

Analysis of the Effectiveness of Implementing the ASN Performance Assessment System (E-Kinerja)

Febri Sari Siahaan ^{1*)}, Amanda Sona Priscillia ²⁾, Ayi Krisnha W. A. N ³⁾, Rahmat Hidayat ⁴⁾,
Dea Restika ⁵⁾

¹⁾³⁾⁴⁾⁵⁾ Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Tangerang Raya

²⁾ Magister Manajemen, Sekolah Bisnis dan Manajemen, Universitas Ciputra

^{*)}Correspondence Author: febrisiahaan60@gmail.com, Tangerang, Indonesia.

DOI: <https://doi.org/10.37012/ileka.v6i1.2536>

Abstract

Human resources (HR) play a major role in achieving organizational goals, including in the government sector. Civil Servants (PNS) as an integral part of government organizations must have high competence and integrity in order to carry out their duties optimally. This research aims to analyze the effectiveness of implementing an electronic-based performance assessment system (E-Kinerja) known as SIPENDEKAR at the Tangerang Regency Population Control and Family Planning Office. This system is expected to increase transparency, efficiency and accuracy in assessing employee performance and improve the performance allowance system. The method used in this research is a qualitative approach with data collection techniques through interviews with five ASN employees who have in-depth knowledge about the implementation of the E-Kinerja system. The research results show that the implementation of SIPENDEKAR has a positive impact in increasing employee discipline and transparency in the management of performance allowances. However, this system also faces technical problems, such as slow internet connections and server problems which affect the smooth use of the application. Apart from that, another challenge found was the mismatch between employee competency and position placement, which could affect the effectiveness of the system. However, with continuous training and increasing the match between employee duties and competencies, this system can be more optimal. Overall, implementing E-Kinerja can improve employee performance and help government agencies achieve goals more efficiently.

Keywords: Effectiveness, E-Performance, SIPENDEKAR

Abstrak

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran utama dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian integral dalam organisasi pemerintah harus memiliki kompetensi dan integritas tinggi agar dapat menjalankan tugas secara optimal. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem penilaian kinerja berbasis elektronik (E-Kinerja) yang dikenal dengan nama SIPENDEKAR di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang. Sistem ini diharapkan dapat meningkatkan transparansi, efisiensi, dan akurasi dalam penilaian kinerja pegawai serta memperbaiki sistem pemberian tunjangan kinerja. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui wawancara kepada lima Pegawai ASN yang memiliki pengetahuan mendalam tentang penerapan sistem E-Kinerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan SIPENDEKAR memberikan dampak positif dalam meningkatkan disiplin pegawai dan transparansi dalam pengelolaan tunjangan kinerja. Namun, sistem ini juga menghadapi kendala teknis, seperti lambatnya koneksi internet dan gangguan pada server yang memengaruhi kelancaran penggunaan aplikasi. Selain itu, tantangan lain yang ditemukan adalah ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan penempatan jabatan, yang dapat memengaruhi efektivitas sistem. Meskipun demikian, dengan adanya pelatihan berkelanjutan dan peningkatan kesesuaian antara tugas dan kompetensi pegawai, sistem ini dapat lebih optimal. Secara keseluruhan, penerapan E-Kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dan membantu instansi pemerintah mencapai tujuan yang lebih efisien.

Kata Kunci: Efektivitas, E-Kinerja, SIPENDEKAR

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) memegang peran utama dalam mencapai tujuan organisasi, termasuk dalam sektor pemerintahan. Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebagai bagian integral dalam organisasi pemerintah harus memiliki kompetensi dan integritas tinggi agar dapat menjalankan tugas secara optimal (Rahman et al., 2023). Kinerja pegawai menjadi tolok ukur utama dalam menilai keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Oleh karena itu, penilaian kinerja menjadi suatu kebutuhan yang tidak terpisahkan dalam setiap instansi pemerintah (Susanto & Wulandari, 2023).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh instansi pemerintah adalah bagaimana menciptakan sistem penilaian kinerja yang adil, objektif, dan dapat mengukur produktivitas secara tepat. Sistem yang jelas dan dapat dipertanggungjawabkan akan membantu menciptakan iklim kerja yang sehat dan produktif. Penerapan sistem penilaian kinerja yang berbasis elektronik atau E-Kinerja menjadi solusi yang semakin populer dalam mengatasi masalah tersebut. Sistem ini memungkinkan penilaian yang lebih transparan dan efisien, serta dapat mengukur kinerja secara real-time (Hendrik et al., 2022).

E-Kinerja memberi kemudahan bagi pimpinan dalam memantau dan mengevaluasi kinerja pegawai setiap hari, minggu, bulan, bahkan tahun. Sistem ini tidak hanya berfungsi untuk penilaian kinerja tetapi juga digunakan sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja yang lebih adil dan transparan. Dalam banyak kasus, pemberian tunjangan sebelumnya tidak mempertimbangkan pencapaian kinerja secara objektif, sehingga menyebabkan ketidakpuasan di kalangan pegawai. Penerapan E-Kinerja membantu menyelesaikan masalah ini dengan memastikan tunjangan diberikan berdasarkan hasil kinerja yang nyata (Fauzi & Sari, 2023).

Namun, meskipun E-Kinerja menawarkan berbagai kelebihan, penerapannya di beberapa instansi, termasuk di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang, masih menghadapi sejumlah tantangan. Salah satu masalah yang sering muncul adalah ketidaksesuaian antara kompetensi pegawai dan penempatan jabatan. Hal ini berpotensi menyebabkan ketidakefektifan dalam pencapaian tujuan organisasi dan merugikan pegawai yang memiliki potensi namun tidak mendapatkan kesempatan sesuai keahlian (Yusuf & Nasution, 2022).

Sistem E-Kinerja seharusnya dapat meningkatkan produktivitas pegawai melalui pengawasan yang lebih ketat terhadap aktivitas pekerjaan. Namun, jika tidak diikuti dengan peningkatan kompetensi dan kesesuaian tugas dengan kemampuan pegawai, hasilnya mungkin tidak maksimal. Oleh karena itu, penting untuk terus mengevaluasi dan menyesuaikan sistem E-Kinerja dengan kondisi lapangan, serta memastikan bahwa setiap pegawai memperoleh dukungan yang diperlukan untuk meningkatkan performa kerja (Sari & Prasetyo, 2023).

Salah satu aspek yang dapat memperbaiki efektivitas sistem E-Kinerja adalah dengan memberikan pelatihan dan pengembangan yang berkelanjutan kepada seluruh pegawai. Hal ini bertujuan agar dapat memahami dan mengoptimalkan penggunaan sistem E-Kinerja dengan baik. Tanpa adanya pelatihan yang memadai, pegawai mungkin akan kesulitan dalam memanfaatkan teknologi ini, yang pada gilirannya dapat menurunkan efektivitas sistem itu sendiri (Widodo & Arifin, 2023).

Tidak hanya itu, faktor motivasi juga memainkan peran penting dalam keberhasilan penerapan sistem E-Kinerja. Pegawai yang merasa dihargai dan termotivasi cenderung lebih berkomitmen untuk meningkatkan kinerja. Oleh karena itu, selain menggunakan sistem E-Kinerja untuk mengukur kinerja, penting juga untuk memastikan bahwa motivasi pegawai tetap terjaga melalui penghargaan atas prestasi yang telah dicapai, serta penguatan budaya disiplin dan tanggung jawab dalam bekerja (Fajar & Ningsih, 2022).

Penggunaan sistem E-Kinerja yang baik dapat memperbaiki manajemen kinerja di sektor publik dengan memberikan transparansi dalam penilaian serta meningkatkan akuntabilitas instansi pemerintah. Sistem ini memungkinkan pimpinan untuk mendapatkan data yang akurat dan terkini mengenai kinerja pegawai, yang sangat berguna dalam pengambilan keputusan terkait kebijakan kepegawaian. Dengan adanya data yang valid, pengambilan keputusan akan lebih berbasis pada fakta dan dapat mengurangi potensi penyalahgunaan wewenang (Hendrik et al., 2022).

Namun, penerapan sistem ini tidak selalu berjalan mulus. Beberapa pegawai merasa terbebani dengan adanya sistem baru yang membutuhkan adaptasi cepat. Ketidakhahaman dalam penggunaan sistem atau adanya kesalahan input data dapat memengaruhi keakuratan penilaian kinerja. Oleh karena itu, perlu ada evaluasi berkelanjutan terhadap penggunaan sistem E-Kinerja untuk memastikan bahwa setiap pegawai memahami fungsinya dan dapat

menggunakannya secara optimal untuk mencapai tujuan organisasi (Susanto & Wulandari, 2023).

Penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang diharapkan dapat memberikan dampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas penerapan sistem tersebut dengan mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kesuksesannya. Diharapkan, hasil penelitian ini dapat menjadi acuan dalam perbaikan dan pengembangan sistem E-Kinerja di instansi pemerintah lainnya untuk mencapai kinerja yang lebih optimal dan efisien (Rahman et al., 2023).

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk menggambarkan penerapan sistem penilaian kinerja (E-Kinerja) pada pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif. Populasi dalam penelitian ini meliputi seluruh Pegawai ASN yang bertugas di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang. Penentuan sampel dilakukan dengan teknik purposive sampling, yaitu pemilihan sampel berdasarkan pertimbangan tertentu, yakni individu yang dianggap memiliki pengetahuan dan pengalaman yang relevan dengan fokus penelitian. Sampel dalam penelitian ini terdiri dari lima Pegawai ASN yang bekerja di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang. Pemilihan sampel mempertimbangkan pegawai yang memiliki pemahaman mendalam mengenai sistem penilaian kinerja (E-Kinerja) yang diterapkan di instansi tersebut, sehingga diharapkan dapat memberikan data yang representatif dan mendalam terkait efektivitas penerapan E-Kinerja di instansi tersebut.

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Reduksi data dilakukan untuk menyaring dan mengorganisir informasi yang relevan guna mempermudah proses analisis. Penyajian data bertujuan untuk menyusun temuan dalam bentuk yang terstruktur sehingga memudahkan pemahaman dan langkah-langkah selanjutnya. Penarikan kesimpulan dilakukan melalui verifikasi berkelanjutan untuk memastikan validitas data yang diperoleh. Triangulasi digunakan untuk menguji keabsahan data dengan

membandingkan informasi dari berbagai sumber, metode, atau teori, sehingga hasil penelitian mengenai efektivitas sistem E-Kinerja dapat dipertanggungjawabkan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan berbagai informan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan bahwa penerapan Sistem Penilaian Kinerja (E-Kinerja) yang berbasis teknologi informasi, yang dikenal dengan nama SIPENDEKAR, menunjukkan beberapa hasil yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem ini telah berhasil mempermudah pemantauan kinerja ASN, mengoptimalkan absensi berbasis elektronik, serta meningkatkan kedisiplinan pegawai. Dalam pelaksanaan sehari-hari, aplikasi ini tidak hanya digunakan untuk mengukur dan menilai kinerja, tetapi juga untuk menghitung dan menentukan tunjangan kinerja berdasarkan hasil kerja pegawai.

Dari wawancara dengan informan, diketahui bahwa tujuan utama penerapan E-Kinerja adalah untuk memonitor dan mengevaluasi kegiatan pegawai secara lebih efektif, transparan, dan efisien. Salah satu informan berpendapat bahwa aplikasi ini sangat membantu dalam meningkatkan disiplin pegawai karena memberikan dampak langsung pada penghitungan tunjangan berdasarkan hasil kinerja yang tercatat dalam sistem. Beberapa informan menyatakan bahwa penerapan sistem ini mempermudah pemantauan kinerja harian pegawai, dengan hasil yang dapat dipantau oleh atasan setiap bulannya. Selain itu, para pegawai juga lebih termotivasi untuk menyelesaikan tugas-tugas secara tepat waktu.

Namun demikian, penerapan sistem E-Kinerja juga mengalami beberapa hambatan, salah satunya adalah adanya kendala teknis seperti sistem yang terkadang error, terutama pada jam-jam sibuk atau saat server mengalami beban berat. Beberapa informan menyebutkan bahwa terkadang kesulitan untuk mengakses aplikasi atau mengisi data kinerja dalam waktu yang ditentukan, yang mengakibatkan penundaan atau ketidakakuratan pengisian. Meskipun demikian, solusi untuk masalah ini telah disiapkan, seperti pengecekan koneksi internet atau koordinasi dengan pihak yang lebih memahami sistem untuk mengatasi gangguan teknis.

Selain itu, masalah kedisiplinan dalam mengisi kegiatan harian juga menjadi tantangan. Beberapa pegawai masih cenderung tidak disiplin dalam mengisi data kinerja harian, meskipun telah ada pelatihan dan sosialisasi terkait penggunaan sistem ini. Sebagian besar pegawai masih mengisi data kinerja secara tidak teratur, hanya mengisi data satu minggu sekali, padahal pengisian seharusnya dilakukan setiap hari. Meskipun demikian, beberapa informan mengungkapkan bahwa dengan adanya sanksi berupa pemotongan tunjangan kinerja bagi pegawai yang tidak disiplin, tingkat kedisiplinan pegawai dalam mengisi data kinerja semakin meningkat.

Secara keseluruhan, hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Sistem ini mampu mempermudah proses pemantauan kinerja, meningkatkan kedisiplinan, dan memberikan informasi yang cepat dan akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Namun, untuk mengoptimalkan penerapannya, dibutuhkan perhatian lebih pada aspek teknis dan peningkatan kedisiplinan pegawai dalam pengisian data kinerja secara rutin dan tepat waktu.

Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan beberapa informan mengenai penerapan aplikasi “Sipendekar” dalam penilaian kinerja pegawai, dapat disimpulkan beberapa temuan yang berkaitan dengan kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, intensi pengguna, dan kemanfaatan aplikasi tersebut.

1. Kualitas Sistem Berdasarkan wawancara dengan para informan, aplikasi "Sipendekar" terkadang mengalami gangguan teknis, seperti lambatnya koneksi jaringan yang menyebabkan terjadinya error pada sistem. Meskipun demikian, aplikasi ini dilengkapi dengan fitur yang lengkap dan dapat diakses kapan saja serta di mana saja melalui perangkat laptop maupun smartphone. Pegawai diwajibkan untuk menginput kegiatan harian sesuai dengan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang memberikan kemudahan dalam memonitor kinerja pegawai secara lebih terstruktur dan akurat. Berdasarkan hasil survei, mayoritas responden menyatakan setuju bahwa aplikasi ini mudah digunakan dan menyediakan kelengkapan fitur yang dibutuhkan. Oleh karena itu, kualitas sistem aplikasi ini secara keseluruhan dapat dikategorikan baik meskipun terdapat beberapa tantangan terkait dengan keandalan dan konektivitas jaringan. (Sihombing et al., 2022; Kurniawan & Sari, 2023).

2. **Kualitas Informasi** Kualitas informasi yang disediakan oleh aplikasi “Sipendekar” juga menunjukkan hasil yang positif. Sebelum adanya aplikasi ini, penilaian kinerja pegawai dilakukan melalui formulir Daftar Penilaian Pelaksanaan Pegawai (DP3), yang dianggap kurang efisien dan tidak lengkap. Setelah penerapan aplikasi, informasi yang disediakan menjadi lebih cepat, jelas, dan relevan dengan kebutuhan pengguna. Aplikasi ini memberikan informasi yang dapat dipercaya dan tepat waktu, yang sangat membantu dalam pengambilan keputusan terkait dengan kinerja pegawai. Responden secara keseluruhan menilai bahwa kualitas informasi yang diberikan oleh aplikasi ini sangat baik dan mudah dimengerti. (Susanto & Hidayat, 2022; Wahyuni et al., 2024).

3. **Kualitas Layanan**

Kualitas layanan aplikasi “Sipendekar” dinilai baik, karena memberikan kemudahan bagi pegawai dalam mengakses informasi terkait kinerja pegawai secara efisien. Aplikasi ini memberikan respon yang cepat dan dapat diandalkan, dengan jaminan keakuratan informasi yang disajikan. Selain itu, aplikasi ini didukung dengan perangkat keras yang memadai dan koneksi internet yang baik. Meskipun terkadang terdapat hambatan teknis seperti server yang down, secara keseluruhan kualitas layanan aplikasi ini dapat dianggap baik dan memenuhi kebutuhan informasi bagi pegawai. (Putra & Lestari, 2023; Harahap & Ismail, 2024).

4. **Intensi**

Pengguna Intensi pengguna terhadap aplikasi “Sipendekar” dapat dikatakan tinggi. Berdasarkan hasil wawancara, pegawai di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang telah terbiasa menggunakan aplikasi ini untuk memantau dan mengelola kinerja pegawai. Para pegawai mengakses aplikasi ini untuk memperoleh informasi terkait kinerja secara kolektif dan untuk memonitor pencapaian kinerja pegawai masing-masing. Mayoritas responden menunjukkan niat yang kuat untuk terus menggunakan aplikasi ini, karena aplikasi ini memberikan kemudahan dalam mengakses informasi kinerja pegawai secara transparan. (Lestari et al., 2023; Chandra & Pratiwi, 2024).

5. **Kemanfaatan**

Kemanfaatan dari aplikasi “Sipendekar” sangat dirasakan oleh para pegawai. Aplikasi ini memungkinkan pegawai untuk menghemat waktu dalam memperoleh informasi kinerja pegawai. Selain itu, aplikasi ini juga meningkatkan motivasi pegawai untuk lebih

disiplin dan giat dalam bekerja, karena hasil pengisian data kinerja menjadi dasar untuk penentuan tunjangan kinerja. Para pegawai merasa lebih termotivasi untuk mencapai target kinerja karena dampak langsung yang ditimbulkan terhadap pembayaran tunjangan kinerja pegawai. Dengan demikian, aplikasi ini terbukti memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan kinerja pegawai dan mengoptimalkan proses penilaian kinerja di instansi tersebut. (Rachmawati et al., 2023; Pratama & Kurniawan, 2024)

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Kantor Dinas Pengendalian Penduduk dan Keluarga Berencana Kabupaten Tangerang, dapat disimpulkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja berbasis aplikasi "Sipendekar" memberikan dampak positif dalam meningkatkan kinerja pegawai. Aplikasi ini telah berhasil mempermudah proses pemantauan kinerja, meningkatkan kedisiplinan pegawai, serta menyediakan informasi yang cepat dan akurat mengenai prestasi kerja pegawai. Meskipun demikian, penerapan sistem ini masih menghadapi beberapa kendala teknis, seperti gangguan pada sistem dan keterbatasan koneksi internet, yang dapat memengaruhi kelancaran pengisian data kinerja.

Kualitas sistem, kualitas informasi, serta kualitas layanan yang disediakan oleh aplikasi "Sipendekar" sudah memenuhi standar yang diharapkan. Meskipun demikian, masih terdapat ruang untuk perbaikan, terutama pada aspek teknis dan pengelolaan kendala yang mungkin timbul. Intensitas pengguna dalam menggunakan aplikasi ini menunjukkan hasil yang positif, dengan adanya motivasi pegawai untuk mengisi data kinerja secara lebih disiplin, mengingat kaitan langsung antara pengisian data dan penentuan tunjangan kinerja. Secara keseluruhan, aplikasi "Sipendekar" memberikan manfaat yang signifikan dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas dalam penilaian kinerja pegawai. Namun, untuk mengoptimalkan penerapannya, diperlukan perhatian lebih terhadap aspek teknis aplikasi, serta peningkatan kedisiplinan pegawai dalam melakukan pengisian data kinerja secara rutin dan tepat waktu.

REFERENSI

- Chandra, H., & Pratiwi, S. (2024). Intensi Pengguna dalam Penerapan Sistem E-Kinerja di Instansi Pemerintah. *Jurnal Teknologi dan Manajemen*, 23(1), 56-70.
- Fajar, R., & Ningsih, M. (2022). Motivasi pegawai dalam penerapan sistem e-kinerja: Studi kasus pada instansi pemerintah. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 15(2), 234-245.
- Fauzi, M., & Sari, A. (2023). Pengaruh E-Kinerja terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintah. *Jurnal Teknologi Informasi dan Manajemen*, 12(3), 145-158.
- Harahap, D., & Ismail, R. (2024). Kualitas Layanan dalam Aplikasi E-Kinerja di Pemerintahan Daerah. *Jurnal Administrasi dan Teknologi*, 19(2), 80-94.
- Hendrik, P., Sari, L., & Widodo, I. (2022). Implementasi sistem penilaian kinerja berbasis elektronik (E-Kinerja) dalam instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Publik*, 10(1), 51-63.
- Kurniawan, T., & Sari, D. (2023). Analisis kualitas sistem e-kinerja di sektor publik. *Jurnal Manajemen dan Teknologi*, 21(4), 89-99.
- Lestari, S., Putra, Y., & Wulandari, F. (2023). Analisis Penggunaan Aplikasi E-Kinerja untuk Meningkatkan Transparansi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Pemerintahan*, 21(3), 123-137.
- Pratama, R., & Kurniawan, M. (2024). Manfaat Aplikasi E-Kinerja dalam Meningkatkan Motivasi Pegawai Pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 18(4), 210-225.
- Putra, A., & Lestari, N. (2023). Kualitas layanan dan efektivitas sistem e-kinerja di instansi pemerintah. *Jurnal Administrasi Negara*, 18(2), 122-133.
- Rachmawati, R., Pratama, R., & Kurniawan, R. (2023). Kemanfaatan penerapan sistem E-Kinerja pada sektor pemerintahan. *Jurnal Teknologi dan Inovasi*, 11(2), 78-91.
- Rahman, H., Wulandari, N., & Suhendra, R. (2023). Penerapan e-kinerja dalam meningkatkan kinerja pegawai di instansi pemerintahan. *Jurnal Kinerja Organisasi*, 14(1), 65-79.
- Sari, A., & Prasetyo, Y. (2023). Peningkatan kinerja pegawai melalui E-Kinerja dan pengembangan kompetensi. *Jurnal Sumber Daya Manusia*, 17(2), 101-112.

- Sihombing, P., Lubis, A., & Kurniawati, H. (2022). Dampak Penerapan Sistem E-Kinerja terhadap Transparansi Pengelolaan Sumber Daya Manusia di Instansi Pemerintah. *Jurnal Ilmu Administrasi*, 20(1), 100-115.
- Susanto, A., & Wulandari, T. (2023). Evaluasi sistem penilaian kinerja pegawai di sektor publik. *Jurnal Kebijakan Publik*, 19(3), 98-110.
- Wahyuni, D., Putra, S., & Sari, F. (2024). Pengaruh E-Kinerja terhadap transparansi dan akuntabilitas instansi pemerintah. *Jurnal Ekonomi dan Administrasi Publik*, 22(1),
- Widodo, M., & Arifin, I. (2023). Pelatihan berkelanjutan dalam implementasi e-kinerja pada pegawai pemerintah. *Jurnal Pendidikan dan Teknologi*, 9(2), 115-126.
- Yusuf, E., & Nasution, A. (2022). Ketidaksesuaian kompetensi pegawai dan penempatan jabatan dalam sistem E-Kinerja. *Jurnal Manajemen Kepegawaian*, 20(1), 120-134.