

EFTIVITAS SISTEM PENILAIAN E-KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BATU

(STUDI PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN

SUMBER DAYA MANUSIA)

SKRIPSI

Diajukan Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Sarjana Administrasi Publik

Oleh :

YANUAR BILLY KURNIAWAN

NPM 22101091006



**UNIVERSITAS ISLAM MALANG
FAKULTAS ILMU ADMINISTRASI
PROGRAM STUDI ADMINISTRASI PUBLIK
MALANG**

2025

RINGKASAN

Yanuar Billy Kurniawan, 2025, NPM 22101091006, Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam Malang, Efektivitas Sistem Penilaian E-Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Kota Batu (Studi pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu). Dosen Pembimbing 1: Dr. Didik Supriyanto., S.Sos., ST., M.Si. Dosen Pembimbing 2: Taufiq Rahman Ilyas, S.AP., M.AP.

Sistem penilaian e-Kinerja merupakan inovasi yang memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan objektivitas, efisiensi, dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja PNS. Tujuannya adalah mengurangi bias subjektif serta mempercepat proses evaluasi. Penelitian ini dilakukan di BKPSDM Kota Batu dengan fokus pada efektivitas penerapan e-Kinerja, serta kendala yang dihadapi, seperti keterampilan teknis SDM yang terbatas dan jaringan internet yang tidak stabil. Metode yang digunakan adalah kualitatif melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi, serta dianalisis menggunakan model Miles dan Huberman. Keabsahan data dijaga melalui triangulasi sumber dan metode. Hasil menunjukkan bahwa sistem e-Kinerja berdampak positif terhadap kedisiplinan dan kemudahan pelaporan kinerja pegawai. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh rendahnya tanggung jawab pegawai dan keterbatasan penguasaan teknologi. Diperlukan pembinaan dan pelatihan teknis secara berkelanjutan agar sistem ini dapat berjalan optimal dalam mendukung kinerja birokrasi yang lebih profesional dan transparan.

Kata kunci: Efektivitas, Penilaian, E-Kinerja

SUMMARY

Yanuar Billy Kurniawan, 2025, NPM 22101091006, Public Administration Study Program, Faculty of Administrative Sciences, Islamic University of Malang, Effectiveness of the E-Kinerja Assessment System on Civil Servants in Batu City (Study at the Batu City Personnel and Human Resources Development Agency). Supervisor 1: Dr. Didik Supriyanto, S.Sos, ST, M.Si. Supervisor 2: Taufiq Rahman Ilyas, S.AP., M.AP.

The e-Performance assessment system is an innovation that utilizes information technology to improve objectivity, efficiency, and accountability in civil servant performance assessments. The goal is to reduce subjective bias and expedite the evaluation process. This research was conducted at the Batu City Human Resources Development Agency (BKPSDM), focusing on the effectiveness of e-Performance implementation and the challenges faced, such as limited human resource technical skills and unstable internet connections. The method used was qualitative through observation, interviews, and documentation, and analyzed using the Miles and Huberman model. Data validity was maintained through triangulation of sources and methods. The results show that the e-Performance system has a positive impact on employee discipline and ease of performance reporting. However, its effectiveness is still hampered by low employee accountability and limited technological mastery. Continuous technical guidance and training are needed so that this system can function optimally in supporting more professional and transparent bureaucratic performance.

Keywords: *Effectiveness, Appraisal, E-Kinerja*

BAB I

LATAR BELAKANG

A. Latar Belakang

Di era digital saat ini, perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) berlangsung sangat pesat dan telah membawa kemudahan bagi kehidupan manusia di berbagai sektor, termasuk dalam hal akses informasi. Pemerintah memanfaatkan kemajuan ini guna mendorong peningkatan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas dalam menjalankan fungsi-fungsi pemerintahan. Sebagai langkah adaptif terhadap perubahan tersebut, pemerintah meluncurkan program e-Government yang tertuang dalam Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 mengenai kebijakan dan strategi nasional pengembangan e-Government. Transformasi ini terus berlanjut dengan bergesernya sistem pemerintahan konvensional menuju sistem digital, sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, khususnya Pegawai Negeri Sipil (PNS), merupakan salah satu aspek krusial dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Sistem penilaian kinerja yang efektif dapat membantu organisasi dalam menilai, mengarahkan, dan memotivasi kinerja pegawai, serta memberikan dasar yang objektif untuk pengambilan

keputusan terkait promosi, penempatan, dan pengembangan karir. Dalam rangka meningkatkan efisiensi dan transparansi, Pemerintah Kota Batu melalui Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) telah mengimplementasikan sistem penilaian e-kinerja.

Sedangkan menurut Ema Nurhayati, (2017) Sistem e-Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja Aparatur Sipil Negara di setiap instansi perangkat daerah. Tujuannya adalah untuk memastikan pelaksanaan tugas berjalan dengan lebih efektif, efisien, transparan, dan dapat dipertanggungjawabkan.

Aplikasi e-Kinerja merupakan sistem digital yang dirancang untuk membantu pegawai dalam mencatat dan melaporkan aktivitas kerja yang telah dilaksanakan, sehingga kinerjanya dapat dinilai oleh atasan secara terukur. Melalui sistem ini, pegawai diwajibkan mengisi laporan kegiatan harian sebagai dasar pencapaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP) baik bulanan maupun tahunan, guna mendorong peningkatan kinerja. Namun, dalam penerapannya masih ditemukan kendala, seperti tidak tercapainya seluruh target yang telah ditetapkan. Hal ini terlihat dari beberapa dokumen yang belum terselesaikan, yang disebabkan oleh berbagai hambatan seperti keterbatasan sarana dan prasarana, kurangnya kesiapan dari pihak pengusul daerah, serta rendahnya kompetensi sumber daya manusia

Implementasi sistem penilaian e-kinerja di BKPSDM Kota Batu menghadapi berbagai tantangan dan hambatan. Tantangan teknis meliputi isu-isu terkait dengan infrastruktur teknologi, koneksi internet, dan standar operasional. Misalnya, jika infrastruktur teknologi di BKPSDM belum memadai atau koneksi internet sering terputus, hal ini dapat menghambat proses penilaian kinerja. Tantangan non-teknis meliputi kultur organisasi, regulasi, dan kebijakan. Misalnya, jika kultur organisasi di BKPSDM masih cenderung tradisional dan resisten terhadap perubahan, implementasi sistem penilaian e-kinerja dapat menghadapi hambatan. Selain itu, hambatan seperti resistensi dari pegawai dan kurangnya dukungan dari manajemen juga menjadi faktor yang perlu dipertimbangkan.

Respons dari PNS terhadap sistem penilaian e-kinerja juga menjadi aspek yang penting untuk diteliti. Respons PNS dapat memberikan gambaran tentang bagaimana sistem ini diterima dan diimplementasikan di lapangan. Misalnya, apakah PNS merasa bahwa sistem penilaian e-kinerja lebih adil dan transparan dibandingkan dengan sistem penilaian konvensional? Apakah PNS mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem ini?

BKPSDM Kota Batu telah mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan pengetahuan tentang sistem penilaian e-kinerja. Strategi ini meliputi pengomunikasian melalui media sosial, brosur, dan pelatihan. Namun, efektivitas strategi-strategi ini belum sepenuhnya dievaluasi, sehingga

perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menilai kinerja dan dampaknya. Misalnya, Apakah pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM telah membantu PNS dalam menggunakan sistem ini dengan efektif?

Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan elemen krusial yang perlu dikelola secara optimal untuk menunjang efektivitas dan efisiensi suatu organisasi atau perusahaan. Terutama dalam penguasaan teknologi informasi (TI). Kemampuan ini menjadi kunci, mengingat saat ini hampir seluruh aktivitas kerja dan kehidupan manusia di Indonesia telah bergantung pada aplikasi digital yang mempermudah berbagai proses dan transaksi. Jika penguasaan TI tidak ditingkatkan, maka SDM akan tertinggal jauh. Masih banyak pegawai yang belum memiliki keterampilan dasar dalam bidang ini, bahkan ada yang sama sekali tidak menguasainya. Kondisi ini, jika tidak segera diperbaiki, akan menghambat peningkatan kualitas pelayanan dan menghambat munculnya inovasi. Akibatnya, SDM tersebut tidak mampu bersaing dan sulit beradaptasi dengan perkembangan teknologi yang terus berlangsung.

Sistem penilaian e-kinerja adalah inovasi yang mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses penilaian kinerja PNS. Tujuannya adalah untuk mengurangi bias subjektif, mempercepat proses penilaian, dan meningkatkan akuntabilitas. Namun, implementasi sistem ini belum

sepenuhnya dievaluasi secara komprehensif, terutama dari perspektif pengetahuan PNS tentang sistem ini.

Salah satu tantangan utama yang dihadapi oleh BKPSDM Kota Batu adalah ada beberapa pegawai yang belum sepenuhnya mengetahui tentang sistem penilaian e-kinerja. PNS, sebagai salah satu stakeholder utama, seringkali tidak mengetahui atau memahami keberadaan dan manfaat sistem ini. Hal ini dapat berdampak signifikan. Misalnya, jika penilaian kinerja PNS Bisa Dilakukan dengan mudah, mereka mungkin merasa bahwa proses penilaian masih dilakukan secara subjektif dan tidak transparan. Ini dapat menurunkan kinerja PNS terhadap fokus kerjanya, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja dan responsivitas pelayanan publik.

Teknologi, koneksi internet, dan standar operasional. Misalnya, jika infrastruktur teknologi di BKPSDM belum memadai atau koneksi internet sering terputus, hal ini dapat menghambat proses penilaian kinerja. PNS mungkin mengalami kesulitan dalam mengakses sistem atau menginput data, yang dapat memperlambat proses penilaian.

Respons dari PNS terhadap sistem penilaian e-kinerja juga menjadi aspek yang penting untuk diteliti. Respons PNS dapat memberikan gambaran tentang bagaimana sistem ini diterima dan diimplementasikan di lapangan. Misalnya, apakah PNS merasa bahwa sistem penilaian e-kinerja lebih adil dan transparan dibandingkan dengan sistem penilaian konvensional? Apakah PNS

mengalami kesulitan dalam menggunakan sistem ini? Apakah ada kebutuhan untuk pelatihan lebih lanjut? Apakah ada peningkatan dalam kecepatan dan akurasi kerja yang mereka terima?

BKPSDM Kota Batu telah mengimplementasikan berbagai strategi untuk meningkatkan pengetahuan tentang sistem penilaian e-kinerja. Strategi ini meliputi pengomunikasian melalui media sosial, brosur, dan pelatihan. Namun, efektivitas strategi-strategi ini belum sepenuhnya dievaluasi, sehingga perlu dilakukan penelitian lebih lanjut untuk menilai kinerja dan dampaknya. Misalnya, Apakah brosur dan informasi yang disediakan cukup jelas dan mudah dipahami? Apakah pelatihan yang diselenggarakan oleh BKPSDM telah membantu PNS dalam menggunakan sistem ini dengan efektif?

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Rusandi, dkk (2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang perlu dilakukan sesuai suatu masalah yang diteliti secara kuantitatif, tetapi belum terungkap penyelesaiannya. Metode yang akan digunakan meliputi wawancara mendalam dengan PNS, pejabat BKPSDM, serta observasi langsung dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif untuk menilai efektivitas sistem, tantangan, dan hambatan dalam implementasi, PNS terhadap sistem. Misalnya, wawancara dengan PNS dapat memberikan insight tentang bagaimana mereka menggunakan sistem penilaian e-kinerja dan apa tantangan yang mereka hadapi. Observasi langsung dapat memberikan gambaran tentang

bagaimana sistem ini diimplementasikan di lapangan. Dokumentasi dapat memberikan informasi tentang kebijakan dan regulasi yang mendukung implementasi sistem penilaian e-kinerja.

Selain itu, penelitian ini juga relevan dengan konteks global di mana banyak organisasi pemerintah di berbagai negara telah mulai mengadopsi teknologi informasi dalam manajemen SDM. Dengan demikian, hasil penelitian ini dapat memberikan kontribusi yang signifikan bagi peneliti dan akademisi yang tertarik pada isu-isu manajemen SDM di sektor publik. Penelitian ini dapat menjadi referensi bagi pemerintah daerah lain yang berencana untuk menerapkan sistem serupa, sehingga mereka dapat belajar dari pengalaman BKPSDM Kota Batu.

Dengan metode-metode ini, penelitian ini bertujuan untuk menghasilkan temuan yang dapat membantu BKPSDM Kota Batu dalam meningkatkan efektivitas sistem penilaian e-kinerja. Temuan ini juga dapat memberikan rekomendasi praktis untuk meningkatkan pengetahuan PNS tentang sistem ini, sehingga dapat meningkatkan kepercayaan publik terhadap pemerintah dan kualitas pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang sudah dijabarkan, peneliti mengungkapkan rumusan masalah sebagai berikut.

1. Bagaimana efektivitas sistem penilaian e-kinerja pada pegawai negeri sipil di kota batu?

2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat dalam efektivitas sistem penilaian e-kinerja pada pegawai negeri sipil di kota batu ?

C. Tujuan Penelitian

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang sudah dijabarkan, peneliti mengungkapkan tujuan penelitian sebagai berikut.

1. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan efektivitas sistem penilaian e-kinerja pada pegawai negeri sipil di kota batu
2. Untuk mengetahui dan mendeskripsikan faktor pendukung dan penghambat dalam efektivitas sistem e-kinerja pada pegawai negeri sipil di kota batu

D. Manfaat Penelitian

Berdasarkan topik penelitian, penelitian memiliki beberapa kegunaan yang dapat diidentifikasi :

1. Manfaat Praktis

a. Kontribusi pada Mahasiswa

Penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam kepada mahasiswa tentang sistem penilaian e-kinerja, termasuk aspek-aspek teknis dan non-teknis yang mempengaruhi efektivitasnya. Hal ini dapat membantu mahasiswa dalam memahami dinamika manajemen SDM di sektor publik.

b. Kontribusi pada Ilmu Pengetahuan

Penelitian ini akan menambah literatur tentang efektivitas sistem penilaian e-kinerja di sektor publik, khususnya di Indonesia. Hasil penelitian dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, sehingga dapat diakses oleh peneliti dan akademisi dari berbagai belahan dunia.

2. Manfaat Teoritis

a. Kontribusi pada Pegawai Negeri Sipil Kota Batu

Hasil penelitian dapat memberikan masukan yang berharga bagi BKPSDM Kota Batu untuk meningkatkan kualitas sistem penilaian ekinerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja PNS, karena sistem yang lebih efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.

b. Kontribusi Pada Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini dapat menjadi rujukan ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang fokus pada manajemen SDM di sektor publik. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai landasan teoritis atau empiris untuk penelitian yang lebih mendalam.

E. Sistematika Pembahasan

Pada Sistematika pembahasan ini peneliti menjabarkan apa yang dilakukan pada setiap bab dengan menjelaskan rincian kegiatan, dan sistematika pengerjaan penelitian. Sistematika pembahasan penelitian:

Tabel 1.1 Sistematika Pembahasan

SUB BAB	KETERANGAN
BAB I Pendahuluan	Bab ini akan memaparkan latar belakang penelitian, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan manfaat penelitian. Latar belakang akan menjelaskan pentingnya manajemen sumber daya manusia (SDM) di sektor publik, terutama Pegawai Negeri Sipil (PNS), dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik. Implementasi sistem penilaian e-kinerja di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu akan dijelaskan, termasuk tujuan utamanya. Salah satu tantangan utama yang dihadapi adalah kurangnya pengetahuan PNS tentang sistem penilaian e-kinerja yang telah diimplementasikan. Pertanyaan-pertanyaan mendasar yang akan diangkat meliputi efektivitas sistem, tantangan implementasi, dan respons PNS serta masyarakat. Rumusan masalah akan mencakup pertanyaan-pertanyaan tersebut. Tujuan penelitian akan dijabarkan, yaitu mengevaluasi efektivitas sistem penilaian e-kinerja, mengidentifikasi tantangan , memberikan rekomendasi praktis, dan menjadi referensi

	bagi pemerintah daerah lain
BAB II Kajian Pustaka	Bab ini akan membahas konsep sistem penilaian kinerja, sistem penilaian ekinerja, efektivitas sistem penilaian e-kinerja, pengetahuan masyarakat, tantangan dan hambatan implementasi, serta respons PNS . Konsep sistem penilaian kinerja akan dijelaskan, termasuk definisi, tujuan, dan jenis-jenis sistem penilaian kinerja. Sistem penilaian e-kinerja akan dijelaskan secara mendalam, mencakup definisi, karakteristik, manfaat, dan tantangan. Efektivitas sistem penilaian e-kinerja akan diulas dengan mengidentifikasi indikator efektivitas dan meninjau studi kasus serta penelitian terdahulu. termasuk pentingnya pengetahuan PNS dalam implementasi sistem baru dan faktor-faktor yang mempengaruhinya. Tantangan dan hambatan implementasi akan dibahas, mencakup tantangan teknis seperti infrastruktur, koneksi internet, dan standar operasional, serta tantangan non-teknis seperti kultur organisasi, regulasi, dan kebijakan. Respons PNS akan dijelaskan, mencakup respons PNS terhadap sistem penilaian e-kinerja terhadap sistem tersebut.
	Bab ini akan menjelaskan desain penelitian, lokasi dan

BAB III Metode Penelitian	waktu penelitian, sumber data, teknik pengumpulan data, dan teknik analisis data. Desain penelitian akan dijelaskan, termasuk jenis penelitian kualitatif dan pendekatan penelitian deskriptif. Lokasi penelitian akan dijelaskan, yaitu BKPSDM Kota Batu. Sumber data akan dijelaskan, termasuk data primer seperti wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teknik pengumpulan data akan dijelaskan, termasuk wawancara mendalam, observasi langsung, dan dokumentasi sebagai pendukung data. Teknik analisis data akan dijelaskan, termasuk analisis kualitatif.
BAB IV Gambaran Lokasi Penelitian	Bab ini akan memberikan gambaran umum tentang lokasi penelitian, yaitu Kota Batu, dan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu. Profil Kota Batu akan dijelaskan, termasuk geografi dan demografi, serta pemerintahan dan administrasi. Profil BKPSDM Kota Batu akan dijelaskan, termasuk tugas dan fungsi, struktur organisasi, dan program serta kebijakan yang dijalankan, termasuk implementasi sistem penilaian e-kinerja. Implementasi dan pengembangan sistem penilaian e-kinerja di BKPSDM Kota Batu akan dijelaskan, termasuk

	fitur dan fasilitas yang tersedia dalam sistem.
BAB V Temuan Temuan Penelitian	Bab ini akan memaparkan hasil penelitian yang diperoleh dari wawancara, observasi, dan dokumentasi. Deskripsi hasil wawancara akan dijelaskan, termasuk wawancara dengan PNS, pejabat BKPSDM, . Deskripsi hasil observasi akan dijelaskan, termasuk observasi di BKPSDM dan di lapangan terkait dengan implementasi sistem penilaian e-kinerja. Deskripsi hasil dokumentasi akan dijelaskan, termasuk dokumentasi kebijakan dan laporan yang berkaitan dengan sistem penilaian e-kinerja.
BAB VI Analisi Dan Pembahasan	Bab ini akan menganalisis efektivitas sistem penilaian e-kinerja, tantangan dan hambatan implementasi, serta respons PNS . Analisis efektivitas sistem penilaian e-kinerja akan dijelaskan, termasuk analisis kinerja PNS, transparansi, akuntabilitas, kepercayaan publik, dan kepuasan PNS. Analisis tantangan dan hambatan implementasi akan dijelaskan, termasuk tantangan teknis dan tantangan non-teknis. Analisis respons PNS akan dijelaskan, termasuk respons PNS terhadap sistem penilaian e-kinerja terhadap sistem tersebut. Diskusi akan dijalankan, termasuk interpretasi hasil penelitian, perbandingan dengan penelitian

	terdahulu, dan implikasi temuan penelitian.
BAB VII Penutup	Bab ini akan membahas kesimpulan dan saran. Kesimpulan akan merangkum temuan penelitian dan menjawab rumusan masalah yang telah ditetapkan. Saran akan dijelaskan, termasuk rekomendasi yang dapat diberikan kepada BKPSDM Kota Batu, rekomendasi untuk pemerintah daerah lain, dan rekomendasi untuk penelitian yang lebih lanjut. Daftar pustaka akan mencakup semua sumber-sumber literatur yang digunakan dalam penelitian. Lampiran akan mencakup dokumen pendukung, seperti kuesioner, wawancara, observasi, dan lain-lain.

Sumber: Data diolah peneliti 2025

BAB VII

PENUTUP

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai efektivitas sistem penilaian e-Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu, dapat disimpulkan bahwa sistem ini telah memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kualitas kinerja individu maupun organisasi secara keseluruhan. E-Kinerja berperan penting dalam menciptakan sistem penilaian yang lebih objektif, terukur, transparan, serta sesuai dengan prinsip akuntabilitas dalam penyelenggaraan birokrasi modern. Hal ini selaras dengan semangat reformasi birokrasi dan digitalisasi pelayanan publik yang tengah digalakkan pemerintah.

Dari sisi kemampuan adaptasi, mayoritas pegawai BKPSDM mampu menyesuaikan diri dengan sistem digital ini, meskipun di awal implementasi sempat menghadapi tantangan peralihan dari sistem manual ke elektronik. Keberhasilan adaptasi tersebut dipengaruhi oleh faktor pelatihan yang memadai, kemudahan akses sistem, serta persepsi terhadap keadilan dan transparansi proses penilaian. Adaptasi yang baik menunjukkan bahwa sistem

ini dapat mendorong terbentuknya lingkungan kerja yang lebih dinamis dan responsif terhadap perkembangan teknologi dan kebutuhan organisasi.

Dalam aspek prestasi kerja, e-Kinerja dinilai efektif karena mampu mengukur capaian kinerja pegawai secara sistematis, berdasarkan indikator-indikator yang disusun sesuai dengan uraian tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai. Penilaian yang dilakukan secara berkala memungkinkan adanya proses umpan balik yang konstruktif, sehingga pegawai lebih disiplin, termotivasi, dan memiliki arah kerja yang lebih jelas. Dengan demikian, e-Kinerja tidak hanya berfungsi sebagai alat administrasi, tetapi juga sebagai instrumen strategis dalam pembinaan dan pengembangan profesionalisme ASN.

Aspek kepuasan kerja juga menunjukkan hasil positif. Sebagian besar pegawai merasakan manfaat dari sistem ini dalam bentuk transparansi, penghargaan yang lebih adil atas kinerja, dan kemudahan penggunaan. Persepsi yang positif ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja. Namun demikian, kepuasan pegawai masih sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan sistem dan keterlibatan aktif pimpinan dalam menjamin keadilan serta integritas proses penilaian. Sementara itu, dari indikator kualitas kerja, e-Kinerja turut mendorong peningkatan disiplin, ketepatan waktu, dan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan sistem pelaporan berbasis digital, proses evaluasi menjadi lebih akuntabel dan terukur. Akan tetapi, efektivitas sistem ini tetap bergantung pada kesiapan

teknis, dukungan infrastruktur, serta kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

Penelitian ini juga menemukan bahwa efektivitas e-Kinerja sangat dipengaruhi oleh faktor pendukung dan penghambat, baik dari dalam maupun luar organisasi. Komitmen pimpinan menjadi faktor kunci yang mendukung keberhasilan implementasi, terutama dalam hal memberikan arahan, pelatihan, pengawasan, dan menciptakan budaya kerja yang terbuka terhadap inovasi digital. Di sisi lain, hambatan seperti kurangnya kedisiplinan, lemahnya tanggung jawab, rendahnya literasi digital, dan kesalahan input data masih menjadi kendala yang harus segera diatasi. Secara keseluruhan, sistem e-Kinerja di BKPSDM Kota Batu memiliki potensi besar sebagai alat transformasi birokrasi menuju tata kelola pemerintahan yang lebih efektif, efisien, dan akuntabel.

B. Saran

Sistem e-Kinerja dalam upaya meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu merupakan langkah kebijakan yang progresif. Namun, berdasarkan temuan penelitian, pelaksanaannya masih membutuhkan evaluasi dan penyesuaian lebih lanjut agar selaras dengan kondisi aktual di lapangan. Oleh karena itu, disarankan agar dilakukan evaluasi terhadap kualitas sumber daya manusia serta ketersediaan sarana dan prasarana yang

mendukung. Selain itu, konsistensi dalam menjaga disiplin waktu kerja juga perlu terus ditingkatkan guna memastikan sistem e-Kinerja dapat diimplementasikan secara optimal.



DAFTAR PUSTAKA

Buku :

- Abdullah, Ridwan Sani. (2015). Pembelajaran Saintifik untuk Implementasi Kurikulum 2013.
- Ade, Gunawan. (2003). Analisis Consumer Decision Model Untuk Pengukuran Efektivitas Periklanan, Jurnal Ilmiah "Manajemen & Bisnis" Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi, Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Sugiyono, (2018) *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, kualitatif, dan R&D*, Bandung: Albeta.
- Moleong, L.J. (2016). Metodologi Penelitian Kualitatif. Jakarta: Rosdakarya.
- Siagian. Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi I. Cetakan Ketiga Belas. Bumi aksara. Bumi Aksara. Jakarta
- Miles, M. B., Huberman, A. M., & Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis: A Methods Sourcebook* (3rd ed.). Thousand Oaks, CA: SAGE Publications
- Steers, R. M. (2017). *Efektivitas Organisasi: Perspektif Perilaku*. Jakarta: Erlangga.
- Putri, A. R. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Organisasi Publik*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Arifin, Z. (2009). *Evaluasi Pembelajaran*. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Jurnal :

Fatmawati, L. N., & Nurwani Nurwani. (2023). Efektifitas Penilaian E-Kinerja

Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(3), 2615–2615.
<https://doi.org/10.58258/jisip.v7i3.5400>

Iii, B., Penelitian, M., & Penelitian, A. (n.d.).
<https://eprints.uny.ac.id/66240/4/BAB%20III.pdf>

Mukti, D., Lelly, W., Setyanti, H., Farida, L., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D.,

Kalimantan, J., Kunci, K., Kinerja, P., Kerja, K., & Kerja, P. (n.d.).
Penerapan

Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi (Implementation of Performance Appraisal System Based on E-Performance on Employee

Achievement Through Job Satisfaction as An Intervening Variable on Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi).

<https://core.ac.uk/download/pdf/295528723.pdf>

Nabilah, D. K., & Muhammad, 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>

Nesfi Ariyani, Arlan, A. S., & Handayani, R. (2024). EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 622–633.

<https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/827>

Nurhayati, E. (2019). PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN EKINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SEMARANG TIMUR MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2).

<https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>

Campbell, J. P. (2014). *Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century*. Dalam S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford*

Handbook of Organizational Psychology (Vol. 1, hal. 159–194).

Oxford

University

Press.

<https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0006>

Kusaeri, K., & Suprananto, S. (2012). *Pengukuran dan penilaian pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Tersedia secara daring melalui katalog Perpustakaan Nasional (Universitas Negeri Malang) dengan akses di:

<http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=49048&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>

