
Analisis Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja PNS Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah

Awwalin Muslimah

Program Studi Manajemen, Universitas Terbuka, Indonesia

E-mail: awaln.muslimah29@gmail.com

Abstrak

Karya ilmiah ini bertujuan untuk mengetahui bagaimana penggunaan Aplikasi E-kinerja oleh PNS Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah. Metode yang digunakan adalah pendekatan kualitatif melalui pengumpulan data dengan metode wawancara kepada PNS pada Kantor Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah. Hasil penelitian menjelaskan bahwa penerapan aplikasi E-kinerja sangat berguna dalam mengukur kinerja pegawai. Faktor penghambat penggunaan E-kinerja adalah kemampuan teknologi yang dimiliki PNS masih terbatas, serta kedisiplinan penggunaan aplikasi yang seharusnya dikerjakan setiap namun dikerjakan dalam kurun waktu seminggu atau sebulan sekali. Bahkan terdapat PNS yang tidak mematuhi kebijakan tersebut dan bersedia diberi sangsi berupa pemotongan tambahan penghasilan. Atasan berperan aktif dalam memonitoring laporan E-kinerja dengan memberikan teguran secara lisan dan pembinaan kepada karyawan yang tidak disiplin, dan memberikan dukungan berupa intensif kepada karyawan yang kurang disiplin.

Kata kunci : Aplikasi E-kinerja, Kinerja PNS, Kelurahan

INFO ARTIKEL

Riwayat Artikel

Diterima : 25-01-2024
Direvisi : 26-01-2024
Dipublish : 26-01-2024

Kata Kunci:

Aplikasi E-kinerja, Kinerja PNS,
Kelurahan

Keywords:

*E-performance application, civil
servant performance, sub-district*

Abstract

This scientific work aims to find out how the E-kinerja application is used by civil servants in Mojayan Village, Central Klaten District. The method used is a qualitative approach through data collection using interview methods with civil servants at the Mojayan Village Office, Central Klaten District. The research results explain that the application of the E-performance application is very useful in measuring employee performance. Factors inhibiting the use of E-kinerja are that the technological capabilities of civil servants are still limited, as well as the discipline in using the application which should be done every day but is done within a week or once a month. There are even civil servants who do not comply with this policy and are willing to be given sanctions in the form of additional income cuts. Supervisors play an active role in monitoring E-performance reports by providing verbal warnings and training to employees who are not disciplined, and providing intensive support to employees who lack discipline.

Keywords: E-performance application, civil servant performance, sub-district

PENDAHULUAN

Adanya birokrasi pemerintahan yang baik adalah tanda tata kelola pemerintahan yang baik. Salah satu tujuan tata kelola pemerintahan adalah untuk memastikan kinerja ASN yang profesional. ASN adalah pekerjaan untuk pegawai negeri sipil (PNS) dan pegawai pemerintah dengan perjanjian kerja (PPPK) yang bekerja di instansi pemerintah (Ridwan, E. 2022, September 14). Perencanaan, pelaksanaan, pemantauan, pembinaan, penilaian, tindak lanjut dan sistem informasi kinerja adalah bagian dari sistem manajemen kinerja PNS (BKD, Admin. 2021, April 29). Setiap PNS yang bekerja sesuai dengan manajemen kinerja dalam organisasi atau unit tertentu akan menerima jaminan objektivitas yang didasarkan pada sistem prestasi kerja dan karier, seperti peningkatan penghasilan dan kenaikan jabatan. Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2000:67) Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja yang berkualitas dan

berkuantitas yang dihasilkan oleh seorang pekerja dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawabnya (Supardi, E. 2009).

Penilaian Kinerja adalah proses membandingkan kinerja pekerja dengan standar organisasi. Namun, Dessler (2000) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses mengevaluasi kinerja karyawan saat ini dan sebelumnya dikaitkan dengan standar kerjanya (Iswanto, Yun. & Yusuf, Adie. 2021). Peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang penilaian kinerja prestasi kerja pegawai negeri sipil mengikuti penilaian e-kinerja ini (Peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011), yang terdiri dari elemen berikut:

1. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) dengan bobot nilai 60% (enam puluh persen); dan
2. Perilaku kerja dengan bobot nilai 40% (empat puluh persen).

Dalam rangka memudahkan penilaian kinerja PNS, maka Pemerintah Kabupaten Klaten telah menindaklanjuti penggunaan aplikasi penilaian kinerja berbasis digital bagi para PNS yang dikeluarkan oleh Badan Kepegawaian Negara (BKN). Laporan kerja dan tugas jabatan seperti perilaku kerja, target dan realisasi dapat diisi dengan aplikasi e-kinerja secara lebih efisien. Ini juga dapat digunakan untuk menilai prestasi kerja PNS secara keseluruhan. Namun, saat ini menggunakan aplikasi E-kinerja bagi PNS yang dikaitkan dengan seiring adanya perkembangan teknologi yang semakin maju dan canggih mampukah nanti PNS di Kantor Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah untuk mengikuti dan tetap meningkatkan kinerjanya dengan program baru yang berbasis teknologi dari Pemerintah Kabupaten Klaten. Pemerintah juga terus melakukan pembaharuan sistem dan penyelesaian masalah penilaian kinerja karena kinerja PNS masih belum optimal. Padahal aplikasi E-kinerja itu nantinya akan digunakan dalam penilaian prestasi kerja yakni adanya pemberian tunjangan tambahan penghasilan bagi PNS. Dasar pembayaran tunjangan tambahan penghasilan adalah dari pengisian laporan output bulanan kinerja dari PNS yang telah di monitoring dan dinilai dari atasan pejabat selanjutnya. Maka dari itu, setiap PNS Kelurahan Mojayan di setiap harinya wajib melaporkan PUSAKA (Publikasi Studi Mahasiswa Manajemen), xx(x), 1-x.

kinerjanya untuk memantau kinerja semua PNS yang ada di Kelurahan Mojayan melalui sistem E-kinerja. Namun, apabila ditemukan PNS yang tidak melakukan laporan capaian kinerja melalui sistem aplikasi E-kinerja, mereka tidak akan menerima tunjangan tambahan penghasilan.

Dari uraian penjelasan permasalahan yang telah disampaikan diatas, maka penulis tertarik melakukan sebuah penelitian yakni menganalisis lebih detail kinerja PNS dalam melaksanakan laporan kegiatan kinerjanya pada suatu periode waktu tertentu yang kemudian di monitoring dan dinilai menggunakan sistem aplikasi E-kinerja. Pemerintah Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah merupakan bagian terkecil organisasi dari Pemerintah Daerah yang memiliki peran penting dalam melakukan pelaporan kinerja guna untuk meningkatkan etos kinerja dalam pelayanan masyarakat yang efektif dan efisien sehingga terwujudnya tata kelola pemerintahan yang baik. Berdasarkan latar belakang masalah tersebut, maka penulis tertarik dalam melakukan penelitian dengan judul “Analisis Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja PNS Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah”.

METODE

Studi ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk menentukan tingkat pemahaman tentang penggunaan aplikasi E-kinerja oleh PNS. Menurut Simangunsong (2017:190), Metode penelitian kualitatif juga dianggap sebagai penelitian partisipatif karena desainnya dapat disesuaikan dengan lingkungan penelitian saat ini (Savitri, S. & Simangunsong, F. 2023). Data deskriptif dari penelitian kualitatif dikumpulkan melalui wawancara dan didukung oleh data sekunder yang diperoleh dari pihak lain yang relevan yang tidak diperoleh secara langsung dan telah diolah dalam catatan lapangan, gambar maupun yang lainnya.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

Hasil dari wawancara yang dilakukan dengan informan pegawai PNS baik pimpinan maupun karyawan adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Informasi Pegawai PNS

No.	Nama	Jabatan
Informan 1	Ponirah	Lurah Mojayan
Informan 2	Elya Astoeti Hisjam, S.Sos	Kasi Kemasyarakatan
Informan 3	Widodo, S.Sos	Kasi Pemerintahan

Lingkup wawancara yang dilakukan meliputi 3 Aspek/topik yang terkait penerapan E-Kinerja dalam mendukung produktivitas kinerja PNS di Kantor Kelurahan Mojayan, Kecamatan Klaten Tengah. Berikut hasil wawancara dapat dilihat di sini.

- Aplikasi E-Kinerja

Aplikais E-kinerja ini sesuai dengan PermenpanRB Nomor 6 Tahun 2022 yang terhubung langsung dengan BKN digunakan untuk melakukan penilaian kinerja PNS tahun 2023 Terkait (PermenpanRB Nomor 6 Tahun 2022). Seluruh pegawai telah mendapat informasi dan penjelasan mengenai langkah-langkah aplikasi e-kinerja dan menganalisis kinerja PNS dalam penggunaan aplikasi tersebut, hal ini didukung pernyataan informan 1 yang menyatakan “Pegawai Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah telah mendapatkan sosialisasi terkait langkah-langkah penggunaan aplikasi e-kinerja. Langkah-langkah tersebut digunakan untuk menyusun dan menilai kinerja pegawai”.

- Faktor-Faktor Penghambat Penggunaan Aplikasi E-Kinerja

Salah satu faktor penghambat berupa keterbatasan kemampuan PNS dalam penggunaan teknologi. Pernyataan ini sesuai pendapat informan 2 yang menyatakan “Dalam pengisian laporan kinerja pegawai masih terbatas dalam memahami kemampuan teknologinya. Karena masa kerja sudah lama (umurnya) jadi untuk

memahami aplikasi tersebut sangat terbatas”.

- Peran Pimpinan dalam Implementasi Aplikasi E-kinerja

Pimpinan harus berperan aktif dalam membimbing, memonitoring, dan memberikan motivasi kepada pegawai bawahannya yang kurang mumpuni dalam penggunaan aplikasi tersebut. Pernyataan ini sesuai pendapat informan 3 yang menyatakan “Pegawai bawahan perlu bimbingan, monitoring, dan motivasi dari atasan. Agar pegawai bawahan selalu aktif dalam melaporkan kinerjanya”.

Pembahasan

Proses melaksanakan keputusan kebijakan dalam bentuk undang-undang, peraturan pemerintah, Keputusan peradilan dan lainnya yang dikenal sebagai keberhasilan dalam implementasi kebijakan yang dinyatakan oleh Wahab (2010:64) (Al Hakim, S., Habibi, M.M., & Sudirman 2016). Dalam melakukan kebijakan yang telah diatur diatas, pegawai berkewajiban melakukan diskusi tentang kinerja bersama pimpinan untuk membuat dan menggunakan aplikasi E-kinerja untuk menentukan sasaran kinerja pegawai.

Menurut Mukti (2019) E-kinerja adalah perangkat lunak dibuat khusus untuk melacak dan menilai kinerja pegawai secara langsung melalui penggabungan data kerja harian ke dalam program untuk mendapatkan persetujuan dari atasan (Latifah, Fatmawati, Ilham, & Gafur, A. 2023). Dengan tujuan E-kinerja dipergunakan untuk membantu PNS dalam hal laporan, pengawasan dan penilaian kinerja selama jangka waktu tertentu. Langkah-langkah dalam penggunaan aplikasi E-kinerja antara lain diawali dengan mengakses aplikasi sistem e-kinerja di <https://kinerja.bkn.go.id/login>, setelah itu, dilanjutkan daftar dengan menggunakan NIP dan Password yang telah ditentukan dari Badan Kepegawaian Kabupaten. Pengaturan posisi jenis jabatan PNS pada sebuah instansi dapat di klik pada menu unor. Selanjutnya, membuat dan mensetting periode Sasaran Kinerja Pegawai yang kemudian disingkat SKP dari periode awal dan periode akhir. Menu SKP adalah menu untuk memperlihatkan keseluruhan periode SKP yang

dibuat oleh pengguna, menu ini memuat detail SKP, Matriks peran hasil, SKP bawahan dan evaluasi. Menu detail SKP memuat pengklasifikasian Rencana Hasil Kerja (RHK) yang akan diintervensi, setelah itu dilakukan pengisian pengklasifikasian dan target periodik RHK berdasarkan dengan dokumen pelaksanaan anggaran yang ada di Kelurahan Mojayan dan tugas, pokok, fungsi dari masing-masing PNS yang telah dijabarkan dan diberlakukan dalam Peraturan Bupati. Sedangkan, Menu matrik peran hasil menampilkan hasil dari pengisian pengklasifikasian RHK dalam susunan organisasi perangkat kelurahan tertentu. Menu SKP bawahan memuat tampilan SKP bawahan dalam suatu organisasi perangkat kelurahan guna untuk memberikan status draft dari pembuat SKP, pengajuan dari pembuat SKP, dan persetujuan dari atasan organisasi kepada pembuat SKP untuk menyetujui hasil laporan kinerja yang kemudian digunakan untuk menilai kinerja PNS dibawahnya. Terakhir, pada menu penilaian menampilkan Daftar Pelaksanaan Kinerja dan Daftar Pemantauan dan Evaluasi yang digunakan untuk menilai laporan kinerja PNS dalam aplikasi (Mulyana. 2023, Januari 04).

Analisis kinerja PNS yang dilakukan melalui aplikasi e-kinerja di Kantor Kelurahan Mojayan untuk mengevaluasi kinerjanya

1. Menurut Anoraga (2014) menyatakan bahwa ada sejumlah ukuran produktivitas (Pambudianto, R 2017, Maret 29)., antara lain :
 - a. Minat dalam pekerjaan

Minat pada dasarnya adalah menerima suatu hubungan antara diri sendiri dan orang lain. Hubungan semakin kuat atau dekat, semakin besar minatnya. Hasil pekerjaan biasanya lebih memuaskan jika seseorang melakukan pekerjaannya dengan senang hati atau menarik baginya dan dengan semangat bekerja. Pegawai atau PNS harus membentuk diri pribadinya untuk mencintai penuh pekerjaannya dimana seorang PNS Kelurahan merupakan sebagai pelayanan masyarakat maka harus mengerjakan tugas dan pokok fungsi kinerja lainnya sebaik-baiknya, selain itu dengan sekarang adanya laporan kinerja harian berbasis elektronik yakni aplikasi e-kinerja maka pegawai wajib untuk belajar penuh menguasai

penggunaan aplikasi tersebut dan bisa melaporkan hasil kinerjanya setiap hari dalam laporan e-kinerja.

b. Gaji yang diterima

Pada dasarnya, karyawan mengharapkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan mereka. Karena, mendapatkan gaji yang sesuai dengan pekerjaan akan meningkatkan semangat untuk bekerja. Menurut Peraturan Bupati Kabupaten Klaten Nomor 5 Tahun 2023, yang diubah dari Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 yang mengatur pembayaran tambahan kepada pegawai ASN di pemerintahan Kabupaten Klaten (Peraturan Bupati Kabupaten Klaten Nomor 5 Tahun 2023). Hal ini berkaitan juga dengan kehadiran aplikasi E-kinerja, yang memungkinkan PNS untuk rajin dalam mengisi laporan hasil kerja setiap harinya, karena penilaian dari laporan hasil e-kinerja berdampak menguntungkan pada PNS yakni pemberian tunjangan tambahan penghasilan yang adil sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah dilakukan.

c. Lingkungan atau tempat kerja

Lingkungan kerja yang baik akan mempengaruhi semua orang, termasuk pimpinan, pekerja, dan hasil pekerjaan mereka. Sangat penting untuk menyesuaikan lingkungan kerja. Oleh karena itu, para pemimpin harus memiliki pemahaman yang jelas tentang menyesuaikan tempat kerja. Lingkungan dan tempat kerja kantor Kelurahan Mojayan saat ini sudah memadai dimana di dalam ruangan kantor Kelurahan Mojayan sudah difasilitasi beberapa peralatan alat kantor seperti printer, laptop, dsb dan peralatan sarana pendukung kantor seperti AC pendingin, kipas angin, dsb. Tentunya dengan adanya fasilitas peralatan-peralatan tersebut PNS dapat mengerjakan tugasnya dan kinerjanya dengan nyaman.

d. Keamanan tempat kerja

Keamanan dalam pekerjaan, memerlukan perlindungan terhadap tubuh dan pelatihan sebelum memulai bekerja. Keamanan pada kantor Kelurahan Mojayan ini sesuai dengan kepemilikan daftar login dan password secara private masing-masing PNS yang diberikan oleh BKN. Jadi, masing-masing PNS dalam mengisi laporan e-kinerjanya terjamin keamanannya dalam melaporkan

hasil pekerjaannya sesuai dengan apa yang telah dikerjakan dari masing-masing PNS sehingga tidak ada tiru-meniru atau plagiasi dalam mengisi laporan e-kinerja hariannya.

e. Konsistensi dalam pekerjaan

Sikap atau Tindakan untuk selalu mematuhi peraturan-peraturan yang dibuat untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua peraturan dan standar sosial yang berlaku. Sejauh ini, dengan adanya e-kinerja kedisiplinan PNS mungkin meningkat. Ini terbukti dengan fakta bahwa pimpinan di kantor kelurahan mojayan menggunakan aplikasi e-kinerja untuk aktif mengawasi, memonitor, membina, dan menilai bagaimana bawahan mereka menyelesaikan tugas dan melaporkan hasil kerjanya.

2. Faktor Penghambat PNS dalam penggunaan Aplikasi E-kinerja di Kantor Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah

a. Keterbatasan kemampuan PNS dalam penggunaan teknologi

Hambatan dalam pengisian laporan E-Kinerja yakni karena ada beberapa PNS yang sudah lama masa kerjanya (umurnya) dan kurang mumpuni atau masih terbatas dalam memahami kemampuan teknologinya, tentunya hal ini menghambat dalam melaporkan hasil kerjanya setiap hari dan bahkan pengisian laporan E-Kinerja akan terhambat pula.

b. Kebiasaan PNS tidak disiplin dalam bekerja

Kebiasaan yang sering terjadi pada PNS yakni PNS yang tidak mengisi laporan kinerja di setiap harinya. Jadi, pegawai melakukan pengisian laporan hasil kerjanya tidak dilakukan setiap hari namun dikerjakan seminggu atau bahkan sebulan sekali.

c. Sebagian kecil PNS tidak peduli dengan adanya pemotongan tambahan penghasilan

Menurut Peraturan Bupati Kabupaten Klaten Nomor 5 Tahun 2023, yang mengatur pembayaran tambahan kepada pegawai ASN di bawah pemerintahan Kabupaten Klaten. bahwa ada pasal yang membahas tentang sanksi pemotongan tambahan penghasilan

pegawai yang tidak menyusun dan melaporkan kinerja melalui aplikasi e-kinerja, tetapi beberapa pegawai tetap tidak peduli dengan pemotongan tersebut (Peraturan Bupati Kabupaten Klaten Nomor 5 Tahun 2023).

3. Upaya-upaya dalam mengatasi Faktor Penghambat PNS dalam penggunaan Aplikasi E-Kinerja Kantor Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah

1. Atasan harus berperan Aktif dalam memonitoring Laporan E-kinerja bawahannya dimana pimpinan lurah setiap hari membuka aplikasi E-kinerja dan memberikan verifikasi dari input laporan harian kinerja bawahan. Apabila ditemukan pegawai bawahan tidak menginput laporan harian nya maka atasan akan mengingatkan untuk segera mengisi.
2. Peneguran lisan dan pembinaan kepada karyawan yang tidak memiliki disiplin kerja dimana pimpinan lurah setiap hari selalu memberikan teguran secara lisan dalam rapat internal perangkat Kelurahan Mojayan. Selain itu juga, membina pegawai bawahannya dalam memberikan petunjuk pemecahan masalah untuk membantu bawahan menyelesaikan tugas jabatan dan tanggung jawabnya untuk menginput laporan hasil kerjanya dalam aplikasi E-kinerja.
3. Dukungan berupa motivasi kepada pegawai dibutuhkan dalam upaya memberikan semangat kerja pada bawahan hal ini dapat berfungsi untuk meningkatkan kinerja PNS dimana peran penting atasan adalah bukan hanya sebagai penilai kinerja karyawannya, tetapi juga harus memiliki kemampuan untuk menjadi panutan (role model) untuk bawahannya, baik dengan membantu mereka secara langsung maupun dengan memberikan apresiasi kepada mereka, terutama mendorong mereka untuk belajar lebih banyak tentang teknologi secara bertahap.

PENUTUP

Kesimpulan

Berdasarkan temuan penelitian dan diskusi yang berkaitan dengan analisis Aplikasi E-kinerja terhadap kinerja PNS Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah penulis dapat memberi kesimpulan bahwa penerapan aplikasi dari E-kinerja ini merupakan media aplikasi teknologi kedisiplinan bagi PNS yang bertujuan agar kinerja PNS tepat sasaran sesuai dengan target yang diharapkan. Bermula dengan adanya aplikasi e-kinerja ini perilaku kinerja PNS dapat dikatakan sesuai ekspektasi dari berbagai hal yang telah dijelaskan diatas yakni memenuhi kriteria penyusunan laporan harian e-kinerja secara rutin. Faktor yang menjadi penghambat PNS dengan adanya e-kinerja adalah kemampuan teknologi yang dimiliki PNS masih terbatas, kebiasaan PNS yang mengisi laporan harian e-kinerja dikerjakan dalam kurun waktu seminggu atau sebulan sekali, dan ada PNS yang tidak memperdulikan pemotongan tambahan penghasilan meskipun sudah ada sanksi yang berlaku dalam pemotongan tambahan penghasilan. Upaya yang telah dilakukan oleh Kantor Kelurahan Mojayan antara lain pemimpin harus terlibat dalam memonitoring laporan e-kinerja, untuk pegawai yang tidak disiplin, teguran lisan dan pembinaan, dan dukungan untuk mendorong mereka. Kendala-kendala pada pengisian laporan e-kinerja tentunya menjadi tanggung jawab bersama dan diselesaikan bersama seluruh PNS di Kantor Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian pada karya ilmiah ini memberikan masukan yang berkaitan dengan analisis diatas sebagai pertimbangan bahwa kedisiplinan dalam melaporkan kinerja secara rutin adalah kewajiban dan tanggung jawab pegawai. Hal ini dilakukan pegawai agar tidak terjadi berupa pemotongan tambahan penghasilan.

DAFTAR PUSTAKA

- Al Hakim, S., Habibi, M.M., & Sudirman (2016). Implementasi Kebijakan Remunerasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Fakultas Ilmu Sosial Universitas Negeri Malang. *Jurnal Ilmiah Administrasi Publik (JIAP)*, 2(3), 65-73.
- BKD, Admin. (2021, April 29). *Peraturan RB Nomor 8 Tahun 2021 tentang Sistem Manajemen Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Iswanto, Yun. & Yusuf, Adie. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia: Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Universitas Terbuka.
- Latifah, Fatmawati, Ilham, & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1).
- Mulyana. (2023). *Buku Panduan Aplikasi E-kinerja BKN 2022*.
- Pambudianto, R (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Pemberian Insentif Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Pada Karyawan PT. Indah Kita Pulp And Paper Bagian Engineering Maintenance. *Other thesis, Universitas Islam Riau*.
- Peraturan Bupati Kabupaten Klaten Nomor 5 Tahun 2023 tentang Perubahan atas Peraturan Bupati Klaten Nomor 13 Tahun 2022 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan kepada Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara.
- Peraturan pemerintah nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian Kinerja Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Ridwan, E. (2022, September 14). *ASN Adalah Apa? Ini Penjelasan Lengkap Serta Bedanya dengan PNS*. Detiksulses.
- Savitri, S. & Simangunsong, F. (2023). Peningkatan Pelayanan Program Three in One Kakiku Sakti Oleh Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Poso Provinsi Sulawesi Tengah. *Jurnal Dinamika*, 3(1), 36-51.
- Supardi, E. (2009). Pengembangan Karir Kontribusinya Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Geografi Gea*, 9(1).