

SKRIPSI

**PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI MELALUI SISTEM PENILAIAN
SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DI BADAN KEPEGAWAIAN
DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MALANG**

Diajukan Sebagai Salah Satu Syarat Untuk Memperoleh Gelar Sarjana (S1)
Program Studi Ilmu Pemerintahan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik



Disusun oleh :

Vernita Putri Windy Februarini

202010050311029

**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN POLITIK
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN

**PENGELOLAAN KINERJA PEGAWAI MELALUI SISTEM PENILAIAN
SASARAN KINERJA PEGAWAI (SKP) DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN
PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KOTA MALANG**

Diajukan Oleh:

VERNITA PUTRI WINDY FEBRUARINI
202010050311029

Telah disetujui

Pada hari / tanggal, *Rabu / 20 Maret 2024*

Ka. Prodi Ilmu Pemerintahan


Muhammad Kamil, S.IP., M.A

Pembimbing


Iradhad Taqwa Sihidi, S.IP., M.A

Mengetahui



Najamuddin Kholid Rijal, S.IP., M.Hub.Int

LEMBAR PENGESAHAN

SKRIPSI




Dipersiapkan dan disusun oleh:

Vernita Putri Windy Februarini
202010050311029

Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji Skripsi
dan dinyatakan
L U L U S

Sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh gelar
Sarjana (S1) Ilmu Pemerintahan
Pada hari Rabu, 20 Maret 2024
Dihadapan Dewan Penguji

Dewan Penguji:

1. Dr. Salahudin, S.IP., M.Si., M.P.A ()
2. Yana Syafriyana Hijri, S.IP., M.IP ()
3. Iradhad Taqwa Sihidi, S.IP., M.A ()

Mengetahui
Wakil Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik


Najamuddin M. Khalid, S.IP., M.Hub.Int

LEMBAR CEK PLAGIASI



LEMBAGA PENGEMBANGAN PUBLIKASI ILMIAH UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Kampus III – Jl. Raya Tlogomas No. 246 Malang 65144
Telp. (0341) 460435 Ext. 243 E-mail: lppi@umm.ac.id

SURAT KETERANGAN CEK PLAGIASI PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH MALANG

Berdasarkan peraturan Rektor Nomor 2 Tahun 2017 tentang pelaksanaan Deteksi Plagiasi pada karya Ilmiah Mahasiswa di Lingkungan Universitas Muhammadiyah Malang. Telah dilakukan cek orisinalitas karya ilmiah mahasiswa berikut:

Nama : Vernita Putri Windy Februarini
NIM : 202010050311029
Judul TA/Skripsi : Program Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang Dari Perspektif Efektivitas
Pembimbing : Iradhad Taqwa Sihidi, S.IP., M.A

Setelah dilakukan cek orisinalitas karya, maka dengan ini menerangkan mahasiswa berikut telah memenuhi syarat untuk mengikuti Ujian Skripsi pada Program Studi Ilmu Pemerintahan dengan hasil sebagai berikut:

No	Bab I	Bab II	Bab III	Bab IV	Bab V
1	4%	7%	12%	2%	4%

Administrator,

Muhammad Iqbal, S.Pd



LEMBAR PERNYATAAN



UNIVERSITAS
MUHAMMADIYAH
MALANG

FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK

fisip.umm.ac.id | fisip@umm.ac.id

SURAT PERNYATAAN

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Vernita Putri Windy Februarini
NIM : 202010050311029
Jurusan : Ilmu Pemerintahan
Fakultas : Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Muhammadiyah Malang

Dengan ini menyatakan dengan sebenar-benarnya bahwa

1. Tugas Akhir dengan Judul :
Program Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang Dari Perspektif Efektivitas adalah hasil karya saya, dan dalam naskah tugas akhir ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan oleh orang lain, baik sebagian ataupun keseluruhan, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan dalam sumber kutipan dan daftar pustaka
2. Apabila ternyata di dalam naskah tugas akhir ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur PLAGIASI, saya bersedia TUGAS AKHIR INI DIGUGURKAN dan GELAR AKADEMIK YANG TELAH SAYA PEROLEH DIBATALKAN, serta diproses sesuai dengan ketentuan hukum yang berlaku.
3. Tugas akhir ini dapat dijadikan sumber pustaka yang merupakan HAK BEBAS ROYALTY NON EKSKLUSIF.

Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Malang, 6 Februari 2024
Yang Menyatakan,



Vernita Putri Windy Februarini



Kampus I

Jl. Bandung 1 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 253 (Hunting)
F. +62 341 490 430

Kampus II

Jl. Bendungan Butama No. 168 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 551 149 (Hunting)
F. +62 341 562 080

Kampus III

Jl. Raya Tlogomas No 246 Malang, Jawa Timur
P. +62 341 464 318 (Hunting)
F. +62 341 460 436
E. webmaster@umm.ac.id

KATA PENGANTAR

Alhamdulillah rabbil'alamin, segala rahmat puji syukur hanya kepada Allah SWT atas segala limpahan nikmat dan karunia-Nya yang telah diberikan sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengelolaan Kinerja Pegawai Melalui Sistem Penilaian Kinerja Pegawai (SKP) Di Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Malang”** dapat terselesaikan pada waktu yang telah direncanakan. Tak lupa shalawat serta salam kepada Nabi besar kita, Nabi Muhammad SAW yang selalu menjadi inspirasi dan pembuka gerbang cahaya bagi para umatnya hingga akhir masa.

Penyusunan skripsi ini ditujukan untuk memenuhi tugas akhir sebagai salah satu syarat mencapai gelar Strata satu (S1) Ilmu Pemerintahan, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang. Dalam penyusunannya, peneliti banyak menemukan ragam kendala dan kesulitan. Namun berkat niat, usaha dan doa serta bantuan dari berbagai pihak akhirnya skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik. Peneliti Menyadari bahwa tanpa bimbingan dan dorongan dari berbagai pihak maka, penyusunan daripada skripsi ini akan jauh lebih sulit dari dijalankan. Untuk itu peneliti ingin menyampaikan terima kasih yang sedalam-dalamnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Nazaruddin Malik, M.Si. selaku Rektor Universitas Muhammadiyah Malang.
2. Bapak Prof. Dr. Muslimin Machmud, M.si. selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Muhammadiyah Malang.
3. Bapak Muhammad Kamil, S.IP., M.A selaku Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan Universitas Muhammadiyah Malang.
4. Bapak Iradhat Taqwa Sihidi, S.IP., M.A selaku dosen pembimbing yang selalu memberikan arahan dan membagi ilmu serta masukan dengan sangat baik sesuai dengan apa yang dibutuhkan pada penelitian.
5. Seluruh Dosen dan Staff program studi Ilmu Pemerintahan yang telah banyak memberikan sumbang bakti keilmuan dan segala bentuk pengabdianya.
6. Seluruh staff Tata Usaha Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik dalam mengurus administrasi selama masa studi.

7. Pihak Badan Kepegawai dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kota Malang yang telah menyediakan dan meluangkan waktunya untuk membantu peneliti dalam melengkapi data-data penelitian.
8. Kedua orang tuaku tersayang, Papa terhebat sepanjang hayat Budi Siswoyo dan Mama tercantik dan penyayang sepanjang masa Wiwik Sugestini Hendrawati. Terima kasih atas ketulusan serta do'a yang dipanjatkan untuk anak pertamamu ini, akhirnya bisa mencapai gelar sarjana yang didambakan. Kedua orang tua saya yang paling berjasa dalam hidup saya, terima kasih telah memberikan dukungan dan menjadi alasan saya berjuang sampai saat ini. Semoga Allah SWT. memberikan keberkahan didunia serta tempat terbaik di akhirat kelak, karena telah menjadi figur orangtua terbaik bagi penulis. Terima kasih selalu berjuang untuk kehidupan penulis. I love you more and more.
9. Kepada cinta kasih kedua saudara kandung saya, Arya Putra Bagaskara dan Alzalia Putri Windi Juniarini, saya sebagai kakak mengucapkan banyak terima kasih atas segala do'a, usaha dan support yang telah diberikan kepada saya dalam proses penulisan skripsi serta motivasi penuh yang diberikan dengan penuh keikhlasan yang tak terhingga kepada penulis.
10. Kepada sahabat rantau saya, Resky Maharani, Arinda Puspitas Sari, Putri Wahyu dan Viki Charisma Putri. Peneliti ingin ucapkan banyak terima kasih yang tak terhingga karena telah kebersamai dan berjuang bersama untuk meraih impian kita bersama serta menjadi tempat untuk pulang disaat saya sedang tidak baik-baik saja. Ditempat yang baru nanti, semoga kita semua sukses dengan jalan cerita yang baik dan selalu membawa keberkahan, aamiin.
11. Kepada Muchammad Muizz Annafi, terimakasih penulis ucapkan karena telah kebersamai selama proses penyusunan dan pengerjaan skripsi dalam kondisi apapun. Terima kasih selalu menjadi penenang bagi penulis, meluangkan baik waktu, pikiran, maupun materia kepada penulis, terima kasih telah menjadi support system terbaik serta telah menjadi sosok rumah kedua yang selama ini dicari.
12. Tidak lupa Kepada yang utama diri saya sendiri, Vernita Putri Windy Februarini. Terima kasih penulis ucapkan untuk diri saya sendiri karena telah dan mampu berusaha dengan keras dan berjuang sejauh ini. Mampu

mengendalikan diri dari berbagai tekanan diluar keadaan dan tak pernah memutuskan untuk menyerah baik seesulit apapun proses penyusunan skripsi ini dengan mampu menyelesaikan sebaik dans semaksimal mungkin. Ini merupakan hadiah terindah untuk diri sendiri dan patut dibanggakan, semoga gelar S.IP ini menjadi jalan pembuka awal kehidupan yang sebenarnya dan selalu membawa keberkahan baik diri sendiri maupun orang lain. Saya ucapkan terima kasih sekali lagi kepada saya.

13. Kepada Seluruh pihak yang tidak bisa penulis sebutkan satu per satu yang dengan tulus, ikhlas memberikan doa serta dukungan selama proses penyusunan skripsi.

Semoga Allah SWT membalas segala kebaikan yang telah diberikan dengan cara sebaik-baiknya. Sebagai Penutup peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, untuk itu peneliti mengharapkan kritik dan saran yang dapat membangun dan membenahi penelitian ini dari berbagai pihak atas segala kekurangan, kesalahan, dan kekeliruan dalam penulisan skripsi ini. Semoga skripsi ini dapat bermanfaat bagi peneliti pada khususnya dan bagi para pembaca pada umumnya.

Malang, 20 Maret 2024

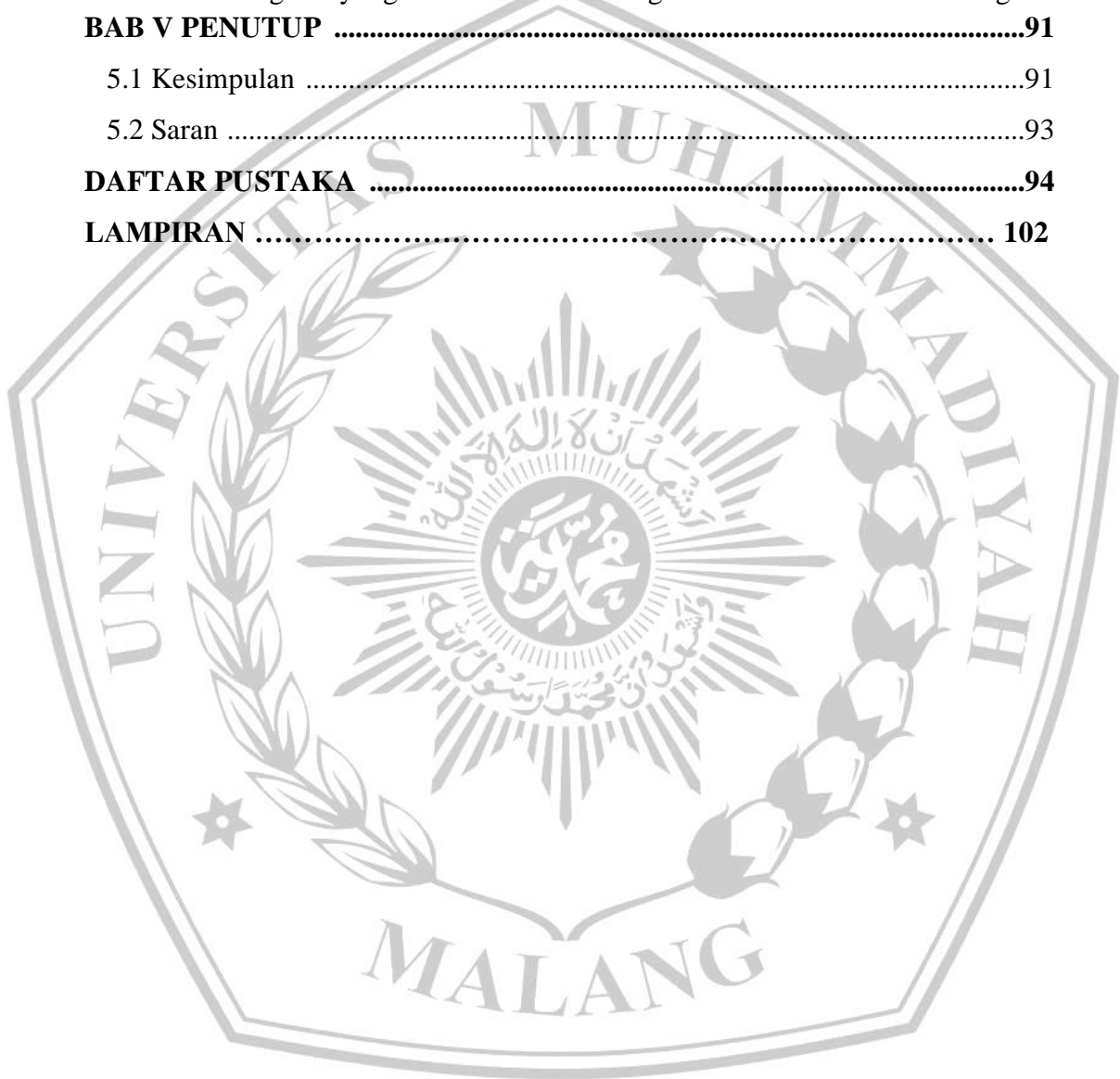
Vernita Putri Windy Februarini

DAFTAR ISI

HALAMAN SAMPUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
LEMBAR CEK PLAGIASI	iv
LEMBAR PERNYATAAN	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	ix
DAFTAR TABEL	vii
DAFTAR GAMBAR	viii
ABSTRAK	ix
ABSTRACT	x
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Rumusan Masalah	7
1.3 Tujuan dan Manfaat Penelitian	7
1.4 Defisini Konseptual	8
1.5 Definisi Operasional	11
1.6 Metode Penelitian	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	20
2.1 Penelitian terdahulu	20
2.2 Kerangka Teori	27
2.2.1 Efektivitas Kebijakan	27
2.2.2 Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	33
2.2.3 Pengembangan Sumber Daya Manusia	37
2.3 Kerangka Berfikir	41
BAB III DESKRIPSI WILAYAH	42
3.1 Gambaran Umum Kota Malang	42
3.3.1 Geografis Wilayah	42
3.2 Profil Insstansi BKPSDM Kota Malang	44
3.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang.....	45

3.4	Visi dan Misi BKPSDM Kota Malang	47
3.5	Tugas Pokok dan Fungsi Di BKPSDM Kota Malang	48
3.5.1	Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	48
3.5.2	Sekretariat	48
3.5.3	Bidang Mutasi	50
3.5.4	Bidang Pengembangan Kompetensi dan Fasilitas Profesi	51
3.5.5	Bidang Penilaian Kinerja dan Penghargaan	53
BAB IV PENYAJIAN DAN ANALISIS DATA		55
4.1 Tepat Kebijakan Terhadap Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai 55		
4.1.1	Karakteristik Kebijakan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai BKPSDM Kota Malang	55
4.1.2	Kewenangan BKPSDM Kota Malang Dalam Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai	59
4.2 Tepat Pelaksana Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)		60
4.2.1	Aktor pelaksana penilaian sistem kinerja pegawai pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) BKPSDM Kota Malang	60
4.2.2	Prosedur Pelaksanaan Penilaian Kinerja Pegawai	68
4.3 Tepat Target Kebijakan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai yang Dijalankan		76
4.3.1	Ketepatan sasaran pegawai BKPSDM Kota Malang Terhadap Pengimplementasian Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)	76
4.3.2	Pengevaluasi keberhasilan sistem penilaian dari pencapaian realisasi SKP tahunan pegawai BKPSDM Kota Malang tahun 2022	82
4.4 Tepat Lingkungan Terhadap Implementasi Penilaian Kinerja Pegawai		84
4.4.1	Pemantauan sistem penilaian kinerja di lingkungan internal di BKPSDM Kota Malang	84
4.4.2	Pemantauan sistem penilaian kinerja di lingkungan eksternal di Pemerintahan	86

4.5 Tepat Proses Pelaksanaan Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang Dijalankan.....	87
4.5.1 Pemahaman Terhadap Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Sebuah Urgensi yang Dibutuhkan Oleh Pegawai BKPSDM Kota Malang .87	
4.5.2 Partisipasi Terhadap Sistem Penilaian Kinerja Sebagai Sebuah Urgensi yang Dibutuhkan Oleh Pegawai BKPSDM Kota Malang .88	
BAB V PENUTUP	91
5.1 Kesimpulan	91
5.2 Saran	93
DAFTAR PUSTAKA	94
LAMPIRAN	102



DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Golongan Pangkat dan Lulusan BKPSDM Kota Malang per Desember 2022	47
Tabel 4.1 Alur dan Pelaksanaan Penilaian Kinerja Bagian Kepegawian dan Umum BKPSDM Kota Malang	63
Tabel 4.2 Penilaian Kinerja Dalam Peraturan Pemerintah No. 30 Tahun 2019...	69



DAFTAR GAMBAR

Gambar 1.1 Skematis Penilaian Prestasi Kerja Berdasarkan E-Kinerja BKN.....	5
Gambar 2.1 Kerangka Berfikir	41
Gambar 3.1 Geografis Wilayah Kota Malang	44
Gambar 3.2 Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia	45
Gambar 3.3 Struktur Organisasi BKPSDM Kota Malang	46
Gambar 4.1 Pegawai memberikan Contoh Pelaksanaan Pengisian Dokumen dan Lampiran Kerja	66
Gambar 4.2 Halaman Awal Aplikasi E-Kinerja	69
Gambar 4.3 Halaman Pendataan SKP	69
Gambar 4.4 SKP Tahunan Pegawai.....	70
Gambar 4.5 Detil SKP Tahunan	71
Gambar 4.6 Detil SKP Tahunan Penilaian Perilaku Kerja	72
Gambar 4.7 Bentuk SKP Bawahan	74
Gambar 4.8 SKP Hasil Kerja	75
Gambar 4.9 Kurva Penilaian Bawahan Periode 2023	78
Gambar 4.10 Rekap Penilaian Bawahan	79
Gambar 4.11 Laporan Penilaian SKP Periode Tahun 2022	80
Gambar 4.12 Kuadran Kinerja Pegawai Berdasarkan Permenpan RB No.6 Tahun 2022.....	82

ABSTRAK

Kebijakan *Good Government* merupakan upaya pengembangan manajemen sistem pemerintah dalam meningkatkan kualitas pelayanan publik dalam fungsi pemerintahan secara umum agar terintegrasi, efisien dan efektif. Menyoroti terkait implementasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai di Kantor BKPSDM Kota Malang sebagai langkah strategis dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen kinerja ASN. Dengan landasan teori prinsip efektivitas program, penelitian ini memfokuskan pada 3 indikator yaitu tepat kebijakan, tepat pelaksana, dan tepat target. Penelitian ini menggunakan jenis penelitian deskriptif dengan pendekatan kualitatif. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan wawancara terstruktur serta dokumentasi, serta sumber data yang digunakan adalah data primer dan data sekunder. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan. Hasil penelitian menunjukkan, 1) Indikator Tepat kebijakan, implementasi Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) telah sesuai dengan regulasi Pemerintah No. 30 Tahun 2019, membantu mempercepat dan menyederhanakan proses pelaporan kinerja yang pada urgensinya untuk meningkatkan kualitas kerja. 2) Indikator Tepat pelaksana, BKPSDM Kota Malang siap menunjang terlaksanakannya sistem penilaian kinerja SKP dengan fasilitas yang memadai. Komitmen untuk terus berbenah demi kelangsungan program juga terlihat, menunjukkan kesiapan dalam mendukung implementasi kinerja, dan 3) Indikator Tepat Target, capaian yang telah didapat oleh kantor BKPSDM Kota Malang berdasarkan pada Hasil Laporan Penilaian SKP Periode Tahunan tahun 2022, menunjukkan predikat dengan hasil yang baik dan sangat baik. Sistem penilaian ini dianggap sebagai langkah awal yang positif dalam meningkatkan efisiensi dan efektivitas manajemen ASN dan diharapkan mampu mendorong peningkatan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai, serta memberikan pengukuran yang lebih objektif.

Kata Kunci : *Efektivitas, Sistem Penilaian Kinerja Pegawai, Sasaran Kinerja Pegawai*

ABSTRACT

The Good Government policy is an effort to develop government system management in improving the quality of public services in general government functions so that they are integrated, efficient and effective. Highlighting the implementation of the Employee Performance Assessment System at the Malang City BKPSDM Office as a strategic step in increasing the efficiency and effectiveness of ASN performance management. Based on the theoretical principles of program effectiveness, this research focuses on 3 indicators, namely appropriate policy, appropriate implementation, and appropriate target. This research uses descriptive research with a qualitative approach. Data collection techniques in this research used structured interviews and documentation, and the data sources used were primary data and secondary data. The data analysis techniques used in this research are data reduction, data presentation and drawing conclusions. The research results show, 1) Appropriate policy indicators, implementation of Employee Performance Targets (SKP) are in accordance with Government regulation no. 30 of 2019, helps speed up and simplify the performance reporting process which is urgent to improve work quality. 2) Appropriate indicators for implementing, BKPSDM Malang City is ready to support the implementation of the SKP program with adequate facilities. Commitment to continue to improve for the continuity of the program is also visible, showing readiness to support performance implementation, and 3) On-Target Indicators, the achievements obtained by the Malang City BKPSDM office based on the results of the SKP Assessment Report for the 2022 Annual Period, showing a title with good results and very good. This assessment system is considered a positive first step in improving the efficiency and effectiveness of ASN management. This program encourages increases in the quantity and quality of employee performance, as well as providing more objective measurements.

Keywords : *Effectiveness, Employee Performance Appraisal System, Employee performance targets*

DAFTAR PUSTAKA

- Aji, B. B. (2022). Sistem Penilaian Kinerja Berbasis Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Lingkungan Sekretariat Daerah Kota Banjarbaru. *Journal on Education*, 5(1), 1047–1064. <https://doi.org/10.31004/joe.v5i1.717>
- Akay, R., Kaawoan, J. E., & Pangemanan, F. N. (2021). Disiplin Pegawai Dalam Meningkatkan Kualitas Pelayanan Publik di Kantor Kecamatan Tikala. *Governance*, 1(1), 1–8.
- Alim, B. N. (2022). Upaya Mewujudkan Dynamic Governance Pada Pelayanan Publik Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Sidoarjo. *Dialogue : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 343–361. <https://doi.org/10.14710/dialogue.v4i2.14645>
- Amalia, L., & Azizah, A. H. (2022). Evaluasi Kesuksesan Penerapan Sistem Elektronik Kinerja (E-Kinerja) Menggunakan Enhanced Information System Success Model di Kecamatan Benda Tangerang. *JISKA (Jurnal Informatika Sunan Kalijaga)*, 7(3), 192–210. <https://doi.org/10.14421/jiska.2022.7.3.192-210>
- Asmawati. (2022). Implementasi Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja pegawai negeri sipil pada kantor camat Kecamatan talang kelapa Kabupaten banyu asin. *Jiads*, 17, 32–49.
- Astuti, D. B. (2018). *Pelaksanaan Aplikasi E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negararegional II Surabaya*.
- Ayuningtyas, A. (2022). PENGEMBANGAN SUMBER DAYA APARATUR MENUJU ERA SMART ASN Atika Ayuningtyas. *Jurnal Social and Government*, 3(4), 264–264. <http://thejournalish.com/ojs/index.php/thejournalish/index>
- Bagus Julianto, T. Y. A. C. (2021). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Organisasi Kinerja , Dan Efektivitas Organisasi (Suatu Kajian Studi Literature Review Ilmu Manajemen Terapan). *Jurnal Ilmu Manajemen Terapan*, 2(5), 676–691.
- Bariqi, M. D. (2018). Pelatihan Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia. *Jurnal Studi Manajemen Dan Bisnis*, 5(2), 64–69.
- Bastaman, K., Nawawi, A., & Taharudin, T. (2020). Efektivitas Program Desa

- Migran Produktif (DESMIGRATIF) Pada Dinas Tenaga Kerja dan Transmigrasi Kabupaten Subang. *The World of Public Administration Journal*, 2(2), 169–191. <https://doi.org/10.37950/wpaj.v2i2.928>
- Dr. H. Masram, SE., MM., M. P., & Dr. Hj. Mu'ah, SE., M. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dan Implementasi dalam Organisasi*.
- Eri Susan. (2019). MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA Eri Susan 1. *Jurnal Manajemen Pendidikan*, 9(2), 952–962.
- Erialdy, A. I. M. (2021). Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi Online Pada Pegawai Negeri Sipil. *Ikraith ...*, 4(1), 136–142.
- Fadli, M. R. (2021). Memahami desain metode penelitian kualitatif. *Humanika*, 21(1), 33–54. <https://doi.org/10.21831/hum.v21i1.38075>
- Hadi, S., Rajiani, I., Mutiani, & Jumriani. (2018). Manajemen Sumber Daya Manusia Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue 1).
- Hasanah, J., Zainal Alim, M., Febriansyah, V., & Isa Anshori, M. (2023). Budaya Organisasi Dan Kepemimpinan Transformasional: Sistematika Tinjauan Literatur. *Jurnal Ilmiah Dan Karya Mahasiswa*, 1(4), 248–261. <https://doi.org/10.54066/jikma-itb.v1i4.502>
- Husri, Usman, J., & Mone, A. (2021). Efektivitas Aplikasi Program Pendataan Kesejahteraan Sosial Next Generation Di Kabupaten Gowa. *Jurnal Administrasi Publik*, 2, 1924–1935. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/index>
- Ikhsanto, L. N. (2020). *STRATEGI PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA DALAM UPAYA MENINGKATKAN KINERJA KARYAWAN PADA LEMBAGA AMIL ZAKAT SWADAYA UMMAH KOTA PEKANBARU* (Vol. 21, Issue 1).
- Ilham Maulana, M. (2021). Seleksi Merit Sistem PNS Pratama Aparatur Sipil Negara di Pemerintah Provinsi. *Jurnal Sosial Teknologi*, 1(9), 3–20. <https://doi.org/10.36418/jurnalsostech.v1i9.200>
- Indrawan, I. W. I. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 6(1), 55–65.

<https://doi.org/10.22225/pi.6.1.2021.55-65>

- Jufrizen. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Karmilasari, W. N., & Pahlevi, T. (2021). Penerapan Sistem Penilaian Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) di Bagian Kesejahteraan Rakyat (Kesra) Kantor Pemerintah Kabupaten Bojonegoro. *Jurnal Sains Sosio Humaniora*, 5(1), 503–509. <https://doi.org/10.22437/jssh.v5i1.14168>
- Kementerian PANRB RI. (2022). Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Berita Negara Republik Indonesia*, 155, 1–240.
- Kurniawan, F. (2022). “Implementasi Prinsip Efektivitas Pelayanan E-Ktp Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Pidie Jaya. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Fakultas Ilmu Sosial & ...*, 7(3).
- Labola, Y. A. (2019). Konsep Pengembangan Sumber Daya Manusia Berbasis Kompetensi, Bakat dan Ketahanan dalam Organisasi. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 7(1). <https://doi.org/10.26905/jmdk.v7i1.2760>
- Laksana, A. D., Kebumen, A. K., Tengah, P. J., Studi, P., Sumber, M., Manusia, D., & Publik, S. (2023). *EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA KABUPATEN KEBUMEN*. 2, 1–10.
- Lenak, S. M. ., Sumampow, I., & Waworundeng, W. (2021). Efektivitas Pelayanan Publik Melalui Penerapan Electronic Government Di Dinas Pendidikan Kota Tomohon. *Jurnal Governance*, 1(1), 2.
- Lubabah, R. D. (2022). Efektivitas Penerimaan CPNS dalam Memenuhi Kebutuhan Pegawai Pasca Moratorium Penerimaan CPNS di Pemkab Mojokerto. *OECOMICUS Journal of Economics*, 7(1), 75–90. <https://doi.org/10.15642/oje.2022.7.1.75-90>
- Masturi, H., Hasanawi, A., & Hasanawi, A. (2021). EFEKTIVITAS PELAYANAN PUBLIK PADA KANTOR KELURAHAN LEO. *Jurnal Inovasi Penelitian*, 1(10), 1–208.

- Meidiansyah, I., Antoni, D., & Akbar, M. (2019). PERANAN E-GOVERNMENT DALAM PELAYANAN PUBLIK KECAMATAN KOTA AGUNG (Studi kasus : E-Government Kabupaten Lahat). *Jurnal Bina Komputer*, 1(1), 1–11. <https://doi.org/10.33557/binakomputer.v1i1.148>
- Meier, K. J., Davis, J., & Xu, X. (2023). Effectiveness, efficiency, and equity tradeoffs in public programs: A citizen experiment. *Public Administration Review*, 83(6), 1462–1477. <https://doi.org/10.1111/puar.13690>
- Menteri PAN & RB. (2021). Permenpan RB Nomor 8 Tahun 2021 TENTANG SISTEM MANAJEMEN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. ISSN 2502-3632 (Online) ISSN 2356-0304 (Paper) *Jurnal Online Internasional & Nasional Vol. 7 No.1, Januari – Juni 2019 Universitas 17 Agustus 1945 Jakarta*, 53(9), 1689–1699. www.journal.uta45jakarta.ac.id
- Miriam Budiardjo, A. C. (2005). Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. *Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen*, 1(1), 83–93.
- 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>
- Mukrimaa, S. S., Nurdyansyah, Fahyuni, E. F., YULIA CITRA, A., Schulz, N. D., غسان, د., Taniredja, T., Faridli, E. M., & Harmianto, S. (2016). INOVASI PENERAPAN SISTEM INFORMASI E-KINERJA (SIEKIN) PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAN PENGEMBANGAN SUMBER DAYA MANUSIA (BKPSDM) KABUPATEN BARITO SELATAN PROVINSI KALIMANTAN TENGAH. *Jurnal Penelitian Pendidikan Guru Sekolah Dasar*, 6(August), 128.
- Negara, B. K. (2011). Perka Bkn Nomor 20 Tahun 2011 Pedoman Penghitungan Tunjangan Kinerja Pns. *Badan Kepegawaian Negara*, 11, 1–33.
- Keputusan Presiden RI Nomor 9, (2019).
- Newcomer, K. E., Hall, J. L., Pandey, S. K., Reginal, T., & White, B. (2023). From noise to knowledge: Improving evidentiary standards for program efficacy to better inform public policy and management decisions. *Public Administration Review*, 83(5), 1051–1071. <https://doi.org/10.1111/puar.13688>

- Niam, J., & Syah, T. Y. R. (2019). Pengaruh Motivasi, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja serta Dampaknya pada Kinerja Karyawan. *Opsi*, 12(2), 89. <https://doi.org/10.31315/opsi.v12i2.3147>
- Niswaty, R., Basit, M. A., Nur, A. C., & Arhas, S. H. (2023). Effect of Application of E-Kinerja Assessment System in Improving Employee Performance. *KnE Social Sciences*, 2023, 1–9. <https://doi.org/10.18502/kss.v8i5.12984>
- Nurmagustini, R. S., & Hidayat, H. (2019). Pengaruh Sistem Penilaian Kinerja Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Pns. *Journal of Applied Managerial Accounting*, 3(1), 9–19. <https://doi.org/10.30871/jama.v3i1.898>
- Paisa, L., Gosal, R., & Monintja, D. (2019). Etika pemerinthan dalam meningkatkan kinerja aparatur sipil negara. *Jurnal Eksekutif*, 3, 1–10. <https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksektif/article/view/23852>
<https://ejournal.unsrat.ac.id/v3/index.php/jurnaleksektif/article/download/23852/23501>
- Pambudi, A. S., & Hidayat, R. (2022). Kinerja Pengawasan Pelayanan Publik dalam Prioritas Nasional. *Bappenas Working Papers*, 5(2), 270–289. <https://doi.org/10.47266/bwp.v5i2.131>
- Peraturan Pemerintah Nomor 10, 1979. (1979). *Peraturan pemerintah nomor 10 tahun 1979. 1.*
- Piatak, J., & Jensen, C. (2024). Public values and sector service delivery preferences: Public preferences on contracting from simple to complex human services. *Public Administration Review*, February 2023, 1–18. <https://doi.org/10.1111/puar.13794>
- Polyakova, A. (2020). Civil service, hr potential, and open innovation. *Journal of Open Innovation: Technology, Market, and Complexity*, 6(4), 1–15. <https://doi.org/10.3390/joitmc6040174>
- PP No.30 Tahun. (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>
- Pratama, E., & Fauzi, A. (2018). Efektivitas Program Bimbingan Kerja dalam Mengembangkan Life Skill Warga Binaan Penjara. *Journal of Nonformal*

- Education and Community Empowerment*, 2(2), 126–140.
- Presiden RI. (2014). UU RI No.5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara. *Bpk.Go.Id*, 1–104. <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/38580/uu-no-5-tahun-2014>
- Purnamawati, D., Anadza, H., & Suyeno. (2022). EFEKTIVITAS PROGRAM APLIKASI SISTEM INFORMASI MOJOKERTO DALAM MENINGKATKAN PELAYANAN PUBLIK (Studi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kota Mojokerto). *Jurnal Respon Publik*, 16(6), 11–18.
- Putra, Y. D., & Sobandi, A. (2019). Pengembangan sumber daya manusia sebagai faktor yang mempengaruhi produktivitas kerja. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(1), 127. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i1.14963>
- Rahmatilah, N. A., Miradhia, D., & Runiawati, N. (2021). Efektivitas Program Mal Grha Tiyasa Sebagai Model Pelayanan Publik Di Kota Bogor. *JANE - Jurnal Administrasi Negara*, 13(1), 96. <https://doi.org/10.24198/jane.v13i1.35043>
- Rares, J., & Plangiten, N. (2022). Efektivitas Kebijakan Pemberlakuan Pembatasan Kegiatan Masyarakat (PPKM) Skala Mikro dalam Penyebaran COVID-19 di Desa Warembungan. *Jap*, VIII(118), 107–118.
- Renald Christo Lembong, Sampara Lukman, U. M. (2021). EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Ridha, F. (2019). Analisis Pengelolaan Dana Desa Dalam Meningkatkan Perekonomian Masyarakat Di Kecamatan Langsa Kota Kota Langsa. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(2), 252. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i2.5549>
- Rivai, V. (2020). Reformasi Birokrasi Pemerintah Perwujudan Good Governance Melalui Pemerintahan Yang Efisien, Efektif dan Produktif. *Jurnal Wacana Kinerja: Kajian Praktis-Akademis Kinerja Dan Administrasi Pelayanan Publik*, 10(4), 17–33. <http://103.85.61.66/ojs/index.php/jwk/article/view/388>
- Rusby, Z., Arif, M., Hamzah, Z., & Ayu Lestari, D. (2022). Analisis Strategi

- Pengembangan Sumber Daya Manusia Dalam Meningkatkan Keunggulan Kompetitif Di (Bmt) Al-Ittihad Pekanbaru. *Jurnal Tabarru' : Islamic Banking and Finance*, 5(November), 300–310.
- Ryan Andrian, W. C. (2023). IMPLEMENTASI e-KINERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2), 1–52.
- Sabrina, R. (2021). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Edisi Revisi Jakarta: Bumi Aksara* (Issue JUNI).
- Sedarmayanti. (2015). Sumber Daya Manusia. In *Bandung: CV Mandar Maju*.
- Shields, J., Kim, S., Stanton, P., & Nankervis, A. (2023). Traditional , transitional and new performance management practices in Australian organisations : incidence , coverage and perceived effectiveness. *Asia Pacific Journal of Human Resources*, March, 554–581. <https://doi.org/10.1111/1744-7941.12372>
- Sirait, A. I. (2019). *Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Badan Kepegawaian Negara Kota Banda Aceh*. 1–83.
- Soegiyono. (2011). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung : Alfabeta, 2014.
- Sufi, H., Purba, 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.
- Undang-Undang No 20 Tahun, T. P. N. S. (2023). Undang-undang No.20 Tahun 2023 Tentang Pegawai Negeri Sipil. *Jakarta: Sekretariat Negara*, 202875, 4–22.
- Vandenbroucke, S. (2023). The portrayal of effectiveness of supplier codes of conduct in improving labor conditions in global supply chains: A systematic review of the literature. *Regulation and Governance*, January 2023, 307–327. <https://doi.org/10.1111/rego.12514>
- Wahyudi, I. P. A., Herlambang, T., & Martini, N. N. P. (2020). Pegawai Struktural melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pemerintah

Kabupaten Bondowoso). *Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Jember*.

Walidin, W., Saifullah, & T. (2015). *Metodologi penelitian kualitatif & grounded theory*. Banda Aceh : FTK Ar-Rariny Press.

Wicaksana, A., & Rachman, T. (2018). Efektivitas Aplikasi Program e-Kinerja Berbasis e-Government (Studi Kasus pada Bagian Sumber Daya (BAGSUMDA) Polresta Sidoarjo). *Angewandte Chemie International Edition*, 6(11), 951–952., 3(1), 10–27.

Widiyaningrum, W. Y. (2022). Efektivitas Mall Pelayanan Publik (Mpp) Oleh Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Satu Pintu (Dpmpstsp) Dalam Meningkatkan Pelayanan Publik Di. *Jurnal JISIPOL*, 6(November), 57–68.

Yusuf, M., & Hapid. (2017). PENERAPAN SISTEM E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRESTASI KERJA PADA BIRO PEMERINTAHAN DAN OTONOMI DAERAH SEKRETARIAT DAERAH PROVINSI SULAWESI SELATAN. In *Jurnal Ekonomi Pembangunan* (Vol. 3, Issue 01).

Zulkarnaen, W., Dewi Fitriani, I., Sadarman, B., Yuningsih, N., Muhammadiyah Bandung, S., & Tasikmalaya, S. (2020). Evaluasi Kinerja Distribusi Logistik KPU Jawa Barat Sebagai Parameter Sukses Pilkada Serentak 2018. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 4(2), 244–264. <http://www.journal.stiemb.ac.id/index.php/mea/article/view/373>