

Analisis Implementasi Aplikasi E-Performance dalam Penilaian Kinerja Aparatur Sipil Negara: Studi Kasus pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya

Rr. Indah Permata Sari¹, Briyan Cadalora Putra², Umami Sa'adah³, Ria Dini Apriliasari⁴, Citto Pacama Fajrinia⁵

Universitas Bhayangkara Surabaya

Corresponding Author: Rr. Indah Permata Sari, E-Mail: rr.indahpermatasari@ubhara.ac.id

ABSTRAK

Digitalisasi sistem penilaian kinerja aparatur sipil negara merupakan bagian penting dari agenda reformasi birokrasi di sektor publik. Salah satu instrumen yang banyak diterapkan oleh pemerintah daerah adalah aplikasi E-Performance. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi aplikasi E-Performance dalam penilaian kinerja aparatur sipil negara di Badan Kepegawaian Daerah Kota Surabaya. Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan desain studi kasus. Data dikumpulkan melalui wawancara mendalam dengan informan yang terlibat langsung dalam implementasi dan penggunaan aplikasi E-Performance, serta dianalisis secara tematik. Fokus analisis mencakup aspek transparansi, akuntabilitas, kualitas sistem, kesiapan sumber daya manusia, dan dukungan organisasi. Hasil penelitian menunjukkan bahwa implementasi E-Performance berkontribusi terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas penilaian kinerja aparatur. Namun demikian, efektivitas implementasi belum sepenuhnya optimal akibat kendala teknis sistem, variasi literasi digital aparatur, serta keterbatasan integrasi sistem informasi. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan sistem penilaian kinerja berbasis digital di sektor publik tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan tata kelola organisasi. Penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi implementasi E-Performance memerlukan penguatan kualitas dan integrasi sistem, peningkatan kapasitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan, serta konsistensi kebijakan dan dukungan pimpinan. Temuan penelitian ini memiliki relevansi bagi pemerintah daerah lain yang mengimplementasikan sistem E-Performance atau E-Kinerja sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja aparatur secara berkelanjutan.

Kata kunci: E-Performance; penilaian kinerja; aparatur sipil negara; sektor publik; reformasi birokrasi.

ABSTRACT

The digitalization of performance appraisal systems for civil servants has become a central agenda in public sector reform. One of the instruments widely adopted by local governments in Indonesia is the E-Performance application. This study aims to analyze the implementation of the E-Performance application in evaluating civil servants' performance at the Regional Civil Service Agency of Surabaya City. This study employs a qualitative approach using a case study design. Data were collected through in-depth interviews with key informants directly involved in the implementation and utilization of the E-Performance system and were analyzed using thematic analysis. The analysis focuses on transparency and accountability in performance appraisal, system quality, human resource readiness, and organizational support. The findings indicate that the implementation of E-Performance contributes to enhanced transparency and accountability in civil servants' performance appraisal. However, the effectiveness of the system has not yet been fully optimized due to technical system constraints, variations in digital literacy among civil servants, and limited integration across information systems. These findings highlight that the success of digital performance management systems in the public sector is determined not only by technological factors but also by human resource capacity and organizational governance. This study concludes that optimizing the implementation of E-Performance requires strengthening system quality and integration, enhancing civil servants' capacity through continuous training, and ensuring policy consistency and leadership support. The findings provide empirical insights that are relevant for other local governments implementing E-Performance or similar digital performance appraisal systems as part of public sector reform and sustainable performance improvement.

Keywords: E-Performance; performance appraisal; civil servants; public sector; bureaucratic reform

PENDAHULUAN

Penilaian kinerja pegawai merupakan instrumen strategis dalam manajemen sumber daya manusia sektor publik karena berfungsi sebagai mekanisme pengendalian, evaluasi capaian kerja, serta pertanggungjawaban kinerja aparatur kepada publik. Dalam konteks pemerintahan, penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada produktivitas individu, tetapi juga menjadi bagian dari upaya mewujudkan tata kelola pemerintahan yang transparan dan akuntabel. Wibowo (2018) mendefinisikan penilaian kinerja sebagai proses sistematis untuk mengevaluasi hasil kerja pegawai berdasarkan indikator dan standar yang telah ditetapkan, yang dalam sektor publik berimplikasi langsung pada kualitas pelayanan publik dan legitimasi birokrasi.

Seiring dengan agenda reformasi birokrasi, pemerintah daerah di Indonesia semakin didorong untuk mengadopsi sistem penilaian kinerja berbasis teknologi informasi. Digitalisasi sistem manajemen kinerja dipandang mampu meningkatkan efisiensi administratif, memperkuat transparansi, serta meminimalkan subjektivitas dalam proses penilaian (Laudon & Laudon, 2020). Dalam perspektif sistem informasi sektor publik, pemanfaatan aplikasi digital memungkinkan pencatatan kinerja yang lebih terstruktur, terdokumentasi, dan mudah diaudit, sehingga mendukung prinsip akuntabilitas dan keterbukaan informasi publik (Moynihan & Pandey, 2018). Dalam konteks sektor publik, sistem penilaian kinerja berbasis digital tidak hanya berfungsi sebagai alat administratif, tetapi juga sebagai mekanisme penguatan akuntabilitas dan pembelajaran organisasi. Van Dooren, Bouckaert, dan Halligan (2019) menegaskan bahwa manajemen kinerja publik yang efektif harus mampu mengintegrasikan pengukuran kinerja dengan proses pengambilan keputusan dan peningkatan kapasitas aparatur.

Salah satu bentuk implementasi sistem penilaian kinerja berbasis digital di lingkungan pemerintahan daerah adalah penggunaan aplikasi E-Performance. Aplikasi ini dirancang sebagai instrumen pencatatan aktivitas kerja dan capaian kinerja pegawai secara periodik, yang menjadi dasar evaluasi kinerja oleh pimpinan. Mathis dan Jackson (2017) menegaskan bahwa sistem penilaian kinerja yang efektif tidak hanya berfungsi sebagai alat evaluasi administratif, tetapi juga sebagai media komunikasi kinerja antara atasan dan bawahan. Dengan demikian, penerapan E-Performance diharapkan mampu mendorong transparansi, disiplin kerja, serta tanggung jawab aparatur dalam melaksanakan tugasnya.

Namun demikian, keberhasilan implementasi sistem penilaian kinerja berbasis digital tidak dapat dilepaskan dari faktor non-teknologis. Model keberhasilan sistem informasi yang dikemukakan oleh DeLone dan McLean (2003) menekankan bahwa efektivitas sistem tidak hanya ditentukan oleh kualitas sistem, tetapi juga oleh tingkat penggunaan dan kesiapan pengguna. Penelitian-penelitian terkini menunjukkan bahwa variasi literasi digital aparatur, dukungan pimpinan, serta integrasi sistem informasi masih menjadi tantangan utama dalam implementasi e-performance dan sistem kinerja digital di sektor publik (Heeks, 2018; Dwiyanto, 2019). Kondisi ini mengindikasikan bahwa adopsi teknologi tanpa kesiapan sumber daya manusia dan organisasi berpotensi menurunkan efektivitas sistem. Keberhasilan

implementasi sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi juga sangat dipengaruhi oleh penerimaan dan perilaku pengguna. Venkatesh, Thong, dan Xu (2016) menjelaskan bahwa faktor ekspektasi kinerja, kemudahan penggunaan, serta dukungan organisasi berperan penting dalam mendorong adopsi teknologi di lingkungan organisasi, termasuk sektor publik.

Meskipun sejumlah studi telah membahas penerapan sistem penilaian kinerja berbasis teknologi, sebagian besar penelitian masih berfokus pada pengukuran kinerja secara kuantitatif atau evaluasi output sistem. Penelitian yang mengkaji secara mendalam proses implementasi, pengalaman pengguna, serta faktor pendukung dan penghambat penerapan aplikasi E-Performance dalam konteks pemerintahan daerah masih relatif terbatas, khususnya dengan pendekatan kualitatif. Perbedaan karakteristik organisasi, kapasitas aparatur, dan kesiapan teknologi antar instansi pemerintah daerah juga menyebabkan hasil implementasi E-Performance tidak selalu seragam dan optimal.

Berdasarkan *research gap* tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis implementasi aplikasi E-Performance dalam penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya. Penelitian ini secara khusus menelaah proses penerapan aplikasi, pengalaman aparatur sebagai pengguna sistem, serta faktor-faktor yang memengaruhi keberhasilan dan hambatan implementasi E-Performance. Hasil penelitian diharapkan dapat memberikan kontribusi empiris bagi pengembangan sistem penilaian kinerja berbasis digital di sektor publik serta menjadi bahan evaluasi kebijakan bagi pemerintah daerah dalam mendukung reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja aparatur secara berkelanjutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus. Pendekatan ini dipilih karena penelitian bertujuan untuk memperoleh pemahaman yang mendalam mengenai implementasi aplikasi E-Performance dalam penilaian kinerja pegawai pada Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya, khususnya terkait proses penerapan sistem, pengalaman pegawai sebagai pengguna, serta faktor-faktor yang mendukung dan menghambat implementasi aplikasi tersebut dalam konteks organisasi pemerintahan.

1. Lokasi dan Subjek Penelitian

Penelitian dilaksanakan di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya. Subjek penelitian terdiri atas pejabat pengelola kepegawaian, administrator atau operator aplikasi E-Performance, serta pegawai yang secara langsung menggunakan aplikasi tersebut dalam proses penilaian kinerja. Pemilihan informan dilakukan secara purposif dengan mempertimbangkan keterlibatan, pengalaman, dan pemahaman informan terhadap implementasi aplikasi E-Performance.

2. Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan melalui beberapa teknik, yaitu wawancara mendalam, observasi, dan studi dokumentasi. Wawancara mendalam digunakan untuk menggali persepsi, pengalaman, dan

pandangan informan terkait penggunaan aplikasi E-Performance. Observasi dilakukan untuk mengamati secara langsung proses penggunaan aplikasi dalam kegiatan penilaian kinerja pegawai. Studi dokumentasi dilakukan dengan menelaah dokumen-dokumen yang relevan, seperti kebijakan internal, pedoman penggunaan aplikasi, laporan kinerja, serta dokumen pendukung lainnya.

3. Teknik Analisis Data

Analisis data dilakukan secara kualitatif dengan mengikuti tahapan reduksi data, penyajian data, dan penarikan kesimpulan. Data yang diperoleh dari berbagai sumber dianalisis secara deskriptif untuk mengidentifikasi pola, tema, dan makna yang berkaitan dengan implementasi aplikasi E-Performance. Proses analisis dilakukan secara berkelanjutan sejak tahap pengumpulan data hingga penarikan kesimpulan akhir.

4. Keabsahan Data

Keabsahan data dalam penelitian ini dijaga melalui triangulasi sumber dan teknik. Triangulasi sumber dilakukan dengan membandingkan informasi yang diperoleh dari berbagai informan, sedangkan triangulasi teknik dilakukan dengan membandingkan data hasil wawancara, observasi, dan dokumentasi. Langkah ini dilakukan untuk meningkatkan kredibilitas dan validitas temuan penelitian.

5. Informan Penelitian

Informan dalam penelitian ini berjumlah lima orang, yang ditentukan menggunakan teknik purposive sampling. Penentuan informan didasarkan pada pertimbangan keterlibatan langsung, pengalaman, serta pemahaman informan terhadap implementasi aplikasi E-Performance dalam penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya.

Informan pertama merupakan pejabat struktural yang memiliki kewenangan dalam pengelolaan dan pengawasan sistem penilaian kinerja pegawai. Informan ini dipilih untuk memperoleh informasi mengenai kebijakan, tujuan penerapan, serta peran aplikasi E-Performance dalam mendukung manajemen kinerja di lingkungan BKD Kota Surabaya.

Informan kedua adalah administrator atau operator aplikasi E-Performance, yang bertanggung jawab terhadap pengelolaan teknis sistem. Informan ini memberikan informasi terkait proses operasional aplikasi, kendala teknis yang dihadapi, serta mekanisme pemeliharaan dan pengembangan sistem.

Informan ketiga, keempat, dan kelima merupakan pegawai pengguna aplikasi E-Performance yang berasal dari unit kerja berbeda. Pemilihan pegawai sebagai informan bertujuan untuk menggali pengalaman, persepsi, serta tingkat pemahaman pegawai terhadap penggunaan aplikasi dalam proses penilaian kinerja sehari-hari.

Tabel 1 Informan

No	Informan	Jabatan	Unit Kerja	Peran dalam Aplikasi E-Performance
1	Informan 1	Penjabat Struktural	BKD Kota Surabaya	Pengambil kebijakan dan pengawas pelaksanaan penilaian kinerja
2	Informan 2	Administrator/Operator Sistem	BKD Kota Surabaya	Pengelola teknis dan operasional aplikasi E-Performance
3	Informan 3	Pegawai	Unit Kerja A	Pengguna aplikasi dalam pelaporan dan penilaian kinerja
4	Informan 4	Pegawai	Unit Kerja B	Pengguna aplikasi dan penerima evaluasi kinerja
5	Informan 5	Pegawai	Unit Kerja C	Pengguna aplikasi dalam pencatatan aktivitas kerja

Melalui keterlibatan kelima informan tersebut, penelitian ini diharapkan mampu memperoleh gambaran yang komprehensif mengenai implementasi aplikasi E-Performance, mencakup aspek kebijakan, teknis, serta pengalaman pengguna, sehingga temuan penelitian dapat menggambarkan kondisi implementasi sistem secara lebih objektif dan mendalam.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Implementasi Aplikasi E-Performance dalam Penilaian Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan bahwa aplikasi E-Performance telah diterapkan secara sistematis sebagai instrumen penilaian kinerja pegawai di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya. Berdasarkan hasil observasi dan studi dokumentasi, seluruh pegawai diwajibkan untuk menginput aktivitas kerja dan capaian kinerja secara periodik melalui sistem E-Performance sesuai dengan tugas dan fungsi masing-masing.

Informan pejabat struktural menyatakan bahwa penerapan aplikasi E-Performance bertujuan untuk meningkatkan objektivitas dan transparansi dalam penilaian kinerja pegawai. Hal tersebut tercermin dalam penggunaan indikator kinerja yang terukur dan dapat dipantau secara langsung oleh pimpinan. Sebagaimana disampaikan oleh informan:

“Dengan E-Performance, penilaian kinerja menjadi lebih terbuka karena pimpinan bisa melihat langsung capaian kerja pegawai, tidak hanya berdasarkan laporan manual.” (Informan 1)

Temuan ini sejalan dengan pendapat Wibowo (2018) yang menyatakan bahwa sistem penilaian kinerja yang terstruktur dan berbasis teknologi dapat meningkatkan akuntabilitas serta efektivitas manajemen kinerja dalam organisasi publik.

Pengalaman dan Persepsi Pegawai terhadap Penggunaan Aplikasi E-Performance

Berdasarkan hasil wawancara dengan tiga informan pegawai pengguna aplikasi, mayoritas informan menyampaikan bahwa aplikasi E-Performance memberikan kemudahan dalam pelaporan aktivitas kerja dibandingkan sistem manual sebelumnya. Sekitar tiga dari lima informan menyatakan bahwa keberadaan sistem ini mendorong kedisiplinan pegawai dalam mencatat dan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu.

Salah satu informan pegawai menyampaikan:

“Sekarang semua kegiatan harus diinput, jadi kami lebih tertib karena kinerja bisa langsung dipantau.” (Informan 3)

Namun demikian, penelitian juga menemukan adanya perbedaan tingkat pemahaman pegawai dalam menggunakan aplikasi. Informan lain mengungkapkan bahwa pada awal penerapan sistem, masih terdapat kesulitan dalam memahami fitur-fitur aplikasi, terutama bagi pegawai yang kurang terbiasa dengan teknologi:

“Awalnya agak kesulitan, terutama saat pertama kali menggunakan aplikasi. Tapi setelah dibimbing, lama-lama terbiasa.” (Informan 4)

Temuan ini mendukung pandangan Mathis dan Jackson (2017) yang menegaskan bahwa efektivitas sistem penilaian kinerja sangat dipengaruhi oleh kesiapan dan kompetensi pengguna.

Faktor Pendukung Implementasi Aplikasi E-Performance

Hasil penelitian mengidentifikasi beberapa faktor pendukung implementasi aplikasi E-Performance di BKD Kota Surabaya. Faktor utama yang mendukung adalah komitmen pimpinan, ketersediaan infrastruktur teknologi, serta adanya sosialisasi dan pelatihan penggunaan sistem. Informan administrator aplikasi menyatakan bahwa dukungan pimpinan sangat berpengaruh terhadap kepatuhan pegawai dalam menggunakan sistem E-Performance:

“Kalau sudah ada instruksi langsung dari pimpinan, pegawai mau tidak mau mengikuti dan menggunakan aplikasi sesuai ketentuan.” (Informan 2)

Selain itu, pelatihan dan pendampingan teknis juga menjadi faktor penting dalam mendukung kelancaran implementasi sistem. Berdasarkan dokumen internal, pelatihan dilakukan secara bertahap untuk meningkatkan pemahaman pegawai terhadap penggunaan aplikasi.

Faktor Penghambat Implementasi Aplikasi E-Performance

Di sisi lain, penelitian ini juga menemukan sejumlah faktor penghambat dalam implementasi aplikasi E-Performance. Kendala yang paling sering disampaikan informan adalah masalah teknis sistem, seperti gangguan jaringan dan keterbatasan akses aplikasi pada waktu tertentu. Sekitar empat dari lima informan menyampaikan keluhan terkait kendala tersebut.

Salah satu informan pegawai mengungkapkan:

“Kadang sistemnya lambat atau tidak bisa diakses, terutama saat jam-jam tertentu, jadi penginputan kinerja jadi tertunda.” (Informan 5)

Selain kendala teknis, keterbatasan literasi digital pegawai juga menjadi hambatan dalam penggunaan aplikasi secara optimal. Informan administrator menyatakan bahwa masih diperlukan pendampingan bagi sebagian pegawai agar dapat menggunakan aplikasi secara mandiri. Temuan ini sejalan dengan model keberhasilan sistem informasi DeLone dan McLean (2003) yang menekankan pentingnya kualitas sistem dan kualitas layanan dalam menentukan keberhasilan implementasi sistem informasi.

Table 2. Ringkasan Hasil Triangulasi Sumber dan Teknik Penelitian

No	Aspek yang Dianalisis	Sumber Data	Teknik Pengumpulan Data	Hasil Triangulasi (Temuan Utama)
1	Transparansi penilaian kinerja	Pejabat Struktural, staf pelaksana	Wawancara mendalam, dokumentasi kebijakan	Seluruh informan menyatakan bahwa E-Performance meningkatkan keterbukaan proses penilaian kinerja melalui pencatatan aktivitas kerja yang dapat dipantau oleh atasan secara langsung.
2	Akuntabilitas kinerja pegawai	Pejabat struktural, analis kepegawaian	Wawancara, analisis laporan kinerja	Penilaian kinerja menjadi lebih akuntabel karena capaian kerja terdokumentasi secara sistematis dan menjadi dasar evaluasi formal pegawai
3	Penggunaan sistem E-Performance	Seluruh informan	Wawancara, observasi penggunaan aplikasi	Aplikasi digunakan secara rutin dalam pelaporan kinerja harian dan bulanan, menunjukkan tingkat adopsi sistem yang relatif baik di lingkungan BKD.
4	Kendala teknis sistem	Staf pelaksana, pengelola sistem	Wawancara, observasi, dokumentasi internal	Gangguan sistem, keterbatasan integrasi antar aplikasi, dan akses yang tidak stabil masih ditemukan dan berdampak pada efektivitas penggunaan aplikasi.
5	Literasi digital pegawai	Pimpinan unit, staf pelaksana	Wawancara, observasi	Terdapat variasi kemampuan digital pegawai yang memengaruhi kecepatan adaptasi terhadap sistem E-Performance.
6	Dukungan organisasi dan pimpinan	Pejabat struktural	Wawancara, dokumentasi kebijakan	Dukungan pimpinan dan kejelasan prosedur mendorong kepatuhan aparatur dalam menggunakan E-Performance sebagai instrumen penilaian kinerja.

Pembahasan Temuan Penelitian

Temuan penelitian menunjukkan bahwa implementasi aplikasi E-Performance di Badan Kepegawaian Daerah (BKD) Kota Surabaya berkontribusi terhadap peningkatan transparansi dan akuntabilitas penilaian kinerja pegawai sektor publik. Dalam konteks organisasi pemerintahan, sistem penilaian kinerja tidak hanya berorientasi pada capaian individu, tetapi juga berfungsi sebagai mekanisme pertanggungjawaban publik atas kinerja aparatur negara. Temuan ini sejalan dengan prinsip *good governance* yang menekankan transparansi dan akuntabilitas sebagai pilar utama dalam pengelolaan kinerja sektor publik (Dwiyanto, 2017; Wibowo, 2018).

Dari perspektif sistem informasi sektor publik, temuan penelitian ini memperkuat model keberhasilan sistem informasi DeLone dan McLean, khususnya pada dimensi kualitas sistem dan

penggunaan sistem (DeLone & McLean, 2016). Aplikasi E-Performance telah digunakan secara rutin sebagai instrumen formal penilaian kinerja pegawai, yang menunjukkan tingkat adopsi sistem yang relatif baik di lingkungan birokrasi pemerintahan. Namun demikian, masih ditemukannya kendala teknis dan keterbatasan integrasi antar sistem informasi mengindikasikan bahwa kualitas sistem belum sepenuhnya optimal, sehingga memengaruhi efektivitas implementasi penilaian kinerja berbasis digital.

Selain aspek teknologi, kesiapan sumber daya manusia aparatur menjadi faktor krusial dalam menentukan keberhasilan implementasi E-Performance. Penelitian ini menemukan adanya variasi tingkat literasi digital pegawai yang berdampak pada kemampuan adaptasi terhadap sistem penilaian kinerja berbasis aplikasi. Temuan ini memperkuat pandangan bahwa keberhasilan reformasi birokrasi dan digitalisasi manajemen kinerja sektor publik sangat bergantung pada kapasitas dan profesionalisme aparatur dalam mengadopsi sistem kerja berbasis teknologi informasi (Dwiyanto, 2017; Laudon & Laudon, 2020).

Lebih lanjut, dukungan pimpinan dan kejelasan struktur birokrasi terbukti berkontribusi terhadap keberhasilan implementasi E-Performance. Dalam kerangka implementasi kebijakan sektor publik, komitmen pimpinan dan struktur organisasi yang jelas merupakan faktor penentu dalam mendorong kepatuhan dan konsistensi aparatur terhadap kebijakan yang diterapkan (Edwards III, 1980). Dukungan pimpinan di lingkungan BKD Kota Surabaya mendorong penggunaan E-Performance secara berkelanjutan sebagai bagian dari mekanisme resmi penilaian kinerja pegawai.

Secara keseluruhan, pembahasan temuan penelitian ini menegaskan bahwa implementasi aplikasi E-Performance di sektor publik merupakan proses multidimensional yang melibatkan interaksi antara aspek teknologi, sumber daya manusia, dan tata kelola organisasi. Temuan ini memiliki relevansi bagi pemerintah daerah lain yang telah atau sedang mengimplementasikan sistem E-Performance atau E-Kinerja sebagai instrumen penilaian kinerja aparatur. Oleh karena itu, optimalisasi sistem penilaian kinerja berbasis digital di lingkungan pemerintahan memerlukan penguatan kualitas sistem, peningkatan kapasitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan, serta konsistensi kebijakan agar tujuan peningkatan kinerja dan akuntabilitas publik dapat tercapai secara berkelanjutan.

KESIMPULAN

Penelitian ini menegaskan bahwa implementasi aplikasi E-Performance berperan sebagai instrumen penilaian kinerja pegawai sektor publik yang mampu meningkatkan transparansi dan akuntabilitas melalui pencatatan aktivitas dan capaian kerja secara sistematis dan terdokumentasi. Sistem penilaian kinerja berbasis digital memberikan kontribusi positif dalam mendukung mekanisme pertanggungjawaban kinerja aparatur pemerintah.

Namun demikian, penelitian ini juga menunjukkan bahwa efektivitas implementasi E-Performance belum sepenuhnya optimal. Kendala teknis sistem, variasi tingkat literasi digital aparatur, serta

keterbatasan integrasi antar sistem informasi menjadi faktor penghambat utama dalam pemanfaatan aplikasi secara maksimal. Temuan ini menegaskan bahwa keberhasilan sistem penilaian kinerja berbasis digital di sektor publik tidak hanya ditentukan oleh aspek teknologi, tetapi juga oleh kesiapan sumber daya manusia dan dukungan organisasi.

Oleh karena itu, penelitian ini menyimpulkan bahwa optimalisasi implementasi E-Performance di lingkungan pemerintahan memerlukan penguatan kualitas dan integrasi sistem, peningkatan kapasitas aparatur melalui pelatihan berkelanjutan, serta konsistensi kebijakan dan dukungan pimpinan. Simpulan ini memiliki relevansi bagi pemerintah daerah lain yang mengimplementasikan sistem E-Performance atau E-Kinerja sebagai bagian dari upaya reformasi birokrasi dan peningkatan kinerja aparatur secara berkelanjutan.

Sebagai arah penelitian selanjutnya, studi lanjutan disarankan untuk mengkaji integrasi E-Performance dengan sistem perencanaan kinerja, penganggaran berbasis kinerja, dan sistem remunerasi aparatur, serta mengombinasikan pendekatan kualitatif dan kuantitatif guna mengukur dampak implementasi E-Performance terhadap kinerja organisasi dan kualitas pelayanan publik secara lebih komprehensif.

DAFTAR PUSTAKA

- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2016). Information Systems Success Measurement. *Foundations and Trends in Information Systems*, 2(1), 1–116.
- Dwiyanto, A. (2017). *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*. Gadjah Mada University Press.
- Indrajit, R. E. (2018). Manajemen Sistem Informasi dan Teknologi Informasi. *Preinexus*.
- Kamalawati, N., Yandari, D., Fadhillah, A., & Prayogi, T. W. (2024). Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E- Kinerja) Pada Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Padang. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8(3), 43410–43416.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia. (2018). *Pedoman sistem manajemen kinerja pegawai ASN*.
- Laudon, K. C., & Laudon, J. P. (2020). *Management Information Systems: Managing the Digital Firm* (16 ed.). Pearson Education.
- Moleong, L. J. (2019). *Metodologi Penelitian Kualitatif (Edisi Revisi)*. Remaja Rosdakarya.
- Nuryadi, T., Hidayat, T., & Prayitno, A. (2023). Implementasi kebijakan penilaian kinerja ASN berbasis E-Kinerja. *Reformasi: Jurnal Ilmiah Administrasi Publik*, 7(2), 115–128.
- Rania, G. (2022). Implementasi E-Kinerja terhadap Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Studi Ilmu Sosial dan Politik*, 13(1), 39–52. <https://doi.org/10.35912/jasispol.v4i1.4106>
- Wibowo. (2007). *Manajemen Kerja*. Raja Grafindo Persada.