E-ISSN: 3025-0994
Halaman 3623-3634
Volume 4 Nomor 3 Tahun 2026

Pengaruh Aplikasi E-Kinerja Terhadap Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Di Kabupaten Sukabumi

Syifa Nurfauziah Kamal[1*], Rizki Hegia Sampurna[2], Dine Meigawati[3]

[1,2,3] Universitas Muhammadiyah Sukabumi
e-mail: syifanurfauziahkamal@ummi.ac.id[1*], rizkicdn@ummi.ac.id[2], dinemeigawati@ummi.ac.id[3]

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan aplikasi E-Kinerja dalam manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Kabupaten Sukabumi serta menilai efektivitasnya dalam mendukung pencapaian kinerja ASN. Aplikasi E-Kinerja diterapkan oleh Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi untuk mendukung penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai, pelaporan aktivitas kerja, pemantauan kinerja secara real-time, hingga penilaian berbasis standar yang jelas. Penelitian menggunakan pendekatan kuantitatif asosiatif dengan melibatkan 100 responden yang dipilih melalui teknik purposive sampling dari populasi sebanyak 12.246 ASN, dengan jumlah sampel ditentukan menggunakan rumus Slovin. Data dikumpulkan melalui kuesioner berskala Likert dan dianalisis menggunakan regresi linear sederhana dengan bantuan IBM SPSS Statistics 23.0. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Aplikasi E-Kinerja dan Manajemen Kinerja ASN sama-sama berada pada kategori tinggi, dengan nilai rata-rata masing-masing sebesar 54,33 dan 45,89. Hasil analisis regresi menunjukkan korelasi positif yang kuat (R = 0,711) dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,505, yang berarti Aplikasi E-Kinerja mampu menjelaskan 50,5% variasi Manajemen Kinerja ASN, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain. Uji t dan uji F membuktikan bahwa Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manajemen Kinerja ASN (*sig. = 0,000*). Temuan ini menegaskan pentingnya optimalisasi berkelanjutan terhadap aplikasi, disertai pemerataan infrastruktur di wilayah terpencil, agar manfaatnya dapat dirasakan secara maksimal oleh seluruh ASN Kabupaten Sukabumi.

Kata Kunci: *Aplikasi E-Kinerja; Manajemen Kinerja; Aparatur Sipil Negara; Digital Governance; Kabupaten Sukabumi.*

Abstract

This study aimed to analyze the implementation of the E-Kinerja application in the performance management of Civil Servants (ASN) in Sukabumi Regency and to assess its effectiveness in supporting ASN performance achievement. The E-Kinerja application was introduced by the Regional Civil Service and Human Resources Development Agency (BKPSDM) of Sukabumi

Regency to support the preparation of Employee Performance Targets, work activity reporting, real-time performance monitoring, and standard-based performance appraisal. A quantitative associative approach was employed, involving 100 respondents selected through purposive sampling from a population of 12,246 civil servants, determined using the Slovin formula. Data were collected through a Likert-scale questionnaire and analyzed using simple linear regression with the assistance of IBM SPSS Statistics 23.0. The results show that the E-Kinerja application and ASN performance management variables both fall into the high category, with mean scores of 54.33 and 45.89 respectively. Regression analysis reveals a strong positive correlation (R = 0.711) and a coefficient of determination (R Square) of 0.505, indicating that the E-Kinerja application explains 50.5% of the variation in ASN performance management, while the remaining 49.5% is influenced by other factors. The t-test and F-test confirm that the E-Kinerja application has a significant positive effect on ASN performance management (sig. = 0.000). These findings suggest that continuous optimization of the application, along with equitable infrastructure development in remote areas, is necessary to maximize its benefits.

Keywords : *E-Kinerja Application; Performance Management; Civil Servants; Digital Governance; Sukabumi Regency.*

LATAR BELAKANG

Reformasi birokrasi di Indonesia menempatkan digitalisasi tata kelola kepegawaian sebagai salah satu agenda strategis dalam upaya mewujudkan pemerintahan yang efektif, transparan, dan akuntabel (Uno et al., 2024). Salah satu wujud nyata dari agenda tersebut adalah transformasi pengelolaan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) dari mekanisme manual menuju sistem berbasis elektronik (Rahmawati & Hermawati, 2024). Manajemen kinerja ASN merupakan proses berkelanjutan yang mencakup tahap perencanaan, pelaksanaan dan pemantauan, penilaian, serta tindak lanjut pengembangan kompetensi pegawai (Purba et al., 2022). Proses ini menjadi instrumen strategis untuk memastikan bahwa sumber daya aparatur dimanfaatkan secara optimal dalam mendukung pencapaian tujuan pembangunan serta peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat (Puspita et al., 2026). Dalam praktiknya, penerapan manajemen kinerja yang objektif dan terukur menuntut ketersediaan indikator kinerja yang jelas, seperti Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), serta sistem penilaian berbasis data digital yang dapat diverifikasi secara transparan.

Sejalan dengan arah kebijakan tersebut, Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) melalui Peraturan Menteri PANRB Nomor 6 Tahun 2022 mendorong pemerintah daerah untuk mengintegrasikan pengelolaan kinerja ASN ke dalam sistem digital yang mampu meminimalkan subjektivitas penilaian dan memperkuat prinsip *merit system* (Setyawati & Muhammad, 2025). Laporan kinerja Badan Kepegawaian Negara (BKN) tahun 2022 mencatat bahwa sekitar 70% layanan kepegawaian telah beralih ke platform digital, sebuah capaian yang mencerminkan komitmen pemerintah dalam mendorong reformasi birokrasi yang adaptif terhadap perkembangan teknologi dan berorientasi pada pengambilan keputusan berbasis data (*evidence-based policy*) (Ngara et al., 2026). Namun demikian, capaian digitalisasi layanan kepegawaian tersebut belum sepenuhnya diikuti oleh

efektivitas pengelolaan kinerja ASN di seluruh instansi pemerintah, khususnya pada tingkat pemerintah daerah yang memiliki karakteristik geografis dan sumber daya yang beragam.

Kabupaten Sukabumi merupakan salah satu daerah dengan wilayah terluas di Provinsi Jawa Barat, terdiri atas puluhan kecamatan dan ratusan desa dengan kondisi geografis yang bervariasi, mulai dari kawasan perkotaan, pedesaan, pegunungan, hingga wilayah pesisir. Guna mendukung pengelolaan kinerja ASN yang lebih terstruktur, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Sukabumi telah menerapkan aplikasi E-Kinerja sebagai sistem informasi elektronik yang mendukung penyusunan SKP, pelaporan aktivitas kerja, pemantauan capaian kinerja secara *real-time*, hingga penilaian berbasis standar yang jelas (Rauf & Mosshananza, 2025). Penerapan sistem ini diharapkan mampu mengatasi permasalahan klasik dalam pengelolaan kinerja, seperti keterlambatan pelaporan, manipulasi data, dan subjektivitas penilaian yang kerap muncul pada mekanisme manual dan semi-manual (Ansyar et al., 2024).

Sebelum penerapan E-Kinerja secara terintegrasi, pengelolaan kinerja ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi masih bergantung pada mekanisme yang memiliki berbagai kelemahan struktural (Lembong et al., 2021). Penyusunan SKP cenderung bersifat administratif dengan tingkat pengawasan yang terbatas, sehingga berdampak pada keterlambatan pelaporan, ketidaksesuaian antara target dan realisasi kinerja, serta rendahnya keterlacakan bukti hasil kerja (Latifah et al., 2023). Data internal BKPSDM menunjukkan bahwa penilaian kinerja pada periode tersebut masih didominasi oleh unsur subjektivitas yang tercermin dari pemberian nilai yang relatif seragam dan tinggi, meskipun kualitas serta kuantitas bukti kinerja yang disajikan tidak selalu sebanding (Muslimah, 2024). Setelah aplikasi E-Kinerja diterapkan secara lebih sistematis pada periode 2022-2024, tingkat kepatuhan ASN dalam menyusun SKP menunjukkan peningkatan yang signifikan, yang mengindikasikan bahwa keberadaan sistem digital ini mampu mendorong ASN untuk lebih disiplin dan bertanggung jawab dalam menyusun perencanaan kinerja.

Meskipun demikian, implementasi E-Kinerja di Kabupaten Sukabumi masih menghadapi tantangan yang signifikan. Berdasarkan data Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) tahun 2024, dari total 12.246 ASN yang tersebar pada berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD), hanya 11.107 ASN yang berhasil menyusun SKP tahap perencanaan melalui aplikasi E-Kinerja (Ariyani et al., 2024). Selisih sebanyak 1.139 ASN tersebut menimbulkan implikasi serius, di antaranya tertundanya penilaian kinerja tahunan, terhambatnya kenaikan pangkat dan gaji berkala, potensi kendala dalam perpanjangan kontrak Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK), keterbatasan promosi jabatan, serta keterlambatan penerbitan surat keputusan pensiun (Gae & Ardieansyah, 2025). Tantangan implementasi tersebut semakin kompleks akibat karakteristik geografis Kabupaten Sukabumi yang luas dan heterogen, termasuk keterbatasan akses jaringan internet di wilayah pedesaan dan wilayah 3T (terdepan, terluar, tertinggal), rendahnya partisipasi ASN dalam pendidikan dan pelatihan teknis, serta adanya resistensi terhadap perubahan budaya kerja berbasis digital.

Dinamika pengelolaan sumber daya aparatur di Indonesia juga semakin kompleks seiring dengan penurunan jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) secara nasional, dari 4,59 juta orang pada tahun 2015 menjadi 3,56 juta orang pada tahun 2024, sebagaimana dirilis oleh

BKN (Nabilah & Atieq, 2022). Penurunan ini disebabkan oleh berbagai faktor struktural, antara lain pensiun massal ASN generasi lama, kebijakan moratorium penerimaan pegawai baru, serta agenda efisiensi dan rasionalisasi kepegawaian nasional (Fadillah et al., 2024). Kondisi tersebut menuntut pemerintah daerah untuk mengoptimalkan kinerja ASN yang tersisa melalui sistem manajemen kinerja yang terukur, terintegrasi, dan berbasis teknologi informasi, sehingga peran aplikasi E-Kinerja menjadi semakin krusial dalam mendukung produktivitas sektor publik.

Secara teoretis, efektivitas E-Kinerja sangat bergantung pada konsep manajemen kinerja sebagai proses berkelanjutan yang menyelaraskan kinerja individu dengan tujuan organisasi dan kepentingan publik (Iswanto et al., 2026). Keberhasilan penerapannya turut dipengaruhi oleh tingkat kepedulian pegawai, kecukupan pelatihan, dukungan pimpinan, serta kesiapan infrastruktur teknologi (Wahyuni, 2020). Konsep ini juga berkaitan erat dengan digital governance, yaitu pemanfaatan teknologi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan yang bertujuan meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas organisasi publik (Darise et al., 2026). Dalam konteks ini, aplikasi E-Kinerja merupakan salah satu bentuk konkret implementasi digital governance karena mendukung pengelolaan kinerja ASN melalui sistem yang terintegrasi, terdokumentasi, dan berbasis data.

Berbagai penelitian terdahulu telah mengkaji faktor-faktor keberhasilan implementasi sistem kinerja elektronik semacam ini. Penelitian Madhani et al. (2024) pada Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo menunjukkan bahwa penerapan sistem sejenis mampu memperkuat akuntabilitas dan transparansi kinerja pegawai melalui mekanisme pelaporan harian, meskipun masih menyisakan kendala pada integrasi sistem dan sinkronisasi data antarunit kerja (Madhani et al., 2024). Temuan tersebut diperkuat oleh penelitian Zainal dan Maruf (2024) di Distrik Misool Timur, Kabupaten Raja Ampat, yang menyimpulkan bahwa efektivitas penerapan sistem kinerja digital masih dipengaruhi oleh keterbatasan infrastruktur teknologi informasi dan kondisi geografis wilayah (Zainal & Maruf, 2024). Perbedaan karakteristik organisasi, kondisi geografis, dan dinamika sosial pada setiap daerah menyebabkan hasil penelitian tersebut tidak dapat digeneralisasikan secara utuh, sehingga masih terbuka celah penelitian mengenai efektivitas implementasi E-Kinerja di pemerintah daerah dengan tantangan geografis dan demografis yang khas, sebagaimana ditemukan di Kabupaten Sukabumi.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian ini menjadi penting untuk memberikan gambaran komprehensif mengenai penerapan aplikasi E-Kinerja serta menganalisis keterkaitannya dengan peningkatan manajemen kinerja ASN di Kabupaten Sukabumi. Secara akademis, penelitian ini diharapkan mampu memperkaya kajian manajemen kinerja berbasis digital pada sektor publik Indonesia, sedangkan secara praktis hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi dasar rekomendasi bagi BKPSDM Kabupaten Sukabumi dalam merumuskan strategi optimalisasi E-Kinerja secara berkelanjutan, baik melalui penguatan kapasitas sumber daya manusia, peningkatan infrastruktur teknologi, maupun integrasi sistem kepegawaian secara menyeluruh. Berdasarkan latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis penerapan aplikasi E-Kinerja dalam manajemen kinerja ASN di Kabupaten Sukabumi dan menilai efektivitasnya dalam mendukung pencapaian kinerja ASN pada instansi tersebut.

Secara lebih spesifik, penelitian ini dirumuskan untuk menjawab dua pertanyaan utama, yaitu bagaimana penerapan aplikasi E-Kinerja dalam manajemen kinerja ASN di Kabupaten Sukabumi, dan bagaimana efektivitas penerapan aplikasi tersebut dalam mendukung pencapaian kinerja ASN pada lingkup pemerintahan daerah yang bersangkutan. Kedua pertanyaan ini dianggap relevan mengingat besarnya potensi manfaat sistem digital dalam memperbaiki tata kelola kepegawaian, sekaligus masih adanya kesenjangan implementasi yang perlu dikaji secara empiris. Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi baik secara teoretis maupun praktis. Secara teoretis, hasil penelitian diharapkan memperkaya kajian mengenai manajemen kinerja ASN berbasis digital pada tingkat pemerintah kabupaten, yang hingga saat ini masih relatif terbatas jumlahnya dibandingkan kajian pada tingkat kementerian atau instansi pusat. Secara praktis, hasil penelitian diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi BKPSDM Kabupaten Sukabumi maupun pemerintah daerah lain yang tengah atau akan mengimplementasikan sistem manajemen kinerja elektronik serupa, sehingga proses transformasi digital di sektor kepegawaian dapat berjalan lebih terarah, efektif, dan berkelanjutan.

METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode asosiatif untuk menganalisis pengaruh penerapan aplikasi E-Kinerja terhadap manajemen kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi. Data yang terkumpul dianalisis menggunakan teknik statistik yang meliputi uji validitas, uji reliabilitas, uji prasyarat analisis, serta uji regresi untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan (Amelia et al., 2023). Penelitian dilaksanakan pada ASN di berbagai Organisasi Perangkat Daerah (OPD) Kabupaten Sukabumi, mengingat BKPSDM Kabupaten Sukabumi telah menerapkan aplikasi E-Kinerja sebagai sistem pendukung manajemen kinerja ASN.

Populasi penelitian ini adalah seluruh ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang berjumlah 12.246 orang berdasarkan data Sistem Informasi Pegawai (SIMPEG) tahun 2024. Mengingat jumlah populasi yang besar, jumlah sampel minimum ditentukan menggunakan rumus Slovin dengan tingkat kesalahan (*error tolerance*) sebesar 10%, sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 99,19 yang dibulatkan menjadi 100 responden. Penentuan responden dilakukan menggunakan teknik purposive sampling dengan mempertimbangkan karakteristik responden yang relevan dengan tujuan penelitian (Nugraha, 2025). Pembagian sampel dilakukan secara proporsional sebagaimana disajikan pada Tabel 1.

Tabel 1. Sampel Penelitian

No	Kategori Responden	Kriteria	Jumlah
1	ASN pengguna aktif E-Kinerja	ASN yang telah menggunakan aplikasi E-Kinerja dalam pelaksanaan tugas dan pelaporan kinerja	60
2	ASN yang mengalami kendala	ASN yang mengalami kendala jaringan internet maupun sistem aplikasi	20

3	ASN wilayah 3T	ASN yang bertugas di wilayah dengan keterbatasan akses internet	20
Jumlah			100

Sumber: Data primer, diolah 2026

Data dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner berskala Likert yang disusun berdasarkan indikator masing-masing variabel, yaitu Aplikasi E-Kinerja (X) sebagai variabel independen dan Manajemen Kinerja ASN (Y) sebagai variabel dependen. Sebelum digunakan, instrumen diujicobakan kepada 30 responden untuk mengukur validitas dan reliabilitas setiap butir pernyataan. Hasil uji coba menunjukkan seluruh butir instrumen memiliki nilai r hitung lebih besar daripada r tabel (0,195) sehingga dinyatakan valid, dengan nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,923 untuk variabel X dan 0,884 untuk variabel Y yang menunjukkan instrumen reliabel.

Analisis data dilakukan menggunakan aplikasi *IBM SPSS Statistics* versi 23.0 *for Windows*. Tahapan analisis meliputi analisis statistik deskriptif untuk menggambarkan karakteristik data, uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov*, uji linearitas menggunakan *test for linearity*, serta analisis regresi linear sederhana dan uji koefisien determinasi (R^2) untuk mengetahui besarnya pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen. Pengujian hipotesis dilakukan melalui uji t dan uji F pada taraf signifikansi 5%, dengan kriteria hipotesis diterima apabila nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini melibatkan 100 responden ASN di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi yang dipilih secara proporsional berdasarkan karakteristik penggunaan aplikasi E-Kinerja, yaitu 60 responden merupakan ASN pengguna aktif, 20 responden ASN yang pernah mengalami kendala penggunaan, dan 20 responden ASN yang bertugas di wilayah 3T dengan keterbatasan akses internet. Seluruh kuesioner berhasil dikumpulkan tanpa data yang hilang, sehingga seluruh jawaban responden dapat digunakan dalam proses analisis.

Hasil analisis statistik deskriptif menunjukkan bahwa variabel Aplikasi E-Kinerja (X) memperoleh nilai rata-rata (mean) sebesar 54,33 dengan standar deviasi 11,526, skor minimum 23, dan skor maksimum 75. Berdasarkan distribusi frekuensi, sebagian besar responden (48%) berada pada kategori sedang, diikuti kategori sangat tinggi (20%), tinggi (17%), rendah (13%), dan sangat rendah (2%), sehingga secara keseluruhan variabel ini berada pada kategori tinggi. Sementara itu, variabel Manajemen Kinerja ASN (Y) memperoleh nilai rata-rata sebesar 45,89 dengan standar deviasi 8,715, skor minimum 15, dan skor maksimum 60. Mayoritas responden (46%) berada pada kategori tinggi, diikuti kategori sangat tinggi (31%), sedang (16%), rendah (5%), dan sangat rendah (2%). Perbandingan karakteristik kedua variabel disajikan pada Tabel 2.

Tabel 2. Statistik Deskriptif Variabel Penelitian

Variabel	*N*	*Mean*	*Std. Deviation*	*Minimum*	*Maximum*	*Kategori*

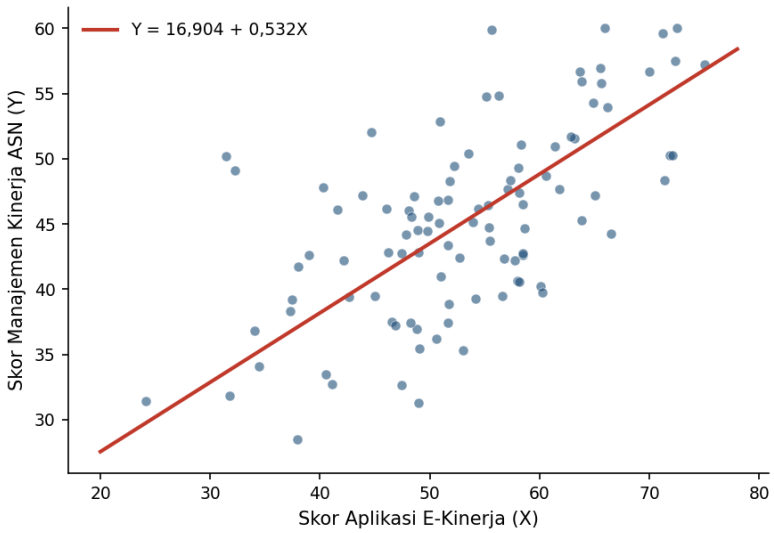
Aplikasi E-Kinerja (X)	100	54,33	11,526	23	75	Tinggi
Manajemen Kinerja ASN (Y)	100	45,89	8,715	15	60	Tinggi

Sumber: Output SPSS 23, 2026

Analisis pada tingkat indikator menunjukkan bahwa kelima indikator variabel Aplikasi E-Kinerja, yaitu kemudahan penggunaan sistem, efektivitas pelaksanaan kinerja, pemantauan kinerja, penilaian kinerja, dan umpan balik kinerja, seluruhnya berada pada kategori tinggi dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,63 atau 72,65%. Indikator umpan balik kinerja memperoleh persentase tertinggi (74,13%), yang mengindikasikan bahwa aplikasi telah mendukung pemberian arahan dan evaluasi dari atasan secara efektif. Pada variabel Manajemen Kinerja ASN, keempat indikatornya juga berada pada kategori tinggi hingga sangat tinggi dengan rata-rata keseluruhan sebesar 3,82 atau 76,48%. Indikator perencanaan kinerja memperoleh persentase tertinggi (80,67%, kategori sangat tinggi), menunjukkan bahwa ASN telah menyusun SKP sesuai jabatan dan target kinerja yang selaras dengan tujuan organisasi, sementara indikator pelaksanaan kinerja memperoleh persentase terendah (74,20%) sehingga masih terbuka ruang perbaikan.

Sebelum dilakukan uji hipotesis, penelitian ini terlebih dahulu melakukan uji prasyarat analisis. Uji normalitas menggunakan *Kolmogorov-Smirnov* menghasilkan nilai test statistic 0,080 dengan signifikansi (*Asymp. Sig. 2-tailed*) sebesar 0,112, yang lebih besar dari 0,05, sehingga data residual dinyatakan berdistribusi normal. Uji linearitas menunjukkan nilai signifikansi Linearity sebesar 0,000 (lebih kecil dari 0,05) yang mengonfirmasi adanya hubungan linear antara kedua variabel, sedangkan nilai signifikansi *Deviation from Linearity* sebesar 0,161 (lebih besar dari 0,05) menunjukkan tidak adanya penyimpangan signifikan dari pola hubungan linear. Dengan demikian, seluruh asumsi analisis regresi telah terpenuhi.

Hasil analisis regresi linear sederhana menunjukkan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,711, yang menandakan hubungan positif dengan kekuatan tergolong kuat antara Aplikasi E-Kinerja dan Manajemen Kinerja ASN. Nilai koefisien determinasi (R Square) sebesar 0,505 menunjukkan bahwa variabel Aplikasi E-Kinerja mampu menjelaskan 50,5% variasi Manajemen Kinerja ASN, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi oleh faktor lain di luar model penelitian ini, seperti kompetensi pegawai, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi. Uji kelayakan model (Uji F) menghasilkan nilai F hitung sebesar 100,078 dengan signifikansi 0,000, yang menunjukkan model regresi layak digunakan. Persamaan regresi yang diperoleh adalah Y = 16,904 + 0,532X, yang berarti setiap peningkatan satu satuan pada penerapan Aplikasi E-Kinerja akan meningkatkan Manajemen Kinerja ASN sebesar 0,532 satuan. Hasil uji t menunjukkan nilai t hitung sebesar 10,004 dengan signifikansi 0,000 (lebih kecil dari 0,05), sehingga H0 ditolak dan H1 diterima, yang berarti Aplikasi E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Manajemen Kinerja ASN. Ringkasan hasil uji hipotesis ditampilkan pada Gambar 1.



Gambar 1. Diagram Sebar Hubungan Aplikasi E-Kinerja (X) dan Manajemen Kinerja ASN (Y)

Temuan ini menunjukkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja telah berjalan dengan baik di lingkungan Pemerintah Kabupaten Sukabumi dan memberikan pengaruh nyata terhadap manajemen kinerja ASN. Aplikasi E-Kinerja telah dimanfaatkan sebagai sarana untuk mendukung penyusunan SKP, pencatatan aktivitas kerja, pelaporan capaian kinerja, serta evaluasi kinerja secara elektronik, sehingga proses manajemen kinerja menjadi lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel dibandingkan mekanisme manual sebelumnya. Seluruh aktivitas kerja ASN yang terdokumentasi dalam sistem memudahkan atasan melakukan pemantauan dan evaluasi kinerja secara berkala, sehingga penilaian kinerja tidak lagi bergantung sepenuhnya pada penilaian subjektif, melainkan didasarkan pada bukti kinerja yang tercatat dalam sistem.

Hasil penelitian ini sejalan dengan temuan Zebua et al. (2025) di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo yang menunjukkan bahwa implementasi sistem kinerja elektronik mampu memperkuat akuntabilitas dan transparansi kinerja pegawai melalui mekanisme pelaporan harian dan penetapan target bulanan, meskipun masih menyisakan kendala pada integrasi sistem dan sinkronisasi data (Zebua et al., 2025). Temuan ini juga selaras dengan penelitian Sari et al. (2024) yang menyimpulkan bahwa efektivitas sistem kinerja digital tetap dipengaruhi oleh keterbatasan infrastruktur teknologi informasi dan kondisi geografis wilayah (Sari et al., 2024). Kesamaan pola ini memperkuat argumen bahwa penerapan sistem manajemen kinerja elektronik secara umum mampu meningkatkan kualitas pengelolaan kinerja ASN, meskipun keberhasilannya tetap bergantung pada kesiapan infrastruktur dan sumber daya manusia di masing-masing daerah.

Hasil penelitian ini turut memperkuat konsep digital governance, yaitu pemanfaatan teknologi digital dalam penyelenggaraan pemerintahan untuk meningkatkan efektivitas, efisiensi, transparansi, dan akuntabilitas organisasi publik. Aplikasi E-Kinerja berperan bukan hanya sebagai media administrasi, tetapi juga sebagai instrumen pengendalian manajerial

yang memungkinkan proses perencanaan, pemantauan, evaluasi, dan pengambilan keputusan dilakukan secara lebih objektif dan berbasis data. Namun demikian, koefisien determinasi sebesar 50,5% menunjukkan bahwa masih terdapat hampir separuh variasi manajemen kinerja ASN yang dijelaskan oleh faktor lain di luar E-Kinerja, seperti kepemimpinan, kompetensi pegawai, motivasi kerja, budaya organisasi, dan dukungan fasilitas kerja. Dengan demikian, keberhasilan implementasi E-Kinerja tidak hanya bergantung pada kecanggihan sistem digitalnya, tetapi juga pada kesiapan organisasi dalam membangun sumber daya manusia dan lingkungan kerja yang mendukung, termasuk pemerataan infrastruktur jaringan internet di wilayah 3T Kabupaten Sukabumi.

Temuan mengenai indikator pelaksanaan kinerja yang memperoleh persentase terendah di antara indikator lainnya memberikan petunjuk penting bagi BKPSDM Kabupaten Sukabumi. Meskipun perencanaan kinerja melalui SKP telah tersusun dengan sangat baik, pelaksanaan pekerjaan di lapangan tidak selalu berjalan seiring dengan kualitas perencanaan tersebut, yang kemungkinan dipengaruhi oleh keterbatasan sumber daya, dukungan fasilitas kerja, maupun kondisi geografis wilayah tugas ASN, khususnya bagi kelompok responden yang bertugas di wilayah 3T. Hal ini sejalan dengan proporsi sampel penelitian yang secara sengaja melibatkan ASN dari wilayah dengan keterbatasan akses internet, sehingga hasil penelitian dapat menggambarkan variasi kondisi riil di lapangan, bukan hanya pada ASN yang telah terbiasa memanfaatkan teknologi digital secara optimal.

Variasi skor yang cukup lebar pada variabel Aplikasi E-Kinerja, dengan rentang skor dari 23 hingga 75, turut mengindikasikan bahwa tingkat penerimaan dan pemanfaatan sistem belum sepenuhnya merata di antara ASN Kabupaten Sukabumi. Kondisi ini konsisten dengan tantangan implementasi yang telah diidentifikasi pada bagian pendahuluan, yaitu keterbatasan akses jaringan internet di wilayah pedesaan, rendahnya partisipasi ASN dalam pelatihan teknis, serta resistensi terhadap perubahan budaya kerja berbasis digital. Oleh karena itu, upaya peningkatan efektivitas E-Kinerja ke depan perlu diarahkan tidak hanya pada penyempurnaan fitur aplikasi, tetapi juga pada pemerataan akses infrastruktur dan penguatan kapasitas digital ASN di seluruh wilayah kabupaten, termasuk wilayah dengan keterbatasan geografis.

Secara keseluruhan, hasil penelitian ini memberikan bukti empiris bahwa digitalisasi manajemen kinerja melalui aplikasi E-Kinerja memberikan kontribusi nyata terhadap peningkatan kualitas pengelolaan kinerja ASN, sekaligus menegaskan bahwa faktor non-teknologi seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi tetap memegang peranan penting yang tidak dapat digantikan sepenuhnya oleh sistem digital. Implikasinya, strategi optimalisasi E-Kinerja di Kabupaten Sukabumi sebaiknya dirancang secara komprehensif, mencakup aspek teknologi, kebijakan, dan pengembangan sumber daya manusia secara simultan agar manajemen kinerja ASN dapat mencapai hasil yang optimal dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh Aplikasi E-Kinerja terhadap Manajemen Kinerja ASN di Kabupaten Sukabumi, dapat disimpulkan bahwa penerapan aplikasi E-Kinerja menunjukkan kondisi yang baik, dengan nilai rata-rata variabel Aplikasi E-

Kinerja sebesar 54,33 dan variabel Manajemen Kinerja ASN sebesar 45,89. Aplikasi ini telah dimanfaatkan ASN sebagai sarana penyusunan Sasaran Kinerja Pegawai, pencatatan aktivitas kerja, pelaporan, pemantauan, dan evaluasi kinerja secara elektronik, sehingga mendukung terciptanya manajemen kinerja yang lebih terstruktur, transparan, dan akuntabel.

Penerapan aplikasi E-Kinerja juga terbukti efektif dan berpengaruh positif serta signifikan terhadap manajemen kinerja ASN, dengan nilai signifikansi 0,000 dan koefisien determinasi (*R Square*) sebesar 0,505, yang berarti aplikasi ini mampu menjelaskan 50,5% variasi manajemen kinerja ASN, sedangkan 49,5% sisanya dipengaruhi faktor lain seperti kompetensi, kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi.

Disarankan agar BKPSDM Kabupaten Sukabumi terus mengoptimalkan kualitas sistem, pelatihan penggunaan aplikasi, serta pemerataan infrastruktur jaringan di wilayah 3T, mengingat indikator pelaksanaan kinerja masih menjadi aspek dengan capaian terendah dibandingkan indikator lainnya. Penelitian selanjutnya disarankan mengkaji variabel lain seperti kepemimpinan, motivasi kerja, dan budaya organisasi yang turut memengaruhi manajemen kinerja ASN guna memperoleh gambaran yang lebih komprehensif mengenai efektivitas digitalisasi manajemen kinerja pada sektor pemerintahan daerah

DAFTAR PUSTAKA

Amelia, D., Setiaji, B., Primadewi, K., Habibah, U., Lounggina, T., Peny, L., Rajagukguk, K. P., Nugraha, D., Safitri, W., Wahab, A., Larisu, Z., Setiaji, B., & Dharta, F. Y. (2023). *Metode Penelitian Kuantitafi*. Yayasan Penerbit Muhammad Zaini.

Ansyar, A., Mustafa, D., & Juharni, J. (2024). Implementasi E-Kinerja Pada Kantor Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Daerah Kota Makassar. *Paradigma Journal Of Administration*, *2*(2), 69–77.

Ariyani, N., Arlan, A. S., & Handayani, R. (2024). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Pegawai Pada Kantor Camat Amuntai Selatan Kabupaten Hulu Sungai Utara. *Jurnal Msdm Manajemen Sumber Daya Manusia*, *1*(3), 622–633.

Darise, A., Nani, Y. N., & Mozin, S. Y. (2026). Manajemen Kinerja Aparatur Sipil Negara Berbasis E-Kinerja Di Kantor Wilayah Kementrian Agama Provinsi Gorontalo. *Indonesian Journal Of Social Science And Education (Ijosse)*, *2*(2), 727–736.

Fadillah, D., Hilman, H., & Badar, R. (2024). Penerapan Aplikasi E-Kinerja Bagi Pegawai Di Kecamatan Cipondoh. *Jurnal Ilmiah Wahana Pendidikan*, *10*(3), 189–198.

Gae, A. C. F., & Ardieansyah, A. (2025). Implementasi Aplikasi E-Kinerja Untuk Meningkatkan Kinerja Asn Di Kecamatan Ende Timur. *Jurnal Abdi Masyarakat Indonesia*, *5*(3), 1081–1090.

Iswanto, T., Ramdani, D., & Asmara, A. (2026). Efektifitas Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatakan Profesionalisme Guru. *Bildung: Jurnal Ilmu Pendidikan*, *2*(1), 29–35.

Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan Sistem Kinerja Berbasis E-Kinerja Pada Pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, *29*(1), 1–19.

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)*, *6*(2).

Madhani, L., Zai, P. N., Utami, M. A., & Hanoselina, Y. (2024). Efektivitas Implementasi Sistem

Elektronik (E-Kinerja) Dalam Menilai Kinerja Asn Di Kota Padang. *Kultura: Jurnal Ilmu Hukum, Sosial, Dan Humaniora*, *2*(10), 690–701.

Muslimah, A. (2024). Analisis Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Terhadap Kinerja Pns Kelurahan Mojayan Kecamatan Klaten Tengah. *Operation Technology And Management (Optima) Journal*, *1*(1), 51–62.

Nabilah, D. K., & Atieq, A. M. Q. (2022). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Disiplin Dan Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Kabupaten Kudus. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, *7*(2), 114–124.

Ngara, A. N. D., Sayrani, L. P., Kolianan, J. B., & Rene, M. O. (2026). Efektivitas Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Badan Kepegawaian, Pendidikan, Dan Pelatihan Daerah Kota Kupang. *Ekonomika45: Jurnal Ilmiah Manajemen, Ekonomi Bisnis, Kewirausahaan*, *13*(2), 114–123.

Nugraha, D. (2025). *Metodologi Penelitian : Teori Dan Praktik* (N. Mayasari (Ed.)). Penerbit Widina Media Utama.

Purba, H. S. 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.

Puspita, V. R., Rismayadi, B., & Pertiwi, W. (2026). Analisis Penerapan Sistem E-Kinerja Pada Badan Narkotika Nasional Kabupaten Karawang. *Manajemen Dewantara*, *10*(2).

Rahmawati, F., & Hermawati, I. (2024). Evaluasi Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Indeks Profesionalitas Asn Di Kabupaten Magelang. *Journal Of Public Administration And Local Governance*, *8*(2), 38–52.

Rauf, E. U. T., & Mosshananza, H. (2025). Optimalisasi Implementasi Aplikasi E-Kinerja Dalam Pengembangan E-Government Di Bkpsdm Kota Bandar Lampung. *Jurist: Jurnal Ilmu Hukum Dan Ilmu Politik*, *2*(2), 53–62.

Sari, L., Sari, Y., & Oktarina, Y. (2024). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja Dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi Dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen Stie Muhammadiyah Palopo*, *10*(2), 312–325.

Setyawati, N., & Muhammad, A. S. (2025). Efektivitas Aplikasi E-Kinerja Terhadap Manajemen Kinerja Pppk Di Sekretariat Daerah Kabupaten Kulon Progo. *Prosiding Pemerintahan Dan Desa*, *1*(1), 196–203.

Uno, A. I., Upe, R., & Firdaus, A. (2024). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Budaya Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Aparatur Sipil Negara Di Lpp Tvri Stasiun Gorontalo. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Manajemen & Bisnis*, *2*(3), 161–168.

Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja Dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *Jess (Journal Of Education On Social Science)*, *4*(2), 153–164.

Zainal, A. S., & Maruf, A. A. (2024). Penggunaan Aplikasi E-Kinerja Sebagai Instrumen Peningkatan Sasaran Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sdm Kota Kendari. *Journal Publicuho*, *7*(3), 1736–1751.

Zebua, D., Waruwu, E., Zebua, D. H., & Zebua, S. (2025). Evaluasi Efektivitas Kehadiran Pegawai Melalui Penerapan Aplikasi E-Kinerja Di Sekretariat Dprd Kabupaten Nias.

Tuhenori: Jurnal Ilmiah Multidisiplin, *3*(1), 1–20.