

EKTIVITAS SISTEM PENILAIAN E-KINERJA PADA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI KOTA BATU (Studi Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia)

Yanuar Billy Kurniawan¹, Didik Supriyanto², Taufiq Rahman Ilyas³

*Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi, Universitas Islam
Malang, Jl. MT Haryono 193 Malang, 65144, Indonesia
E-mail: billykurniawan818@gmail.com*

ABSTRAK

Sistem penilaian e-kinerja adalah inovasi yang mengintegrasikan teknologi informasi dalam proses penilaian kinerja PNS. Tujuannya adalah untuk mengurangi bias subjektif, mempercepat proses penilaian, dan meningkatkan akuntabilitas. Permasalahan yang diangkat dalam penelitian ini meliputi keterampilan teknis Sumber Daya Manusia dan jaringan yang tidak stabil. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui sejauh mana efektivitas sistem E-Kinerja dalam mempermudah penilaian pegawai serta mengidentifikasi faktor pendukung dan penghambat dalam pengerjaannya. Jenis penelitian yang digunakan adalah kualitatif dengan teknik pengumpulan data melalui observasi, wawancara, dan dokumentasi. Analisis data dilakukan dengan model Miles dan Huberman (2014), yang meliputi pengumpulan data, kondensasi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Untuk memastikan keabsahan data, peneliti menggunakan teknik triangulasi sumber dan metode. Hasil menunjukkan bahwa E-Kinerja telah memberikan perubahan terhadap kedisiplinan pegawai dan mempermudah penilaian kinerja pegawai. Penelitian ini menyimpulkan bahwa sistem e-Kinerja cukup efektif dalam mendukung pelaporan dan pemantauan kinerja pegawai di BKPSDM Kota Batu. Namun, efektivitasnya masih terhambat oleh rendahnya tanggung jawab pegawai dan keterbatasan penguasaan teknologi. Untuk itu, diperlukan pembinaan disiplin kerja dan pelatihan teknis agar sistem e-Kinerja dapat berjalan lebih optimal.

Kata kunci: Efektivitas, Penilaian, E-Kinerja

Pendahuluan

Di era globalisasi digital saat ini, perkembangan Teknologi Informasi dan Komunikasi (TIK) berlangsung sangat pesat dan telah memberikan kemudahan bagi manusia dalam berbagai bidang kehidupan, termasuk dalam mengakses informasi secara cepat dan luas. Melihat potensi tersebut, pemerintah turut memanfaatkan kemajuan TIK guna meningkatkan efisiensi, efektivitas, akuntabilitas, serta transparansi dalam penyelenggaraan pemerintahan. Sebagai langkah konkret, pemerintah menetapkan kebijakan *e-government* melalui Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government. Seiring berjalannya waktu, transisi dari sistem pemerintahan konvensional menuju sistem digital semakin dikembangkan, sebagaimana ditegaskan dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Penelitian ini akan menggunakan metode penelitian kualitatif untuk mengumpulkan data yang diperlukan. Menurut Rusandi, dkk (2018) penelitian kualitatif adalah penelitian yang perlu dilakukan sesuai suatu masalah yang diteliti secara kuantitatif,

tetapi belum terungkap penyelesaiannya. Metode yang akan digunakan meliputi wawancara mendalam dengan PNS, pejabat BKPSDM, serta observasi langsung dan dokumentasi. Data yang dikumpulkan akan dianalisis secara kualitatif untuk menilai efektivitas sistem, tantangan, dan hambatan dalam implementasi, PNS terhadap sistem. Misalnya, wawancara dengan PNS dapat memberikan insight tentang bagaimana mereka menggunakan sistem penilaian e-kinerja dan apa tantangan yang mereka hadapi. Observasi langsung dapat memberikan gambaran tentang bagaimana sistem ini diimplementasikan di lapangan. Dokumentasi dapat memberikan informasi tentang kebijakan dan regulasi yang mendukung implementasi sistem penilaian e-kinerja.

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

Rumusan Masalah

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

Tujuan Penelitian

Merujuk pada perumusan masalah yang telah disampaikan, maka tujuan dari penelitian ini dapat diuraikan sebagai berikut:

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

Manfaat Penulisan

1. Manfaat Teoritis
Kontribusi pada Mahasiswa
Penelitian ini akan memberikan pemahaman mendalam kepada mahasiswa tentang sistem penilaian e-kinerja, termasuk aspek-aspek teknis dan non-teknis yang mempengaruhi efektivitasnya. Hal ini dapat membantu mahasiswa dalam memahami dinamika manajemen SDM di sektor publik.
Kontribusi pada Ilmu Pengetahuan
Penelitian ini akan menambah literatur tentang efektivitas sistem penilaian e-kinerja di sektor publik, khususnya di Indonesia. Hasil penelitian dapat dipublikasikan dalam jurnal ilmiah, sehingga dapat diakses oleh peneliti dan akademisi dari berbagai belahan dunia.
2. Manfaat Praktis
Kontribusi pada Pegawai Negeri Sipil Kota Batu
Hasil penelitian dapat memberikan masukan yang berharga bagi BKPSDM Kota Batu untuk meningkatkan kualitas sistem penilaian ekinerja. Hal ini dapat berdampak positif pada kinerja PNS, karena sistem yang lebih efektif dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas.
Kontribusi Pada Penelitian Selanjutnya
Penelitian ini dapat menjadi rujukan ilmiah bagi penelitian selanjutnya yang fokus pada manajemen SDM di sektor publik. Hasil penelitian dapat digunakan sebagai landasan teoritis atau empiris untuk penelitian yang lebih mendalam.

Tinjauan Pustaka

Penelitian Terdahulu

1. Dwi Rafita Mukti et al. (2019)
Penelitian ini bertujuan untuk mengevaluasi 8dampak penerapan sistem e-Kinerja terhadap peningkatan kinerja pegawai pada

Dispendukcapil Kabupaten Banyuwangi, dengan kepuasan kerja diposisikan sebagai variabel perantara. Pendekatan yang digunakan adalah kuantitatif melalui metode survei, dan data dianalisis menggunakan teknik analisis jalur (path analysis). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa sistem e-Kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai, yang kemudian berdampak pada peningkatan kinerja mereka. Dengan demikian, e-Kinerja terbukti efektif dalam mendorong kinerja pegawai melalui peningkatan kepuasan kerja.

2. Dina Khilmi Nabilah & Muhammad Qoes Atieq (2022)

Studi ini mengkaji efektivitas e-Kinerja dalam meningkatkan disiplin dan kinerja pegawai BKPP Kabupaten Kudus menggunakan pendekatan kuantitatif. Hasilnya, e-Kinerja berpengaruh positif terhadap disiplin dan kinerja. Disiplin juga terbukti berdampak signifikan terhadap peningkatan kinerja, menunjukkan bahwa e-Kinerja berperan penting dalam menciptakan pegawai yang lebih tertib dan produktif.

3. Nesfi Ariyani et al. (2024)

Penelitian ini meneliti efektivitas aplikasi e-Kinerja di Kantor Camat Amuntai Selatan. Metode yang digunakan adalah survei dengan analisis regresi. Hasilnya, aplikasi e-Kinerja mempermudah penilaian, meningkatkan objektivitas dan transparansi, serta membantu dokumentasi kinerja. Faktor penunjang efektivitas antara lain infrastruktur teknologi, pelatihan, dan kultur organisasi yang mendukung inovasi.

4. Lia Nur Fatmawati & Nurwani (2023)

Studi ini mengevaluasi efektivitas penilaian e-Kinerja terhadap kinerja dan kepuasan PNS di BKPSDM Kota Medan. Hasil menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja dan kepuasan pegawai. Penelitian juga menekankan pentingnya infrastruktur, pelatihan, dan kultur organisasi. Rekomendasi diberikan untuk meningkatkan teknologi, pelatihan berkelanjutan, dan evaluasi rutin.

5. Ema Nurhayati (2017)

Penelitian ini mengeksplorasi dampak penerapan e-Kinerja dan peningkatan kompetensi terhadap kinerja pegawai di Kecamatan Semarang Timur, dengan motivasi sebagai variabel perantara. Temuan penelitian mengindikasikan bahwa baik e-Kinerja maupun kompetensi memiliki pengaruh signifikan dalam mendorong motivasi kerja, yang pada akhirnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Penelitian ini menegaskan urgensi pelatihan yang berkelanjutan serta pengembangan kompetensi, disertai dengan penciptaan

lingkungan kerja yang kondusif bagi peningkatan kinerja.

Metode Penelitian

Jenis Penelitian-

Penelitian ini menggunakan metode pendekatan kualitatif, di mana peneliti berperan langsung sebagai instrumen utama dalam proses pengumpulan dan analisis data. Dalam pendekatan ini, peneliti menetapkan fokus penelitian, memilih narasumber, menilai validitas data, menganalisis serta menafsirkan temuan hingga menarik kesimpulan (Sugiyono, 2017). Pemilihan informan dilakukan secara bertahap menggunakan teknik purposive dan berkembang melalui metode snowball hingga informasi yang diperoleh dinilai mencukupi atau mencapai titik jenuh (redundansi). Sesuai pandangan Gunawan (2013), peneliti dalam metode kualitatif wajib terlibat langsung di lapangan secara aktif. Pendekatan ini dianggap tepat karena memungkinkan peneliti memperoleh pemahaman yang mendalam terkait efektivitas sistem e-Kinerja di BKPSDM Kota Batu, serta mengidentifikasi berbagai tantangan dan kendala dalam implementasinya. Melalui wawancara, observasi, dan studi dokumentasi, pendekatan kualitatif memberi ruang eksplorasi yang lebih kaya dan kontekstual.

Fokus Penelitian

1. Penelitian ini bertujuan untuk menelaah sejauh mana efektivitas sistem penilaian e-Kinerja dalam mendorong peningkatan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di lingkungan BKPSDM Kota Batu. Selain itu, studi ini juga mengkaji berbagai kendala yang muncul selama proses penerapan sistem serta mengevaluasi tanggapan PNS terhadap keberadaan dan pelaksanaan sistem e-Kinerja tersebut. Untuk itu perlu diketahui alat ukur efektivitas kinerja, menurut Richard M. Steers (2017: 261) meliputi :
 - Kemampuan menyesuaikan diri
 - Prestasi kerja
 - Kepuasan kerja
 - Kualitas kerja
2. Faktor pendukung dalam efektivitas sistem penilaian e-kinerja pada pegawai negeri sipil di kota batu.
3. Faktor penghambat dalam efektivitas sistem penilaian e-kinerja pada pegawai negeri sipil di kota batu

Situs dan Latar Penelitian

Pemilihan lokasi penelitian ini didasari oleh sejumlah pertimbangan strategis. BKPSDM Kota Batu telah menerapkan sistem e-Kinerja, sehingga memungkinkan pengumpulan data yang relevan dan mendalam. Selain itu, Kota Batu dikenal sebagai daerah yang cukup progresif dalam penerapan teknologi informasi pada tata kelola pemerintahan.

Oleh karena itu, studi ini diharapkan dapat menghasilkan temuan yang bermakna. Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Batu yang beralamat di Jl. Panglima Sudirman No. 507, Pesanggrahan, Kecamatan Batu, Kota Batu, Jawa Timur 65313.

Sumber Data

Pada Penelitian ini, penulis menggunakan satu jenis sumber data, yaitu data primer dalam proses penelitian hanya membutuhkan wawancara, observasi dan dokumentasi.

1. Data Primer
Data primer merupakan data yang dikumpulkan secara langsung dari sumber di lapangan melalui teknik wawancara, observasi, dan dokumentasi. Data ini diperoleh dari Pegawai Negeri Sipil serta pejabat di lingkungan BKPSDM..
2. Data Sekunder
Kuncoro (2009), Kuncoro mengungkapkan bahwa data sekunder adalah data yang dikumpulkan oleh pihak lain yang memiliki kesesuaian dengan kebutuhan data yang dicari oleh peneliti. Data ini memudahkan peneliti dalam memperoleh informasi yang relevan tanpa melakukan pengumpulan data dari awal.

Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui beberapa metode:

1. Wawancara
Wawancara mendalam akan dilakukan dengan PNS dan pejabat BKPSDM untuk menggali informasi tentang efektivitas sistem penilaian ekinerja, tantangan yang dihadapi, dan respons terhadap sistem. Wawancara akan dilakukan secara semi-terstruktur untuk memperoleh informasi yang lebih luas dan mendalam.
2. Observasi
Observasi langsung akan dilakukan di BKPSDM untuk melihat bagaimana sistem penilaian e-kinerja diimplementasikan. Observasi akan mencakup proses penilaian, interaksi antar pegawai, dan penggunaan sistem.
3. Dokumentasi
Dokumentasi diperlukan untuk menguatkan semua data dari hasil wawancara dan hasil observasi sehingga data yang diperoleh lebih baik.

Teknik Analisis Data

Penelitian ini menggunakan teknik analisis data model Miles dan Huberman. Sebagaimana dijelaskan oleh Miles dan Huberman dalam Sugiyono (2018:246), proses analisis data dalam penelitian kualitatif dilakukan secara simultan sejak tahap pengumpulan data berlangsung hingga selesai dalam periode tertentu. Analisis dilakukan secara interaktif dan berkesinambungan hingga data dianggap jenuh atau tidak ditemukan informasi baru.

Miles dan Huberman mengembangkan pendekatan analisis data dengan menggunakan model interaktif yang terdiri dari beberapa tahapan yang saling berkaitan.

1. Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014 : 10) Data Collection Pengumpulan data dalam penelitian dapat dilakukan melalui berbagai metode seperti wawancara, pengamatan, observasi, dan dokumentasi. Tujuan dari proses ini adalah untuk menyediakan landasan data yang kuat agar hasil penelitian dapat disusun secara akurat dan dapat dipertanggungjawabkan.
2. Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014 : 10) Kondensasi data merupakan tahapan yang mencakup lima proses utama, yaitu: pemilihan data yang relevan (*selecting*), perampingan informasi menjadi lebih spesifik (*focusing*), penyederhanaan isi data (*simplifying*), peringkasan inti informasi (*abstracting*), serta pengubahan bentuk data agar lebih mudah dianalisis (*transforming*).
3. Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014 : 10) Penyajian data (Data Display) merupakan tahapan di mana informasi yang dikumpulkan melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi di lokasi penelitian diolah dan ditata. Setelah dilakukan proses peringkasan, data disusun dalam suatu pola tertentu yang bertujuan untuk menggabungkan berbagai informasi agar mampu merepresentasikan situasi aktual di lapangan secara lebih terstruktur dan mudah dipahami.
4. Menurut Miles, Huberman & Saldana (2014 : 10) Penarikan Kesimpulan dan verifikasi (Conclusion: Drawing/verifying) Tahap terakhir dalam proses analisis data adalah menggambarkan data yang telah dikumpulkan dan kemudian menyusun kesimpulan berdasarkan data tersebut. Pada tahap ini, peneliti membuat kesimpulan sementara berdasarkan hasil analisis awal yang diperoleh. Kesimpulan ini bersifat sementara karena masih bisa berubah apabila selama pengumpulan data selanjutnya ditemukan bukti tambahan yang lebih kuat atau relevan yang mendukung atau mengubah temuan sebelumnya.

Keabsahan Data

Teknik keabsahan data adalah proses verifikasi dalam penelitian untuk memastikan bahwa data yang diperoleh sesuai dengan konteks dan informasi yang sebenarnya, sehingga dapat menghindari kesalahan dalam penafsiran. Untuk menjamin validitas data, terdapat beberapa metode yang dapat digunakan, antara lain sebagai berikut:

1. Uji Cresibility (Kredibilitas/Kepercayaan)
Untuk memastikan kepercayaan terhadap hasil penelitian, perlu dilakukan observasi yang lebih lama dan peningkatan ketelitian agar hasil yang diperoleh tidak menimbulkan keraguan.

Menurut sugiyono (2013:269) terdapat 4 uji keabsahan data dalam penelitian sebagai berikut;

- a. Perpanjangan Pengamatan
Perpanjangan pengamatan mengindikasikan bahwa peneliti kembali terjun ke lapangan untuk melakukan observasi lanjutan serta mengadakan wawancara ulang dengan informan yang sebelumnya telah ditemui maupun dengan informan baru.
 - b. Meningkatkan Ketekunan
Menurut Sugiyono (2008:124), peningkatan ketekunan dapat dimaknai sebagai upaya melakukan pengamatan dengan cara yang lebih teliti dan terus-menerus. Dalam pandangannya (Sugiyono, 2008:125), hal ini menunjukkan “sebagai peneliti untuk meningkatkan ketekunan adalah cara membaca berbagai referensi buku maupun hasil penelitian atau dokumentasi-dokumentasi yang terkait dengan temuan yang diteliti. “Meningkatkan ketekunan akan membantu peneliti dalam hal pengecekan terhadap data-data yang telah ditemukan. Sehingga keabsahan data yang diperoleh dapat diketahui oleh penulis.
 - c. Analisis Kasus Negatif
Sugiyono (2013, hlm. 374) “kasus negatif adalah kasus yang tidak sesuai atau berbeda dengan hasil penelitian hingga pada saat tertentu”. Dalam menganalisis kasus negatif ini, peneliti melihat data-data yang bertentangan dengan data yang ditemukan. Ketika peneliti menemukan data yang berentangan tersebut, peneliti mencari tahu secara mendalam mengapa masih ada data yang berbeda supaya penelitian ini menjadi lebih kredibel.
 - d. Mengadakan Member Check
Sugiyono (2012, hlm. 375) memaparkan bahwa “Member check adalah proses pengecekan data yang diperoleh peneliti kepada pemberi data. Tujuan dari member check adalah seberapa jauh data yang diperoleh sesuai dengan apa yang diberikan oleh pemberi data”. Jadi penelitian ini menggunakan member check untuk memperoleh informasi yang akan digunakan digunakan dalam penulisan laporan sesuai dengan apa yang dimaksudkan informan
2. Uji Transferability (Keteralihan)
Menurut Sugiyono (2013: 276) Transferability merupakan sebuah validitas eksternal dalam penelitian kualitatif. Validitas eksternal menunjukkan derajat ketepatan atau dapat diterapkan hasil penelitian ke populasi di mana sampel tersebut diambil. Hasil dari penelitian nantinya akan dibuat laporan dan harus di

uraikan secara rinci, jelas, sistematis, dan dapat dipercaya, sehingga dari hasil penelitian bisa dapat dijelaskan atas hasil penelitian tersebut dan dipertanggungjawabkan.

3. Uji Depenability (Ketergantungan)
Menurut Sugiyono (2012, hlm. 377) dependability disebut reliabilitas. Suatu penelitian yang reliable adalah apabila orang lain dapat mengulangi/mereplikasi proses penelitian tersebut. Uji dependability dilakukan dengan mengaudit terhadap keseluruhan proses penelitian. Penelitian ini dilaksanakan melalui proses sistematis serta mengevaluasi bukti mengenai hasil data yang didapatkan. Pemeriksaan terhadap data dibutuhkan untuk meningkatkan uji dependability suatu penelitian
4. Uji Konfirmability (Kepastian)
Uji Konfrimability dalam penelitian disebut dengan uji obyektivitas, jadi hasil dari penelitian telah disepakati banyak orang dan uji konfirmability mirip dengan uji dependability, sehingga pengujian dapat dilakukan secara bersama-sama. Menguji konfirmability berarti menguji hasil penelitian yang dikaitkan dengan proses penelitian. Pengujian konfirmability atau uji objktifitas penelitian adalah pengujian antara hasil penelitian dan proses penelitian yang telah dilakukan. Untuk menguji konfirmabilitas ini dilakukan dengan mengecek apakah hasil data dan proses penelitian sesuai atau tidak.

Pembahasan

Aplikasi E-Kinerja merupakan E-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satu kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

1. Peneliti menggunakan teori indikator dari Menurut Richard M. Steers (2017) untuk mengukur sebuah efektivitas suatu program diantaranya:
 - a. Kemampuan menyesuaikan diri
Kemampuan menyesuaikan diri dalam organisasi menjadi kunci utama terciptanya kerja sama yang efektif, terutama dalam lingkungan birokrasi seperti BKPSDM Kota Batu. Manusia memiliki keterbatasan dalam memenuhi kebutuhannya secara individu, sehingga sinergi antarpersonel menjadi fondasi pencapaian tujuan bersama. Hasil wawancara menunjukkan bahwa penerapan e-kinerja mempermudah pembagian tugas dan mempercepat proses kerja, meskipun tetap memerlukan waktu adaptasi dari sistem manual ke digital.
 - b. Prestasi kerja
Prestasi kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepada

seseorang yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu. Dari pendapat tersebut dapat disimpulkan bahwa dengan kecakapan, pengalaman, kesungguhan dan waktu yang dimiliki oleh seorang pegawai maka tugas yang diberikan dapat dilaksanakan sesuai dengan tanggung jawab yang dibebankan kepadanya.

- c. Kepuasan kerja
Kepuasan kerja merupakan tingkat kesenangan atau kenyamanan yang dirasakan oleh individu terhadap peran, tugas, serta kondisi kerjanya dalam suatu organisasi. Secara teoritis, kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk keadilan sistem penilaian, kejelasan ekspektasi kerja, dan penghargaan yang diterima. Dalam konteks PNS di BKPSDM Kota Batu, penerapan sistem e-kinerja menjadi salah satu instrumen kunci yang secara langsung memengaruhi indikator kepuasan kerja tersebut.
 - d. Kualitas kerja
Kualitas kerja yang dihasilkan oleh suatu organisasi menjadi salah satu indikator utama dalam mengukur efektivitas kerjanya. Dalam konteks organisasi publik seperti Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Batu, kualitas kerja dapat dilihat dari sejauh mana output pelayanan publik memenuhi standar yang telah ditetapkan, serta seberapa besar dampaknya terhadap kepuasan masyarakat dan internal organisasi.
2. Faktor pendukung
Faktor pendukung merupakan faktor yang membuat pelaksanaa atau pengimplementasian dari adanya penggunaan sistem aplikasi E-Kinerja pada Pegawai Negeri Sipil. Faktor pendukung dalam penerapan sistem aplikasi E-kinerja penulis dapatkan berdasarkan fakta yang ada dilapangan bahwa pendukung dalam penerapan aplikasi E-Kinerja, yaitu dari dukungan pimpinan keberhasilan penerapan sistem aplikasi E-Kinerja bergantung pada dukungan pimpinan.
 3. Faktor penghambat
faktor penghambat utama dalam pelaksanaan sistem e-Kinerja di BKPSDM Kota Batu meliputi rendahnya tanggung jawab pegawai terhadap pelaporan kinerja, kurangnya dialog kinerja yang menyebabkan ketidaksinkronan pemahaman terhadap indikator, serta masih adanya pegawai yang mengalami kesulitan dalam penggunaan teknologi informasi. Faktor-faktor ini perlu diatasi agar sistem e-Kinerja dapat berjalan lebih efektif dan mendukung peningkatan kualitas kinerja organisasi.

Kesimpulan

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

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

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

Aspek kepuasan kerja juga menunjukkan hasil positif. Sebagian besar pegawai merasakan manfaat dari sistem ini dalam bentuk transparansi, penghargaan yang lebih adil atas kinerja, dan kemudahan penggunaan. Persepsi yang positif ini berkontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja.

Namun demikian, kepuasan pegawai masih sangat bergantung pada konsistensi pelaksanaan sistem dan keterlibatan aktif pimpinan dalam menjamin keadilan serta integritas proses penilaian. Sementara itu, dari indikator kualitas kerja, e-Kinerja turut mendorong peningkatan disiplin, ketepatan waktu, dan akurasi dalam pelaksanaan tugas. Dengan sistem pelaporan berbasis digital, proses evaluasi menjadi lebih akuntabel dan terukur. Akan tetapi, efektivitas sistem ini tetap bergantung pada kesiapan teknis, dukungan infrastruktur, serta kualitas sumber daya manusia yang mengoperasikannya.

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

Saran

Penerapan e-Kinerja dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia di Kota Batu merupakan suatu inovasi kebijakan yang baik namun demikian sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh peneliti maka penerapan e-Kinerja ini masih perlu dievaluasi dan disesuaikan kembali dengan situasi dan kondisi yang ada. Sebagai saran diharapkan dapat dilakukan peninjauan kembali terhadap sumber daya manusia serta sarana dan prasarana yang dibutuhkan, dan tetap konsisten terhadap disiplin waktu kerja yang tinggi agar penerapan e-Kinerja dapat berjalan dengan maksimal tinggi

Daftar Pustaka

Buku :

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

Jurnal :

- Fatmawati, L. N., & Nurwani Nurwani. (2023). Efektifitas Penilaian E-Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (Bkpsdm) Kota Medan. *JISIP (Jurnal Ilmu Sosial Dan Pendidikan)*, 7(3), 2615–2615. <https://doi.org/10.58258/jisip.v7i3.5400>
- Iii, B., Penelitian, M., & Penelitian, A. (n.d.). [https://eprints.uny.ac.id/66240/4/BAB%20II I.pdf](https://eprints.uny.ac.id/66240/4/BAB%20II%20I.pdf)
- Mukti, D., Lelly, W., Setyanti, H., Farida, L., Manajemen, J., Ekonomi, F., Bisnis, D., Kalimantan, J., Kunci, K., Kinerja, P., Kerja, K., & Kerja, P. (n.d.). *Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi (Implementation of Performance Appraisal System Based on E-Performance on Employee Achievement Through Job Satisfaction as An Intervening Variable on Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi)*. <https://core.ac.uk/download/pdf/295528723.pdf>

- Nabilah, D. K., & Muhammad, A. (2022). EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN DISIPLIN DAN KINERJA PEGAWAI DI BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KABUPATEN KUDUS. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 7(2), 114–124. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Nesfi Ariyani, Arlan, A. S., & Handayani, R. (2024). EFEKTIVITAS PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR CAMAT AMUNTAI SELATAN KABUPATEN HULU SUNGAI UTARA. *Jurnal MSDM Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3), 622–633. <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/view/827>
- Nurhayati, E. (2019). PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN EKINERJA DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI DI KECAMATAN SEMARANG TIMUR MELALUI MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL INTERVENING. *Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis*, 2(2). <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Campbell, J. P. (2014). *Behavior, performance, and effectiveness in the twenty-first century*. Dalam S. W. J. Kozlowski (Ed.), *The Oxford Handbook of Organizational Psychology* (Vol. 1, hal. 159–194). Oxford University Press. <https://doi.org/10.1093/oxfordhb/9780199928309.013.0006>
- Kusaeri, K., & Suprananto, S. (2012). *Pengukuran dan penilaian pendidikan*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Tersedia secara daring melalui katalog Perpustakaan Nasional (Universitas Negeri Malang) dengan akses di: <http://kin.perpusnas.go.id/DisplayData.aspx?pId=49048&pRegionCode=JIUNMAL&pClientId=111>