

REFORMASI BIROKRASI MELALUI PENERAPAN E-KINERJA PEGAWAI DI KABUPATEN KAMPAR

Septia Wilda¹, Rony Jaya²

*** Fakultas Ekonomi dan Ilmu Sosial Universitas Islam Negeri Sultan Syarif Kasim Riau**

Article Info	ABSTRACT
<p><i>Keyword</i></p> <p><i>Bureaucratic reform, e-Performance, and Employee Performance</i></p>	<p><i>The purpose of writing this article is to analyze the implementation of bureaucratic reform through the application of electronic performance (E-Kinerja) as one of the electronic-based performance assessment systems at BKPSDM Kampar Regency. The research method uses a qualitative descriptive approach with data collection sources in the form of documentation and in-depth interviews with key informants from BKPSDM. The results of the study indicate that the application of E-Kinerja in Kampar Regency has supported efforts to achieve the success of bureaucratic reform in Kampar Regency in accordance with Permenpan RB No. 11 of 2011. The application of E-Kinerja at BKPSDM Kampar Regency is one of the realizations of the digitalization of the government system to implement bureaucratic reform in government agencies.</i></p>
<p>Kata Kunci:</p> <p><i>Reformasi birokrasi, e-kinerja dan Kinerja Pegawai</i></p> <p>Corresponding Author: septiawilda84@gmail.com</p>	<p>SARI PATI</p> <p><i>Tujuan penulisan artikel ini adalah untuk menganalisis pelaksanaan reformasi birokrasi melalui penerapan elektronik kinerja (E-Kinerja) sebagai salah satu sistem penilaian kinerja berbasis elektronik di BKPSDM Kabupaten Kampar. Metode penelitian menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif dengan sumber pengumpulan data berupa dokumentasi dan pendalaman melalui wawancara dengan informan kunci dari pihak BKPSDM. Hasil penelitian menunjukkan penerapan E-Kinerja di Kabupaten Kampar telah mendukung upaya pencapaian keberhasilan reformasi birokrasi di Kabupaten Kampar sesuai dengan Permenpan RB No. 11 Tahun 2011. Penerapan E-Kinerja di BKPSDM Kabupaten Kampar merupakan salah satu wujud dari digitalisasi manajemen ASN.</i></p>

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran strategis sebagai garda terdepan dalam mengerakkan roda birokrasi dan memastikan terselenggaranya pelayanan publik yang berkualitas kepada masyarakat. Hal ini sejalan dengan amanat Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang kemudian mengalami reformulasi dan diganti dengan Undang-Undang Nomor 20 Tahun 2023. ASN merupakan pelayan masyarakat sekaligus abdi negara yang menggembang tanggung jawab besar dalam menjamin kesejahteraan publik melalui pelayanan yang efektif dan efisien. Sebagai penyelenggara layanan publik dan penggerak utama reformasi birokrasi, ASN dituntut untuk memiliki integritas tinggi, profesionalisme, serta bersikap netral dan bebas dari pengaruh politik. Selain itu, ASN juga harus menjunjung tinggi prinsip bebas dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN), serta mampu berperan aktif dalam memperkuat persatuan dan

kesatuan bangsa dengan berlandaskan pada nilai-nilai Pancasila dan Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945.

Namun, realitas di lapangan menunjukkan bahwa sebagian besar ASN dinilai belum sepenuhnya memiliki kompetensi yang memadai dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Data dari Deputi Bidang Pengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara (BKN) mencatat bahwa sepanjang tahun 2022 terdapat sebanyak 1.662 laporan terkait permasalahan kepegawaian ASN yang diterima dari berbagai sumber. Meskipun jumlah ini menurun dibandingkan tahun 2020 yang mencapai 3.087 laporan, tren tersebut kembali meningkat pada tahun 2022 dengan kenaikan sebesar 31% dari tahun sebelumnya yang mencatat 1.266 kasus. Permasalahan paling dominan yang dilaporkan mencakup pelanggaran disiplin sebanyak 511 kasus, pelanggaran kode etik sebanyak 168 kasus, serta isu terkait profesionalitas ASN sebanyak 132 kasus. (Deputi Bidang Kepengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara, 2022).

Dalam upaya mengatasi berbagai permasalahan birokrasi tersebut, pemerintah telah sejak lama menetapkan langkah-langkah strategis melalui kebijakan reformasi birokrasi yang tertuang dalam *Grand Design* dan *Roadmap Reformasi Birokrasi* berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 81 Tahun 2010. Dokumen ini merupakan rencana induk yang memuat arah kebijakan reformasi birokrasi nasional dalam kurun waktu 2010–2025, dengan tujuan utama membentuk birokrasi pemerintahan yang profesional, adaptif, jujur, berdedikasi terhadap tugas dan pelayanan publik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN) (Presiden Republik Indonesia, 2010).

Seiring berjalannya waktu, perkembangan teknologi informasi turut menjadi elemen integral dalam mendukung percepatan reformasi birokrasi. Penerapan *Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik* (SPBE) sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018, dimaksudkan untuk meningkatkan efisiensi, efektivitas, serta keterpaduan kinerja birokrasi melalui digitalisasi proses pemerintahan. Sejalan dengan itu, sebagian besar proses administrasi dan evaluasi kinerja yang sebelumnya dilakukan secara manual secara bertahap dialihkan ke sistem digital.

Salah satu bentuk konkret dari transformasi digital dalam sistem kepegawaian adalah pengembangan aplikasi *E-Kinerja* oleh Badan Kepegawaian Negara (Nabilah & Muhammad Qoes Atieq, 2022). Sistem ini merupakan instrumen elektronik yang dirancang untuk menilai dan mengevaluasi kinerja aparatur sipil negara secara transparan (Rahmatul Putra & Frinaldi, 2023). Di dalamnya tercakup berbagai elemen penting seperti kebijakan kinerja, tata kelola, layanan, serta Sasaran Kinerja Pegawai (SKP). Penilaian berbasis *E-Kinerja* memberikan gambaran objektif terhadap kapasitas dan beban kerja masing-masing pegawai dalam menjalankan tugas jabatan (Lembong et al., 2021). Keberhasilan implementasi sistem ini sangat bergantung pada konsistensi penerapan sesuai dengan prosedur dan mekanisme yang telah ditetapkan (Latifah et al., 2023).

Di tingkat daerah Kabupaten Kampar, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) menjadi salah satu institusi yang telah mengadopsi sistem *E-Kinerja* dalam rangka peningkatan akuntabilitas dan efektivitas kinerja ASN ditahun 2022. Berdasarkan laporan *Implementasi dan Dampak Penerapan E-Kinerja Tahun 2023*, penerapan sistem ini memberikan kontribusi positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kabupaten Kampar. Evaluasi menunjukkan bahwa sebanyak 95,5% Pegawai Negeri Sipil di Kabupaten Kampar telah menunjukkan kepatuhan dan konsistensi dalam pengisian laporan kinerja melalui aplikasi tersebut. Fakta ini menjadi landasan penting bagi penulis untuk menggali lebih dalam pelaksanaan reformasi birokrasi melalui penerapan *E-Kinerja* di BKPSDM Kabupaten Kampar, serta mengevaluasi sejauh mana sistem ini mendukung tercapainya birokrasi yang profesional.

METODE

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif kualitatif untuk memperoleh pemahaman yang komprehensif mengenai penerapan sistem *E-Kinerja* dalam kerangka reformasi birokrasi. Lokasi penelitian dipusatkan pada Kantor Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar, sebagai institusi yang berwenang dalam pengelolaan sumber daya aparatur sipil negara di tingkat daerah Kabupaten Kampar. Teknik pengumpulan data yang digunakan berupa wawancara dengan informan kunci untuk mengakses perspektif yang lebih kontekstual, serta studi dokumentasi yang melibatkan penelaahan data

sekunder dan arsip kebijakan. Analisis data dilakukan melalui tahapan reduksi data, penyajian data dalam bentuk narasi yang sistematis, dan penarikan kesimpulan (Sugiyono, 2013).

HASIL DAN PEMBAHASAN

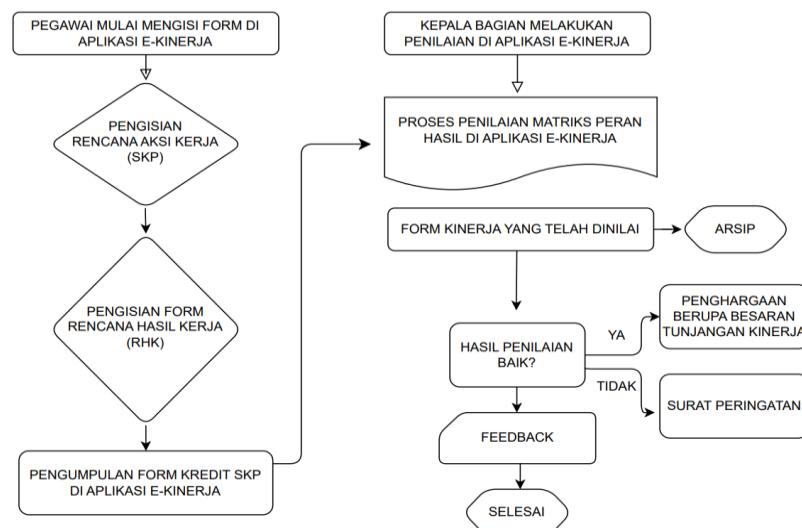
Penguatan Akuntabilitas Kinerja Pegawai melalui Penerapan E-Kinerja

Reformasi birokrasi pada hakikatnya merupakan langkah strategis untuk melakukan pembaruan dan transformasi mendalam terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan, khususnya yang berkaitan dengan aspek kelembagaan (organisasi) dan kualitas sumber daya manusia aparatur. Reformasi ini bertujuan menciptakan tata kelola pemerintahan yang modern melalui penguatan aparatur yang profesional, peningkatan akuntabilitas kinerja individu maupun institusi, serta optimalisasi efektivitas penyelenggaraan pemerintahan yang selaras dengan prinsip-prinsip tata laksana yang prosedural dan terukur.

Dalam konteks organisasi pemerintahan, akuntabilitas kinerja sebagaimana diatur dalam Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 diartikan sebagai bentuk kewajiban instansi pemerintah untuk mempertanggungjawabkan keberhasilan maupun kegagalan pelaksanaan misi organisasi dalam mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan, melalui mekanisme pertanggungjawaban yang dilakukan secara berkala. Sejalan dengan hal tersebut, Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar sebagai lembaga publik turut mengambil peran aktif dalam melakukan reformasi internal, khususnya pada sektor manajemen kepegawaian, guna mewujudkan tata kelola yang lebih efisien, efektif, dan berorientasi pada peningkatan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Adopsi sistem dan aplikasi e-kinerja di Kabupaten Kampar dilakukan sesuai dengan arahan Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 6 Tahun 2022 tentang Pengelolaan Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara yang saat penelitian ini dilakukan pelaksanaannya masih terbatas. Adapun alur proses pengisian e-kinerja dapat dilihat di gambar 1.

Gambar 1
Alur monitoring evaluasi kinerja pegawai melalui e-kinerja



Sumber : BKPSDM Kampar, 2024

Proses penilaian kinerja pegawai melalui aplikasi *E-Kinerja* dimulai dengan pengisian *Rencana Hasil Kerja* oleh masing-masing pegawai, yang tercantum dalam menu *Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)*. Pada tahap ini, pegawai menetapkan indikator serta target hasil kerja sebagai dasar perencanaan kinerja. Selanjutnya, pejabat struktural yang menduduki posisi

sebagai Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) melakukan proses verifikasi dan evaluasi terhadap SKP yang telah diajukan oleh bawahannya. Penilaian dilakukan secara periodik sesuai dengan kebijakan internal masing-masing JPT, dan setiap pegawai akan menerima umpan balik atas kinerjanya yang dikaitkan langsung dengan pencapaian target SKP yang telah ditetapkan. Dalam konteks akuntabilitas, terdapat empat prinsip utama yang harus dipenuhi oleh pegawai, yakni akuntabilitas yang berorientasi pada hasil, keberadaan laporan sebagai bentuk pertanggungjawaban, pemberlakuan konsekuensi terhadap hasil kinerja, serta dorongan untuk melakukan perbaikan berkelanjutan.

Aplikasi *E-Kinerja* juga memungkinkan JPT untuk memantau dan mengevaluasi capaian kinerja bawahan secara real-time dalam jangka waktu tertentu, baik secara mingguan, bulanan, maupun tahunan. Komponen evaluasi yang tersedia dalam aplikasi ini meliputi tahapan awal berupa perencanaan SKP, diikuti oleh penilaian diri (self-assessment), serta evaluasi oleh JPT terhadap Rencana Hasil Kerja (RHK) dan bukti kinerja (eviden) yang disampaikan. JPT kemudian memberikan umpan balik yang dituangkan langsung dalam sistem, dan hasil evaluasi tersebut dapat diakses oleh pegawai untuk mengetahui penilaian kinerjanya secara transparan dan akuntabel.

Efektivitas Pemerintahan melalui penerapan e-kinerja Pegawai

Efektivitas dalam konteks pemerintahan merujuk pada tingkat keberhasilan instansi dalam mencapai tujuan operasional dan strategis sesuai dengan prosedur yang telah ditetapkan, guna meminimalisasi terjadinya kesalahan dalam penyelenggaraan tugas dan fungsi. Dalam hal ini, penerapan sistem *E-Kinerja* pegawai di lingkungan Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia (BKPSDM) Kabupaten Kampar mengikuti prosedur standar yang ditetapkan oleh Badan Kepegawaian Negara Republik Indonesia (BKN RI) sebagai instansi pusat pembina manajemen kepegawaian. Prosedur tersebut berfungsi sebagai panduan normatif yang wajib dipatuhi oleh seluruh pegawai dalam proses pengisian dan pelaporan kinerja melalui aplikasi *E-Kinerja*, agar tujuan utama dari digitalisasi sistem kinerja dapat terwujud secara optimal di lingkungan birokrasi pemerintahan sesuai dengan amanah UU ASN nomor 20 tahun 2023 tentang digitalisasi manajemen ASN.

Pengembangan sistem *E-Kinerja* bertujuan untuk menyederhanakan proses administrasi penilaian kinerja yang dilakukan oleh Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) terhadap bawahannya, sekaligus menciptakan mekanisme evaluasi yang objektif melalui fitur-fitur digital yang disusun berdasarkan prinsip-prinsip dasar kepegawaian. Integritas pelayanan publik tercermin dari keberadaan sumber daya manusia yang profesional, yang menjadi cerminan mutu birokrasi modern. Indikator keberhasilan implementasi reformasi birokrasi dalam kaitannya dengan kualitas SDM antara lain mencakup kedisiplinan pegawai, profesionalisme dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab, serta mutu kinerja yang mampu menjawab tuntutan publik secara efektif. Di samping itu, kedisiplinan kerja dipahami sebagai sikap menghormati dan menaati seluruh peraturan organisasi, baik yang tertulis maupun tidak tertulis, disertai dengan kesediaan menerima konsekuensi atas pelanggaran terhadap tugas dan wewenang yang telah ditetapkan. Seperti yang ditegaskan oleh Sastrohardiwiryo (2003), kedisiplinan mencerminkan komitmen moral pegawai terhadap nilai-nilai etika kerja dan kepatuhan terhadap sistem, yang secara langsung berpengaruh terhadap kualitas dan akuntabilitas pelayanan publik.

Transparansi dan Peningkatan Kualitas Kinerja Pegawai

Salah satu fitur utama dalam sistem *E-Kinerja* yang digunakan oleh Jabatan Pimpinan Tinggi (JPT) sebagai indikator tingkat tanggung jawab Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan fungsinya (tupoksi) adalah pengisian *Sasaran Kinerja Pegawai* (SKP). SKP tidak hanya memuat rencana kinerja, tetapi juga mengakomodasi pencatatan *Realisasi Hasil Kerja* (RHK) yang menjadi dasar penilaian terhadap kontribusi pegawai terhadap pencapaian tujuan organisasi dan kemanfaatannya bagi masyarakat. Pejabat penilai kinerja akan melakukan verifikasi terhadap akurasi dan relevansi hasil kerja tersebut secara sistematis.

Tabel 1
Dampak Penerapan e-Kinerja di Kabupaten Kampar

NO	DAMPAK	SEBELUM PENERAPAN eKINERJA	SETELAH PENERAPAN eKINERJA
1.	Tingkat Disiplin ASN Kampar	Laporan Pelaksanaan Disiplin masih manual, sehingga pelanggaran disiplin hanya menunggu laporan atasan langsung ke BKPSDM Kampar	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan Laporan Disiplin dapat diketahui secara berkala setiap bulan, dengan melihat Nilai yang di berikan oleh pejabat penilai kepada ASN pada setiap OPD; 2. Terjadi Penurunan Tindakan pelanggaran disiplin karena Atasan langsung dapat memberikan nilai yang berdampak pada perolehan serang ASN
2.	Indeks Profesionalitas ASN Kampar	Informasi Indek Profesionalitas ASN tidak terdapat secara menyeluruh sehingga menyulitkan dalam pengisian jabatan, hal ini disebabkan tidak adanya data kriteria ASN yang dapat mendukung sebuah jabatan yang sesuai dengan kemampuannya	ASN lebih rajin dalam meningkatkan Kompetensi diri, dan memasukkan data pada aplikasi eKinerja karena akan menjadi sumber data dan informasi dalam pengisian jabatan dan pengembangan karir seorang ASN
3.	Peningkatan capaian target Kinerja ASN	ASN melaporkan secara manual menggunakan dokumen <i>Hard Copy</i> capaian target kinerja perbulannya, sehingga atasan langsung mengalami kesulitan dalam menganalisa laporan yang banyak dan tidak ringkas	ASN dapat melaporkan capaian target kinerja secara berkala dari manapun dan kapanpun dan atasan langsung (pejabat penilai) dapat membaca dan membaningkan target kinerja yang telah disepakati dalam perjanjian kerja dengan capaian yang sudah dilaporkan.

Sumber : Bkpsdm Kabupaten Kampar, 2024

Penerapan mekanisme ini selaras dengan prinsip tanggung jawab, yang merupakan elemen esensial dalam membentuk profesionalisme Aparatur Sipil Negara (ASN). Tanggung jawab tersebut tercermin melalui integritas dan komitmen pegawai dalam setiap tahapan kinerja, mulai dari perencanaan, pelaksanaan, hingga pelaporan hasil kerja secara akuntabel. Sebagaimana dijelaskan oleh Purba et al. (2020), prinsip tanggung jawab tidak hanya merujuk pada penyelesaian tugas secara formal, tetapi juga menggambarkan kesadaran akan dampak serta kualitas dari pekerjaan yang dilaksanakan, yang pada akhirnya mendukung terciptanya tata kelola birokrasi yang bersih dan berintegritas. Proses ini perlu menempatkan umpan balik dari atasan untuk peningkatan kualitas kinerja pegawai secara terus-menerus dalam rangka meningkatkan efektivitas dalam pencapaian tujuan organisasi (Wardhana, 2020)

Dalam konteks ini, pengawasan kinerja pegawai melalui sistem *E-Kinerja* memberikan dasar objektif bagi pemberian apresiasi maupun sanksi, sesuai dengan capaian dan tanggung jawab masing-masing individu (Andika & Desi Maulida, 2022, Sufi et al., 2022, Veri et al., 2022). Hal ini sejalan dengan pendapat Pudjiastuti (dalam Latif 2021) yang menekankan bahwa pemberian penghargaan dan sanksi berperan signifikan dalam mendorong peningkatan kualitas kinerja pegawai, serta menumbuhkan budaya kerja yang disiplin dan produktif. Lebih jauh, pendekatan ini sejalan dengan Permenpan RB Nomor 11 Tahun 2011, yang menetapkan bahwa salah satu indikator keberhasilan reformasi birokrasi adalah meningkatnya kapasitas dan akuntabilitas kinerja birokrasi, yang ditunjukkan melalui efektivitas pemerintahan, integritas pelayanan publik, serta penerapan sistem evaluasi kinerja yang berbasis hasil dan berkelanjutan.

SIMPULAN

Penerapan sistem e-kinerja di BKPSDM Kabupaten Kampar telah terbukti mendukung agenda reformasi birokrasi dengan memperkuat transparansi, akuntabilitas, dan efektivitas kinerja ASN. Melalui pengisian SKP dan RHK secara elektronik, pejabat penilai (JPT) dapat memantau capaian kinerja pegawai secara real-time dan objektif, lalu memberikan umpan balik, penghargaan, maupun sanksi sesuai hasil evaluasi. Meskipun demikian, untuk mengoptimalkan pencapaian birokrasi yang profesional dan responsif, diperlukan penguatan infrastruktur TI, peningkatan kompetensi digital pegawai, dan integrasi e-kinerja dengan modul SPBE lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Andika, M., & Desi Maulida. (2022). Implementasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Kerja Di Bappeda Kabupaten Nagan Raya. *At-Tanzir: Jurnal Ilmiah Produksi dan Komunikasi Penyiaran Islam*, 101–122. <https://doi.org/10.47498/tanzir.v13i1.1103>
- Deputi Bidang Kepengawasan dan Pengendalian Badan Kepegawaian Negara. (2022). Laporan Kinerja 2022.
- Latif, I. R. (2021). Analisis Implementasi E-Kinerja Pada Lingkungan Pemerintah Kota Banda Aceh. *Al-Ijtima'i: International Journal of Government and Social Science*, 7(1), 39–50.
- Latifah, Fatmawati, Ilham, & Gafur, A. (2023). PENERAPAN SISTEM KINERJA BERBASIS E-KINERJA PADA PEMERINTAHAN KOTA BEKASI. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1–19. <https://doi.org/10.33509/jan.v29i1.1830>
- Lembong, R. C., Lukman, S., & Madjid, U. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *Jurnal Ilmu Pemerintahan Suara Khatulistiwa (JIPSK)*, VI(2), 131–139. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>
- Nabilah, D. K., & Muhammad Qoes Atieq, A. (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. <https://doi.org/10.38043/jimb.v7i2.3806>
- Purba, S., Astuti, Gulo, J., Noradina, Hasnidar, & Prasasti, L. (2020). *Etika Profesi: Membangun Profesionalisme Diri*. Medan: Yayasan Kita Menulis.
- Rahmatul Putra, N., & Frinaldi, A. (2023). Penilaian Kinerja Pegawai Melalui Penerapan Sistem E-Kinerja Di Biro Pemerintahan Dan Otonomi Daerah Provinsi Sumatera Barat. *JISIP UNJA (Jurnal Ilmu Sosial Ilmu Politik Universitas Jambi)*, 7(1), 12–24. <https://doi.org/10.22437/jisipunja.v7i1.22028>
- Satrohardiwiryo, S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia* (Ke-2). Jakarta: Bumi Aksara.
- Sufi, H., Purba, H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). PERANAN APLIKASI E-KINERJA DALAM MENINGKATKAN PRODUKTIVITAS PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DI KOTA MEDAN (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Jurnal Publik Reform*, 9(1), 26–33.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D* (19 ed.). Bandung: Alfabeta.
- Veri, J., Pratama, N., Irda, & Rosha, Z. (2022). Model Implementasi Sistem Informasi Penilaian Kinerja (E-Kinerja). *Jurnal Ekobistek*, 11(3), 403–411. <https://doi.org/10.35134/ekobistek.v11i4.424>
- Wardhana, A. (2020). Konsep Dasar Manajemen Kinerja. In *Manajemen Kinerja (Konsep, Teori dan Penerapannya)* (hal. 1–9). Bandung: Media Sains Indonesia.