

The Effectiveness of the e-Performance Program in Electronic Based Government Service Providers in Pucang Village Sidoarjo District Sidoarjo Regency

[Efektivitas Program e-Kinerja Dalam Layanan Penyelenggara Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo]

Nafisa Kamelia Al Hisyam¹⁾, Isna Fitria Agustina ^{*2)}

¹⁾Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

²⁾ Program Studi Administrasi Publik, Universitas Muhammadiyah Sidoarjo, Indonesia

*Email Penulis Korespondensi: isnaagustina@umsida.ac.id

Abstract. The purpose of the research is to describe the effectiveness of the e-Kinerja program in electronic-based government services in Pucang Village, Sidoarjo District. This research uses a descriptive qualitative approach with data collection techniques in the form of observation, interviews, and documentation. The aim is to provide an objective picture of the facts and phenomena that are the focus of the problem in this study. The results of the study based on the theory of effectiveness according to Duncan in Steers show that namely on the indicator of achieving goals, it is quite good seen from the suitability of the e-Kinerja application with the established legal basis. In the integration indicator, employees' understanding of the e-Kinerja application is still low due to less intense training. In the adaptation indicator, infrastructure is sometimes still constrained by the internet network.

Keywords – e-Kinerja; Effectiveness; e-Government

Abstrak. Tujuan dari penelitian adalah untuk mendeskripsikan efektivitas program e-Kinerja dalam layanan penyelenggara pemerintahan berbasis elektronik di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan teknik pengumpulan data berupa observasi, wawancara, dan dokumentasi. Tujuannya adalah untuk memberikan gambaran yang objektif mengenai fakta dan fenomena yang menjadi fokus permasalahan dalam penelitian ini. Hasil penelitian berdasarkan teori efektivitas menurut Duncan dalam Steers menunjukkan bahwa yaitu pada indikator pencapaian tujuan, sudah cukup baik dilihat dari kesesuaian aplikasi e-Kinerja dengan dasar hukum yang telah ditetapkan. Pada indikator integrasi, masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap aplikasi e-Kinerja dikarenakan pelatihan yang kurang intens. Pada indikator adaptasi, sarana prasarana terkadang masih terkendala pada jaringan internet.

Kata Kunci – e-Kinerja; Efektivitas; e-Government

I. PENDAHULUAN

Pelaksanaan reformasi birokrasi di Indonesia dilakukan melalui berbagai langkah strategis untuk mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik (*good governance*), salah satunya dengan memanfaatkan perkembangan teknologi informasi. Pemerintah pun mendorong penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik atau *e-Government*. Dapat dikatakan bahwa pemerintah mendukung tata kelola yang baik melalui pembaharuan dan pengembangan. Dalam konteks ini, teknologi informasi dan komunikasi berperan besar, terutama dengan dukungan jaringan internet yang memadai. Oleh karena itu, semua prosedur administratif manual atau analog sebelumnya sebaiknya digantikan dengan sistem berbasis teknologi. Penggunaan teknologi mempermudah organisasi pemerintahan, menjadikannya lebih efektif, efisien, produktif, dan profesional [1].

Perkembangan teknologi informasi yang semakin canggih telah membawa perubahan yang mempengaruhi jalannya birokrasi Indonesia dan selalu menjadi dorongan untuk terus melakukan perubahan ke arah yang lebih baik. Implementasi *e-Government* di Indonesia didasarkan pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) merupakan penyelenggaraan pemerintahan yang menggunakan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada instansi pusat, pemerintah daerah, ASN, individu, masyarakat, pelaku usaha, dan pihak terkait lainnya yang memanfaatkan Layanan SPBE (PP No 95 Tahun 2018). Kebijakan implementasi *e-Government* perlu didukung oleh kelembagaan yang efektif jika lembaga pemerintah menyadari pentingnya upaya untuk mencapai tujuan. Prasarana kelembagaan ini mencakup koordinasi, kerja sama, dan komunikasi yang baik antar lembaga terkait [2]. Kinerja Aparatur Sipil Negara mencerminkan seberapa efektif dan produktif mereka dalam menyelesaikan tugas yang diberikan. Kinerja pegawai berdampak langsung pada kontribusi terhadap organisasi semakin baik kinerja mereka,

semakin besar peluang organisasi mencapai tujuannya [3]. Indikator kinerja digunakan sebagai tolok ukur dalam memenuhi target organisasi bagi aparatur pemerintah. Tujuannya adalah untuk menilai dan meningkatkan kinerja pegawai agar dapat mendukung pencapaian tujuan organisasi secara optimal.

Seperi yang diketahui, sistem penilaian kinerja pegawai telah mengalami pembaharuan dari tahun ke tahun. Sasaran Kerja Pegawai yang berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 yaitu mengelola kinerja yang mencakup aktivitas tugas jabatan serta target yang perlu dicapai dalam periode penilaian yang bersifat konkret dan dapat diukur. Penyusunan sasaran kerja pegawai didasarkan pada rencana kerja tahunan instansi. Kinerja utama yang harus dicapai ASN tiap tahun dan memuat kinerja tambahan. Lalu diperbarui lagi sesuai dengan Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara [4]. Seiring berkembangnya kebutuhan organisasi dan kebutuhan individu akan efektivitas Sasaran Kerja Pegawai ASN dari tahun ke tahun kemudian diperbarui Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 8 Tahun 2021 yang mengatur mengenai sistem manajemen kinerja apatur sipil negara kini telah diubah. Saat ini telah diganti dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022. Pada Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 terdapat ekspektasi kinerja dalam regulasi manajemen kinerja. Selain itu, fungsi ekspektasi kinerja dalam Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Tahun 2022 adalah mendorong percepatan kinerja tiap pegawai lewat umpan balik penilaian yang diberikan secara rutin oleh pimpinan. Penilaian SKP ini dilakukan secara triwulan, semesteran, maupun tahunan, dan disampaikan kepada pimpinan dengan dilampiri bukti-bukti pendukung atas pekerjaan yang telah diselesaikan [5].

Tabel 1 Laporan Sasaran Kinerja Pegawai Kelurahan Pucang

No	Indikator kinerja individu	Pegawai yang dinilai
1	Jumlah pengembangan kompetensi ASN yang diikuti	
2	Jumlah layanan umum yang terfasilitasi	
3	Nilai indeks kepuasan masyarakat	
4	Jumlah laporan pertanggungjawaban keuangan yang efektif	Sekretaris Kelurahan
5	Prosentase serapan anggaran	
6	Prosentase kebutuhan urusan rumah tangga dan perlengkapan kantor yang tercukupi	
No	Indikator kinerja individu	Pegawai yang dinilai
1	Melakukan pembinaan terhadap petugas satlinmas	
2	Jumlah kegiatan pengembangan kompetensi ASN yang diikuti	Kasi Pemerintahan
3	Melaksanakan pembinaan lembaga kemasyarakatan	
4	Melaksanakan pelayanan terkait waris, sengketa tanah dan kependudukan	

Sumber : Pemerintah Kelurahan Pucang 2024

Berdasarkan Tabel 1 data penilaian kinerja ASN tersebut menunjukkan bahwa penilaian dilakukan oleh pimpinan dengan mengacu pada ekspektasi kinerja yang telah ditetapkan di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Proses penilaian ini bersifat subjektif dan didasarkan pada ekspektasi yang ada. Karena telah sesuai dengan prinsip yang berlaku yaitu Pertama, bahwa pengelolaan kinerja tidak hanya berfungsi untuk menilai kinerja pegawai, tetapi juga menjadi alat yang penting dalam upaya pengembangan kapasitas kerja pegawai. Pertama,

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

pengelolaan kinerja tidak hanya dengan perencanaan di awal dan evaluasi di akhir, melainkan harus berorientasi pada upaya memenuhi harapan pimpinan. Kedua, prinsip utama dalam pengelolaan kinerja mencakup pentingnya menjaga komunikasi antara pimpinan dan pegawai. Ketiga, kinerja individu seharusnya berkontribusi langsung terhadap pencapaian tujuan organisasi. Terakhir, kinerja pegawai harus mencerminkan hasil nyata dari pekerjaan yang dilakukan, bukan hanya sebatas uraian tugas dan tanggung jawab jabatan, tetapi juga mencakup perilaku kerja dan cara berinteraksi dengan rekan kerja [6].

Duncan dalam Steers (2003) mengungkapkan efektivitas hanya berfokus pada pencapaian tujuan organisasi dan kurang memperhatikan faktor utama dalam prosesnya, yakni sumber daya manusia. Dalam konsep efektivitas yang diungkapkan oleh Duncan dalam Steers (2003) terdapat beberapa indikator diantaranya yaitu ¹⁾ Pencapaian Tujuan, ²⁾ Integrasi, dan ³⁾ Adaptasi [7]. Pencapaian Tujuan adalah keseluruhan upaya pencapaian tujuan harus dianggap sebagai suatu proses. Hal ini dimaksudkan ketika sesuatu yang dijalankan sesuai dengan kurun waktu yang ditentukan dan sesuai dengan dasar hukum yang telah berlaku. Pencapaian tujuan mencakup kurun waktu pencapaian yang ditentukan, dengan sasaran yang dijadikan target nyata serta memiliki landasan hukum. Integrasi yaitu mengukur seberapa baik suatu organisasi bisa berinteraksi dan bekerja sama dengan organisasi lain. Integrasi mencakup prosedur dan sosialisasi. Adaptasi mengukur kemampuan organisasi dalam beradaptasi dengan perubahan disekitarnya. Adaptasi mencakup peningkatan kemampuan dan sarana prasarana [8]. Indikator efektivitas menurut Duncan dalam Steers (2003) dipilih karena sangat relevan dan sesuai dengan permasalahan program e-Kinerja dalam layanan penyelenggara pemerintahan berbasis elektronik yang ada di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo.

Adapun Penelitian terdahulu yang menjadi acuan dalam mengkaji penelitian saat ini tentang e-Kinerja Dalam Layanan Penyelenggara Pemerintahan Berbasis Elektronik. Yang pertama: penelitian berjudul “Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus,” yang dilakukan oleh Dina Khilmi Nabilah, (2022). Hasilnya, penerapan e-Kinerja telah berhasil mendorong peningkatan disiplin dan kinerja pegawai sesuai harapan. Penelitian ini menggunakan metode pengumpulan data secara kualitatif deskriptif [9]. Selanjutnya, penelitian yang berjudul “Efektivitas e-Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” dari Silvi Qothrun Nada, (2022). Penelitian ini mengungkapkan bahwa pencapaian pada aspek sasaran masih belum optimal, disebabkan oleh adanya data yang belum sepenuhnya sesuai atau akurat dibandingkan dengan informasi yang terdapat dalam Sistem Informasi Manajemen Kepegawaian. Namun demikian, ketersediaan sarana dan prasarana serta kompetensi petugas pelaksana telah mencukupi dan sesuai dengan standar yang diperlukan. Kajian ini merujuk pada teori efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan sebagaimana dikutip dalam Steers dengan pendekatan kualitatif deskriptif [10]. Penelitian yang ketiga, adalah penelitian yang dilakukan oleh Dilla Fadillah (2024) dengan judul “Penerapan Aplikasi e-Kinerja Bagi Pegawai di Kecamatan Cipondoh”. Adapun hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan aplikasi e-Kinerja untuk pegawai di Kecamatan Cipondoh telah berjalan dengan sangat efisien. Hal ini terlihat dari peningkatan disiplin pegawai PNS dalam melaksanakan tugasnya serta kemudahan dalam memantau seluruh pegawai PNS secara cepat, ringkas, dan efisien. Penelitian ini menggunakan teori dari Booz Allen Hamilton [11]. Selanjutnya, penelitian yang berjudul “Efektivitas Program Sakera Jempol Kabupaten Pasuruan” yang dilakukan oleh Lailul Mursyidah, Isnaini Rodiyah, Isna Fitria Agustina (2023). Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas program Thumb Sakera di Kabupaten Pasuruan berada pada kategori efektif. Nilai rata-ratanya sebesar 78,59%. Analisis ini didasarkan pada data yang dikumpulkan dari kuisioner dan menunjukkan bahwa responden memiliki pandangan positif terhadap dampak program dalam mengurangi tindak kekerasan pada perempuan dan anak di wilayah tersebut. Penelitian ini menggunakan metode deskriptif dengan pendekatan kuantitatif [12].

Berdasarkan observasi yang telah dilakukan, penggunaan e-Kinerja di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo mengalami beberapa hambatan yang menghambat pengerjaan laporan sasaran kinerja pegawai yakni sistem terkadang error yang mengakibatkan laporan aktivitas pegawai terganggu dan pegawai yang masih belum memahami dan mengoperasikan aplikasi e-Kinerja terutama pada saat melakukan pengerjaan sasaran kinerja setiap triwulan. Sehingga, operator yang masih cukup muda melakukan pengerjaan setiap pegawai yang tidak memahami aplikasi e-Kinerja.

Berdasarkan uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lebih mendalam dengan mangangkat judul “Efektivitas Program e-Kinerja Dalam Layanan Penyelenggara Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo”. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan mengidentifikasi bagaimana efektivitas program e-Kinerja pada pegawai di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Tujuan penelitian untuk mendeskripsikan efektivitas program e-Kinerja dalam layanan penyelenggara pemerintahan berbasis elektronik di Kelurahan Pucang.

II. METODE

Metode dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Jenis penelitian ini bertujuan memperoleh pemahaman atau teori berdasarkan kondisi pada satu periode tertentu. Fokus pada penelitian ini adalah untuk menganalisis dan mengidentifikasi efektivitas program e-Kinerja dalam layanan penyelenggara pemerintahan berbasis elektronik, sejauh mana program ini dijalankan pada pegawai di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo. Lokasi penelitian ini adalah Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo. Teknik penentuan informan dilakukan dengan menggunakan teknik *purposive sampling*. Teknik *purposive sampling* menurut (Sugiyono, 2019) dijelaskan bahwa *purposive sampling* menentukan sampel dari informasi dan dengan melalui pertimbangan [13]. Peneliti melakukan wawancara dengan beberapa informan pendukung yaitu Lurah Pucang, Sekretaris Kelurahan, dan Kasi Pemerintahan sebagai *key informant*. Teknik pengumpulan data penelitian menggunakan teknik observasi, wawancara, dan dokumentasi. Penelitian ini menggunakan dua jenis sumber data yaitu Data Primer, yang diperoleh melalui kontak langsung dengan narasumber, baik individu maupun kelompok, dan Data Sekunder, yang diperoleh secara tidak langsung melalui jurnal-jurnal ilmiah, observasi lapangan, wawancara, dan dokumentasi (Purhantara, 2010:79) [14]. Model analisis Miles dan Huberman digunakan sebagai teknik analisis data yang dilakukan dengan pengumpulan data. Tahap pengumpulan data merupakan proses penghimpunan informasi yang memungkinkan peneliti untuk melakukan analisis serta pengambilan keputusan yang tepat. Reduksi data dilakukan dengan cara menyaring, memusatkan perhatian, menyederhanakan, serta mengorganisasi data mentah yang diperoleh selama penelitian di lapangan. Tujuan dari reduksi ini adalah untuk menajamkan fokus penelitian dan mengeliminasi informasi yang tidak relevan, sehingga data menjadi lebih terstruktur dan bermakna. Penyajian data merujuk pada penyusunan informasi dalam bentuk naratif atau deskriptif yang sistematis, logis, dan mudah dipahami. Informasi yang disajikan berasal dari hasil reduksi data yang telah dikelompokkan berdasarkan tema-tema utama temuan penelitian. Penyajian ini juga dapat disertai dengan visualisasi seperti bagian atau tabel untuk mempermudah pemahaman peneliti terhadap masalah yang diteliti dan mendukung perencanaan tindakan lebih lanjut. Tahap terakhir adalah penarikan kesimpulan, yaitu merumuskan temuan dari data yang telah dianalisis dan diverifikasi [15].

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Kelurahan Pucang adalah Kelurahan yang berada di Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo dan merupakan salah satu dari 24 Desa/Kelurahan di Kecamatan Sidoarjo. Kelurahan Pucang juga termasuk salah satu Kelurahan yang mengelola kinerja aparatur sipil negara menggunakan e-Kinerja.

Tampilan e-Kinerja terdapat login untuk masuk ke dalam aplikasi e-Kinerja menggunakan Nomor Induk Pegawai ASN. Penggunaan aplikasi e-Kinerja dapat dikatakan efektif apabila sudah memenuhi tujuan aplikasi e-Kinerja. Penelitian ini akan meneliti mengenai efektivitas program e-Kinerja dalam layanan penyelenggara pemerintahan berbasis elektronik di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo. Untuk menggambarkan efektivitas e-Kinerja dalam penelitian ini, penulis menggunakan teori yang diungkapkan oleh Duncan dalam Steers (2003) dalam bukunya “Efektivitas Organisasi” terdapat beberapa indikator yaitu pencapaian tujuan, integrasi, dan adaptasi.

Pencapaian Tujuan

Pencapaian merupakan segala usaha yang dianggap sebagai suatu proses. Sedangkan tujuan adalah sebuah hasil akhir atau sasaran yang ingin dicapai. Tujuan merupakan arah yang dituju dalam melakukan suatu tindakan demi tercapainya efektivitas dan efisiensi suatu program. Pencapaian tujuan yang terjamin memerlukan suatu proses pentahapan yang baik dalam arti memerlukan tahapan-tahapan untuk mencapai bagian-bagiannya. Pencapaian tujuan memiliki beberapa faktor yakni kurun waktu yang ditentukan, pencapaian sasaran sebagai target konkret dan dasar hukum. Dalam teori efektivitas yang dikemukakan oleh Duncan dalam Steers, pencapaian tujuan yakni seberapa efektif sebuah program dapat mencapai tujuan yang telah ditentukan dalam kurun waktu tertentu dan melalui berbagai usaha yang direncanakan serta memiliki landasan yang kuat. Faktor-faktor yang sudah disebutkan akan dijadikan acuan untuk mengukur efektivitas aplikasi e-Kinerja di Kelurahan Pucang.

Permasalahan yang dihadapi oleh ASN dalam mengoperasikan e-Kinerja masih menjadi kendala di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo. Salah satu masalah utama adalah kurangnya pemahaman dan keterampilan dalam menggunakan aplikasi ini, terutama saat menyusun sasaran kinerja setiap triwulan, semester, dan tahunan. Pegawai yang telah lama bekerja sering kali mengalami kesulitan dalam beradaptasi dengan sistem berbasis teknologi, mengingat sebelumnya mereka terbiasa dengan sistem manual yang lebih sederhana. Akibatnya, pekerjaan yang seharusnya menjadi tanggung jawab masing-masing pegawai justru sering kali dikerjakan oleh operator yang lebih muda dan lebih memahami teknologi.

Dalam konteks ini, e-Kinerja telah dirancang agar pegawai dapat menginput data sasaran kinerja mereka dalam waktu yang telah ditentukan, namun kenyataannya masih banyak pegawai yang tidak mengisi tugas aktivitas harian secara rutin. Banyak dari mereka mengisi tugas aktivitas dalam satu waktu secara sekaligus dalam jumlah besar,

yang menyebabkan risiko keterlambatan dan sistem terkunci, sehingga pimpinan kesulitan dalam memberikan penilaian kinerja secara akurat. Pernyataan tersebut diperkuat dengan hasil wawancara yang dilakukan dengan Lurah Pucang selaku pengguna e-Kinerja sebagai berikut:

“e-Kinerja ini berlandaskan pada PermenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Disbanding menggunakan e-Kinerja yang manual sudah jelas banyak perbedaan, kalau pakai manual mengisi form laporan saja pertahun berupa excel lalu diketik dan tugas aktivitas juga disusun tetapi hanya disimpan masing-masing pegawai, sedangkan menggunakan aplikasi e-Kinerja lebih mudah tetapi membutuhkan jaringan koneksi internet dan lebih banyak menunya seperti mengisi perencanaan kinerja, rencana aksi, dan juga laporan aktivitas. Atasan juga bisa langsung memantau dan menilai bawahannya. Aplikasi e-Kinerja ini memiliki beberapa menu meliputi perencanaan kinerja, tugas aktivitas, perjanjian kinerja, rencana aksi, realisasi, dan cetak laporan. Tetapi untuk pengisian tugas aktivitas secara sistem dibatasi satu minggu itu sudah lebih baik. Jika dalam satu minggu tidak mengisi, otomatis sistem akan terkunci sehingga resikonya pimpinan tidak bisa menilai. Jadi aplikasi e-Kinerja ini dibilang sudah sesuai dengan tujuan yang ditetapkan dari landasan PermenPAN&RB tadi. Pengisian e-Kinerja ini terkadang pegawai itu tidak rutin mengisi tugas aktivitas per hari jadi diisi satu bulan langsung full. Sejak ada perkembangan e-Kinerja ini, jadi awal-awal pengisian tugas aktivitas dulunya diberi batas waktu dua minggu sekarang jadi satu minggu.” (Wawancara 24 Februari 2025)

Tabel 2. Mengelola e-Kinerja

Menu	Keluaran Dokumen
Perencanaan Kinerja	Target kinerja pegawai
Tugas Aktivitas	Aktivitas pegawai bulanan sesuai tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai
Rencana Aksi	Hasil target kinerja pegawai
Realisasi	Kinerja pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi setiap triwulan, semester, dan tahunan

Sumber: Diolah oleh Pemerintah Kelurahan Pucang (2025)

Dari hasil wawancara Lurah Pucang tersebut dapat dikatakan bahwa e-Kinerja membutuhkan koneksi internet yang stabil untuk dapat diakses dan dioperasikan dengan baik. Selain itu, aplikasi e-Kinerja memiliki berbagai menu seperti perencanaan kinerja, rencana aksi, tugas aktivitas, realisasi, dan cetak laporan yang harus diisi oleh setiap pegawai. Meskipun menu-menu ini dirancang untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas, banyak pegawai yang masih merasa kesulitan dalam memahami fungsi masing-masing menu. Operator yang lebih muda akhirnya harus bekerja ekstra untuk membantu pegawai lainnya dalam mengoperasikan aplikasi ini.

Berdasarkan data yang diolah oleh Kelurahan Pucang (2025), proses pengelolaan e-Kinerja memiliki beberapa tahapan yang harus dipenuhi oleh setiap pegawai, mulai dari perencanaan kinerja hingga realisasi. Namun, karena masih banyak pegawai yang tidak memahami sistem ini, operator yang lebih muda sering kali harus mengerjakan tugas pegawai lain agar sasaran yang ditentukan bisa dicapai tepat waktu. Ini menunjukkan bahwa pencapaian tujuan dalam penggunaan e-Kinerja masih belum optimal karena kurangnya keterlibatan aktif dari seluruh pegawai. Pernyataan oleh Sekretaris Kelurahan juga menjelaskan bahwa:

“Masih belum terbiasa dengan sistem e-Kinerja, terutama dalam pengisian realisasi. Karena itu, operator muda yang lebih paham teknologi membantu mengisikan. Idealnya, setiap pegawai harus bertanggung jawab terhadap input datanya masing-masing, karena berkaitan langsung dengan penilaian kinerja.” (Wawancara, 24 Februari 2025).

Selain itu, ketergantungan yang tinggi terhadap operator muda juga menimbulkan permasalahan baru, di mana pegawai yang seharusnya bertanggung jawab atas tugas mereka sendiri menjadi kurang mandiri dan kurang memiliki inisiatif untuk belajar menggunakan sistem secara mandiri. Jika situasi ini terus berlanjut, maka efektivitas penggunaan e-Kinerja sebagai alat untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam pengelolaan kinerja pegawai akan sulit untuk tercapai secara optimal. Oleh karena itu, diperlukan langkah-langkah konkret untuk meningkatkan pemahaman dan keterampilan pegawai dalam mengoperasikan e-Kinerja, seperti melalui pelatihan berkala, pendampingan intensif, serta mematuhi aturan pengisian tugas aktivitas secara tepat waktu.

Dari sisi regulasi, e-Kinerja telah disesuaikan dengan PermenPAN RB Nomor 6 Tahun 2022 tentang pengelolaan kinerja pegawai aparatur sipil negara. Dalam peraturan ini, e-Kinerja diharapkan dapat meningkatkan efektivitas dan efisiensi dalam pencatatan serta pelaporan kinerja pegawai. Hasilnya, pengelolaan kinerja di Kelurahan

Pucang sudah sesuai dengan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022.

Selain itu, terdapat hambatan lain seperti kurangnya pemahaman pegawai terhadap mekanisme kerja aplikasi ini, terutama dalam hal menyusun perencanaan kinerja dan rencana aksi yang menjadi dasar bagi pelaporan kinerja mereka. Pegawai yang belum terbiasa dengan sistem digital sering kali mengalami kesulitan dalam memahami aplikasi e-Kinerja, sehingga mereka merasa kesulitan dalam menyusun laporan. Pernyataan oleh Kasi Pemerintahan yang menyampaikan:

"terkendala saat harus menginput perencanaan dan rencana aksi karena istilah-istilah dalam aplikasi masih terasa asing, terutama yang belum terbiasa menggunakan sistem digital. Kadang, harus bertanya dulu ke operator atau minta dibantu langsung, karena tidak paham dengan menu yang dipilih." (Wawancara 24 Februari 2025).

Hal ini menunjukkan bahwa kurangnya pemahaman teknis dan minimnya pendampingan telah menghambat efektivitas pelaporan kinerja secara mandiri. Sebagai solusi, perlu adanya sosialisasi yang lebih intensif bagi pegawai yang belum terbiasa dengan aplikasi e-Kinerja. [16]. Hal ini sejalan dengan penelitian Dina Khilmi Nabilah dengan judul "Efektivitas Penerapan e-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin dan Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kabupaten Kudus," yang menunjukkan bahwa penerapan e-Kinerja telah berhasil meningkatkan kedisiplinan dan kinerja pegawai sesuai dengan harapan yang ditetapkan.

Integrasi

Permasalahan utama dalam efektivitas aplikasi e-Kinerja di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo adalah kurangnya pemahaman aplikasi e-Kinerja bagi ASN di Kelurahan Pucang. Berdasarkan teori Duncan dalam Steers (2003), indikator integrasi yang mencakup prosedur dan sosialisasi sangat penting untuk memastikan keberhasilan penerapan teknologi dalam suatu organisasi. Namun dalam praktiknya, sosialisasi mengenai e-Kinerja belum maksimal. Sosialisasi hanya dilakukan sekali dalam satu tahun dan lebih banyak difokuskan pada admin. Hal ini menyebabkan kurangnya pemahaman menyeluruh di tingkat individu yang menggunakan aplikasi secara langsung.

Ketidakseimbangan dalam pelatihan ini berisiko menciptakan kesenjangan pemahaman antara admin dan ASN yang bertugas menggunakan aplikasi dalam operasional sehari-hari. Para ASN yang tidak mendapatkan pelatihan secara langsung harus bergantung pada penjelasan admin, yang mungkin tidak selalu dapat memberikan informasi secara komprehensif. Keterbatasan ini dapat berakibat pada kesalahan dalam penggunaan aplikasi seperti, keterlambatan dalam pelaporan kinerja, serta ketidakmampuan dalam menyesuaikan diri dengan perubahan atau pembaruan sistem. Seiring dengan perkembangan teknologi dan tuntutan digitalisasi administrasi pemerintahan, keterbatasan pemahaman terhadap e-Kinerja ini bisa menjadi kendala dalam meningkatkan efisiensi kerja.

Integrasi dalam suatu organisasi mencerminkan sejauh mana organisasi dapat bekerja sama dengan entitas lain untuk mencapai tujuan bersama. Dalam konteks ini, koordinasi antara Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Sidoarjo, kecamatan, dan kelurahan menjadi faktor kunci dalam keberhasilan efektivitas e-Kinerja. Sebagaimana yang dikatakan oleh Lurah Pucang selaku pengguna e-Kinerja sebagai berikut:

"sosialisasi penggunaan e-Kinerja ini hanya sekali dalam satu tahun. Dulu awal-awal sosialisasi diadakan dari BKD Sidoarjo untuk admin opd. Selanjutnya dari kecamatan mengadakan sosialisasi ke admin kelurahan. Sehingga admin nanti menyampaikan dan memandu cara kerja e-Kinerja ke ASN nya masing-masing opd. Setiap ada pembaruan e-Kinerja selalu ada sosialisasi ataupun tiap tahun selalu ada pelatihan dari kecamatan sebtulnya kami tidak puas jika pelatihan nya tidak ke masing-masing ASN nya.. Tapi ya mungkin dari BKD Sidoarjo sendiri ada keterbatasan juga untuk tempatnya. Jadi sosialisasi atau pelatihan ini lebih fokus ke admin atau kasubbag." (Wawancara 24 Februari 2025).

Berdasarkan pernyataan yang dikatakan oleh Lurah Pucang, mengungkapkan bahwa proses sosialisasi hanya dilakukan secara bertingkat, dari BKD ke admin Organisasi Perangkat Daerah (OPD), kemudian dari kecamatan ke admin kelurahan. Pendekatan ini membuat distribusi informasi dan pemahaman terhadap aplikasi tidak merata. Dalam teori Duncan, prosedur yang efektif seharusnya memastikan bahwa seluruh individu dalam organisasi memahami dan mampu menjalankan sistem dengan baik. Ketika pelatihan hanya diberikan kepada admin, proses transfer pengetahuan menjadi kurang efektif karena admin memiliki keterbatasan dalam menjelaskan setiap aspek teknis kepada rekannya.

Dalam wawancara, Lurah Pucang mengungkapkan bahwa setiap ada pembaruan e-Kinerja, selalu ada sosialisasi atau pelatihan dari kecamatan. Namun, jika sosialisasi hanya ditujukan untuk admin, maka ASN tetap mengalami keterbatasan dalam memahami menu baru yang diperkenalkan. Seharusnya, pelatihan diberikan secara lebih merata kepada semua pengguna aplikasi agar mereka dapat lebih cepat beradaptasi dan mengurangi kemungkinan kesalahan dalam pelaporan kinerja. Dalam wawancara dengan Sekretaris Kelurahan, juga menekankan pentingnya pelatihan yang merata dan menyeluruh kepada seluruh ASN. Beliau menjelaskan:

"sering kali menghadapi situasi di mana pegawai kesulitan memahami menu baru atau pembaruan fitur di aplikasi e-Kinerja karena tidak semua mendapatkan pelatihan langsung. Memang ada sosialisasi, tapi itu

lebih banyak diberikan ke admin. Admin kemudian diminta menyampaikan kembali ke rekan-rekannya,” (Wawancara, 24 Februari 2025).

Pernyataan tersebut menunjukkan bahwa pendekatan pelatihan yang terlalu tersentral pada admin berdampak pada ketidakseimbangan penguasaan aplikasi di kalangan pegawai. Oleh karena itu, diperlukan sistem pelatihan yang lebih menyeluruh agar pengetahuan mengenai penggunaan e-Kinerja dapat diserap secara merata. Kurangnya pemahaman mengenai pembaruan menu dapat berdampak pada ketidakefektifan dalam penggunaan aplikasi, di mana ASN mungkin mengalami kesulitan dalam menginput data dengan benar, memahami perubahan indikator kinerja. Selain itu, tanpa adanya pemahaman yang baik terhadap sistem yang terus berkembang, ASN berpotensi melakukan kesalahan administratif yang dapat mempengaruhi penilaian kinerja mereka. Situasi ini dapat menurunkan motivasi kerja pegawai karena mereka merasa tidak memiliki kendali penuh atas sistem yang digunakan untuk menilai kinerja mereka. Oleh karena itu, pendekatan pelatihan yang lebih menyeluruh dan berkala menjadi kebutuhan agar dapat bekerja lebih efisien dengan aplikasi e-Kinerja.

Keterbatasan dalam penyelenggaraan pelatihan juga disebabkan oleh faktor teknis seperti kurangnya fasilitas atau tempat pelatihan yang memadai. Hal ini diakui oleh Lurah Pucang yang menyatakan bahwa kemungkinan BKD Sidoarjo memiliki keterbatasan dalam menyediakan tempat bagi pelatihan langsung kepada seluruh ASN sehingga sosialisasi atau pelatihan diadakan secara daring. Dalam upaya meningkatkan integrasi, diperlukan kebijakan yang lebih inklusif dalam pelaksanaan pelatihan e-Kinerja. Sosialisasi yang dilakukan hanya setahun sekali tidak cukup untuk memastikan pemahaman yang merata di kalangan ASN. Dengan adanya peningkatan intensitas dan cakupan pelatihan, ASN akan lebih siap dalam menggunakan e-Kinerja secara efisien, sehingga tujuan utama dari penerapan sistem ini, yaitu meningkatkan efisiensi dan transparansi kinerja pegawai dapat tercapai.

Secara keseluruhan, permasalahan yang terjadi di Kelurahan Pucang mencerminkan lemahnya aspek integrasi dalam implementasi teknologi. Prosedur sosialisasi yang terbatas dan kurangnya pemahaman pegawai menyebabkan hambatan dalam penggunaan aplikasi e-Kinerja. Untuk mengatasi hal ini, diperlukan strategi yang lebih komprehensif agar integrasi dalam organisasi dapat berjalan lebih optimal, memungkinkan ASN di Kelurahan Pucang bekerja dengan lebih efisien dalam menggunakan aplikasi e-Kinerja [17]. Hal ini sejalan dengan penelitian oleh Silvi Qothrun Nada dengan judul “Efektivitas e-Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo” yang menunjukkan bahwa sosialisasi masih berlangsung secara bertahap dan rutin dengan fokus utama diberikan kepada para pengguna aplikasi e-Kinerja.

Adaptasi

Sistem e-Kinerja yang digunakan di Kelurahan Pucang Kecamatan Sidoarjo merupakan alat yang dirancang untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi pencatatan aktivitas pegawai. Aplikasi ini diharapkan dapat memberikan transparansi dan akuntabilitas dalam pelaporan kinerja setiap pegawai secara lebih sistematis. Dengan sistem yang berbasis digital, pegawai diharapkan dapat mencatat dan melaporkan aktivitas kerja mereka secara real-time, sehingga evaluasi kinerja dapat dilakukan dengan lebih akurat dan objektif. Selain itu, sistem ini juga berperan dalam menentukan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan laporan aktivitas yang mereka unggah setiap bulannya.

Namun, dalam implementasinya terdapat berbagai kendala, salah satunya adalah seringnya terjadi error pada sistem. Permasalahan teknis ini sering kali menghambat proses input dan pelaporan, terutama ketika pegawai harus mengunggah dokumen pendukung. Error yang terjadi bisa berupa sistem yang tidak dapat diakses, data yang tidak tersimpan dengan baik. Masalah ini tentu berdampak pada kelancaran laporan aktivitas pegawai yang berkaitan erat dengan evaluasi kinerja dan tambahan penghasilan pegawai. Selain itu, kendala ini juga dapat mengakibatkan pegawai harus mengulang kembali proses input, yang pada akhirnya mengurangi efisiensi kerja mereka.

Dalam konteks teori Duncan dalam Steers (2003), adaptasi merupakan faktor penting yang menentukan keberhasilan organisasi dalam menghadapi perubahan teknologi seperti e-Kinerja. Adaptasi ini mencakup peningkatan kemampuan pegawai dalam menggunakan sistem serta penyediaan sarana dan prasarana yang memadai. Organisasi yang mampu beradaptasi dengan baik akan lebih siap dalam menghadapi tantangan dan kendala teknis yang mungkin muncul dalam penerapan sistem berbasis teknologi. Berdasarkan wawancara dengan Lurah Pucang, kendala utama yang dihadapi adalah kompleksitas menu dalam aplikasi e-Kinerja, sebagai berikut:

“awal-awal belajar aplikasi e-Kinerja pasti lumayan bingung karena menunya yang lumayan banyak. Jadi harus dilatih dan kalau bisa aplikasinya dibuka setiap hari. Kalau tidak dibuka aplikasinya juga tidak tahu, seperti pada menu perencanaan kinerja yang alurnya cukup rumit yang berupa pohon kinerja setiap pegawai sesuai tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Kemudian menu tugas aktivitas setiap bulan yang harus mengerti karena kaitannya dengan tambahan penghasilan pegawai. Dan juga menu realisasi dengan dokumen yang harus diupload di drive dulu setelah itu di copy link nya. Kemampuan dan inisiatif pegawai ASN ini sangat dibutuhkan karena sosialisasinya yang tidak intens, dan hanya admin opd nya saja yang datang, masing-masing pegawai harus punya inisiatif dan kemampuan lebih dalam mempelajari menu-menu yang ada di aplikasi e-Kinerja.” (Wawancara 24 Februari 2025)

Berdasarkan hasil wawancara diatas, hal ini menunjukkan bahwa kemampuan adaptasi pegawai dalam memahami dan mengoperasikan sistem masih perlu ditingkatkan. Minimnya sosialisasi yang hanya dilakukan kepada admin OPD juga menjadi hambatan karena masing-masing pegawai harus memiliki inisiatif dan keterampilan sendiri dalam mempelajari menu-menu aplikasi. Selain faktor individu, permasalahan lain yang muncul adalah kurangnya pemahaman mengenai alur kerja dalam aplikasi, terutama pada menu perencanaan kinerja yang berbentuk pohon kinerja. Proses input data yang harus sesuai dengan tugas pokok dan fungsi masing-masing pegawai sering kali membingungkan. Hal ini menunjukkan bahwa dukungan teknis kepada pegawai agar mereka lebih cepat menyesuaikan diri dengan sistem yang baru.

Aspek lain dalam indikator adaptasi menurut teori Duncan adalah peningkatan sarana dan prasarana. Aspek sarana dan prasarana dalam indikator adaptasi bertujuan untuk mengukur sejauh mana ketersediaan dan kualitas sarana prasarana yang mendukung atau menghambat efektivitas program e-Kinerja. Dalam wawancara yang sama, Lurah Pucang menyampaikan bahwa meskipun perangkat yang tersedia sudah cukup untuk mengoperasikan aplikasi e-Kinerja, kendala utama yang sering muncul adalah masalah jaringan internet, sebagai berikut:

“sarana dan prasarana yang tersedia sudah cukup untuk mengoperasikan aplikasi e-Kinerja. Namun terkadang yang terkendala itu pada jaringan internetnya jadi mungkin butuh internet yang lumayan. Kadang juga terjadi error pada e-Kinerjanya jadi tidak bisa diakses.” (Wawancara 24 Februari 2025).

Berdasarkan wawancara di atas, koneksi internet yang tidak stabil dapat menyebabkan sistem e-Kinerja tidak bisa diakses, yang pada akhirnya menghambat proses pencatatan kinerja pegawai secara real-time. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Kelurahan Pucang telah memiliki infrastruktur yang memadai, efektivitas penggunaan e-Kinerja tetap bergantung pada kualitas layanan internet. Organisasi perlu beradaptasi dengan memastikan ketersediaan jaringan yang lebih stabil dan mendukung pegawai dalam mengakses aplikasi tanpa gangguan. Tanpa perbaikan pada aspek ini, efektivitas e-Kinerja tidak dapat tercapai secara optimal.

Selain itu, permasalahan jaringan yang tidak dapat diandalkan juga dapat menyebabkan keterlambatan dalam pelaporan kinerja, yang pada gilirannya berpotensi mempengaruhi transparansi dan akurasi data pegawai. Ketidakstabilan sistem akibat jaringan yang buruk dapat menghambat pegawai dalam mengunggah dokumen yang diperlukan, sehingga mengganggu keseluruhan proses penilaian kinerja. Oleh karena itu, pemerintah daerah perlu bekerja sama dengan penyedia layanan internet untuk meningkatkan kualitas jaringan, baik dengan menambah kapasitas bandwidth maupun memastikan adanya layanan cadangan jika terjadi gangguan. Langkah ini penting untuk menjamin kelangsungan dan keefektifan e-Kinerja dalam meningkatkan akuntabilitas kerja pegawai di Kelurahan Pucang. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun Kelurahan Pucang telah memiliki infrastruktur yang memadai, efektivitas penggunaan e-Kinerja tetap bergantung pada kualitas layanan internet. Organisasi perlu beradaptasi dengan memastikan ketersediaan jaringan yang lebih stabil dan mendukung pegawai dalam mengakses aplikasi tanpa gangguan [18].

Secara keseluruhan, efektivitas e-Kinerja di Kelurahan Pucang masih menghadapi berbagai tantangan yang berkaitan dengan faktor adaptasi, baik dari sisi sumber daya manusia maupun sarana pendukung. Dengan memahami tantangan yang ada, pihak terkait diharapkan dapat mengambil langkah-langkah adaptasi yang lebih konkret, seperti memperbaiki akses internet, serta memberikan dukungan teknis yang lebih memadai. Dengan demikian, efektivitas e-Kinerja sebagai sistem pencatatan kinerja pegawai dapat meningkat, mendukung transparansi dan akuntabilitas dalam administrasi pemerintahan di Kelurahan Pucang. Hal ini sejalan dengan penelitian Dilla Fadillah dengan judul “Penerapan Aplikasi e-Kinerja Bagi Pegawai di Kecamatan Cipondoh” yang menunjukkan bahwa meskipun masih terkendala pada jaringan internet, aplikasi e-Kinerja efisien dalam meningkatkan disiplin pegawai dan memudahkan monitoring kinerja pegawai.

IV. SIMPULAN

Program e-Kinerja di Kelurahan Pucang telah dirancang untuk meningkatkan transparansi dan efisiensi layanan pemerintahan berbasis elektronik, sudah cukup baik jika dilihat dari indikator pencapaian tujuan. Hal tersebut dilihat dari kesesuaian e-Kinerja dengan dasar hukum yang telah ditetapkan. Indikator integrasi dinilai cukup baik karena sosialisasi yang kurang intens sehingga masih rendahnya pemahaman pegawai terhadap aplikasi. Indikator adaptasi dinilai pegawai Kelurahan Pucang sudah cukup mumpuni akan tetapi terkendala sarana dan prasarana seperti jaringan internet yang dihadapi oleh pegawai Kelurahan Pucang. Upaya perbaikan telah dilakukan, namun masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan yang lebih intensif dan optimalisasi infrastruktur digital.

UCAPAN TERIMA KASIH

Dengan mengucap rasa syukur kehadiran Allah SWT, penulis mampu menyelesaikan penelitian yang berjudul “Efektivitas Program e-Kinerja Dalam Layanan Penyelenggara Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kelurahan

Copyright © Universitas Muhammadiyah Sidoarjo. This preprint is protected by copyright held by Universitas Muhammadiyah Sidoarjo and is distributed under the Creative Commons Attribution License (CC BY). Users may share, distribute, or reproduce the work as long as the original author(s) and copyright holder are credited, and the preprint server is cited per academic standards.

Authors retain the right to publish their work in academic journals where copyright remains with them. Any use, distribution, or reproduction that does not comply with these terms is not permitted.

Pucang Kecamatan Sidoarjo Kabupaten Sidoarjo". Penulis mengucapkan terima kasih kepada seluruh pihak yang berkontribusi dalam penelitian ini. Terima kasih kepada orang tua penulis yang senantiasa mendoakan serta mendukung kelancaran penelitian ini. Penulis juga berterima kasih kepada semua pihak yang telah membantu dalam pengumpulan data dan informasi yang sangat berguna untuk penelitian ini. Tanpa bantuan dan kontribusi semua pihak, penelitian ini tidak akan diselesaikan dengan baik.

REFERENSI

- [1] O. S. Al-Mushayt, "Automating E-government services with artificial intelligence," *IEEE Access*, vol. 7, pp. 146821–146829, 2019.
- [2] P. Bakunzibake, G. O. Klein, and S. M. Islam, "E-government implementation and monitoring: The case of Rwanda's 'one-stop' E-government," *Electron. J. Inf. Syst. Dev. Ctries.*, vol. 85, no. 5, pp. 1–18, 2019, doi: 10.1002/isd2.12086.
- [3] H. S. H. Purba, K. Sinaga, and F. A. Siregar, "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)," *Publik Reform*, vol. 9, no. 1, pp. 26–33, 2022.
- [4] S. Rahmadani, S. Suwardi, and H. S. Sarjono, "EVALUASI PERMENPAN NOMOR 6 TAHUN 2022 TENTANG PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI APARATUR SIPIL NEGARA DI BPKAD KABUPATEN MADIUN," *JI@P*, vol. 13, no. 1, 2024.
- [5] A. A. Muthalib and M. Nur, "Implementasi Pengelolaan Kinerja ASN Berdasarkan Peraturan Menteri Pan & RB Nomor 6 Tahun 2022 Dalam Meningkatkan Kualitas dan Kapasitas ASN Pada Kantor Wilayah Kementerian Agama Provinsi Sulawesi Tenggara," *Arus J. Sos. dan Hum.*, vol. 4, no. 2, pp. 453–469, 2024.
- [6] R. Prasetyo and A. Riyadah, "Analysis of PERMEN PANRB No. 6 of 2022 Concerning Performance Appraisal of State Civil Apparatus at Sidoarjo Regional Staffing Agency," *Arch. umsida*, no. 6, pp. 1–12, 2023, [Online]. Available: <http://dx.doi.org/10.21070/ups.3442>.
- [7] R. M. Steers, *Efektivitas organisasi (terjemahan)*. Jakarta: Penerbit Erlangga, 2003.
- [8] C. N. Sari, M. Heriyanto, and Z. Rusli, "Efektivitas pelaksanaan program pemberdayaan masyarakat berbasis rukun warga," *J. Ilmu Adm. Negara*, vol. 16, no. 2, pp. 135–141, 2018.
- [9] D. K. Nabilah and A. M. Q. Atieq, "Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus," *J. Ilm. Manaj. dan Bisnis*, vol. 7, no. 2, pp. 114–124, 2022.
- [10] S. Q. Nada and L. Mursyidah, "Efektivitas Elektronik Kinerja (e-Kinerja) pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kabupaten Sidoarjo," *Web Sci. Int. Sci. Res. J.*, vol. 1, no. 3, p. 19, 2022.
- [11] D. Fadillah, Hilman, and B. Refly, "Penerapan Aplikasi E-Kinerja Bagi Pegawai Di Kecamatan Cipondoh," *J. Ilm. Wahana Pendidik.*, vol. 10, no. 3, pp. 189–198, 2024.
- [12] L. Mursyidah, I. Rodiyah, I. F. Agustina, I. Setiawan, and E. Rustianingsih, "The Effectiveness of the Thumb Sakera Program in Pasuruan Regency," *JKMP (Jurnal Kebijak. dan Manaj. Publik)*, vol. 11, no. 1, pp. 57–68, 2023, doi: 10.21070/jkmp.v1i1.1751.
- [13] P. D. Sugiyono, *Metode penelitian bisnis: pendekatan kuantitatif, kualitatif, kombinasi, dan R&D*. Bandung: Penerbit CV. Alfabeta, 2017.
- [14] W. Purhantara, *Metode Penelitian Kualitatif untuk Bisnis*. Yogyakarta: Graha Ilmu, 2010.
- [15] M. B. Miles and A. M. Huberman, *Qualitative Data Analysis Edition 3*. California: SAGE Publications, 2014.
- [16] P. Andi Baso and I. Etin, "Tingkat Penerimaan Dalam Pemanfaatan Aplikasi Mylike Bone Sebagai Bentuk Digitalisasi Pelayanan Kepegawaian Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Bone Provinsi Sulawesi Selatan," IPDN, 2024.
- [17] A. Ansyar, D. Mustafa, and J. Juharni, "Implementasi E-Kinerja Pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar," *Paradig. J. Adm.*, vol. 2, no. 2, pp. 69–77, 2024.
- [18] S. Wahyuni, "Pengaruh penerapan E-Kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai," *JESS (Journal Educ. Soc. Sci.)*, vol. 4, no. 2, pp. 153–164, 2020.

Conflict of Interest Statement:

The author declares that the research was conducted in the absence of any commercial or financial relationships that could be construed as a potential conflict of interest.