

**PENGARUH *E-PERFORMANCE* TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS KOPERASI DAN USAHA MIKRO KECIL DAN MENENGAH KOTA SURABAYA**

**Siti Istiqomah**

12040674043 (S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
Email : 115.siti.istiqomah@gmail.com

**Fitrotun Niswah, S.AP., M.AP.**

0023128303 (S1 Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Hukum, Universitas Negeri Surabaya)  
Email: vita.unesa@yahoo.com

**Abstrak**

*E-Government* merupakan salah satu isu kebijakan publik yang mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satu penyebabnya adalah perkembangan pola pikir masyarakat yang kritis menuntut adanya efektifitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas di sektor publik. Salah satu daerah yang telah menerapkan *e-Government* adalah Kota Surabaya dengan salah satu programnya yakni *e-Performance*. Latar belakang dibuatnya *e-Performance* karena buruknya dan lambannya kinerja pegawai sehingga harapannya dengan adanya penilaian kinerja melalui *e-Performance* mampu meningkatkan kinerja pegawai pemerintah Kota Surabaya. Kenyataannya, *e-Performance* belum sepenuhnya mampu memperbaiki kinerja pegawai khususnya pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. Menurut Rivai dkk (2005), kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri melainkan dipengaruhi faktor lain salah satunya yakni kepuasan kerja. Oleh karena itu penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Pengumpulan data primer dilakukan dengan cara menyebarkan angket kepada seluruh pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya yang berjumlah 57 orang (sampel jenuh) meskipun pada kenyataannya yang kembali kepada peneliti sebanyak 32 kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini adalah analisis regresi linier sederhana.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa *e-Performance* berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya dengan kekuatan pengaruhnya sebesar 21,9%, sedangkan sisanya 78,1(%) dipengaruhi variabel lain diluar *e-Performance*. Hasil penelitian ini juga menunjukkan *e-Performance* paling besar memberikan pengaruh terhadap kepuasan pada promosi dengan kontribusi pengaruhnya yakni sebesar 20,1% sedangkan dua indikator yakni kepuasan pada gaji dan pengawasan, *e-Performance* tidak memberikan pengaruh yang berarti bagi kedua indikator ini.

**Kata Kunci :** *e-Government*, *e-Performance*, Kepuasan Kerja

**Abstract**

*E-Government* is one of public policy issues are experiencing significant growth. One of the causes of the development of *e-Government* is the development of a critical mindset of the people demanding effectiveness, efficiency, transparency and accountability in the public sector. One of the region that have implemented *e-Government* is Surabaya City with one of it's program called *e-Performance*. Backgrounds why *e-Performance* is made are slow and poor employee performance. So the expectations is by performance assessment via *e-Performance* is able to improve the performance of government officials Surabaya. In fact, *e-Performance* is not yet fully capable of improving the performance of employees, especially employees of Cooperatives and Micro Small and Medium Enterprises Agency of Surabaya City. According Rivai et al. (2005), the performance of its functions does not stand alone but is influenced by another one of them is job satisfaction. Therefore, this study aimed to examine the influence

*of e-Performance on employee job satisfaction of the Cooperatives and Micro Small and Medium Enterprises Agency of Surabaya City.*

*This research is associative research with quantitative approach. The primary data collection is done by spreading questionnaires to all employees of the Cooperatives and Micro Small and Medium Enterprises Agency of Surabaya City, which amounted to 57 people (Sensus sampling) despite the fact is questionnaires that returning to the researcher are 32 questionnaires. Data analysis techniques in this study is a simple linear regression analysis.*

*The results of this study indicate that e-Performance influences on employee job satisfaction of Cooperatives and Micro Small and Medium Enterprises Agency of Surabaya City with the power of influence is 21.9%, while the remaining 78.1% is influenced by other variables outside e-Performance. The results of this study also showed that e-Performance greatest influence on satisfaction on promotion with amount of contribution is 20,1%, while the two indicators, namely satisfaction on salary and monitoring, e-Performance gave no significant influence for both these indicators.*

**Keywords:** *e-Government, e-Performance, Job Satisfaction.*

## PENDAHULUAN

Perkembangan teknologi informasi yang sangat pesat dan sulit dihindari mengakibatkan manusia turut terikat didalamnya baik menjadi pihak yang aktif menggunakan maupun pihak yang terkena dampaknya. Teknologi memang sejatinya diciptakan, dikembangkan, dan dimanfaatkan demi memudahkan kehidupan manusia (<http://www.plimbi.com>) meskipun dalam penerapannya menimbulkan dampak positif dan negatif. Penggunaan teknologi informasi ini tidak hanya dinikmati oleh lingkup individu melainkan kelompok, organisasi swasta, maupun sektor pemerintahan (publik). *E-Government* merupakan salah satu isu kebijakan publik yang mengalami perkembangan yang signifikan. Salah satu penyebab perkembangan *e-Government* ini adalah perkembangan pola pikir masyarakat yang kritis menuntut adanya efektifitas, efisiensi, transparansi dan akuntabilitas di sektor publik. Menurut Mustopadijaya (dalam Habibullah, 2010), *e-Government* diperlukan karena jawaban atas perubahan lingkungan strategik yang menuntut administrasi negara yang efisien, efektif, berorientasi pada publik, transparan dan akuntabel. Pengembangan *e-Government* di Indonesia terus berjalan sejak dikeluarkannya Instruksi Presiden (Inpres) No. 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Dalam inpres tersebut telah diinstruksikan bahwa setiap Gubernur dan Bupati/Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing guna terlaksananya pengembangan *e-Government* secara nasional. Salah satu daerah yang menerapkan *e-Government* adalah Kota Surabaya. Tidak hanya sekedar menerapkan, kota ini telah menjalankan *e-Government* dengan baik bahkan

menjadi kota percontohan pelaksanaan *e-Government* di Indonesia.

“Kunci keberhasilan *e-Government* sendiri sebenarnya terletak pada adanya arahan *leadership* dan strategi pemilihan teknologi yang tepat” (Akadun, 2009). Artinya keberhasilan penyelenggaraan pemerintahan dan pemberian pelayanan yang berkualitas kepada masyarakat tidak lepas dari komitmen pemimpin untuk benar-benar menjalankan pemerintahan yang jujur, bersih, dan pro-rakyat serta strategi yang diambil terkait teknologi yang tepat untuk memenuhi kebutuhan penyelenggaraan pemerintahan dan layanan pada masyarakat. Namun, adanya komitmen ini harus juga disertai sumber daya manusia atau jajaran aparatur dibawahnya yang memadai. Tidak cukup komitmen pemimpin dan sistem yang mendukung namun tidak dilandasi dengan komitmen dan rasa ingin melayani masyarakat yang diwujudkan melalui kinerja dari para aparat pemerintah.

Untuk memantau dan memberi apresiasi pada kinerja pegawai di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, maka kota ini menerapkan *e-Performance*. *E-Performance* adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja pegawai yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipasif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja pegawai Negeri Sipil (<https://eperformance.surabaya.go.id/2014/>).

Beberapa penelitian seperti penelitian yang dilakukan oleh Sellaganjis Damayanti (2014) telah membuktikan bahwa penerapan sistem penilaian kinerja melalui *e-Performance* memberikan dampak sangat baik pada budaya kinerja pegawai yang dulunya terkenal lamban, kaku dan prosedural kini menjadi lebih fleksibel, akuntabel dan produktif. Meskipun secara umum program dan kinerja Pemerintah Kota Surabaya dinilai

bagus, lantas tidak berarti membuat kota ini bebas masalah terkait kinerja aparatur pemerintah khususnya pada jajaran bawah atau masing-masing SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah). Kinerja yang menjadi sorotan Walikota Surabaya Tri Risma Harini dan anggota DPRD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya adalah Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya yang mendapatkan rapor merah dengan predikat SKPD berkinerja buruk dibandingkan SKPD-SKPD lain di Kota Surabaya.

Dilansir dari Surya Online edisi 28 Agustus 2014 bahwa Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah merupakan dinas yang berkinerja buruk. Wali Kota Surabaya, Tri Rismaharini mengatakan bahwa parameter yang digunakan untuk mengetahui kinerja dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yakni program kerja yang dijalankan. Hal ini sebagaimana diungkapkan oleh beliau yakni,

"Saya lihat Dinas Koperasi dan UKM banyak program yang belum dilaksanakan hingga Agustus 2014 ini, makanya mereka dinilai *mbeler*," kata Risma, Kamis (29/8/2014). Bahkan Walikota Surabaya ini sempat menegur kepala dinas untuk memperbaiki kinerjanya.

Buruknya kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya juga mendapat kritikan tajam dari Reni Astutik yang merupakan salah satu anggota DPRD Kota Surabaya. Adanya kritikan ini dikarenakan sepinya pengunjung sentra-sentra PKL. Ia mengungkapkan, salah satu sentra PKL yang sepi yakni Sentra PKL di daerah Lakarsantri. Sebenarnya ia tidak mempersoalkan ketika Pemerintah Kota (Pemkot) Surabaya membangun sentra PKL baru. Hanya saja ia berpendapat akan lebih baik jika bangunannya tidak permanen sehingga tidak memakan anggaran yang cukup besar karena selama ini dari pemantauannya, bangunan sentra-sentra PKL sangat bagus tapi pada akhirnya sepi dan mangkrak. Hal ini seperti yang diungkapkan beliau yang menyatakan,

"Tidak semua sentra PKL itu bisa ramai. Makanya, ini perlu dievaluasi. Harus ada kajian ekonomi sebelum sentra PKL itu dibangun. Misalnya, di kawasan tersebut banyak PKL liar dan tidak tertata," kata beliau (Dikutip dari Koran Nusantara *Online* Edisi 16 September 2015).

Tidak hanya dikritik oleh anggota DPRD Kota Surabaya, APKLI (Asosiasi Pedagang Kaki Lima Indonesia) pusat menilai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pembangunan sentra PKL saat ini lebih cenderung mengedepankan aspek proyek daripada peningkatan kesejahteraan PKL.

"Sebenarnya kami setuju dengan pembangunan sentra PKL. Namun jika pembangunan itu dijadikan proyek dan dipaksakan seperti yang terjadi saat ini, tentu kami tidak setuju," ungkap Ahmad Rivai Abdullah selaku

Dewan Pembina APKLI Pusat (Surabayapagi.com, edisi 19 April 2015).

Persoalan lainnya seperti tidak terserapnya anggaran secara maksimal juga mengindikasikan rendahnya kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. Menurut Walikota Surabaya Tri Risma Harini (dikutip dari *Harian Terbit* edisi 15 Mei 2015), pada tahun 2014, Pemerintah Kota Surabaya telah mengalokasikan anggaran sebesar Rp 3 Milyar dengan tujuan untuk kualitas koperasi. Namun disayangkan, dari Rp 3 Milyar tersebut, anggaran yang diserap hanya 77% atau sekitar Rp 2 Milyar. Selain itu, Pemerintah Kota Surabaya juga telah menyiapkan dana Rp 35 Milyar untuk mendukung keberlangsungan Usaha Mikro Kecil dan Menengah (UMKM), namun yang terserap hanya 56% atau sekitar Rp 19 Milyar. Menurut beliau, ukuran keberhasilan dari program ini adalah dari jumlah kelompok pelaku usaha kecil yang memiliki daya saing.

Sementara itu, kritik juga disampaikan oleh anggota Komisi B DPRD Kota Surabaya, Erwin Tjahyuadi. Beliau juga menyesalkan rendahnya serapan anggaran untuk pengembangan koperasi di wilayah Kota Surabaya. Menurutnya, rendahnya serapan anggaran ini mengindikasikan ketidakmampuan pemerintah dalam mengelola dan mengembangkan koperasi. Proses lelang untuk pembangunan sentra kuliner juga seringkali gagal yang biasanya disebabkan lahan-lahan yang bermasalah.

"Sebelum Pemkot membangun sentra kuliner, seharusnya ada kajian yang matang terlebih dulu. Jangan asal bangun saja. Nanti ada masalah dikemudian hari" katanya (*Harian Terbit* edisi 15 Mei 2015).

Selain itu dikutip dari *Soerabaianewsweek.com* bahwa pembangunan sentra PKL oleh Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya dibilang gagal total dan tidak proporsional serta mubazir, hanya sekedar menyerap anggaran dinas yang diberikan lewat APBD Kota Surabaya. Hal ini disebabkan karena sentra PKL yang telah dibangun tidak didukung dengan realisasi penempatan para PKL ditempat yang telah rampung pekerjaannya dalam artian sentral PKL yang telah selesai dikerjakan, namun, masih banyak yang tidak menempati dengan alasan bervariasi seperti tempatnya banjir, tidak strategis, dan dekat dempo sampah.

Dari beberapa permasalahan di atas, dapat diindikasikan bahwa kinerja Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya dapat dikatakan masih rendah. Padahal di SKPD ini telah menerapkan *e-Performance* sejak tahun 2012. Meskipun keberadaan *e-Performance* terbukti mampu meningkatkan kinerja pegawai di berbagai SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya, di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah kota Surabaya

belum menunjukkan peningkatan kinerja yang nyata. Terbukti dari beberapa permasalahan yang telah dikemukakan diatas.

Berbicara tentang kinerja, kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. (Rivai dkk. 2005). Sehingga jika dikaji lebih teliti ada faktor lain yang menjembatani antara penilaian kinerja (dalam hal ini *e-Performance*) dan kinerja pegawai. Menurut Robbins (dalam Nitasari, 2012) yang menyatakan bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Hal ini sesuai dengan pernyataannya yakni,

“Kinerja merupakan tingkat efisiensi dan efektivitas serta inovasi dalam pencapaian tujuan oleh pihak manajemen dan divisi-divisi yang ada dalam organisasi. Kinerja dikatakan baik dan sukses jika tujuan yang diinginkan dapat tercapai dengan baik, kinerja juga dipandang sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kesempatan, sehingga kinerja seseorang dipengaruhi oleh kepuasan kerja”.

Hal yang sama juga diungkapkan oleh Luthans (dalam Nitasari, 2012) yang menyatakan bahwa dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Selain itu, Vroom dan Straus (dalam Engko, 2008) mengatakan bahwa produktivitas dapat ditingkatkan melalui peningkatan kepuasan kerja, karena kepuasan kerja memberikan semangat kepada karyawan untuk meningkatkan produktivitas. Sebelumnya As’ad (2000) telah memberikan pernyataan bahwa seorang karyawan yang memperoleh kepuasan dalam bekerja tentunya akan berdampak terhadap kematangan psikologis yang pada gilirannya akan menimbulkan gairah dan semangat untuk bertindak mencapai kinerja yang lebih tinggi daripada orang yang tidak terpuaskan.

Mengkaitkan dengan permasalahan diatas, Rivai, dkk (2005) berpendapat bahwa salah satu manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Prawirosentono (2008) yang menyatakan bahwa “Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. Penyimpangan disini seperti pegawai yang absen, produktivitas yang rendah, praktik pungli, *resign*, dan sebagainya.

Adanya temuan Ombudsman Republik Indonesia (ORI), pada Senin 22 Desember 2014 terkait praktik pungli di beberapa area dan beberapa SKPD di Surabaya yang kemudian diketahui bahwa salah satu SKPD yang terbukti melakukan praktik pungli yakni Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya (dikutip dari situs resmi DPD PDIP Jawa Timur 29 Desember 2014) menimbulkan tanda tanya bagi peneliti apakah dengan sistem penilaian kinerja melalui *e-Performance* yang kemudian menjadi acuan pemberian tunjangan kinerja masih dirasa belum cukup memuaskan terhadap sejumlah insentif yang diberikan kepada PNS (Pegawai Negeri Sipil) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Hal ini semakin memperkuat alasan peneliti untuk melakukan penelitian ini yang kemudian diangkatlah judul “**Pengaruh E-Performance terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya**”.

#### Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dipaparkan di atas maka dapat disimpulkan rumusan masalah sebagai berikut:

1. Adakah pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya?
2. Adakah pengaruh *e-Performance* terhadap setiap indikator kepuasan kerja (meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya?

#### Tujuan Penelitian

Dengan merujuk pada rumusan masalah di atas, maka tujuan dari penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menguji apakah ada pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.
2. Untuk mengetahui dan menguji adakah pengaruh *e-Performance* terhadap setiap indikator kepuasan kerja (meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

#### Manfaat Penelitian

Dengan dilakukannya penelitian ini, diharapkan dapat memberikan manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis:

##### 1. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan mampu dijadikan bahan acuan dan bukti untuk memperkuat atau melemahkan teori-teori yang sudah ada yakni teori *e-*

*Government* dan manajemen pada umumnya serta teori *e-Performance* dan kepuasan kerja pada khususnya.

## 2. Manfaat Praktis

Harapan penulis, dengan adanya penelitian ini dapat memberikan manfaat bagi:

### a. Bagi Peneliti

Penelitian ini menjadi tambahan wawasan bagi peneliti terkait perbandingan teori yang diperoleh di bangku kuliah dengan kenyataan yang terjadi dilapangan.

### b. Bagi Prodi S1 Ilmu Administrasi Negara

Penelitian ini dapat dijadikan bahan rujukan/referensi mahasiswa S1 Ilmu Administrasi Negara khususnya terkait teori *e-Government*, *e-Performance*, dan kepuasan kerja.

### c. Bagi Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya

Penelitian ini dapat dijadikan masukan atau saran bagi dinas tersebut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja sehingga dapat dicapai kepuasan kerja yang tinggi yang juga akan berdampak pada kinerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

### d. Bagi penelitian selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi penelitian yang akan datang di bidang kajian yang sama, maupun rekomendasi penelitian dari peneliti terkait masalah yang belum terjawab oleh penelitian ini.

## KAJIAN PUSTAKA

### A. *E-Government*

#### Pengertian *E-Government*

Bank Dunia (*World Bank*) mendefinisikan *e-Government* sebagai berikut :

*“e-Government refers to the use by government agencies of information technologies (such as Wide Area Network, the Internet, and mobile computing) that have the ability to transform relations with citizens, businesses, and other arms of government”* (Indrajit, 2004).

Hampir sama dengan pengertian di atas, *UNDP* (*United Nation Development Programme*) memberikan definisi *e-Government* secara lebih sederhana, yaitu *“e-Government is the application of Information and Communication Technology (ICT) by government agencies”* (Indrajit, 2004: 2).

Sedangkan menurut Mustopadidjaja (2003), *e-Government*, juga dapat dipahami sebagai :

“Penggunaan teknologi berdasarkan WEB (jaringan), komunikasi internet, dan dalam kasus

tertentu merupakan aplikasi interkoneksi untuk memfasilitasi komunikasi dan memperluas akses ke dan atau dari pemberian layanan dan informasi pemerintah kepada penduduk, dunia usaha, pencari kerja, dan pemerintah lain, baik instansional maupun antar negara”.

Dari beberapa pernyataan di atas, dapat disimpulkan bahwa *e-Government* adalah penggunaan atau pemanfaatan teknologi informasi dan komunikasi oleh lembaga-lembaga pemerintah atau instansi publik demi kemudahan penyelenggaraan pemerintahan dan meningkatkan kualitas layanan publik bagi pemerintah itu sendiri, kalangan bisnis, pegawai, sampai masyarakat.

#### Tujuan *E-Government*

Pemanfaatan teknologi informasi yang diterapkan ke dalam penyelenggaraan pemerintahan didalam suatu negara tentunya memiliki tujuan tertentu. Ada 4 hal yang menjadi tujuan diterapkannya *e-Government* menurut Anwar dan Oetoyo (2003) yakni :

1. Terciptanya hubungan secara *e-Government* antara pemerintah dan masyarakatnya sehingga dapat mengakses berbagai informasi dan layanan dari pemerintah.
2. Melaksanakan perbaikan dan peningkatan pelayanan masyarakat ke arah yang lebih baik dari apa yang telah berjalan saat ini.
3. Menunjang *good governance* dan keterbukaan.
4. Meningkatkan pendapatan asli daerah.

#### *E-Performance*

*E-Performance* sendiri adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kinerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif, dan transparan ([www.eperformance.surabaya.go.id](http://www.eperformance.surabaya.go.id)). *E-Performance* juga dapat diartikan sebagai pengukuran dan penilaian kinerja kegiatan/SKPD secara elektronik berbasis website, setiap bulan/akhir tahun berdasarkan realisasi fisik dan keuangan dengan data yang diperoleh dari *e-budgeting* dan *e-delivery* (seminar *e-Performance* Pemerintah Kota Surabaya, 13-14 April 2010 dalam Aflacha, 2013). Aplikasi ini merupakan bagian dari tipe relasi *e-Government* yang termasuk dalam tipe relasi *G-to-E* (*Government to Employee*) dimana *e-Government* diperuntukkan menjembatani hubungan Pemerintah dengan pegawainya.

Dalam seminar *e-Performance* Pemerintah Kota Surabaya pada 13-14 April 2010 dijelaskan beberapa tujuan utama diterapkannya *e-Performance* yakni sebagai berikut:

1. Sebagai bentuk perhatian Pemerintah Kota Surabaya dalam membentuk budaya kerja birokrasi profesional dan berintegritas yang secara terpadu dibangun melalui pengembangan sistem manajemen kinerja terpadu.
2. Sebagai metode evaluasi terhadap kontrak kinerja yang diselenggarakan setiap awal tahun sebagai bentuk komitmen konsistensi institusi maupun individu dalam pengelolaan APBD.
3. Bentuk pengendalian dan evaluasi rutin sebagai dasar pengambilan keputusan untuk tahun berikutnya (Aflacha, 2013).

### **Manfaat E-Performance**

Penerapan aplikasi penilaian kinerja atau disebut *e-Performance* ini dilaksanakan dengan harapan penilaian kinerja dapat dilakukan dengan lebih tertib, efektif, transparan, dan bertanggung jawab dalam sistem administrasi keuangan dan kepegawaian. Begitu pula dengan kinerja pegawai Pemerintah Kota Surabaya juga diharapkan lebih baik, berkualitas, efektif, dan efisien. *e-Performance* dilakukan sebagai evaluasi kinerja masing-masing pegawai maupun SKPD, dengan membandingkan *planning* dan realisasinya sehingga dapat diketahui penyebab hambatan-hambatan suatu program atau kegiatan beserta masalahnya (Aflacha, 2013).

### **Sistem Penilaian Kinerja Melalui E-Performance**

Dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung terdapat 2 (dua) unsur penilaian kinerja dalam *e-Performance* diantaranya, Nilai Kinerja Individu dan Perilaku Kerja dengan bobot sebesar 80 : 20 (delapan puluh dibanding dua puluh) yang penghitungannya dilakukan melalui Sistem Informasi Manajemen Kinerja. Nilai Kinerja Individu (NKI) ini terdiri atas :

- a. Nilai Kinerja Individu (NKI) Proses
 

NKI proses meliputi aspek kualitas, aspek kuantitas dan aspek efektifitas. Dikecualikan terhadap kegiatan umum, Nilai Kinerja Individu (NKI) Proses hanya dihitung pada aspek kuantitas.
- b. Nilai Kinerja Individu (NKI) Hasil
 

NKI hasil diukur dengan menghitung Sasaran Kinerja Individu Tahunan (meliputi Indikator Kinerja Utama dan Indikator Kinerja Pegawai).

Sedangkan Perilaku Kerja terdiri atas aspek :

  - a. Integritas
  - b. Komitmen
  - c. Disiplin
  - d. Kerjasama
  - e. Kepemimpinan
  - f. Kreativitas
  - g. Inisiatif
  - h. Motivasi Berprestasi

- i. Orientasi Pelayanan.

Secara lebih rinci, kinerja pegawai Pemerintah Kota Surabaya dinilai dengan cara melihat kelima aspek diantaranya :

#### **a. Aspek Kualitas**

Aspek kualitas dihitung berdasarkan tingkat pencapaian anggaran dan *output* kegiatan/pekerjaan yang menjadi tanggung jawab pegawai yang terlibat sebagai anggota tim/kelompok kerja/panitia kegiatan.

#### **b. Aspek Kuantitas**

Menurut Perwali Kota Surabaya Nomor 21 Tahun 2015 aspek kuantitas dihitung berdasarkan proporsi beban pekerjaan masing-masing pegawai yang menjadi anggota tim/kelompok kerja/panitia kegiatan dalam mencapai target *output* kegiatan/pekerjaan yang dimaksud, dengan cara membandingkan beban pekerjaan terhadap norma waktu pada rincian aktivitas.

#### **c. Aspek Efektifitas**

Nilai aspek efektifitas dihitung berdasarkan kesesuaian antara waktu pelaksanaan pekerjaan/kegiatan dengan jadwal rencana pelaksanaan pekerjaan yang telah ditetapkan pada aplikasi *e-project planning*. Nilai efektifitas waktu diperoleh dari perbandingan bulan pelaksanaan pekerjaan dengan bulan rencana pelaksanaan pekerjaan pada aplikasi *e-project planning*.

#### **d. Aspek Capaian Indikator Kinerja**

Dalam (Perwali Kota Surabaya Nomor 21 Tahun 2015) Terdapat 2 (dua) indikator kinerja yang akan menjadi acuan penilaian aspek capaian indikator kinerja yakni indikator kinerja utama (SKU) dan indikator kinerja pegawai (IKP), dengan rumusan sebagai berikut:

- a) Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD/Unit Kerja, yang disusun oleh :
  1. Sekretaris Daerah
  2. Asisten Sekretaris Daerah yang membidangi untuk unit kerja pada Sekretariat Daerah
  3. Inspektur, Kepala Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja dan Sekretaris DPRD
  4. Camat dan Kepala Kantor
- b) Indikator Kinerja Pegawai (IKP) yang disusun oleh seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan jabatan masing-masing.

#### **e. Aspek Perilaku Kerja**

Penilaian atas perilaku kerja dinilai melalui aspek perilaku bekerja yang dilaksanakan dengan cara melakukan pengamatan yang dilakukan oleh atasan, relasi sejawat, dan bawahan yang penentuannya

dilakukan secara acak melalui sistem informasi manajemen kinerja dari Pegawai yang bersangkutan.

## B. Kepuasan Kerja

### Pengertian Kepuasan Kerja

Siagian (2000) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu cara pandang seseorang, baik bersifat positif maupun negatif tentang pekerjaannya. Serupa dengan pendapat tersebut, Rivai (2010) memberikan definisi kepuasan kerja yakni evaluasi yang menggambarkan seseorang atas perasaan sikapnya senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja. Sedangkan menurut Luthans (2006) kepuasan kerja merupakan hasil dari persepsi karyawan mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting. Pendapat lain dari Kreitner dan Kinicki (dalam Nitasari, 2012) bahwa kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Jadi dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja merupakan pandangan, persepsi, atau sikap individu terhadap pekerjaannya meliputi perasaan positif atau negatif, senang atau tidak senang, puas atau tidak puas dalam bekerja.

Nelson and Quick (dalam Hermawan, 2012) menyebutkan faktor-faktor yang mendorong kepuasan kerja diantaranya :

#### 1. Pekerjaan itu sendiri

Setiap pekerjaan membutuhkan suatu keterampilan tertentu sesuai dengan bidangnya masing-masing. Sulit atau tidaknya suatu pekerjaan serta perasaan seseorang bahwa keahliannya sangat dibutuhkan dalam melakukan pekerjaan tersebut, akan meningkatkan atau mengurangi kepuasan kerja pegawai.

#### 2. Gaji

Merupakan faktor pemenuhan kebutuhan hidup pegawai yang dianggap layak atau tidak.

#### 3. Promosi

Merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karir selama pegawai tersebut bekerja.

#### 4. Pengawasan

Atasan yang baik berarti mau menghargai pekerjaan bawahannya. Bagi bawahan, atasan bisa dianggap sebagai figur ayah/ibu/teman dan sekaligus atasannya.

#### 5. Rekan kerja

Merupakan faktor hubungan kerja antara pegawai dengan atasannya maupun dengan pegawai lain, baik yang sama maupun yang berbeda jenis pekerjaannya.

### Cara Mengukur Kepuasan Kerja

Stephen P. Robbin (2010) berargumen bahwa untuk mengukur puas atau tidaknya karyawan terhadap pekerjaan mereka, dapat diukur melalui dua pendekatan yaitu :

#### 1. Angka nilai global tunggal (*single global rating*)

Yakni meminta individu untuk menjawab satu pertanyaan kemudian responden menjawab dengan melingkari suatu bilangan antara 1 dan 5 yang berpadanan dengan jawaban dari “Sangat Puas” sampai “Sangat Tidak Puas”

#### 2. Skor penjumlahan (*Summation score*)

Merupakan penjumlahan aspek pekerjaan yang lebih canggih. Metode ini mengenali unsur-unsur utama dalam suatu pekerjaan dan menanyakan perasaan karyawan mengenai tiap unsur. Faktor-faktor yang lazim yang akan dicakup adalah sifat dasar pekerjaan, penyeliaan, upah sekarang, kesempatan promosi, dan hubungan dengan rekan sekerja.

### Hipotesis Penelitian

1. Tidak terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.
2. Terdapat Pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya
3. Tidak terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap setiap indikator kepuasan kerja (meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.
4. Terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap setiap indikator kepuasan kerja (meliputi kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, gaji, promosi, pengawasan, dan rekan kerja) pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

### METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian asosiatif metode korelasi dengan pendekatan kuantitatif.

Terdapat dua sumber data yang digunakan dalam penelitian ini yakni:

#### a. Data primer

Data primer dalam penelitian ini adalah hasil jawaban responden (pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya) terhadap kuesioner yang diberikan oleh peneliti sebagai instrumen penelitian.

#### b. Data sekunder

Data sekunder dalam penelitian ini diperoleh dari dokumen-dokumen maupun literatur seperti

peraturan-peraturan, arsip, internet, dan keterangan pendukung lainnya yang ada kaitannya dengan objek penelitian yang penulis lakukan.

### Populasi dan Sampel

Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya yang berjumlah 57 orang (daftar nominatif Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya per Oktober 2015). Adapun teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah teknik sampel jenuh yang termasuk dalam kategori *nonprobability sampling*. Teknik pengambilan sampel ini dilakukan dengan pertimbangan populasinya yang sedikit yakni hanya 57 orang. Menurut Arikunto (2002), “jika jumlah subyeknya kurang dari 100, maka akan lebih baik jika semua subyeknya diteliti. Sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi, karena subyeknya meliputi semua yang terdapat didalam populasi”. Berdasarkan pertimbangan tersebut, maka sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

### Teknik Pengumpulan data

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini antara lain:

#### 1. Kuesioner (Angket)

Kuesioner dalam penelitian terdiri dari 47 item pertanyaan yang terdiri dari 30 item pertanyaan untuk variabel *e-Performance* (X) dan 17 item pertanyaan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket atau kuisisioner ini nantinya akan dibagikan ke seluruh pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya sebagai alat untuk mendapatkan data primer terkait pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja.

#### 2. Dokumentasi

Dokumentasi dalam penelitian ini seperti data-data kepegawaian, dokumen informasi terkait *e-Performance*, profil organisasi dan lain-lain. Dokumen-dokumen ini sebagai acuan dan data pendukung dalam membuat dan melengkapi penelitian terkait *e-Performance* dan Kepuasan kerja pegawai di Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

### Teknik Analisis Data

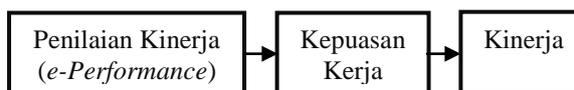
Untuk menguji kebenaran hipotesis terkait pengaruh *e-Performance* (Variabel X) terhadap kepuasan kerja (Variabel Y) pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro, Kecil, dan Menengah Kota Surabaya, maka penelitian ini menggunakan teknik analisis regresi linier sederhana. Menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa “Analisis regresi linier sederhana didasarkan pada hubungan fungsional ataupun kausal satu variabel independen

dengan satu variabel dependen”. Analisis regresi linear sederhana ini digunakan untuk memprediksikan seberapa jauh perubahan nilai variabel dependen, bila nilai variabel independen berubah-ubah atau naik turun (dimanipulasi) (Melianawati, 2014).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Latar belakang dibuatnya *e-Performance* adalah buruk dan lambannya kinerja pegawai pemerintah Kota Surabaya (Damayanti, 2014). Sehingga dengan adanya *e-Performance* diharapkan mampu meningkatkan kinerja pegawai dimana penilaian kinerja melalui *e-Performance* akan berdampak pada pemberian uang kinerja yang diberikan Pemerintah Kota Surabaya kepada para pegawainya.

Menurut Rivai (dkk, 2005) kinerja dalam menjalankan fungsinya tidak berdiri sendiri, tapi berhubungan dengan kepuasan kerja, tingkat imbalan, keterampilan, kemampuan dan sifat-sifat individu. Robbin (dalam Nitasari, 2012) juga berpendapat bahwa kinerja dipengaruhi oleh kepuasan kerja. Kedua pernyataan ini didukung oleh pernyataan Luthan (dalam Nitasari, 2012) yang menyatakan bahwa dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Jika dikaitkan dengan penilaian kinerja, Rivai (dkk, 2005) berpendapat bahwa Salah satu manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Hal yang demikian juga diungkapkan oleh Prawirosentono (2008) yang menyatakan bahwa “Penilaian kinerja karyawan yang dilakukan secara obyektif, tepat dan didokumentasikan secara baik cenderung menurunkan potensi penyimpangan yang dilakukan karyawan sehingga kinerjanya diharapkan harus bertambah baik sesuai dengan kinerja yang dibutuhkan perusahaan”. sehingga jika pendapat-pendapat diatas digambarkan dalam bentuk bagan, maka terlihat bagan seperti gambar di bawah ini :



Berdasarkan latar belakang dan analisa teori yang telah dilakukan, maka menjadi penting untuk mengkaji Pengaruh *E-Performance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai khususnya Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

**Pengaruh *E-Performance* (X) terhadap Kepuasan Kerja (Y)**

Tabel 1

Output I Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Model Summary**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.468 <sup>a</sup>	.219	.193	7.225

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Tabel 2

Output II Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan Kerja (Y)

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	35.858	9.557		3.752	.001
E_PERFORMANCE	.256	.088	.468	2.899	.007

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,899 dengan nilai signifikansi sebesar 0,007. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,007 < \alpha_{(0,05)}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (*E-Performance*) terhadap Variabel Y (Kepuasan Kerja) Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

Melalui nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,468, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara Variabel X (*E-Performance*) dan Variabel Y (Kepuasan Kerja). Nilai positif juga menunjukkan hubungan yang searah yang mengindikasikan bahwa apabila Variabel X (*e-Performance*) ditingkatkan, maka Variabel Y (Kepuasan Kerja) juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila Variabel X (*E-Performance*) diturunkan, maka diimbangi pula dengan penurunan Variabel Y (Kepuasan Kerja).

*E-Performance* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya sebesar 21,9% sedangkan sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar *e-Performance* yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini diketahui dari perolehan nilai *R Square* sebesar 0,219. Hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan memberikan informasi bahwa model persamaan regresi Pengaruh *E-Performance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas

Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya sebagai berikut :

$$Y = 35,858 + 0,256X$$

Berdasarkan model persamaan regresi di atas, memberikan arti bahwa ketika Variabel X (*e-Performance*) bernilai 0 (nol) maka kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya bernilai 35,858. Dan setiap peningkatan Variabel X (*e-Performance*) sebesar 1 satuan, maka diikuti dengan peningkatan Variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,256. Begitu pula sebaliknya, ketika Variabel X (*e-Performance*) diturunkan sebesar 1 satuan, maka diimbangi dengan penurunan Variabel Y (Kepuasan Kerja) sebesar 0,256.

Dari analisa di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh antara *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. Hasil penelitian ini mendukung pernyataan Rivai (dkk, 2005) yang menyatakan bahwa salah satu manfaat penilaian kinerja bagi karyawan adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja. Selain itu, penelitian ini membuktikan bahwa semakin baik *e-Performance* diterapkan, maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang dirasakan oleh Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya yang menurut Johan (dalam Setyawan, 2012) bahwa kepuasan kerja merupakan faktor penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya.

Seperti yang telah diungkapkan Johan, Luthan (dalam Nitasari, 2012) juga memiliki pendapat yang sama dengan menyatakan bahwa dengan diperolehnya kepuasan kerja oleh pegawai baik itu dengan pemberian gaji yang sesuai, pekerjaan yang diberikan sesuai dengan keahliannya, dan hubungan dengan atasan terjalin dengan baik, hal ini akan meningkatkan kinerja para pegawainya. Sehingga dengan hasil penelitian ini, timbulnya kepuasan kerja dengan diterapkannya *e-Performance* diharapkan mampu meningkatkan kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya meskipun dalam hal kepuasan kerja tidak diteliti pengaruhnya terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

**Pengaruh *E-Performance* terhadap Setiap Indikator dalam Variabel Kepuasan Kerja (Meliputi Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri, Gaji, Promosi, Pengawasan, dan Rekan Kerja)**

**a. Pengaruh *e-Performance* (X) terhadap kepuasan pada pekerjaan itu sendiri (Y<sub>1</sub>)**

Tabel 3

Output I Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri (Y<sub>1</sub>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 <sup>a</sup>	.178	.150	1.578

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Tabel 4

Output II Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri (Y<sub>1</sub>)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	5.421	2.088		2.597	.014
<sup>1</sup> E_PERFORMANCE	.049	.019	.421	2.545	.016

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,545 dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,016 < \alpha_{(0,05)}$  maka dapat disimpulkan bahwa H<sub>0</sub> ditolak dan H<sub>a</sub> diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (*e-Performance*) terhadap Variabel Y<sub>1</sub> (kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri).

Melalui nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh nilai sebesar 0,421, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara Variabel X (*e-Performance*) dan Variabel Y<sub>1</sub> (kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri). Nilai positif juga menunjukkan hubungan yang searah yang mengindikasikan bahwa apabila Variabel X (*e-Performance*) ditingkatkan, maka Variabel Y<sub>1</sub> (kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri) juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila Variabel X (*e-Performance*) diturunkan, maka diimbangi pula dengan penurunan Variabel Y<sub>1</sub> (kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri).

*E-Performance* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada pekerjaan itu sendiri sebesar 17,8% sedangkan sisanya sebesar 82,2% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar *e-Performance* yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini diketahui dari perolehan nilai *R Square* sebesar 0,178. Hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan memberikan informasi bahwa persamaan model regresi pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan pada pekerjaan itu sendiri sebagai berikut :

$$Y_1 = 5,421 + 0,049X$$

Dimana :

X = Variabel *e-Performance*

Y<sub>1</sub> = Variabel Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri

Berdasarkan persamaan model regresi di atas, memberikan arti bahwa ketika Variabel X (*e-Performance*) bernilai 0 (nol) maka kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada pekerjaan itu sendiri bernilai 5,421. Dan setiap peningkatan Variabel X (*e-Performance*) sebesar 1 satuan, maka diikuti dengan peningkatan Variabel Y<sub>1</sub> (Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri) sebesar 0,049. Begitu pula sebaliknya, ketika Variabel X (*e-Performance*) diturunkan sebesar 1 satuan, maka diimbangi dengan penurunan Variabel Y<sub>1</sub> (Kepuasan pada Pekerjaan itu Sendiri) sebesar 0,049.

Dari analisa di atas dapat disimpulkan bahwa H<sub>a</sub> diterima dan H<sub>0</sub> ditolak atau dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri atau dapat pula dinyatakan bahwa terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada pekerjaan itu sendiri.

**b. Pengaruh *e-Performance* (X) terhadap kepuasan pada gaji (Y<sub>2</sub>)**

Tabel 5

Output I Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Gaji (Y<sub>2</sub>)

Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.283 <sup>a</sup>	.080	.049	2.13006

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Tabel 6

Output II Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Gaji ( $Y_2$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.956	2.817		1.759	.089
<sup>1</sup> E_PERFORMANCE	.042	.026	.283	1.616	.116

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Melalui hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,616 dengan nilai signifikansi sebesar 0,116. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,116 > \alpha_{(0,05)}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (*e-Performance*) terhadap Variabel  $Y_2$  (kepuasan pada Gaji). Dari hasil uji regresi linier sederhana menunjukkan bahwa konstanta yang diperoleh sebesar 4,956 memperoleh nilai signifikansi lebih besar dari 0,05 yakni sebesar 0,089 sehingga nilai ini tidak dapat digunakan untuk menarik kesimpulan dalam memprediksi kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri atau dapat dinyatakan tidak dapat memprediksi kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada pekerjaan itu sendiri. Sehingga persamaan model regresi tidak dapat dirumuskan.

**c. Pengaruh *e-Performance* (X) terhadap kepuasan pada promosi ( $Y_3$ )**

Dari hasil penelitian Pradikta (2014) diperoleh pernyataan bahwa Pasca adanya *e-Performance*, pemerintah (Pemkot Surabaya) dapat mengevaluasi adanya kebutuhan pegawai yang mempunyai kinerja rendah. Dari hasil evaluasi dari penilaian kinerja pegawai yang terhitung rendah tersebut, maka akan diberikan pengembangan terkait masalah peningkatan kapabilitas individu. Sedangkan pegawai yang terhitung mempunyai nilai tinggi maka akan direkomendasikan untuk mendapatkan reward yakni adanya penghargaan pegawai teladan atau memberikan reward merekomendasikan pegawai untuk mendapatkan kenaikan pangkat atau jabatan.

Sehingga dapat disimpulkan bahwa penilaian kinerja melalui *e-Performance* juga menentukan kenaikan jabatan para Pegawai Pemerintah Kota Surabaya termasuk Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.

Tabel 7

Output I Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Promosi ( $Y_3$ )

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.449 <sup>a</sup>	.201	.175	1.87808

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Tabel 8

Output II Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Promosi ( $Y_3$ )

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	-.048	2.484		-.019	.985
<sup>1</sup> E_PERFORMANCE	.063	.023	.449	2.749	.010

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Berdasarkan hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,749 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,010 < \alpha_{(0,05)}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (*e-Performance*) terhadap Variabel  $Y_3$  (kepuasan pada promosi).

Dengan melihat nilai koefisien korelasi (R) yang diperoleh nilai sebesar 0,449, dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang sedang antara Variabel X (*e-Performance*) dan Variabel  $Y_3$  (kepuasan pada promosi). Nilai positif juga menunjukkan hubungan yang searah yang mengindikasikan bahwa apabila Variabel X (*e-Performance*) ditingkatkan, maka Variabel  $Y_3$  (kepuasan pada promosi) juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila Variabel X (*e-Performance*) diturunkan, maka diimbangi pula dengan penurunan Variabel  $Y_3$  (kepuasan pada promosi).

*E-Performance* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi

dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada promosi sebesar 20,1% sedangkan sisanya sebesar 79,9% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar *e-Performance* yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini diketahui dari perolehan nilai *R Square* sebesar 0,201. Hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan sebelumnya memberikan informasi bahwa persamaan model regresi pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan pada promosi sebagai berikut :

$$Y_3 = a + 0,063X$$

Dimana :

X = Variabel *e-Performance*

a = Konstanta

$Y_3$  = Variabel Kepuasan pada Promosi

Berdasarkan persamaan model regresi di atas, memberikan arti bahwa ketika Variabel X (*e-Performance*) bernilai 0 (nol) maka kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada Promosi bernilai a. Nilai koefisien (a) tidak dicantumkan mengingat dari hasil uji regresi pada Tabel 8, koefisien ini memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,985 dimana nilai ini lebih besar dari  $\alpha$  (0,05) yang berarti tidak signifikan sehingga tidak dapat digunakan untuk memprediksi besaran nilai kepuasan pada promosi ketika  $X=0$ . Namun hasil penelitian ini dapat memberikan informasi bahwa setiap peningkatan Variabel X (*e-Performance*) sebesar 1 satuan, maka diikuti dengan peningkatan Variabel  $Y_3$  (Kepuasan pada promosi) sebesar 0,063. Begitu pula sebaliknya, ketika Variabel X (*e-Performance*) diturunkan sebesar 1 satuan, maka diimbangi dengan penurunan Variabel  $Y_3$  (Kepuasan pada promosi) sebesar 0,063.

Dari analisa di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada promosi atau dapat pula dinyatakan bahwa terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada Promosi. Dari kesimpulan ini maka dapat dinyatakan bahwa *e-Performance* yang melalui pernyataan Pradikta (2014) dapat menentukan kenaikan jabatan pegawai (promosi) terbukti mampu memberikan pengaruh terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada Promosi dengan kontribusi pengaruhnya yakni 20,1%.

#### d. Pengaruh *e-Performance* (X) terhadap kepuasan pada pengawasan ( $Y_4$ )

Tabel 9

Output I Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Pengawasan ( $Y_4$ )  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.251 <sup>a</sup>	.063	.032	1.60037

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Tabel 9

Output II Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Pengawasan ( $Y_4$ )  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	9.021	2.117		4.262	.000
<sup>1</sup> E_PERFORMANCE	.028	.020	.251	1.420	.166

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Dari hasil uji regresi yang telah dilakukan sebelumnya, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 1,420 dengan nilai signifikansi sebesar 0,166. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih besar dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,166 > \alpha_{(0,05)}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima dengan kata lain tidak terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (*e-Performance*) terhadap Variabel  $Y_4$  (kepuasan pada pengawasan). Nilai konstanta sebesar 9,021 memperoleh nilai signifikansi sebesar 0,000 dimana nilai ini lebih kecil dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,000 < \alpha_{(0,05)}$  sehingga dapat disimpulkan bahwa konstanta ini signifikan. Hasil uji regresi linier sederhana memberikan informasi bahwa persamaan model regresi pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan pada pengawasan sebagai berikut :

$$Y_4 = 9,021$$

Dimana :

$Y_4$  = Variabel Kepuasan pada Pengawasan

Berdasarkan persamaan model regresi di atas, memberikan arti bahwa ketika Variabel X (*e-Performance*) bernilai 0 (nol) maka kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada pengawasan bernilai

9,021. Namun hasil penelitian ini memberikan informasi bahwa setiap peningkatan Variabel X (*e-Performance*) sebesar 1 satuan, kepuasan pada pengawasan tetap pada nilai 9,021. Begitu pula sebaliknya, ketika Variabel X (*e-Performance*) diturunkan sebesar 1 satuan, kepuasan pada pengawasan juga tetap pada nilai 9,021. Dari analisa di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak atau dapat dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada pengawasan atau dapat pula dinyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada Pengawasan.

**e. Pengaruh *e-Performance* (X) terhadap kepuasan pada rekan kerja ( $Y_5$ )**

Tabel 11

Output I Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Rekan Kerja ( $Y_5$ )  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.394 <sup>a</sup>	.155	.127	2.577

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Tabel 12

Output II Hasil Uji Regresi Linier Sederhana Variabel *E-Performance* (X) terhadap Variabel Kepuasan pada Rekan Kerja ( $Y_5$ )  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	16.509	3.409		4.843	.000
<sup>1</sup> E_PERFORMANCE	.074	.031	.394	2.347	.026

Sumber : SPSS 16.0 for Windows, 2016

Dari hasil uji regresi yang telah dilakukan, diperoleh  $t_{hitung}$  sebesar 2,347 dengan nilai signifikansi sebesar 0,026. Karena nilai signifikansi yang diperoleh lebih kecil dari 0,05 atau dapat dirumuskan  $0,026 < \alpha_{(0,05)}$  maka dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima dengan kata lain terdapat pengaruh yang signifikan Variabel X (*e-Performance*) terhadap Variabel  $Y_5$  (kepuasan pada Rekan Kerja).

Melalui nilai koefisien korelasi (R) yang memperoleh nilai sebesar 0,394, sehingga dapat disimpulkan bahwa terdapat korelasi yang rendah atau lemah antara Variabel X (*e-Performance*) dan Variabel  $Y_5$  (kepuasan pada Rekan Kerja). Nilai positif juga menunjukkan hubungan yang searah yang mengindikasikan bahwa apabila Variabel X (*e-Performance*) ditingkatkan, maka Variabel  $Y_5$  (kepuasan pada Rekan Kerja) juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, apabila Variabel X (*e-Performance*) diturunkan, maka diimbangi pula dengan penurunan Variabel  $Y_5$  (kepuasan pada Rekan Kerja).

*e-Performance* memberikan kontribusi pengaruh terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada rekan kerja sebesar 15,5% sedangkan sisanya sebesar 84,5% dipengaruhi oleh variabel atau faktor lain diluar *e-Performance* yang tidak dibahas dalam penelitian ini. Hal ini diketahui dari perolehan nilai *R Square* sebesar 0,155 pada Tabel 4.40. Hasil uji regresi linier sederhana yang telah dilakukan memberikan informasi bahwa persamaan model regresi pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan pada rekan kerja sebagai berikut:

$$Y_5 = 16,509 + 0,074X$$

Dimana :

X = Variabel *e-Performance*

$Y_5$  = Variabel Kepuasan pada rekan kerja

Berdasarkan persamaan model regresi di atas, memberikan arti bahwa ketika Variabel X (*e-Performance*) bernilai 0 (nol) maka kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada rekan kerja bernilai 16,509. Dan setiap peningkatan Variabel X (*e-Performance*) sebesar 1 satuan, maka diikuti dengan peningkatan Variabel  $Y_5$  (Kepuasan pada Rekan Kerja) sebesar 0,074. Begitu pula sebaliknya, ketika Variabel X (*e-Performance*) diturunkan sebesar 1 satuan, maka diimbangi dengan penurunan Variabel  $Y_5$  (Kepuasan pada Rekan Kerja) sebesar 0,074.

Dari analisa di atas dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima dan  $H_0$  ditolak atau dapat dinyatakan bahwa terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya khusus pada indikator kepuasan pada rekan kerja atau dapat pula dinyatakan bahwa terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada rekan kerja.

## KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penjabaran pembahasan yang telah dilakukan diatas, maka dapat diperoleh beberapa kesimpulan sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya atau dapat dikatakan bahwa  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Besaran kontribusi pengaruh yang diberikan *e-Performance* terhadap Kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya sebesar 21,9% sedangkan sisanya sebesar 78,1% dipengaruhi oleh faktor lain diluar *e-Performance* yang tidak dibahas di dalam penelitian ini. Adapun kedua variabel ini mempunyai hubungan yang sedang yang dilihat dari perolehan nilai R yakni sebesar 0,468. Nilai positif juga mengindikasikan bahwa hubungan kedua variabel adalah linier (searah). Artinya, ketika *e-Performance* ditingkatkan maka kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya juga akan meningkat. Begitu pula sebaliknya, ketika *e-Performance* diturunkan maka diikuti pula dengan penurunan kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. Sehingga adanya *e-Performance* ini diperlukan agar menjadi salah satu faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.
2. Terdapat pengaruh *e-Performance* terhadap indikator-indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya. Namun dari 5 (lima) indikator yang ada yakni kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada gaji, kepuasan pada promosi, kepuasan pada pengawasan dan kepuasan pada rekan kerja, *e-Performance* hanya memiliki pengaruh terhadap 3 indikator yakni indikator kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, kepuasan pada pada promosi, dan kepuasan pada rekan kerja. Sedangkan sisanya yakni kepuasan pada gaji dan kepuasan pada pengawasan, *e-Performance* tidak memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap 2 (dua) indikator ini. Adapun kontribusi pengaruh yang diberikan *e-Performance* terhadap 3 (tiga) indikator di atas sebesar 17,8% terhadap kepuasan pada pekerjaan itu sendiri, 20,1% terhadap kepuasan pada promosi, dan 15,5% terhadap kepuasan pada rekan kerja.

## SARAN

Melalui hasil penelitian ini, peneliti memberikan beberapa rekomendasi antara lain:

1. Dibutuhkan penelitian lebih mendalam untuk mendapatkan informasi lebih rinci adanya pengaruh

ini (Pengaruh *E-Performance* terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya) dan mengapa didapatkan besaran kontribusi pangaruh sebesar 21,9%. Apalagi mengingat setelah dilakukan uji regresi pengaruh *e-Performance* terhadap 5 (lima) indikator pada variabel kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya diperoleh hasil bahwa *e-Performance* hanya memberikan pengaruh terhadap 3 (tiga) indikator saja. Bahkan *e-Performance* yang dijadikan sebagai dasar pemberian imbalan berupa uang kinerja justru tidak memberikan kontribusi terhadap kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada gaji.

2. Mengingat dalam *e-Performance* terdapat strata (level) yang juga menentukan besaran imbalan yang diterima pegawai, maka perlu dilakukan penelitian selanjutnya tentang pengaruh *e-Performance* terhadap kepuasan kerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada setiap level tersebut dengan memberikan perlakuan sampel yakni memecah sampel per kelompok atau level sehingga sampelnya berupa *K-Sampel*.
3. Mengingat penelitian ini berangkat dari permasalahan kinerja, maka perlu dilakukan penelitian pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya dengan teknik analisis regresi linier berganda dimana dari 5 (lima) indikator yang ada pada variabel kepuasan kerja diuji pengaruhnya terhadap kinerja sehingga dapat diketahui adakah pengaruh dan seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya serta indikator mana yang paling mempengaruhi terhadap kinerja Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya.
4. Pada penelitian ini peneliti masih belum mampu memberikan rekomendasi bagi program *e-Performance* karena lingkup penelitian yang sangat sempit yakni hanya pada 1 (satu) SKPD sehingga disarankan bagi penelitian selanjutnya untuk melakukan penelitian dengan lingkup yang lebih luas yang melibatkan semua SKPD di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sehingga dapat memberikan rekomendasi terkait penerapan maupun program *e-Performance* sendiri mengingat dari penelitian ini *e-Performance* belum mampu memberikan kepuasan Pegawai Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kecil dan Menengah Kota Surabaya pada gaji dan pengawasan.

## DAFTAR PUSTAKA

- Aflacha, Sanata. 2013. *Pengaruh e-Performance Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pendidikan Kota Surabaya*. Skripsi. Surabaya: Universitas Negeri Surabaya
- Akadun. 2009. *Teknologi Informasi Administrasi*. Bandung: Alfabeta
- Anwar, M. Khoirul dan Assianti, Oetoyo S. 2004. *Aplikasi Sistem Informasi Manajemen Bagi Pemerintah Daerah Di Era Otonomi Daerah*. Yogyakarta : Pustaka Pelajar.
- As'ad. 2000. *Psikologi Industri*. Yogyakarta : Liberty
- Daftar Nominatif Dinas Koperasi Dan Usaha Mikro Kecil Dan Menengah Kota Surabaya Per Oktober 2015
- Damayanti, Sellaganjis. Januari 2014. *Penggajian Berbasis Kinerja di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya Melalui Program e-Performance dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)*. Jurnal Volume 2 No. 1. Surabaya: Universitas Airlangga
- Engko, Cecilia. 2008. *Pengaruh Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Individual dengan Self Esteem dan Self Efficacy Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Volume 10 Nomor 01 April 2008. Ambon : Universitas Pattimura
- Habibullah, Achmad. 2010. *Kajian Pemanfaatan Dan Pengembangan E-Government*. Jurnal. Jember: Universitas Jember
- Hermawan, Gurun. 2012. *Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Keinginan Untuk Berpindah Pekerjaan*. Skripsi. Jakarta : Universitas Indonesia
- <http://korannusantara.com/anggota-dewan-soroti-kinerja-dinas-koperasi-dan-umkm/> (Diakses tanggal 12 Oktober 2015)
- <http://pdiperjuangan-jatim.com/dprd-surabaya-potong-tunjangan-kinerja-skpd-yang-terbukti-pungli/> (Diakses tanggal 12 Oktober 2015)
- [\(surya online\) \(Diakses tanggal 12 Oktober 2015\)](http://surabaya.tribunnews.com/2014/08/28/dinas-koperasi-dinilai-sebagai-skpd-berkinerja-buruk(surya%20online))
- <http://surabayapagi.com/index.php?3b1ca0a43b79bdfd9f9305b812982962401763e4ebe1b8d9ba27c7383f2e09e4> (Diakses tanggal 12 Oktober 2015)
- <http://www.harianterbit.com/hantereekonomi/read/2015/05/15/28650/21/21/Kinerja-280-Koperasi-Surabaya-Buruk-20-Akan-Direvitalisasi> (Diakses tanggal 12 Oktober 2015)
- <http://www.plimbi.com> (Diakses tanggal 29 Oktober 2015)
- <http://www.surabayaweek.com/2014/09/proyek-sentra-pkl-hamburkan-dana-apbd.html> (Diakses tanggal 12 Oktober 2015)
- Indrajit, Richardus Eko. 2004. *Electronic Government*. Yogyakarta : ANDI
- Instruksi Presiden (Inpres) No. 3 Tahun 2003 *Tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government*
- Luthans, Fred. 2006. *Perilaku Organisasi Edisi 10*. Yogyakarta: ANDI.
- Melianawati, Anna. 2014. *Pengaruh Struktur Modal Terhadap Profitabilitas (Bab III)*. Skripsi. Jakarta: Universitas Pendidikan Indonesia
- Mustopadidjaja, Ar. 2003. *Sistem Administrasi Negara Kesatuan Republik Indonesia*. Jakarta: (Sankri), Lan.
- Nitasari, Rizka Afrisalia. 2012. *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada PT Bank Central Asia Tbk. Cabang Kudus*. Skripsi. Semarang : Universitas Diponegoro
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2015 *Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung*
- Pradikta, Eggyawang Setia. 2014. *Efektivitas Program E-Performance Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya*. Jurnal Volume 2, Nomor 1, Januari 2014. Surabaya : Universitas Airlangga.
- Prawirosentono, Suyadi. 2008 *Kebijakan Kinerja Karyawan: Kiat Membangun Organisasi Kompetitif Era Perdagangan Bebas Dunia*. Edisi Kedua. Yogyakarta: BPFE
- Rivai, Veithzal, dkk. 2005. *Performance Appraisal*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Rivai, Veithzal. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori Ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
- Robbin, Stephen P. 2010. *Perilaku Organisasi : Jilid 1 Edisi kedelapan*. Jakarta : PT Prenhallindo
- Setyawan, Harman. 2012. *Pengaruh Komitmen Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Inspektorat Kabupaten Temanggung)*. Tesis. Semarang: Universitas Diponegoro
- Siagian, Sondang P. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi\_Persada

Sugiyono. 2013. *Statistik untuk Penelitian*. Bandung:  
Alfabeta

[www.eperformance.surabaya.go.id](http://www.eperformance.surabaya.go.id) (Diakses tanggal  
03 Oktober 2015)