

Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Implementasi Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Junianiwarni Gea ^{1*}, Meiman Hidayat Waruwu ², Maria Magdalena Bate'e ³, Yamolala Zega ⁴

^{1*,2,3,4} Universitas Nias, Kota Gunungsitoli, Provinsi Sumatera Utara, Indonesia.

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mengeksplorasi optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. E-Kinerja merupakan sistem evaluasi kinerja berbasis teknologi yang diterapkan untuk meningkatkan transparansi dan akuntabilitas dalam penilaian kinerja pegawai. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi E-Kinerja mampu meningkatkan keadilan dalam pemberian tunjangan dengan dasar evaluasi yang lebih objektif dan terukur. Namun, penelitian ini juga menemukan tantangan terkait keterbatasan anggaran dan infrastruktur yang masih perlu diatasi untuk mencapai optimalisasi yang diinginkan.

Kata kunci: E-Kinerja; Tunjangan; Manajemen Kinerja; Transparansi.

Abstract. This study aims to explore the optimization of allowance distribution through the implementation of the E-Kinerja system at the Department of Food Security and Agriculture of North Nias Regency. E-Kinerja is a technology-based performance evaluation system implemented to improve transparency and accountability in employee performance assessments. The research findings indicate that the implementation of E-Kinerja can enhance fairness in allowance distribution through more objective and measurable evaluations. However, the study also identifies challenges related to budget constraints and infrastructure limitations that need to be addressed to achieve the desired optimization.

Keywords: E-Kinerja; Allowance; Performance Management; Transparency.

* Corresponding Author. Email: anigea@gmail.com ^{1*}.

DOI: <https://doi.org/10.35870/emt.v8i4.3164>

Received: 27 July 2024, Revision: 25 August 2024, Accepted: 20 September 2024, Available Online: 1 October 2024.

Print ISSN: 2579-7972; Online ISSN: 2549-6204.

Copyright © 2024. Published by Lembaga Otonom Lembaga Informasi dan Riset Indonesia (KITA INFO dan RisetI).

Pendahuluan

Sistem E-Kinerja telah diadopsi oleh berbagai sektor usaha dan instansi pemerintah untuk memantau serta mengevaluasi kinerja karyawan secara lebih efektif dan objektif dalam beberapa tahun terakhir. Menghadapi perkembangan ini, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dapat menerapkan sistem E-Kinerja untuk meningkatkan akuntabilitas dan transparansi dalam proses evaluasi kinerja. Dengan penerapan sistem ini, seluruh informasi terkait kehadiran dan pemotongan tunjangan dicatat secara elektronik. Setiap kehadiran, keterlambatan, dan ketidakhadiran tercatat dengan cermat dan dapat diakses kapan saja oleh pihak yang berwenang.

Dokumentasi yang tersimpan dalam sistem E-Kinerja menciptakan landasan data yang kuat dalam proses pemotongan tunjangan. Melalui portal E-Kinerja, karyawan memiliki akses langsung ke data kehadiran mereka. Pegawai dapat masuk ke dalam sistem untuk melihat riwayat kehadiran dan memeriksa secara rinci bagaimana pemotongan tunjangan dihitung. Aksesibilitas ini meningkatkan transparansi yang sangat diperlukan. Menurut Pebrianti *et al.* (2020), penerapan E-Kinerja dapat membuat proses penilaian dan pemberian tunjangan menjadi lebih adil dan transparan. Semua karyawan dievaluasi berdasarkan kriteria yang sama, dan keputusan terkait pemberian tunjangan didasarkan pada kinerja yang terukur. Hal ini dapat mengurangi potensi bias dan meningkatkan keadilan dalam distribusi kompensasi.

Karena setiap pegawai dievaluasi menggunakan kriteria yang seragam, karyawan yakin bahwa proses penilaian dan tunjangan berlangsung secara adil. Hal ini dapat mengurangi ketidakpuasan pegawai yang muncul akibat persepsi ketidakadilan dan secara bersamaan meningkatkan tingkat kepuasan karyawan. Tujuan utama pemberian kompensasi tambahan, seperti bonus, insentif, dan tunjangan lainnya, adalah untuk meningkatkan taraf hidup karyawan. Pegawai negeri sipil sangat rentan terhadap isu ini. Dengan pemberian kompensasi tambahan, dunia usaha, termasuk organisasi non-pemerintah, dapat

mendorong karyawan untuk mendedikasikan diri mereka kepada organisasi dalam jangka panjang. Diharapkan, kompensasi ini mampu memotivasi karyawan untuk bekerja lebih giat. Penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dipandang relevan dalam mengatasi tantangan yang terkait dengan peningkatan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Melalui sistem ini, semua informasi mengenai kinerja staf dapat diakses secara daring, memungkinkan manajemen untuk memantau kinerja secara real-time dan membuat keputusan yang lebih cepat dan tepat. Kehadiran sistem E-Kinerja juga menghadirkan sistem absensi digital bagi para pegawai, yang secara signifikan dapat mengurangi terjadinya manipulasi data absensi oleh pegawai.

Selain itu, penerapan sistem E-Kinerja memperbaiki transparansi dan akuntabilitas dalam pengelolaan serta pelaporan kinerja. Dengan sistem yang terintegrasi, data kinerja yang akurat dan mutakhir dapat disajikan secara lebih mudah dan jelas kepada pihak terkait, termasuk masyarakat. Sistem ini juga berdampak positif terhadap peningkatan tingkat kehadiran pegawai, karena salah satu syarat administrasi untuk mendapatkan tunjangan adalah memenuhi persentase kehadiran yang dicatat dalam aplikasi E-Kinerja. Berdasarkan hasil penelitian, aplikasi E-Kinerja tidak memberikan ruang bagi pegawai untuk memberikan alasan selain tugas dinas resmi. Oleh karena itu, aplikasi ini efektif dalam memberikan penilaian yang tepat dan berdampak pada pemberian tunjangan kepada pegawai. Pegawai yang tidak hadir dengan alasan yang tidak sah tidak akan mendapatkan tunjangan, berbeda dengan mereka yang hadir sesuai dengan jam kerja yang ditentukan. Dengan demikian, penerapan sistem E-Kinerja sebagai dasar pemberian tunjangan sudah sesuai dengan tujuan awal implementasi sistem ini.

Namun demikian, ketidakpastian anggaran masih menjadi kendala dalam pemberian tunjangan melalui sistem E-Kinerja kepada para pegawai honorer, meskipun mereka telah memenuhi standar kinerja baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Tidak adanya regulasi yang jelas mengenai hak atas tunjangan kinerja membuat Dinas harus memperhatikan aspek

anggaran yang mungkin menjadi hambatan. Ketidakpastian dalam alokasi anggaran untuk tunjangan kinerja bisa membatasi kemampuan Dinas dalam memberikan insentif yang cukup untuk mendorong kinerja optimal. Pembatasan anggaran dapat mengakibatkan keterbatasan dalam jumlah dan jenis insentif yang diberikan kepada staf yang berhasil mencapai atau melebihi target kinerja. Akibatnya, daya tarik sistem E-Kinerja sebagai alat pendorong kinerja optimal dapat berkurang karena insentif yang kurang memadai mungkin tidak cukup untuk memotivasi staf dalam meningkatkan kinerja mereka.

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai melalui sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, mengidentifikasi kendala yang dihadapi dalam pemberian tunjangan pegawai, serta menggali solusi dan pendapat untuk mengatasi kendala-kendala yang muncul selama implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

Metodologi Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian deskriptif, menurut Sugiyono (2020), bertujuan untuk menggambarkan secara sistematis, faktual, dan tepat fakta serta karakteristik suatu populasi atau wilayah tertentu. Dalam konteks penelitian ini, peneliti berusaha menggambarkan optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.

Pendekatan yang digunakan adalah pendekatan fenomenologis. Pendekatan fenomenologis dalam penelitian kualitatif bertujuan untuk memahami pengalaman subjektif dan perspektif individu terhadap fenomena yang dikaji (Koyan, 2022). Dalam penelitian ini, fokusnya adalah pada optimalisasi pemberian tunjangan melalui implementasi sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Wawancara

mendalam serta observasi partisipatif dilakukan untuk memperoleh informasi yang relevan, memungkinkan peneliti mendapatkan pemahaman yang lebih mendetail mengenai topik penelitian. Informan penelitian terdiri dari individu atau kelompok yang memiliki data dan informasi penting terkait fokus penelitian. Dalam penelitian kualitatif, informan sering kali menjadi sumber utama data karena mereka menawarkan perspektif yang kaya mengenai fenomena yang sedang dikaji (Moleong, 2022). Pada penelitian ini, informan terdiri dari pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara, termasuk Kepala Dinas, staf khusus, serta pegawai biasa. Pemilihan informan didasarkan pada pengetahuan dan pengalaman mereka terkait implementasi sistem E-Kinerja di instansi tersebut. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini meliputi:

- 1) Wawancara Mendalam
Digunakan untuk mengumpulkan data primer dari pegawai Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara.
- 2) Observasi Partisipatif
Peneliti melakukan pengamatan langsung terhadap implementasi sistem E-Kinerja serta dampaknya terhadap pemberian tunjangan kepada pegawai.
- 3) Catatan Lapangan
Catatan yang dibuat selama wawancara dan observasi untuk mencatat interaksi, reaksi, serta pengalaman karyawan dalam implementasi sistem E-Kinerja.
- 4) Analisis Dokumen
Pengumpulan dan pemeriksaan dokumen serta laporan yang relevan sebagai data sekunder untuk mendukung hasil penelitian.

Analisis data dalam penelitian ini dilakukan dengan menggunakan model Miles dan Huberman, yang mencakup tiga tahapan utama:

- a) Reduksi Data
Penyederhanaan dan pemilahan data yang telah dikumpulkan untuk memudahkan proses analisis lebih lanjut. Data yang tidak relevan akan dieliminasi agar fokus penelitian tetap terjaga.
- b) Penyajian Data
Menyajikan data dalam bentuk yang mudah dipahami, seperti grafik atau tabel, untuk

memberikan gambaran yang jelas tentang temuan penelitian dan memudahkan pembaca dalam memahami hasil penelitian.

c) Penarikan Kesimpulan

Menginterpretasikan data yang telah dianalisis dan menyusun kesimpulan yang relevan dengan tujuan penelitian. Penarikan kesimpulan dilakukan dengan mempertimbangkan keseluruhan data yang telah disajikan dan dianalisis.

Hasil dan Pembahasan

Hasil

Optimalisasi Pemberian Tunjangan Melalui Sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara

Penelitian ini menemukan bahwa optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara dapat dicapai melalui penerapan sistem E-Kinerja. Sistem ini berperan penting dalam memastikan bahwa tunjangan yang diberikan kepada pegawai didasarkan pada kinerja yang objektif, terukur, dan sesuai dengan regulasi yang berlaku.

Dasar Penerapan E-Kinerja dan Pemberian Tunjangan

Pemberian tunjangan kepada pegawai diatur berdasarkan Peraturan Bupati Nias Utara Nomor 18 Tahun 2024. Regulasi ini mengatur berbagai aspek yang menjadi dasar pemberian tunjangan, termasuk kehadiran dan disiplin waktu kerja. Kinerja pegawai dipantau secara ketat melalui aplikasi E-Kinerja, yang mencatat waktu kehadiran dan progres pekerjaan harian. Pegawai yang memenuhi kriteria ini dinilai layak menerima tunjangan, sementara pelanggaran terhadap aturan absensi dapat menyebabkan pengurangan tunjangan yang diterima.

Peran E-Kinerja dalam Optimalisasi Tunjangan

Sistem E-Kinerja berfungsi untuk memvalidasi aktivitas pegawai mulai dari kehadiran hingga pencapaian kinerja harian. Sistem ini meningkatkan disiplin pegawai dan memastikan tunjangan diberikan secara adil berdasarkan performa yang terukur. Selain itu, E-Kinerja

mampu meminimalisir kecurangan dalam absensi karena sistem secara otomatis menolak absensi yang tidak sah.

Kuantitas dan Kualitas Kerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan E-Kinerja telah meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Setiap aktivitas kerja pegawai terdokumentasi dalam sistem, yang kemudian menjadi dasar penilaian kinerja dan pemberian tunjangan. Pegawai yang bekerja dengan sungguh-sungguh dan maksimal cenderung mendapatkan tunjangan yang lebih tinggi dibandingkan dengan mereka yang kinerjanya kurang optimal.

Kendala dalam Implementasi Sistem E-Kinerja

Meskipun sistem E-Kinerja telah terbukti berhasil dalam mengoptimalkan pemberian tunjangan, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala dalam implementasinya, antara lain:

- 1) Koneksi Jaringan yang Tidak Stabil
Kesulitan dalam mengakses server E-Kinerja akibat koneksi jaringan yang buruk menyebabkan hambatan dalam penginputan data absensi dan kinerja pegawai.
- 2) Keterbatasan Kemampuan Pegawai
Beberapa pegawai, terutama yang lebih senior, mengalami kesulitan dalam mengoperasikan sistem E-Kinerja karena keterbatasan pemahaman teknologi.
- 3) Ketidakpastian Anggaran
Keterbatasan anggaran dalam pemberian tunjangan kadang mempengaruhi kualitas kinerja pegawai, meskipun secara umum dedikasi kerja tetap tinggi.

Solusi dan Rekomendasi

Untuk mengatasi kendala yang ditemui dalam implementasi E-Kinerja, Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara telah bekerja sama dengan Badan Kepegawaian Daerah (BKD) untuk menyediakan solusi alternatif, seperti konfirmasi absensi manual saat terjadi kesalahan dalam sistem. Selain itu, pelatihan dasar diberikan kepada pegawai yang kurang memahami penggunaan sistem E-Kinerja. Rekomendasi untuk meningkatkan implementasi E-Kinerja di masa depan meliputi peningkatan stabilitas jaringan, peningkatan

kapasitas pelatihan bagi pegawai, dan pengembangan fitur tambahan dalam sistem untuk mengakomodasi situasi darurat yang mungkin timbul akibat kendala teknis.

Pembahasan

Penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja memiliki dampak signifikan dalam mengoptimalkan pemberian tunjangan di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara. Temuan ini sejalan dengan penelitian *Andrian dan Cholil (2023)* yang menyoroti peran sistem E-Kinerja dalam meningkatkan akurasi penilaian kinerja pegawai, sehingga pemberian tunjangan menjadi lebih adil dan berdasarkan pencapaian objektif. Penerapan E-Kinerja berfungsi sebagai alat yang memungkinkan pemantauan kinerja pegawai secara terus menerus, sehingga setiap pegawai dapat dinilai berdasarkan hasil kerja yang terukur.

Salah satu keunggulan utama dari E-Kinerja adalah kemampuannya dalam meningkatkan disiplin kerja pegawai, seperti yang diungkapkan oleh *Afrilia (2023)* dalam penelitiannya terkait pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Sistem ini mencatat kehadiran dan pencapaian kerja secara real-time, yang memperkuat integritas data penilaian kinerja. Dengan mengintegrasikan E-Kinerja, Dinas dapat memastikan bahwa tunjangan diberikan berdasarkan standar evaluasi yang objektif, sehingga mengurangi kemungkinan terjadinya bias atau manipulasi dalam proses penilaian.

Namun, meskipun E-Kinerja telah berhasil dalam banyak aspek, penelitian ini juga mengidentifikasi beberapa kendala yang masih perlu diatasi. Salah satu masalah utama adalah konektivitas jaringan yang tidak stabil, yang menghambat proses input data. *Hamzah et al. (2020)* mencatat bahwa infrastruktur teknologi yang lemah dapat mempengaruhi efektivitas implementasi sistem berbasis teknologi. Koneksi jaringan yang buruk juga mengurangi efisiensi proses pengumpulan dan validasi data, yang pada akhirnya dapat menghambat pelaksanaan penilaian kinerja yang tepat waktu. Selain masalah teknis, keterbatasan kemampuan pegawai dalam mengoperasikan sistem juga

menjadi tantangan signifikan. Pegawai yang lebih senior cenderung kesulitan dalam beradaptasi dengan teknologi baru, seperti yang diungkapkan dalam penelitian *Aswaruddin et al. (2023)* tentang prinsip-prinsip manajemen kinerja. Kurangnya pemahaman teknologi di kalangan pegawai senior memerlukan intervensi melalui pelatihan dan bimbingan. Pelatihan dasar mengenai penggunaan sistem E-Kinerja dapat membantu meningkatkan keterampilan teknologi pegawai, seperti yang diusulkan oleh *Darmawan et al. (2023)* yang menekankan pentingnya pelatihan dalam meningkatkan *Quality of Work Life* dan kinerja pegawai.

Keterbatasan anggaran juga menjadi penghambat dalam implementasi sistem E-Kinerja. Ketidakpastian alokasi anggaran menyebabkan ketidakkonsistenan dalam pemberian tunjangan, khususnya kepada pegawai honorer. *Dhamara dan Fauzi (2023)* menekankan bahwa penerapan anggaran berbasis kinerja yang efektif sangat penting untuk memastikan pemberian kompensasi yang adil. Keterbatasan anggaran yang tidak memadai dapat mengurangi motivasi pegawai dan berdampak negatif pada kinerja mereka. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan anggaran yang lebih baik untuk mendukung optimalisasi tunjangan melalui sistem E-Kinerja.

Selain itu, hasil penelitian ini juga menunjukkan bahwa sistem E-Kinerja memberikan manfaat besar dalam meningkatkan kuantitas dan kualitas kinerja pegawai. Pegawai yang disiplin dan memiliki hasil kerja yang baik akan menerima tunjangan yang sesuai dengan pencapaian mereka, sebagaimana diungkapkan oleh *Nugraha et al. (2021)* yang menemukan bahwa penilaian kinerja yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi pegawai. Hal ini mencerminkan pentingnya kompensasi yang adil dan berdasarkan kinerja dalam meningkatkan produktivitas kerja. Untuk mengatasi kendala-kendala yang teridentifikasi, peneliti merekomendasikan beberapa langkah perbaikan, termasuk peningkatan infrastruktur jaringan, penguatan pelatihan teknologi bagi pegawai, dan pengembangan fitur tambahan dalam sistem E-Kinerja yang dapat mengatasi masalah teknis. Rekomendasi ini sejalan dengan temuan *Borneo et al. (2021)* yang menyarankan

bahwa pengembangan infrastruktur teknologi dan pelatihan pegawai yang berkelanjutan dapat meningkatkan efektivitas sistem penilaian kinerja.

Dengan dukungan anggaran yang lebih konsisten dan peningkatan kapasitas teknologi, E-Kinerja memiliki potensi besar untuk lebih meningkatkan efisiensi dan efektivitas pemberian tunjangan di masa depan. Penelitian ini sejalan dengan temuan sebelumnya yang menekankan pentingnya evaluasi berbasis kinerja dalam meningkatkan disiplin, keadilan, dan kepuasan kerja pegawai (Wahyuni, 2020; Yadewani & Nasrul, 2019).

Kesimpulan

Secara keseluruhan, penelitian ini menunjukkan bahwa penerapan sistem E-Kinerja di Dinas Ketahanan Pangan dan Pertanian Kabupaten Nias Utara telah memberikan dampak positif dalam optimalisasi pemberian tunjangan kepada pegawai. Meskipun terdapat beberapa kendala, solusi yang diterapkan telah berhasil mengatasi sebagian besar masalah, memastikan bahwa sistem ini tetap efektif dalam meningkatkan kinerja dan kesejahteraan pegawai. Diharapkan agar kedepan pemberian tunjangan dengan metode ini dilanjutkan dan lebih ditingkatkan lagi sistem pengawasan pada sistem ini. Hal ini bertujuan agar anggaran yang dialokasi untuk tunjangan para pegawai dapat berfungsi secara efektif sehingga terhindar dari kategori menghambur-hamburkan anggaran saja.

Daftar Pustaka

- Afrilia, M. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Dinas Koperasi UMKM Kota Medan. *Jurnal Manajemen, Hukum dan Sosial*, 1(1). DOI: <https://doi.org/10.30596/jmhs.v1i1.12>.
- Ajabar, S. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Deepublish.
- Andrian, R., & Cholil, W. (2023). Implementasi E-Kinerja terhadap penilaian kinerja pegawai negeri sipil. *Jurnal Ilmiah Matrik*, 25(2). DOI: <https://doi.org/10.33557/jurnalmatrik.v25i2.2270>.
- Aswaruddin, A., Fadilla, H., Dewi, P., Putri, R., Ridho, A., & Baihaq'qi, F. (2023). Prinsip-Prinsip Manajemen Kinerja. *Jurnal Bima: Pusat Publikasi Ilmu Pendidikan bahasa dan Sastra*, 1(4), 112-126. DOI: <https://doi.org/10.61132/bima.v1i4.296>.
- Borneo, B. M., Heitasari, D. N., & Adi, T. W. (2021). Implementasi balanced scorecard untuk pengukuran kinerja pelayanan importasi pada Kantor Pelayanan Bea dan Cukai Bojonegoro. *Industri Inovatif: Jurnal Teknik Industri*, 11(2). DOI: <https://doi.org/10.36040/industri.v11i2.3667>.
- Darmawan, K., Irdiana, S., & Ariyono, K. Y. (2023). Peningkatan Kinerja Pegawai ditinjau dari Quality of Work Life melalui Kepuasan Kerja. *Journal of Innovation Research and Knowledge*, 3(2), 17-24. DOI: <https://doi.org/10.53625/jirk.v3i2.5879>.
- Dhamara, R., & Fauzi, A. (2023). EFEKTIVITAS PENERAPAN ANGGARAN BERBASIS KINERJA TERHADAP KINERJA KEMENTERIAN LEMBAGA. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen Bisnis*, 3(1), 104-110. DOI: <https://doi.org/10.56127/jaman.v3i1.666>.
- Ferdinandus, S. N., & Manuputty, A. D. (2021). Pengukuran kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Maluku dalam pemanfaatan sistem informasi dengan menggunakan IT balanced scorecard. *Jurnal Sistem Komputer dan Informatika (JSON)*, 2(3). DOI: <https://doi.org/10.30865/json.v2i3.2837>.
- Hamzah, R. F., Jaya, I. D., & Putri, U. M. (2020). Analisis risiko keamanan sistem informasi E-LKP dengan metode octave pada perguruan tinggi negeri X. *JUSIFO*, 6(1). DOI: <https://doi.org/10.19109/jusifo.v6i1.5880>.

- HEPRILINA, L. F. S. (2021). *ANALISIS PENGUKURAN KINERJA MENGGUNAKAN METODE BALANCED SCORECARD PADA PUSKESMAS MULYOOREJO MALANG* (Doctoral dissertation, STIE Malangkeucecwara).
- Millena, R., & Donal Mon, M. (2022). Analisis pengaruh kompensasi, pelatihan, dan pengembangan terhadap retensi karyawan dengan kepuasan kerja sebagai mediasi pada karyawan manufaktur Tunas Bizpark Kota Batam. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 10(3). DOI: <https://doi.org/10.20527/jwm.v10i3.220>.
- Moleong, L. J. (2022). Metodologi penelitian kualitatif. in metodologi penelitian kualitatif. *Rake Sarasin (Issue Maret)*. <https://scholar.google.com/citations>.
- Murdiyanto, E. (2020). Metode Penelitian Kualitatif (Sistematika Penelitian Kualitatif). *Bandung: Rosda Karya*, 1-2.
- Ndouk, W., & Tangi, H. (2020). PENGARUH EVALUASI DIRI DAN SKP TERHADAP INDIKATOR KINERJA PEGAWAI. *JPIM (Jurnal Penelitian Ilmu Manajemen)*, 5(3), 268-273. DOI: <https://doi.org/10.30736/jpim.v5i3.359>.
- Nugraha, S., Reniati, & Diki. (2021). Pengaruh penilaian kinerja, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai (studi kasus pada Direktorat Jenderal Pajak Area Kota Pangkalpinang). *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 26(2). DOI: <https://doi.org/10.35760/eb.2021.v26i2.3295>.
- Pebrianti, S. A., Subarno, A., & Susilowati, T. (2020). Penerapan e-Arsip di Pengadilan Negeri Karanganyar Kelas II. *JIKAP (Jurnal Informasi dan Komunikasi Administrasi Perkantoran)*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.20961/jikap.v4i2.44209>.
- Pulungan, N. (2020). Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja auditor. *Jurnal Manajemen dan Akuntansi Medan*, 2(1). DOI: <https://doi.org/10.47709/jumansi.v2i1.2105>.
- Rohmah, M., & Eriyanto, N. (2020). Penerapan aplikasi mobile untuk pelaporan kinerja pegawai dalam mendukung e-government. *Jurnal PIKOM (Penelitian Komunikasi dan Pembangunan)*, 21(1). DOI: <https://doi.org/10.31346/jpikom.v21i1.2481>.
- SIREGAR, M. (2021). Pengaruh Manajemen Kinerja Terhadap Perilaku Karyawan Pada PT. POS Indonesia Rantau Prapat. *Jurnal Ilmiah Kobesi*, 5(1), 126-136.
- Sunyoto, D. (2015). Manajemen dan pengembangan sumber daya manusia. *Yogyakarta: Center for Academic Publishing Service*.
- Usman, I. (2022). Meneliti faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. *JESYA*, 5(2). DOI: <https://doi.org/10.36778/jesya.v5i2.717>.
- Wahida, A., & Nurhidayani, A. (2020). Analisis Kedisiplinan Pegawai Dalam Penerapan E-Kinerja Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah Kabupaten Wajo. *Jurnal Ada Na Gau: Public Administration*, 1(1), 90-96.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh penerapan E-Kinerja dan integritas terhadap kinerja pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2). DOI: <https://doi.org/10.24036/jess.v4i2.290>.
- Yademawi, D., & Nasrul, H. W. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Pelatihan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. BPR Prima Raga Sejahtera Padang. *Jurnal Dimensi*, 8(3), 573-588. DOI: <https://doi.org/10.33373/dms.v8i3.2236>.
- Yani, J. F. (2022). ANALISIS PENERAPAN AKUNTANSI KEPERILAKUAN DALAM PENGUKURAN KINERJA

PEGAWAI PT. BINA SAIN CEMERLANG MUSI RAWAS. *Jurnal Mahasiswa Akuntansi*. Yusriani, Y. (2022). Metodologi penelitian kualitatif.

Yasa, I. N., & Mayasari, N. M. D. A. (2022). Pengaruh tingkat pendidikan dan motivasi kerja terhadap kinerja Karyawan. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2), 421-427.