

Peningkatan Kompetensi Guru dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai melalui *Workshop* dan Pemanfaatan E-Kinerja

Windrati

MAN 1 Sragen

Email: puyuh1171@gmail.com

Abstrak

Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui *Workshop* Dan Pemanfaatan E-Kinerja Di MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024. Tujuan penelitian ini adalah untuk melaporkan Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui *Workshop* Dan Pemanfaatan E-Kinerja Di MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024. Metode penelitian ini menggunakan penelitian tindakan sekolah. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian guru yang tercapai dalam pelaksanaan penyusunan sasaran kinerja pegawai dari 12 guru atau 40% menjadi 16 guru atau 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Peningkatan Kompetensi Guru Dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui *Workshop* Dan Pemanfaatan E-Kinerja Di MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024.

Kata Kunci: Kompetensi Guru, Penyusunan Sasaran Kinerja, Pegawai, *Workshop*, E-Kinerja

PENDAHULUAN

Menurut Basri mengatakan bahwa Kompetensi itu sendiri merupakan suatu pemilikan pengetahuan, keterampilan dan kemampuan yang dituntut oleh jabatan atau pekerjaan, dalam hal ini adalah guru (Basri, 2005). Kompetensi mengacu pada dimensi perilaku dari suatu peranan perilaku yang memerlukan orang untuk menyelesaikan pekerjaan mereka dengan memuaskan. Kompetensi membuat karakteristik yang dapat ditunjukkan untuk membedakan kinerja tinggi dalam peranan yang ditentukan dibawah topik sebagai pengarah, kinerja, anggota tim dan manajemen. Kompetensi adalah suatu yang orang bawa bagi suatu pekerjaan dalam bentuk dan tingkatan perilaku yang berbeda. Kompetensi mempengaruhi aspek profesional. Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa mapu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menciptakan dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang terkait dengan kehidupannya (Putri et al., 2014).

Menurut undang-undang republik indonesia Nomor 14 tahun 2005 tentang Guru dan Dosen, kompetensi Merupakan seperangkat pengetahuan, keterampilan dan perilaku yang harus dimiliki, dihayati dan dikuasai oleh guru atau dosen yang melaksanakan tugas keprofesionalannya. Guru mempunyai peranan penting dalam proses pembelajaran, sehingga seorang guru harus memiliki kompetensi profesional yang tinggi dan menghasilkan manusia yang memiliki SDM yang tinggi.

Kinerja sering disebut dengan hasil atau tingkat keberhasilan kerja baik secara individu maupun kelompok dalam sebuah organisasi. Menurut Husaini Usman mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai seseorang dalam bidang tugasnya. Kinerja menunjukkan suatu penampilan kerja seseorang dalam menjalankan peran dan fungsinya dalam suatu lingkungan tertentu termasuk dalam organisasi (Usman, 2010). Dalam kenyataannya, banyak faktor yang mempengaruhi perilaku seseorang, sehingga bila diterapkan pada pekerja, maka bagaimana dia bekerja akan dapat menjadi dasar untuk menganalisis latar belakang yang mempengaruhinya.

Kinerja dan kompetensi guru memikul tanggung jawab utama dalam transformasi orientasi peserta didik dari ketidaktahuan menjadi tahu, dari ketergantungan menjadi mandiri, dari tidak terampil menjadi terampil, dengan metode-metode pembelajaran bukan lagi mempersiapkan peserta didik yang pasif, melainkan peserta didik berpengetahuan yang senantiasa mapu menyerap dan menyesuaikan diri dengan informasi baru dengan berpikir, bertanya, menciptakan dan mengembangkan cara-cara tertentu dalam memecahkan masalah yang terkait dengan kehidupannya (Ismail, 2010).

Sasaran Kinerja Pegawai atau sering disingkat SKP merupakan beban kerja yang harus dicapai atau dipenuhi oleh PNS guru dan atau guru yang mengemban tugas tambahan yang lain dalam jangka waktu satu tahun. Guru diharuskan dapat menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sebagai hasil kerja dan kemajuan yang telah dicapai oleh guru (Hamdani, 2017). Menurut Robbins & Judge berpendapat bahwa Sasaran Kinerja Pegawai merupakan gambaran perilaku kinerja pegawai dalam organisasi (Robbins, Stephen P & Judge, 2013). Kinerja adalah hasil kerja pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan. Kinerja merupakan hasil kerja seseorang yang menggambarkan kualitas dan kuantitas atas kerja yang telah dilakukan. Menurut Fahmi mengatakan bahwa kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Kinerja merefleksikan seberapa baik pegawai memenuhi persyaratan sebuah pekerjaan (Fahmi, 2017).

Guru merupakan salah satu komponen utama dalam pendidikan, maka guru harus memiliki kinerja yang baik dan memang dituntut untuk demikian. Guru inilah yang menjadi kunci suksesnya dalam proses pembelajaran di sekolah. Tercapai atau tidaknya tujuan pendidikan terlihat dari bagaimana proses pembelajaran yang dilakukan oleh guru tersebut. Salah satu cara guru mengetahui lebih banyak informasi dengan guru mengikuti berbagai jenis workshop (Husny, 2021).

Untuk mempermudah guru mengumpulkan Sasaran Kinerja Pegawai dibuat lah E-Kinerja. E-Kinerja memiliki fitur-fitur seperti aktifitas kerja, perilaku kerja, prestasi kerja, penilaian kinerja serta kehadiran. Dimana untuk mengakumulasi nilai kinerja pendidik maupun pegawai memerlukan verifikasi atasan dan nilai kinerja dari atasan. Setiap perilaku kinerja akan dikonversikan menjadi angka yang nantinya akan secara otomatis mengakumulasi jumlah tunjangan yang diterima pendidik yang bersangkutan (Sufi et al., 2022). Hal ini berarti kedua belah pihak bawahan maupun atasan dituntut untuk bisa menggunakan aplikasi E- Kinerja. Sebelum menggunakan aplikasi E-Kinerja kerap ditemukan pendidik yang berperilaku terlambat datang ke sekolah, pulang lebih awal, persiapan mengajar yang tidak maksimal, sering tidak masuk atau bolos mengajar, serta mengajar asal-asalan (Lembong et al., 2021).

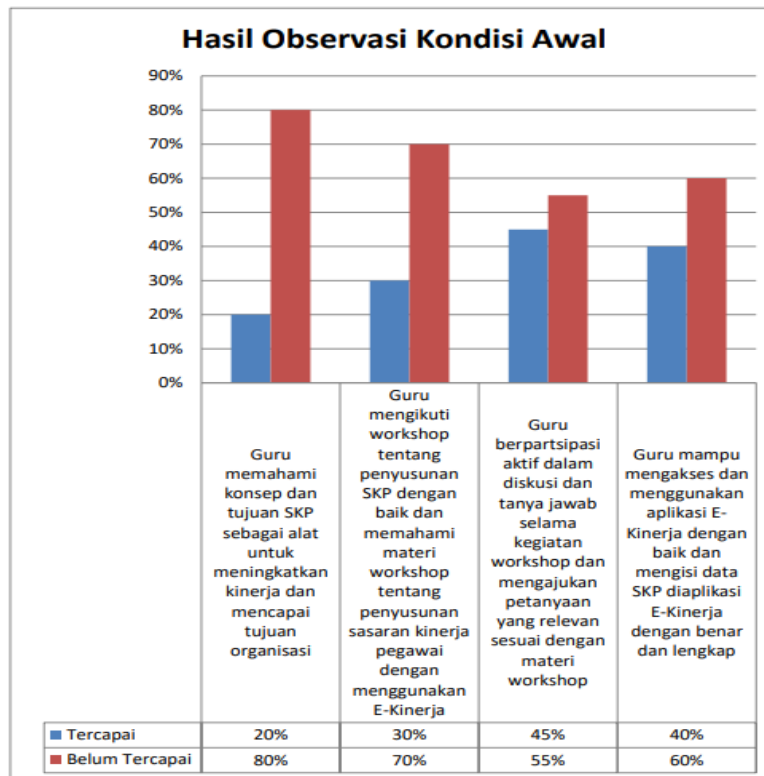
Berdasarkan observasi yang dilaksanakan terhadap guru MAN 1 Sragen pada semester 2 tahun pelajaran 2023/2024, menunjukkan bahwa masih sedikit jumlah guru yang mengetahui dan dapat menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sesuai dengan prinsip, dan langkah-langkah penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai. Data observasi kondisi awal yang dipantau oleh pengawas madrasah sebagai observer menunjukkan beberapa indikator bahwa: 1) Guru memahami konsep dan tujuan SKP sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi sebanyak 4 guru atau 20%; 2) Guru mengikuti workshop tentang penyusunan SKP dengan baik dan memahami materi workshop tentang penyusunan sasaran kinerja pegawai dengan menggunakan E-Kinerja sebanyak 6 guru atau 30%; 3) Guru berpartisipasi aktif dalam diskusi dan tanya jawab selama kegiatan workshop dan mengajukan pertanyaan yang relevan sesuai dengan materi workshop sebanyak 9 guru atau 45%; dan 4) Guru mampu mengakses dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan baik dan mengisi data SKP di aplikasi E-Kinerja dengan benar dan lengkap sebanyak 8 guru atau 40%. Untuk lebih memperjelas data tersebut, ditunjukkan pada tabel berikut ini:

Pencapaian (Jumlah Guru)	Aspek yang di observasi							
	Guru memahami konsep dan tujuan SKP sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi		Guru mengikuti workshop tentang penyusunan SKP dengan baik dan memahami materi workshop tentang penyusunan sasaran kinerja pegawai dengan menggunakan E-Kinerja		Guru berpartisipasi aktif dalam diskusi dan tanya jawab selama kegiatan workshop dan mengajukan pertanyaan yang relevan sesuai dengan materi workshop		Guru mampu mengakses dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan baik dan mengisi data SKP di aplikasi E-Kinerja dengan benar dan lengkap	
	T	BT	T	BT	T	BT	T	BT
	4	16	6	14	9	11	8	12
Persentase (%)	20%	80%	30%	70%	45%	55%	40%	60%
Pencapaian Indikator Keberhasilan	Belum Tercapai		Belum Tercapai		Belum Tercapai		Belum Tercapai	

Keterangan : T = Tercapai, BT = Belum Tercapai

Gambar 1. Hasil Observasi Kondisi Awal

Adapun pemaparan tabel diatas dengan grafik sebagai berikut:



Gambar 2. Grafik Observasi Kondisi Awal

Bertolak pada data observasi kondisi awal, diperlukan tindakan supaya kompetensi guru dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai bisa ditingkatkan. Guru diharapkan memiliki kompetensi untuk menyusun Sasaran Kinerja Pegawai sebagai salah satu elemen penting dalam penerapan E-Kinerja. Berdasarkan observasi yang telah dilakukan peneliti sebagai Kepala MAN 1 Sragen menunjukkan masih banyak guru yang belum mengetahui dan memahami tentang penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai. Banyak guru yang belum tahu cara mengupload SKP yang harusnya di upload di E-kinerja.

Untuk meningkatkan kompetensi guru dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai maka peneliti sebagai kepala madrasah melaksanakan workshop bagi guru MAN 1 Sragen. Workshop ini bertujuan untuk meningkatkan kompetensi guru dalam dalam penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai.

METODE

Penelitian ini menggunakan Penelitian Tindakan Sekolah (PTS). PTS adalah pendekatan penelitian yang dilakukan oleh pendidik atau pemimpin sekolah untuk meningkatkan kualitas pembelajaran atau manajemen di institusi pendidikan melalui tindakan tertentu yang bersifat siklus. Berikut adalah langkah-langkah yang umumnya digunakan dalam PTS adalah identifikasi masalah, perencanaan, pelaksanaan tindakan, observasi, refleksi, siklus ulang. Metode analisis data yang digunakan adalah analisis deskriptif kuantitatif. Data dikumpulkan, dihitung persentasenya, dan dibandingkan antara kondisi awal dan akhir penelitian untuk melihat peningkatan kompetensi guru.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Kegiatan Sebelumnya

Sebelum dilaksanakan workshop dengan menggunakan E-Kinerja pada Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai MAN 1 Sragen semester 2 tahun pelajaran 2023/2024, guru belum dapat menggunakan aplikasi E-Kinerja dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai karena kurangnya informasi. Belum adanya sosialisasi yang mendetail dari pihak atasan banyaknya guru yang belum dapat mengupload hasil dari penilaian sasaran kinerja pegawai menjadi rendah.

Hal ini dapat dilihat dari hasil penyusunan sasaran kinerja pegawai yang kurang sebelum menggunakan aplikasi E-Kinerja. sebagai berikut :

No	Nama	NIP	Pencapaian
1	Dra. Enggar Muji Sulastri, M.Pd	19641017 199203 2 002	Tercapai
2	Drs. Soyo, M.Pd.I	19680715 200212 1 002	Belum Tercapai
3	Drs. Suratno,	19680207 200501 1 001	Tercapai
4	Drs. Adjik Sugijantara,	19640709 199512 1 002	Tercapai
5	Drs. Khanifudin,	19660604 199403 1 006	Belum Tercapai
6	Drs. Agung Prasetyono, S.Pd, M.Pd	19670422 199203 1 004	Belum Tercapai
7	Titik Kusmiati, S.Pd	19690503 199802 2 004	Tercapai
8	Agus Triwidodo, S.Pd	19710821 199603 1 004	Belum Tercapai
9	Dra. Yahyu Sunami,	19670106 199403 2 001	Belum Tercapai
10	Drs. Siswo Widodo,	19670114 199403 1 005	Tercapai
11	Drs. Bambang Sutrisno, M.Pd	19660218 199403 1 004	Belum Tercapai
12	Dra. Aris Ramadawati,	19671217 199403 2 002	Tercapai
13	Dra. Susilowati,	19691105 199803 2 002	Tercapai
14	Ety Wahyuni, S.Pd	19670812 199512 2 003	Tercapai
15	Sukarsih, S.Pd	19701224 199603 2 001	Belum Tercapai
16	Sri Mulyati, S.Pd	19710213 199803 2 004	Belum Tercapai
17	Nurul Azizah, S.Pd	19720610 199803 2 003	Tercapai
18	Suratno, S.Pd, M.Si	19690321 200212 1 002	Tercapai
19	Muslimah, S.Pd, M.Pd	19700305 200312 2 002	Tercapai
20	Didik Haryanto, S.Pd	19681201 200501 1 002	Tercapai

Gambar 3. Hasil Penilaian Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop Pada Guru MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024 Pada Kondisi Awal

Dari Hasil Penilaian Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop Pada Guru MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024 sebanyak 8 guru atau 40% yang belum mencapai. Sedangkan 12 guru atau 60% yang sudah tercapai.

Strategi Pemecahan Masalah

Terdapat beberapa permasalahan yang terjadi selama proses kegiatan penyusunan sasaran kinerja pegawai. Permasalahan ini terjadi karena beberapa faktor, faktor-faktor tersebut adalah : 1) Faktor guru. Selama ini guru belum memanfaatkan E-Kinerja dalam penguploadan data Sasaran kinerja pegawai dan data yang lainnya, selain itu kurangnya informasi yang guru dapat dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai yang terbaru; 2) Faktor Kepala Sekolah. Selama ini kepala sekolah kurang aktif dalam kegiatan sosialisasi untuk guru dalam penerapan sasaran kinerja pegawai menggunakan E-Kinerja.

Tahap Operasional Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop

Tahapan-tahapan yang perlu dilakukan dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop adalah : 1) Kepala sekolah menyiapkan tema workshop.; 2) Kepala sekolah menyiapkan materi penyusunan sasaran kinerja pegawai; 3) Kepala sekolah menjelaskan materi penyusunan sasaran kinerja pegawai; 4) Guru mempraktikkan penyusunan sasaran kinerja pegawai; 5) Guru menpresentasikan hasil penyusunan sasaran kinerja pegawai; 6) Kepala sekolah mengevaluasi hasil penyusunan sasaran kinerja pegawai.

Prestasi Yang Dicapai

Setelah melaksanakan penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui *workshop*, menjelaskan bahwa hasil penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui *workshop* sebagai berikut:

No	Nama	NIP	Pencapaian
1	Dra. Enggar Muji Sulastrri, M.Pd	19641017 199203 2 002	Tercapai
2	Drs. Soyo, M.Pd.I	19680715 200212 1 002	Belum Tercapai
3	Drs. Suratno,	19680207 200501 1 001	Tercapai
4	Drs. Adjik Sugjantara,	19640709 199512 1 002	Tercapai
5	Drs. Khanifudin,	19660604 199403 1 006	Tercapai
6	Drs. Agung Prasetyono, S.Pd, M.Pd	19670422 199203 1 004	Tercapai
7	Titik Kusmiati, S.Pd	19690503 199802 2 004	Tercapai
8	Agus Triwidodo, S.Pd	19710821 199603 1 004	Belum Tercapai
9	Dra. Yahyu Sunarni,	19670106 199403 2 001	Belum Tercapai
10	Drs. Siswo Widodo,	19670114 199403 1 005	Tercapai
11	Drs. Bambang Sutrisno, M.Pd	19660218 199403 1 004	Tercapai
12	Dra. Aris Ramadawati,	19671217 199403 2 002	Tercapai
13	Dra. Susilowati,	19691105 199803 2 002	Tercapai
14	Ety Wahyuni, S.Pd	19670812 199512 2 003	Tercapai
15	Sukarsih, S.Pd	19701224 199603 2 001	Tercapai
16	Sri Mulyati, S.Pd	19710213 199803 2 004	Belum Tercapai
17	Nurul Azizah, S.Pd	19720610 199803 2 003	Tercapai
18	Suratno, S.Pd, M.Si	19690321 200212 1 002	Tercapai
19	Muslimah, S.Pd, M.Pd	19700305 200312 2 002	Tercapai
20	Didik Haryanto, S.Pd	19681201 200501 1 002	Tercapai

Gambar 4. Hasil Penilaian Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop Pada Guru MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024 Pada Kondisi Akhir

Dari Hasil Penilaian Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop Pada Guru MAN 1 Sragen Semester 2 Tahun Pelajaran 2023/2024 sebanyak 4 guru atau 20% yang belum mencapai. Sedangkan 16 guru atau 80% yang sudah tercapai.

Faktor Pendukung Pemanfaatan E-Kinerja dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop

Pemanfaatan E-Kinerja dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai di sekolah dapat berjalan lancar berkat dukungan faktor, yaitu: 1) Kepala sekolah aktif dalam membimbing guru dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai; 2) Guru bisa mengikuti langkah-langkah kegiatan penyusunan sasaran kinerja pegawai dengan baik; 3) Guru aktif dalam workshop; 4) Kepala sekolah selalu mendampingi guru selama proses penyusunan sasaran kinerja pegawai berlangsung.

Faktor Penghambat Pemanfaatan E-Kinerja dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop

Pemanfaatan e-kinerja dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui workshop di sekolah menemukan sejumlah hambatan, yaitu: 1) Terdapat guru yang kurang aktif saat workshop; 2) Terdapat guru yang bingung; 3) Terdapat guru yang kurang fokus pada penyusunan sasaran kinerja pegawai.

Cara Mengatasi Faktor Penghambat

Untuk menyelesaikan faktor penghambat yang sudah diuraikan sebelumnya, maka yang perlu dilakukan adalah: 1) Kurangnya keberanian guru mengutarakan pendapat; 2) Menghimbau guru untuk terlibat aktif dalam kegiatan diskusi; 3) Memberi motivasi pada siswa untuk mencari jawaban lain; 4) Mengarahkan guru untuk tetap fokus pada penyusunan sasaran kinerja pegawai.

Dampak Pemanfaatan E-Kinerja dalam Penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai Melalui Workshop

Kegiatan workshop menggunakan pemanfaatan E-Kinerja dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui workshop memberikan warna baru dalam kegiatan pembelajaran disekolah. Adapun dampak pemanfaatan Pemanfaatan E-Kinerja dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui workshop adalah sebagai berikut:

Dampak bagi kepala sekolah: 1) Kepala sekolah lebih aktif dalam mencari informasi terbaru dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai untuk guru; 2) Kepala sekolah dapat dilatih untuk berfikir lebih cepat lagi dalam mencari informasi.

Dampak bagi guru: 1) Guru lebih mudah dalam memahami penyusunan sasaran kinerja pegawai; 2) Guru mampu menciptakan penyusunan yang efektif dan efisien untuk meningkatkan kompetensi guru; 3) Guru lebih mudah

..dalam memahami penyusunan sasaran kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Hipotesis menyatakan bahwa melalui pemanfaatan E-Kinerja dapat meningkatkan kompetensi guru di MAN 1 Sragen dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui workshop pada semester 2 tahun pelajaran 2023/2024. Data observasi menunjukkan bahwa melalui pelaksanaan workshop dapat meningkatkan kompetensi guru terlihat bahwa 1) Guru memahami konsep dan tujuan SKP sebagai alat untuk meningkatkan kinerja dan mencapai tujuan organisasi sebanyak 17 guru atau 85%; 2) Guru mengikuti workshop tentang penyusunan SKP dengan baik dan memahami materi workshop tentang penyusunan sasaran kinerja pegawai dengan menggunakan E-Kinerja sebanyak 10 guru atau 50%; 3) Guru berpartisipasi aktif dalam diskusi dan tanya jawab selama kegiatan workshop dan mengajukan pertanyaan yang relevan sesuai dengan materi workshop sebanyak 15 guru atau 75%; dan 4) Guru mampu mengakses dan menggunakan aplikasi E-Kinerja dengan baik dan mengisi data SKP di aplikasi E-Kinerja dengan benar dan lengkap sebanyak 16 guru atau 80%. Dengan guru yang tercapai dalam pelaksanaan penyusunan sasaran kinerja pegawai dari 12 guru atau 40% menjadi 16 guru atau 80%. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan E-Kinerja dapat meningkatkan kompetensi guru di MAN 1 Sragen dalam penyusunan sasaran kinerja pegawai melalui workshop pada semester 2 tahun pelajaran 2023/2024.

DAFTAR PUSTAKA

- Basri, R. (2005). *Performance Appraisal*. PT Raja Grafindo Persada.
- Fahmi, I. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori dan Aplikasi*. Alfabeta.
- Hamdani, H. (2017). Peningkatan Kinerja Guru dalam Menerapkan Strategi Pembelajaran melalui Workshop Guru Kelas X di SMA Negeri 1 Bireuen. *Serambi PTK, IV*(1), 36–46. <http://www.ojs.serambimekkah.ac.id/serambi-ptk/article/view/269>
- Husny, M. M. (2021). Penerapan Model Workshop Untuk Meningkatkan Kinerja Guru Dalam Menetapkan Ketuntasan Belajar Minimum (Kbm) Di Smp Negeri 1 Setu, Kabupaten Bekasi Tahun Pelajaran 2019-2020. *Jurnal Pedagogiana, 8*(49), 1–12. <https://doi.org/10.47601/ajp.44>
- Ismail, M. I. (2010). KINERJA DAN KOMPETENSI GURU DALAM PEMBELAJARAN. *LENTERA PENDIDIKAN, 13*(1). <https://books.google.co.id/books?id=unmMvOU4HZ8C%0Ahttps://jatengprov.go.id/beritaopd/pengelolaan-arsip-yang-tepat-tunjang-produktivitas-sekolah/%0Ahttp://e-journal.usd.ac.id/index.php/LLT%0Ahttp://jurnal.untan.ac.id/index.php/jpdpb/article/viewFile/11345/107>
- Lembong, R. C., Lukman, S., & Madjid, U. (2021). EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA BADAN KEPEGAWAIAN DAERAH PROVINSI SULAWESI UTARA. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK), VI*(02). <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- 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), 1–10.
- Robbins, Stephen P & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior*. Pearson Education.
- Sufi, H., Purba, H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). PERANAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform, 9*(1), 26–33.
- Usman, H. (2010). *Manajemen: Teori Praktik dan Riset Pendidikan (Edisi Tiga)*. Bumi Aksara.