

**PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI  
SISTEM ELEKTRONIK LAPORAN KINERJA (E-LAPKIN)  
DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana  
S-1 Ilmu Administrasi Publik**



**Oleh :**

**NABILAH MAYANG SARI**

**NIM. 07011182025009**

**JURUSAN ILMU ADMINISTRASI PUBLIK  
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK  
UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**Maret 2024**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI  
SISTEM ELEKTRONIK LAPORAN KINERJA (E-LAPKIN)  
DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN  
TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)  
KOTA PALEMBANG**

**SKRIPSI**

**Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Persyaratan  
Dalam Menempuh Derajat Sarjana**

**S-1 Ilmu Administrasi Publik**

**Oleh :**

**NABILAH MAYANG SARI**

**NIM. 07011182025009**

**Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, 04 Maret 2024**

**Pembimbing 1**

**Dr.Raniasa Putra,S.IP.,M.SI  
NIP. 197805122002121003**



**Mengetahui  
Ketua Jurusan**



**HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI**  
**PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI**  
**SISTEM ELEKTRONIK LAPORAN KINERJA (E-LAPKIN)**  
**DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN**  
**TERPADU SATU PINTU (DPMPTSP)**  
**KOTA PALEMBANG**

SKRIPSI

Oleh :

**NABILAH MAYANG SARI**

**NIM. 07011182025009**

**Telah Dipertahankan di Depan Tim Penguji pada Tanggal, 27 Maret 2024**

**dan dinyatakan Telah Memenuhi Syarat**

**TIM PENGUJI**

**Dr. Raniasa Putra.S.IP.,MSI**

**NIP.197805122002121003**



**Dr. M Nur Budiyanto, S. Sos., MPA**

**NIP.196911101994011001**



**Aulia Utami Putri,S.IP.,M.Si**

**NIP.199508142019032020**




**Dekan FISIP UNSRI**


**Ketua Jurusan**



**Prof. Dr. Alfitri, M. Si**  
**NIP.196601221990031004**



**Dr. M Nur Budiyanto, S. Sos., MPA**  
**NIP. 196911101994011001**



## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Nabilah Mayang Sari

NIM : 07011182025009

Jurusan : Ilmu Administrasi Publik

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “PENILAIAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA MELALUI SISTEM ELEKTRONIK LAPORAN KINERJA (E-LAPKIN) DI DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU (DPMPSTP) KOTA PALEMBANG” ini adalah benar-benar karya saya sendiri dan saya tidak melakukan penjiplakan atau pengutipan dengan cara yang tidak sesuai dengan etika keilmuan yang berlaku sesuai dengan Peraturan Menteri Pendidikan Nasional Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2010 tentang Pencegahan dan Penanggulangan Plagiat di Perguruan Tinggi. Apabila di kemudian hari ada pelanggaran yang ditemukan dalam skripsi ini dan/atau ada pengaduan dari pihak lain terhadap keaslian karya ini, saya bersedia menanggung sanksi yang dijatuhkan kepada saya.

Demikian pernyataan ini dibuat dengan sungguh-sungguh tanpa pemaksaan dari pihak manapun.



Yang Membuat Pernyataan

Indralaya, 06 Maret 2024



Nabilah Mayang Sari

NIM.07011182025009

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

” Sesungguhnya Allah tidak akan mengubah keadaan suatu kaum sebelum mereka mengubah keadaan yang ada pada diri mereka sendiri.”

(Q.S Ar-Ra'd: 11)

Skripsi Ini Saya Persembahkan Kepada :

1. Kedua Orangtua Saya, Bapak Mascek dan Ibu Lis Sunarti
2. Saudara Saya, Noviansyah dan Nurdiah,Amd.Farm
3. Seluruh Dosen dan Pegawai Fisip Unsri
4. Sahabat-Sahabat Terbaik Saya
5. Rekan Seperjuangan Administrasi Publik Angkatam 2020
6. Almamater Kebanggaan Saya



## ABSTRAK

Latar Belakang dari penilaian ini adalah perkembangan teknologi informasi dan komunikasi sebagai media untuk dapat membantu pelaksanaan kegiatan rutinitas dan tata kelola di pemerintahan, dalam prakteknya ASN dituntut untuk dapat mempertanggungjawabkan atas kewenangan yang diembannya. Penerapan E-LAPKIN ini merupakan salah satu langkah dan proses perbaikan kinerja bagi para ASN khususnya dilingkungan DPMPSTP Kota Palembang agar menjadi lebih baik. Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara pada Dinas Penanaman Modal yang semula masih menggunakan sistem manual dinilai tidak efektif dan efisien karena tidak dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil kerja ASN. E-LAPKIN merupakan aplikasi yang dibuat khusus untuk menilai kinerja pegawai secara *realtime* dengan memasukkan data kerja harian kedalam software, untuk mendapat persetujuan dari atasan, sehingga memudahkan instansi dalam melakukan monitoring kinerja masing-masing pegawai dan menciptakan sistem pemerintahan berbasis *e-government*. dalam melakukan analisis penilaian kinerja pegawai, penelitian ini berlandaskan pada teori yang dikemukakan oleh Cascio yang terdiri dari lima elemen yaitu *Relevance, Sensitivity, Reliability, Acceptability, Practicality*. Metode yang digunakan dalam penelitian ini yaitu metode kualitatif. Hasil penelitian ini menunjukkan Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara melalui elektronik laporan kinerja (E-LAPKIN) sudah berjalan efektif dan efisien sesuai dengan tujuan penerapan sistem ini. melalui sistem instansi lebih mudah dalam memonitoring kinerja masing-masing pegawai, Namun masih terdapat beberapa kendala yang terjadi dalam sistem ini diantaranya sistem jaringan yang sering *down* dan keterlambatan pegawai dalam penginputan laporan.

**Kata Kunci : Penilaian, Kinerja, Elektronik Laporan Kinerja**

**Pembimbing 1**

**Dr.Raniasa Putra,S.IP.,M.SI**  
**NIP. 197805122002121003**



---

Indralaya, Januari 2024  
Mengetahui  
Ketua Jurusan



**Dr.M. Nur Budiyanto,S.Sos.,MPA**  
**NIP.196911101994011001**

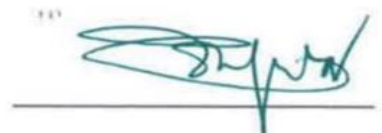
**ABSTRACT**

*The background to this assessment is the development of information and communication technology as a medium to help carry out routine activities and governance in government. In practice, ASNs are required to be accountable for the authority they carry. The implementation of E-LAPKIN is one of the steps and processes for improving the performance of ASNs, especially in the Palembang City DPMPTSP environment, so that they become better. The performance assessment of State Civil Apparatus at the Capital Investment Service, which originally still used a manual system, was considered ineffective and inefficient because it could not directly measure the productivity and work results of ASN. E-LAPKIN is an application specifically created to assess employee performance in real time by entering daily work data into the software, to obtain approval from superiors. making it easier for agencies to monitor the performance of each employee and create an e-government based government system. In conducting employee performance assessment analysis, this research is based on the theory put forward by Cascio which consists of five elements, namely Relevance, Sensitivity, Reliability, Acceptability, Practicality. The method used in this research is a qualitative method. The results of this research show that the Performance Assessment of State Civil Apparatus via electronic performance reports (E-LAPKIN) has been running effectively and efficiently in accordance with the objectives of implementing this system. Through the agency system, it is easier to monitor the performance of each employee. However, there are still several obstacles that occur in this system, including the network system which often goes down and employee delays in inputting reports.*

**Keywords:** *Assessment, Performance, Electronic Performance Reports*

**Advisor 1**

**Dr.Raniasa Putra,S.IP.,M.SI**  
**NIP. 197805122002121003**



*Indralaya, January 2024*

*Know*

*Head of program*



**Dr.M. Nur Budiyanto,S.Sos.,MPA**  
**NIP.196911101994011001**

## KATA PENGANTAR

Dengan mengucap Alhamdulillah dan segala pujian milik Allah SWT yang telah memberi rahmat, karunia dan ridho-nya kepada penulis, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi ini, dimana skripsi ini merupakan tugas dan kewajiban dalam melengkapi syarat untuk memperoleh gelar Sarjana (S-1) Ilmu Administrasi Publik.

Dalam penyusunan skripsi ini, penulis telah banyak mendapatkan bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, sehingga skripsi ini dapat terselesaikan tepat pada waktunya. Penulis juga menyadari masih terdapat kelemahan-kelemahan dan kekurangan dalam penulisan ini karena keterbatasan kemampuan dan pengetahuan penulis. Sehingga dalam tahap ini penulis sangat membutuhkan saran serta masukan agar di kemudian hari dapat lebih baik lagi.

Sehubungan dengan hal ini, penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Ucapan terima kasih terkhusus penulis ucapkan kepada kedua orang tua tercinta, Ibunda tercinta saya Ibu Lis Sunarti dan Ayahanda tersayang saya Bapak Mascek yang selalu mendoakan penulis serta mendukung secara moril maupun materil selama proses perkuliahan sehingga penulis dapat menyelesaikan studinya. Karena doa dan motivasi dari kalian yang telah menguatkan penulis untuk tidak menyerah dan putus asa dalam menyelesaikan tulisan ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa,SE.M.Si selaku Rektor Universitas Sriwijaya
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri,M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA. Selaku Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Januar Eko Aryansah,S.IP.,M.Si. selaku Sekretaris Jurusan Ilmu Administrasi Publik Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
6. Bapak Dr. Raniasa Putra, S.IP., M.Si selaku Pembimbing Skripsi saya yang selalu sabar dalam membimbing, memberikan ilmu, solusi terbaik, serta kritik dan saran yang sangat membangun.
7. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Tata Usaha (TU) Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
8. Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPSTP) Kota Palembang yang telah memberikan izin untuk melaksanakan magang selama 4 bulan dan melakukan penelitian dalam penyusunan skripsi ini.
9. Kepada Kakak tercinta saya Noviansyah beserta Istri Nurdiah,Amd.Farm yang telah mendukung dalam proses perkuliahan.
10. Partner Istimewa saya inisial AFM yang selalu memberikan dukungan dan membantu selama proses perkuliahan.
11. Sahabat seperjuangan, Hanisyah Ulyati, Yulia Utami, Erisa Edina Lentera, Reni Rosalinda, Shandy Harlian, dan Gusti Muhammad Tri Ramadhan terima kasih atas segala canda tawa dan kata-kata penyemangat yang dapat membersamai penulis dalam proses penyusunan skripsi.



12. Kepada semua pihak yang tidak sempat penulis sebutkan namanya, namun telah membantu dalam penyelesaian studi, semoga dapat bernilai menjadi pahala dihadapan Allah SWT.
13. Terakhir, Terima Kasih untuk diri sendiri Nabilah Mayang Sari karena telah mampu berusaha keras dan berjuang sejauh ini. mampu mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan menyerah sesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan menyelesaikan sebaik dan semaksimal mungkin, ini merupakan pencapaian yang patut diapresiasi untuk diri sendiri.

Semoga skripsi ini dapat bermanfaat sebagai bahan masukan, informasi beserta referensi bagi para pembaca, dan semoga kebaikan dan keikhlasan serta bantuan dari semua pihak bernilai ibadah di sisi Allah SWT. Aamiin.

Palembang, Februari 2024

Nabilah Mayang Sari

Nim. 07011182025009

## DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL.....	i
HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI .....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN TIM PENGUJI .....	iii
LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS .....	iv
MOTO DAN PERSEMBAHAN .....	v
ABSTRAK .....	vi
<i>ABSTRACT</i> .....	vii
KATA PENGANTAR .....	viii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL.....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiv
DAFTAR SINGKATAN .....	xv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	8
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	9
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	10
2.1 Landasan Teori.....	10
2.1.1 Penilaian Kinerja.....	10
2.1.2 Tujuan Penilaian Kinerja .....	11
2.1.3 Proses Penilaian Kinerja .....	13
2.1.4 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai .....	15
2.1.5 Teori-Teori Penilaian Kinerja Individu.....	18
2.1.6 Aparatur Sipil Negara .....	22
2.1.7 Elektronik Laporan Kinerja .....	27

2.2 Penelitian Terdahulu .....	33
2.3 Kerangka Pemikiran.....	38
<b>BAB III METODE PENELITIAN.....</b>	<b>39</b>
3.1 Jenis Penelitian.....	39
3.2 Definisi Konseptual.....	40
3.3 Fokus Penelitian .....	41
3.4 Jenis dan Sumber Data .....	42
3.5 Informan Penelitian.....	43
3.6 Teknik Pengumpulan Data.....	44
3.7 Teknik Analisis Data.....	46
3.8 Teknik Keabsahan Data .....	50
<b>BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>	<b>51</b>
4.1 Deskripsi Wilayah Penelitian.....	51
4.2 Informan Penelitian.....	55
4.3 Hasil Penelitian dan Pembahasan.....	56
<b>BAB V PENUTUP.....</b>	<b>103</b>
5.1 Kesimpulan .....	103
5.2 Saran.....	104
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>105</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>	<b>108</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel 1.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara.....	4
Tabel 1.2 Jumlah ASN Berdasarkan Jabatan .....	5
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	34
Tabel 3.1 Fokus Penelitian.....	41
Tabel 3.2 Target Informan Penelitian .....	43
Tabel 4.1 Informan Penelitian.....	55
Tabel 4.2 Tupoksi Kepala Dinas dan Kesektariatan .....	59
Tabel 4.3 Tupoksi Bidang Perencanaan Pengembangan Iklim Penanaman Modal.....	60
Tabel 4.4 Tupoksi Bidang Promosi.....	62
Tabel 4.5 Tupoksi Bidang Pengendalian Pelaksanaan Penanaman Modal dan Informasi Penanaman Modal .....	63
Tabel 4.6 Tupoksi Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Perekonomian dan Kesejahteraan Rakyat.....	64
Tabel 4.7 Tupoksi Bidang Penyelenggaraan Pelayanan Perizinan dan Non Perizinan Pembangunan dan Lingkungan .....	66
Tabel 4.8 Tupoksi Bidang Pengaduan, Kebijakan dan Pelaporan Layanan .....	68
Tabel 4.9 Temuan penulis pada kriteria <i>Relevance</i> .....	70
Tabel 4.10 Persentase Pengurangan Pegawai Yang Lambat Hadir .....	74
Tabel 4.11 Persentase Pengurangan Pegawai yang Pulang Sebelum Waktunya.....	74
Tabel 4.12 Temuan penulis pada kriteria <i>Sensitivity</i> .....	78
Tabel 4.13 Temuan penulis pada kriteria <i>Reliability</i> .....	84
Tabel 4.14 Temuan penulis pada kriteria <i>Acceptability</i> .....	89
Tabel 4.15 Temuan penulis pada kriteria <i>Practicality</i> .....	97

**DAFTAR GAMBAR**

Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 3.1 <i>Component of Data Analysis : Interactive Model</i> .....	46
Gambar 4.1 DPMPTSP Tampak Depan .....	52
Gambar 4.2 Struktur Organisasi.....	55
Gambar 4.3 Website Operator E-LAPKIN .....	73
Gambar 4.4 Contoh Output Kinerja Pegawai 1 .....	75
Gambar 4.5 Contoh Output Kinerja Pegawai 2 .....	76
Gambar 4.6 Laporan Kinerja Pegawai .....	81
Gambar 4.7 Tampilan Login Aplikasi .....	92
Gambar 4.8 Fitur Menu Aplikasi E-LAPKIN.....	92



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1 Surat Keputusan Penunjukkan Dosen Pembimbing Skripsi.....	108
Lampiran 2 Surat Izin Penelitian.....	110
Lampiran 3 Kartu Bimbingan .....	111
Lampiran 4 Lembar Revisi .....	113
Lampiran 5 Surat Edaran Tata Cara Pelaksanaan Pedoman E-LAPKIN.....	115
Lampiran 6 Peraturan Walikota Palembang .....	120
Lampiran 7 Pedoman Wawancara .....	126
Lampiran 8 Pedoman Observasi .....	128
Lampiran 9 Pedoman Dokumentasi .....	129
Lampiran 10 Dokumentasi Wawancara .....	130

**DAFTAR SINGKATAN**

DPMPTSP	: Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu
E-LAPKIN	: Elektronik Laporan Kinerja
SKP	: Sasaran Kinerja Pegawai
PP	: Peraturan Pemerintah
SDM	: Sumber Daya Manusia
SKPD	: Satuan Kerja Perangkat Daerah
OPD	: Organisasi Perangkat Daerah
SOP	: Standar Operasional Prosedur
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
ASN	: Aparatur Sipil Negara
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
PPPK	: Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja
TPP	: Tambahan Penghasilan Pegawai

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Dalam menjalankan Sistem pemerintahan yang baik, penilaian kinerja pegawai sangat diperlukan agar tugas yang telah diberikan kepada pegawai dapat dikerjakan semaksimal dan sebaik mungkin. Penilaian kinerja adalah langkah pengukuran yang digunakan untuk menilai sejauh mana organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat juga dijelaskan sebagai penilaian berkala terhadap efektivitas operasional organisasi, unit organisasi, dan anggotanya, berdasarkan visi, misi, serta standar organisasi yang telah ditetapkan sebelumnya. Pada dasarnya, operasional sebuah organisasi didorong oleh kontribusi sumber daya manusia. Oleh karena itu, penilaian kinerja sebenarnya mencakup evaluasi terhadap perilaku individu dalam menjalankan perannya di dalam organisasi. Proses penilaian kinerja dimulai dengan menetapkan tujuan organisasi, diikuti oleh analisis kinerja untuk memahami harapan pimpinan terkait pelaksanaan tugas. Selanjutnya, hasil penilaian dibahas dan dikomunikasikan, dan dilanjutkan dengan perencanaan program peningkatan kinerja. (Sudana,2011)

Pemerintah memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi sebagai sarana untuk mendukung pelaksanaan kegiatan pemerintahan, yang kemudian digunakan oleh seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN). Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi para pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Sebagaimana diketahui terbentuknya Undang-Undang nomor 5

tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara (ASN) yang sebagaimana dilakukan perubahan atas Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang pokok-pokok kepegawaian bahwa untuk mewujudkan aparatur sipil negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi, perlu ditetapkan aparatur sipil negara sebagai profesi yang memiliki kewajiban mengelola dan mengembangkan dirinya, wajib mempertanggungjawabkan kinerjanya serta menerapkan prinsip kinerja dalam pelaksanaan manajemen aparatur sipil Negara.

Sesuai dengan itu, Peraturan Walikota Nomor 15 Tahun 2022 telah dikeluarkan oleh Walikota Palembang. Peraturan tersebut mengatur mengenai Manajemen Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kota Palembang. Isi peraturan mencakup berbagai aspek, termasuk ketentuan umum, jenis, status, dan posisi, manajemen Pegawai Negeri Sipil (PNS), penyusunan dan penetapan kebutuhan, sumpah janji PNS, pangkat, pola karier, ruang lingkup pola karier, pelaksanaan pola karier PNS, pelaksanaan harian dan tugas, diklat teknis, diklat fungsional, penyelenggaraan diklat, monitoring dan evaluasi, pengembangan kompetensi melalui jalur pendidikan, pemantauan dan evaluasi, mutasi PNS, penilaian kinerja, disiplin, penghargaan, cuti, pemberhentian, pemberian penghargaan, disiplin, pemutusan hubungan perjanjian kerja, pelayanan sistem informasi, Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), penilaian kinerja, penggajian dan tunjangan, pengembangan kompetensi, serta ketentuan penutup.

Penilaian kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) menjadi unsur krusial dalam mendukung implementasi sistem merit di Indonesia. Untuk memastikan pembinaan ASN secara nasional yang objektif, pemetaan penilaian kinerja ASN

memerlukan data yang akurat, terkini, dan terintegrasi dari setiap instansi. Untuk mengumpulkan data penilaian kinerja ASN, disarankan agar instansi pemerintah aktif melaporkan hasil penilaian menggunakan teknologi informasi, khususnya melalui Sistem Pelaporan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Elektronik (E-LAPKIN). Data penilaian kinerja ASN yang dilaporkan instansi pemerintah melalui E-LAPKIN BKN akan menjadi acuan data prioritas yang akan digunakan dalam pelayanan kepegawaian.

E-LAPKIN merupakan aplikasi yang dibuat khusus untuk menilai kinerja pegawai secara langsung dengan memasukkan data kerja harian kedalam software, untuk mendapat persetujuan dari atasan. Setelah persetujuan didapat, maka output dari hasil kerja yang dilakukan secara online, secara otomatis data yang dihasilkan akan terlihat. Data tersebut berupa jumlah nominal dari tarif tunjangan yang diterima pegawai. Kebijakan implementasi E-LAPKIN muncul sebagai respons terhadap permasalahan di mana beberapa pegawai melaksanakan tugasnya tidak sesuai dengan fungsi dan beban kerja yang ditetapkan. Selain itu, penempatan jabatan masih kurang didasarkan pada kompetensi individu dan persyaratan jabatan. Penilaian kinerja yang dilakukan masih bersifat subjektif, dan tingkat disiplin pegawai belum optimal. Sebagai akibatnya, hasil pekerjaan yang dihasilkan tidak mencapai tingkat efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas yang diinginkan. Dengan demikian, diperlukan penerapan E-LAPKIN untuk memperbaiki situasi tersebut melalui pendekatan yang lebih objektif dan terukur dalam manajemen kinerja pegawai.



Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang merupakan Organisasi Penyelenggara Pelayanan Publik yang diberikan kewenangan berdasarkan Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik. Pembentukan Mal Pelayanan Publik dimaksudkan untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik, sehingga pelayanan publik menjadi semakin cepat, terjangkau dan mudah. Oleh karena itu untuk menciptakan pelayanan yang berkualitas sangat diperlukan sumber daya aparatur yang efektif. Jumlah sumber daya aparatur pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang tercatat sebanyak 90 Aparatur Sipil Negara (ASN). Kualitas dan kuantitas sumber daya manusia pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1.1 Jumlah Aparatur Sipil Negara

No	Jenis Aparatur Sipil Negara	Jumlah Pegawai
1	Pegawai Negeri Sipil	86 Pegawai
2	Pegawai Pemerintah Dengan Perjanjian Kerja	4 Pegawai

*Sumber : DPMPTSP, Diolah Oleh Penulis 2023*

Berdasarkan Tabel 1.1 menunjukkan bahwa Sebagian besar tenaga kerja di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang terdiri dari Pegawai Negeri Sipil (PNS). Sementara kondisi pegawai berdasarkan jabatan kepegawaiannya dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1.2 Jumlah Aparatur Sipil Negara berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah
1	Kepala Dinas	1
2	Sekretaris Dinas	1
3	Jabatan Fungsional Analis Kebijakan Ahli Madya	14
4	Kasubag Umum dan Kepegawaian	1
5	Jabatan Fungsional Perencana Ahli Muda	1
6	Jabatan Fungsional Analis Keuangan Daerah Ahli Muda	1
7	Analis Penanaman Modal	3
8	Penyusunan Program Anggaran dan Pelaporan	1
9	Penyusun Rencana Investasi	5
10	Analis Pengaduan Masyarakat	2
11	Penyusunan Laporan Kebijakan	1
12	Analis Rencana Program dan Kegiatan	2
13	Pengawas Penanaman Modal	4
14	Analis Dokumen Perizinan	18
15	Analis Informasi Pengembangan Sumber Daya Manusia Aparatur	1
16	Penyusunan Laporan Keuangan	2
17	Analis Data dan Informasi	3
18	Pemeriksa Penanaman Modal	3
19	Analis Pembinaan Kelembagaan Investasi	6
20	Pranata Promosi	1
21	Penyusunan Kebutuhan Barang Inventaris	1
22	Fasilitator Promosi	1
23	Analis Pengembangan Potensi Daerah	1
24	Analis Perencanaan Anggaran	1
25	Bendahara	1
26	Pengelola Data Administrasi dan Verifikasi	3
27	Pengelola Gaji	1
28	Penata Keuangan	1
29	Pengadministrasi Umum	1
30	Pranata Kearsipan	3
31	Penerjemah	1
31	Analis Perencanaan Evaluasi dan Pelaporan	1
32	Pranata Komputer	2
33	Perencana	1
Jumlah		90

*Sumber : DPMPTSP, Diolah Oleh Penulis 2023*

Kualitas sumber daya manusia atau kinerja pegawai dalam bekerja memegang peran penting dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi unit, serta dalam menyelenggarakan kebijakan mutu layanan yang dijalankan oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang. Kinerja

pegawai yang baik akan meningkatkan kualitas pelayanan publik yang diberikan. Pegawai yang mampu menjalankan tugasnya dengan baik akan memberikan pelayanan yang lebih efektif dan efisien, sehingga masyarakat akan merasa puas dengan pelayanan yang diberikan.

Berdasarkan observasi awal yang dilakukan oleh penulis, Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang Menggunakan Sistem Elektronik Laporan Kinerja (E-LAPKIN) dalam menilai sekaligus memonitoring kinerja pegawai. Sebelum lahirnya kebijakan E-LAPKIN, penilaian kinerja pegawai dilakukan dengan menggunakan sistem manual yang berbentuk word atau excel, Namun dalam perkembangannya sistem manual ini sudah tidak relevan lagi karena terdapat beberapa masalah yang terjadi yaitu :

1. Sistem penilaian kinerja secara manual dinilai tidak lagi komprehensif karena tidak dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil akhir kerja ASN.
2. Dengan sistem manual, Atasan atau Penilai tidak dapat memonitoring hasil kerja pegawai secara efektif dikarenakan akumulasi penilaian ini tidak berdasarkan rekapitulasi harian namun diakumulasikan dalam periode satu bulan. sehingga penilai tidak bisa mengetahui apakah pada hari kerja tersebut pegawai melakukan kegiatan atau tidak.
3. Data yang dihasilkan pada sistem manual dianggap kurang akurat.

Penerapan E-LAPKIN menjadi bagian dari upaya dan proses peningkatan kinerja untuk para pegawai di lingkungan pemerintahan Kota Palembang, khususnya di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota

Palembang. Tujuan dari penerapan ini adalah untuk menciptakan lingkungan kerja yang lebih baik, sehingga para pegawai dapat meningkatkan tanggung jawab terhadap tugas dan pekerjaan masing-masing. Dengan menggunakan E-LAPKIN, instansi dapat memantau kinerja pegawai secara lebih efektif dan efisien. Hal ini dapat membantu instansi dalam meningkatkan kinerja pegawai dan memberikan pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Berikut adalah tujuan diterapkannya E-LAPKIN pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Palembang :

1. Menjadi salah satu instrumen untuk menyempurnakan penataan dalam organisasi
2. Meningkatkan kualitas kinerja ASN
3. Dapat memberikan penilaian terhadap kinerja ASN
4. Meningkatkan kompetensi yang sehat antar SDM
5. Merekam pekerjaan harian ASN sesuai dengan jabatan dan beban kerja

Kebijakan E-LAPKIN juga dapat menjadi pendorong motivasi bagi para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hal ini dapat merubah pegawai yang sebelumnya kurang bersemangat dalam bekerja menjadi lebih proaktif, rajin, dan meningkatkan daya saingnya. Kebijakan E-LAPKIN berfungsi untuk memantau aktivitas para pegawai pada jam kerja, apakah pegawai tersebut ada melakukan kegiatan atau tidak. Hal ini akan diketahui oleh tim pemeriksa laporan kerja pegawai yang dilakukan setiap tahun, setiap bulan, setiap minggu dan bahkan setiap hari.

Dengan penggunaan sistem ini pemerintah dapat memantau kinerja pegawai setiap harinya, mulai dari absen harian, pencatatan aktivitas harian,

penilaian SKP, penilaian perilaku kerja dan penilaian prestasi kerja. Penggunaan aplikasi ini juga dapat memperlihatkan tunjangan tambahan penghasilan, tunjangan biaya hidup, tunjangan hari raya sesuai dengan kinerja yang telah diinputkan sebelumnya. Selain itu, penggunaan aplikasi berbasis elektronik untuk manajemen kinerja juga akan memberikan kemudahan dan menjadi dasar penting dalam menetapkan kebijakan serta pengambilan keputusan di bidang kepegawaian di setiap daerah.

Analisis permasalahan yang sudah dijabarkan pada latar belakang diatas maka penulis mengajukan penelitian dengan judul Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Elektronik Laporan Kinerja (E-LAPKIN) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Berdasarkan uraian latar belakang yang telah dijabarkan, maka rumusan masalah yang dapat dikemukakan dalam penelitian ini yaitu Bagaimana Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Elektronik Laporan Kinerja (E-LAPKIN) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang ?

## **1.3 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang telah dipaparkan maka tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Sistem Elektronik Laporan Kinerja (E-LAPKIN) Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPMPTSP) Kota Palembang.



#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat yang penulis harapkan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi perkembangan Teori Administrasi Publik dalam bidang kajian pelayanan publik

2. Manfaat Praktis

a. Bagi Universitas Sriwijaya

Penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan tambahan referensi dalam rangka menambah dan memperkaya kajian tentang penilaian kinerja pegawai.

b. Bagi Instansi

Penelitian ini diharapkan dapat membantu instansi dalam mengimplementasikan sistem elektronik yang memungkinkan proses pelaporan kinerja menjadi lebih efektif dan efisien.

## DAFTAR PUSTAKA

### **Buku dan Jurnal**

- Algiffary, M. A., & Sutabri, T. (2023). Analisis Tingkat Kualitas Layanan E-Lapkin Menggunakan Metode E-Servqual Pada Pemerintah Kota Palembang. *Riset Teknik Informatika Dan Komputer*, 5(1), 21–31.
- Abdul Gafur, dan. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi Implementation of E-Kinerja Based Performance System Assessment in Bekasi City Government. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1).
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Implementasi e-Kinerja Terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 167–182. <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>
- Andriani, E., & Mukminin, A. (2022). Pengaruh Pengembangan Karir, Motivasi Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Bima. *Jurnal Disrupsi Bisnis*, 5(4), 270–279. <https://doi.org/http://dx.doi.org/10.32493/dr.b.v5i4.20938>
- Apriyanto, M., Diba, D. F., Nurdiana, Fangohoi, L., & Marianne ReyneldaMamondol Sonny Kristianto, Pramita Laksitarahmi Isrianto, Y. E. S. (2021). Metodologi Penelitian Pertanian. In S. Wiyatiningsih (Ed.), *Nuta Media*.
- Berliando Silas,Dkk, Pengaruh Motivasi, Pengembangan Karir, Dan Kompensasi Finansial Terhadap Kinerja Karyawan Pt. Marga Dwitaguna Manado, *Jurnal Jurnal Emba Vol.7 No.4 Juli 2019*, Hal. 4630-4638
- Buhari, I. (2020). Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kabupaten Bungo. *Ekonomis: Journal of Economics and Business*, 4(1), 17. <https://doi.org/10.33087/ekonomis.v4i1.125>
- Chusminah, C., & Haryati, R. A. (2019). Analisis Penilaian Kinerja Pegawai Pada Bagian Kepegawaian dan Umum Direktorat Jenderal P2P Kementerian Kesehatan. *Widya Cipta - Jurnal Sekretari Dan Manajemen*, 3(1), 61–70. <https://doi.org/10.31294/widyacipta.v3i1.5203>
- Dr. R. Agoes Kamaroellah, M. (2014). *Manajemen Kinerja Performance Management*. In M. S. Khamdan Rifa’I (Ed.), STAIN Jember Press. STAIN Jember Press.
- Dull, E., & Reinhardt, S. P. (2014). An analytic approach for discovery. In *CEUR Workshop Proceedings* (Vol. 1304, pp. 89–92).
- Gloria Trifena Towoliu,Dkk, *Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta*

- Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Utara*, Jurnal Emba, Vol.11 No.3, 2023
- Glorianismus Filoshopia Yasni,dkk.2023. Upaya Peningkatan Kinerja Karyawan Pada PT.Putra Gemilang Prima, Jurnal Ilmiah Multi Disiplin Indonesia, Vol.2 No.8
- I Sudana.2011.Manajemen keuangan perusahaan teori dan pratik. Jakarta : penerbit Erlangga, hlm. 128.
- Jeon, M. N. (2021). Efektivitas Program Keluarga Harapan Dalam Meningkatkan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Komba Kab. Manggarai Timur. Ekombis, 2(1), 1–124.
- Kawolo, T. C., Liando, D. M., & Sampe, S. (2023). Efektivitas Penerapan Sistem Aplikasi Pelayanan Kepegawaian Di Kantor Badan Kepegawaian Negara Regional XI Manado. In Jurnal Governance (Vol. 3, Issue 1, pp. 1–23).
- Matthew & Huberman.2018.Qualitative Data Analysis : edisi ke 4
- Muhammad Justiawal. (2021). Analisis Tingkat Kinerja Pegawai Berbasis Aplikasi E-Kinerja pada Kantor Dinas Bima Marga, Cipta Karya, Jasa Kontruksi, dan Penataan Ruang Kabupaten Wajo. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik Dan Bisnis*, 2(1), 1–124.
- Mulono,dkk.2021.Metodelogi penelitian pertanian. Yogyakarta:Nuta Media, hlm.2
- Miko, F. A., Suroso, & Anggela, F. P. (2022). Kinerja Pegawai Desa Dalam Melayani Masyarakat Pada Kantor Kepala Desa Kertasari. *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi (Jmbi Unsrat)*, 9(2), 657–662. <https://doi.org/10.5281/zenodo.6358138>
- Nasution, M. I., & Rahayu, R. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai. *Seminar of Social Sciences Engineering & Humaniora*, 6(2), 494–503.
- N. Setiawan, Agustinus Eko Aminudin, T. H. Andika, F. Rizki, and N. I. F. (2021). Bimbingan Teknis Sistem Informasi Elektronik Laporan Kinerja (E-Lapkin) Kabupaten Pringsewu. J. Pengabdian Keoda Masyarakat Ungu (ABDI KE UNGU), 3(1), 43–48. <https://doi.org/10.13140/RG.2.2.30484.63369>
- Oktia Dita Suciati.2022. Analisis Kinerja Pegawai dalam Memberikan Pelayanan Administrasi di Kecamatan Majalaya Kabupaten Karawang, Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan, Vol. 8, No.4.
- Rahmita, S., Regional, K., Bkn, X., & Tuah, P. J. H. (2019). The Effectiveness Of Supervision And Control Of Civil Servant Management on The Report of Civil Servant Performance Appraisal Year of 2019 in Regional Area XII BKN Pekanbaru. *Civil Service*, 15(1), 61–70. <https://jurnal.bkn.go.id/index.php/asn/article/view/302>
- Setiobudi, E. (2017). Analisis Sistem Penilaian Kinerja Karyawan Studi pada PT. Tridharma Kencana. *JABE (Journal of Applied Business and Economic)*, 3(3), 170. <https://doi.org/10.30998/jabe.v3i3.1768>

- Sriyani, Malau, M., Alfiana, C., Ayu, W., Nuwa, R., Nurzianti, A., Salam, D., Rahmawaty, E. S., Paranita, D., Selasi, F., & Fenolisa, L. (2022). Manajemen Keuangan Perusahaan Teori dan Praktis (A. Masruroh (ed.)). Widina Bhakti Persada Bandung.
- Tsauri sofyan.2014.Manajemen Kinerja. Stain Jember Press, hlm.259.
- Veithzal Rivai.2008.Manajemen Sumber data manusia untuk perusahaan. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada, hlm.16.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. JESS (Journal of Education on Social Science), 4(2), 153–164. <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>
- Zulkifli Rusby. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Rajawali Pers, 4, 763–773.

### **Peraturan Perundang-Undangan**

UU No.5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Walikota Kota Palembang No. 15 Tahun 2022 Tentang Manajemen Aparatur Sipil Negara.

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2022 Perubahan atas Peraturan Walikota Nomor 19 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Palembang.

Peraturan Walikota Palembang Nomor 5 Tahun 2021 Tentang Penyelenggaraan Mal Pelayanan Publik.

SE No.16/VII/2020 Tentang tata cara pelaksanaan pedoman pelaporan kinerja pegawai negeri sipil secara elektronik (E-LAPKIN).

### **Lainnya**

Bimtek Kepegawaian ASN PUSDIKLAT PEMDA Lembaga Informasi Keuangan Dan Pembangunan Daerah

Data DPMPTSP 2023

Profile DPMPTSP Kota Palembang (<https://dpmptsp.palembang.go.id/profile>)