

Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah Kota Kupang

Anjelica Nareth Dami Ngara^{1*}, Laurensius P. Sayrani², Jim Brand Kolianan³,
Mariyani O. Rene⁴

¹⁻⁴ Universitas Nusa Cendana, Indonesia

Email: anjelngara070@gmail.com^{1*}, laurensiussayrani@staf.undana.ac.id², jim.kolianan@staf.undana.ac.id³,
mariyanirene@gmail.com⁴

*Penulis Korespondensi: anjelngara070@gmail.com¹

Abstract. *This study aims to analyze the effectiveness of the e-Kinerja application in improving the performance of Civil Servants at the Regional Personnel, Education and Training Agency (BKPPD) of Kupang City. The research employed a qualitative approach with a descriptive research design. Informants were selected using purposive sampling, consisting of institutional leaders and employees who use the e-Kinerja application. Data were collected through observation, interviews, and documentation, and analyzed using qualitative data analysis techniques including data reduction, data display, and conclusion drawing. Data validity was ensured through triangulation techniques. The effectiveness analysis referred to Sutrisno's indicators, namely program understanding, target accuracy, timeliness, goal achievement, and real changes. The results indicate that the implementation of the e-Kinerja application in BKPPD Kupang City is relatively effective. The system has improved reporting discipline, transparency in performance evaluation, and facilitated monitoring of employee performance. However, several challenges remain, including limited digital literacy among employees, technological infrastructure constraints, and the tendency to focus on administrative aspects rather than substantive performance improvement. Therefore, strengthening socialization, improving digital literacy, and developing a more adaptive system are necessary to optimize the implementation of e-Kinerja in enhancing the quality of civil servant performance.*

Keywords: *Civil Servants; E-Performance; Effectiveness; Employee Performance; Public Service.*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang. Penelitian menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif. Informan penelitian ditentukan melalui teknik purposive sampling yang terdiri dari pimpinan dan pegawai sebagai pengguna aplikasi *e-Kinerja*. Pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, kemudian dianalisis menggunakan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan dengan teknik triangulasi untuk memastikan validitas data. Analisis efektivitas mengacu pada indikator Sutrisno yang meliputi pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi *e-Kinerja* di BKPPD Kota Kupang tergolong cukup efektif. Sistem ini mampu meningkatkan kedisiplinan pelaporan, transparansi penilaian kinerja, serta mempermudah proses monitoring kinerja pegawai. Namun demikian, efektivitas penerapan masih menghadapi beberapa kendala, seperti keterbatasan literasi digital pegawai, gangguan infrastruktur teknologi, serta pemanfaatan sistem yang masih berorientasi pada aspek administratif. Oleh karena itu, diperlukan peningkatan sosialisasi, penguatan literasi digital, serta pengembangan sistem agar penerapan *e-Kinerja* dapat meningkatkan kualitas kinerja ASN secara lebih optimal.

Kata Kunci: Efektivitas; E-Performance; Kinerja Karyawan; Pegawai Negeri Sipil; Pelayanan Publik.

1. LATAR BELAKANG

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) merupakan faktor penting dalam mewujudkan pemerintahan yang efektif, efisien, dan akuntabel. ASN sebagai pelayan publik memiliki tanggung jawab untuk memberikan pelayanan yang responsif, transparan, dan berkualitas kepada masyarakat. Kinerja pegawai yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan publik dan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah, sedangkan kinerja yang rendah dapat menyebabkan pelayanan menjadi lambat dan kurang efisien (Sari, 2023; Silaen et al., 2021). Hal ini sejalan dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023 yang menegaskan bahwa ASN memiliki peran strategis dalam penyelenggaraan pelayanan publik dan pencapaian tujuan pembangunan nasional.

Dalam upaya meningkatkan kinerja ASN, pemerintah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis digital melalui aplikasi *e-Kinerja*. Sistem ini dikembangkan untuk mengukur dan memantau kinerja pegawai secara objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan sebagaimana diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Aplikasi *e-Kinerja* memungkinkan pegawai untuk melaporkan aktivitas kerja harian yang berkaitan dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai dasar evaluasi kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Dengan sistem ini, kinerja pegawai dapat dipantau secara periodik sehingga diharapkan mampu meningkatkan disiplin, produktivitas, dan akuntabilitas kinerja pegawai (Savira, 2019; Rukmana et al., 2020).

Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang mulai menerapkan aplikasi *e-Kinerja* sejak 1 Januari 2022 sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi dan peningkatan manajemen kinerja pegawai. Melalui sistem ini, pegawai diwajibkan menginput laporan kinerja harian yang kemudian diverifikasi oleh atasan sebagai dasar penilaian kinerja bulanan dan tahunan. Penerapan sistem digital ini diharapkan dapat menggantikan metode penilaian kinerja sebelumnya yang masih bersifat manual dan kurang objektif, seperti Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3), yang dinilai kurang mampu mengukur kualitas dan kuantitas kinerja pegawai secara akurat.

Namun demikian, dalam implementasinya masih ditemukan berbagai kendala yang memengaruhi efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja*. Beberapa permasalahan yang muncul antara lain keterbatasan infrastruktur teknologi informasi, seperti koneksi internet yang tidak stabil, rendahnya literasi digital sebagian pegawai, terutama pegawai yang berusia lanjut, serta kurangnya konsistensi pegawai dalam menginput laporan kerja secara rutin. Kondisi ini menunjukkan bahwa penerapan sistem *e-Kinerja* tidak hanya dipengaruhi oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan budaya kerja organisasi.

Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Lembong (2021) yang menunjukkan bahwa implementasi *e-Kinerja* di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sulawesi Utara masih menghadapi kendala dalam kesiapan sumber daya manusia dan dukungan infrastruktur teknologi. Selain itu, penelitian Afifah (2024) juga menegaskan bahwa keberhasilan penerapan *e-Kinerja* dipengaruhi oleh kesiapan pegawai dalam mengadaptasi teknologi, keandalan infrastruktur teknologi informasi, serta konsistensi kebijakan dalam implementasi sistem evaluasi kinerja berbasis digital.

Berdasarkan kondisi tersebut, penting untuk mengkaji lebih lanjut efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di BKPPD Kota Kupang. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan gambaran mengenai pelaksanaan sistem *e-Kinerja* serta faktor-faktor yang memengaruhi efektivitas penerapannya dalam meningkatkan kinerja pegawai.

2. KAJIAN TEORITIS

Konsep Efektivitas

Efektivitas merupakan ukuran keberhasilan suatu organisasi atau program dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Efektivitas menunjukkan sejauh mana target atau sasaran yang direncanakan dapat dicapai secara optimal, baik dari segi kualitas maupun kuantitas (Sari, 2023). Effendy (2017) dalam Zahriah (2024) menjelaskan bahwa efektivitas berkaitan dengan keberhasilan suatu kegiatan dalam mencapai tujuan yang telah direncanakan dengan memanfaatkan sumber daya yang tersedia secara tepat. Sementara itu, Siagian (2001) dalam Suryani (2014) menyatakan bahwa efektivitas menggambarkan tingkat keberhasilan organisasi dalam memanfaatkan sumber daya untuk mencapai hasil yang diharapkan. Dengan demikian, efektivitas dapat dipahami sebagai tingkat pencapaian tujuan program atau kegiatan yang dilaksanakan oleh organisasi.

Indikator Efektivitas

Untuk mengukur tingkat efektivitas suatu program, diperlukan indikator yang jelas. Sutrisno (2007) menyebutkan beberapa indikator efektivitas, yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan adanya perubahan nyata sebagai hasil dari pelaksanaan program. Indikator-indikator tersebut digunakan untuk menilai sejauh mana suatu program dapat berjalan sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan.

Konsep Kinerja dan Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja yang dicapai oleh individu atau kelompok dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan

organisasi (Kusnadi, 2003; Sirait, 2019). Schermerhorn (1999) menjelaskan bahwa kinerja berkaitan dengan tingkat keberhasilan seseorang dalam menyelesaikan pekerjaan yang diukur melalui kualitas maupun kuantitas hasil kerja. Dalam konteks organisasi publik, kinerja pegawai mencerminkan tingkat dedikasi dan komitmen pegawai dalam melaksanakan tugas secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Silaen et al., 2021).

Indikator dan Faktor yang Mempengaruhi Kinerja

Indikator kinerja digunakan untuk menilai keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Robbins (2006) menyebutkan beberapa indikator kinerja, yaitu kualitas kerja, kuantitas kerja, ketepatan waktu, efektivitas penggunaan sumber daya, kemandirian, dan komitmen kerja. Sementara itu, Savira (2019) yang mengadaptasi Hasibuan (2002) menambahkan indikator lain seperti loyalitas, kedisiplinan, kreativitas, kerja sama, kompetensi, dan tanggung jawab. Kinerja pegawai dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kemampuan dan motivasi kerja (Silaen et al., 2021), serta faktor lain seperti kualitas pekerjaan, disiplin, komunikasi, dan prakarsa (Hilmi et al., 2018).

Konsep E-Kinerja

E-Kinerja merupakan sistem informasi berbasis teknologi yang digunakan untuk mengukur dan mengevaluasi kinerja pegawai secara elektronik melalui pencatatan aktivitas kerja dan pencapaian target kerja (Afifah, 2024). Sistem ini memungkinkan organisasi memantau kinerja pegawai secara lebih objektif, transparan, dan terukur. Menurut Al-Raisi et al. (2011) dalam Sirait (2019), e-Kinerja merupakan aplikasi yang membantu organisasi memantau kinerja pegawai serta mendorong peningkatan produktivitas kerja.

Tujuan, Indikator, dan Mekanisme E-Kinerja

Penerapan e-Kinerja bertujuan meningkatkan kinerja ASN, mendorong disiplin kerja, serta mendukung pengelolaan kinerja organisasi berbasis teknologi informasi (Sari, 2023; Ramadhan, 2023). Dalam menilai pelaksanaan e-Kinerja, beberapa indikator yang dapat digunakan antara lain kuantitas pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran, serta kemampuan bekerja sama (Bangun, 2012 dalam Lembong et al., 2021). Selain itu, Rauf (2020) menambahkan indikator seperti penyusunan SKP secara elektronik, pencatatan target dan realisasi kerja secara digital, serta integrasi antara presensi, kuantitas, dan kualitas kerja.

Secara operasional, mekanisme e-Kinerja meliputi penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), penjabaran target kerja bulanan, pencatatan kegiatan harian, evaluasi capaian kinerja oleh atasan, serta pemberian tunjangan kinerja berdasarkan hasil penilaian kinerja pegawai (Nabilah & Atieq, 2022; Sipayung, 2024). Sistem ini dirancang untuk meningkatkan transparansi, akuntabilitas, dan objektivitas dalam penilaian kinerja ASN.

3. METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis penelitian deskriptif untuk memahami secara mendalam efektivitas penggunaan aplikasi *e-Kinerja* dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pendekatan kualitatif dipilih karena mampu menggambarkan fenomena secara langsung berdasarkan pengalaman dan persepsi informan di lingkungan kerja (Moleong, 2017).

Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang selama kurang lebih satu bulan. Fokus penelitian mengacu pada indikator efektivitas menurut Sutrisno, yang meliputi pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan adanya perubahan nyata setelah penerapan aplikasi *e-Kinerja*.

Informan penelitian ditentukan menggunakan teknik purposive sampling, yang terdiri dari Kepala BKPPD, Kasubbid Pengembangan Kompetensi dan Penilaian Kinerja ASN, Kasubbid Pengadaan Disiplin dan Informasi, serta sembilan staf sebagai pengguna aplikasi *e-Kinerja*. Sumber data dalam penelitian ini terdiri dari data primer yang diperoleh melalui wawancara dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh dari dokumen resmi, laporan kinerja, dan kebijakan terkait penerapan *e-Kinerja*.

Teknik pengumpulan data dilakukan melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data menggunakan tahapan analisis kualitatif yang meliputi pengumpulan data, reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk menjamin keabsahan data, penelitian ini menggunakan teknik triangulasi sumber, teknik, dan waktu sehingga hasil penelitian dapat dipertanggungjawabkan secara ilmiah.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan aplikasi *e-Kinerja* di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD) Kota Kupang mulai diterapkan pada tahun 2022 sebagai bagian dari reformasi birokrasi dan sistem manajemen kinerja ASN. Aplikasi ini digunakan untuk mencatat aktivitas kerja harian, memantau capaian kinerja pegawai, serta menjadi dasar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) secara objektif. Analisis efektivitas penerapan aplikasi *e-Kinerja* dalam penelitian ini menggunakan teori efektivitas Sutrisno (2007) yang meliputi lima indikator, yaitu pemahaman program, ketepatan sasaran, ketepatan waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata.

Pemahaman Program

Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemahaman pegawai terhadap aplikasi e-Kinerja berada pada kategori cukup efektif namun belum merata. Sosialisasi program telah dilakukan pada awal penerapan aplikasi pada tahun 2022, namun pelaksanaannya belum berlangsung secara berkelanjutan. Sebagian pegawai memahami mekanisme penggunaan aplikasi melalui praktik langsung (*learning by doing*) serta bantuan dari admin atau rekan kerja.

Pegawai yang memiliki literasi digital baik cenderung lebih mudah memahami sistem, sedangkan pegawai yang berusia lebih senior masih mengalami kendala dalam pengoperasian aplikasi. Kondisi ini menunjukkan adanya kesenjangan pemahaman teknis antar pegawai. Dengan demikian, indikator pemahaman program belum sepenuhnya optimal karena pemahaman masih bersifat administratif dan belum sepenuhnya terinternalisasi sebagai instrumen manajemen kinerja berbasis hasil.

Ketepatan Sasaran

Implementasi aplikasi e-Kinerja secara umum telah tepat sasaran dalam mendukung pengelolaan kinerja pegawai. Sistem ini memungkinkan pencatatan aktivitas kerja secara sistematis, meningkatkan transparansi penilaian kinerja, serta mempermudah atasan melakukan monitoring dan evaluasi secara real-time.

Digitalisasi sistem pelaporan juga mengubah pola pengawasan organisasi dari sistem manual yang bersifat periodik menjadi pengawasan berbasis data yang lebih berkelanjutan. Hal ini berkontribusi terhadap peningkatan disiplin dan akuntabilitas pegawai.

Namun demikian, penelitian juga menemukan beberapa kendala operasional, seperti gangguan jaringan dan keterbatasan fitur aplikasi yang belum sepenuhnya mampu merepresentasikan kompleksitas pekerjaan pegawai. Kondisi tersebut menyebabkan sebagian pegawai memandang pengisian laporan sebagai formalitas administratif. Dengan demikian, ketepatan sasaran program dapat dikategorikan cukup efektif, tetapi masih memerlukan penyempurnaan sistem.

Ketepatan Waktu

Dari aspek ketepatan waktu, penerapan e-Kinerja menunjukkan hasil yang relatif efektif. Sistem mewajibkan pegawai melakukan penginputan aktivitas kerja setiap hari sesuai dengan Standar Operasional Prosedur (SOP). Data timestamp dalam sistem memungkinkan atasan memantau waktu pengisian laporan secara langsung.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa sebagian besar pegawai telah melakukan pengisian laporan secara rutin dalam rentang waktu kerja yang wajar. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan kedisiplinan pelaporan dibandingkan dengan sistem manual sebelumnya.

Selain itu, penggunaan aplikasi e-Kinerja juga meningkatkan efisiensi waktu dalam proses administrasi. Rekapitulasi data, monitoring kinerja, dan proses verifikasi dapat dilakukan lebih cepat karena sistem telah terintegrasi secara digital. Meskipun demikian, efisiensi waktu masih dipengaruhi oleh kendala teknis seperti stabilitas jaringan internet dan respons sistem.

Tercapainya Tujuan

Tujuan utama penerapan e-Kinerja adalah meningkatkan kinerja, kedisiplinan, dan akuntabilitas pegawai melalui sistem pengelolaan kinerja berbasis digital. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tujuan tersebut telah tercapai secara administratif dan struktural.

Penerapan e-Kinerja mendorong pegawai memiliki target kerja yang lebih jelas, meningkatkan kedisiplinan pelaporan, serta memperkuat transparansi dalam proses penilaian kinerja. Selain itu, pemberian TPP menjadi lebih objektif karena didasarkan pada capaian kinerja yang tercatat dalam sistem.

Namun demikian, peningkatan kinerja yang terjadi masih dominan pada aspek administratif, seperti keteraturan pelaporan dan dokumentasi kerja. Peningkatan kualitas kerja secara substantif, seperti inovasi atau peningkatan produktivitas, belum terlihat secara signifikan. Oleh karena itu, pencapaian tujuan program dapat dikategorikan efektif secara administratif tetapi belum optimal secara substantif.

Perubahan Nyata

Penerapan aplikasi e-Kinerja juga menunjukkan adanya perubahan nyata dalam pola kerja pegawai. Sistem ini mendorong pegawai untuk bekerja lebih terstruktur, disiplin, dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dilaksanakan. Setiap aktivitas kerja harus dicatat dan diverifikasi oleh atasan sehingga meningkatkan transparansi dan akuntabilitas kinerja.

Perubahan paling terlihat terjadi pada aspek kedisiplinan administratif, keteraturan pelaporan, serta penguatan kontrol manajerial. Pegawai menjadi lebih tertib dalam menyusun dan melaporkan pekerjaan karena setiap aktivitas harus diinput secara sistematis.

Meskipun demikian, perubahan yang terjadi masih lebih dominan pada dimensi administratif dibandingkan dengan peningkatan kualitas substantif pekerjaan. Hal ini menunjukkan bahwa transformasi kinerja masih berlangsung secara bertahap.

Analisis Efektivitas

Berdasarkan lima indikator efektivitas menurut Sutrisno (2007), penerapan aplikasi e-Kinerja di BKPPD Kota Kupang dapat dikategorikan cukup efektif. Program ini berhasil meningkatkan disiplin pelaporan, memperkuat akuntabilitas kerja, serta mendukung sistem pengawasan kinerja yang lebih transparan dan terukur.

Namun, efektivitas tersebut masih didominasi oleh aspek administratif dan struktural. Beberapa faktor yang masih memengaruhi optimalisasi program antara lain keterbatasan pemahaman teknis pegawai, stabilitas infrastruktur teknologi, serta kebutuhan penguatan kapasitas sumber daya manusia.

Dengan demikian, untuk meningkatkan efektivitas secara lebih komprehensif, diperlukan penguatan sosialisasi program, peningkatan literasi digital pegawai, perbaikan infrastruktur teknologi, serta pengembangan indikator kinerja yang lebih mendorong kualitas dan inovasi kerja.

5. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Implementasi e-Kinerja secara umum berada pada kategori cukup efektif, dengan kecenderungan kuat pada efektivitas administratif dan struktural, namun belum sepenuhnya mencapai efektivitas substantif dalam peningkatan mutu kinerja

Saran

BKPPD Kota Kupang perlu meningkatkan sosialisasi dan pelatihan penggunaan aplikasi e-Kinerja agar seluruh pegawai memahami sistem dengan baik. Selain itu, perlu dilakukan peningkatan kualitas jaringan dan pengembangan fitur aplikasi agar lebih sesuai dengan kebutuhan pekerjaan pegawai. BKPPD juga perlu mengembangkan indikator kinerja yang tidak hanya menekankan pelaporan administratif, tetapi juga kualitas kerja dan inovasi. Di samping itu, pelatihan literasi digital bagi pegawai perlu dilakukan secara berkelanjutan agar penggunaan e-Kinerja dapat berjalan lebih efektif dan mampu meningkatkan kualitas kinerja ASN.

DAFTAR REFERENSI

- Adolph, R. (2016). Pengaruh disiplin kerja dan kompensasi terhadap kinerja customer service officer pada PT Bank Central Asia, Tbk KCU Pluit. 1-23.
- Afifa, H. (2024). Penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada sekretariat daerah Kabupaten Bireuen (Doctoral dissertation, UIN Ar-Raniry).
- Ariyani, N., Arlan, A. S., & Handayani, R. (2024). Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Dentino Jurnal Kedokteran Gigi*, 11(1), 68–71.
- Astuti, D. B. (2018). Pelaksanaan aplikasi e-kinerja di Badan Kepegawaian Negara Regional II Surabaya. Universitas Bhayangkara Surabaya.
- Hilmi, R. Z., Hurriyati, R., & Lisnawati. (2018). Analisis kemampuan dan motivasi terhadap kinerja pegawai pada kantor desa Mattombong Kabupaten Pinrang. 3(2), 91–102.

- Husein, M., Suryaningsih, Pratidina, G., & Seran, G. G. (2024). Efektivitas kebijakan penjarangan aspirasi masyarakat melalui reses. *Karimah Tauhid*, 3(1), 539–548. <https://doi.org/10.30997/karimahtauhid.v3i1.11674>
- Karlina, L., Pardi, & Yohanes, Y. (2019). Kinerja pegawai di kantor Kecamatan Sungai Ambawang Kabupaten Kubu Raya. *Jurnal S-1 Ilmu Administrasi Publik*, 1–16.
- Lembong, R. C., Sampara Lukman, & Madjid, U. (2021). Efektivitas penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *Visioner: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- 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. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Nurjana, S. B., & Handayani, N. (2023). Efektivitas daily monitoring and evaluation management (Diana) dalam meningkatkan kinerja karyawan Divisi Airport Learning Center PT Angkasa Pura II (Persero). *Tuturan: Jurnal Ilmu Komunikasi, Sosial Dan Humaniora*, 1(2), 01–14. <https://doi.org/10.47861/tuturan.v1i2.129>
- Palindri, L., & Mais, R. G. (2020). Penerapan prinsip akuntabilitas dan transparansi dalam mengelola keuangan desa (Studi kasus: Desa Suka Damai Kecamatan Plakat Tinggi Kabupaten Musi). 1–15. <https://doi.org/10.24853/jago.1.1.57-66>
- PSP, D. (2017). Program efektivitas terminal parkir elektronik di Bandung. *EKP*, 13(3), 27.
- Ramadhan, A. D. (2023). Implementasi kinerja sistem elektronik kinerja (e-kinerja) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Purbalingga 2023.
- Rauf, Y. (2020). Penerapan e-kinerja dan kompetensi terhadap kinerja aparatur sipil negara (ASN) yang dimediasi melalui motivasi.
- Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas penilaian kinerja berbasis e-kinerja di pusat pelatihan manajemen dan kepemimpinan pertanian. *Jurnal Governansi*, 6(1), 51–56. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i1.2633>
- Samosir, M. (2024). Melalui reses DPRD Provinsi Jawa Timur daerah pemilihan I. 7(4), 2024–2043. <https://doi.org/10.35817/publicuho.v7i4.565>
- Sari, E. Y. J. M. (2023). Efektivitas penerapan e-kinerja pada BKPSDM Kota Magelang.
- Savira, A. (2019). Efektivitas penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai kantor regional II Badan Kepegawaian Negara Surabaya (Studi pada bidang pengangkatan dan pensiun kantor regional II BKN Surabaya).
- Silaen, N. R., Syamsuriansyah, R. C., Dkk. (2021). Kinerja karyawan. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sipayung, P. C. E. (2024). Skripsi oleh: Fakultas Ilmu Sosial dan Politik Universitas Medan Area Medan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Medan Area.
- Sirait, A. I. (2019). Penilaian kinerja pegawai melalui penerapan sistem e-kinerja di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh. 1–83.
- Sugiyono. (2018). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.

- Suryani, E. I. (2014). Diajukan untuk memenuhi dan melengkapi syarat untuk memperoleh gelar sarjana sosial strata satu (S-1) Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau.
- Sutrisno, E. (2007). *Budaya organisasi*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Zahriah, S. (2011). Efektivitas pengelolaan pembelajaran dalam meningkatkan motivasi belajar siswa di SMA Sawangan Depokislamiyah. 1–141.