

## Penilaian Prestasi Kerja Menggunakan Aplikasi *Online* Pada Pegawai Negeri Sipil

Erialdy<sup>1</sup>, Agus Iwan Mulyanto<sup>2</sup>, Sugeng Lubar Prastowo<sup>3</sup>, Ade Indra Permana<sup>4</sup>

Universitas Islam Syekh-Yusuf Tangerang, Jl. Maulana Yusuf, 15118

<sup>1</sup>erialdy@unis.ac.id, <sup>2</sup>ai\_mulyanto@unis.ac.id, <sup>3</sup>slubar@unis.ac.id, <sup>4</sup>aipermana@unis.ac.id

### ABSTRAK

Penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil merupakan upaya yang dilakukan oleh Istitusi pemerintah untuk menjamin objektivitas pembinaan kinerja pegawai di lingkungannya. Pemerintahan kota Tangerang Selatan tahun 2018 menerbitkan Peraturan Walikota no. 5 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil dan Calon Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Pemerintahan Kota Tangerang Selatan dimana di dalamnya juga termuat tentang penilaian prestasi kerja. Implementasi kebijakan penilaian menggunakan aplikasi berbasis *online* yang dikenal dengan APIK. Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, subjek penelitian adalah Badan Kepegawaian Pendidikan dan Pelatihan Kota Tangerang Selatan, dan lima orang Pegawai Negeri Sipil. Pengumpulan data menggunakan teknik onservasi, wawancara dan studi dokumentasi. Analisis data penelitian menggunakan empat tahap yaitu pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa implementasi penilaian prestasi kerja menggunakan aplikasi berbasis *online*, merupakan suatu inovasi dalam pelaksanaan penilaian dan juga menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Tangerang Selatan dalam melakukan penilaian prestasi kerja kepada Pegawai Negeri Sipil yang ada di wilayahnya sudah menyesuaikan dengan perkembangan teknologi *digital* yang ada saat ini.

**Kata kunci :** Penilaian Prestasi Kerja, Aplikasi *Online*, Pegawai Negeri Sipil

### ABSTRACT

*The appraisal of civil servants achievement is an effort made by government institution to guarantee the objectivity staff performance development in their environment. The government of South Tangerang City in 2018 issued Mayor Regulation No. 5 regarding the Provision of Additional Income for Civil Servants and Prospective Civil Servants in the Government of the City of South Tangerang which also includes achievement appraisals using an online-based application known as APIK. This study focuses on the implementation of the performance appraisal policy of Civil Servants in the Regional Government of South Tangerang City based on the APIK online application. The research method used is a descriptive qualitative, the research subjects are The Agency for Personnel Education and Training of South Tangerang, Public Health Office of South Tangerang and five civil servants. Data collection technique used are interview and voice recording. The analysis of data research uses 4 steps ie. data collection, data reduction, data presentation and conclusion drawing or verification. Data validation testing used is source triangulation techniques. The results of this study indicate that the implementation of working achievement appraisal using online-based applications, is an innovation in the work of performance appraisal effort and also shows that the Government of South Tangerang City in the of assessing work achievement to Civil Servants in the region has adapted to the development of digital technology that currently exists.*

**Keywords:** Working Achievement Appraisal, Online Application, Civil Servants

## 1. PENDAHULUAN

Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil (PNS). Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi, Ella Jauvani, Silviana Murni, 2011).

Yang menjadi dasar pelaksanaan penilaian prestasi kerja adalah untuk perbaikan berkesinambungan, menetapkan arah, pemantauan, pengukuran kinerja, dan pengambilan tindakan-tindakan tertentu yang diperlukan, untuk mendapatkan pemahaman tentang apa, bagaimana dan mengapa itu harus dilakukan, termasuk cara terbaik untuk membantu, memfasilitasi, memotivasi karyawan yang kinerjanya buruk (*underperforming*) sehingga mereka dapat mengejar ketertinggalan dari pegawai lain yang berprestasi. Penilaian kinerja dapat dilakukan dengan menggunakan ukuran, uraian pekerjaan yang telah ditetapkan dan pengembangan yang bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pekerja dalam mengatasi kekurangannya serta mendorong pegawai untuk mengembangkan kemampuan dan potensi yang ada dalam dirinya. Kriteria untuk penilaian kinerja dapat berupa sikap, perilaku, kompetensi, pencapaian tujuan, dan potensi perbaikan. Sistem penilaian prestasi kerja yang adil dan jujur akan mempunyai pengaruh penting dalam kesuksesan suatu organisasi karena dirasa dapat terhubung dengan penerimaan sistem dengan cepat, kinerja pekerja, dan organisasi (Long et al., 2013).

Fakta dilapangan pelaksanaan penilaian prestasi kerja masih terdapat kelemahan, diantaranya adalah belum sesuai penilaian terhadap pencapaian prestasi kerja dengan keadaan yang sebenarnya. Masih adanya kecenderungan penilaian dengan pola yang sama dari tahun ke tahun (Mulyaningsih, 2018). Adanya *mindset* lama yang masih digunakan oleh pelaku kebijakan di lapangan dalam proses penilaian dan pemahaman tentang hal-hal yang berhubungan dengan penilaian prestasi kerja masih berbeda, bahkan di tingkat lapangan pemahaman masih kurang mendalam. Masalah lain yang terjadi pada penilaian kinerja diantaranya ketidaknyamanan penilai, kurangnya objektifitas, *Central tendency error*, bias perilaku, bias personal

(*stereotype*), manipulasi evaluasi, dan kecemasan karyawan.

Dalam upaya tersebut maka dibutuhkan metode penilaian yang efektif untuk mengukur prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil secara objektif. Penilaian prestasi kerja pegawai adalah suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai dan perilaku pegawai (Walikota Tangerang Selatan, 2018).

Ketersediaan aplikasi *online* dapat menunjang keberhasilan dari layanan yang ada. Sebuah sistem informasi yang mudah dimengerti oleh pengguna dan prosedur pelayanan tidak harus rumit dan memakan waktu yang sangat lama, tetapi menarik dan dapat memudahkan pengguna dalam menggunakan aplikasi *online*. Penggunaan aplikasi *online* yang baik sangat tergantung pada pengetahuan dan pelatihan pengguna terhadap aplikasi tersebut. Pengguna akan semakin puas dalam menggunakan aplikasi jika pengguna mahir dan memahami sistem informasi, sehingga akan memberikan dukungan kepada atasan dalam berkomunikasi. Kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan dan struktur organisasi secara simultan mempengaruhi variabel kepuasan pengguna dan memberikan kontribusi meningkatnya kualitas dan kepuasan pengguna atas Sasaran Kerja Pegawai *online* (Primadani Viandra, Titi Sriwahyuni, 2017).

Berdasarkan rumusan dan masalah di atas, maka penelitian tentang penggunaan aplikasi *online* pada penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil perlu dilakukan, penelitian-penelitian terdahulu lebih banyak meneliti tentang penggunaan aplikasi *online* hanya pada sasaran kerja pegawai (SKP). Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan wacana yang positif bagi pimpinan untuk mengoptimalkan penilaian prestasi kerja pegawai. Memberi dorongan atau motivasi bagi para pegawai untuk lebih baik untuk meningkatkan kinerja yang nantinya berguna bagi instansi. Dengan dilakukannya penilaian prestasi kerja bagi Pegawai Negeri Sipil diharapkan akan memiliki daya ungkit yang sangat besar terhadap peningkatan produktifitas pegawai yang pada akhirnya akan meningkatkan pelayanan kepada masyarakat.

## 2. METODOLOGI

Penelitian ini menggunakan metode kualitatif deskriptif, dengan lokasi penelitian di Pemerintahan Daerah Kota Tangerang Selatan, berfokus pada penggunaan aplikasi *online* pada

implementasi kebijakan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Calon Pegawai Negeri Sipil (CPNS) di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan. Kebijakan ini bertujuan untuk peningkatan kualitas pelayanan publik, kinerja, disiplin dan kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil. Implementasi Kebijakan tersebut didasarkan atas penilaian beban kerja yang meliputi kehadiran, aktifitas harian dan penilaian prestasi kerja (PPK). Implementasi kebijakan penilaian menggunakan aplikasi *online* yang dikenal dengan APIK (Aplikasi Penilaian Kinerja)

Untuk mendapatkan data dalam penelitian ini, peneliti menggunakan sejumlah informan yang dapat mewakili fokus penelitian, yaitu dari Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP), Bagian Hukum Setda Kota Tangerang Selatan, dan lima orang Pegawai Negeri Sipil (PNS) Tangerang Selatan. Penelitian dilakukan tahun 2018.

Teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi yaitu dengan melakukan kunjungan langsung BKPP Kota Tangerang Selatan, wawancara yang dilakukan secara terstruktur maupun tidak terstruktur melalui tatap muka (*face to face*) maupun dengan menggunakan telepon. Studi dokumentasi diperoleh dari dokumen-dokumen resmi untuk melengkapi data yang diperlukan. Analisis data dengan pengumpulan data, reduksi data, penyajian data dan penarikan kesimpulan atau verifikasi. Pengujian keabsahan data menggunakan teknik triangulasi sumber.

### 3. LANDASAN TEORI

Penilaian prestasi kerja adalah suatu sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui mengenai pelaksanaan tugas dan tanggung jawab yang diberikan kepada masing-masing pekerja secara keseluruhan. Penilaian kinerja merupakan kajian sistematis tentang kondisi kerja karyawan yang dilaksanakan secara formal yang dikaitkan dengan standar kerja yang telah ditentukan perusahaan (Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi, Ella Jauvani, Silviana Murni, 2011).

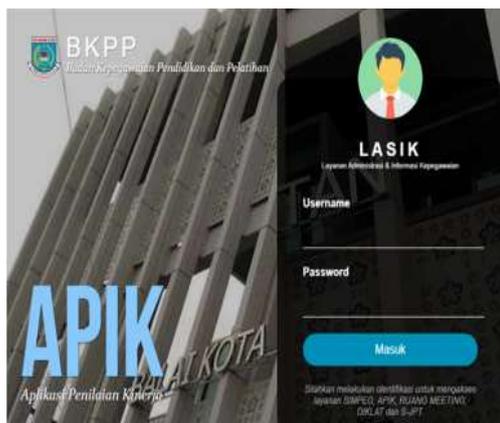
*Performance appraisal is the process you use to evaluate and support your employees' on-the-job performance. It is part of a system of performance management that is based on goals you and your employees set together. It includes the periodic informal reviews you use*

*to see how well your employees are performing relative to their goals and to provide opportunities for early intervention* (Harvard Business School, 2009).

Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan *reward* terhadap kinerja sebelumnya serta memberikan motivasi dalam rangka perbaikan kinerja untuk masa yang akan datang. Selain itu, informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh perusahaan untuk menetapkan gaji, pemberian gaji, promosi, pelatihan, dan penempatan tugas. Kemudian, tujuan lainnya seperti untuk perencanaan sumber daya manusia, rekrutmen dan seleksi, perencanaan dan pengembangan karier, serta penilaian kemampuan pekerja (Margaret Foot, 2013). Selanjutnya, untuk menilai kinerja seseorang pada umumnya terdapat beberapa elemen yang digunakan diantaranya kualitas dari hasil, kuantitas dari hasil, kehadiran, ketepatan waktu dari hasil, dan kemampuan dalam bekerja sama.

### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Penggunaan aplikasi *online* mulai disosialisasikan oleh Badan Kepegawaian dan Pelatihan Kota Tangerang Selatan (BKPP) bulan Januari 2018, namun, karena masih dalam tahap penyesuaian dan toleransi yang masih berjalan, baru efektif diberlakukan pada bulan Maret 2018. Penggunaan aplikasi *online* atau teknologi *digital* untuk penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil membutuhkan keterampilan dari masing-masing kelompok sasaran yang menjadi objek dari penilaian prestasi kerja, juga kesiapan sumber daya yang ada dalam menerima teknologi tersebut. Diawal diberlakukannya penggunaan Aplikasi *online* Penilaian Kinerja atau dikenal sebagai APIK, Pemerintah Kota Tangerang Selatan sudah mulai melakukan sosialisasi secara bertahap karena masih dalam penyesuaian dengan aplikasi yang baru. Aplikasi dapat diunduh di <https://lasik.tangerangselatankota.go.id> (BKPP, 2018). Untuk dapat menggunakan aplikasi tersebut setiap Pegawai Negeri Sipil diberikan *username* dan *password* oleh atasan unit kerjanya. Gambar 1, tampilan aplikasi *online* APIK.

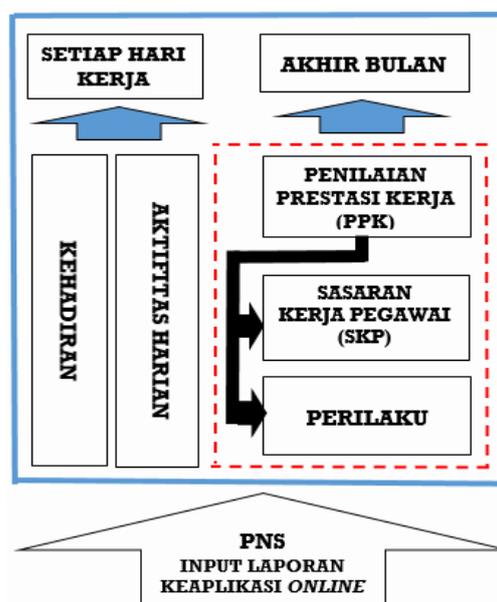


Gambar 1. Tampilan Aplikasi *Online* APIK

Struktur menu Aplikasi *online* APIK berupa rekapitulasi data dari tiap aplikasi yaitu (1) Rekapitulasi TPP Presensi; (2) Rekapitulasi TPP Aktivitas; (3) Rekapitulasi TPP Penilaian Prestasi Kerja (PPK). Aplikasi Presensi merupakan aplikasi kehadiran untuk memantau keberadaan PNS ditempat kerjanya sesuai dengan ketentuan jam kerja yang telah ditetapkan, dilakukan setiap hari kerja. PNS wajib melakukan registrasi kehadiran waktu masuk kerja, pulang kerja, upacara hari besar, apel gabungan, dan kegiatan lainnya yang memerlukan registrasi kehadiran. Registrasi dilakukan secara elektronik. Aplikasi Aktivitas harian merupakan aspek kedua yang dinilai. Aktivitas harian adalah kegiatan yang dilakukan oleh PNS yang berhubungan dengan tugas dan fungsinya. Aktivitas harian terdiri atas kuantitas dan waktu. Kuantitas adalah volume pekerjaan yang dilaksanakan pada hari dan jam kerja efektif, waktu merupakan hari dan jam kerja efektif. Aktivitas harian dilakukan setiap hari kerja melalui penginputan secara *online* kedalam aplikasi. Aktivitas-aktivitas tersebut diinput sesuai dengan pilihan aktivitas harian yang sudah tersedia dalam aplikasi beserta dengan pilihan durasi waktunya. Aplikasi PPK (Penilaian Prestasi Kerja) sebagai aspek ketiga yang dinilai, merupakan suatu proses penilaian secara sistematis yang dilakukan oleh pejabat penilai terhadap sasaran kerja pegawai (SKP) dan perilaku PNS. Penilaian didasarkan pada penginputan ke aplikasi *online* bulanan, biasanya dilakukan pada akhir bulan. Sasaran kerja pegawai bulanan adalah dokumen kerja pegawai yang wajib disusun, yang berisi rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh seorang pegawai dalam jangka waktu 1 (satu) bulan yang didasarkan pada Sasaran Kerja Pegawai Tahunan yang telah

ditetapkan oleh instansi pemerintah. Perilaku Kerja yaitu setiap tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh PNS atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan. Penilaian perilaku kerja terdiri dari beberapa aspek diantaranya orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerja sama.

Komponen penilaian dan waktu pelaporan, seperti yang terlihat pada gambar 2, di bawah ini



Gambar 2. Komponen Penilaian dan waktu Pelaporan

Pejabat yang ditunjuk untuk melakukan penilaian adalah atasan langsung PNS yang dinilai dengan ketentuan paling rendah pejabat struktural eselon IV atau pejabat lain yang ditentukan. Pejabat penilai bertugas untuk memberikan validasi terhadap laporan yang sudah diinput kedalam sistem aplikasi APIK dan memberikan penilaian terhadap perilaku kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan hasil pengamatannya dengan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan sebelumnya. Hasil validasi diserahkan ke Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP), untuk kemudian akan dijadikan dasar untuk dalam penentuan kebijakan selanjutnya, sesuai dengan ketentuan yang ada di lingkungan Pemerintahan Daerah Kota Tangerang Selatan. Implementasi intinya adalah kegiatan untuk mendistribusikan keluaran kebijakan (*to deliver policy output*) yang dilakukan oleh para implementer kepada kelompok sasaran (*target group*) sebagai upaya untuk mewujudkan

tujuan kebijakan (Purwanto & Sulistyastuti, 2015). Implementasi penilaian harus dirasakan oleh pimpinan dan pegawainya sebagai *user friendly* dan tidak dirasakan sebagai ancaman. Kedua, kedua belah pihak membutuhkan keterampilan komunikasi dan pemecahan masalah untuk berpartisipasi dalam diskusi konstruktif tentang kekuatan dan kebutuhan pengembangan.

Penggunaan *website* dapat membantu menginputkan data laporan dimana saja secara *online*, dan *perhitungannya* yang dilakukan secara otomatis, dan penyimpanan yang terintegrasi akan membuat sistem penilaian prestasi kerja pegawai lebih efektif dan efisien (Dian Kartika Sari, 2016). Pemilihan waktu penilaian yang tepat menjadi hal penting yang harus diperhatikan dalam pelaksanaan implementasi kebijakan penilaian prestasi kerja. Pada umumnya, penilaian kinerja dilakukan setahun sekali. Cara penilaian kinerja yaitu dengan membandingkan hasil kerja seseorang dengan standar prestasi kerja yang sudah ditetapkan oleh organisasi yang bersangkutan, sehingga dari penilaian kinerja tersebut dapat diketahui seberapa baik seseorang tersebut dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya (Rahadi; Dedi Rianto, 2010). Periode penilaian prestasi kerja yang terlalu lama, akan menyulitkan pejabat penilai terutama dalam mengingat setiap kegiatan, perilaku, dan prestasi yang sudah dilakukan oleh pegawainya. Selain itu, pegawai cenderung menunjukkan prestasi kerja yang baik pada saat periode penilaian tiba, sehingga prestasi kerja yang dinilai pada saat itu terkesan baru. Sebaliknya, apabila yang terekam di memori pejabat penilai hanya kesan buruk dari perilaku dan prestasi kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, maka akan menimbulkan kerugian sendiri bagi pegawai tersebut. Kelemahan dari periode penilaian dengan waktu yang lebih pendek membuat pejabat penilai harus bekerja lebih dan konsentrasi untuk dapat memberikan penilaian kinerja terhadap kelompok sasaran yang dinilai.

Menggunakan standar kinerja sebagai alat ukur yang dirancang untuk membantu mengetahui sampai seberapa pencapaian tujuan. Standar memberikan angka nilai dengan informasi tentang apa yang dicari guna menentukan tingkatan kinerja yang telah dicapai. Standar bisa menunjuk berbagai aspek tujuan, termasuk kualitas, kuantitas, dan waktu (F.X. Suwanto M.S., 2014). Dengan adanya standar kinerja sebagai alat ukur yang lebih detail bisa berdampak positif bagi implementasi kebijakan tersebut, pejabat

penilai bisa langsung memvalidasi aspek-aspek yang dinilai setiap hari untuk aspek kehadiran dan aktivitas harian, sehingga akan mengurangi bias yang ada, begitu juga dengan penilaian prestasi kerja yang divalidasi setiap bulannya.

Bagian yang juga penting dalam implementasi penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Kota Tangerang Selatan adalah pejabat penilai yang memvalidasi setiap laporan yang masuk melalui aplikasi *online* dan memberikan penilaian terhadap perilaku berdasarkan hasil pengamatannya dengan kriteria-kriteria yang sudah ditentukan, yang kemudian hasil validasi laporan dilanjutkan ke Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKKP). Penelitian yang dilakukan oleh (Begum et al., 2015), menunjukkan bahwa ketepatan penilai adalah faktor yang paling berpengaruh. Oleh karena itu, faktor ini mempengaruhi secara langsung, serta memiliki efektifitas yang sangat tajam terhadap sistem penilaian kinerja.

Alur penggunaan aplikasi *online* pada penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil berdasarkan pada kebijakan Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 5 Tahun 2018 dapat terlihat pada gambar 3, di bawah ini



Gambar 3. Alur penggunaan aplikasi *online* pada penilaian prestasi kerja PNS

Peningkatan kinerja adalah bagian mendasar dari suatu kegiatan penilaian yang

berkesinambungan melibatkan pengambilan langkah-langkah yang diperlukan dalam menghadapi karyawan yang kurang berprestasi (*underperformers*). Penilaian yang berkesinambungan, perlu adanya *review* resmi sekali dan di dalam pertengahan tahun yang difokuskan untuk pertimbangan dalam menangani kinerja-kinerja kunci dan isu-isu pengembangan seperti perjanjian kinerja, pengukuran, umpan balik, penguatan positif dan dialog. *Review* harus didasarkan pada realitas kinerja pegawai, dengan *review* ini memungkinkan pimpinan dan pegawai untuk melihat bagaimana kinerja dapat menjadi lebih baik di masa yang akan datang dan bagaimana masalah-masalah yang berkaitan dengan standar kinerja dan pencapaian tujuan dapat diselesaikan.

Penilaian kinerja bertujuan untuk memberikan *reward* terhadap kinerja sebelumnya serta memberikan motivasi dalam rangka perbaikan kinerja untuk masa yang akan datang. Selain itu, informasi yang didapatkan dari penilaian kinerja dapat digunakan oleh perusahaan untuk menetapkan gaji, pemberian gaji, promosi, pelatihan, dan penempatan tugas. *Reward* atau penghargaan adalah suatu bentuk apresiasi yang diberikan kepada seseorang atas dasar prestasi yang telah dicapai. Penelitian yang dilakukan oleh (Desyeani Oktavia Santoso, 2015) menunjukkan bahwa kompensasi finansial dan non finansial memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penilaian prestasi kerja pegawai disamping dapat berpengaruh kepada penghargaan yang didapat berupa peningkatan kesejahteraan dan pengembangan karier, juga dapat berpengaruh pada peningkatan produktifitas kerja, berupa peningkatan layanan yang diberikan. Hasil dari penilaian prestasi kerja yang terdokumentasi banyak digunakan untuk kebutuhan *rewards financial*, promosi, mutasi dan demosi, serta untuk pelatihan, perencanaan SDM seperti proyeksi jumlah dan mutu karyawan yang dibutuhkan. Penilaian yang dilaksanakan secara akurat dan ditindaklanjuti dengan berbagai bentuk pengembangan pegawai yang tepat maka tujuan yang ingin dicapai atas diadakannya penilaian yaitu untuk bisa terciptanya kesempurnaan Aparatur Negara yang memiliki tingkat kompetensi yang tinggi dalam bidang tugasnya masing-masing dan adanya moral dan prilaku pegawai yang mencerminkan sikapnya sebagai Abdi Negara dan Abdi Masyarakat, akan terwujud (Puspita Rokhmawati, 2013).

## 5. KESIMPULAN

Penggunaan aplikasi penilaian kinerja atau lebih dikenal dengan APIK, sebuah aplikasi berbasis *online*, merupakan suatu inovasi dalam upaya penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil di Kota Tangerang Selatan. Penggunaan aplikasi *online* menunjukkan bahwa Pemerintah Kota Tangerang Selatan dalam proses penilaian prestasi kerja sudah menyesuaikan dengan perkembangan teknologi yang ada saat ini.

Implementasi kebijakan penilaian prestasi kerja oleh pemerintah daerah Kota Tangerang Selatan dijadikan sebagai alat bagi pembinaan Pegawai Negeri Sipil. Sebuah proses formal yang secara periodik menganalisa nilai kinerja Pegawai Negeri Sipil secara adil dan jujur, melalui rancangan yang obyektif, sistematis dan menyeluruh guna meningkatkan prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil, sehingga dapat membedakan Pegawai Negeri Sipil yang aktif dan yang tidak aktif, dapat mengarahkan kepada transparansi serta mencerminkan rasa keadilan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Begum, S., Hossain, M., & Sarker, M. A. H. (2015). Factors Determining the Effectiveness of Performance Appraisal System: A Study on Pharmaceutical Industry in Bangladesh. *The Cost and Management*, 43(6), 27–35.
- BKPP, T. S. (2018). *Buku Panduan Penggunaan Aplikasi Penilaian Kinerja*. BKPP.
- Desyeani Oktavia Santoso. (2015). Pengaruh Kompensasi Finansial Dan Non Finansial Terhadap Motivasi Kerja Karyawan. *Agora*, 3(1), 56–61.
- Dian Kartika Sari. (2016). Sitem Informasi Administrasi Penilaian Prestasi Kerja PNS Berdasarkan Sasaran Kerja Pegawai ( SKP ) Berbasis Web Pada Kantor BKD Provinsi Jawa Tengah. *Universitas Dian Nuswantoro*.
- F.X. Suwanto M.S. (2014). Manajemen Kinerja. In *Cahaya Atma Pustaka*.
- Harvard Business School. (2009). *Performance Appraisal*. Harvard Business School Publishing Corporation.

- Long, C. S., Kowang, T. O., Ismail, W. K. W., & Rasid, S. Z. A. (2013). A review on performance appraisal system: An ineffective and destructive practice? *Middle East Journal of Scientific Research*, 14(7), 887–891. <https://doi.org/10.5829/idosi.mejsr.2013.14.7.2174>
- Margaret Foot, C. H. (2013). *Introducing Human Resource Management*. Pearson Education Limited.
- Mulyaningsih. (2018). Implementasi Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil. *Jurnal Jendela Inovasi Daerah*, 1(2), 21–36.
- Primadani Viandra, Titi Sriwahyuni, M. A. (2017). Analisis Kepuasan Pengguna Aplikasi Penilaian Prestasi Kerja (SKP Online) Menggunakan Metode Human Organization Technology (HOT) FIT Pada Badan Kepegawaian Daerah Kota Padang. *Jurnal Vokasional Teknik Elektronika & Informatika*, 5(2), 121–128.
- Purwanto, E. A., & Sulistyastuti, D. T. (2015). *Implementasi kebijakan publik: Konsep dan aplikasinya di Indonesia* (I). Gava Media.
- Puspita Rokhmawati. (2013). Analisis Penilaian Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 4(1), 10–16.
- Rahadi; Dedi Rianto. (2010). Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia. In *Malang Tunggal Mandiri Publishing*. Tunggal Mandiri Publishing. <https://doi.org/10.1007/s00339-002-1913-7>
- Veithzal Rivai, Ahmad Fawzi, Ella Jauvani, Silviana Murni, B. A. (2011). *Performance Appraisal*. PT. Raja Grafindo.
- Walikota Tangerang Selatan. (2018). *Peraturan Walikota Tangerang Selatan Nomor 5 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Negeri Sipil Dan Calon Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Kota Tangerang Selatan*.