



## IMPLEMENTASI PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA PENILAIAN PRESTASI KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) DI DINAS PENDIDIKAN KOTA TANGERANG

**Mulyani, Dafyar Eliadi Hardian, Irvan Arif Kurniawan**

*Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial Ilmu Politik*

*Universitas Islam Syekh Yusuf Tangerang*

Email: [1701010019@students.unis.ac.id](mailto:1701010019@students.unis.ac.id); [dafyar711@unis.ac.id](mailto:dafyar711@unis.ac.id); [iakurniawan@unis.ac.id](mailto:iakurniawan@unis.ac.id)

### ABSTRAK

Dalam Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Tangerang ini ada beberapa permasalahan terutama pada segi SDM yang ada pada dinas pendidikan yang kurang mumpuni terhadap ilmu komunikasi yang berkembang pesat dan dari segi struktur birokrasi yang mengenai SOP yang telah dibuat dalam perancangan atau pembangunan dari system aplikasi E-Kinerja ini, Teori yang digunakan yaitu pendekatan kualitatif dengan metode studi kasus untuk menghasilkan data berupa kata-kata dan perilaku informan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan cara wawancara, observasi serta studi keperpustakaan. Penelitian ini berusaha mendeskripsikan Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang. Bahwa dalam implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja di Dinas Pendidikan Kota Tangerang untuk berjalan efektif sesuai dengan tujuan yang telah ditentukan sebaiknya dalam perancangan atau membangun sebuah aplikasi harus diperbaiki kembali mengenai input dan output yang ada dalam pembangunan aplikasinya sehingga menghasilkan aplikasi yang berkualitas dalam menunjang kualitas SDM yang ada di dinas pendidikan kota tangerang maupun instansi/OPD lainnya khususnya yang ada pada kota tangerang.

**Kata Kunci : Implementasi, Penggunaan Aplikasi E-Kinerja**

### A. PENDAHULUAN

Kota Tangerang telah menerbitkan Peraturan Walikota Tangerang No. 94 Tahun 2019, bahwa dalam rangka melaksanakan Pasal 58 Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, dan dalam rangka meningkatkan disiplin, motivasi kerja, kesejahteraan perlu memberikan Tunjangan TPP kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang, menurut PP nomor 12 tahun 2019 pasal 58 Tentang pengelolaan keuangan daerah maka dibuat Perwal Kota Tangerang Tentang pemberian tambahan penghasilan pegawai ASN di pemerintah kota tangerang.

Peraturan Walikota Tangerang Nomor : 94 Tahun 2019 Tanggal 29 Desember 2019 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Pemerintah Kota Tangerang, dijelaskan pada Pasal 1 bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah penghasilan yang diperoleh pegawai berdasarkan beban kerja, prestasi kerja, dan pertimbangan obyektifitas lainnya setiap bulan diluar gaji

yang diterima dengan sah, sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan. Tambahan Penghasilan Pegawai diberikan kepada pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dimana dalam melaksanakan tugas melampaui beban kerja normal atau batas waktu normal dan yang memiliki prestasi kerja sesuai bidang keahliannya dan diakui oleh pimpinan di atasnya atau pejabat yang diberi kewenangan untuk menilai.

Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai bertujuan untuk meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat, meningkatkan kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara, meningkatkan disiplin Aparatur Sipil Negara, dan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (Peraturan Walikota Tangerang Nomor : 94 Tahun 2019 Pasal 3). Dalam Tata cara pemberian dan penghitungan tambahan penghasilan pegawai berdasarkan beban kerja yaitu TPP diberikan setiap bulan dengan rumusan TPP berdasarkan beban kerja =  $40\% \times$  nilai TPP. Sedangkan TPP berdasarkan Prestasi Kerja diberikan setiap bulan dengan rumusan TPP  $60\% \times$  nilai TPP.

Sejalan dengan hal tersebut, Kota Tangerang membuat inovasi baru dengan membuat sistem kepegawaian yang disebut aplikasi e-kinerja untuk menunjang kualitas Sumber Daya Manusia yang ada. Dinas Pendidikan Kota Tangerang adalah salah satu SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) yang mempunyai Pegawai paling banyak diantara SKPD lainnya yang ada di Pemerintahan Kota Tangerang. Jumlah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang Khususnya Struktural kurang lebih 280 orang dengan diterapkannya sistem kepegawaian e-kinerja harian ini maka setiap pegawai wajib mengisi setiap hari minimal 300 menit perhari agar mencapai 6000 menit per bulan. SOTK Dinas Pendidikan Kota Tangerang telah di atur dalam peraturan Wali kota Tangerang No. 41 Tahun 2019 Perubahan atas Peraturan Wali kota No. 58 Tahun 2016 yang di dalamnya berisikan tentang susunan organisasi serta tata kerja pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang.

Namun terkait hal tersebut terdapat beberapa permasalahan yang ditemui sejalan dengan diberlakukannya Aplikasi E-kinerja pada lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tangerang, salah satunya yaitu terdapat beberapa Tugas Pokok dan Fungsi (TUPOKSI) yang belum masuk pada menu Aplikasi E-Kinerja dan uraian deskripsi pekerjaan yang di buat harus sampai 160 karakter sehingga jika belum 160 karakter maka tidak bisa untuk di setujui oleh pejabat yang berwenang atau tidak dapat di usulkan oleh pejabat yang berwenang serta Sumber Daya Manusia (SDM) Aparatur yang tidak semuanya berusia muda, sehingga ada beberapa pegawai sekitar yang kurang sesuai dengan kompetensinya untuk mengolah media komunikasi dan terjadinya mutasi dalam lingkup pengelolaan aplikasi/staf terkait sehingga kurangnya komunikasi. Permasalahan utama dalam Aplikasi E-Kinerja ini adalah adanya beberapa TUPOKSI yang belum masuk pada menu Aplikasi E-Kinerja.

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan diatas, maka peneliti akan melakukan penelitian mengenai "Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Tangerang".

### **Konsep Kebijakan Publik**

Pressman dan widavsky dalam (J.L. Pressman, 1973) "lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sector, disamping itu

dilihat dari hirarkinya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, keputusan gubernur, dll, secara terminologi pengertian kebijakan publik sangat banyak, tergantung dari sudut mana kita mengartikannya”.

### **Pengertian Implementasi**

Van Meter dan Van Horn (Agustino, 2006) “Implementasi merupakan aktivitas yang terlihat setelah adanya pengarahan yang sah dari suatu program yang meliputi upaya mengelola input”. Van Meter dan Van Horn mendefinisikan “implementasi sebagai tindakan-tindakan yang dilakukan baik oleh individu-individu atau pejabat-pejabat atau kelompok-kelompok pemerintah atau swasta yang diarahkan pada tercapainya tujuan-tujuan yang telah digariskan dalam keputusan kebijaksanaan, tindakan-tindakan yang dimaksud mencakup usaha untuk mengubah keputusan menjadi tindakan-tindakan operasional dalam kurun waktu tertentu maupun dalam rangka melanjutkan usaha-usaha untuk mencapai perubahan besar dan kecil yang ditetapkan oleh program”.

### **Pengertian Implementasi Kebijakan**

Pressman dan Widavsky dalam (J.L. Pressman, 1973) menuliskan “lingkup dari studi kebijakan publik sangat luas karena mencakup berbagai bidang dan sector, disamping itu dilihat dari hirarkinya kebijakan publik dapat bersifat nasional, regional maupun lokal seperti undang-undang, peraturan pemerintah, peraturan presiden, keputusan gubernur, dll, secara terminologi pengertian kebijakan publik sangat banyak, tergantung dari sudut mana kita mengartikannya, kebijakan publik sebagai hipotesis yang mengandung kondisi-kondisi awal dan akibat-akibat yang bisa diramalkan”.

### **Model Implementasi oleh George C. Edward III**

George C. Edward III dalam (J.L. Pressman, 1973) menuliskan model implementasi kebijakan yang bersifat top down yang dikembangkan oleh George C. Edward III menamakan model implementasi kebijakan publiknya dengan Direct and Indirect Impact on Implementation. Dalam pendekatan teori ini terdapat empat variabel yang mempengaruhi keberhasilan implementasi suatu kebijakan, yaitu komunikasi, sumber daya, disposisi dan struktur birokrasi.

### **Pengertian Kinerja**

Menurut Moeheriono (Moeheriono, 2012) merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi kinerja dapat diketahui dan diukur jika individu atau sekelompok karyawan telah mempunyai kriteria atau standar keberhasilan tolak ukur yang ditetapkan oleh organisasi.

### **Pengertian E-Kinerja Pegawai**

Menurut putri,dll dalam (Putri et al., 2014) menuliskan E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja,pengukuran kinerja pegawai sebelumnya dilakukan dengan menggunakan DP3 (Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan), seiring dengan perkembangan zaman, penilaian prestasi kerja PNS dengan DP3 sudah tidak relevan lagi.

### **B. METODE**

Menurut Sugiyono (2011) menuliskan langkah penelitian merupakan cara dan prosedur yang sistematis dan terorganisasi untuk menyelidiki suatu masalah tertentu dengan maksud mendapatkan informasi untuk digunakan sebagai solusi atau jawaban atas masalah yang sedang diteliti,metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu,dalam penelitian ini akan mengkaji tentang implementasi penggunaan aplikasi e-kinerja penilaian prestasi kerja aparatur sipil negara (ASN) di dinas pendidikan Kota Tangerang. Sesuai dengan fokus penelitian maka penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif.

### **C. HASIL DAN DISKUSI**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan mengenai Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang , jika dilihat dari indikator permasalahan yang ada dan mendasari dalam Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang dapat kita lihat pada tabel dibawah ini :

Tabel 1  
Indikator berdasarkan Hasil Penelitian

<b>Kriteria</b>	<b>Pertanyaan</b>	<b>OPD</b>	<b>Ketentuan</b>	<b>Hasil yang dicapai</b>
Komunikasi	Bagaimana komunikasi yang terjalin	Dinas Pendidikan	Jelas,terarah dan terstruktur	Jelas dan terarah
		BKPSDM	Jelas,terarah dan terstruktur	Terarah dan tersruktur
		Dinas Kominfo	Jelas,terarah dan terstruktur	Terarah dan tersruktur
Sumber Daya	Apakah kualitas sumber daya manusia terkait penggunaan aplikasi e -kinerja sudah memadai	Dinas Pendidikan	Memadai	Belum Memadai
		BKPSDM	Memadai	Sudah Memadai
		Dinas Kominfo	Memadai	Sudah Memadai

Disposisi	Apa respon pegawai pada penggunaan Aplikasi e-Kinerja	Dinas Pendidikan	Menerima Kebijakan	Menerima namun awalnya merasa terbebani
		BKPSDM	Menerima Kebijakan	Menjalankan kebijakan dengan cara Mensosialisasikan, Bintek, Monitoring dan Evaluasi
		Dinas Kominfo	Menerima Kebijakan	Menjalankan Kebijakan dengan cara Memfasilitasi, Melatih
Struktur Birokrasi	Bagaimana SOP (standard operasional prosedur) dalam penerapan penggunaan Aplikasi E-Kinerja	Dinas Pendidikan	Sesuai SOP	Menerapkan SOP yang ditetapkan
		BKPSDM	Sesuai SOP	Sesuai SOP tapi sistem perlu dikaji ulang
		Dinas Kominfo	Sesuai SOP	Sesuai SOP tapi sistem perlu dikaji ulang

Sumber : Olahan Peneliti, 2021

Berdasarkan tabel 1 indikator menjadi tolak ukur dalam implementasi program Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang. Jika dilihat dari indikator hasil penelitian terdapat beberapa hal yang tidak bisa tercapai, ini salah satu yang dapat mempengaruhi jalanya implementasi yang telah ditetapkan, diantaranya adalah:

a. Komunikasi

Menurut (Agostiono, 2010) menuliskan Implementasi akan berjalan efektif apabila ukuran-ukuran dan tujuan-tujuan kebijakan dipahami oleh individu-individu yang bertanggungjawab dalam pencapaian tujuan kebijakan, kejelasan ukuran dan tujuan kebijakan dengan demikian perlu dikomunikasikan secara tepat dengan para pelaksana, konsistensi atau keseragaman dari ukuran dasar dan tujuan perlu dikomunikasikan sehingga implementors mengetahui secara tepat ukuran maupun tujuan kebijakan itu, komunikasi dalam organisasi merupakan suatu proses yang amat kompleks dan rumit, seseorang bisa menahannya hanya untuk kepentingan tertentu, atau menyebarkannya.

Dinas pendidikan dalam hal komunikasi dan informasi jika dilihat sudah terjalin dengan baik dan jelas antara sesama pegawai serta narasumber informasi yang menyebarkan informasi. Selain itu dinas pendidikan kota tangerang pun telah berkordinasi dengan pihak BKPSDM dalam pelaksanaan aplikasi e-kinerja ini sehingga koordinasi dengan dinas lain akan lebih baik dan benar. BKPSDM menyebarkan informasi dari berbagai media komunikasi, flayer, banner dan spanduk. Selain itu sosialisasi yang intens terus diadakan agar menghasilkan sumber daya manusia yang berkualitas dari segi teknologi dan komunikasinya dan berharap dengan diberlakukannya aplikasi e-kinerja ini kinerja harian pegawai menjadi lebih baik lagi.

b. Sumber Daya Manusia

Dalam buku (Agostiono, 2010) menuliskan tidak menjadi masalah bagaimana Mulyani.(2021). *Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang.*

jelas dan konsisten implementasi program dan bagaimana akuratnya komunikasi dikirim, jika personel yang bertanggung jawab untuk melaksanakan program kekurangan sumberdaya dalam melakukan tugasnya, komponen sumberdaya ini meliputi jumlah staf, keahlian dari para pelaksana, informasi yang relevan dan cukup untuk mengimplementasikan kebijakan dan pemenuhan sumber-sumber terkait dalam pelaksanaan program, adanya kewenangan yang menjamin bahwa program dapat diarahkan kepada sebagaimana yang diharapkan, serta adanya fasilitas-fasilitas pendukung yang dapat dipakai untuk melakukan kegiatan program seperti dana dan sarana prasarana.

Mengenai sumber daya manusia yang ada pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang khususnya dalam rangka implementasi aplikasi e-kinerja ini sudah cukup terpenuhi dan mencukupi akan tetapi permasalahan ilmu pengetahuan pegawai yang masih kurang tentang pemakaian komputer. Tidak semua pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Tangerang paham mengenai ilmu teknologi dan komunikasi, dan ada beberapa pegawai yang mendekati masa pensiun sehingga implementasi E-Kinerja tidak maksimal dengan baik. Tetapi permasalahan ini dapat diatasi dengan adanya sosialisasi dan bimtek secara berkelanjutan mengenai program Aplikasi E-Kinerja ini sehingga para pegawai akan antusias dalam melaksanakan kebijakan yang sudah diterapkan karena salah satu perangkat yang wajib dikuasai ASN di era digital ini yaitu komputerisasi.

Sedangkan untuk melaksanakan implementasi aplikasi e-kinerja ini sumber daya yang digunakan berasal dari BKPSDM sebagai pihak implementor dan Dinas Pendidikan Kota Tangerang sebagai sasaran dari diberlakukannya kebijakan aplikasi e-kinerja ini. SDM adalah salah satu faktor yang sangat penting dalam implementasi agar berjalan efektif dan efisien, tanpa adanya sumber daya. Implementasi akan berjalan dengan baik dan akan memenuhi indikator yang sudah ditentukan. Dinas Pendidikan Kota Tangerang dalam memenuhi sumber daya sarana prasarana telah memfasilitas apa yang dibutuhkan oleh pegawai dalam membantu proses implementasi aplikasi e-kinerja, namun terkadang yang terjadi dilapangan tidak sesuai dengan apa yang diharapkan.

Dari segi infrastruktur jaringan internet yang memang tidak stabil sehingga dalam merespon agak lambat dalam pembuatan kinerja harian pegawai. Kelengkapan penunjang seperti internet, komputer dan lain-lain merupakan faktor penting dalam implementasi, implementor mungkin mempunyai staff yang mencukupi, kapabilitas dan kompeten tetapi tanpa adanya fasilitas pendukung seperti sehingga implementasi tidak akan berjalan dengan benar dan baik.

### c. Disposisi

Dari segi disposisi para ASN khususnya Dinas Pendidikan Kota Tangerang kemauan dan kecenderungan untuk mengikutinya sangat antusias sekali terlihat ketika di realisasikannya Aplikasi E-Kinerja ini namun yang membuat beban itu karena pengetahuan tentang media informasi dan komunikasinya masih terbatas sehingga sedikit menghambat dalam implementasi ini dan cenderung merasa terbebani bahkan ada pula yang menolak karena mendekati masa pensiun, akan tetapi melihat hal ini Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Tangerang

(BKPSDM) mengambil tindak lanjut untuk terus mensosialisasikan secara intens serta monitoring dan evaluasi terus di pantau.

Pihak Dinas Komunikasi dan Informatika Kota Tangerang (Kominfo) pun telah memfasilitasi dengan tujuan mempermudah proses implementasi Program E-Kinerja ini sehingga terealisasikan sesuai dengan apa yang ingin di capai. Dalam pelaksanaan implementasi suatu kebijakan pasti terdapat beberapa hambatan namun bagaimana sikap implementor untuk menyikapinya dan sikap sasaran implementor untuk menerima kebijakan yang telah ditetapkan.

#### d. Struktur Birokrasi

Dalam winarno (Winarno, 2015) menurut Edward III terdapat karakteristik utama dari birokrasi yakni : Standar Operasional Procedure (SOP) dan fragmentasi, Standard Operasional Procedure (SOP) merupakan perkembangan dari tuntutan internal akan kepastian waktu, sumber daya serta kebutuhan penyeragaman dalam organisasi kerja yang kompleks dan luas, demikian pula dengan jelas tidaknya standar operasi, baik menyangkut mekanisme, system dan prosedur pelaksanaan kebijakan, pembagian tugas pokok, fungsi dan kewenangan dan tanggung jawab diantara pelaku, dan tidak harmonisnya hubungan diantara organisasi pelaksana satu dengan yang lainnya ikut pula menentukan keberhasilan implementasi kebijakan.

Dalam winarno (Winarno, 2015) struktur birokrasi merupakan tatanan organisasi, bagan, pembagian kerja dan hierarki yang terdapat pada sebuah lembaga yang penting untuk menjalankan tugas-tugas agar lebih teratur sehingga aturan yang di kaji jelas dan tepat, struktur birokrasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap jalannya implementasi kebijakan. Selain itu aspek struktur yang penting dari setiap organisasi adalah adanya standar oprasional prosedur (SOP), standar oprasional prosedur (SOP) merupakan alur atau panduan untuk menjalankan suatu aplikasi atau program, sehingga program dapat berjalan sesuai perintah. Standar Oprasional Prosedur (SOP) juga dapat menjadi pedoman bagi pihak implementor atau sasaran implementasi yang telah ditetapkan terutama dalam mengambil keputusan serta tindakan yang akan dijalankan.

Dalam implementasi aplikasi e-kinerja ini terdapat server untuk menampung database ASN serta input dan output program yang dijalankan. Server yang mendukung tentulah sangat berpengaruh dalam implementasi aplikasi e-kinerja ini, permasalahan server yang terkadang lambat untuk merespon, pada saat pembuatan kinerja harian oleh ASN dan yang selanjutnya akan di validasi oleh pejabat yang berwenang. Ini perlu di tingkatkan kembali kualitas nya setidaknya harus memiliki bandwidth/kapasitas yang besar yang memungkinkan untuk membackup seluruh data atau aktivitas yang ada pada aplikasi E-Kinerja sehingga server dan jaringan memungkinkan untuk menampung data yang banyak pada aplikasi E-Kinerja.

Standar Operasional Prosedur (SOP) sangatlah penting untuk kelancaran dan kejelasan implementasi program e-kinerja pada Dinas Pendidikan Kota Tangerang, jika di tinjau dari Standar Operasional Prosedur (SOP) yang ada sudah sangat jelas prosedur nya dan cara kerjanya namun sebaiknya Standar Operasional Prosedur (SOP) yang telah ada di tinjau kembali keefektivitasnya karena pada aplikasi E-Kinerja ini harus menguraikan deskripsi pekerjaan yang di buat harus sampai 160 karakter sehingga jika

belum 160 karakter maka tidak bisa untuk di setuju oleh pejabat yang berwenang atau tidak dapat diusulkan oleh pejabat yang berwenang. Dalam hal ini pengkajian system dan pembangunan system sebelum dirilis sangatlah perlu untuk mengkaji ulang apakah system yang di rilis memudahkan pengguna atau sebaliknya.

#### **D. PENUTUP**

##### **Kesimpulan**

Dari hasil penelitian dan pembahasan tentang Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang dapat disimpulkan bahwa Implementasi Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Dinas Pendidikan Kota Tangerang sudah dioptimalkan. Aplikasi e-kinerja ini baru dijalankan dan masih ada beberapa kekurangan sehingga harus diperbaiki agar tujuan implementasi Aplikasi E-Kinerja untuk Penilaian Prestasi Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) ini dapat dicapai dan berjalan efektif sesuai tujuan yang telah ditetapkan

##### **Saran**

Perlu dilakukan monitoring dan evaluasi Program E-Kinerja untuk ke depannya agar lebih efektif dan lebih baik lagi dalam membangun system yang ada pada Aplikasi E-Kinerja terutama pada bagian SOP perlu di tinjak lanjuti agar sesuai dengan kebutuhan sasaran implementasi dari aplikasi e-kinerja tersebut.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Agostiono. (2010). Implementasi Kebijakan Publik Model Van Meter dan Van Horn (Agostiono (ed.)). Rajawali.
- Agustino, L. (2006). Dasar-Dasar Kebijakan Publik (L. Agustino (ed.)). CV.Afabeta.
- J.L. Pressman, W. (1973). Implementation. University of California Press.
- Moehariono. (2012). Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi (Moehariono (ed.)). PT.Raja Grafindo.
- 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).
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D (Sugiyono (ed.)). Alfabeta.
- Winarno, wing wahyu. (2015). Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews. In Analisis Ekonometrika dan Statistika dengan Eviews.