

Implementasi E-Kinerja Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar

Implementation of E-Performance at the Makassar City Regional Human Resources Development and Staffing Agency Office

Ansyar^{1*}, Delly Mustafa², Juharni²

¹Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Kota Makassar

²Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Program Pascasarjana, Universitas Bosowa

*E-mail: ansyar.jamaluddin@gmail.com

Diterima: 27 Agustus 2024/Disetujui 30 Desember 2024

Abstrak. Penelitian ini bertujuan menganalisis aplikasi e-kinerja sebelum dan sesudah diterapkan di kantor BKPSDMD Kota Makassar, serta faktor yang memengaruhi implementasinya. Informan penelitian berjumlah enam orang, dengan data dikumpulkan melalui wawancara dan dianalisis menggunakan metode pengumpulan data, display data, kondensasi data, serta penarikan kesimpulan atau verifikasi. Sebelum penerapan e-kinerja, penilaian kinerja dilakukan secara manual, yang rumit dan memakan waktu. Setelah e-kinerja digunakan, berbagai manfaat muncul, seperti kemudahan kontrol kehadiran, manajemen birokrasi, serta pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, promosi, penghargaan, dan tambahan penghasilan pegawai. E-kinerja juga mempersingkat proses dan meningkatkan efisiensi pengelolaan kinerja. Faktor pendukung penggunaan e-kinerja meliputi komunikasi aktif melalui grup WhatsApp, pelatihan untuk meningkatkan kemampuan pegawai dalam menggunakan aplikasi, dukungan teknis, dan infrastruktur teknologi yang memadai, seperti koneksi internet stabil. Selain itu, transparansi dalam penilaian kinerja memungkinkan pegawai memantau pencapaiannya secara langsung. Dukungan aturan dan struktur birokrasi yang baik juga menjadi kunci sukses implementasi e-kinerja di kantor BKPSDMD Kota Makassar.

Kata Kunci: Komunikasi, Sumber Daya Manusia, Disposisi, Struktur Birokrasi; E-Kinerja

Abstract. *This study aims to analyse the e-performance application before and after it is implemented in the BKPSDMD office of Makassar City, as well as factors that influence its implementation. The research informants were six people, with data collected through interviews and analysed using the methods of data collection, data display, data condensation, and conclusion drawing or verification. Before the implementation of e-performance, performance appraisal was done manually, which was complicated and time-consuming. After e-performance was used, various benefits emerged, such as ease of attendance control, bureaucratic management, and decision-making related to career development, promotions, awards, and additional employee income. E-performance also streamlines processes and improves the efficiency of performance management. Supporting factors for the use of e-performance include active communication through WhatsApp groups, training to improve employees' ability to use the application, technical support, and adequate technological infrastructure, such as a stable internet connection. In addition, transparency in performance appraisal allows employees to monitor their achievements directly. Good regulatory support and bureaucratic structure are also key to the successful implementation of e-performance at the Makassar City BKPSDMD office.*

Keyword: *Communication, Human Resources, Disposition, Bureaucratic Structure; E-Performance*



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

Pendahuluan

Perkembangan organisasi di era globalisasi sangat bergantung pada kualitas dan kinerja sumber daya manusia (SDM). SDM yang berkualitas tidak hanya mendukung pencapaian tujuan organisasi, tetapi juga menjadi faktor penting dalam menciptakan keunggulan kompetitif. Oleh karena itu, penting bagi organisasi untuk menciptakan kondisi yang mendukung pengembangan keterampilan dan kemampuan pegawai, serta memperhatikan kesejahteraan mereka Sholeh (2023); Fajriyani, 2023). Pelatihan yang relevan dan terstruktur dapat membantu pegawai meningkatkan kompetensinya, memberikan kontribusi lebih besar bagi pencapaian tujuan organisasi (Irianto *et al.*, 2022). Selain itu, kesejahteraan pegawai, yang mencakup aspek fisik, mental, dan emosional, sangat mempengaruhi loyalitas dan komitmen mereka (Lubis, 2019). Organisasi yang memperhatikan kesejahteraan pegawai cenderung memiliki tingkat turnover yang lebih rendah dan produktivitas yang lebih tinggi (Munawaroh, 2023; Amarullah *et al.*, 2023). Dengan demikian, pengelolaan SDM yang efektif, perhatian terhadap kesejahteraan pegawai, serta pengembangan keterampilan yang berkelanjutan akan membantu organisasi mencapai tujuannya dan menciptakan lingkungan kerja yang positif serta produktif (Siregar, 2018; Herlina, 2023).

Keberhasilan suatu instansi pemerintah sangat bergantung pada kinerja individu pegawainya, yang merupakan aset penting dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran sentral dalam melaksanakan tugas

pemerintahan, dan kinerja mereka dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti disiplin kerja, pengembangan kompetensi, dan gaya kepemimpinan. Penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja pegawai, sehingga mereka dapat mencapai tujuan yang diharapkan Nola *et al.* (2023) Askani & Densi, (2018). Selain itu, pengembangan kompetensi melalui pelatihan juga berkontribusi signifikan terhadap peningkatan kinerja PNS (Sudewo & Sulastrri, 2022; Firmansyah, 2020). Gaya kepemimpinan yang efektif, baik itu direktif maupun partisipatif, juga terbukti memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai (Muthmainnah *et al.*, 2021; ST, 2023). Oleh karena itu, instansi pemerintah perlu fokus pada pengembangan sumber daya manusia dan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung untuk meningkatkan kinerja pegawai dan, pada akhirnya, mencapai tujuan organisasi secara efektif.

Di era globalisasi saat ini, instansi pemerintahan semakin mengadopsi sistem kerja online untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas pelayanan publik. Penerapan sistem elektronik seperti E-Government, E-Budgeting, E-KTP, dan E-Kinerja bertujuan untuk mempermudah akses informasi dan registrasi administrasi bagi masyarakat (Mulianingsih *et al.*, 2021; Maryadi, 2023). E-KTP, misalnya, tidak hanya berfungsi sebagai identitas resmi, tetapi juga dapat digunakan dalam berbagai aplikasi, termasuk sistem keamanan berbasis RFID (Broto *et al.*, 2023; Najib *et al.*, 2021). Penelitian menunjukkan bahwa pelayanan E-KTP yang baik dapat meningkatkan kepercayaan masyarakat terhadap pemerintah dan mendukung program-program pemerintah (Maryadi, 2023; Dimiyati *et al.*, 2020). Namun, tantangan dalam implementasi sistem ini, seperti komunikasi yang kurang efektif antara petugas dan masyarakat, perlu diatasi untuk mencapai tujuan reformasi birokrasi yang berkualitas (Mulianingsih *et al.*, 2021; Septiyarini & Pranaka, 2019). Dengan demikian, sistem elektronik dalam birokrasi publik menjadi langkah penting dalam menciptakan pelayanan yang lebih responsif dan transparan.

Untuk meningkatkan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan, terutama dalam pembangunan daerah, motivasi pegawai menjadi faktor kunci. Salah satu cara untuk memacu semangat kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah dengan memberikan tunjangan kinerja. Tunjangan ini diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka secara cepat dan tepat (Saleh, 2020). Penelitian menunjukkan bahwa kompensasi yang memadai berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai (Saleh, 2020). Selain itu, sistem penggajian yang tidak memenuhi standar hidup minimal dapat menjadi penghambat bagi pegawai untuk melaksanakan tugas mereka secara optimal (Hendi *et al.*, 2019). Ketidakpuasan terhadap gaji dapat menyebabkan pegawai merasa tidak dihargai, yang pada gilirannya dapat mengurangi motivasi dan produktivitas mereka (Saleh, 2020; Rosmiati *et al.*, 2023). Oleh karena itu, penting bagi pemerintah untuk memastikan bahwa tunjangan dan gaji yang diberikan sesuai dengan kontribusi pegawai, sehingga mereka dapat bekerja dengan lebih baik dan maksimal.

Pemerintah Kota Makassar telah menerapkan aplikasi E-Kinerja untuk penilaian kinerja pegawai sebagaimana yang telah ditetapkan pada Manual Book Tahun 2020 tentang Sistem Remunerasi Penilaian Kinerja Pegawai Berbasis Web oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar. E-kinerja dijadikan dasar untuk mengukur capaian perilaku kinerja pegawai, tendensi dalam pemberian tunjangan kinerja atau Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan mengukur kedisiplinan pegawai. Penerapan sistem elektronik kinerja (e-kinerja) untuk PNS pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar diberlakukan sejak tahun 2020. Setelah diterapkannya sistem e-kinerja ada perubahan signifikan terhadap tingkat kehadiran pegawai, pegawai yang selama ini jarang atau terlambat masuk kerja menjadi aktif masuk kerja walaupun tendensinya terkadang hanya sekedar memenuhi kewajiban melakukan absen demi TPP. Sejauh ini e-kinerja hanya dijadikan sebagai dasar penilaian persentase besaran tambahan penghasilan pegawai yang dihitung dari persentase produktivitas kerja sebesar 70% dan persentase perilaku kinerja pegawai yaitu tingkat kehadiran sebanyak 30% sebagaimana telah di tetapkan pada Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2019 pasal 7 tentang : Penilaian Pemberian TPP berdasarkan (1) pembayaran TPP PNSD setiap bulan dinilai berdasarkan produktivitas kerja dan disiplin kerja; (2) pembayaran TPP PNSD pada ayat (1) dibayarkan berdasarkan: a. Penilaian produktivitas kerja sebesar 70% dari besaran TPP yang diterima PNSD dan b. penilaian disiplin kerja sebesar 30% dari TPP yang diterima PNSD; (3) penilaian produktivitas kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf a dilakukan berdasarkan capaian aktivitas kerja individu; (4) penilaian disiplin kerja sebagaimana dimaksud pada ayat (2) huruf b dilakukan berdasarkan rekapitulasi kehadiran (Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2019).

Paradigma lama mengenai imbalan atau kompensasi sebagai instrumen untuk meningkatkan kinerja pegawai telah mengalami perubahan. Meskipun peningkatan gaji dan tunjangan dapat memberikan dampak positif, kenyataannya tidak selalu berujung pada peningkatan kinerja yang signifikan Rosita *et al.* (2021). Oleh karena itu, kini dikembangkan paradigma baru yang berfokus pada tunjangan berbasis kinerja, di mana tunjangan yang diterima pegawai ditentukan oleh hasil kinerja mereka (Mfikwa *et al.*, 2022). Tunjangan kinerja ini tidak hanya penting untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai, tetapi juga mencerminkan nilai karya mereka di mata rekan kerja, keluarga, dan masyarakat ("The Role and Optimization Strategies of Compensation Incentives in Human Resource Management", 2023). Dengan memberikan tunjangan yang sesuai dengan kinerja, diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai dan memotivasi mereka untuk bekerja lebih baik dalam menyelesaikan tugas (Candradewi & Indrayani, 2019). Penelitian menunjukkan bahwa insentif berbasis kinerja dapat secara signifikan meningkatkan motivasi dan produktivitas pegawai, sehingga berkontribusi pada pencapaian tujuan organisasi (Jegatheeswari, 2023; Frengki *et al.*, 2017).

Pemberian tunjangan kinerja oleh pemerintah apabila dilihat beberapa aspek diharapkan dapat meningkatkan tingkat kesejahteraan para pegawai dan peningkatan kinerja. Aspek peningkatan kinerja tidak boleh dianggap sepele terhadap pemberian tunjangan kinerja pegawai, karena pemerintah dalam memberikan tunjangan kinerja mempunyai harapan agar pemerintah dapat berjalan dengan baik dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Sehingga pemberian tunjangan kinerja diharapkan mampu memberi kekuatan dan semangat bagi pegawai dalam meningkatkan kinerjanya. Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai maka pemerintah telah membuat suatu kebijakan tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil yaitu pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai sebagaimana yang telah di aturkan pada Peraturan Walikota Makassar

Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kota Makassar pasal 2 pada tentang : (1) Peraturan Walikota ini dimaksudkan untuk memberikan arah, landasan hukum dan sebagai pedoman pemberian TPP untuk memotivasi PNSD dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya di Lingkup pemerintah kota; (2) Pemberian TPP bertujuan untuk meningkatkan kesejahteraan PNSD di Lingkup Pemerintah Kota Makassar dalam rangka memenuhi kehidupan yang layak dalam meningkatkan kinerja PNSD di Lingkup Pemerintahan Kota. Yang mana pemberian tunjangan ini merupakan salah satu faktor penting dalam peningkatan sumber daya manusia yang berkualitas guna menjalankan pemerintahan. Sama halnya pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar mengimplementasikan kebijakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada pegawai/PNS merupakan salah satu sarana untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dengan demikian, kebijakan pemberian tambahan penghasilan atau tunjangan kinerja pada pegawai tersebut dalam hal ini PNS dalam rangka mencapai tujuan instansi yang telah ditetapkan sebelumnya sangat penting untuk digunakan. Tunjangan yang diterima pegawai merupakan cerminan dari apa yang telah mereka kerjakan untuk instansi. Dengan memberikan tunjangan yang dilaksanakan secara benar dapat memuaskan dan memotivasi karyawan guna mencapai tujuan instansi.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar ini diharapkan tidak hanya berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai, akan tetapi terhadap peningkatan produktivitas kerja pegawainya. Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai tersebut bersifat rutin diterima pegawai setiap bulannya, sehingga memberi semangat atau motivasi kerja yang lebih baik lagi. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan pegawai ini diarahkan agar seluruh PNS di Kota Makassar agar dapat meningkatkan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai harapan. Dengan memberikan tunjangan kinerja, para pegawai mendapatkan kepuasan kerja dalam bekerja yang merupakan pencapaian individual yang pada akhirnya akan terlihat pula peningkatan hasil kerjanya. Dengan adanya tunjangan kerja yang baik dan adil akan membuat kepuasan kerja pada pegawai dan memacu semangat kreativitas dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kerja yang bagus. Untuk meningkatkan efektifitas dan efisiensi kinerja instansi khususnya kinerja para pegawai perlu adanya dorongan atau motivasi kerja agar para pegawai dapat bekerja lebih optimal dan lebih produktif. Salah satunya yaitu dengan diberlakukannya sistem e-kinerja untuk menginput dan mengendalikan kinerja pegawai setiap instansi. E-kinerja adalah salah satu aplikasi untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar pemberian intensif kerja berupa Tambahan Penghasilan Pegawai.

Penelitian ini bertujuan menganalisis aplikasi e-kinerja sebelum dan sesudah diterapkan di kantor BKPSDMD Kota Makassar, serta faktor yang memengaruhi implementasinya.

Metode Penelitian

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan jenis deskriptif, yang bertujuan memberikan gambaran objektif mengenai implementasi e-kinerja di kantor BKPSDMD Kota Makassar. Penelitian deskriptif dipilih untuk menggali secara mendalam pelaksanaan e-kinerja dan hambatan yang muncul selama penerapannya. Lokasi penelitian berada di Kantor BKPSDMD Kota Makassar, yang beralamat di Jl. Ahmad Yani No. 2, Bulu Gading, Kec. Wajo, Kota Makassar, Sulawesi Selatan.

Narasumber penelitian terdiri dari 8 Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang terlibat langsung dalam implementasi e-kinerja, seperti Kepala Bidang Kinerja dan Penghargaan serta staf bagian umum dan kepegawaian. Fokus penelitian ini adalah mengevaluasi implementasi e-kinerja menggunakan indikator Model Edward III, yang meliputi komunikasi, sumber daya, disposisi, dan struktur birokrasi, yang dianggap penting untuk keberhasilan penerapan kebijakan.

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah observasi, wawancara, dan dokumentasi. Observasi dilakukan untuk mengamati penerapan e-kinerja secara langsung, wawancara dengan narasumber untuk memperoleh informasi lebih dalam, dan dokumentasi untuk mengumpulkan data sekunder berupa dokumen terkait. Data yang dikumpulkan terdiri dari data primer, yang diperoleh dari wawancara dan observasi, serta data sekunder yang diperoleh dari kajian pustaka dan dokumen yang relevan.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan menggunakan model Miles dan Huberman, yang terdiri dari tiga tahap utama: pengumpulan data, penyajian data, dan kondensasi data. Pengumpulan data dilakukan melalui wawancara tidak terstruktur, yang memungkinkan peneliti untuk menggali informasi secara lebih mendalam dan detail (Sinaga & Putra (2021) Hidayati, 2024). Penyajian data dilakukan dalam bentuk teks naratif, yang memudahkan pemahaman dan interpretasi informasi yang diperoleh (Hidayati, 2024). Sementara itu, kondensasi data bertujuan untuk menyederhanakan informasi yang terkumpul agar lebih mudah dianalisis dan disimpulkan, sehingga peneliti dapat menarik kesimpulan yang relevan dan akurat (Pratiwi *et al.*, 2022; Hidayat, 2024). Model analisis ini efektif dalam penelitian kualitatif, karena memungkinkan peneliti untuk mengelola data yang kompleks dan menghasilkan temuan yang bermakna (Kusumaningrum *et al.*, 2021; Tanjung *et al.*, 2021).

Hasil dan Pembahasan

A. Hasil

1. Analisis e-kinerja Sebelum Diterapkan Pada Kantor BKPSDMD Kota Makassar

Dari hasil analisis mengenai aplikasi e-kinerja sebelum diterapkan pada kantor BKPSDMD Kota Makassar yang dapat dilihat dari proses kebutuhan sebelum memutuskan dalam menggunakan aplikasi e-kinerja yang dalam pelaksanaan wawancara pada penelitian ini mengindikasikan bahwa dalam proses identifikasi terkait dengan pelaksanaan *monitoring* dan evaluasi

kedisiplinan serta kinerja ASN yang dilakukan saat ini oleh BKPSDMD Kota Makassar masih menggunakan secara manual, namun sejalan dengan adanya aplikasi *e-kinerja* maka setiap pegawai merasa terbantu, karena dapat menyelesaikan pekerjaan secara lebih cepat, tepat, dan akurat. Pengelolaan kinerja pegawai ASN sebelumnya masih dianggap sulit, sebab belum terukur secara keseluruhan, sehingga sangat perlu ditunjang oleh adanya keterlibatan pengguna (*user*) untuk proses pengembangan aplikasi ini khususnya dalam mengukur kinerja berbasis digitalisasi.

Kemudian dalam pelaksanaan wawancara mengenai keputusan yang mendasari BKPSDMD Kota Makassar untuk beralih dari sistem kinerja secara manual ke sistem *e-kinerja* dalam hal penilaian kinerja pegawai, dimana dalam pelaksanaan wawancara dengan informan menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) menjadi salah satu alasan utama penggunaan aplikasi *e-Kinerja*. Dengan pekerjaan yang semakin kompleks di BKPSDMD, maka hal ini yang menjadi alasan untuk menggunakan *e-kinerja* guna dapat mengefisienkan waktu kerja, hal ini bertujuan untuk memproses kinerja pegawai dengan lebih cepat, tepat, dan objektif. Meskipun ada kendala untuk beradaptasi dengan kehadiran teknologi digitalisasi di kalangan ASN dan aplikasi ini dapat membantu untuk mengukur kinerja pegawai ASN pada kantor pemerintah Kota Makassar.

Keterlibatan dan partisipasi pegawai merupakan salah satu faktor kunci membuat perencanaan dan persiapan sebelum penerapan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD Kota Makassar, hal ini dilakukan melalui hasil wawancara dengan sejumlah informan bahwa seluruh pegawai pada SKPD kantor pemerintah kota Makassar sangat aktif dalam melakukan persiapan untuk penerapan *e-kinerja*. Partisipasi pegawai sangat dibutuhkan, karena pegawai merupakan pengguna aplikasi tersebut.

Masalah sosialisasi dalam pelaksanaan aplikasi *e-kinerja* sebelum diterapkan, dimana dalam wawancara dapatlah dikatakan bahwa sosialisasi dan bimbingan teknis (bimtek) telah dilakukan intensif kepada seluruh SKPD di lingkup Pemerintah Kota Makassar. Persiapan ini termasuk sosialisasi secara langsung maupun secara *online* dan memastikan data pegawai sudah sesuai dengan kebutuhan. Sebelum penerapan *e-Kinerja*, BKPSDMD telah melakukan sosialisasi dan pelatihan kepada ASN dalam mempersiapkan pengguna (*user*) dalam menggunakan aplikasi *e-kinerja*.

Kemudian dalam hal kesiapan pegawai bahwa sebagian besar pegawai telah siap menggunakan aplikasi *e-kinerja*, meskipun ada sebagian kecil yang belum familiar dengan *gadget* dan masih terkendala. Secara umum, kesiapan pegawai sangat responsif dan menunjukkan sikap yang positif dalam menggunakan aplikasi ini. Implementasi secara bertahap diharapkan dapat mengatasi kendala-kendala kecil yang masih ada. Dengan demikian, penerapan aplikasi *e-Kinerja* di BKPSDMD Kota Makassar diharapkan dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas penilaian kinerja ASN serta memberikan data yang lebih akurat dan cepat.

2. Analisis *e-kinerja* Setelah Diterapkan Pada Kantor BKPSDMD Kota Makassar

Penerapan sistem *e-kinerja* pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar telah membawa perubahan yang besar dalam penerapan manajemen kinerja pegawai. Sistem ini memungkinkan pemantauan kinerja, sehingga dapat memudahkan manajemen dalam menilai produktivitas dan efisiensi kerja pegawai. Dengan adanya *e-kinerja* maka evaluasi terhadap kinerja pegawai dapat dilakukan lebih objektif dari data yang tersedia, mengurangi subjektivitas yang sering terjadi pada penilaian manual. Berdasarkan hasil wawancara yang dilakukan dengan sejumlah informan maka dapatlah disimpulkan bahwa ada perubahan terkait dengan masalah perilaku kerja dan tingkat kedisiplinan pegawai. Hal ini terlihat sejak implementasi aplikasi *e-kinerja*, dimana pegawai yang bekerja kantor BKPSDMD di Kota Makassar yang patuh terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sehingga hal ini mengindikasikan bahwa sistem *e-kinerja* dapat meningkatkan kualitas kerja dan kedisiplinan di lingkungan kerja.

Masalah kepatuhan pegawai meningkat karena adanya kontrol kinerja melalui aplikasi *e-kinerja* sehingga akan memungkinkan adanya pemantauan yang lebih efektif terhadap kinerja pegawai. Dengan adanya transparansi dalam evaluasi kinerja, pegawai menjadi lebih termotivasi dalam memenuhi target dan standar yang telah ditetapkan. Pengawasan yang lebih ketat melalui aplikasi ini juga dapat meminimalisir potensi kelalaian dan meningkatkan akuntabilitas setiap individu, pegawai juga menyambut baik pengaplikasian *e-kinerja* ini. Kebanyakan pegawai merasa bahwa sistem ini memberikan manfaat dalam hal pengelolaan kinerja kerjanya. Aplikasi ini tidak hanya memudahkan pegawai dalam melaporkan dan memantau kinerja kerjanya sendiri, melainkan juga memberikan alat dalam mengukur seberapa baik kualitas kerja yang dihasilkan. Dengan demikian, pegawai dapat lebih aktif dalam meningkatkan kinerja kerjanya menurut umpan balik yang diberikan oleh sistem *e-kinerja*. Tingkat kepatuhan yang tinggi ini juga dipengaruhi oleh fakta bahwa aplikasi *e-kinerja* berhubungan langsung dengan tambahan penghasilan pegawai. Insentif finansial yang diberikan menurut kinerja yang diinput dalam aplikasi *e-kinerja*, sehingga membuat pegawai lebih bersemangat dan fokus dalam menjalankan tugas-tugasnya. Hubungan antara kinerja yang baik dengan penghargaan finansial ini terbukti efektif dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih giat dan menjaga kualitas kerja yang tinggi.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Aplikasi *e-kinerja* Pada Kantor BKPSDMD di Kota Makassar

Aplikasi *e-kinerja* pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) Kota Makassar adalah merupakan alat yang penting dalam mengukur dan memantau kinerja pegawai. Namun, beberapa faktor yang mempengaruhi efektivitas dan keberhasilan implementasinya. Salah satu faktor utama adalah infrastruktur teknologi. Ketersediaan perangkat keras yang memadai dan jaringan internet yang stabil sangat diperlukan agar penerapan aplikasi *e-kinerja* dapat berfungsi dengan baik. Tanpa dukungan infrastruktur yang memadai, maka pengguna dapat mengalami kesulitan dalam mengakses dan menginput data, yang pada akhirnya menghambat proses penilaian kinerja.

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka faktor yang mempengaruhi/penghambat dan implementasi kebijakan penggunaan aplikasi *e-kinerja* yang didalamnya meliputi 4 faktor yakni: komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi. Hal ini dapat dilakukan analisis melalui hasil wawancara yang dapat diuraikan sebagai berikut:

- a. **Komunikasi**

Berdasarkan hasil wawancara di atas maka ditarik kesimpulan bahwa beberapa hambatan utama dalam penggunaan aplikasi *e-kinerja* telah teridentifikasi. Salah satu kendala terbesar adalah perbedaan tingkat pemahaman diantara pegawai mengenai fitur-fitur aplikasi. Hal ini menyebabkan informasi yang disampaikan tidak sepenuhnya dimengerti oleh semua pegawai, terutama bagi pegawai yang tidak memiliki latar belakang teknis yang kuat. Penyampaian informasi teknis sering kali terlalu sulit dipahami sehingga mengakibatkan kesulitan dalam memastikan semua pegawai menerima dan memahami informasi yang sama. Masalah informasi mengenai pembaharuan aplikasi *e-kinerja* sering disampaikan secara tidak teratur, membuat pegawai kesulitan mengikuti perubahan terbaru, ketika menghadapi masalah atau memiliki pertanyaan, pegawai sering kali tidak jelas kepada siapa harus menghubungi untuk mendapatkan bantuan teknis. Kurangnya panduan yang jelas dalam penggunaan aplikasi juga menjadi kendala signifikan. Hambatan-hambatan ini menunjukkan perlunya peningkatan dalam penyampaian informasi, pelatihan yang lebih baik, serta penyediaan panduan dan dukungan teknis yang lebih terstruktur dan mudah diakses.
- b. **Sumber Daya Manusia**

Berdasarkan hasil wawancara dengan beberapa informan terkait penggunaan aplikasi *e-kinerja*, dapat disimpulkan bahwa aplikasi ini menghadapi beberapa tantangan dalam implementasinya, yang salah satu masalah utamanya adalah masalah jaringan yang sering terjadi. Hal ini sesuai dengan jawaban informan yang menyampaikan bahwa *server* aplikasi seringkali lambat atau bahkan mati, sehingga menghambat kemampuannya untuk mengakses dan mengisi data dengan tepat waktu. Hal ini mengakibatkan keterlambatan dalam pelaporan kinerja, yang pada gilirannya dapat mempengaruhi efisiensi dan produktivitas kerja. Kemudian ada informan memberikan jawaban bahwa antarmuka atau tampilan aplikasi *e-kinerja* cukup membingungkan, terutama bagi pengguna baru, yang mengakui bahwa diperlukan waktu untuk terbiasa untuk menggunakan fungsi-fungsi yang tersedia dalam aplikasi tersebut. Ketidaknyamanan ini dapat menjadi penghalang bagi efektivitas penggunaan aplikasi, meskipun pada akhirnya dapat mengatasi kendala ini setelah terbiasa. Penting juga untuk diketahui bahwa ada sebagian kecil pegawai yang tidak menggunakan *gadget*, sehingga tidak dapat mengakses aplikasi *e-kinerja* secara langsung.
- c. **Disposisi**

Disposisi dalam penggunaan *e-kinerja* merujuk pada proses pengalihan atau penugasan tugas yang dilakukan secara elektronik melalui sistem *e-kinerja*. Kemudian dalam penggunaan aplikasi *e-kinerja* memberikan kejelasan dan keterbukaan yang dibutuhkan dalam mengevaluasi kinerja secara objektif. Dimana setiap pegawai dapat melihat langsung dampak dari kinerja kerja terhadap target yang telah ditetapkan, sehingga mendorong untuk bekerja lebih efektif dan efisien. Dengan adanya sistem ini akan memudahkan dalam memantau dan menilai pencapaian, Hal ini juga dapat menciptakan suasana kerja yang lebih terstruktur dan mendukung pertumbuhan profesionalisme dalam organisasi.
- d. **Struktur birokrasi**

Berdasarkan hasil wawancara dengan sejumlah informan yakni pegawai yang bekerja pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar dimana dari hasil wawancara dapatlah dikatakan bahwa penerapan aplikasi *e-kinerja* dipengaruhi oleh adanya struktur birokrasi yang ada, yang memiliki peran penting dalam pembagian tugas dan tanggung jawab antar unit, serta dalam manajemen yang mempengaruhi penggunaan aplikasi *e-kinerja* untuk memantau kinerja pegawai, yang meskipun terdapat aturan dan kebijakan yang mendukung penggunaan aplikasi tersebut, seperti pedoman penggunaan yang jelas dan pelatihan rutin, tantangan muncul ketika aturan terlalu ketat atau kurangnya dukungan dari pimpinan. Upaya integrasi aplikasi *e-kinerja* dengan struktur kerja dan birokrasi pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar sedang dilakukan secara aktif, dimana dalam proses ini mencakup kerjasama antar unit untuk memastikan pemahaman yang mendalam tentang bagaimana aplikasi ini dapat mendukung evaluasi kinerja sesuai dengan struktur yang telah ditetapkan. Dengan demikian, meskipun ada hambatan yang harus diatasi, seperti penyesuaian aturan dan dukungan manajerial yang konsisten, BKPSDMD sedang dalam proses untuk memanfaatkan teknologi ini secara efektif dalam mengelola kinerja pegawai dengan lebih baik.

B. Pembahasan

1. Aplikasi *e-kinerja* Sebelum Diterapkan Pada Kantor BKPSDMD Kota Makassar

Berdasarkan hasil analisis data penelitian melalui pelaksanaan wawancara kepada sejumlah informan yakni pegawai yang bekerja pada kantor BKPSDMD Kota Makassar, dimana dalam melakukan penilaian kinerja kepada pegawai yang terjadi sebelum penerapan *e-kinerja* masih menggunakan cara manual, hal ini dapat dikatakan bahwa sebelum adanya penerapan *e-kinerja* masih menerapkan cara manual sehingga hal ini menjadi hambatan yang dihadapi oleh kantor BKPSDMD, Kota Makassar, karena semakin kompleksnya pekerjaan yang dihadapi selama ini. Salah satu masalah pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar adalah dalam melakukan pekerjaan untuk menilai kinerja pegawai yang tergolong rumit dan memakan waktu yang lama. Dengan melihat kondisi yang terjadi dalam melakukan penilaian kinerja pegawai maka sangat diperlukan adanya penggunaan aplikasi *e-kinerja*, dimana dalam mengambil keputusan untuk menggunakan aplikasi *e-kinerja*, pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar dimana alasan menggunakan aplikasi *e-kinerja* adalah karena untuk lebih mengefisienkan waktu dalam penanganan pekerjaan yang lebih cepat dan terukur. Selain itu bahwa yang mendasari peralihan dari manual ke sistem *e-kinerja* adalah karena perkembangan teknologi yang selama ini semakin menuntut adanya penggunaan teknologi modern.

Kemudian dalam keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam proses perencanaan dan persiapan sebelum penerapan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar, dimana setelah melakukan hasil wawancara yang telah dikemukakan sebelumnya yang diperoleh temuan pada penelitian ini adalah keterlibatan dan partisipasi pegawai dalam proses perencanaan dan persiapan sebelum penerapan *e-kinerja* tergolong tinggi, hal ini terlihat dari banyaknya pegawai yang terlibat dan berpartisipasi dalam mendukung terlaksananya penggunaan aplikasi *e-kinerja*, sehingga diperoleh umpan balik dalam

penerapan *e-kinerja* yakni dalam perencanaan dalam penerapan *e-kinerja* saat ini, dimana sudah sesuai dengan kebutuhan kantor BKPSDMD, Kota Makassar. Namun dalam proses perencanaan sebelum penerapan *e-kinerja* terdapat beberapa hal perlu dilakukan perbaikan dan penyesuaian lebih lanjut dalam sistem kinerja menurut kondisi dan aturan perundang undangan yang berlaku, sehingga diperlukan pengembangan inovasi untuk meningkatkan efisiensi dan efisiensi penggunaan *e-kinerja*.

Pertimbangan kantor BKPSDMD, Kota Makassar yang diambil sebelum menerapkan aplikasi *e-kinerja* adalah melakukan studi banding atau studi tiru ke sejumlah instansi lain untuk mengetahui dorongan akan pentingnya pemakai aplikasi *e-kinerja*. Selain itu ada informan lainnya yang memberikan tanggapan bahwa melalui aplikasi *e-kinerja* yang memiliki kelebihan yakni pencarian data dapat lebih mudah dilakukan dan lebih meningkatkan efektifitas kerja dan dapat memberikan data yang lebih akurat dan mudah akses, sehingga mempermudah dalam pengambilan keputusan mengenai kinerja individu yang lebih baik, kemudian dari hasil analisis melalui wawancara mengenai sejauh mana kesiapan infrastruktur teknologi dan sumber daya manusia sebelum penerapan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar dimana diketahui bahwa persiapan yang dilakukan sebelum penerapan *e-kinerja* adalah dengan melakukan sosialisasi dan bintek yakni melakukan pengecekan dan penyesuaian data pegawai, agar dapat menunjang pelaksanaan analisis jabatan.

Kemudian dalam menunjang kelancaran proses penggunaan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar adalah terlebih dahulu melakukan pelatihan kepada sejumlah pegawai guna dapat meningkatkan efektifitas aplikasi *e-kinerja* dan selain itu melaksanakan bimbingan teknis yang bertujuan untuk memberikan pengetahuan dan ketrampilan cara/teknik yang digunakan dalam mengoperasikan aplikasi *e-kinerja* seperti penginputan data, pengolahan dan pelaporan kinerja kepegawaian, khususnya pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar. Namun permasalahan yang terjadi selama ini dimana masih adanya pegawai yang merasa kurang dalam menggunakan *gadget*, sehingga sangatlah diperlukan oleh adanya peningkatan kemampuan untuk mengoperasikan *gadget* yang bertujuan untuk memastikan bahwa pegawai telah memiliki kemampuan dalam menggunakan aplikasi *e-kinerja*.

2. Aplikasi *e-kinerja* Setelah Diterapkan Pada Kantor BKPSDMD Kota Makassar

Dalam kaitannya dengan uraian tersebut di atas maka untuk lebih jelasnya akan disajikan beberapa manfaat dalam penerapan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD Kota Makassar yang dapat diuraikan sebagai berikut :

- a. Alat untuk mengontrol kehadiran pegawai
Salah satu manfaat dengan menerapkan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD Kota Makassar, khususnya dalam hal mengontrol kehadiran pegawai yang memiliki sejumlah manfaat yakni dengan adanya sistem *e-kinerja* maka pengontrolan kehadiran pegawai dapat dilakukan secara tepat waktu dan lebih transparan. Hal ini dapat mengatasi tingkat ketidakhadiran pegawai, karena data absensi sudah tersedia secara langsung dan dapat diakses oleh atasan atau manajemen dengan mudah.
- b. Memudahkan manajemen birokrasi
Penerapan *e-kinerja* dapat memudahkan manajemen birokrasi di berbagai aspek administratif dan operasional. Hal ini dapat dilihat bahwa dengan adanya sistem *e-kinerja*, proses administrasi terkait evaluasi kinerja pegawai dapat menjadi lebih efisien. Atasan lebih mudah dapat mengakses data kinerja pegawai secara elektronik, termasuk capaian kinerja, kehadiran, serta pencapaian target. Hal ini mengurangi ketergantungan pada pencatatan manual yang rentan terhadap kesalahan dan memakan waktu.
- c. Sebagai indikator pemberian tambahan penghasilan pegawai
Penerapan *e-kinerja* dapat berfungsi sebagai indikator dalam menentukan pemberian tambahan penghasilan bagi pegawai. Hal ini dapat dilihat bahwa dalam sistem *e-kinerja* akan memungkinkan untuk memantau kinerja pegawai secara lebih objektif dan akurat. Dalam penerapan *e-kinerja* setelah diterapkan selama ini yang telah memberikan kontribusi yaitu dapat mengevaluasi kinerja pegawai, dan selain itu dapat membantu untuk melaksanakan pemantauan melalui aplikasi. Selain itu bahwa aplikasi *e-kinerja* yang dilaksanakan selama ini adalah dapat memberikan informasi secara transparansi dimana ada masalah kinerja pegawai yang rajin dan tidak rajin, namun dalam penerapan *e-kinerja* memiliki sejumlah tantangan yakni terkait dengan sosialisasi dimana masih ada sebagian kecil pegawai yang tidak mahir untuk mengoperasikan *gadget* sehingga dibutuhkan peningkatan ketrampilan bagi setiap pegawai dalam mengoperasikan *gadget*.

3. Faktor Yang Mempengaruhi Aplikasi *e-kinerja* Dalam Penerapan Pada Kantor BKPSDMD, Kota Makassar.

Penerapan aplikasi *e-kinerja* pada kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah (BKPSDMD) di Kota Makassar dipengaruhi oleh beberapa faktor penting dalam menentukan keberhasilannya. Faktor yang mempengaruhi aplikasi *e-kinerja* tersebut meliputi komunikasi, sumber daya manusia (SDM), disposisi, struktur birokrasi dan dukungan teknologi. Komunikasi yang efektif sangat penting dalam memastikan bahwa setiap pegawai dapat memahami tujuan dan cara kerja dari aplikasi *e-kinerja*. Komunikasi yang baik juga dapat membantu dalam menyelesaikan hambatan yang mungkin timbul selama proses implementasi. Kualitas SDM menjadi faktor penting, karena pegawai yang memiliki kemampuan teknologi dan adaptasi yang tinggi terhadap perubahan akan lebih mudah menerima dan menggunakan aplikasi *e-kinerja* dengan baik. Oleh karena itu pelatihan dan pengembangan keterampilan SDM menjadi salah satu faktor penting yang perlu diperhatikan oleh BKPSDMD.

- a. Komunikasi
Masalah komunikasi dalam penerapan aplikasi *e-kinerja* menjadi salah satu faktor pendukung dalam menunjang keberhasilan pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar, dimana membangun komunikasi yang dilaksanakan selama ini

adalah dilaksanakan secara terbuka dan aktif melalui grup *whatsapp* yang secara rutin berdiskusi untuk berbagi pengalaman dan penggunaan mengenai aplikasi *e-kinerja* hal ini bertujuan agar pegawai yang bekerja pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar mendapatkan informasi yang terbaru seperti fitur-fitur terbaru yang terdapat dalam aplikasi *e-kinerja* agar setiap pegawai dapat memiliki kemampuan dalam mengoperasikan *e-kinerja* seperti dalam penginputan, pelaporan dan penyajian data dalam penilaian kinerja kerja yang telah dicapai selama ini. Namun dalam pelaksanaan komunikasi selama ini terdapat faktor yang menjadi penghambat yakni masih adanya perbedaan pemahaman mengenai fitur-fitur dalam aplikasi *e-kinerja*, sehingga menyebabkan penyampaian informasi masih kurang dimengerti oleh pegawai khususnya bagi pegawai yang tidak memiliki latar belakang teknis. Penyampaian informasi teknis seringkali terlalu sulit untuk menerima dan memahami informasi yang sama, oleh karena itu upaya dalam mengatasi permasalahan di atas adalah dengan menyelenggarakan pelatihan dan bimtek untuk menguasai fitur-fitur dalam aplikasi *e-kinerja* dan sebaiknya kantor BKPSDMD, Kota Makassar perlu menyediakan panduan teknis yang lebih terstruktur dan mudah diakses mengenai panduan aplikasi *e-kinerja*.

b. Sumber daya manusia

Penentu utama yang mempengaruhi keberhasilan dalam penerapan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar adalah sumber daya manusia (SDM). Masalah faktor sumber daya manusia, dukungan teknis juga ada kebutuhan lainnya adalah dukungan sumber daya finansial yakni terkait dengan aspek pendanaan yang diperlukan untuk mendanai semua aspek yang terkait dengan implementasi dan operasional penerapan aplikasi *e-kinerja*. Namun permasalahan yang terjadi selama ini dalam penerapan *e-kinerja* khususnya pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar, terkait dengan server aplikasi, dimana informan sering menghadapi masalah dengan server aplikasi yang tergolong lambat bahkan sering tiba-tiba mati, sehingga pegawai dalam mengakses dan mengisi data kinerja tidak tepat waktu. Masalah lainnya adalah tampilan aplikasi ini agak membingungkan pengguna (*user*) saat mengoperasikan aplikasi *e-kinerja* sehingga perlu adanya upaya perbaikan dalam mengatasi permasalahan yang terkait dengan jaringan yang lambat dan tampilan aplikasi *e-kinerja*, sehingga dapat memperlancar pegawai dalam membuat pelaporan kinerjanya secara tepat waktu.

c. Disposisi

Masalah disposisi terkait dengan proses pengalihan atau penugasan tugas yang diterapkan melalui penggunaan *platform online*, Sehingga dalam penerapan *e-kinerja* sudah dilaksanakan secara terbuka dimana setiap pegawai dapat melihat secara langsung hasil pencapaian kinerja yang telah dicapai selama ini. Kemudian setelah dilakukan penerapan *e-kinerja* telah membawa perubahan yakni telah dilaksanakan secara terbuka dan terstruktur, dimana setiap pegawai dapat melihat pencapaian kinerjanya sendiri serta memahami lebih baik mengenai tujuan dan indikator kinerja yang harus dicapai, sehingga hal ini memberikan kontribusi dalam membantu pegawai untuk lebih fokus dan terorganisir untuk melaksanakan tugasnya dalam sehari-hari.

d. Struktur Birokrasi

Struktur birokrasi memiliki peran yang penting untuk menjamin keberlanjutan efektifitas perumusan, kebijakan, pelaksanaan evaluasi kinerja hingga untuk pelaporan hasil lebih difokuskan pada bagaimana tugas dan tanggungjawab yang telah ditentukan menurut unit atau manajemen dapat memberikan dampak dalam melakukan pemantauan kinerja pegawai, selain itu terkait dengan aturan atau kebijakan dalam penerapan *e-kinerja* dimana yang menjadi aturan yang mendukung dalam penggunaan *e-kinerja* adalah pedoman penggunaan yang jelas dan membantu untuk memfasilitasi penggunaan aplikasi ini. Namun terdapat hambatan yakni terkadang aturan yang terlalu ketat dan kurangnya dukungan atau pimpinan dapat membuat sulit untuk menerapkan teknologi ini sepenuhnya. Oleh karena itu upaya yang harus dilakukan oleh kantor BKPSDMD, Kota Makassar adalah menjalin kerja sama antar unit guna dapat memastikan pemahaman secara mendalam terkait dengan bagaimana mendukung evaluasi mengenai kinerja menurut struktur yang telah ditetapkan. Selain itu, penting bagi kantor BKPSDMD Kota Makassar untuk mengadakan pelatihan dan *workshop* bagi seluruh pegawai terkait penggunaan teknologi baru ini. Dengan pelatihan yang memadai, pegawai akan lebih memahami manfaat dan cara kerja teknologi yang diterapkan, sehingga dapat mengurangi resistensi terhadap perubahan dan meningkatkan keterampilan dalam menggunakan teknologi tersebut.

Kesimpulan dan Saran

Berdasarkan hasil analisis dapat disimpulkan bahwa sebelum diterapkan *e-kinerja* masih menggunakan cara manual dalam pelaksanaan penilaian kinerja, dimana dengan cara manual yang dilaksanakan saat ini dengan cara manual tergolong rumit dan memakan waktu yang lama. Hasil analisis setelah penggunaan aplikasi *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD, Kota Makassar dari tanggapan informan bahwa *e-kinerja* memiliki sejumlah manfaat yakni sebagai alat untuk mengontrol kehadiran pegawai, memudahkan manajemen birokrasi yang berperan untuk mempermudah dalam pengambilan keputusan terkait pengembangan karir, promosi dan penghargaan menurut kinerja yang dicapai oleh pegawai dan selain itu dapat dijadikan sebagai indikator dalam pemberian tambahan penghasilan pegawai. Selain itu dengan penerapan penggunaan *e-kinerja* telah memberikan perubahan terkait dengan masalah waktu dan memberikan kemudahan dalam memproses kinerja pegawai. Faktor yang mempengaruhi penggunaan *e-kinerja* pada kantor BKPSDMD Kota Makassar, dimana dari hasil wawancara dengan sejumlah informan adalah komunikasi yang dilaksanakan secara aktif dan terbuka melalui grup *whatsapp*, selain itu sumber daya manusia. Hal ini berarti bahwa setiap pegawai mendapat kesempatan untuk mengikuti pelatihan dan bimtek dalam mengoperasikan *e-kinerja* mulai dari proses penginputan, pelaporan dan penilaian kinerja yang telah dicapai, selain itu adalah disposisi terkait perubahan setelah menggunakan *e-kinerja* yang pelaksanaannya sudah transparan, dimana pegawai dapat melihat secara langsung hasil pencapaian kinerja yang telah dicapai selama ini. Selain itu juga faktor yang mempengaruhi adalah struktur birokrasi adalah dukungan mengenai aturan atau penerapan *e-kinerja* yang dinilai sudah terlaksana dengan baik dan lancar.

Daftar Pustaka

- Amarullah, A., Imaniah, I., & Muthmainnah, S. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Era Digital Melalui Pelatihan Sertifikasi Kompetensi di Universitas Muhammadiyah Tangerang. *Sinamu*, 4, 479.
- Askani, A. and Densi, D. (2018). Analisis Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Kantor Kecamatan Selebar Kota Bengkulu. *Mimbar Jurnal Penelitian Sosial Dan Politik*, 7(1), 9.
- Broto, S., Muqod, S., & Fath, N. (2023). Sistem Akses Kontrol Kunci Elektrik Untuk Keamanan Rumah Dengan E-Ktp Berbasis RFID. *Techno Com*, 22(1), 167-175.
- Candradewi, I. and Indrayani, D. (2019). Effect Of Compensation on Employee Performance Towards Motivation as Mediation Variable. *International Research Journal of Management It and Social Sciences*, 6(5), 134-143.
- Dimiyati, A., Togatorop, D., & Meilinda, S. (2020). Pelayanan E-Ktp Di Masa Pandemi Pada Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kota Bandar Lampung. *Wacana Publik*, 14(02), 57-67.
- Fajriyani, D. (2023). Tantangan Kompetensi Sdm Dalam Menghadapi Era Digital (Literatur Review). *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 4(6), 1004-1013.
- Firmansyah, A. (2020). Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tasikmalaya. *Jurnal Ilmu Administrasi Negara (Juan)*, 8(1), 51-59.
- Hendi, H., Irawati, I., & Candradewini, C. (2019). Perencanaan Kinerja: Suatu Studi Tentang Pengaruh Sasaran Kerja Pegawai Negeri Sipil (Skp) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Daerah Di Kabupaten Merangin. *Jurnal Manajemen Pelayanan Publik*, 2(2), 87.
- Herlina, N. (2023). Pengembangan Organisasi Pt C Berdasarkan Tahap Pertumbuhan Organisasi. *JRIEM*, 1(2), 21-27.
- Hidayat, R. (2024). Penerapan Media Audio Visual Untuk Meningkatkan Hasil Belajar Siswa Kelas VII Pada Pembelajaran Pai Di Smp Al-Hikam Sendang Mulyo. *Berkala Ilmiah Pendidikan*, 4(2), 266-273.
- Hidayati, H. (2024). Peran MGMP PAI Dalam Penguatan Kompetensi Dan Kinerja Guru Di Zona Utara Kabupaten Lombok Timur. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 9(2), 997-1008.
- Irianto, J., Asmorowati, S., & Santoso, Y. (2022). Pengembangan Manajemen Pelatihan Sumber Daya Manusia Berdasar Sistem Addie Pada Aparatur Di Badan Pengembangan Sdm Provinsi Jawa Timur: Digitalisasi Training Needs. *Jurnal Layanan Masyarakat (Journal of Public Services)*, 6(2), 511-520.
- Jegatheeswari, P. (2023). A Study on The Effect of Incentives on Employee's Performance. *SJCC Management Research Review*.
- Kusumaningrum, M., Roshayanti, F., & Minarti, I. (2021). Pola Tipe Model Dalam Lembar Kerja Siswa (LKS) MGMP Biologi Sma. *Bioeduca Journal of Biology Education*, 3(1), 11-21.
- Lubis, M. (2019). Sumber Daya Manusia Di KJKS BMT At Taqwa Muhammadiyah. *Banque Syar Jurnal Llmiah Perbankan Syari Ah*, 3(2), 327.
- Maryadi, M. (2023). Effectiveness Of Ktp-El Services at The Bone Regency Population and Civil Registry Service. *Jurnal Ad Ministrare*, 10(2), 311.
- Mfikwa, S., Kisawike, B., & Golyama, B. (2022). The Role of Financial Incentives on Employees' Performance in Tanzania: A Case of Iringa Municipal Council. *Asian Research Journal of Arts & Social Sciences*, 129-140.
- Mulianingsih, S. and Lestari, T. (2021). The Quality Of E-Ktp Service in Cibeunying Kaler Subdistrict at Bandung Municipality Indonesia. *International Journal of Social Science*, 1(2), 43-48.
- Munawaroh, I. (2023). Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Baznas Kabupaten Garut. *Journal of Entrepreneurship and Strategic Management*, 2(01), 1-9.
- Muthmainnah, H., Darmawansyah, D., & Marzuki, D. (2021). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Dinas Kesehatan Kabupaten Pinrang. *Hasanuddin Journal of Public Health*, 2(3), 312-323.
- Najib, A., Munadi, R., & Karna, N. (2021). Security System with Rfid Control Using E-Ktp and Internet of Things. *Bulletin of Electrical Engineering and Informatics*, 10(3).
- Nola, R., Marsidin, S., Alkadri, H., & Susanti, L. (2023). Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Barat. *Journal of Practice Learning and Educational Development*, 3(1), 65-70.
- Peraturan Walikota Makassar Nomor 90 Tahun 2019 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Kota Makassar
- Pratiwi, E., Witono, A., & Jaelani, A. (2022). Keterampilan Komunikasi Siswa Kelas V SDN 32 Cakranegara Kecamatan Sandubaya Kota Mataram Tahun Ajaran 2021/2022. *Jurnal Ilmiah Profesi Pendidikan*, 7(3b), 1639-1646.
- Rosita, R., Kosasih, H., & Erina, E. (2021). The Analysis of Incentive Effect on Motivation and Employee Performance at Pt Jamsostek (Persero) Medan Branch. *Kontigensi Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 69-78.
- Rosmiati, R., Sjarlis, S., & Arfan, H. (2023). Pengaruh Pelatihan, Sarana dan Prasarana, Dan Kompotensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Lantamal VI Makassar. *Nobel Management Review*, 4(2), 315-322.
- Saleh, C. (2020). Pengaruh Kompensasi Melalui Kepuasan Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *J-Mkli (Jurnal Manajemen Dan Kearifan Lokal Indonesia)*, 4(2), 70.
- Septiyarini, D. and Pranaka, R. (2019). Implementasi Program Dan Pemanfaatan E-Ktp Yang Terintegrasi Di Kabupaten Sambas. *Publikauma Jurnal Administrasi Publik Universitas Medan Area*, 7(1), 30.
- Sholeh, M. (2023). Strategi Pengembangan Sumber Daya Manusia di Lembaga Pendidikan Islam Indonesia. *IDEALITA*, 3(1), 91-116.
- Sinaga, D. and Putra, E. (2021). Untitled. *Jurnal Perspektif*, 4(4), 887.

- Siregar, E. (2018). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Manajemen Pendidikan dan Pelatihan (Diklat) Dalam Upaya Pengembangan Sumber Daya Manusia (SDM). *Jurnal Dinamika Pendidikan*, 11(2), 153.
- Sudewo, P. and Sulastri, B. (2022). Hubungan Capaian Jam Pelajaran Pengembangan Kompetensi Dengan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara. *Jurnal Kewidyaiswaraan*, 7(2), 150-158.
- Tanjung, H., Supriyanto, A., & Sunandar, A. (2021). Strategi Kepala Sekolah Dalam Penginternalisasian Nilai-Nilai Kewirausahaan Di Lembaga Paud Swasta. *Jurnal Pendidikan Teori Penelitian Dan Pengembangan*, 5(10), 1405.