

SKRIPSI

PENGARUH PENERAPAN APLIKASI EKINERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PADA BIRO PERENCANAAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

**Disusun sebagai salah satu syarat kelulusan
Diploma Empat Politeknik STIA LAN Jakarta**

Oleh:

SHINDU BAGASKARA PUTRA

1833060105



**PROGRAM STUDI
MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
POLITEKNIK STIA LAN JAKARTA
2020**

**POLITEKNIK SEKOLAH TINGGI ILMU ADMINISTRASI
LEMBAGA AMINISTRASI NEGARA
JAKARTA**

LEMBAR PERSETUJUAN

NAMA : SHINDU BAGASKARA PUTRA
NPM : 1833060105
PROGRAM STUDI : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA APARATUR
JUDUL SKRIPSI : PENGARUH PENERAPAN APLIKASI EKINERJA
TERHADAP PENILAIAN KINERJA PADA BIRO
PERENCANAAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN
HIDUP DAN KEHUTANAN

Diterima dan disetujui untuk dipertahankan

Pada November 2020

Pembimbing



(Drs. M. Syuhadak, MPA)

LEMBAR PENGESAHAN

Diperiksa dan disahkan oleh Tim Penguji Ujian Skripsi Sarjana
Terapan Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi
Negara

di Jakarta pada November 2020

Ketua merangkap anggota,



Sekretaris merangkap anggota,

A handwritten signature in black ink.

Anggota,

A handwritten signature in black ink.

Drs. M. Syuhadak, MPA.

PERNYATAAN

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Shindu Bagaskara Putra

NPM : 1833060105

Program Studi : Manajemen Sumber Daya Manusia Aparatur

Dengan ini menyatakan bahwa hasil penulisan Skripsi yang telah saya buat ini dengan judul Pengaruh Penerapan Aplikasi Ekinerja terhadap Penilaian Kinerja pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan merupakan hasil karya sendiri dan benar keasliannya. Apabila dikemudian hari penulisan Skripsi ini merupakan hasil plagiat atau penjiplakan terhadap karya orang lain, maka saya bersedia mempertanggungjawabkan sekaligus bersedia menerima sanksi berdasarkan aturan tata tertib di Politeknik Sekolah Tinggi Ilmu Administrasi Lembaga Administrasi Negara Republik Indonesia.

Demikian pernyataan ini saya buat dalam keadaan sadar dan tidak dipaksakan.

Jakarta, November 2020

Penulis



Shindu Bagaskara Putra

ABSTRAK

Shindu Bagaskara Putra, 1833060105

PENGARUH PENERAPAN APLIKASI EKINERJA TERHADAP PENILAIAN KINERJA PADA BIRO PERENCANAAN KEMENTERIAN LINGKUNGAN HIDUP DAN KEHUTANAN

Berdasarkan SE Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.104-4/99 dalam butir 3 menyebutkan "Pelaporan Penilaian Prestasi kerja PNS mulai Tahun 2016 sudah harus menggunakan aplikasi e-lapkin (laporan kinerja secara elektronik). Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan melaksanakan hal yang sama dengan nama e-Kinerja. Aplikasi ini digunakan menginput target kerja pegawai beserta capaiannya. Fungsinya sebagai bahan laporan kinerja individu tahunan. Untuk pelaksanaannya terkendala keinginan pegawai dalam menggunakan aplikasi ekinerja.

Penelitian ini bertujuan mengetahui pengaruh penerapan aplikasi ekinerja terhadap penilaian kinerja. Variabel yang diteliti adalah aplikasi ekinerja sebagai variabel X dan penilaian kinerja sebagai variabel Y. Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif dengan teknik pengumpulan data kuisioner yang disebar kepada seluruh pegawai Biro Perencanaan sejumlah 47 responden. Penelitian ini menggunakan aplikasi SPSS.

Nilai signifikansi penelitian ini adalah 0,288, dan nilai koefisien korelasi adalah 0,158. Sehingga dari perhitungan tersebut dapat diperoleh angka sig $0,288 > 0,158$ maka HA ditolak dan HO diterima. Hasil kesimpulan penelitian ini adalah tidak ada pengaruh yang signifikan penerapan aplikasi ekinerja dalam penilaian kinerja pegawai pada Biro Perencanaan KLHK.

Kata kunci : aplikasi ekinerja, penilaian kinerja

KATA PENGANTAR

Puji syukur kehadirat Allah SWT atas rahmat dan hidayah-Nya Penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul **“Pengaruh Penerapan Aplikasi Ekinerja terhadap Penilaian Kinerja pada Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan”**. Adapun tujuan penulisan skripsi ini adalah sebagai salah satu syarat kelulusan Sarjana Terapan di Politeknik STIA LAN Jakarta.

Dalam penyusunan skripsi ini Penulis mendapat dukungan dari berbagai pihak, maka penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Allah SWT yang telah memberika rahmat, nikmat dan hidayahnya;
2. Kedua orang tua tercinta yang telah memberikan dukungan dan doa terbaiknya;
3. Bapak Drs. M. Syuhadak, MPA. Selaku dosen pembimbing yang telah memberikan arahan dan bimbingan terbaiknya;
4. Keluarga besar Biro Perencanaan yang telah memberikan doa, dorongan, ilmu serta turut berpartisipasi sebagai responden dalam penelitian ini;
5. Keluarga tercinta khususnya istri dan anak yang telah membantu memberikan semangat, dorongan dan doa terbaik;
6. Para rekan sejawat Politeknik STIA LAN Jakarta dimanapun berada yang telah memberikan semangat dan *sharing* pengetahuan.

Penulis menyadari penulisan skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Maka dari itu, mohon kritik dan saran yang membangun untuk perbaikan agar bermanfaat bagi semua pihak, khususnya Biro Perencanaan KLHK dan Politeknik STIA LAN Jakarta.

Jakarta, November 2020

Penulis

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	i
LEMBAR PERSETUJUAN	ii
LEMBAR PENGESAHAN	iii
PERNYATAAN	iv
ABSTRAK	v
KATA PENGANTAR	vi
DAFTAR ISI	vii
DAFTAR TABEL	ix
DAFTAR GAMBAR	x
DAFTAR LAMPIRAN	xi
BAB I PENDAHULUAN	
1.1 Latar Belakang	1
1.2 Pokok Permasalahan	8
1.3 Tujuan Penelitian	8
1.4 Manfaat Penelitian	8
BAB II KERANGKA TEORI	
2.1 Tinjauan Teori	9
2.2 Definisi Operasional Variabel dan Indikator	35

2.3 Kerangka Berpikir 37

2.4 Hipotesis Penelitian 37

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Metode Penelitian 38

3.2 Lokus Penelitian, Populasi dan Sampel 38

3.3 Teknik Pengumpulan Data 40

3.4 Instrumen Penelitian 41

3.5 Teknik Pengolahan Data dan Analisis Data 41

BAB IV HASIL PENELITIAN

4.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian 44

4.2 Stuktur Organisasi Biro Perencanaan KLHK 45

4.3 Deskripsi Data Penelitian 52

4.4 Uji Hipotesis Penelitian 66

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan 73

5.2 Saran 74

DAFTAR PUSTAKA

LAMPIRAN

DAFTAR TABEL

Tabel 2.1 Standar Penilaian Prestasi Kerja	33
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden	53
Tabel 4.2 Frekuensi Usia Responden	54
Tabel 4.3 Pendidikan Terakhir Responden	55
Tabel 4.4 Status Jabatan Responden	56
Tabel 4.5 Frekuensi Masa Kerja	57
Tabel 4.6 indikator SKP secara elektronik	58
Tabel 4.7 Indikator target dan realisasi kinerja secara elektronik	60
Tabel 4.8 Indikator Integritas Presensi, Kuantitas dan Kualitas Kerja	61
Tabel 4.9 Indikator Kualitas Kerja	62
Tabel 4.10 Indikator Kuantitas Kerja	63
Tabel 4.11 Indikator Pelaksanaan Tugas	64
Tabel 4.12 Indikator Tanggung Jawab	65
Tabel 4.13 Hasil Uji Validitas Variabel X (Aplikasi Ekinerja)	67
Tabel 4.14 Hasil Uji Validitas Variabel Y (Penilaian Kinerja)	68
Tabel 4.15 Hasil Uji Reliabilitas	70
Tabel 4.16 Hasil Uji Korelasi	71

DAFTAR GAMBAR

Gambar 2.1 Proses penilaian kinerja	31
Gambar 2.2 Indikator aplikasi e-kinerja dan penilaian kinerja	37
Gambar 4.1 Struktur Organisasi Biro perencanaan KLHK	52

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1 : Kuisioner Penelitian

Lampiran 2 : Hasil Kuisioner Penelitian

Lampiran 3 : Tabel r

Lampiran 4 : Uji Validitas

Lampiran 5 : Uji Reliabilitas

Lampiran 6 : Surat Pengantar Penelitian

Lampiran 7 : Surat Persetujuan Ijin Penelitian

Lampiran 8 : Lembar Pembimbingan

Lampiran 9 : Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang

Pada era milenial seperti sekarang ini banyak sekali kegiatan yang sifatnya konvensional berubah kearah digital, dengan mengubah cara pandang seseorang. Sebuah teknologi yang dihadapi manusia diseluruh dunia adalah perubahan sistem produksi tertanam digantikan oleh sistem otomatis atau cyber-physical system (CPS) dikenal dengan istilah industri 4.0 (GTAI : 2014 dalam Dodi Nuriana, dkk : 2019). GTA (2014) menambahkan bahwa revolusi industri ini merupakan revolusi puncak dimana dunia produksi dan jaringan komunikasi diharuskan terintegrasi kedalam Internet dan cyber-physical system (CPS). Kegiatan pemerintahan baik teknis maupun nonteknis, termasuk pada evaluasi kinerja juga terkena dampak era digitalisasi. Penilaian pegawai yang bisa dikatakan memakai cara konvensional telah dirubah menjadi mode digital melalui aplikasi. Aplikasi sendiri memiliki berbagai karakter dan model yang dibuat menyesuaikan kebutuhan penggunanya.

Aplikasi memiliki cakupan yang sangat luas dan mampu digunakan dalam hal apapun, termasuk dalam kinerja. Saat ini pemerintahan penilaian kinerja sudah banyak yang menggunakan aplikasi dengan maksud memudahkan para pegawai dalam melakukan pencatatan kinerja dan memudahkan atasan menilai kinerja bawahan secara transparan.

Kinerja merupakan suatu kondisi yang harus diketahui dan dikonfirmasi kepada pihak tertentu untuk mengetahui tingkat pencapaian hasil suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban dari suatu organisasi atau perusahaan serta mengetahui dampak positif dan negatif dari suatu kebijakan yang dioperasionalkan (Anwar Prabu Mangkunegara : 2009). Penilaian kinerja bertujuan untuk menilai seberapa baik para karyawan telah melaksanakan dan apa yang harus mereka lakukan untuk menjadi lebih baik di masa mendatang. Ini dilaksanakan merujuk pada isi pekerjaan yang mereka lakukan dan apa yang mereka harapkan untuk mencapai setiap aspek dari pekerjaan mereka (Asep Djaenudin : 2018).

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan Republik Indonesia secara berkala diperlukan untuk memastikan tercapainya efisiensi dan efektivitas dalam pelaksanaan tugas pemerintahan dan pembangunan serta pelayanan publik.

Sejak Tahun 1979, penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan menggunakan Daftar Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan (DP3) yang diatur dalam Peraturan Pemerintah (PP) Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.

Kenyataan empirik menunjukkan proses penilaian dengan DP3 cenderung hanya proses formalitas, memiliki bias dan subjektifitas yang tinggi, tidak objektif, lebih berorientasi pada penilaian kepribadian

(*personality*) dan perilaku (*behavior*) yang merupakan penilaian kualitatif atasannya, serta tidak dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil akhir kerja PNS.

Akhirnya DP3 kehilangan fungsi sebagai salah satu instrumen untuk menciptakan aparatur yang berkinerja tinggi sebagaimana nilai-nilai DP3 yang meliputi aspek kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Seiring dengan derasnya arus reformasi birokrasi, aparatur negara dituntut untuk meningkatkan kinerja dalam rangka peningkatan pelayanan publik. Maka pada Tahun 2014 Pemerintah Republik Indonesia melakukan penyempurnaan penilaian kinerja PNS yang semula menggunakan DP3 menjadi pola dan mekanisme penyusunan serta penilaian dengan Sasaran Kerja Pegawai (SKP) yang diatur dalam PP Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi kerja PNS dan secara efektif diimplementasikan pada 1 Januari 2014.

Secara umum, penilaian menggunakan SKP jika dilihat dari sistem penilaiannya lebih efektif dan lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan, sehingga memiliki nilai edukatif karena hasil penilaian dikomunikasikan secara terbuka serta dapat mengukur secara langsung produktivitas dan hasil akhir kerja PNS.

Pengelolaan Kinerja PNS berbasis SKP hakikatnya mencakup tiga tahap utama, yaitu tahap perencanaan (*planning*), tahap pemantauan (*monitoring*), dan tahap evaluasi (*evaluation*).

Pada tahap pertama yaitu perencanaan (*planning*), setiap PNS wajib menyusun SKP berdasarkan tugas dan fungsi, wewenang, tanggung jawab, dan uraian tugasnya yang secara umum telah ditetapkan dalam struktur organisasi dan tata kerja dengan memperhatikan perjanjian kinerja di awal masa jabatannya atau secara periodik setiap awal tahun pada jabatan yang sama. Pada prinsipnya, target di *breakdown* dari tingkat jabatan tertinggi sampai jabatan terendah secara hierarki sesuai kesepakatan pimpinan pada masing-masing unit kerja.

Selanjutnya pada tahap kedua yaitu pemantauan (*monitoring*), SKP yang telah ditetapkan pada awal tahun dimonitor pencapaiannya secara terus-menerus untuk memastikan pencapaian target kinerja. Ada kalanya perlu diberikan *feedback*, *coaching* dan konseling, ataupun tindakan disiplin sesuai ketentuan dan peraturan yang berlaku.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil secara strategis diarahkan sebagai pengendalian perilaku kerja produktif yang disyaratkan untuk mencapai hasil kerja yang disepakati dan bukan penilaian atas kepribadian seseorang Pegawai Negeri Sipil. Unsur perilaku kerja yang mempengaruhi penilaian kinerja harus relevan dan berhubungan dengan pelaksanaan tugas pekerjaan dalam jenjang jabatan setiap Pegawai

Negeri Sipil yang dinilai. Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititikberatkan pada sistem prestasi kerja.

Penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dilakukan berdasarkan prinsip objektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan. Hasil penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil dimanfaatkan sebagai dasar pertimbangan penetapan kebijakan pembinaan, karier Pegawai Negeri Sipil yang berkaitan dengan bidang pekerjaan, pengangkatan dan penempatan, pengembangan, penghargaan, dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Sementara itu dalam perkembangannya, pada Tahun 2016 Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi menerbitkan Surat Edaran (SE) Nomor B/2810/M.PAN-RB/08/2016 perihal penilaian prestasi kerja PNS, yang menyebutkan bahwa “Pejabat Pembina Kepegawaian Pusat dan Daerah melaporkan hasil Penilaian Prestasi Kerja PNS kepada Badan Kepegawaian Negara (BKN) sebagai evaluasi terhadap pelaksanaan penilaian prestasi kerja paling lama akhir Maret tahun berikutnya”. Kemudian ditindaklanjuti oleh BKN melalui SE Kepala BKN Nomor: K.26-30/V.104-4/99 dalam butir 3 yang menyebutkan bahwa “Pelaporan Penilaian Prestasi kerja PNS mulai Tahun 2016 sudah harus menggunakan aplikasi e-lapkin (laporan kinerja secara elektronik), guna

menindaklanjuti perihal penggunaan aplikasi dimaksud pada Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan juga melaksanakan hal yang sama dengan nama e-Kinerja.

Hingga saat ini penilaian kinerja tersebut masih mengandalkan sistem manual dalam pemberian nilainya bukan berdasarkan pada capaian Sasaran Kerja Pegawai. Hal inilah yang mendorong Kementerian akhirnya membuat terobosan baru yakni pembuatan aplikasi e-Kinerja guna mengefektifkan penilaian kinerja pegawai tersebut. Isi dari aplikasi e-Kinerja adalah target dan capaian kerja selama satu tahun yang mana hasil nilai dari pengisian pekerjaan rutin tersebut harus mengacu pada target SKP sehingga capaian SKP dapat terisi nilai akumulasi riil dari apa yang dikerjakan masing-masing pegawai selama satu tahun.

Aplikasi e-Kinerja ini digunakan menginput target kerja pegawai yang disebut SKP beserta capaiannya. Fungsinya sebagai bahan laporan kinerja individu tahunan. Aplikasi e- Kinerja yang ada pada Kementerian LHK saat ini hanya mengakomodir penilaian capaian SKP tanpa dibarengi dengan penilaian prestasi kinerja. Untuk penilaian prestasi kinerja tetap menggunakan mode manual.

Diterapkannya aplikasi tersebut secara efektif tidak sedikit dari pegawai Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan mengeluh akan sulitnya mengakses halaman website e-Kinerja, karena cukup banyak terdapat generasi tua atau *baby boomer* di

lingkungan Biro Perencanaan, dimana generasi tersebut lebih cenderung menolak penerimaan teknologi informasi baru. Menurut Nielsen (2017) dalam (Dodi Nuriana, dkk : 2019) generasi baby boomer merupakan mereka yang lahir pada tahun 1947 sampai dengan 1964 atau yang saat ini berusia antara 54 tahun sampai dengan 71 tahun.

Hal ini menimbulkan masalah baru karena apabila pegawai tidak melakukan pengisian dan pelaporan e-Kinerja setiap bulannya maka Tunjangan Kinerja akan dipotong sebesar 25%, hal ini dijelaskan dalam Peraturan Menteri LHK No. P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan, diluar potongan-potongan lainnya seperti absen, izin, atau sakit. Ada kemungkinan server yang digunakan kurang memadai untuk menampung jumlah pegawai Kementerian LHK yang berjumlah lebih dari 18.000 orang. Sehingga pihak kepegawaian memberikan solusi sementara yaitu membuat laporan e-Kinerja secara manual sesuai format yang tersedia.

1.2 Pokok Permasalahan

Adakah pengaruh penerapan aplikasi e-kinerja terhadap penilaian prestasi kerja pegawai di lingkungan Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan?

1.3 Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui apakah ada pengaruh penerapan aplikasi e-kinerja terhadap penilaian prestasi kerja pegawai di lingkungan Biro Perencanaan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

1.4 Manfaat Penelitian

1. Manfaat akademik untuk pengembangan keilmuan dan literatur terkait pengaruh penerapan aplikasi e-kinerja terhadap penilaian prestasi kerja pegawai.
2. Manfaat praktis untuk mengevaluasi dan memberikan masukan kepada pengelola aplikasi e-kinerja, yang selama ini dirasa menyulitkan dan memberatkan pegawai dalam pengisian butir-butir pada aplikasi tersebut sebagai laporan harian yang memiliki output penilaian prestasi kerja pegawai pada SKP.

BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian pengaruh penerapan aplikasi ekinerja terhadap penilaian kinerja pegawai di Biro Perencanaan KLHK yang bersumber dari pengisian kuisioner oleh responden dan analisis data responden diperoleh hasil uji korelasi nilai signifikansi adalah 0,288, dan nilai koefisien korelasi adalah 0,158. Sehingga dari perhitungan tersebut dapat diperoleh angka sig $0,288 > 0,158$. HO diterima dengan keterangan bahwa HO adalah Tidak ada pengaruh yang signifikan terhadap penerapan aplikasi e-kinerja terhadap penilaian kinerja pegawai di Biro Perencanaan KLHK.

Hal ini juga diperkuat dengan munculnya hasil penelitian terhadap faktor usia yang ternyata dapat mempengaruhi pelaksanaan penerapan aplikasi ekinerja. Mayoritas responden merupakan generasi baby boomer dimana usia mereka sudah mencapai 40 tahun keatas dan mereka lebih cenderung menolak penerimaan teknologi informasi baru.

5.2 Saran

Setelah dilakukan penelitian pengaruh penerapan aplikasi ekinerja terhadap penilaian kinerja pegawai di Biro Perencanaan KLHK, maka saran untuk pelaksanaan penerapan aplikasi ekinerja dikemudian hari adalah :

1. Pendampingan pegawai dari operator kepegawaiannya harus rutin dilaksanakan guna memberikan pengetahuan dan informasi penggunaan aplikasi ekinerja kepada para pegawai.
2. Memberikan informasi terkait kemudahan-kemudahan dalam penggunaan aplikasi ekinerja supaya pegawai beralih dari konvensional ke model digital dalam pembuatan sasaran, capaian dan laporan kinerja untuk diketahui atasan.
3. Para pejabat struktural harus lebih dahulu memberikan contoh penggunaan aplikasi ekinerja, hal ini dikarenakan sasaran kerja yang harus dibuat para pelaksana merupakan turunan dari sasaran kerja atasan, sehingga ketika membuat laporan kinerja sinkron dengan sasaran kegiatan atasan.

Daftar Pustaka

a. Buku

- Arikunto, S. 2012. *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Azwar, Saifuddin. 2007. *Metode Penelitian*. Pustaka Pelajar: Yogyakarta.
- _____. 2010. *Metode Penelitian*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Dessler, Gary. 2010 . *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kesepuluh)* .Jakarta Barat: PT Indeks.
- Ghozali, Imam. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hadi, S. (2000). *Metodologi Research*. Yogyakarta: Fakultas Psikologi UGM.
- Hasibuan, Malayu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- I bisa. 2011. *Evaluasi Paket Sistem Aplikasi : Sistem Evaluasi dan Auditing Sistem Aplikasi Bagi Perusahaan*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Juliansyah Noor, *Penelitian Ilmu Manajemen* (Jakarta: Prenada Media Grup, 2013), 279-281
- Luthans, Fred. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: Andi. 2006.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Ke-2*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- Anwar Prabu Mangkunegara, *Manajemen sumber daya manusia*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung, 2009
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. Bandung: PT . Remaja Rosdakarya.
- Marimin, M.Sc, Prof. Dr. Ir. dkk. 2011. *Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Mathis, R.L. & J.H. Jackson. 2006. *Human Resource Management: Manajemen Sumber Daya Manusia*. Terjemahan Dian Angelia. Jakarta: Salemba Empat.

- Rivai, Veithzal. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*, Cetakan Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- _____. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari teori Ke Praktik*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, Veithzal & Ahmad Fawzi Mohd. Basri. 2005. *Performance Appraisal: Untuk Sistem Yang Tepat Untuk Menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen P. *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat. 2006.
- Sastrohadiwiryo, B.S. 2005. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Sugiyono. 2005. *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung: CV. Alfabeta.
- _____. 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: CV Alfa Beta.
- _____. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2013. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- _____. 2015. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supriyanto, Aji. 2005. *Pengantar Teknologi Informasi*. Jakarta: Salemba Infotek.
- Tanzeah, Ahmad. 2009. *Pengantar Metode penelitian*. Yogyakarta: Teras.
- Wahyudi, Bambang. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama*. Bandung: SULITA.
- Werther, William B. & Keith Davis. 1996. *Human Resources And Personal Management*. Edisi kelima. New York: McGraw-Hill.
- Widianti, Sri. 2000. *Pengantar Basis Data*. Jakarta: Fajar.

Winarno, Edy, S.T., M.Eng., Ali Zaki dan Smitdev Community.2014. *3 in 1 : Javascript, jQuery dan jQuery Mobile*. Semarang: Penerbit PT Elex Media Komputindo.

b. Jurnal Ilmiah

Nurhayati, Ema. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. Tesis. Semarang: Program Studi Magister Manajemen, Universitas Dian Nuswantoro.

Putri, Komara Eka. 2014. Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (Reward) terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan di Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. Tesis. Banda Aceh: Program Studi Magister Akutansi, Universitas Syah Kuala.

Wahyuni, Tri. 2013. Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi erhadap Kinerja Karyawan dengan Kemampuan Pengguna sebagai Variabel Moderasi pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat. Skripsi. Surabaya: Program Studi Manajemen. Universitas Islam Negeri Sunan Ampel.

c. Website

Kadarsah,Anang.<https://anangkadarsah.wordpress.com/2019/10/09/pengertian-aplikasi/>. Diakses pada 19 September 2019 pukul 14.10 WIB.

Catatan, Menulis. <https://www.menuiscatatan.com/2017/10/panduan-ekinerja-klhk-untuk-polisi-kehutanan.html>. Diakses pada 18 September 2019 pukul 21.20 WIB.

Indonesia, SPSS. www.spssindonesia.com. diakses pada 11 Oktober 2020 pukul 12.01 WIB.

Mof, Forda. <https://www.forda-mof.org/berita/post/3578-ekinerja-tulis-apa-yang-dikerjakan-kerjakan-apa-yang-ditulis>. Diakses pada 19 September 2019 pukul 16.01 WIB.

d. Peraturan

Peraturan Pemerintah No. 10 Tahun 1979 tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan PNS.

Peraturan Pemerintah No. 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Peraturan Kepala BKN No. 1 Tahun 2013 tentang Ketentuan Pelaksanaan PP Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Peraturan Menteri Lingkungan Hidup dan Kehutanan Nomor P.86/MENLHK/SETJEN/KUM.1/7/2018 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di lingkungan Kementerian Lingkungan Hidup dan Kehutanan.

Surat Edaran Menpan-RB No. B/2810/M.PAN-RB/08/2016 tanggal 15 Agustus 2016 perihal Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Surat Edaran BKN No. K.26-30/V.104-4/99 tanggal 26 Oktober 2016 perihal Laporan Penilaian Prestasi Kerja PNS.

Surat Edaran Sekjen KLHK No. SE.12/SETJEN/ROPEG/Peg.3/6/2018 tanggal 29 Juni 2018 perihal Penerapan E-Kinerja lingkup KLHK.

SK Rencana Kerja Biro Perencanaan No. SK.28/Rocan/RP/Set.1/XI/2018 tanggal 13 November 2018.