

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL MELALUI  
PENERAPAN E-KINERJA PADA BADAN KEPEGAWAIAN  
DAERAH PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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



**Oleh:**

**GABRIEL AMOR PARLINDUNGAN PURBA**

**NIM. 07011282126160**

**JURUSAN ADMINISTRASI PUBLIK**

**FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK**

**UNIVERSITAS SRIWIJAYA**

**2025**

**HALAMAN PERSETUJUAN PEMBIMBING SKRIPSI**

**PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL  
MELALUI PENERAPAN E-KINERJA  
PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH  
PROVINSI SUMATERA SELATAN**

**SKRIPSI**

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

**Oleh:**

**GABRIEL AMOR PARLINDUNGAN PURBA**

**NIM. 07011282126160**

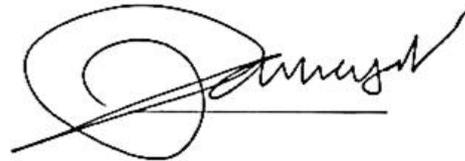
Telah Disetujui oleh Dosen Pembimbing, Mei 2025

**Pembimbing**

**Tanda Tangan**

**Januar Eko Aryansah, S.IP., S.II., M.Si**

**NIP. 197808182009121002**



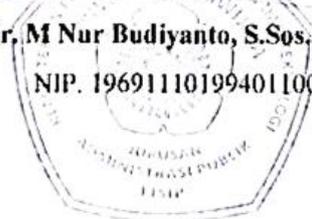
Mengetahui,

Ketua Jurusan



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

**NIP. 196911101994011001**



## LEMBAR PERNYATAAN ORISINALITAS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Gabriel Amor Parlindungan Purba  
NIM : 07011282126160  
Jurusan : Administrasi Publik  
Kampus : Indralaya  
Angkatan : 2021

Menyatakan dengan sungguh-sungguh bahwa skripsi yang berjudul “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerapan E-Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan” 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, 10 Juni 2025



Gabriel Amor Parlindungan Purba

NIM. 07011282126160

## MOTTO DAN PERSEMBAHAN

“Apapun juga yang kamu perbuat, perbuatlah dengan segenap hatimu seperti untuk Tuhan dan bukan untuk manusia.”

(Kolose 3:23)

“Saya tidak terbiasa mundur. Kalau saya diam, itu bukan kalah, itu sedang mengukur langkah selanjutnya”

*“Marbisuk do marroha, marroha do marsahala.”*

(Yang bijak adalah yang berhati besar, yang berhati besar adalah yang mulia)

Skripsi ini saya persembahkan kepada :

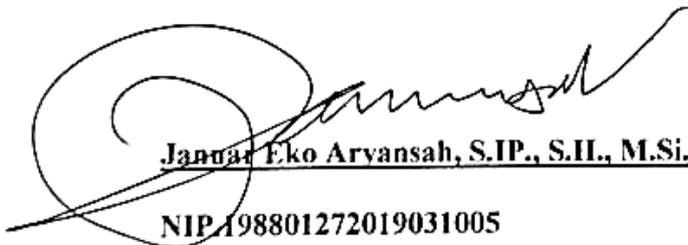
1. Kedua orang tua saya Bapak Charles Purba dan Ibu Meilan Hutasoit
2. Diri saya sendiri, Gabriel Amor Parlindungan Purba
3. Saudara saya Tristan, Alfon, dan Demar
4. Keluarga besar
5. Kekasih saya Marsela
6. Seluruh dosen dan pegawai FISIP UNSRI
7. Seluruh rekan mahasiswa Administrasi Publik 2021
8. Almamater kuning kebanggaan Universitas Sriwijaya

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui penerapan e-Kinerja dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif deskriptif melalui wawancara, observasi, dan dokumentasi. Teori yang digunakan adalah gabungan *Technology Acceptance Model (TAM)* dan *IS Success Model* untuk menilai aspek penerimaan teknologi serta keberhasilan sistem informasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-Kinerja membantu proses pelaporan kinerja secara lebih terstruktur, akuntabel, dan objektif. Kendala yang dihadapi meliputi gangguan teknis seperti lagging dan kurangnya pemahaman pengisian laporan oleh sebagian pegawai. Sementara itu, faktor pendukungnya adalah tersedianya jaringan internet, pelatihan, dan dukungan dari atasan. Secara umum, e-Kinerja dinilai cukup efektif namun masih memerlukan peningkatan sistem dan literasi digital pengguna.

**Kata Kunci:** Penilaian Kinerja, E-Kinerja, PNS, BKD, TAM, IS Success Model

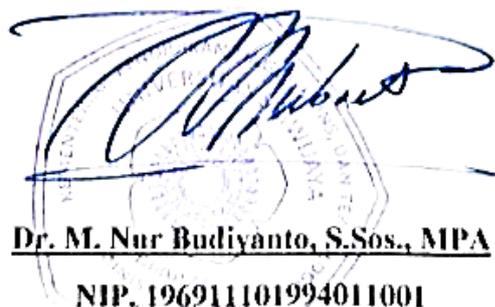
Pembimbing



Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si.  
NIP.198801272019031005

Indralaya, Mei 2025

Ketua Jurusan Ilmu Administrasi Publik  
Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik  
Universitas Sriwijaya



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

## **ABSTRACT**

*This study aims to examine the implementation of e-Kinerja in the performance appraisal of civil servants at the Regional Civil Service Agency of South Sumatra Province. This research used a descriptive qualitative approach through interviews, observations, and documentation. The study applied the Technology Acceptance Model (TAM) and IS Success Model to evaluate technology acceptance and system success. The results indicate that e-Kinerja supports a more structured, accountable, and objective performance reporting process. Challenges include technical issues such as lagging and limited understanding of report input. Supporting factors include internet availability, training, and supervisor support. Overall, e-Kinerja is considered effective but still requires improvement in system performance and user digital literacy.*

**Keywords:** *Performance Appraisal, E-Kinerja, Civil Servants, BKD, TAM, IS Success Model*

Mentor

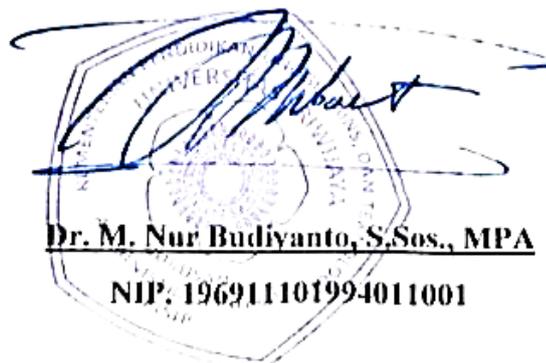


**Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si.**

**NIP.198801272019031005**

**Indralaya, May 2025**

***Chairman Major Knowledge Administration  
Public Faculty of Social and Political Sciences,  
Sriwijaya University***



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

## **KATA PENGANTAR**

Segala puji dan syukur saya panjatkan ke hadirat Tuhan Yesus Kristus atas berkat, rahmat, dan kasih karunia-Nya, sehingga saya dapat menyelesaikan usulan penelitian ini. Usulan penelitian ini disusun untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam menempuh gelar Sarjana S-1 pada Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sriwijaya.

Dalam proses penyusunan usulan penelitian ini, tentunya tidak terlepas dari arahan, dukungan, dan bantuan dari berbagai pihak. Oleh karena itu, saya ingin menyampaikan rasa hormat dan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada semua pihak yang telah membantu. Adapun pihak-pihak yang berkontribusi tersebut di antaranya adalah sebagai berikut:

1. Kedua orang tua saya yang telah memberikan doa, semangat motivasi, serta dukungan selama menyelesaikan skripsi ini.
2. Bapak Prof. Dr. Taufiq Marwa, S.E selaku Rektor Universitas Sriwijaya.
3. Bapak Prof. Dr. Alfitri, M.Si selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya, Bapak Dr. H. Azhar, S.H., M.Sc. LL.M selaku Wakil Dekan I Bidang Kependidikan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Sriwijaya.
4. Bapak Dr. M. Nur Budiyanto, S.Sos., MPA selaku Kepala Jurusan Administrasi Publik Universitas Sriwijaya.
5. Bapak Januar Eko Aryansah, S.IP., S.H., M.Si selaku Sekretaris Jurusan Administrasi Publik serta Dosen Pembimbing yang telah membantu dalam menyelesaikan skripsi ini.
6. Bapak dan Ibu dosen Jurusan Administrasi Publik Universitas Sriwijaya yang telah banyak memberikan bimbingannya.
7. Kepala Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan beserta seluruh jajaran staf pegawai.
8. Teman seperjuangan saya dalam melaksanakan kegiatan magang di BKD Provinsi Sumatera Selatan, Ayat, Zaki, Izzudin, Aisyah, dan Fina.

9. Marsela selaku kekasih saya yang telah memberikan doa dan semangat serta motivasinya selama proses menyelesaikan skripsi ini.
10. Teman-teman seperjuangan Jurusan Administrasi Publik angkatan 2021 yang telah bersama-sama menempuh perkuliahan.
11. Dan terakhir semoga Tuhan Yesus Kristus memberikan berkat, rezeki, dan perlindungan-Nya untuk orang-orang atau nama-nama yang saya sebutkan, serta orang-orang yang tidak bisa disebutkan satu persatu.

Indralaya, Juni 2025

Gabriel Amor Parlindungan Purba

## DAFTAR ISI

<b>COVER</b> .....	i
<b>MOTTO DAN PERSEMBAHAN</b> .....	iv
<b>ABSTRAK</b> .....	v
<b>ABSTRACT</b> .....	vi
<b>KATA PENGANTAR</b> .....	vii
<b>DAFTAR ISI</b> .....	viii
<b>DAFTAR TABEL</b> .....	x
<b>DAFTAR GAMBAR</b> .....	xi
<b>DAFTAR LAMPIRAN</b> .....	xii
<b>DAFTAR SINGKATAN</b> .....	xiii
<b>BAB I PENDAHULUAN</b> .....	1
<b>1.1. Latar Belakang</b> .....	1
1.2. Rumusan Masalah .....	7
1.3. Tujuan Penelitian .....	8
1.4. Manfaat Penelitian .....	8
<b>BAB II KAJIAN PUSTAKA</b> .....	10
2.1. Tinjauan Pustaka .....	10
2.1.1. Konsep Penilaian.....	10
2.1.2. Konsep Kinerja.....	12
2.1.3. Konsep Penilaian Kinerja.....	14
2.1.4. Konsep E-Kinerja.....	15
2.2. Teori yang Digunakan.....	17
2.3. Kerangka Pemikiran.....	26
2.4. Penelitian Terdahulu .....	27
<b>BAB III METODE PENELITIAN</b> .....	35
3.1. Jenis Penelitian.....	35
3.2. Lokasi Penelitian.....	35
3.3. Definisi Konsep.....	35
3.4. Fokus Penelitian .....	36
a. Jenis dan Sumber Data .....	38
b. Key Informan .....	39
c. Teknik Pengumpulan Data.....	40

d.	Teknik Analisis Data.....	41
e.	Jadwal Penelitian.....	42
f.	Sistematika Penulisan .....	43
<b>BAB 4 HASIL DAN PEMBAHASAN .....</b>		<b>45</b>
4.1.	Deskripsi Wilayah Penelitian.....	45
4.1.1.	Provinsi Sumatera Selatan.....	45
4.1.2.	Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan.....	46
4.1.3.	Struktur Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.....	47
4.2.	Informan Penelitian.....	52
4.3.	Hasil Penelitian .....	53
4.3.1.	Dimensi <i>Perceived Usefulness</i> (PU).....	55
4.3.2.	Dimensi <i>Perceived Ease of Use</i> (PEOU).....	58
4.3.3.	Dimensi <i>System Quality</i> .....	61
4.3.4.	Dimensi <i>Information Quality</i> .....	63
4.3.5.	Dimensi <i>Service Quality</i> .....	66
4.3.6.	Dimensi <i>Use</i> .....	68
4.3.7.	Dimensi <i>User Satisfaction</i> .....	71
4.3.8.	Dimensi <i>Net Benefits</i> .....	73
4.4.	Faktor Penghambat Penilaian Kinerja Pegawai melalui Penerapan E-Kinerja.....	75
4.5.	Faktor Pendukung Penilaian Kinerja Pegawai melalui Penerapan E-Kinerja .....	78
<b>BAB 5 PENUTUP.....</b>		<b>84</b>
5.1.	Kesimpulan .....	84
5.2.	Saran.....	85
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>		<b>87</b>
<b>LAMPIRAN.....</b>		<b>91</b>

## DAFTAR TABEL

<b>Tabel</b>	<b>Halaman</b>
1. Pengaruh Rencana Hasil Kerja (RHK) Pegawai Terhadap Penghasilan Bulanan yang Diperoleh dari Capaian Laporan Kinerja.	5
2. Penelitian Terdahulu	28
3. Fokus Penelitian	37
4. Informan Penelitian	40
5. Jadwal Penelitian	43
6. Matriks Temuan Hasil Penelitian	81

## **DAFTAR GAMBAR**

<b>Gambar</b>	<b>Halaman</b>
1. Layar Login Aplikasi atau website Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan	4
2. Kerangka Pemikiran	27
3. Struktur Organisasi Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan	48

## **DAFTAR LAMPIRAN**

Lampiran 1. Dokumentasi Penelitian	86
Lampiran 2. Pedoman Wawancara	88
Lampiran 3. Pedoman Observasi	90
Lampiran 4. Pedoman Dokumentasi	91
Lampiran 5. Surat Keputusan Dosen Pembimbing Skripsi	92
Lampiran 6. Lembar Perbaikan Seminar Proposal	99
Lampiran 7. Lembar Bimbingan ACC Kompre	100

## DAFTAR SINGKATAN

BKD	: Badan Kepegawaian Daerah
BKN	: Badan Kepegawaian Negara
Sumsel	: Sumatera Selatan
E-Kinerja	: Electronic Kinerja
PNS	: Pegawai Negeri Sipil
ASN	: Aparatur Sipil Negara
SKP	: Sasaran Kinerja Pegawai
RHK	: Rencana Hasil Kerja
TPP	: Tambahan Penghasilan Pegawai
TUKIN	: Tunjangan Kinerja
INKA	: Informasi Kepegawaian
OPD	: Organisasi Pemerintah Daerah

# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Dalam menjalankan fungsi pemerintahan, aparatur negara memiliki peran yang sangat penting dalam memberikan pelayanan publik yang berkualitas. Salah satu fungsi aparatur yang krusial adalah sebagai pelayan publik, sehingga organisasi pusat maupun daerah wajib menyediakan pelayanan publik yang berkualitas (Outang, 2022). Untuk memastikan bahwa pelayanan publik berjalan dengan baik, diperlukan suatu mekanisme untuk mengukur kinerja setiap individu maupun unit kerja. Salah satu cara untuk memastikan pelayanan publik berjalan dengan baik adalah dengan melakukan penilaian kinerja terhadap setiap individu maupun unit kerja. Melalui penilaian kinerja, kita dapat mengetahui sejauh mana seorang pegawai atau suatu unit kerja telah mencapai target yang ditetapkan dan berkontribusi terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Penilaian kinerja merupakan bagian penting dari keseluruhan proses kegiatan pegawai yang bersangkutan, karena berperan sebagai alat evaluasi untuk menentukan efektivitas kerja pegawai dalam mencapai tujuan organisasi. Penilaian kinerja (*Performance Appraisal*) adalah suatu sistem yang dirancang untuk mengukur sejauh mana seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan berdasarkan standar atau indikator yang telah ditetapkan sebelumnya (Sinollah dan Hermawanto, 2020). Proses ini tidak hanya bertujuan untuk mengevaluasi kinerja pegawai, tetapi juga memberikan umpan balik yang konstruktif guna memperbaiki tampilan kerja, meningkatkan produktivitas, dan

mendukung pengembangan potensi pegawai secara berkelanjutan. Selain itu, hasil penilaian ini juga menjadi dasar penting dalam pengambilan berbagai kebijakan terkait, seperti promosi, pelatihan, hingga pemberian penghargaan, sehingga dapat memastikan bahwa keputusan yang diambil adil dan berdasarkan data yang objektif.

Secara etimologis, kata kinerja dapat disamakan artinya dengan kata *performance* yang berasal dari bahasa Inggris. *Performance* atau kinerja pada umumnya diberi batasan sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan yang dibebankan kepadanya. Setiap PNS harus memiliki kinerja yang baik, karena laporan kinerja yang disusun dengan baik akan menghasilkan penilaian yang lebih akurat, baik yang melampaui harapan ataupun sesuai dengan ekspektasi. Kinerja PNS mencakup hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai negeri sipil di organisasi atau unit kerja masing-masing, yang mengacu pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dan perilaku kerja yang sesuai dengan standar yang ditetapkan. Itulah yang nanti akan dijadikan acuan sebagai penilaian kinerja pegawai itu sendiri.

Sistem penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Indonesia telah diatur di (Peraturan Pemerintah Nomor 30, 2019) Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil: “Sasaran Kinerja Pegawai yang selanjutnya disingkat SKP adalah rencana kinerja dan target yang akan dicapai oleh seorang PNS yang harus dicapai setiap tahun.”. Salah satu metode yang digunakan adalah Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), yang menetapkan target serta tujuan kinerja pegawai yang jelas, sehingga bisa diukur dan dievaluasi secara objektif. Dengan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), kinerja PNS dapat dievaluasi secara objektif, yang pada akhirnya

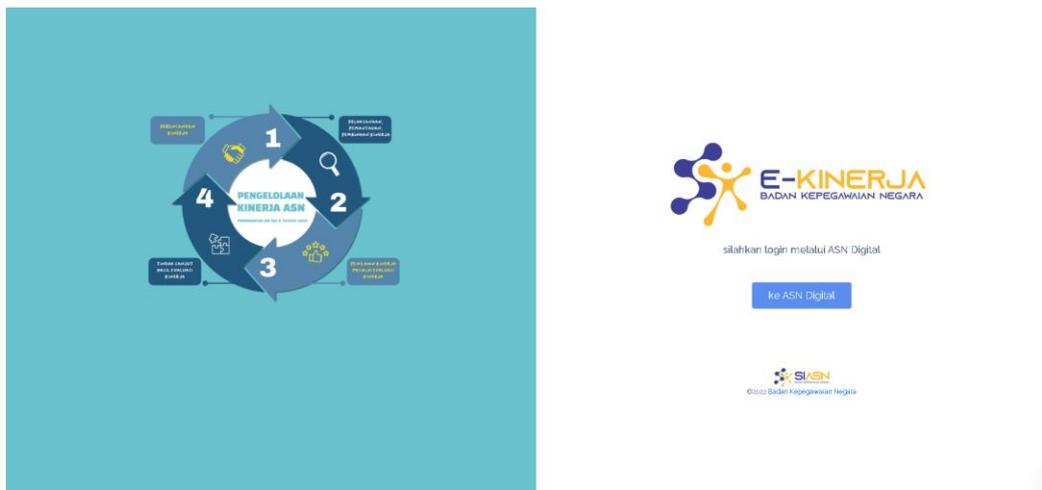
berpengaruh pada kebijakan terkait promosi, pelatihan, dan pemberian penghargaan. Namun, dalam praktiknya, sistem penilaian kinerja ini sering kali mengalami kendala yang menghambat efektivitasnya. Terutama sebelum diterapkannya E-Kinerja, salah satu kendala yang sering sebelumnya dihadapi dalam penilaian kinerja adalah proses pelaporan yang masih dilakukan secara manual, yang memerlukan banyak tahapan administratif dan rentan terhadap kesalahan input data. Untuk mengatasi hal ini, pemerintah menerapkan sistem penilaian kinerja berbasis elektronik, yaitu E-Kinerja itu sendiri, yang kemudian dirancang untuk mempermudah pengisian laporan kinerja secara *real-time* dan transparan. Sistem ini bertujuan untuk meningkatkan efisiensi, akurasi, dan transparansi dalam pengukuran kinerja PNS, serta memberikan kemudahan bagi pegawai dalam melaporkan kegiatan yang telah dilakukan.

Di BKD Provinsi Sumatera Selatan, sistem E-Kinerja diterapkan dengan mengintegrasikan pelaporan harian pegawai ke dalam kerangka Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Setiap pegawai wajib mencatat aktivitas hariannya dalam sistem E-Kinerja sebagai bentuk realisasi dari Rencana Hasil Kerja (RHK), yang disusun berdasarkan SKP tahunan yang telah ditetapkan sebelumnya. E-Kinerja mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kegiatan setiap harinya untuk mencapai Sasaran Kerja Pegawai (SKP) bulanan maupun tahunan agar meningkatkan kinerja pegawai (Muflihun Waliulu et al., 2021). SKP memuat target kinerja utama yang harus dicapai pegawai selama satu tahun, sedangkan RHK merupakan rincian kegiatan harian yang menjadi dasar penilaian terhadap pencapaian target tersebut. Dengan model ini, E-Kinerja tidak hanya menjadi alat pelaporan, tetapi juga sebagai instrumen pengukuran kinerja yang sistematis dan

akuntabel. Data yang masuk ke dalam sistem memberikan gambaran langsung mengenai produktivitas dan kontribusi masing-masing pegawai terhadap tujuan organisasi. Oleh karena itu, penerapan E-Kinerja menjadi salah satu langkah penting dalam mendukung modernisasi birokrasi dan peningkatan kualitas pelayanan publik melalui pemanfaatan teknologi digital.

Berikut ini, gambaran aplikasi atau website Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan :

**Gambar 1 : Layar Login Aplikasi atau website Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan**



Di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Provinsi Sumatera Selatan, penerapan sistem E-Kinerja dilaksanakan guna meningkatkan kualitas penilaian kinerja PNS. Sistem ini mengharuskan pegawai untuk mengisi laporan kinerja secara harian, yang kemudian akan digunakan untuk mengukur pencapaian SKP tahunan. Meskipun E-Kinerja telah diimplementasikan di lingkungan Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan sebagai bagian dari upaya nasional untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi birokrasi, berbagai kendala masih

muncul pada level individual maupun sistemik. Secara individu, masih terdapat pegawai yang mengisi laporan kinerja tanpa memahami ketentuan penyusunan Rencana Hasil Kerja (RHK) sebagaimana diatur dalam Permenpan RB No 6/2022 tentang Sistem Manajemen Kinerja ASN (Pasal 5 ayat 2) . Di tingkat sistem, e-Kinerja dikelola terpusat oleh BKN dan diakses oleh lebih dari 4,2 juta ASN per akhir 2023, sehingga pada puncak periode pelaporan sering terjadi lagging atau crash akibat beban server berlebih . Hal ini dapat mempengaruhi akurasi dalam penilaian kinerja pegawai, yang berkaitan dengan penentuan Tunjangan Kinerja juga Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Ketepatan pelaporan yang sesuai dengan waktu dan standar sangat penting untuk memastikan penghargaan yang adil dan sesuai dengan kontribusi yang diberikan pegawai. Berikut tabel pengaruh pengisian RHK terhadap Tukin dan TPP di BKD Provinsi Sumatera Selatan.

**Tabel 1. Pengaruh Rencana Hasil Kerja (RHK) Pegawai Terhadap Penghasilan Bulanan yang Diperoleh dari Capaian Laporan Kinerja.**

Jenis	Regulasi dan Pasal	RHK Baik	RHK Buruk
Tunjangan Kinerja (Tukin)	Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2022 Pasal 11	Diterima penuh (100% kelas jabatan 5)	61-75 → potong 10% 51-60 → potong 15% 0-50 → potong 20%
TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)	PP No 12 Th. 2019 Pasal 58; Pergub Sumsel No 5 Th. 2022 Pasal 4; Keputusan Gubernur Sumatera Selatan Nomor 215/KPTS/VII/2024	60% berdasarkan produktivitas kerja dan 40% berdasarkan disiplin	dipotong secara proporsional

Sumber: Tertera diatas berdasar beberapa peraturan yang diolah penulis.

Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2022 tentang Tata Cara Pemberian dan Pemotongan Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Badan Kepegawaian Negara adalah peraturan yang mengatur tunjangan kinerja pegawai. Peraturan ini

berlaku sebagai dampak yang akan diterima oleh Pegawai Negeri Sipil. Apabila pegawai mengerjakan RHK dengan capaian nilai seperti yang tertera di tabel 1 bagian RHK buruk, maka pemotongan juga akan sesuai dengan capaian kerjanya. Capaian ini juga secara garis besar diukur lewat perilaku dan hasil kerja, seperti absensi kehadiran dan realisasi tugas serta tanggung jawabnya. Pembayaran Tunjangan Kinerja Pegawai di Peraturan BKN Nomor 10 Tahun 2022 Pasal 11 tertulis di bagian RHK buruk pada tabel 1. Aturan ini menuliskan pemotongan tunjangan kinerja berdasarkan capaian kinerja pegawai. Pegawai juga akan dikenakan sanksi pemotongan tunjangan kinerja bila tidak mengerjakan laporan penilaian kinerja, 35% pada bulan pertama dan akan naik menjadi 70% pemotongan di bulan berikutnya. Pergub Sumsel No 5 Tahun 2022 yang di Pasal 4: "TPP paling tinggi 45% dari gaji pokok" mengatur bahwa nilai dari TPP sendiri adalah 45% dari gaji pokok. Kemudian diatur pula terkait pemotongan apabila melakukan pelanggaran dari disiplin maupun produktivitas kerja yang kurang baik, akan memperoleh potongan secara proporsional. Peraturan dan penjelasan yang penulis jabarkan ditabel ini bertujuan untuk menunjukkan sisi sanksi yang diperoleh apabila menyangkut dengan Seperti tabel yang sudah dijabarkan, sanksi yang diberikan terkait pengisian laporan kinerja bulanan RHK yang kemudian diakses melalui E-Kinerja ini sepertinya juga masih belum memberikan solusi terhadap permasalahan yang ada. Diatur dalam beberapa peraturan yang dimana tetap saja tidak mengurangi masalah seperti belum sepenuhnya paham alur pengisian, bahkan didapati tidak mengisi saat sudah mendekati pensiun (pegawai diluar BKD Prov. Sumsel), ditambah lagi masalah website yang belum sepenuhnya mumpuni membuat proses penilaian yang melalui

penerapan E-Kinerja ini menjadi terganggu sehingga akurasi dalam penilaian, proses umpan balik, dan tidak maksimalnya pelayanan publik akibat proses penilaian yang tidak optimal.

Di era globalisasi saat ini, sebagian besar instansi pemerintah yang sebelumnya menjalankan proses kerja manual menjadi berbasis secara online atau digitalisasi. Munculnya aplikasi yang dapat dijangkau dengan gampang oleh seluruh masyarakat membuat pelayanan pemerintah menjadi lebih cepat (Latifah et al., 2023). Perkembangan zaman menuntut pemerintah untuk bertransformasi menuju sistem yang lebih baik. Hal ini penting agar pemerintah semakin mampu memenuhi tuntutan masyarakat akan akuntabilitas dan transparansi. Karena dengan kemampuan dari Pegawai Negeri Sipil yang mumpuni, akan mengurangi konsekuensi yang akan dihadapi, baik dari pihak pegawai maupun masyarakat yang dilayani. Mengingat pentingnya E-Kinerja dalam meningkatkan kualitas penilaian kinerja, serta potensi dampak dari kendala-kendala yang ada, berdasarkan latar belakang yang telah dijabarkan, penelitian dengan judul “Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerapan E-Kinerja Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan” ini bertujuan untuk melihat penerapan E-Kinerja dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan, termasuk kendala yang muncul dan kontribusinya dalam mendukung penilaian yang lebih objektif dan tepat waktu.

## **1.2. Rumusan Masalah**

Sesuai dengan pemaparan latar belakang di atas, maka perumusan masalah difokuskan kepada:

1. Bagaimana penerapan E-Kinerja dalam proses penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan saat ini?
2. Apa saja faktor pendukung dan penghambat selama pelaksanaan E-Kinerja dalam penilaian kinerja pegawai?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mendeposalkan dan menganalisa mengenai:

1. Melihat bagaimana penerapan E-Kinerja digunakan dalam penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan.
2. Mengetahui faktor-faktor yang mendukung dan menghambat penerapan E-Kinerja dalam proses penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Sumatera Selatan.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

1. Manfaat Teoritis

Secara teoritis, penelitian ini diharapkan dapat memperkaya literatur tentang penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS), khususnya melalui penerapan teknologi berbasis E-Kinerja. Hasil penelitian dapat mendukung atau memberikan perspektif baru terhadap teori terkait evaluasi kinerja, teknologi informasi dalam administrasi publik, juga dapat memberikan kontribusi atau sumbangan pemikiran kepada akademisi serta dapat dijadikan referensi untuk penelitian selanjutnya.

## 2. Manfaat Praktis

Secara praktis, penelitian ini diharapkan dapat dijadikan sebagai masukan yang relevan untuk mengevaluasi penerapan sistem E-Kinerja di Badan Kepegawaian Daerah Sumatera Selatan. Penelitian ini juga dapat diharapkan dapat membantu untuk pengembangan pemahaman terhadap sistem E-Kinerja, terutama mengenai sistem penilaian kinerja pegawai melalui Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dalam E-Kinerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ariyani, N., Arlan, A. S., & Handayani, R. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia*, 1(3). <https://ejurnal.stiaamuntai.ac.id/index.php/JMSDM/article/download/827/666>
- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (2024a). *Laporan SKM Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan Triwulan-I 2024*. [https://drive.google.com/file/d/1Ma5MGnSxFXQbCx59pl\\_EiaX3Huesvjwq/view](https://drive.google.com/file/d/1Ma5MGnSxFXQbCx59pl_EiaX3Huesvjwq/view)
- Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan. (2024b). *Laporan SKM Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Selatan Triwulan-II 2024*. <https://drive.google.com/file/d/1NIYLffLwcTPsGgWE2G4Df5uw3EFmDHV5/view>
- Davis, F. D. (1989). Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology. *MIS Quarterly: Management Information Systems*, 13(3), 319–339. <https://doi.org/10.2307/249008>
- Denti, E. D., Abdillah, W., & Santi, F. (2021). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja (e-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu. *The Manager Review*, 3(2), 73–94. <https://doi.org/10.33369/tmr.v3i2.19707>
- Dharma, A. (2001). *Manajemen Supervisi (Petunjuk Praktis Bagi Para Supervisor)*. PT RajaGrafindo Persada.
- Dina, E. S. (2021). *Implementasi Kebijakan Sistem Informasi Kinerja Aparatur Secara Elektronik (e-SIKAP) Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Riau*. 210.
- Elapuspita, P. M., Sawiji, H., & Sulistyaningrum I, C. D. (2022). Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Di Sekretariat Daerah Kota Surakarta. *JIKAP (Jurnal Informasi Dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 5(2), 58. <https://doi.org/10.20961/jikap.v5i2.51878>
- H. DeLone, W., & R. McLean, E. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success: A Ten-Year Update. *Developmental Journal of*

*Management Information Systems*, 19(4), 9–30.

- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>
- Marikyan, D., & Papagiannidis, S. (2024). Technology Acceptance Model. *TheoryHub Book: Technology Acceptance Model*.
- Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER: Jurnal Pemerintahan Daerah Di Indonesia*, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Outang, N. I. F. (2022). *Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Melalui Penerapan E-Kinerja Pada Badan Kepegawaian. Pendidikan Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang*. 15.
- Peraturan Menteri PANRB Nomor 6. (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Berita Negara Republik Indonesia*, 1–240.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30. (2019). Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Kementerian Sekretariat Negara Republik Indonesia*, 1–52. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/107573/pp-no-30-tahun-2019>
- PermenpanRb Nomor 8. (2021). *Permenpan Rb Nomor 8 Tahun 2021 Tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*. <https://peraturan.bpk.go.id/Details/45377/uu-no-43-tahun-1999>
- Pratiwi, W. H. (2018). Pengawasan Kinerja Birokrasi Melalui E-Kinerja Studi Kasus Pemerintah Kota Semarang. *Journal of Politic and Government Studies*, 7(2), 271–280. <https://ejournal3.undip.ac.id/index.php/jpgs/article/view/20239>
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). 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). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33. <https://doi.org/10.46576/jpr.v9i1.2086>
- Putri, K. E., Arfan, M., & Basri, H. (2014). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3(4), 1–10.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. TUNGGAL MANDIRI PUBLISHING.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Rukmana, I., Rahmawati, R., & Salbiah, E. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja di Pusat Pelatihan Manajemen dan Kepemimpinan Pertanian. *Jurnal Governansi*, 6(1), 51–56. <https://doi.org/10.30997/jgs.v6i1.2633>
- Sari, A. K., Umiyati, S., Tamrin, M. H., & Ratnawati, S. (2023). Efektivitas Aplikasi Program e-Kinerja Berbasis e-Government (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA) Polresta Sidoarjo). *Jurnal Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 13(1). <https://doi.org/10.38156/gjkmp.v13i1.166>
- Sinollah, S., & Hermawanto, H. (2020). Analisis Penilaian Kinerja Terhadap Kepuasan Dan Dampaknya Pada Kinerja. *DIALEKTIKA : Jurnal Ekonomi Dan Ilmu Sosial*, 5(1), 1–22. <https://doi.org/10.36636/dialektika.v5i1.408>
- Undang-Undang Nomor 20. (2023). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 20 Tahun 2023 Tentang Aparatur Sipil Negara*. <https://jdih.bkn.go.id/common/dokumen/2023uu20-2578.pdf>
- Undang-Undang Nomor 43. (1999). *Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian*. <https://luk.staff.ugm.ac.id/atur/pns/UU43-1999.pdf>
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja

Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153.  
<https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. PT. RajaGrafindo Persada.

Yuliani, I. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (AlFitri (ed.)). PT RajaGrafindo Persada.