

Efektifitas Penilaian E-Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan

Lia Nur Fatmawati¹, Nurwani²
Universitas Islam Negeri Islam Sumatera Utara

Article Info

Article history:

Received : 15 Juny 2023

Publish : 07 July 2023

Keywords:

Effectiveness

E-performance

Performance Appraisal

Abstract

In today's digital era, several government agencies have carried out work processes online. In accordance with Permendagri Number 4 of 2005, e-Performance can be used to evaluate the amount of work required for a particular position, as well as the amount of work that needs to be completed by that position. This method is used to calculate work performance and work input. This study aims to determine the effectiveness of the implementation of e-Performance evaluation for Civil government officials within the Office of Personnel and Human Resources (BKPSDM) in Medan City. With the aim of data collection, the authors use a qualitative study approach, which involves direct observation and interaction with people. There were three participants in the study. The study authors used data collection methods such as observation, interviews and book studies. However, in this study, data analysis techniques, such as data reduction, data presentation and inference, were used. The performance system of BKPSDM Medan employees becomes more visible, efficient and adaptable through the use of e-performance appraisal. For the provision of Additional Employee Income (TPP) at BKPSDM Medan City, performance appraisal is a key element.

Info Artikel

Article history:

Diterima : 15 Juni 2023

Publis : 07 Juli 2023

Abstrak

Di era digital saat ini, beberapa instansi pemerintahan sudah melakukan proses kerja secara online. Sesuai dengan Permendagri Nomor 4 Tahun 2005, e-Kinerja dapat digunakan untuk mengevaluasi jumlah pekerjaan yang diperlukan untuk posisi tertentu, serta jumlah pekerjaan yang perlu diselesaikan oleh posisi itu. Metode ini digunakan untuk menghitung kinerja kerja dan input kerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas pelaksanaan evaluasi e-Kinerja bagi pejabat pemerintah Sipil di lingkungan Kantor Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) di Kota Medan. Dengan tujuan pengumpulan data, penulis menggunakan pendekatan studi kualitatif, yang melibatkan pengamatan langsung dan interaksi dengan orang-orang. Ada tiga peserta dalam penelitian ini. Penulis penelitian menggunakan metode pengumpulan data seperti observasi (pengamatan), wawancara dan studi buku. Namun, dalam penelitian ini, teknik analisis data, seperti reduksi data, penyajian data dan pengambilan kesimpulan, digunakan. Sistem kinerja karyawan BKPSDM Kota Medan menjadi lebih terlihat, efisien dan mudah beradaptasi melalui penggunaan penilaian e-kinerja. Untuk pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) di BKPSDM Kota Medan, penilaian kinerja adalah elemen kunci.

This is an open access article under the [Lisensi Creative Commons Atribusi-BerbagiSerupa 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)



Corresponding Author:

Lia Nur Fatmawati¹, Nurwani²

Universitas Islam Negeri Islam Sumatera Utara

Email : lianurfatmawati78@gmail.com, nurwani@uinsu.ac.id

1. PENDAHULUAN

Untuk memenuhi kebutuhan masyarakat serta menjadi motor penggerak proses pemerintahan yang ada di Indonesia, Pegawai Negeri Sipil (PNS) duduk di garis depan segala kegiatan pemerintahan. Karena semua orang sekarang terhubung ke Internet, mayoritas lembaga

pemerintah telah mulai melakukan prosedur kerja mereka melalui Internet. Perangkat seluler yang dapat digunakan oleh semua orang membuat layanan pemerintah lebih cepat. (Sufi et al., 2022) Tujuan pembentukan sistem elektronik dalam kerangka birokrasi berbasis kebijakan publik adalah untuk menjamin keamanan dan kualitas birokrasi reformasi. Contoh dari inisiatif ini termasuk pembentukan elektropemerintah, anggaran elektronik, telekomunikasi elektronik dan sistem kinerja elektronik. Dengan bantuan sistem ini, administrator dapat dengan mudah mengakses data dan membuat catatan administratif. Pemerintah Kota Medan berupaya menentukan tingkat kinerja SNP, sebagaimana diatur dalam Perwal Kota Medan Nomor 29 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. Perwal menetapkan standar dan komponen untuk mengevaluasi pegawai pemerintah.

Penilaian e-kinerja merupakan salah satu cara untuk meningkatkan produktivitas dan tingkat kedisiplinan pegawai negeri sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. Penggunaan teknologi dalam penilaian kinerja ini diharapkan dapat memberikan banyak keuntungan, seperti efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam proses penilaian.

Dalam konteks BKPSDM Kota Medan, penilaian e-kinerja dapat membantu dalam menilai kinerja pegawai secara lebih terukur dan obyektif. Dengan adanya sistem ini, pegawai dapat memperoleh umpan balik yang lebih cepat dan tepat waktu terkait kinerja mereka. Hal ini dapat meningkatkan motivasi dan kinerja pegawai, serta memperkuat pengawasan kinerja dan disiplin. Selain itu, penggunaan sistem e-kinerja juga dapat mempermudah pengelolaan data kinerja pegawai dan memberikan kemudahan dalam melacak kinerja dan perkembangan pegawai. Dengan data kinerja yang tercatat dengan baik, manajemen BKPSDM dapat membuat keputusan yang lebih tepat dan strategis terkait dengan penugasan, pelatihan, dan pengembangan pegawai.

Penerapan kebijakan e-kinerja yang masih terbilang baru belum berjalan dengan maksimal dan masih ada PNS yang masih kurang mahir dalam menggunakan IT yang mana dalam pengisian E-kinerja harus mengupload dan harus mengumpulkan bukti/data yang kuat mengenai apa yang mereka kerjakan. Hal ini senada dengan yang di sampaikan oleh Kepala Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Kota Medan bahwa dalam menerapkan sebuah hal yang baru pasti akan menimbulkan yang namanya resistensi untuk para pegawai yang berdedikasi dengan tugas dan tanggung jawabnya akan merasa senang dengan di berlakukannya program ini.

Berdasarkan permasalahan diatas maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul “Efektifitas Penilaian E-kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan”.

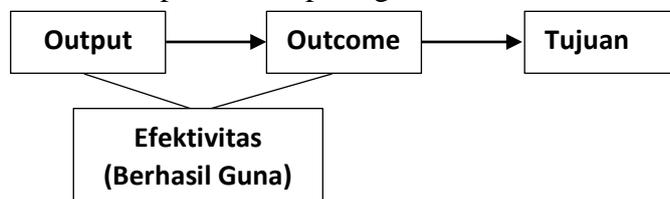
2. LANDASAN TEORI

A. Efektifitas

Efektivitas berasal dari kata dasar “efektif” yang menurut kamus besar Bahasa Indonesia, efektif adalah ada efeknya, manjur atau mujarab, dapat membawa hasil, berhasil guna dan mulai berlaku. Sedangkan Menurut Cahayati & Kusumah (2020:156) efektifitas adalah sebuah ukuran agar menyatakan sasaran yang di inginkan sesuai dengan apa yang telah dikehendaki dalam mencapai tujuannya. Menurut Steer (2015:203) efektifitas adalah mengerjakan sesuatu dengan akurat, tepat waktu, obyektif dan menyeluruh sesuai dengan tujuan organisasi. Silalahi (2017:24) mengungkapkan bahwa efektifitas adalah yang berhubungan dengan tujuan organisasi baik secara eksplisit maupun implisit.

Melihat dari pendapat para ahli diatas, dapat di simpulkan bahwa Efektifitas adalah kemampuan untuk mencapai tujuan atau hasil yang diinginkan dengan cara yang tepat dan efisien. Efektivitas sering diukur dengan membandingkan hasil yang dicapai dengan tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Jadi, semakin besar perbedaan antara hasil yang dicapai dengan tujuan yang ditetapkan, semakin rendah efektivitasnya.

Efektivitas sering kali dibandingkan dengan "efisiensi". Efisiensi berfokus pada bagaimana sumber daya (seperti waktu, uang, dan tenaga kerja) digunakan untuk mencapai tujuan atau hasil. Efisiensi dapat diukur dengan membandingkan jumlah sumber daya yang digunakan dengan hasil yang diperoleh. Kedua konsep ini penting dalam mengevaluasi kinerja dan keberhasilan suatu organisasi, proyek, atau individu. Penting untuk mengoptimalkan kedua konsep ini untuk mencapai kesuksesan dan mencapai hasil yang diinginkan secara tepat waktu dan dengan cara yang efektif dan efisien. Pengertian efektivitas tersebut dapat di lihat pada gambar berikut ini:



Gambar 3.1 pengukuran efektivitas

Sumber: Hasan (2019:58)

Dengan pemikiran ini, efisiensi adalah hubungan yang ada antara penyelesaian tugas (output) dan penyelesaian tugas (hasil) untuk mencapai tujuan. Oleh karena itu, efektivitas adalah ukuran keberhasilan karena organisasi telah berhasil mencapai tujuannya. Ketika setiap karyawan berhasil, perusahaan berhasil. Efektivitas suatu organisasi tergantung pada kemampuan karyawannya untuk mencapai tujuan profesional mereka sambil menghormati rencana aksi organisasi.

B. Penilaian E-Kinerja

Wahyuni (2020:155) Evaluasi kinerja selama periode waktu tertentu disebut evaluasi kinerja. Menurut Hasan, (2019:58) Istilah "evaluasi kinerja" dan istilah "evaluasi kinerja" adalah sinonim dan dapat digunakan bersama. Sikulla juga mendukung gagasan ini dalam Mangkunegara (2007:10), yang mendefinisikan penilaian pegawai sebagai penilaian sistematis terhadap peran dan potensi karyawan. Evaluasi kinerja, juga dikenal sebagai "evaluasi kinerja", adalah proses mengevaluasi efektivitas karyawan oleh manajer evaluasi, yang menggunakan pengumpulan informasi tentang orang-orang atau kriteria yang telah dievaluasi, menurut Wirawan (2009: 11). Juga, ada kebutuhan untuk dokumentasi formal untuk evaluasi efektivitas, yang harus dibandingkan dengan standar efisiensi yang telah ditentukan, untuk membantu dalam keputusan manajemen sumber daya manusia.

Menurut (Hayat, 2017) Penilaian kinerja mempunyai beberapa model yang berkembang. Tujuan utamanya adalah untuk meningkatkan kinerja dan output yang diharapkan bersama. Penilaian kinerja adalah proses penilaian dan evaluasi kinerja seseorang dalam pekerjaannya, berdasarkan kriteria tertentu yang telah ditetapkan sebelumnya. Penilaian kinerja biasanya dilakukan oleh atasan langsung atau oleh tim HR (sumber daya manusia) dalam sebuah organisasi. Penilaian kinerja bisa dilakukan secara periodik, biasanya setiap tahun atau setiap beberapa bulan sekali, atau bisa juga dilakukan dalam situasi tertentu.

Irbiana (2016:3) penilaian kinerja ialah suatu proses penilaian hasil kerja karyawan berdasarkan pekerjaan yang ditugaskan kepadanya untuk pengembangan kinerja karyawan dan digunakan sebagai administrasi kepegawaian. Sedangkan, E-kinerja atau e-performance adalah sebuah sistem manajemen kinerja yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk membantu pengukuran, evaluasi, dan pengelolaan kinerja pegawai atau organisasi secara online.

Sesuai dengan Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Anjab dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang ABK, e-Kinerja adalah aplikasi berbasis web yang dapat digunakan untuk menilai jumlah pekerjaan yang dibutuhkan untuk setiap posisi, serta beban kerja untuk setiap unit atau kelompok kerja dalam organisasi. Ini berfungsi sebagai dasar untuk menghitung kinerja dan insentif untuk pekerjaan.

Aplikasi ini dibuat untuk memudahkan pembuatan LKH dan menambah tugas dan tugas kepada karyawan. Diharapkan juga bahwa aplikasi ini dapat membantu pemilik membuat pilihan mengenai efektivitas karyawan, unit, dan unit kerja. Untuk menggunakan e-KINERJA, tujuan berikut harus dicapai:

- 1) Untuk meningkatkan efisiensi peralatan dan organisasi.
- 2) Berpartisipasi dalam pembentukan dan peningkatan organisasi.
- 3) Untuk mengukur kinerja operasi dan peralatan organisasi.
- 4) Untuk meningkatkan kesehatan karyawan menggunakan prinsip "pekerjaan yang sama untuk upah yang sama".
- 5) Mempromosikan semangat tim.
- 6) Meningkatkan kapasitas sumber daya manusia.
- 7) Meningkatkan kreativitas dan inovasi di tempat kerja.
- 8) Catat tugas sehari-hari peralatan sesuai dengan peran dan volume pekerjaan.

Menurut Wayne F. Cascio (2003), ada lima (lima) indikator efektivitas evaluasi kinerja untuk menentukan apakah efektif atau tidak. Adapun indikator tersebut adalah relevan, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, dan praktis.

1. Relevansi
2. Prinsip yang relevan dalam hal ini adalah penilaian kinerja ASN harus berhubungan langsung dengan pekerjaan. Pertama, sistem pengukuran efektivitas harus konsisten dengan uraian tugas ASN dan tujuan organisasi tempat ASN beroperasi agar memperoleh informasi efektivitas operasional.
3. Sensitivitas
4. Kapan penilaian kinerja dapat memberikan gambaran yang akurat tentang efektivitas PNS, hal ini dianggap efektif dan sensitif. Ini menggunakan sistem pengukuran efektivitas untuk membedakan antara PNS yang efektif dan tidak efektif. Setiap tujuan administratif tidak dapat dicapai melalui penggunaan sistem penilaian jika tidak dapat membedakan antara karyawan terbaik dan terburuk.
5. Reliabilitas (Kehandalan)
6. Karena komponen penilaian berbasis SKP dan perilaku kerja, maka penggunaan aplikasi E-Kinerja dapat diandalkan. Kemampuan untuk menggunakan aplikasi adalah masalahnya, menurut informasi yang disebutkan sebelumnya. PNS biasanya terbiasa menggunakan komponen SKP dan perilaku kerja untuk mengevaluasi. Namun, jika tidak ada keakraban dengan aplikasi yang digunakan untuk input dan penilaian, ini akan menyebabkan masalah tambahan karena pengukuran kinerja tidak dapat dilakukan secara efisien.
7. Akseptabilitas
8. Setiap orang yang terlibat dalam proses pengukuran efektivitas harus mempertimbangkan sistem yang dapat diterima. Semua organisasi yang menerapkan sistem pengukuran efisiensi dengan bantuan ASN terkait dengan pengukuran efektivitas. Dengan bantuan penilaian kinerja, organisasi dapat menentukan apakah ASN memenuhi tanggung jawabnya dan memberikan hasil yang diharapkan. Serta ASN atau personil yang sedang dinilai dapat menerima evaluasi kinerja, juga harus disetujui oleh penanggung jawab evaluasi.
9. Praktis
10. Sesuai dengan indikator kepraktisannya, alat ukur ASN sederhana dipahami, berguna dan tidak memerlukan banyak waktu untuk digunakan mengevaluasi kinerjanya. Semua sistem pengukuran efektivitas harus pragmatis sehingga mudah digunakan oleh agen pengukur dan DSO.

3. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian

Pendekatan penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode deskriptif *field research* dengan pendekatan teorisasi induktif. Pemilihan pendekatan penelitian kualitatif ini sesuai dengan pendapat menurut Miles dan Huberman Punch (1992) yaitu reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan.

Tempat Penelitian

Penelitian ini berlokasi di Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan. Alamat kantor: Jl. Kapten Maulana Lubis No.02, Petisah Tengah, Kec. Medan Petisah, Kota Medan, Sumatera Utara.

Jenis dan Sumber Data

a. Data Primer

Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari sumber penelitian atau lokasi penelitian yaitu melakukan wawancara dengan para informan mengenai efektivitas penilaian kinerja PNS di BKPSDM Kota Medan.

b. Data Sekunder

Data sekunder dilakukann dengan cara mempelajari, mencatat dokumen tertulis dan sumber-sumber lain sebagai pendukung proses penelitian yang ada kaitannya dengan masalah penelitian sehingga dapat dijadikan sebagai bahan analisa permasalahan.

Pemilihan informan

Adapun informan dalam penelitian ini adalah pihak terkait yang dianggap memiliki hubungan dengan fokus dari penelitian ini yaitu sekretaris BKPSDM Kota Medan, Kepala Sub Bagian Umum BPSDM Kota Medan dan Kepala Bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia BKPSDM Kota Medan.

Teknik Pengumpulan Data

Data penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data yaitu studi kepustakaan, obeservasi, dokumenter dan wawancara.

4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Efektifitas penilaian e-kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan terdiri dari relevansi, sensitivitas, reliabilitas, akseptabilitas, dan praktis. Adapun hasil penelitiannya sebagai berikut:

1. Relevansi

Menurut pemeriksaan oleh kepala departemen BKPSDM Kota Medan, standar kinerja yang dievaluasi melalui sistem penilaian kinerja secara elektronik, seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP), sudah sesuai karena yang dievaluasi adalah uraian tugas ASN sesuai jabatan masing-masing. Namun, ASN telah menunjukkan bahwa uraian tugas yang dimasukkan ke dalam sistem tidak sesuai dengan pekerjaan sehari-hari, karena ASN lebih fokus pada melakukan Penulis an observed penilaian kinerja with the ini e-performance application; Namun, tidak seperti Penilaian manual, ada formulir ISIAN untuk menambahkan misi baru. Situasi seperti itu yang mungkin mengapa seorang pemimpin perlu mulai menilai sifat tugas yang telah diberikan karyawannya. Namun, secara umum, standar kinerja yang dinilai terkait dengan tujuan perusahaan.

2. Sensitivitas

Dari hasil wawancara dengan kepala sub bidang umum bahwa disebabkan atasan langsung ASN perform la penilaian secara otonom, sistem penilaian kinerja ASN yang dirancang secara elektronik sudah dapat menggambarkan dan melihat ASN yang bekerja baik dan tidak baik. Ketika datang ke penilaian perilaku kerja, bos dianggap yang paling berpengetahuan tentang perilaku karyawan di sisinya karena mereka berinteraksi dengan mereka lebih teliti ketika menerapkan rencana bisnis.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka dapat disimpulkan bahwa efektifitas penilaian E-kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Badan Kepegawaian dan Pengembangan

Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan yang terdiri dari relevansi, sensitivitas, akseptabilitas dan praktis. Sejalan dengan relevansinya, standar kinerja yang dievaluasi oleh sistem pengukuran kinerja elektronik, seperti Sasaran Kerja Pegawai (SKP), yang dimasukkan ke dalam sistem, sesuai karena SKP yang dievaluasi adalah deskripsi misi PN untuk setiap jabatan. Setelah itu, kepekaan yang dimilikinya terhadap sistem penilaian kinerja ASN yang dirancang secara elektronik dinilai cukup efektif. Hal ini dikarenakan, karena pengelola langsung ASN melakukan penilaian secara independen, ia memiliki kemampuan untuk menggambarkan dan mengidentifikasi ASN yang berfungsi secara efektif dan tidak. Keandalan, atau keandalan, belum diselesaikan. ASN digunakan untuk melakukan evaluasi menggunakan komponen SKP dan perilaku kerja. Namun, jika pengetahuan tentang perangkat yang digunakan untuk input dan penilaian tidak diperoleh, ini akan menyebabkan masalah tambahan, karena penilaian kinerja tidak dapat dilakukan dengan sebaik-baiknya. Penerimaan: Semua staf dan manajer ASN tidak memiliki masalah dan menganggap metode pengujian saat ini jelas dan mudah dipahami karena ada aturan teknis untuk pelaksanaannya serta untuk menafsirkan hasil pengujian. Nah, mengenai praktik yang berkaitan dengan sistem pengukuran kinerja terkait proses, sebagian besar pejabat pengukuran dan ASN sudah familiar dan mampu menggunakan sistem pengukuran. Namun, ketika datang ke perangkat e-kinerja yang digunakan, beberapa NSO tidak dapat menggunakan perangkat ini, meskipun banyak dari mereka tersedia untuk membantu. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan untuk efektifitas penilaian E-kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di BKPSDM Kota medan, maka saran yang dapat disampaikan adalah sebagai berikut:

- a) Bagi Pihak Dinas Pemerintahan Bagi Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Medan diharapkan agar seluruh pegawai dapat memberikan pelatihan-pelatihan yang lebih sering mengenai E-kinerja.
- b) Peneliti selanjutnya Di harapkan dapat meneliti di dinas pemerintahan lainnya agar menghasilkan penelitian yang lebih baru.

6. DAFTAR PUSTAKA

- Agustino, Leo. (2017). *Dasar-dasar Kebijakan Publik*. Bandung: Alfabeta Bandung.
- Anggara, Sahya. (2014). *Kebijakan Publik*. Bandung : Pustaka Setia.
- Cascio, W. F. (2003). *Managing Human Resorces : Productivity, Quality Of Work Life, Profit*, New York, Mc Grow - Hill.
- Ema Nurhayati. (2019). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis* 2(2):79–91.
- Fadjrin, Rezki. (2019). Implementasi Kebijakan E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Banda Aceh. *Universitas Islam Negeri AR-RANIRY : Banda Aceh*.
- Hasan, R. (2019). Efektivitas Penilaian Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. *VOCATECH: Vocational Education and Technology Journal*, Vol. 1, No.1, September 2019, hal. 51-56. Retrieved from https://www.researchgate.net/publication/340368216_Efektivitas_Penilaian_Kinerja_di_Badan_Kepegawaian_dan_Pengembangan_Sumber_Daya_Manusia_BKPSDM_Kabupaten_Aceh_Tengah
- Hayat. (2017). *Manajemen Kebijakan Publik*. Intrans Publishing, September 2017,121. https://www.researchgate.net/publication/335788910_Buku_Kebijakan_Publik
- Irbiana, Y. E. (2016). Efektivitas Penilaian Prestasi Kerja Pns (Pegawai Negeri Sipil) Di Kantor Regional Ii Badan Kepegawaian Negara. *Jurnal PUBLIKA*, 4(11), 1–10. <https://jurnalmahasiswa.unesa.ac.id/index.php/publika/article/view/17972#:~:text=Penelitian ini mengambil sampel 45,pegawai%2C y>
- Hasan, R. (2019). Efektivitas Penilaian Kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Aceh Tengah. *VOCATECH:*

Vocational Education and Technology Journal, Vol. 1, No.1, September 2019, hal. 51-56.

Kamus Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Medan tahun 2020.

Mardina Cristy Natalia Pasaribu. (2017). Implementasi Penggunaan Sistem Informasi E-Kinerja (Siekin) Untuk Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Toba Samosir. Medan : Universitas Sumatera Utara.

Moleong, Lexy. (2010). *Metodologi Penelitian Kualitatif*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Miles, M. B. & Huberman, M. (1992). *Analisis Data Kualitatif*. Jakarta: Penerbit Universitas Indonesia.

Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara (BKN) Nomor 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Wali Kota Nomor 5 Tahun 2020 tentang Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Kepala BKN Nomor 12 Tahun 2016 tentang Tata Cara Pemberian, Pemotongan, dan Penghentian Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai (TPK) di lingkungan BKN.

Prihati & Makharip, S. Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Secara Elektronik (E-Sikap) Pada Dinas Pekerjaan Umum, Penataan Ruang, Perumahan, Kawasan Permukiman Dan Pertanahan (Puprpkpp) Provinsi Riau. *Jurnal Administrasi Politik dan Sosial*, 2(3), 144-151.

Rosmi, R. and Syamsir, S. (2020). The Influence of Integrity and Work Experience on Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 789-794. Retrived from <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/27261>

Sedarmayanti. (2011). *Tata Kerja dan Produktivitas Kerja*. Bandung: CV Mandar Maju.

Sherina Injilia Lompoliu, Agustinus B. Pati, W. W. (2013). 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), 12–26.

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.

Sugiyono. 2016. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: PT Alfabeta

Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164. <http://jess.ppj.unp.ac.id/index.php/JESS>

Tasi, Riri and Syamsir, S. (2020). The Influence Of Integrity And Loyalty On Employee Performance. *International Journal of Research and Analytical Reviews (IJRAR)*. March 2020, Volume 7, Issue 1. pp. 774-779. Retrived from <http://repository.unp.ac.id/id/eprint/27258>