-125) yang terdiri atas dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kualitatif dengan sumber informan sebanyak 7 (tujuh) orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan wawancara, observasi, dan dokumentasi. **Hasil/Temuan:** Berdasarkan dimensi kualitas, e-Kinerja mendorong peningkatan transparansi dalam penilaian kinerja pegawai di BKPSDM kabupaten Purworejo. Berdasarkan dimensi kuantitas, aplikasi e-Kinerja mendorong pegawai untuk mencapai target yang terdapat pada sasaran kinerja pegawai. Berdasarkan dimensi ketepatan waktu, pegawai BKPSDM Kabupaten Purworejo tepat waktu dalam pengisian aplikasi e-Kinerja hal tersebut disebabkan adanya batas waktu dalam pengisian e-Kinerja. Berdasarkan dimensi efektivitas, e-Kinerja meningkatkan kinerja pegawai dan admin e-Kinerja dalam penerapan e-Kinerja berperan sangat baik. Berdasarkan dimensi kemandirian, sebagian besar pegawai di BKPSDM Kabupaten Purworejo bisa menggunakan aplikasi e-Kinerja dengan baik dan hanya terdapat 2 (dua) pegawai yang dinilai kurang lancar dalam mengoperasikan e-Kinerja. **Kesimpulan:** Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di BKPSDM Kabupaten Purworejo melalui e-Kinerja sudah cukup baik berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Meskipun demikian, berdasarkan dimensi kemandirian, sebagian besar pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo bisa menggunakan aplikasi e-Kinerja dengan baik dan hanya terdapat 2 (dua) pegawai yang dinilai kurang lancar dalam mengoperasikan e-Kinerja.

Kata kunci: Penilaian Kinerja Pegawai, Pegawai Negeri Sipil, e-Kinerja

I. PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Reformasi birokrasi menjadi salah satu hal yang menjadi sorotan dalam tata kelola pemerintahan saat ini. Reformasi birokrasi merupakan kebutuhan dalam sistem pemerintahan di Indonesia yang diperlukan dalam rangka menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih (clean and good governance). Mendukung pelaksanaan reformasi birokrasi agar terlaksana secara efektif diperlukan suatu pedoman agar pihak-pihak yang berperan dalam pelaksanaan reformasi birokrasi mempunyai gambaran bagaimana alur reformasi birokrasi yang diinginkan. Berkaitan dengan hal tersebut, pemerintah mengeluarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010 tentang Grand Design Reformasi Birokrasi 2010-2025. Grand Design Reformasi Birokrasi tersebut terbagi dalam 3 (tiga) periode Road Map Reformasi Birokrasi Nasional, yaitu Road Map Reformasi Birokrasi Tahun 2010-2014, 2015-2019, dan 2020-2025. Isu strategis reformasi birokrasi tahun 2020-2024 terbagi pada tingkat hulu dan tingkat hilir. Salah satu isu strategis tingkat hulu tersebut, yaitu transformasi digital yang belum optimal. Transformasi digital yang dimaksud yaitu transformasi digital yang mendukung kinerja birokrasi yang diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Digitalisasi merupakan salah satu bentuk wujud reformasi birokrasi yang mendorong pemerintah untuk beradaptasi dan meningkatkan kapabilitas digital di setiap aspek dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan masyarakat (Alsufyani & Gill, 2022). *e-Government* merupakan perubahan paradigma manajemen pemerintahan yang berbasis pada teknologi informasi dan komunikasi (Hernández et al., 2024). Di era globalisasi dan kemajuan teknologi informasi, tata kelola digital memainkan peran kunci dalam transformasi administrasi publik, khususnya melalui penerapan e-government (Shareef et al., 2011). Penerapan berbagai inovasi teknologi untuk memodernisasi proses

administrasi telah memungkinkan pemerintah Indonesia beradaptasi dengan tuntutan zaman dan meningkatkan keterlibatan masyarakat.

Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo merupakan salah satu pemerintah daerah yang mendukung tercapainya salah satu tujuan SPBE, yaitu mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu. Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo mencapai tujuan tersebut dengan cara mengembangkan serta menerapkan berbagai inovasi teknologi berupa aplikasi yang mendukung berbagai kegiatan pemerintahan. Salah satu aplikasi yang mendukung dalam tata kelola pemerintahan yang sudah diterapkan di Kabupaten Purworejo, yaitu e- Kinerja BKN. Kinerja organisasi merupakan suatu tingkatan keberhasilan organisasi dalam melaksanakan tugas-tugasnya untuk mencapai tujuan organisasi melalui pelaksanaan program/kegiatan/kebijakan dan visi serta tujuan yang telah ditentukan sehingga dapat target organisasi yang tercantum dalam visi organisasi (Amalia & Sakti, 2020). Organisasi-organisasi selama ini menghadapi kekhawatiran terhadap kegagalan sistem penilaian kinerja terutama dalam meningkatkan kinerja pegawai, mendukung berbagai fungsi manajemen sumber daya manusia, serta mengoptimalkan potensi sistem tersebut untuk meningkatkan efektivitas organisasi secara keseluruhan (Alainati et al., 2024). Penilaian kinerja yang tidak tepat memiliki konsekuensi negatif, antara lain penurunan produktivitas pegawai, kekecewaan pegawai, stres pada pegawai, depresi pegawai, menurunnya semangat kerja, dan berkurangnya motivasi (Matookchund & Steyn, 2020). Aplikasi e-Kinerja merupakan aplikasi yang dibuat oleh Direktorat Kinerja ASN Badan Kepegawaian Negara yang berkolaborasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN Badan Kepegawaian Negara.

Tabel 1. 1 Target dan Relisasi Capaian Kinerja BKPSDM Tahun 2022

No	Tujuan Perangkat Daerah	Sasaran Perangkat Daerah	Indikator Tujuan/Sasaran	Target	Realisasi	Capaian (%)	Kategori Capaian Kinerja
				2023	2023		
1	Birokrasi yang Kapabel		Indeksi Profesionalitas ASN	80,2	75,36	93,97	=>O
		Terwujudnya penerapan Sistem Merit dalam Manajemen ASN	Indeks Sistem Merit	0,64	0,76	118,75%	O
2	Peningkatan Kualitas Pelayanan Publik		Indeks Kepuasan Masyarakat	87,6	87,69	100,10%	O
		Meningkatnya Kualitas Pelayanan Publik	Indeks Kepuasan Masyarakat	86,6	87,69	100,10%	O

Berdasarkan tabel 1.1 terdapat 3 (tiga) indikator tujuan/sasaran BKPSDM Kabupaten Purworejo, yaitu indeks profesionalitas ASN, Indeks Sistem Merit dan Indeks Kepuasan Masyarakat. Indikator-indikator tersebut memiliki target masing-masing dan berdasarkan data pada tabel 1.3 terdapat 1 (satu) indikator yang targetnya belum tercapai pada tahun 2023, yaitu indikator profesionalitas ASN dengan target 80,2 realisasi 75,36, dan capaian 93,97%. Berdasarkan tabel 1.3 pada indikator penerapan *e-performance* yang terintegrasi dengan sistem informasi kepegawaian yang

berbasis online memperoleh nilai dari tim verifikasi sebesar 1 (satu) dan nilai akhir yang diperoleh, yaitu 3 (tiga). Sedangkan skor target yang harus dicapai yaitu 2 (dua) dan target nilai akhir yang harus diperoleh, yaitu 6. Berdasarkan penilaian tersebut menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Purworejo belum maksimal karena nilai akhir yang diperoleh belum sesuai dengan target nilai akhir yang ditetapkan.

Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan untuk menganalisis penilaian kinerja pegawai negeri sipil berbasis e-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kabupaten Purworejo, factor pendukung dan penghambat, dan upaya dalam meningkatkan kualitas penilaian kinerja berbasis e-Kinerja dengan berfokus pada kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1.2. Kesenjangan Masalah yang Diambil (GAP Penelitian)

Penulis berfokus pada penilaian kinerja pegawai negeri sipil sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di BKPSDM Kabupaten Purworejo. Perkembangan teknologi mendorong digitalisasi dalam penilaian kinerja pegawai seperti yang sudah diterapkan BKPSDM Kabupaten Purworejo, yaitu penilaian kinerja berbasis e-Kinerja.

Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo merupakan salah satu pemerintah daerah yang mendukung tercapainya salah satu tujuan SPBE, yaitu mewujudkan sistem pemerintahan berbasis elektronik yang terpadu. Aplikasi e-Kinerja merupakan aplikasi yang dibuat oleh Direktorat Kinerja ASN Badan Kepegawaian Negara yang berkolaborasi dengan Direktorat Pembangunan dan Pengembangan Sistem Informasi ASN Badan Kepegawaian Negara. Penerapan Aplikasi e-Kinerja BKN merupakan salah satu wujud dukungan Pemerintah Daerah Kabupaten Purworejo dalam mencapai tujuan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik. Berdasarkan Surat Edaran Kepala Badan Kepegawaian Nomor 11 Tahun 2023 Tentang Penggunaan dan Pemanfaatan Aplikasi e-Kinerja Badan Kepegawaian Negara, e-Kinerja merupakan aplikasi pengelolaan kinerja pegawai ASN yang terintegrasi dengan Sistem Informasi Aparatur Sipil Negara. Pegawai Negeri Sipil wajib membuat SKP sebagai dasar penilaian kinerja pegawai negeri sipil dan sebagai dasar pemberian tunjangan kinerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dilakukan dengan menggabungkan nilai SKP dan nilai perilaku kerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil dengan bobot 70% (tujuh puluh persen) untuk penilaian SKP dan 30% (tiga puluh persen) untuk perilaku kerja (Rizki Amalia et al., 2021). Salah satu instansi di Kabupaten Purworejo yang sudah menerapkan aplikasi e-Kinerja tersebut, yaitu Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia.

Berdasarkan rapat evaluasi e-kinerja di lingkungan pemerintah Kabupaten Purworejo tahun 2023 yang diposting pada channel youtube BKPSDM Purworejo Official, terdapat beberapa permasalahan dalam penggunaan aplikasi e-kinerja pada lingkup Pemerintah Kabupaten Purworejo, yaitu dari 8.363 pegawai di Kabupaten Purworejo terdapat 7.990 pegawai yang sudah mengajukan persetujuan terkait sasaran kinerja pegawai melalui e-Kinerja. Berdasarkan data tersebut dapat diartikan bahwa terdapat 373 pegawai atau sekitar 4,47% pegawai yang belum mengajukan persetujuan sasaran kinerja pegawai melalui e-Kinerja. Adapun rincian pegawai yang belum mengajukan sasaran kinerja pegawai melalui e-Kinerja antara lain sebanyak 37 pegawai sudah pada tahap pengajuan sasaran kinerja pegawai, sebanyak 119 pegawai pada tahap proses penyusunan draft sasaran kinerja pegawai, dan sebanyak 217 pegawai belum membuat sasaran kinerja pegawai.

Penyebab pegawai belum mengajukan persetujuan sasaran kinerja pegawai melalui e-Kinerja sebagai berikut.

1. Pegawai tidak bisa masuk ke aplikasi e-Kinerja karena lupa password myasn dan alamat email tidak aktif,
2. Pegawai belum pernah mencoba membuka aplikasi e-Kinerja.
3. Pegawai kurang memahami tahapan penyusunan SKP.
4. Ketidaksesuaian data antara e-Kinerja dan siasn.
5. Terdapat ketidaksesuaian pengisian bukti dukung dengan rencana kerja.

1.3. Penelitian Terdahulu

Penelitian ini terinspirasi oleh beberapa penelitian terdahulu yang berkaitan dengan fokus peneliti penulis, penilaian kinerja pegawai dan e-Kinerja. Penelitian Lompoliu, dkk. berjudul Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara mengemukakan bahwa E-Kinerja ini sangat bagus karena kedisiplinan pegawai/ASN dapat dikontrol oleh atasannya dan juga sebagai alat memantau kinerja pegawai untuk mengukur, menilai, mengawasi, mengelola dan mengembangkan pegawai serta sebagai bahan pengambilan keputusan pimpinan. e-Kinerja telah mengakomodir pengelolaan target dan realisasi terkait sasaran kinerja pegawai (Lompoliu, Pati, dan Waworundeng, 2022). Penelitian Rahmatul dan Frinaldi berjudul Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat menemukan bahwa aplikasi e-Kinerja ini digunakan untuk menilai kinerja harian ASN, dimana hal ini berkaitan dengan tambahan penghasilan pegawai. Oleh sebab itu diharapkan dengan adanya aplikasi E-Kinerjaini dapat memberikan semangat kerja terhadap pegawai di lingkungan Biro Pemerintahan dan OTDA. (Rahmatul Putra dan Frinaldi, 2023). Penelitian Sufi, dkk. berjudul Peranan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan) menemukan bahwa penerapan e-kinerja menjadikan sistem kinerja pegawai lebih transparan, efektif, dan fleksibel. Produktivitas kinerja pegawai juga semakin mengalami peningkatan karena semua jenis kegiatan atau pekerjaan sekecil apapun dapat diinput dan akan memiliki bobot nilai yang dapat menjadi bobot penilaian pada pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) (Sufi et al., 2022). Penelitian I Wayan Iwan Indrawan berjudul Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung menemukan bahwa pemberlakuan E-Kinerja telah mampu memotivasi semangat kerja pegawai, sebab E-Kinerja secara otomatis merekam dan menilai capaian rencana aksi pegawai. Kenyataan ini tentu memiliki akibat terhadap penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan. 'Rapor' atau jejak digital pada E-kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam peningkatan karier seorang pegawai. (Indrawan, 2021). Penelitian Mulyani, dkk. berjudul Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang menemukan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja masih ada beberapa kekurangan sehingga harus diperbaiki agar tujuan implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini dapat dicapai dan berjalan efektif sesuai tujuan yang telah ditetapkan (Mulyani, Hardian, dan Kurniawan 2021).

1.4. Pernyataan Kebaruan Ilmiah

Penulis melakukan penelitian yang berbeda dan belum dilakukan oleh penelitian terdahulu. Penelitian Lompoliu, dkk. fokus pada implementasi e-Kinerja berdasarkan teori Implementasi Kebijakan George Edward III yang terdiri atas 4 unsur, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi sedangkan penelitian penulis menggunakan teori penilaian kinerja Robbins dalam Sulaksono yang terdiri atas dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Penelitian Rahmatul & Frinaldi dilaksanakan di Biro Pemerintahan dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat sedangkan Penelitian penulis dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. Penelitian Sufi, dkk. bertujuan untuk mengetahui peranan aplikasi e-Kinerja dalam meningkatkan produktivitas PNS di BKPSDM Kota Medan sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penilaian kinerja berbasis e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Purworejo. Penelitian I wayan Indrawan bertujuan untuk mengkaji hubungan penerapan e-Kinerja terhadap motivasi kerja pegawai di Kantor Camat Klungkung sedangkan penelitian penulis bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penilaian kinerja berbasis e-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Purworejo. Penelitian Mulyani, dkk. fokus pada implementasi aplikasi e-Kinerja berdasarkan dimensi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi sedangkan penelitian penulis menggunakan teori penilaian kinerja Robbins dalam Sulaksono yang terdiri atas dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian.

1.5. Tujuan.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan mendeskripsikan penilaian kinerja pegawai negeri sipil berbasis e-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo Provinsi Jawa Tengah

II. METODE

Penelitian ini dilaksanakan pada tanggal 6 s.d. 25 Januari 2025 di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kualitatif dengan analisis data induktif. Penelitian kualitatif menggunakan analisis data induktif (Simangunsong, 2017). Analisis data secara induktif artinya data yang dikumpulkan di lapangan dianalisis, dikembangkan, dimaknai secara khusus, diklasifikasikan, dianalisis secara lebih mendalam sehingga diperoleh kesimpulan. Alasan peneliti menggunakan pendekatan penelitian kualitatif induktif, yaitu pada penelitian ini berdasarkan fakta yang ada di lapangan dan menghubungkan atau mengaitkan dengan teori menurut ahli.

Penulis mengumpulkan data melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Dalam melakukan pengumpulan data kualitatif, penulis melakukan wawancara secara mendalam terhadap 7 orang informan yang terdiri dari Kepala BKPSDM Kabupaten Purworejo, Sekretaris BKPSDM Kabupaten Purworejo, Kabid pengadaan, pemberhentian, informasi dan penilaian kinerja aparatur, admin e-Kinerja, dan pegawai atau staf BKPSDM Kabupaten Purworejo. Informan adalah orang yang memberikan informasi dengan kata lain informan dapat dikatakan sama dengan responden (Nurdin & Hartati, 2023). Informan yang dipilih tersebut merupakan informan yang dinilai dapat memberikan jawaban terkait pertanyaan yang diajukan oleh penulis. Adapun informan utama pada penelitian ini, yaitu pegawai atau staf BKPSDM Kabupaten Purworejo yang memberikan informasi primer bagi peneliti.

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penulis menganalisis penilaian kinerja pegawai negeri sipil berbasis e-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo menggunakan teori Robbins dalam Sulaksono yang diukur berdasarkan 5 dimensi, yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, dan kemandirian. Adapun pembahasan dapat dilihat pada subbab berikut.

3.1 Kualitas

Kualitas dalam penilaian kinerja merupakan ukuran hasil penilaian kinerja. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo dilaksanakan melalui aplikasi e-Kinerja yang dilihat berdasarkan indikator kecermatan penilaian dan ketepatan hasil penilaian.

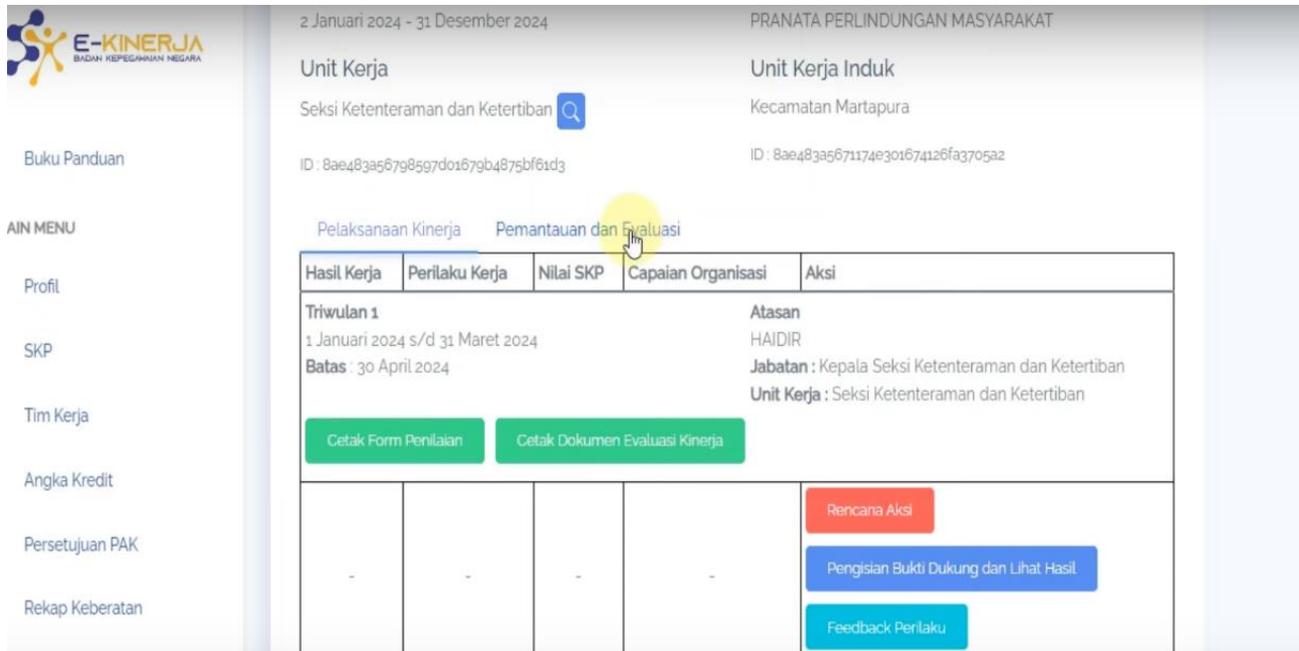
3.1.1 Kecermatan Penilaian

Penilaian kinerja melalui aplikasi e-Kinerja membutuhkan ketelitian bagi pegawai dalam menyusun sasaran kinerja pegawai, menentukan rencana aksi, menentukan rencana hasil kerja, memasukkan dokumen-dokumen bukti dukung, dan sebagainya. Pegawai dituntut untuk dapat melaksanakan kegiatan sesuai dengan rencana aksi yang ada pada e-Kinerja dan pegawai juga dituntut untuk mampu mencapai target yang ada pada e-Kinerja. Selain itu, ketelitian pegawai juga sangat diperlukan dalam pengisian bukti dukung karena apabila salah dalam pengisian bukti dukung akan berpengaruh dalam proses verifikasi penilaian kinerja oleh pejabat penilai.

3.1.2 Ketepatan hasil penilaian

Hasil penilaian kinerja pegawai negeri sipil harus bersifat nyata atau sesuai dengan keadaan sebenarnya yang dilakukan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggungjawabnya. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi e-Kinerja sangat transparan antara pegawai dengan pimpinan atau pejabat penilai. Pimpinan yang bertugas sebagai pejabat penilai harus memberikan penilaian sesuai dengan kenyataan dan penilaian tersebut harus bersifat objektif sehingga hasil penilaian dapat dipertanggungjawabkan.

Adanya aplikasi e-Kinerja sebagai sarana penilaian kinerja pegawai sangat membantu terwujudnya transparansi dalam penilaian kinerja pegawai karena apabila pimpinan atau pejabat penilai memberikan penilaian secara objektif pegawai dapat dengan mudah mengajukan sanggahan dan terdapat bukti yang sudah tercantum pada aplikasi e-Kinerja. Hal tersebut mendorong adanya peningkatan ketepatan hasil penilaian kinerja pegawai negeri sipil.



Gambar 3. 1 Halaman Bukti Dukung

3.2 Kuantitas

Kuantitas merupakan satuan ukuran bagi suatu benda, produk, atau hasil kerja yang dinyatakan dalam bentuk angka dan dapat dihitung secara pasti jumlahnya. Kuantitas dalam penilaian kinerja dapat merujuk pada jumlah produk yang dihasilkan oleh pegawai, jumlah target yang ingin dicapai oleh pegawai pada jangka waktu tertentu, jumlah target yang sudah dicapai oleh pegawai, jumlah pekerjaan yang dapat diselesaikan pada waktu satu hari, jumlah target yang belum tercapai oleh pegawai, dan sebagainya. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo berdasarkan dimensi kuantitas dilihat melalui indikator target sasaran kinerja pegawai dan capaian sasaran kinerja pegawai.

3.2.1 Target sasaran kinerja pegawai

Target sasaran kinerja pegawai merupakan rencana kegiatan yang akan dicapai atau dilaksanakan pada jangka waktu tertentu oleh pegawai negeri sipil. Penyusunan sasaran kinerja pegawai diawali dengan pegawai membuat rencana hasil kerja yang mengintervensi dari rencana hasil kerja atasan yang sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Setelah itu, pegawai diminta untuk menamahi indikator yang terdiri dari aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek waktu, dan aspek biaya.

Aspek kualitas dapat diisi dengan target berupa presentase. aspek kuantitas diidentifikasi dengan banyaknya target seperti jumlah dokumen yang dihasilkan, jumlah pegawai yang akan melaksanakan mutasi, pensiun, dan sebagainya sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing pegawai. Aspek waktu merupakan perkiraan waktu yang akan digunakan dalam penyelesaian rencana hasil kerja Aspek biaya merupakan perkiraan jumlah anggaran yang akan digunakan dalam penyelesaian rencana hasil kerja,

3.2.2 Capaian sasaran kinerja pegawai

Capaian sasaran kinerja pegawai adalah banyaknya target sasaran kinerja pegawai yang telah ditetapkan sebelumnya yang dapat dicapai oleh pegawai pada jangka waktu tertentu. Capaian sasaran kinerja pegawai dibuktikan dengan adanya bukti dukung yang diisikan oleh masing-masing pegawai. Pegawai dituntut untuk mampu mencapai target yang ada pada sasaran kinerja pegawai pada aplikasi e-Kinerja. Oleh karena itu, dalam penyusunan target sasaran kinerja pegawai harus bisa memperkirakan apakah target tersebut nantinya akan dicapai atau tidak sehingga tidak memberikan dampak kurang baik pada hasil penilaian kinerja. Sebagian besar target pada sasaran kinerja pegawai memang tercapai, tetapi terdapat beberapa pegawai yang targetnya belum bisa tercapai 100%.

3.3 Ketepatan Waktu

Ketepatan waktu berarti suatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan. Ketepatan waktu dalam penilaian kinerja mengukur apakah pegawai dalam mengisi komponen yang menjadi syarat dalam penilaian kinerja tepat waktu atau tidak. Selain itu, ketepatan waktu dalam penilaian kinerja pegawai juga dapat berkaitan dengan ada atau tidaknya pengaruh penilaian kinerja dapat terhadap ketepatan waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Penilaian kinerja pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo berdasarkan dimensi ketepatan waktu dilihat melalui indikator ketepatan waktu pengisian e-Kinerja dan waktu kerja efektif.

3.3.1 Ketepatan waktu pengisian e-Kinerja

Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo sebagian besar sudah tepat waktu dalam pengisian berbagai komponen pada aplikasi e-Kinerja, seperti rencana hasil kerja, rencana aksi, dan bukti dukung. Aplikasi e-Kinerja memudahkan pimpinan untuk memantau pegawai dalam menjalankan tugas dan kewajibannya salah satunya, yaitu pengisian aplikasi e-Kinerja. Apabila pegawai terlambat dalam pengisian e-Kinerja, maka pimpinan dapat menegur pegawai yang bersangkutan dan pegawai juga dapat dengan mudah menyampaikan kendala yang menyebabkan keterlambatan dalam pengisian e-Kinerja sehingga kendala tersebut dapat segera diatasi.

Waktu pengisian e-Kinerja oleh pegawai juga bergantung pada pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai tersebut. Apabila pekerjaan tersebut berkaitan dengan instansi lain atau instansi pusat maka jadwal dalam penyelesaian pekerjaan tersebut dapat berubah sehingga waktu pengisian e-Kinerja seperti pengisian bukti dukung juga dapat berubah tidak sesuai dengan jadwal yang telah ditentukan.

3.3.2 Waktu kerja efektif

Waktu kerja pegawai adalah waktu yang dibutuhkan oleh seorang pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya. Aplikasi e-Kinerja sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai karena apabila pegawai tidak mengisi e-Kinerja, maka tambahan penghasilan pegawai akan dikurangi. Hal tersebut mendorong pada meningkatnya jam kerja efektif pegawai karena pegawai dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Kedisiplinan pegawai tidak hanya bergantung dari aplikasi e-Kinerja saja.

Kedisiplinan pegawai bergantung pada pribadi masing-masing pegawai. Meskipun demikian dengan adanya aplikasi e-Kinerja menjadi sarana yang dapat meningkatkan kedisiplinan pegawai.

3.4 Efektivitas

Efektivitas dapat diartikan sebagai berhasil tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan yang membandingkan antara hasil yang diharapkan dengan hasil yang dicapai. Efektivitas dalam penerapan aplikasi e-Kinerja dapat dilihat berdasarkan ada atau tidaknya perubahan kebiasaan pegawai menuju arah yang lebih baik. Dimensi efektivitas pada penelitian ini dilihat berdasarkan 2 (dua) indikator, yaitu peningkatan kinerja pegawai dan peran admin e-Kinerja.

3.4.1 Peningkatan kinerja pegawai

Kinerja pegawai negeri sipil dipengaruhi oleh beberapa faktor, seperti motivasi kerja yang dapat berupa tambahan penghasilan pegawai, reward (hadiah), punishment (hukuman), dan sebagainya. Aplikasi e-Kinerja diharapkan mampu mendorong pegawai untuk lebih giat dalam melaksanakan tugasnya sehingga kinerja pegawai akan meningkat. Penerapan aplikasi e-Kinerja memberikan pengaruh baik bagi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. TPP atau tambahan penghasilan pegawai merupakan salah satu motivasi bagi pegawai dalam menyelesaikan target yang telah ditetapkan. Apabila pegawai tidak disiplin dalam membuat laporan di aplikasi e-Kinerja, maka tambahan penghasilannya juga akan terpotong

3.4.2 Peran admin e-Kinerja

Penerapan aplikasi e-Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo tentunya harus memperhatikan kesiapan dari para pegawainya. Sosialisasi aplikasi e-Kinerja sebelum diterapkannya aplikasi tersebut menjadi faktor penting agar pegawai mudah dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja. Selain itu, adanya admin atau pegawai yang diberikan kepercayaan terkait pengelolaan aplikasi e-Kinerja juga penting dalam keberlangsungan penerapan aplikasi e-Kinerja. Admin aplikasi e-Kinerja selain berperan dalam menjejarkan pegawai untuk mengoperasikan aplikasi e-Kinerja juga berperan ketika pegawai mengalami permasalahan-permasalahan dalam mengoperasikan aplikasi e-Kinerja.

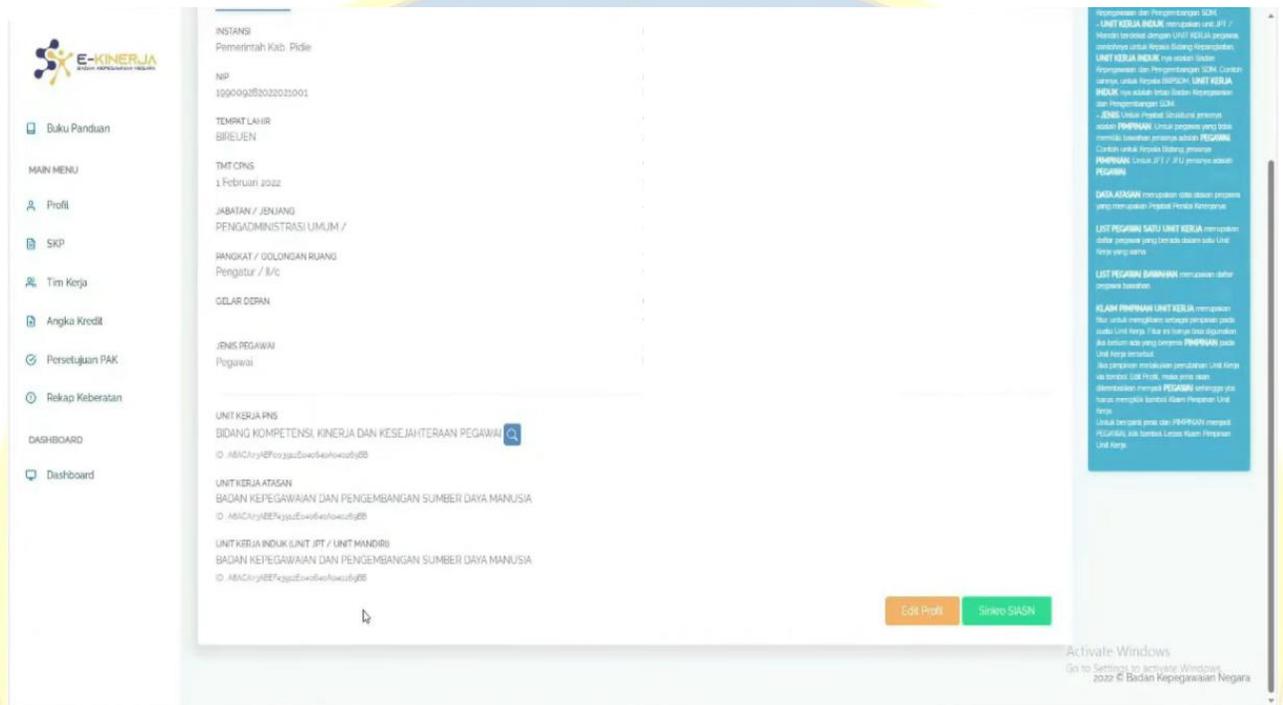
3.5 Kemandirian

Kemajuan teknologi mendorong adanya kemajuan dalam penilaian kinerja salah satunya melalui aplikasi e-Kinerja. Pegawai juga dituntut untuk mandiri dalam rangka penerapan kemajuan teknologi tersebut yang salah satunya melalui aplikasi e-Kinerja. Dimensi kemandirian dalam penelitian dilihat berdasarkan 2 (dua) indikator, yaitu kemampuan pegawai mengoperasikan e-Kinerja dan kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan.

3.5.1 Kemampuan pegawai mengoperasikan e-Kinerja

Keterampilan pegawai dalam penggunaan teknologi masa kini menjadi hal yang perlu diperhatikan karena program pemerintah yang sudah berbasis elektronik jika tidak dibarengi dengan kemampuan teknologi pegawai maka program tersebut tidak akan berjalan lancar. Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo mayoritas masih

berusia muda sehingga lebih mudah dalam mempelajari kemajuan teknologi seperti adanya aplikasi e-Kinerja. Meskipun terdapat pegawai yang dapat dikatakan sulit dalam mengoperasikan e-Kinerja, hal tersebut dapat teratasi dengan cara saling membantu antar pegawai dalam pengisian aplikasi e-Kinerja. Kemampuan pegawai Badan kepegawaian dan Pengembangan sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo dalam mengoperasikan e-Kinerja dinilai sudah cukup baik. Akan tetapi, jika terdapat kendala pegawai dapat langsung berkonsultasi pada admin.



Gambar 3. 2 Fitur Aplikasi e-Kinerja

3.5.2 Kemampuan pegawai dalam mengatasi permasalahan

Kemajuan teknologi yang diterapkan pada sektor pemerintahan juga memiliki kemungkinan mengalami permasalahan atau trouble, seperti lambat ketika dibuka, website mengalami maintenance ketika banyak yang mengakses, maupun permasalahan jaringan internet. Seringkali permasalahan tersebut menghambat pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya, salah satunya dalam pengisian aplikasi e-Kinerja. Pegawai juga seringkali mengalami kesalahan dalam pengisian di aplikasi e-Kinerja yang menyebabkan pekerjaan pegawai tersebut terhambat untuk segera diselesaikan. Koordinasi antar pegawai merupakan salah satu solusi apabila terjadi permasalahan terhadap aplikasi e-Kinerja. Melalui koordinasi tersebut pegawai dapat mencari informasi terkait bagaimana tindakan yang harus dilakukan dalam mengatasi permasalahan tersebut.

3.6 Diskusi Temuan Utama Penelitian

Digitaisasi pada sektor pemerintah mendorong adanya berbagai inovasi baik dalam pelayanan publik maupun inovasi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Salah satu inovasi yang ada, yaitu penilaian kinerja berbasis e-Kinerja yang memudahkan dalam penilaian kinerja pegawai negeri sipil. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Lompoliu, dkk. yang menyatakan bahwa dengan perkembangan Ilmu pengetahuan dan teknologi (IPTEK) yang begitu pesat saat ini, melalui aplikasi e-Kinerja

diharapkan dapat membantu dan memudahkan proses penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) (Lompoliu et al., 2022). Aplikasi e-Kinerja sangat berpengaruh terhadap kedisiplinan pegawai karena apabila pegawai tidak mengisi e-Kinerja, maka tambahan penghasilan pegawai akan dikurangi. Hal tersebut mendorong pada meningkatnya jam kerja efektif pegawai karena pegawai dituntut untuk mencapai target yang telah ditetapkan. Sama halnya dengan temuan Lompoliu, dkk. bahwa Titik sentral aplikasi e-kinerja ini dilakukan oleh para Aparatur Sipil Negara) khususnya Pegawai Negeri Sipil sehingga dapat diketahui jumlah kehadiran, pembayaran uang makan, pembayaran tunjangan kinerja, pelaporan kinerja, sasaran kerja pegawai (SKP) dan penilaian prestasi kerja ASN pada satuan kerja (Lompoliu et al., 2022).

Kemudahan fitur pada aplikasi e-Kinerja mendorong Pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo yang mayoritas masih berusia muda lebih mudah dalam mempelajari kemajuan teknologi seperti adanya aplikasi e-Kinerja. Meskipun terdapat pegawai yang dapat dikatakan sulit dalam mengoperasikan e-Kinerja yang disebabkan oleh faktor usia sehingga pemahaman terhadap aplikasi e-Kinerja kurang. Hal tersebut sejalan dengan penelitian Sufi, dkk. yang menyatakan terdapat beberapa kendala bagi pegawai dalam mengoperasikan e-Kinerja. Adapun hambatan atau kendala yang dialami dalam pemanfaatan aplikasi e-kinerja sebagaimana diungkapkan oleh narasumber penelitian adalah sebagai berikut:

- a. Harus selalu memiliki kuota internet karena digunakan secara online.
- b. Pegawai yang lebih tua (lansia) akan sangat membutuhkan bantuan orang lain karena mereka tidak dapat paham dengan mudah.
- c. Memerlukan waktu ekstra jika diinput pada jam kerja (Sufi et al., 2022).

Penilaian kinerja pegawai negeri sipil melalui aplikasi e-Kinerja sangat transparan antara pegawai dengan pimpinan atau pejabat penilai. Pimpinan yang bertugas sebagai pejabat penilai harus memberikan penilaian sesuai dengan kenyataan dan penilaian tersebut harus bersifat objektif sehingga hasil penilaian dapat dipertanggungjawabkan. Sejalan dengan penelitian I Wayan Indrawan yang menyatakan pemberlakuan E-Kinerja telah mampu memotivasi semangat kerja pegawai di Kantor Camat Klungkung, sebab E-Kinerja secara otomatis merekam dan menilai capaian rencana aksi pegawai. Kenyataan ini tentu memiliki akibat terhadap penilaian kinerja pegawai yang bersangkutan. 'Rapor' atau jejak digital pada E-kinerja tersebut dapat dijadikan sebagai salah satu bahan pertimbangan dalam peningkatan karier seorang pegawai. Setiap pegawai berharap bahwa dengan berlakunya E-Kinerja akan memberikan penilaian kepada pegawai secara obyektif berdasarkan kepada capaian rencana aksi kegiatan, sehingga timbul semangat berkompetisi di antara pegawai untuk memperoleh poin maksimal guna meningkatkan jenjang karier/jabatannya (Indrawan, 2021).

Aplikasi e-Kinerja sebagai sarana penilaian kinerja pegawai dilengkapi dengan fitur dialog kinerja sehingga pegawai dapat memberikan keterangan berupa alasan atau penyebab apabila target belum dapat tercapai pada batas waktu yang telah ditetapkan. Penerapan aplikasi e-Kinerja memberikan pengaruh baik bagi pegawai di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo. Hal tersebut disebabkan mudahnya pimpinan dalam memantau hasil kerja pegawai serta jika terdapat hal yang masih kurang pimpinan bisa langsung menyampaikan melalui aplikasi e-Kinerja pada bagian dialog kinerja. Hal tersebut sesuai dengan penelitian Rahmatul Putra dan Frinaldi yang menyatakan Atasan harus mengawasi dan menilai bagaimana bawahannya menyelesaikan dan melaporkan pekerjaannya ke dalam aplikasi. Besaran tambahan penghasilan ditentukan oleh penilaian atasan, apabila laporan kinerja tidak disetujui, maka pegawai akan mendapatkan potongan tambahan penghasilan. Meskipun terdapat beberapa alasan pegawai tidak mengisi laporan kinerja setiap harinya, namun pegawai harus mengetahui bahwa atasan selalu memantau pekerjaan anggotanya setiap hari melalui aplikasi E-Kinerja (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023).

IV. KESIMPULAN

Penulis menyimpulkan penilaian kinerja berbasis e-Kinerja di Badan kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo sudah berjalan dengan cukup baik berdasarkan dimensi kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, dan efektivitas. Meskipun demikian, berdasarkan dimensi kemandirian, sebagian besar pegawai di Badan Kepegawaian dan pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purworejo bisa menggunakan aplikasi e-Kinerja dengan baik dan hanya terdapat 2 (dua) pegawai yang dinilai kurang lancar dalam mengoperasikan e-Kinerja.

Keterbatasan Penelitian. Penelitian ini memiliki keterbatasan utama yakni waktu penelitian yaitu hanya selama 20 hari.

Arah Masa Depan Penelitian (*future work*). Penulis menyadari bahwa penelitian ini masih terdapat kekurangan sehingga penulis menerima kritik dan saran demi kemajuan ilmu pengetahuan di masa depan. Penulis menyarankan untuk dilaksanakan penelitian terkait aplikasi e-Kinerja pada instansi lain untuk mengetahui kualitas penerapan e-Kinerja dan dapat dijadikan sebagai bahan evaluasi.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Ucapan terima kasih terutama ditujukan kepada semua pihak yang membantu dalam pembuatan skripsi ini yaitu:

1. Bapak Dr. H. Suhajar Diantoro, M.Si selaku Pelaksana Tugas Rektor Institut Pemerintahan Dalam Negeri.
2. Bapak Dr. Halilul Khairi, M.Si selaku Dekan Fakultas Manajemen Pemerintahan.
3. Ibu Dr. Rizki Amalia, S.STP, M.AP selaku Ketua Prodi Manajemen Sumber Daya Manusia Sektor Publik.
4. Ibu Dr. Marthalina, S.IP, M.Si selaku Dosen Pembimbing yang telah membimbing dan mengarahkan penyusunan skripsi ini.
5. Seluruh dosen, pelatih, pamong pengasuh serta seluruh civitas akademika Institut Pemerintahan Dalam Negeri yang telah memberikan ilmu pengetahuan yang bermanfaat selama pendidikan peneliti.
6. Pemerintah Kabupaten Purworejo terutama Kepala BKPSDM Kabupaten Purworejo yang telah memberikan kesempatan kepada peneliti untuk melakukan magang riset terapan pemerintahan di wilayah pemerintahannya.
7. Semua pihak yang turut memberikan dukungan kepada peneliti atas penyelesaian skripsi ini yang tidak dapat disebutkan satu per satu.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Alainati, S., AlKhatib, H., AlAjmi, M., & Al-Duaij, M. (2024). Investigating the Effectiveness of Employees' Performance Appraisal System: Kuwait Case Study. *International Journal of Professional Business Review*, 9(3), e04453. <https://doi.org/10.26668/businessreview/2024.v9i3.4453>
- Alsufyani, N., & Gill, A. Q. (2022). Digitalisation performance assessment: A systematic review. *Technology in Society*, 68(May), 101894. <https://doi.org/10.1016/j.techsoc.2022.101894>

- Amalia, R., & Sakti, S. K. (2020). Kinerja Dinas Pangan Pertanian Dan Perikanan Dalam Pemberdayaan Petani Rumpun Laut Di Kota Tarakan Provinsi Kalimantan Utara. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 8(2), 85–102. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v8i2.1308>
- Hernández, A. C. C., Judith, J. J., Pérez Prieto, M. E., Pinto, L. B., & Martínez, E. G. (2024). Analysis of the e-Government development index in the regions. *Procedia Computer Science*, 231(2023), 559–565. <https://doi.org/10.1016/j.procs.2023.12.250>
- 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>
- Lompoliu, S. I., Pati, A. B., & Waworundeng, W. (2022). Implementasi Aplikasi E-Kinerja terhadap Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Daerah Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal Governance*, 2(2), 1–15. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/governance/article/view/42116>
- Matookchund, N. G., & Steyn, R. (2020). The significance of performance appraisal for innovation, in selected South African organisations. *South African Journal of Economic and Management Sciences*, 23(1), 1–11. <https://doi.org/10.4102/sajems.v23i1.3272>
- Mulyani, M., Hardian, D. E., & Kurniawan, I. A. (2021). Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang. *Jurnal Ilmiah Ilmu Administrasi*, 11(2), 95–102. <https://doi.org/10.33592/jiia.v11i2.2138>
- Nurdin, I., & Hartati, S. (2023). Metodologi Penelitian Sosial Dasar. In *Metodologi Penelitian Sosial Dasar*. <https://doi.org/10.11594/ubpress9786232967496>
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Rizki Amalia, R., Syafri, W., & Muafi, M. (2021). Policy implementation of the performance assessment system of aparatures in Cilandak Jakarta IPDN campus. *International Journal of Research in Business and Social Science* (2147- 4478), 10(3), 403–411. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v10i3.1104>
- Shareef, M. A., Dwivedi, Y. K., Dutta, S., Archer, N., Kumar, V., & Kumar, U. (2011). International Journal of Electronic Government Research: Guest editorial preface. *International Journal of Electronic Government Research*, 7(1), 53201356. <https://doi.org/10.4018/jegr.2011010101>
- Simangunsong, F. (2017). *Metodologi Penelitian Pemerintahan Teoritik-Legalistik-Empirik-Inovatif*. CV ALFABETA.
- Sufi, H., Purba, H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33. <https://doi.org/10.46576/jpr.v9i1.2086>
- Sulaksono, H. (2015). *Budaya Organisasi dan Kinerja*. Deepublish.