

EVALUASI PENGGUNAAN APLIKASI E-KINERJA DAN PEMBERIAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI NEGERI SIPIL DALAM MENINGKATKAN KOMITMEN PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN PACITAN

Rien Anisa Nurahma¹, Meidi Syaflan², Suhartono³

¹Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, ²³STIE Widya Wiwaha
aviecena.suhartono@gmail.com

Abstract

This study aims to identify the use of the E-Performance application and additional income for Civil Servants in increasing the commitment of Civil Servants at Secretariat of the Regional People's Representative Board of Pacitan Regency and to formulate what efforts must be made thus that the E-Performance application and additional income for Civil Servants can be optimal in increasing the commitment of Civil Servants at Secretariat of the Regional People's Representative Board of Pacitan Regency. The type of research used in this research is descriptive qualitative research. The research results show that the E-Performance application and provision of additional income for Civil Servants has not been able to increase the commitment of Civil Servants at Secretariat of the Regional People's Representative Board of Pacitan Regency due to the lack of Civil Servant's knowledge of information technology; lack of motivation in filling out the E-Performance application; mismatch of duties, principals and functions with the appointment decree; delays in filling out E-Performance application; network error or the application is under maintenance; the nominal of the additional income is still lower than other regions, additional income for Civil Servants is not commensurate with the workload of employees, and a fairly large nominal range among position classes.

Keywords : *E-Performance Application, Additional Income for Civil Servants, Commitment.*

PENDAHULUAN

Seperti halnya organisasi lain, keberhasilan sebuah organisasi pemerintah juga tergantung pada kinerja sumber daya manusia di dalamnya, yaitu pegawainya. Salah satu cara yang dilakukan oleh Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan dalam meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah dengan penerapan penggunaan aplikasi E-Kinerja dalam mengendalikan pelaksanaan tugas harian. Pelaksanaan pengisian aplikasi E-Kinerja ini dimulai sejak awal tahun 2020. Melalui pengisian aplikasi E-kinerja tersebut selanjutnya diberikan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang selanjutnya disingkat TPP. TPP ini diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil setiap bulannya, di luar gaji pokok dan tunjangan jabatan dalam rangka meningkatkan kedisiplinan, produktivitas, motivasi dan kinerja, serta

kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan kemampuan keuangan daerah. Berdasarkan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 22 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Pacitan Nomor 98 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, TPP dibayarkan paling lambat tanggal 15 pada bulan berikutnya, untuk kinerja bulan Desember dibayarkan pada bulan Januari tahun berikutnya. Tambahan Penghasilan Pegawai sendiri merupakan bentuk kompensasi yang didasarkan pada dua indikator yaitu prestasi kerja dan beban kerja pegawai. Penilaian prestasi kerja berdasarkan penilaian pelaksanaan tugas harian di aplikasi E-Kinerja, sedangkan penilaian beban kerja berdasarkan pengisian daftar hadir PNS setiap harinya. Setiap PNS memiliki akun masing-masing di aplikasi E-Kinerja sesuai dengan *username* Nomor Induk Pegawai (NIP) masing-masing. Melalui aplikasi E-Kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil ini, Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan diharapkan lebih bersemangat, lebih termotivasi, dan lebih disiplin dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan mereka sesuai dengan tugas, pokok, dan fungsi masing-masing. Melalui pengisian aplikasi E-Kinerja ini Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan juga diharapkan lebih terorganisir dan terstruktur dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya setiap hari.

Perumusan Masalah dalam penelitian ini adalah Penggunaan Aplikasi E-Kinerja dan Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan. Penelitian bertujuan untuk mengidentifikasi faktor penyebab mengapa penggunaan aplikasi E-Kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan dan untuk merumuskan upaya apa yang harus dilakukan agar aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan.

KAJIAN TEORI

Aplikasi E-Kinerja

Dalam rangka mendukung program Pemerintah untuk mewujudkan good governance dalam penyelenggaraan tugas-tugas pemerintahan maka pengelolaan keuangan negara perlu diselenggarakan secara profesional, transparan dan akuntabel sesuai dengan aturan pokok yang telah ditetapkan dalam undang-undang. Aplikasi E-Kinerja merupakan program aplikasi komputer untuk mendukung dan mempermudah satuan kerja pemerintah atau perangkat daerah dalam melakukan pencatatan serta pelaporan pertanggungjawaban atas pelaksanaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS). Titik sentral aplikasi E-Kinerja ini adalah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sehingga dapat diketahui jumlah kehadiran, pembayaran uang makan, pembayaran tunjangan kinerja, pelaporan kinerja, sasaran kerja pegawai (SKP), dan penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada satuan kerja atau perangkat daerah. Aplikasi E-Kinerja ini dibangun berbasis *web* atau biasa disebut *Web Based Programming*. Tujuan dari

pembuatan sistem aplikasi E-Kinerja adalah untuk mempermudah pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi perangkat daerah.

Hadirnya aplikasi e-Kinerja diharapkan dapat meningkatkan kinerja, kedisiplinan serta mengoptimalkan penggunaan sistem absensi berbasis elektronik guna menghindari adanya kecurangan atau manipulasi data yang berhubungan dengan kehadiran pegawai. E-Kinerja juga menawarkan serangkaian modul lengkap yang mengorganisir data pegawai. Aplikasi E-Kinerja terdiri dari beberapa proses utama yaitu penginputan data informasi kinerja untuk kemudian diinventarisir ke dalam sistem informasi yang nantinya data tersebut dapat dilihat dan divalidasi oleh pimpinan di setiap dinas terkait.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang diberikan Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan kepada Pegawai Negeri Sipil di lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan bisa disebut sebagai insentif yang diberikan kepada pegawai untuk merangsang pegawai agar lebih meningkatkan kinerjanya dan membuat pegawai lebih giat dalam bekerja. Berdasarkan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 22 Tahun 2021 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Pacitan Nomor 98 Tahun 2020 tentang Pemberian Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan, Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil ini meliputi penilaian prestasi kerja dengan presentase 60% dan penilaian beban kerja dengan *presentase* 40%. Prestasi kerja pegawai dinilai melalui pengisian tugas harian pada Aplikasi E-Kinerja Pegawai. Sedangkan beban kerja dinilai berdasarkan daftar hadir pegawai baik secara elektronik maupun manual, jika pegawai tersebut datang tepat waktu maka akan mendapatkan tunjangan tambahan sebaliknya apabila pegawai tersebut datang terlambat maka akan mendapat potongan tunjangan. Namun selama pandemi ini daftar hadir dilakukan secara manual, sehingga ada dispensasi tidak pemotongan untuk penilaian beban kerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil berdasarkan prestasi kerja melalui pengisian tugas harian pada aplikasi E-Kinerja ini dimulai sejak tahun 2020 sesuai dengan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 82 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan yang selanjutnya dilakukan perubahan dengan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 9 Tahun 2020. Dan untuk tahun ini ada perubahan besaran Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil yang diatur dalam Peraturan Bupati Pacitan Nomor 98 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan yang selanjutnya dilakukan perubahan dengan Peraturan Bupati Pacitan Nomor 22 Tahun 2021. Dengan diberikannya Tunjangan berupa Tambahan Penghasilan Pegawai ini diharapkan Aparatur Sipil Negara (ASN) di Pemerintah Kabupaten Pacitan pada umumnya dan Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan khususnya, dapat lebih meningkatkan kinerjanya.

Komitmen

Komitmen pegawai merupakan salah satu indikator untuk mengukur kinerja karyawan atau pegawai. Komitmen karyawan atau pegawai terhadap organisasi

sangatlah menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuannya. Robbins dan Judge (2015) memandang komitmen dalam organisasi merupakan salah satu sikap kerja, karena merefleksikan perasaan seorang karyawan terhadap organisasi di tempatnya bekerja, seorang karyawan akan berupaya untuk tetap bekerja, seorang karyawan akan berupaya tetap bekerja apabila menyukai organisasi tersebut (Silitonga, 2020:48). Moorhead dan Griffin (2013) menyebut komitmen organisasi adalah identifikasi dan ikatan seseorang pada sebuah organisasi (Yusuf & Syarif, 2018:31). Wirawan (2015) mengatakan bahwa keberhasilan perusahaan ditentukan oleh kinerja karyawan, sedangkan kinerja karyawan sendiri dipengaruhi beberapa faktor diantaranya faktor internal karyawan yang salah satunya merupakan komitmen organisasi (Silitonga, 2020:48). Dari beberapa pendapat di atas dapat disimpulkan bahwa komitmen karyawan atau pegawai merupakan sikap yang menunjukkan loyalitas dan kesetiaan seorang karyawan atau pegawai terhadap organisasi tempatnya bekerja, komitmen karyawan atau pegawai akan berpengaruh terhadap kinerjanya. Seorang karyawan atau pegawai yang memiliki komitmen terhadap organisasi akan bekerja dengan baik dan ikhlas tanpa ada paksaan dari manapun, dan lebih memiliki tanggung jawab yang tinggi dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, sehingga hal tersebut akan berpengaruh terhadap kinerja karyawan atau pegawai tersebut.

Tannady (2017:111) menyebutkan bahwa terdapat tiga hal yang menjadi indikator seorang individu telah memiliki komitmen organisasi yaitu :

- a. menerima nilai-nilai dan tujuan organisasi;
- b. kesiapan dan kesediaan untuk bersungguh-sungguh bekerja atas nama organisasi; dan
- c. keinginan yang kuat untuk menjadi bagian dari organisasi.

Komitmen pegawai sangat diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja, karena tanpa komitmen yang kuat pengisian aplikasi E-Kinerja tidak akan terlaksana dengan baik dan penerapan E-Kinerja juga tidak akan berjalan dengan lancar, sehingga tujuan awal dari pembuatan sistem aplikasi E-Kinerja yaitu mempermudah pengelolaan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) tidak akan tercapai. Apabila komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) dalam mengisi aplikasi E-Kinerja kurang, mereka hanya akan mengisi aplikasi E-Kinerja asal-asalan atau bahkan tidak mengisi sama sekali, sehingga aktifitas harian setiap bulannya tidak memenuhi target, hal tersebut akan berpengaruh terhadap Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang diterima. Hal tersebut tentu juga akan berpengaruh terhadap kualitas dan kuantitas kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) itu sendiri. Sehingga tujuan lain dari penerapan aplikasi E-Kinerja yaitu untuk meningkatkan kinerja pegawai tidak akan tercapai. Perlu adanya dukungan dari beberapa pihak agar aplikasi E-Kinerja dapat berjalan dengan lancar selain dari Pegawai Negeri Sipil itu sendiri juga dari atasan langsung, kepala perangkat daerah, dan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah selaku lembaga yang menangani urusan kepegawaian.

Hasil Penelitian Terdahulu

Penelitian terdahulu yang berkaitan dengan pemberian kompensasi dan peningkatan kinerja pegawai adalah Tesis karya Sri Puspita Murni (2018) STIE Widya

Wiwaha dengan judul “Evaluasi Sistem Pembayaran Remunerasi terhadap Peningkatan Kinerja Tenaga Kependidikan (Studi Kasus di UIN Sunan Kalijaga Yogyakarta)”. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengidentifikasi faktor-faktor yang belum optimal dalam sistem pembayaran remunerasi tenaga kependidikan di UIN Sunan Kalijaga, untuk menganalisis dan menjelaskan alasan system pembayaran remunerasi tenaga kependidikan di UIN Sunan Kalijaga belum optimal, untuk mengevaluasi sistem pembayaran remunerasi tenaga pendidikan di UIN Sunan Kalijaga, dan untuk memberikan Solusi dalam meningkatkan sistem pembayaran remunerasi tenaga kependidikan di UIN Sunan Kalijaga.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kualitatif. Menurut Sugiyono (2015:15), metode penelitian kualitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *postpositivisme* digunakan atau interpretif, digunakan untuk meneliti pada kondisi obyek yang alamiah (sebagai lawannya adalah eksperimen), dimana peneliti adalah sebagai instrument kunci, teknik pengumpulan data dilakukan secara triangulasi (gabungan), analisis data bersifat induktif/kualitatif, dan hasil penelitian kualitatif lebih menekankan makna daripada generalisasi.

Sumber Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini terdiri dari sumber data primer dan sumber data sekunder. Sumber data primer adalah data utama yang digunakan dalam penelitian. Data utama dapat digambarkan sebagai jenis data yang diperoleh langsung dari informan. Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan. Sedangkan sumber data sekunder adalah data tambahan yang diperoleh bukan dari tangan pertama tetapi dari kedua, ketiga atau seterusnya. Data sekunder dapat diperoleh dari berita di televisi, koran dan internet. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini adalah Peraturan Bupati Pacitan yang mengatur tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.

Informan dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan sebanyak 6 orang dari 31 orang. Adapun data infroman adalah sebagai berikut :

1. Informan 1
Nama : Muzazamah, S.Sos, M.Si
Posisi : Kepala Bagian Umum
2. Informan 2
Nama : Eko Wiyanto, S.Sos
Posisi : Kepala Sub Bagian Persidangan dan Risalah
3. Informan 3
Nama : Sukarto, S.E
Posisi : Kepala Sub Bagian Perencanaan dan Anggaran
4. Informan 4
Nama : Rian Juminto
Posisi : Staf/Pengadministrasi Barang Milik Negara

5. Informan 5

Nama : Kuswanto
Posisi : Staf/Pengemudi

6. Informan 6

Nama : Irwan Sanusi
Posisi : Staf/Pramu Kebersihan

Metode analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data deskriptif kualitatif, yaitu menganalisis, menggambarkan, dan meringkas berbagai kondisi, situasi dari berbagai data yang dikumpulkan berupa hasil wawancara atau pengamatan mengenai masalah yang diteliti yang terjadi di lapangan (Wirartha, 2006:155). Analisis data pada penelitian ini digunakan untuk mengidentifikasi penggunaan aplikasi E-Kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan dan untuk merumuskan upaya apa yang harus dilakukan agar aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam menganalisis data Menurut Miles dan Huberman (1984) dalam Sugiyono (2015:337) antara lain :

a. Reduksi Data

Setelah melakukan pengumpulan data di lapangan, hal yang selanjutnya dilakukan adalah melakukan analisis data melalui reduksi data. Mereduksi data berarti merangkum, memilih hal-hal yang pokok, memfokuskan pada hal-hal yang penting, dicari tema dan polanya. Dengan demikian data yang telah direduksi akan memberikan gambaran yang lebih jelas dan mempermudah peneliti untuk melakukan pengumpulan data selanjutnya dan mencarinya bila diperlukan.

b. Penyajian Data

Setelah data direduksi, Langkah selanjutnya adalah melakukan penyajian data. Dalam penelitian kualitatif, penyajian data bisa dilakukan dalam bentuk uraian singkat, bagan, hubungan antar kategori, *flowchart* dan sejenisnya. Namun yang paling sering digunakan adalah teks yang bersifat naratif.

c. Kesimpulan dan Verifikasi Data

Langkah selanjutnya setelah penyajian data adalah penarikan kesimpulan dan verifikasi data. Kesimpulan awal yang dikemukakan masih bersifat sementara, dan akan berubah bila tidak ditemukan bukti-bukti yang kuat yang mendukung pada tahap pengumpulan data berikutnya. Tetapi apabila kesimpulan yang dikemukakan pada tahap awal didukung oleh bukti-bukti yang valid dan konsisten saat peneliti kembali ke lapangan, maka kesimpulan yang dikemukakan merupakan kesimpulan yang kredibel. Dengan demikian, kesimpulan mungkin bisa menjawab rumusan masalah yang dirumuskan sejak awal, mungkin juga tidak. Kesimpulan dalam penelitian kualitatif diharapkan merupakan temuan baru yang sebelumnya belum pernah ada. Temuan dapat berupa deskripsi atau gambaran suatu obyek yang sebelumnya masih remang-remang atau gelap sehingga setelah diteliti menjadi jelas, dapat berupa hubungan kausal atau interaktif, hipotesis atau teori.

ANALISIS DATA DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, pertanyaan penelitian, dan tujuan penelitian, maka sesuai dengan hasil penelitian akan dibahas tentang evaluasi penggunaan aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan beberapa metode pengumpulan data antara lain wawancara, observasi, dan *focus group discussion (fgd)*. Adapun hasil wawancara yang sudah dilakukan peneliti dengan beberapa informan adalah sebagai berikut:

a. Informan 1

Peneliti : Sejauh mana anda mengetahui tentang aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Aplikasi E-Kinerja merupakan aplikasi yang digunakan untuk mengetahui kinerja PNS setiap harinya dengan mengisi aktifitas harian yang kita kerjakan sehari-hari untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai. Kalau TPP merupakan hasil yang kita dapat setelah mengisi aplikasi E-Kinerja.

Peneliti : Apa motivasi anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai secara maksimal.

Peneliti : Apakah anda melakukan pengisian E-Kinerja sendiri? Apa alasan anda tidak melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja sendiri?

Informan : Tidak, saya meminta bantuan bawahan saya untuk mengisi. Alasan saya tidak mengisi sendiri karena kesulitan saat mengupload bukti dukung untuk pengisian aplikasi E-Kinerja, ditambah jika foto yang akan diupload memiliki ukuran besar sehingga harus dicecilkan dahulu agar bisa diupload, untuk itu saya meminta bantuan kepada bawahan saya yang lebih muda dan lebih paham.

Peneliti : Kendala apa yang anda temui saat melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Ada beberapa kendala yang saya temui saat pengisian aplikasi E-Kinerja antara lain :

1. upload foto bukti dukung yang berukuran besar;
2. harus telaten mengupload bukti dukung dan aktifitas harian satu per satu per aktifitas/kegiatan;
3. jika ada pekerjaan atau kegiatan kantor yang tumpang tindih.

Peneliti : Upaya apa yang anda lakukan agar pengisian E-Kinerja anda mencapai target?

Informan : Mengirimkan foto bukti dukung dan aktifitas harian yang saya kerjakan kepada bawahan yang biasa membantu saya mengisi aplikasi E-Kinerja.

Peneliti : Seberapa pentingkah evaluasi dari atasan langsung diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja setiap bulan?

Informan : Sangat penting, agar atasan bisa mengetahui pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dan untuk memantau kinerja bawahannya.

Peneliti : Apakah aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) sudah bisa meningkatkan kinerja anda? Jika belum, mengapa aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Sudah, tapi belum maksimal.

b. Informan 2

Peneliti : Sejauh mana anda mengetahui tentang aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Aplikasi E-Kinerja adalah aplikasi yang diharapkan bisa meningkatkan kualitas pekerjaan PNS. Sedangkan Tambahan Penghasilan Pegawai adalah harapan imbalan dari pengisian E-Kinerja tersebut.

Peneliti : Apa motivasi anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Motivasi saya mengisi aplikasi E-Kinerja adalah saya bisa mengukur tingkat efisien dan efektivitas pekerjaan saya.

Peneliti : Apakah anda melakukan pengisian E- Kinerja sendiri? Apa alasan anda tidak melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja sendiri?

Informan : Ya, saya melakukan pengisian sendiri semampu saya karena saya sadar itu adalah salah satu tanggung jawab saya sebagai PNS.

Peneliti : Kendala apa yang anda temui saat melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Saat melakukan pengisian E-Kinerja jaringannya eror.

Peneliti : Upaya apa yang anda lakukan agar pengisian E-Kinerja anda mencapai target?

Informan : Melakukan pengisian setiap hari setelah melakukan kegiatan.

Peneliti : Seberapa pentingkah evaluasi dari atasan langsung diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja setiap bulan?

Informan : Sangat penting, agar atasan dapat mengetahui apa saja yang dilakukan oleh bawahannya.

Peneliti : Apakah aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) sudah bisa meningkatkan kinerja anda? Jika belum, mengapa aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Sudah, tapi belum maksimal.

c. Informan 3

Peneliti : Sejauh mana anda mengetahui tentang aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : E-Kinerja merupakan aplikasi untuk mengukur aktifitas Pegawai Negeri Sipil. TPP merupakan *reward* atas pekerjaan yang telah dilaksanakan dan diinput di aplikasi E-Kinerja.

Peneliti : Apa motivasi anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Untuk mengisi dokumen aktifitas harian Pegawai Negeri Sipil.

Peneliti : Apakah anda melakukan pengisian sendiri? Apa alasan anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja sendiri?

Informan : Ya, saya melakukan pengisian sendiri, karena saya merasa itu adalah tanggungjawab saya sebagai Pegawai Negeri Sipil selain untuk mendapatkan hak saya yaitu TPP.

Peneliti : Kendala apa yang anda temui saat melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Aplikasi/jaringan eror.

Peneliti : Upaya apa yang anda lakukan agar pengisian E-Kinerja anda mencapai target?

Informan : Melakukan pengisian setiap hari.

Peneliti : Seberapa pentingkah evaluasi dari atasan langsung diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja setiap bulan?

Informan : Sangat penting, agar atasan bisa mengetahui pekerjaan yang dilakukan oleh bawahannya dan untuk memantau kinerja bawahannya.

Peneliti : Apakah aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) sudah bisa meningkatkan kinerja anda? Jika belum, mengapa aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Belum, karena saya merasa TPP yang diberikan belum sebanding dengan kinerja saya.

d. Informan 4

Peneliti : Sejauh mana anda mengetahui tentang aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Menurut saya aplikasi E-Kinerja atau E-Kin merupakan aplikasi yang digunakan PNS untuk mengetahui setiap pekerjaan yang dikerjakan setiap hari, sedangkan TPP merupakan kompensasi yang didapatkan setelah mengisi E-Kin, sehingga jika kita tidak mengisi maka tidak akan mendapatkan TPP.

Peneliti : Apa motivasi anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Bisa mencapai target dan bisa mendapatkan TPP secara penuh.

Peneliti : Apakah anda melakukan pengisian sendiri? Apa alasan anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja sendiri?

Informan : Iya, saya berusaha melakukan pengisian sendiri, karena saya sadar itu adalah tanggung jawab saya sebagai PNS.

Peneliti : Kendala apa yang anda temui saat melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Kendala yang saya temui saat melakukan pengisian E-Kin adalah tidak bisa setiap hari mengisi karena pekerjaan yang terlalu banyak dan terkadang sampai lupa mengisi sehingga menumpuk di akhir bulan.

Peneliti : Upaya apa yang anda lakukan agar pengisian E-Kinerja anda mencapai target?

Informan : Berusaha mengisi aplikasi E-Kinerja sesuai tugas pekerjaan dan aktifitas setiap harinya.

Peneliti : Seberapa pentingkah evaluasi dari atasan langsung diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja setiap bulan?

Informan : Sangat penting, karena evaluasi dilakukan agar atasan mengetahui aktifitas harian yang dikerjakan oleh bawahannya, dan untuk mengetahui kinerja bawahannya.

Peneliti : Apakah aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) sudah bisa meningkatkan kinerja anda? Jika belum, mengapa aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Kinerja saya meningkat setelah adanya aplikasi E-Kinerja meskipun belum maksimal.

e. Informan 5

Peneliti : Sejauh mana anda mengetahui tentang aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Aplikasi E-Kinerja atau biasanya kita sebut E-Kin adalah aplikasi yang digunakan untuk mengupload pekerjaan yang kita kerjakan setiap hari. Sedangkan TPP merupakan imbalan yang didapatkan setelah mengisi E-Kin.

Peneliti : Apa motivasi anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Motivasi saya agar mendapatkan TPP.

Peneliti : Apakah anda melakukan pengisian sendiri? Apa alasan anda tidak melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja sendiri?

Informan : Tidak, saya meminta bantuan teman tenaga kontrak untuk mengisi E-Kin saya. Karena saya tidak bisa mengisi sendiri dan saya malas belajar. Sebenarnya saya sudah pernah diajari cara pengisian E-Kin, tapi ribet, harus upload-upload bukti dukung juga, saya ambil jalan mudah saya pilih meminta tolong saja.

Peneliti : Kendala apa yang anda temui saat melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Harus telaten mengisi satu per satu kegiatan yang kita kerjakan setiap hari.

Peneliti : Upaya apa yang anda lakukan agar pengisian E-Kinerja anda mencapai target?

Informan : Mengirimkan foto bukti dukung dan aktifitas harian yang saya kerjakan kepada teman tenaga kontrak yang biasa mengisikan aplikasi E-Kinerja.

Peneliti : Seberapa pentingkah evaluasi dari atasan langsung diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja setiap bulan?

Informan : Sebenarnya penting agar atasan tahu apa yang saya kerjakan setiap hari.

Peneliti : Apakah aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) sudah bisa meningkatkan kinerja anda? Jika belum, mengapa aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Belum bisa, karena kinerja saya masih tetap sama.

f. Informan 6

Peneliti : Sejauh mana anda mengetahui tentang aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Aplikasi E-Kinerja adalah aplikasi untuk memasukkan kegiatan yang kita kerjakan setiap hari, sedangkan TPP adalah imbalan yang kita peroleh setelah melakukan pengisian E-Kinerja.

Peneliti : Apa motivasi anda melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Motivasi saya adalah agar mendapatkan TPP.

Peneliti : Apakah anda melakukan pengisian sendiri? Apa alasan anda tidak melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja sendiri?

Informan : Tidak, saya meminta bantuan teman tenaga kontrak yang paham untuk melakukan pengisian ini, karena meskipun saya pernah diajari oleh bagian kepegawaian saya masih merasa kesulitan dan malas mengerjakannya sendiri.

Peneliti : Kendala apa yang anda temui saat melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja?

Informan : Harus upload bukti dukung yang menurut saya sangat ribet.

Peneliti : Upaya apa yang anda lakukan agar pengisian E-Kinerja anda mencapai target?

Informan : Memfoto kegiatan yang saya lakukan dan mengirimkannya kepada teman tenaga kontrak yang membantu mengisikan E-Kin saya.

Peneliti : Seberapa pentingkah evaluasi dari atasan langsung diperlukan dalam pengisian aplikasi E-Kinerja setiap bulan?

Informan : Sebenarnya sangat penting agar atasan langsung tahu apa yang bawahannya kerjakan setiap hari.

Peneliti : Apakah aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) sudah bisa meningkatkan kinerja anda? Jika belum, mengapa aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP)?

Informan : Belum bisa, karena kinerja saya masih tetap sama, malah cenderung menurun.

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa aplikasi E-Kinerja belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, karena:

1. Kurangnya Pengetahuan Teknologi Pegawai Negeri Sipil.
Masih banyak Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD yang gagap teknologi atau kurang memiliki pengetahuan teknologi, namun tidak memiliki keinginan untuk belajar tetapi lebih memilih untuk pasrah atau menyerahkan kepada orang lain. Kendala gagap teknologi kebanyakan dialami oleh Pegawai Negeri Sipil yang sudah berumur di atas 50 tahun, akan tetapi juga ada Pegawai Negeri Sipil yang masih dibawah 50 tahun juga memiliki kendala gagap teknologi, biasanya Pegawai Negeri Sipil bagian teknis.
2. Kurangnya Motivasi dalam mengisi aplikasi E-Kinerja.
Kebanyakan dari Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan mengisi aplikasi E-Kinerja hanya untuk mendapatkan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP). Pandangan seperti ini membuktikan bahwa kurangnya kesadaran akan pentingnya mengisi aplikasi E-Kinerja guna meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil. Pandangan ini juga berarti bahwa semata-mata

hanya untuk mengejar target untuk mencapai Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) secara maksimal dan hanya untuk memenuhi tugas pada instansi saja atau sebagai formalitas saja.

3. Ketidaksesuaian Tugas, Pokok dan Fungsi dengan SK Jabatan.
Ada beberapa Pegawai Negeri Sipil di Sekretariat DPRD yang melaksanakan tugas, pokok, dan fungsi yang tidak sesuai dengan SK Pengangkatan Jabatannya. Sehingga hal tersebut akan berdampak pada pengisian E-Kinerja yang tidak sesuai.
4. Penundaan pengisian aplikasi E-Kinerja
Beberapa Pegawai Negeri Sipil memilih untuk menunda dan menumpuk pengisian E-Kinerja di akhir bulan, dan tidak mencatat kegiatan yang dikerjakan sehingga lupa apa saja kegiatan yang sudah dikerjakan.
5. Jaringan eror atau aplikasi sedang dalam perbaikan
Seringnya jaringan eror atau aplikasi sedang dalam perbaikan tanpa ada pemberitahuan dari Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD), sehingga berdampak pada pengisian aplikasi E-Kinerja yang tertunda.

Sedangkan temuan lain adalah pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, karena:

1. Nominal Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang dirasa masih lebih rendah dari daerah lain.
Bila dibandingkan dengan daerah lain, Pemerintah Kabupaten Pacitan memang termasuk yang tekat dalam penerapan E-Kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP). Selain itu, nominalnya juga lebih rendah bila dibandingkan daerah lain terutama di Provinsi Jawa Timur.
2. Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum sepadan dengan beban kerja pegawai.
Terkadang Pegawai Negeri Sipil yang memiliki beban kerja yang tinggi mendapat Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang sama atau lebih besar dari yang beban kerjanya tidak terlalu tinggi.
3. Rentang nominal yang cukup besar antar kelas jabatan.
Rentang nominal antar kelas jabatan satu dengan yang lain dirasa cukup besar, yang mencolok adalah antara pejabat struktural dengan pelaksana.

Selain wawancara dan observasi, peneliti juga melakukan *Forum Group Discussion (FGD)* bersama Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan untuk mencari upaya dalam mengatasi permasalahan yang ada. Melalui *Forum Group Discussion (FGD)* tersebut diketahui bahwa kendala utama dari pengisian aplikasi E-Kinerja adalah kurangnya motivasi Pegawai Negeri Sipil untuk mengisi aplikasi E-Kinerja masing-masing dikarenakan kurangnya pengetahuan mengenai pengoperasian aplikasi E-Kinerja yang dirasa sulit, karena harus melalui aplikasi berbasis internet. Selain itu kurangnya kesadaran untuk meningkatkan komitmen terhadap organisasi. Setelah melakukan *Forum Group Discussion* bersama Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian dapat diperoleh upaya yang pertama yaitu bahwa pentingnya sosialisasi atau pelatihan mengenai penggunaan aplikasi E-Kinerja dengan baik secara berkala. Selanjutnya adalah memastikan setiap Pegawai Negeri

Sipil dapat mengoperasikan aplikasi E-Kinerja dengan baik, sehingga dapat mengisi kegiatan yang sudah dilakukan di akun E-Kinerja masing-masing. Strategi terakhir adalah selain memverifikasi aktifitas harian yang diinput oleh bawahan atasan langsung seharusnya juga melakukan evaluasi setiap bulan guna mengetahui apakah masih ada kendala dalam mengoperasikan aplikasi E-Kinerja dan untuk mengetahui sejauh mana bawahannya mengisi aplikasi E-Kinerja setiap bulannya. Dari uraian strategi di atas dalam *Forum Group Discussion (FGD)* bersama Sub Bagian Tata Usaha dan Kepegawaian mengharapkan bahwa Pegawai Negeri Sipil Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan dapat melakukan evaluasi peningkatan kinerja dan komitmen melalui aplikasi E-Kinerja.

SIMPULAN DAN SARAN

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dari Bab IV, diperoleh simpulan sebagai berikut:

1. Faktor penyebab mengapa penggunaan aplikasi E-Kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - a. Faktor penyebab mengapa penggunaan aplikasi E-Kinerja belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan antara lain :
 - 1) Kurangnya Pengetahuan Teknologi;
 - 2) Kurangnya Motivasi dalam mengisi aplikasi E-Kinerja;
 - 3) Ketidakesesuaian Tugas, Pokok dan Fungsi dengan SK Jabatan;
 - 4) Penundaan pengisian E-Kinerja; dan
 - 5) Jaringan eror atau aplikasi sedang dalam perbaikan.
 - b. Faktor penyebab mengapa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - 1) Nominal Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) dirasa masih lebih rendah dari daerah lain;
 - 2) Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum sepadan dengan beban kerja pegawai; dan
 - 3) Rentang nominal yang cukup besar antar kelas jabatan, perbedaan sangat terlihat terutama pada jabatan struktural dengan pelaksana.
2. Untuk itu perlu dirumuskan upaya yang harus dilakukan agar aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - a. Upaya yang harus dilakukan agar aplikasi E-Kinerja bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:

- 1) Pegawai Negeri Sipil lebih meningkatkan pengetahuan teknologi informasi;
 - 2) Meningkatkan motivasi Pegawai Negeri Sipil dalam melakukan pengisian aplikasi E-Kinerja;
 - 3) Menyesuaikan Tugas, Pokok dan Fungsi dengan SK Jabatan;
 - 4) Berusaha untuk manajemen waktu dengan baik agar pengisian E-Kinerja tidak tertunda; dan
 - 5) Ada pemberitahuan sebelumnya jika jaringan eror atau aplikasi sedang perbaikan. Sebaiknya perbaikan dilaksanakan di luar jam kerja.
- b. Upaya yang harus dilakukan agar pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
- 1) Pegawai Negeri Sipil lebih menyadari sepenuhnya bahwa Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten Pacitan tidak sebesar daerah lain, sehingga nominal Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang didapatkan tidak dapat disamakan dengan daerah lain.
 - 2) Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) tidak hanya sesuai dengan kelas jabatan akan tetapi juga memperhatikan beban kerja pegawai.
 - 3) Pegawai Negeri Sipil harus lebih meningkatkan kinerjanya untuk meningkatkan kelas jabatan yang nantinya akan berpengaruh pada Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) yang didapat.

SARAN

Berdasarkan simpulan di atas, maka saran yang dapat diberikan adalah sebagai berikut:

1. Cara mengatasi faktor penyebab mengapa penggunaan aplikasi E-Kinerja dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - a. Cara mengatasi faktor penyebab mengapa penggunaan aplikasi E-Kinerja belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - 1) Adanya Sosialisasi dan Pelatihan Teknologi Informasi;
 - 2) Adanya pemberian *reward* dan *punishment*;
 - 3) Pengelola Kepegawaian membuat usulan perubahan jabatan pelaksana;
 - 4) Tidak menunda pengisian aplikasi E-Kinerja; dan
 - 5) Perbaikan sistem E-Kinerja agar dilakukan di luar jam kerja dan dengan pemberitahuan terlebih dahulu.
 - b. Cara mengatasi faktor penyebab mengapa pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) belum bisa meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - 1) Mengusulkan kenaikan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) secara bertahap;
 - 2) Penyesuaian pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) dengan beban kerja; dan

- 3) Rentang nominal Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) antar kelas jabatan tidak terlalu jauh.
2. Cara melaksanakan upaya agar aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - a. Cara melaksanakan upaya agar aplikasi E-Kinerja bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - 1) Bimbingan dan Pemahaman mengenai pentingnya pengetahuan teknologi informasi;
 - 2) Evaluasi dan motivasi dari atasan;
 - 3) Mengajukan Usulan Perubahan Jabatan Pelaksana ke Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Daerah (BKPPD);
 - 4) Memanajemen waktu dengan baik agar pengisian aplikasi E-Kinerja tidak tertunda; dan
 - 5) Perbaiki sistem aplikasi E-Kinerja secara rutin.
 - b. Cara melaksanakan upaya agar aplikasi E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (TPP) bisa optimal dalam meningkatkan komitmen Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Sekretariat DPRD Kabupaten Pacitan, antara lain:
 - 1) BKPPD dapat mengkaji ulang mengenai besaran TPP;
 - 2) Observasi langsung di lapangan oleh BKPPD; dan
 - 3) BKPPD sebaiknya mengkaji ulang mengenai rentang nominal TPP antar kelas jabatan.

DAFTAR PUSTAKA

- Docotel Teknologi Celebes (2021), E-Kinerja: Aplikasi Monitoring Untuk Mengukur Kinerja dan Kedisiplinan Pegawai Sebagai Indikator TPP, diakses 7 November 2021, <<https://dte.co.id>>.
- Peraturan Bupati Pacitan, Nomor 52 Tahun 2016 tentang Kedudukan, Tugas dan Fungsi, Susunan Organisasi, serta Tata Kerja Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Pacitan.
- Peraturan Bupati Pacitan, Nomor 82 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.
- Peraturan Bupati Pacitan, Nomor 9 Tahun 2020 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pacitan Nomor 82 Tahun 2019 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.
- Peraturan Bupati Pacitan, Nomor 98 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.
- Peraturan Bupati Pacitan, Nomor 22 tahun 2021 tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Pacitan Nomor 98 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil di Lingkup Pemerintah Daerah Kabupaten Pacitan.

- Rifil.co.id (2021), Aplikasi E-kinerja (Aplikasi Kinerja Secara Elektronik dan Pembayaran Tunjangan Kinerja), diakses 07 November 2021, <<https://rifil.co.id>>.
- Silitonga, P. Eddy Sanusi 2020, *Peningkatan Kinerja SDM Melalui Motivasi, Kepemimpinan, Komitmen, dan Lingkungan Kerja*, cet.1, Penebar Media Pustaka, Yogyakarta.
- Sugiyono 2015, *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif Kualitatif dan R & D*, cet.22, Alfabeta, Bandung.
- Tannady, Hendy 2017, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, ed.1, cet.1, Expert, Yogyakarta.
- Yusuf, Ria Mardiana dan Darman Syarif 2018, *Komitmen Organisasi : Definisi, Dipengaruhi, dan Mempengaruhi*, cet.2, Nas Media Pustaka, Makasar.