



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

EFEKTIVITAS PENERAPAN E-KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA PADA KEMENTERIAN AGAMA KABUPATEN KUANTAN SINGINGI

Nilia Nadila Sinta¹, Emilia Emharis², Alsar Andri³

Fakultas Ilmu Sosial Universitas Islam Kuantan Singingi Jl.Gatot Subroto KM.7
Kebun Nenas, Desa Jake, Kab.Kuantan Singingi

email: sintanilanadila@gmail.com¹, papamarwah@gmail.com²,
alsarandri50@gmail.com³

Abstract

This research was carried out at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Kuantan Singingi Regency. Aims to find out how the effectiveness of the implementation of e-Performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Kuantan Singingi Regency. The formulation of the problem in this study is how to apply the Nrgara Civil Apparatus e-kineja at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Kuantan Singingi Regency. The number of Popilasi was 20 people and all populations were sampled because all populations had important conscriptions in the application of e-performance. So the authors use a saturated sampling technique, where all populations are sampled. The data analysis used is Descriptive Quantitative, which analyzes data obtained from the results of the elaboration of questionnaires, then processed and concluded based on the processed data. Based on the results of research conducted on the effectiveness of the implementation of e-performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Kuantan Singingi Regency obtained a score result with an average of 4.25 in the sense of being at the agreed interval (effective), which means that the implementation of the e-performance of the State Civil Apparatus at the Office of the Ministry of Religious Affairs of Kuantan Singingi Regency is effective.

Keywords : Effectiveness, application of E-Performance

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Bertujuan untuk mengetahui Bagaimana Efektivitas Penerapan E-Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Perumusan masalah masalah dalam penelitian ini adalah bagaimana penerapan e-kineja Aparatur Sipil Nrgara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Jumlah Populasi sebanyak 20 orang dan semua populasi dijadikan sampel karena semua populasi memiliki penanan penting dalam penerapan e-kinerja. Maka penulis menggunakan teknik sampling jenuh, dimana semua populasi di jadikan sampel. Analisis data yang digunakan adalah Deskriptif Kuantitatif, yaitu menganalisa data yang diperoleh dari hasil penjabaran kuesioner, kemudian di olah dan di simpulkan berdasarkan hasil olahan data tersebut. Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan mengenai efektivitas penerapan e-kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi memperoleh hasil nilai dengan rata-rata 4,25 dalam arti berada pada interval setuju (efektif), yang berarti penerapan e-kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi efektif



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Kata Kunci : Efektivitas, penerapan E-Kinerja



1. PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi dan informasi saat ini sudah berkembang pesat. Telah banyak organisasi modern yang menggunakan teknologi informasi dalam mengelola organisasinya. Teknologi merupakan sebuah konsep yang berkaitan dengan jenis penggunaan dan pengetahuan tentang alat dan keahlian, serta bagaimana dapat memberikan pengaruh pada kemampuan manusia untuk mengendalikan dan mengubah sesuatu yang ada di sekitarnya.

Pada perkembangan teknologi saat ini banyak instansi pemerintah pusat dan daerah mengembangkan pelayanan publik melalui Teknologi Komunikasi dan Informasi (selanjutnya disingkat TIK/ICT) yang biasa dikenal dengan *e-government*. Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-government*, dapat dikatakan bahwa *e-government* adalah upaya untuk mengembangkan pelayanan pemerintahan yang berbasis elektronika dalam rangka meningkatkan kualitas pelayanan publik secara efektif, efisien, transparan serta peningkatan sumber daya manusia yang menuju *good governance*.

Salah satu instansi pemerintah yang menerapkan konsep *e-government* adalah Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Hal tersebut dikarenakan mobilitas kerja yang tinggi maka muncul sebuah inovasi untuk membangun aplikasi yang dapat mempermudah kerja pegawai. Beberapa aplikasi yang digunakan pada Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi seperti *e-kinerja*, *e-mpa'spak online*, dan lain sebagainya. *E-kinerja* merupakan salah satu aplikasi berbasis web dimana aplikasi tersebut digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja. Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisis Jabatan pada Pasal 10 menyebutkan :

“Analisis jabatan dilaksanakan apabila terjadi perubahan organisasi untuk penataan kelembagaan, kepegawaian, perencanaan, kebutuhan pendidikan dan pelatihan”.

Peraturan Pemerintah Dalam Negeri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Beban Kerja pada Pasal 2 Ayat 2 menyebutkan :

“Analisis beban kerja dilaksanakan untuk mengatur dan menghitung beban kerja setiap jabatan/unit kerja dalam rangka efisiensi dan efektivitas pelaksanaan tugas dan meningkatkan kapasitas organisasi yang profesional, transparan, profesional dan rasional”.

Penerapan aplikasi ini dikarenakan adanya beberapa masalah dalam pekerjaan atau kinerja Aparatur Sipil Negara (selanjutnya disingkat ASN), permasalahan dianggap belum optimal seperti, rendahnya pandangan masyarakat



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

mengenai kualitas kinerja ASN pada lingkungan pemerintah pusat maupun daerah, sehingga mendorong pemerintah melakukan pengawasan yang tepat guna mengontrol kualitas kerja ASN. Oleh karena itu, pemerintah melakukan pembaharuan dalam bidang ketetalaksanaan birokrasi yang profesional dan terintegritas tinggi sebagai pelayanan publik melalui konsep *e-government* yang merupakan wujud dari reformasi birokrasi, dengan demikian tujuan adanya birokrasi adalah mewujudkan tata kelola pemerintahan yang baik, Mengembangkan mekanisme kontrol yang efektif, mengelola sengketa administratif secara efektif dan efisien serta agar pekerjaan dapat terselesaikan dengan cepat dan terorganisasi.

Penerapan e-kinerja pada Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi berpedoman pada Surat Edaran Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia Nomor : S.1/1311/2/Kp.02.3/488/2015 tanggal 22 Januari 2015 tentang Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dan Prestasi Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Adanya surat edaran tersebut seriap ASN wajib membuat Laporan Kinerja Harian (LKH) sesuai dengan sasaran kerja pegawai (SKP) yang telah dibuatnya. Selanjutnya ASN harus membuat laporan kinerja bulanan berdasarkan pada laporan kinerja hariannya.

Aplikasi e-kinerja masih bersamalah secara teknis, dengan kurangnya SDM yang menguasai bidang teknologi informasi dan komunikasi khususnya aplikasi e-kinerja tentu membuat penilaian kinerja ASN di lingkungan Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi semakin tidak optimal.

Berdasarkan fenomena di atas maka penulis tertarik mengangkat judul penelitian ini: **“Efektivitas Penerapan E-Kinerja Aparatur Sipil Negara pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi”**.



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

2. TINJAUAN PUSTAKA

2.1 Landasan Teori

2.1.1 Teori/Konsep Administrasi Negara

Administrasi negara secara umum adalah suatu peraturan kebijakan yang dilakukan oleh pemerintah atau aparatur negara agar tujuan dapat tercapai secara efektif dan efisien. Administrasi negara merupakan salah satu sistem yang dibuat sedemikian rupa untuk mengatur proses pengelolaan organisasi masyarakat sehingga dapat berjalan dengan baik.

Menurut William H. Newman (dalam Nur Yanto, 2015:2) menyatakan bahwa administrasi adalah bimbingan, kepemimpinan dan pengawasan dari pada usaha dan sekelompok individu menuju pencapaian tujuan bersama.

Menurut Pasalong (2012:51) menyatakan bahwa administrasi adalah pekerjaan terencana yang dilakukan untuk mencapai tujuan atas dasar efektif, efisien dan rasional. Berdasarkan pengertian administrasi negara di atas, dapat disimpulkan bahwa administrasi adalah kegiatan yang berkaitan dengan pelaksanaan urusan-urusan negara, kebijakan negara dan kewenangan politiknya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

2.1.2 Teori/Konsep Manajemen

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (dalam Karyoto, 2015:2) menyatakan bahwa manajemen adalah ilmu dan seni proses pemanfaatannya SDM dan sumber-sumber lain secara efektif dan efisien untuk mencapai suatu tujuan. Ilmu adalah sekumpulan pengetahuan tentang suatu objek yang disusun secara sistematis oleh para ahli sebagai hasil dari penelitian yang pernah mereka susun tertentu mencakup teori, konsep, metode, atau teknik tertentu sehingga dapat menjadi panduan atau referensi bagi siapa pun untuk melakukan kegiatan yang sama, misalnya guna menyelesaikan persoalan-persoalan organisasi.

Menurut Amirullah Harid Budiono (dalam Karyoto, 2015:2) menyatakan bahwa manajemen mengacu pada suatu proses mengkoordinasikan dan mengintegrasikan kegiatan-kegiatan kerja agar diselesaikan secara efektif dan efisien melalui orang lain. Efektif berarti semua unsur sumber daya yang dimiliki oleh suatu organisasi dapat diberdayakan sesuai dengan fungsinya masing-masing. Sementara efisien berarti pekerjaan yang telah ditentukan manajer dapat dilakukan dan diselesaikan oleh para pekerja sesuai dengan anggaran. Kondisi tersebut akan di capai apabila organisasi melakukan kegiatan koordinasi.

Menurut Ghilyer (2016:4) menyatakan bahwa manajemen adalah proses untuk menentukan cara terbaik untuk organisasi dalam sumber daya untuk menghasilkan barang dan jasa. Sedangkan menurut Sheldon (2017:10) manajemen mempunyai



kegunaan sebagai fungsi kajian industri dalam pelaksanaan kebijakan, dipandang dalam batas-batas kumpulan penyelenggaraan dalam pekerjaan organisasi untuk tujuan khusus yang akan datang.

2.1.3 Teori/ Konsep Organisasi

Menurut Amirullah Haris Budiono (dalam Karyoto, 2015:30) menyatakan bahwa organisasi adalah pengelolaan orang-orang yang dilakukan secara sengaja untuk mewujudkan tujuan tertentu. Pengaturan para pekerja dimaksud agar mereka dapat mengetahui posisi dan tanggung jawabnya terhadap kegiatan-kegiatan yang akan dilakukan guna mewujudkan tujuan organisasi.

Menurut Luther Gulick (dalam Syafiie dan Welasari, 2016:72) perdebatan organisasi adalah sebagai suatu alat saling berhubungan satuan-satuan kerja yang memberikan mereka kepada orang-orang yang ditempatkan dalam struktur kewewenangan, dengan demikian pekerjaan dapat dikoordinasikan oleh pemerintah dan para atasannya kepada para bawahan yang menjangkau dari puncak sampai ke dasar dari seluruh badan usaha.

Sedangkan menurut Chester I. Barnard (dalam Safiie dan Walasari, 2015:72) mengemukakan organisasi adalah sebagai sebuah sistem tentang aktivitas kerja sama dua orang atau lebih dari suatu yang tidak berwujud dan tidak pandang bulu, yang sebagian besar tentang persoalan silaturrahi.

2.1.4 Teori/ Konsep Perencanaan Tenaga Kerja

Menurut Kasmir (2015:26) menyatakan bahwa analisis jabatan adalah proses menganalisis kebutuhan sesuatu pekerjaan dengan cara mengumpulkan data mengevaluasi informasi tentang uraian pekerjaan, persyaratan suatu pekerjaan dan standar pencapaiannya.

Menurut Kasmir (2015:34) tujuan melakukan analisis jabatan adalah untuk memudahkan perusahaan dalam menetakkan kebutuhan SDM sekarang dan dimasa yang akan datang. Di samping itu, memudahkan perusahaan untuk mengelola SDM secara profesional. Manfaat lain yang dapat digunakan dengan selesainya analisis jabatan adalah bagi manajemen perusahaan, maupun bagi karyawan itu sendiri.

Menurut Kasmir (2015:58) menyatakan bahwa aktivitas perencanaan tenaga kerja berkaitan dengan kebutuhan SDM jangka panjang. Hal ini disebabkan tenaga kerja dari waktu ke waktu selalu berubah-ubah, tergantung kondisinya. Perubahan kebutuhan SDM disebabkan adanya keluar masuknya karyawan dalam suatu periode tertentu. Perencanaan SDM adalah proses meramalkan dan merencanakan



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

tenaga kerja, baik kualitas maupun kuantitas guna memenuhi kebutuhan tenaga kerja dalam suatu waktu tertentu.

2.1.5 Teori/Konsep Sistem Informasi Manajemen

Menurut Siswanto (2013:188) menyatakan bahwa sistem informasi adalah sistem yang terintegritas yang mampu menyediakan informasi yang bermanfaat bagi penggunanya atau orang lain. Sistem informasi memiliki komponen fisik antara lain : perangkat keras, perangkat lunak, basis data, prosedur, personil untuk mengelola operasi.

Menurut Budiyanto (2013:68) menyatakan bahwa sistem informasi adalah istilah yang luas yang dipergunakan dan diterapkan untuk sistem tiga sumber daya yang di perlukan manajemen organisasi yang efektif.

Menurut AR Farizky (2016:34) menyatakan bahwa sebuah sistem yang terintegritas antara sistem manusia dan mesin, untuk menyediakan informasi untuk mendukung operasi dalam suatu organisasi.

2.1.6 Teori/ Konsep *E-Government*

E-government adalah pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi dalam proses pemerintahan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, transparansi, dan akuntabilitas penyelenggaraan pemerintahan pelayanan publik. Penerapan *e-government* seperti situs-situs resmi lembaga pemerintah dan tersedianya pelayanan terpadu dengan sistem *daring* atau *online*. Demi terjaganya manfaat dan terciptanya tujuan *e-government*, maka pengelolaannya perlu dilakukan secara cerdas dan profesional.

Instruksi Presiden Republik Indonesia Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *E-Government*, yang dimaksud dengan *e-government* adalah penyelenggaraan pemerintah berbasis elektronik (teknologi informasi dan komunikasi) untuk ,meningkatkan kinerja pemerintah dalam kegiatan yang berhubungan dengan masyarakat, komunitas bisnis, dan kelompok terkait lainnya menuju *good governance*.

Tujuan *e-government* dalam Intruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003, pengembangan *e-government* merupakan upaya untuk mengembangkan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis elektronik dalam rangka meningkatkan kualitas layanan publik secara efektif dan efisien.

2.1.7 Teori/ Konsep Efektivitas



Menurut Zaidan Nawawi (2013:188) menyatakan bahwa efektivitas merupakan kemampuan guna memilih alternatif yang ada guna mencapai tujuan yang diinginkan.

Menurut Samodra Wijaya (dalam Zain Nawawi, 2013:189) menyatakan bahwa efektivitas itu paling baik dapat di mengerti jika dilihat dari sudut pandang sejauh mana sesuatu organisasi berhasil mendapatkan dan memanfaatkan sumber daya dalam usahanya mengejar tujuan organisasi.

Menurut Gison dalam Zaidan Nawawi (2013:188) menyatakan efektivitas organisasi harus dimulai dari mendasar terletak pada :

1. Efektivitas individu yaitu tingkat pencapaian hasil pada kerja individu organisasi.
2. Efektivitas kelompok yaitu tingkat pencapaian hasil kerja yang dilakukan oleh sekelompok anggota organisasi.
3. Efektivitas organisasi yaitu merupakan kontribusi hasil kerja dari tiap-tiap efektivitas individu dan efektivitas kelompok atau tim yang saling sinergis.

2.1.8 Teori/Konsep Kinerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) kinerja diartikan sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Mangkunegara (2017:67) ada dua faktor yang mempengaruhi kinerja, yaitu sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan (*ability*)

Kemampuan terdiri dari potensi (IQ) dan kemampuan *reality*. Artinya pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata 110-120 apalagi jika IQ superior, very superior, gift dan ganius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah dalam mencapai kinerja secara maksimal.

2. Faktor motivasi (*motivation*)

Motivasi diartikan sebagai suatu sikap pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi sebaliknya jika mereka bersikap negatif terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi yang dimaksud mencakup antara hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Mubarak (2017:77) manajemen kinerja pada dasarnya merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang individu atau kelompok orang dari



keseluruhan pelaksanaan tugas selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target, sasaran, atau kriteria yang telah ditentukan dan disepakati.

2.1.9 Teori/Konsep E-Kinerja

Aplikasi ini dikembangkan untuk memudahkan ASN dalam melakukan kegiatan menginput dan membuat laporan kerja. Disamping itu aplikasi ini diharapkan mampu mempermudah pimpinan dalam mengambil keputusan terkait kinerja ASN, unit dan satuan kerja

Menurut Putri (2014:85) menyatakan bahwa dalam karya ilmiah, 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. Adapun indikator pada e-kinerja adalah sebagai berikut :

1. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara elektronik.
2. Pencatatan target dan realisasi kerja secara elektronik.
3. Integritas presensi, kualitas dan kuantitas kerja.

Menurut Wahyuni (2020:155) menyatakan bahwa evaluasi kinerja selama periode waktu tertentu disebut evaluasi kinerja.

2.1.10 Teori/Konsep Prestasi Kerja

Menurut Mangkunegara (2013:67) menyatakan bahwa prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas, yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Menurut Sulaiman (2013:7) menyatakan bahwa *job performance consists of the observable behaviors that people do in their jobs are to the goals of the organizing* (prestasi kerja adalah hasil kerja yang terdiri dari perilaku yang dapat diamati, yang dilakukan seseorang dalam melakukan pekerjaan mereka, yang relevan dengan tujuan suatu organisasi).

Menurut Robbins (2014:183) menyatakan bahwa prestasi kerja di perusahaan dipengaruhi oleh tingkat kepuasan kerja. Produktivitas dan kepuasan kerja mempunyai hubungan positif atau searah, yaitu apabila kepuasan tinggi maka produktivitas juga tinggi dan apabila kepuasan rendah maka produktivitas juga rendah. Artinya apabila organisasi-organisasi terpuaskan dengan kinerja pegawai maka cenderung lebih efektif.

3. METODE PENELITIAN



Tipe penelitian ini adalah penelitian survey, dengan tingkat eksplanasi deskriptif, dengan menggunakan analisa data kuantitatif. Penelitian kualitatif adalah penelitian tentang riset yang bersifat deskriptif dan cenderung menggunakan analisis yaitu prosedur penelitian yang menghasilkan data deskriptif berupa tulisan perilaku yang dapat diamati dari subyek itu sendiri.

Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa penelitian survey adalah metode penelitian untuk mengumpulkan informasi dari sekelompok responden dengan mengajukan beberapa pertanyaan survey.

Menurut Sugiyono (2017:39) menyatakan bahwa deskriptif adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, objek atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Menurut Sugiyono (2015:8) metode penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diterapkan.

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Efektivitas Penerapan E-Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Kantor Keenterian Agama Kabupaten Kuantan Singingi.

Pembahasan merupakan isi hasil analisis data dan fakta yang peneliti dapatkan di lapangan serta disesuaikan dengan teori yang peneliti gunakan. Pembahasan hasil penelitian ini dilakukan untuk memberikan penafsiran terhadap hasil yang diperoleh selama penelitian berlangsung.

Hasil pengamatan bahwa dalam efektivitas penerapan e-kinerja ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi memang efektif, namun masih perlu ada beberapa hal yang masih ragu terhadap penerapan e-kinerja pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Ada baiknya apabila perlu di perbaiki agar penerapan e-kinerja semakin efektif.

Kemudahan yang dirasakan ASN ketika menerapkan e-kinerja telah memberikan hal positif dalam pekerjaannya. Dengan kemampuan menggunakan Teknologi informasi sebagai penunjang keberhasilan maka pekerjaan lebih efektif dan pencapaian target dalam penerapan e-kinerja lebih efektif.

Selain itu kualitas, kuantitas dan pemanfaatan waktu dalam penerapan e-kinerja menjadi tolak ukur keberhasilan bagi penerapan e-kinerja pada Kantor



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN : 2745-7761

Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi. Dengan begitu penerapan e-kinerja menjadi lebih terarah dan efektif secara keseluruhan.

Pencapaian target keberhasilan penerapan e-kinerja ASN pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi terbukti terlaksana dan efektif apabila seluruh ASN mampu menjalankan tugas atau pekerjaan lebih tertib dan melibatkan e-kinerja sebagai hal utama dalam pelaporan tugas.

Apabila beberapa indikator di atas telah di terapkan dengan baik maka penilaian secara keseluruhan dapat dikategorikan sangat efektif. Penilaian sangat efektif berkisaran berada pada interval 4,60-5,00. Berarti apabila penilaian sangat efektif maka tidak ada kecacatan dalam penerapan e-kinerja.

5. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang sudah dilakukan, maka dapat disimpulkan bahwa penelitian yang berjudul :“Efektivitas Penerapan E-Kinerja ASN Pada Kantor Kementerian Agama Kabupaten Kuantan Singingi” berada pada interval 4,25 dengan kategori setuju atau dalam arti efektif.

UCAPAN TERIMAKASIH

Terimakasih yang tiada henti kepada kedua orang tua penulis, tercnita dan terkasih yang telah membesarkan, membimbing memberikan semangat, doa, nasehat, dukungan serta kesabaran yang luas tanpa tepian. Pengorbanan yang tidak akan tergantikan hingga saya sampai pada proses ini, dan terima kasih kepada saudara kandung penulis yang telah memberi semangat serta motivasi sampai hari ini. Bapak dan ibu dosen pembimbing, penguji dan pengajar yang selama ini telah tulus dan ikhlas meluangkan waktunya menuntun dan mengarahkan dalam memberi bimbingan dan pelajaran yang tiada ternilai harganya, terima kasih atas jasa yang telah kalian berikan untuk saya sebagai mahasiswa.

DAFTAR PUSTAKA

A. BUKU

A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2007, Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Ke Tujuh, Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Budiyanto, M. E. 2013. Sistem Informasi Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Graha Ilmu.

Budiyanto, 2013, *Sistem Informasi Geografis Menggunakan ArcView GIS*. Penerbit Andi,.

Bambang Prasetyo dan Lina Miftahul Jannah,2016. Metode Penelitian Kuantitatif,Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Hayat, 2017. Manajemen Pelayanan Publik. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada



Juhanperak
e-ISSN : 2722-984X
p-ISSN :2745-7761

- Indrajid, 2000. Elektronik government. Yogyakarta: Andi
- Karyoto, 2015. Dasar-Dasar Manajemen. Yogyakarta: C.V Andi.
- Kasmir. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: PT Rajagrafindo Persada
- Mangkunegara. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya, Bandung
- McLeod, Jr., Raymond; Schell, George P. 2017. Sistem Informasi Manajemen (Terjemahan). Jakarta: Salemba Empat
- Moeheriono. 2012. “Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi”. Jakarta: Raja Grafindo Persada.
- Moleong, L.2015. Metodologi penelitian kualitatif (Edisi revisi). Bandung : PT Remaja Rosdakarya.
- Nur Yanto, 2015. Pengantar Hukum Administrasi Negara Indonesia. Jakarta:Mitra Wacana Media.
- Pasolong, Harbani. 2012. Teori Administrasi Publik.. Yogyakarta: Alfabeta
- Rohman Taufiq, 2013. Informasi manajemen: konsep dasar, analisis dan metode pengembangan. yogyakarta: Graha Ilmu
- Siswanto. 2013. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi dan Operasional*.Edisi Revisi. Bumi Aksara, Jakarta
- Sugiyono. 2012. *Metode Kuantitatif Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. CV.Alfabeta, Bandung
- S.P,Hasibuan, Malayu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D, Bandung: Alfabeta..
- Sugiyono.2016. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D, Cetakan ke-24. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D,Bandung: Alfabeta.
- Wilson Bangun. 2012. Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: CV.Pratama Kiran