

EFEKTIVITAS PENERAPAN SISTEM E-PERFORMANCE DI DINAS TENAGA KERJA KOTA SURABAYA

Aditya Rahmat Bachtiar

S1 Ilmu Administrasi Negara, FIS, UNESA (aditya_bachtiar92@yahoo.co.id)

Eva Hany Fanida S.AP.,M.AP

S1 Ilmu Administrasi Negara, FIS, UNESA (efanida@yahoo.com)

ABSTRAK

Sistem *e-performance* merupakan suatu sistem informasi manajemen kinerja yang bertujuan untuk menilai prestasi pegawai negeri sipil sekaligus sebagai acuan pemberian tambahan uang kinerja. Salah satu instansi pemerintah yang menerapkan sistem *e-performance* adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini dimulai sejak tahun 2011 namun belum ada penelitian yang mengkaji mengenai sejauhmana sistem *e-performance* ini efektif diterapkan. Oleh karena itu, tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang mengacu pada 5 (lima) aspek penilaian *e-performance* yaitu kualitas, kuantitas, efektivitas waktu, efisiensi biaya dan perilaku kerja. Penelitian ini merupakan penelitian deskriptif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini mengambil teknik sampling jenuh dimana semua anggota populasi dijadikan sebagai anggota sampel penelitian. Jumlah seluruh anggota sampel dalam penelitian ini sebanyak 65 orang yang merupakan pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuesioner dan observasi. Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis data kuantitatif dan analisis deskriptif. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dikatakan sangat efektif. Hal ini dilihat dari penilaian setiap sub variabel efektivitas penerapan sistem *e-performance* yang memperoleh presentase nilai lebih dari 90%, yaitu kualitas 99,3%, kuantitas 96,5%, efektivitas waktu 99,1%, efisiensi biaya 98,6%, perilaku kerja 99,3%. Berdasarkan presentasi nilai responden tersebut maka efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dikatakan sangat efektif.

Kata Kunci: Efektivitas, *E-Performance*

ABSTRACT

E-performance system is a information system of performance management that have evaluate a civil servant performance and as reference awarding extra amount of performance cash. One of government instance who implementing e-performance system is Dinas Tenaga Kerja Surabaya City. Implementation of e-performance system in Dinas Tenaga Kerja Surabaya City starting since 2011 but there is no previous research that assess about effectiveness of e-performance system implementation. Therefore, the goal of this research is to knowing effectiveness of e-performance system implementation that refer to five aspect of e-performance valuation, that is quality, quantity, time effectiveness, cost efficient, work behavior. This research is descriptive research with quantitative approach. This research take a saturation sampling technique where all of population members will be sample members. Value of all sample members in this research is 65 person who they are civil servant in Dinas Tenaga Kerja Surabaya City. Data accumulating technique that use in this research is questioner and observation. Data analysis technique that use in this research is quantitative and descriptive analysis technique. The result of this research is showing that effectiveness of e-performance implementation system be effective overall. This result showed score from respondent in every sub variable effectiveness of e-performance system implementation obtain value percentage more than 90%, that is quality 99,3%, quantity 96,5%, time effectiveness 99,1%, cost efficient 98,6%, work behavior 99,3%. Based on this value percentage, effectiveness of e-performance system implementation in Dinas Tenaga Kerja Surabaya City is highly effective.

Key Word: Effectiveness, *E-Performance*

1. Pendahuluan

Perkembangan teknologi informasi yang semakin pesat mendorong pemanfaatannya dalam berbagai bidang. Teknologi informasi memiliki peranan penting dalam mewujudkan perubahan cara kerja yang memudahkan manusia untuk menyelesaikan pekerjaannya. Teknologi informasi adalah segala bentuk teknologi yang diterapkan untuk memproses dan mengirimkan informasi dalam bentuk elektronik (Lucas, 2000).

Penggunaan teknologi informasi pada saat ini menjadi sebuah tuntutan dan kebutuhan di setiap aktivitas. Salah satu wujud dari penggunaan teknologi informasi yang sering digunakan oleh masyarakat saat ini adalah internet. Dengan adanya internet, masyarakat dapat terhubung dan berkomunikasi dimanapun mereka berada dan juga memudahkan masyarakat dalam memperoleh informasi. Saat ini tingkat penggunaan internet sebagai sarana pencarian informasi dan media komunikasi sudah sangat tinggi. Begitu pula pada pengembangan sistem pemerintahan saat ini, pemerintah diharapkan lebih memaksimalkan penggunaan teknologi informasi khususnya internet untuk menunjang kinerjanya dalam meningkatkan kualitas pelayanan kepada masyarakat.

Selain faktor teknologi informasi, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap kualitas pelayanan publik organisasi pemerintahan kepada masyarakat. Kualitas pelayanan publik dapat ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam organisasi pemerintahan salah satunya dapat dilihat melalui kinerja yang diberikan kepada organisasi dalam memberikan pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Sumber daya manusia dalam hal ini yaitu Pegawai Negeri Sipil (PNS). Selama ini kualitas kinerja pegawai negeri sipil pada organisasi pemerintahan baik pusat maupun daerah terkesan kurang terukur dan kurang pengawasan. Hal itu terlihat dari berbagai pelayanan di sektor publik (*non profit oriented*) yang terkesan berbelit-belit, lambat dan kurang ramah yang berdampak pada rendahnya tingkat kepuasan masyarakat terhadap kinerja pegawai negeri sipil.

Berbagai pandangan masyarakat mengenai rendahnya kualitas kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan pemerintah pusat maupun daerah, mendorong pemerintah melakukan pengawasan yang tepat guna mengontrol kualitas kinerja pegawainya. Saat ini pemerintah mulai melakukan pembaruan dalam bidang ketatalaksanaan birokrasi yang profesional dan berintegritas tinggi sebagai pelayan publik melalui konsep *e-government*. *E-*

Government adalah aplikasi informasi dan teknologi komunikasi yang dibuat oleh institusi pemerintahan (*United Nation Development Program* dalam Indrajit, 2006:2).

Salah satu pemerintah daerah yang saat ini sedang giat menerapkan konsep *e-government* adalah Pemerintah Kota Surabaya. Pemerintah Kota Surabaya menerapkan konsep *e-government* dalam berbagai hal, salah satunya yaitu dalam hal pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja pegawai negeri sipilnya melalui penerapan *e-performance*. *E-performance* adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka penilaian prestasi kerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Pemerintah Kota Surabaya telah melakukan pengawasan kinerja dan penentuan besaran uang kinerja yang akan diberikan kepada pegawai negeri sipilnya melalui penerapan *e-performance* sejak tahun 2011. Melalui penerapan *e-performance* ini, pegawai negeri sipil diberi kewenangan untuk berpartisipasi dalam aplikasi *e-performance* dengan mengisi data beban kerja yang sesuai dan dibuktikan oleh lembar disposisi dan surat tugas dari atasan. Hal itu dilakukan agar pemerintah dapat mengukur beban kinerja pegawai negeri sipil dengan obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, serta pegawai negeri sipil dapat memperoleh haknya berupa uang kinerja sesuai beban kerja yang telah ditentukan.

Salah satu Instansi Pemerintah Kota Surabaya yang juga telah menerapkan *e-performance* adalah Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya telah menerapkan *e-performance* sejak tahun 2011 namun belum ada penelitian yang mengkaji mengenai sejauhmana tingkat efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka perlu dilakukan penelitian lebih lanjut mengenai tingkat efektivitas penerapan sistem *e-performance* dengan judul **“Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya”**.

Berdasarkan ruang lingkup penelitian yang berfokus pada “Efektivitas Penerapan Sistem *E-Performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya”, maka rumusan masalah yang dikaji lebih lanjut adalah bagaimana tingkat efektivitas penerapan *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ?

2. Kajian Pustaka

2.1 Kajian Efektivitas

Kata efektivitas berasal dari suku kata efektif yang merupakan kata adopsi dari bahasa Inggris yaitu *effective* yang berarti sesuatu yang telah dilakukan dengan baik. Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia Online, kata efektif dapat didefinisikan sebagai ada efeknya (akibatnya, pengaruhnya, kesannya); manjur atau mujarab (tt obat); dapat membawa hasil; berhasil guna (tt usaha, tindakan); mulai berlaku (tt undang-undang, peraturan). (kbbi.web.id, diakses pada 17 Februari 2014).

Susilo (1992) dalam Adisasmita (2011:170) berpendapat bahwa efektivitas adalah suatu kondisi atau keadaan, dimana dalam memilih tujuan yang hendak dicapai dan sarana atau peralatan yang digunakan, disertai tujuan yang diinginkan dapat dicapai dengan hasil yang memuaskan. Lebih lanjut ada pendapat menarik dari Mahmudi (2005) dalam mendefinisikan efektivitas sebagai hubungan antara output dengan tujuan, semakin besar kontribusi (sumbangan) output terhadap pencapaian tujuan, maka semakin efektif organisasi, program atau kegiatan. Makmur (2011) mengungkapkan bahwa efektivitas dapat dikatakan sebagai ketepatan harapan, implementasi dengan hasil yang ingin dicapai.

2.2 Kajian E-Government

Istilah *e-government* berasal dari bahasa Inggris yang merupakan singkatan dari *Electronic Government* yang berarti pemerintahan elektronik. *E-government* merupakan terobosan baru dalam sistem birokrasi pemerintahan dimana pemanfaatan teknologi informasi lebih diunggulkan sehingga dapat memperbaiki kinerja birokrasi pemerintahan.

Bank Dunia dalam Indrajit (2006:2) mendefinisikan *e-government* sebagai pengacuan kepada kemampuan penggunaan teknologi informasi oleh institusi pemerintahan untuk mengubah relasi dengan masyarakat, kalangan bisnis dan lembaga pemerintahan lainnya. Wyld (2004) dalam Akadun (2009:131) menyatakan definisi *e-government* sebagai pemrosesan secara elektronik yang digunakan pemerintah untuk mengkomunikasikan, menyebarkan, atau mengumpulkan informasi sebagai fasilitas transaksi dan perizinan untuk suatu tujuan.

Menurut Indrajit (2005), sebuah negara memutuskan untuk mengimplementasikan *e-government* karena percaya bahwa dengan melibatkan teknologi informasi di dalam kerangka

manajemen pemerintahan maka akan memberikan sejumlah manfaat seperti :

1. Meningkatkan kualitas pelayanan pemerintah kepada masyarakat dan komunitas negara lainnya;
2. Memperbaiki proses transparansi dan akuntabilitas di kalangan penyelenggaraan pemerintah;
3. Mereduksi biaya transaksi, komunikasi, dan interaksi yang terjadi dalam proses pemerintahan;
4. Menciptakan masyarakat berbasis komunitas informasi yang lebih berkualitas; dan lain sebagainya.

Menurut Soendjojo (2011), pada dasarnya pembangunan dan pengembangan *e-government* memerlukan suatu sistem, karena tujuan utamanya adalah untuk mampu memberikan layanan kepada masyarakat dengan cepat, murah dan handal melalui pembuatan suatu sistem aplikasi layanan masyarakat. Untuk mampu memberikan layanan masyarakat yang memadai, diperlukan kegiatan utama, yaitu :

1. Pembuatan kebijakan dan strategi *e-local government*, *master plan* TIK, dan tata kelola TIK oleh pemerintah daerah;
2. Pembangunan sistem informasi, yang meliputi pembuatan sejumlah aplikasi untuk mendukung layanan di dalam penyampaian informasi pada pengguna sesuai *road map* yang terdaftar pada *master plan* TIK;
3. Pembangunan teknologi, yang meliputi antara lain pembangunan infrastruktur jaringan komunikasi (LAN dan WAN), pengadaan perangkat keras dan lunak;
4. Penyediaan sumber daya manusia TIK yang akan mengoperasikan, mengevaluasi dan memelihara sistem;
5. Pembuatan prosedur untuk menjalankan sistem tersebut.

Pada dasarnya pembangunan *e-government* tidak lepas dari ketersediaan teknologi informasi yang memadai karena teknologi merupakan komponen utama dalam menggerakkan konsep *e-government* disamping ketersediaan sumber daya manusia yang berkompeten dan sumber daya finansial sebagai komponen penunjangnya.

2.3 Kajian E-Performance

Pemerintah Kota Surabaya merupakan salah satu organisasi pemerintahan yang telah menerapkan sistem manajemen kinerja berbasis teknologi informasi yang diberi nama *e-performance*. *E-Performance* adalah sistem informasi manajemen kinerja dalam rangka

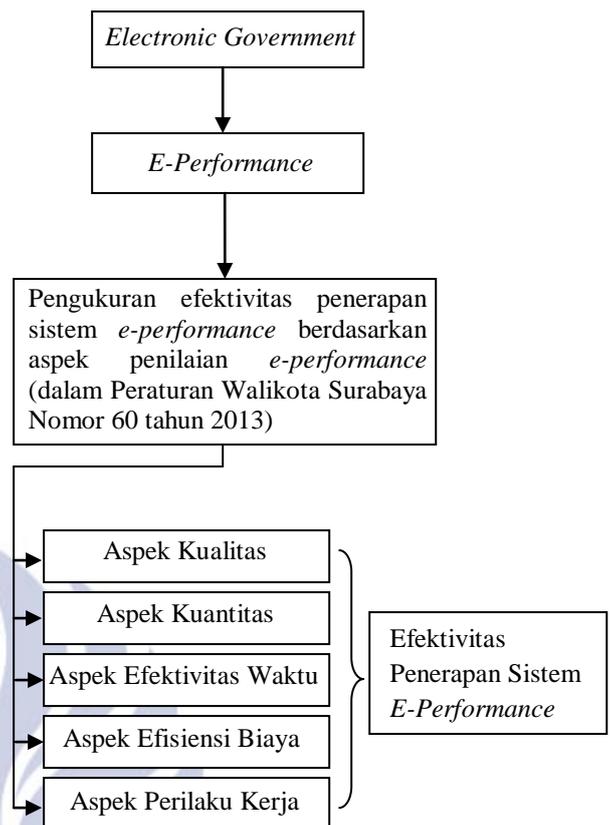
penilaian prestasi kerja pegawai yang lebih obyektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga bisa terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karier kerja pegawai negeri sipil (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Walikota No. 60 Tahun 2013 tentang perubahan kedua atas peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada belanja langsung kepada pegawai negeri sipil daerah (PNSD) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. (eperformance.surabaya.go.id/2013, di akses pada tanggal 14 Desember 2013)

Penerapan *e-performance* di seluruh dinas-dinas yang berada dalam naungan Pemerintah Kota Surabaya mempunyai beberapa tujuan. (Dalam seminar *e-performance* Pemerintah Kota Surabaya, 2010) dijelaskan tujuan penerapan *e-performance* sebagai berikut :

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

Dalam penerapan *e-performance* terdapat alur sistem dimana alur ini yang menjelaskan bagaimana *e-performance* dilaksanakan dari mulai *update* data kepegawaian hingga pemberian poin terhadap hasil kinerja pegawai. Apabila pegawai negeri sipil telah melaksanakan aktivitas-aktivitas kepegawaiannya, maka akan ada hasil penilaian berupa poin. Jika jumlah poin yang dikumpulkan sudah mencapai target yang ditentukan maka pegawai tersebut berhak untuk mendapatkan tambahan uang kinerja dan diberikan setiap 3 (tiga) bulan sekali. Berdasarkan Peraturan Walikota Surabaya Nomor 60 tahun 2013 Tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung, yang dimaksud dengan uang kinerja adalah sejumlah uang yang diberikan pegawai negeri sipil daerah sebagai bentuk penghargaan karena telah mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya mendukung pencapaian *output* atau *outcome* beberapa kegiatan dalam satu program.

2.4 Kerangka Pemikiran



3. Metode Penelitian

3.1 Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini adalah penelitian deskriptif yang artinya penelitian ini dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri yaitu efektivitas penerapan *e-performance* tanpa membuat suatu perbandingan atau menghubungkan dengan variabel lain. Menurut Sugiyono (2011), yang dimaksud dengan penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel satu dengan variabel yang lain.

Jenis penelitian ini dipilih karena merupakan jenis penelitian yang paling sesuai dengan kajian penelitian ini yaitu efektivitas penerapan *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Penelitian tentang efektivitas penerapan *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya ini menggunakan pendekatan kuantitatif dimana pendekatan tersebut dipilih karena penelitian kuantitatif dianggap sebagai pendekatan yang paling sesuai untuk mengukur permasalahan yang akan diteliti yaitu mengukur tingkat efektivitas penerapan *e-performance* di Dinas

Tenaga Kerja Kota Surabaya dengan melakukan *scoring* berdasarkan kriteria presentase nilai yang telah ditentukan sehingga dapat dijelaskan sejauh mana tingkat efektivitas penerapan *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya berdasarkan presentase yang didapat pada saat melakukan penelitian. Jenis penelitian kuantitatif deskriptif ini diharapkan mampu memberikan hasil yang jelas mengenai efektivitas penerapan *e-performance*.

3.2 Lokasi Penelitian

Lokasi yang diambil untuk melakukan penelitian ini adalah di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, yang beralamatkan di Jalan Jemursari Timur II No. 2 Surabaya. Lokasi ini dipilih karena Dinas Tenaga Kerja merupakan salah satu dari beberapa instansi pemerintahan di Kota Surabaya yang telah menerapkan aplikasi *e-performance* sejak tahun 2011, namun belum pernah ada penelitian sebelumnya di lokasi tersebut yang mengkaji mengenai tingkat efektivitas penerapan *e-performance*.

3.3 Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2012), yang dimaksud dengan populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang dibagi dalam 4 (empat) bidang, yaitu bidang sekretariat, bidang hubungan industrial dan syarat kerja, bidang pembinaan, pengembangan dan penempatan kerja, dan bidang pengawas ketenagakerjaan. Jumlah populasi dalam penelitian ini sebanyak 65 orang, yang terdiri dari bidang sekretariat sebanyak 16 orang, bidang hubungan industrial dan syarat kerja sebanyak 14 orang, bidang pembinaan, pengembangan dan penempatan kerja sebanyak 14 orang, dan bidang pengawas ketenagakerjaan sebanyak 22 orang.

Sugiharto, dkk (2003) menjelaskan definisi sampel yaitu sebagian anggota dari populasi yang dipilih dengan menggunakan prosedur tertentu sehingga diharapkan dapat mewakili populasinya. Teknik penentuan pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode *Sampling* Jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. (Sugiyono, 2011:96). Teknik ini dipilih karena jumlah populasi kurang dari 100 orang, oleh karena itu seluruh anggota populasi digunakan sebagai anggota sampel agar data yang didapatkan nantinya lebih akurat.

3.4 Metode Pengumpulan Data

Metode pengumpulan data yang digunakan di dalam penelitian ini menggunakan 3 (tiga) metode, yaitu :

1. Metode Angket (Kuesioner)

Menurut Sugiyono (2011), kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Dengan menggunakan metode angket (kuesioner) ini maka data akan diperoleh secara langsung dari responden melalui kuesioner yang dibagikan kepada anggota sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

2. Metode Observasi

Menurut Sutrisno hadi (1986) dalam Sugiyono (2011:166), Observasi merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari berbagai proses biologis dan psikologis. Dua diantara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Dengan menggunakan metode observasi ini maka peneliti akan melakukan survei dan terjun langsung ke lapangan untuk melakukan pengamatan terhadap obyek penelitian. Dalam metode observasi ini peneliti menggunakan observasi terstruktur. Observasi terstruktur adalah observasi yang telah dirancang secara sistematis, tentang apa yang akan diamati, kapan dan dimana tempatnya (Sugiyono, 2011:167). Dalam hal ini peneliti akan melakukan observasi terstruktur terhadap efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

3. Metode Wawancara

Menurut Sugiyono (2010:194), wawancara digunakan sebagai teknik pengumpulan data apabila peneliti akan melaksanakan studi pendahuluan untuk menemukan permasalahan yang harus diteliti, dan juga apabila peneliti ingin mengetahui hal-hal dari responden yang lebih mendalam dan jumlah responden yang sedikit/kecil. Dengan menggunakan metode wawancara diharapkan metode ini dapat membantu peneliti untuk memperoleh tambahan data yang lebih lengkap dan rinci dalam mendeskripsikan jawaban responden.

3.5 Uji Validitas dan Reliabilitas

Menurut Siguyono (2011), Suatu instrumen dianggap valid apabila terdapat kesamaan antara data yang terkumpul dengan data yang sesungguhnya terjadi pada obyek yang diteliti. Uji validitas digunakan dalam pengukuran ketepatan

dan kecermatan instrumen penelitian yang dimasukkan ke dalam angket (kuesioner). Suatu pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari t tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) pada tabel *product moment*. Berikut ini adalah rumus korelasi *product moment* (Sugiyono, 2011) untuk menghitung koefisien korelasi serta menghitung validitas setiap instrumen penelitian yang digunakan:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum XY) - (\sum x)(\sum Y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum X^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Dengan ketentuan:

r_{hitung} : koefisien korelasi *product moment*
 n : jumlah responden
 X : skor pada butir pertanyaan yang dicari validitasnya
 Y : skor total yang dicari responden
 $\sum X$: jumlah skor item
 $\sum Y$: jumlah skor total seluruh item

Menurut Sugiyono (2011), instrumen yang reliabel adalah instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama, akan menghasilkan data yang sama. Untuk mengetahui apakah instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel atau tidak, maka dilakukan pengujian reliabilitas instrumen dengan menggunakan teknik *Alfa Cronbach*. Berikut ini adalah rumus koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach* dalam Sugiyono (2011:365):

$$r_1 = \frac{k}{(k - 1)} \left\{ 1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right\}$$

Dengan ketentuan :

r_1 : reliabilitas instrumen
 k : banyaknya item pertanyaan
 $\sum S_i^2$: jumlah varian butir
 S_t^2 : varians total

Sekaran (2003) menyatakan bahwa suatu variabel dapat diterima dan reliabel apabila nilai *alpha*-nya sekitar 0,7 dan dianggap bagus apabila nilai *alpha*-nya lebih dari 0,8.

3.6 Metode Analisis Data

3.6.1 Analisis Data Kuantitatif

Data kuantitatif adalah data yang berbentuk angka atau data kualitatif yang diangkakan (Sugiyono, 2011:14). Analisis data kuantitatif merupakan analisis yang digunakan terhadap data yang berbentuk angka. Dalam menggunakan metode analisis data kuantitatif, metode ini dibagi ke dalam 3 (tiga) tahap, yaitu:

1. Pengolahan data

Pada tahap pengolahan data ini yang pertama harus dilakukan adalah memeriksa kembali kelengkapan seluruh data yang sudah didapatkan

2. Pengorganisasian data

Setelah melalui tahap pengolahan data, selanjutnya dilakukan tahap pengorganisasian data. Pengorganisasian data dapat dilakukan terhadap data-data yang telah dimasukkan ke dalam tabel frekuensi. Pengorganisasian data dapat dilakukan melalui 3 (tiga) tahap, yaitu penghitungan jumlah skor item, pembuatan kelas interval dan penghitungan skor jawaban dari responden.

3. Penemuan hasil

Hasil dari penghitungan skor setiap indikator yang digunakan akan disajikan dalam bentuk presentase yang kemudian dikategorikan sesuai dengan presentase pada kelas interval. Setelah ditemukan hasil dari perhitungan tersebut maka hasil yang berbentuk angka dideskripsikan dalam bentuk kalimat agar lebih mudah dimengerti.

3.6.2 Analisis Deskriptif

Menurut Sugiyono (2011), Penelitian deskriptif adalah penelitian yang dilakukan untuk mengetahui nilai variabel mandiri, baik satu variabel atau lebih (independen) tanpa membuat perbandingan, atau menghubungkan antara variabel yang satu dengan variabel yang lain. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel untuk dianalisis adalah efektivitas penerapan sistem *e-performance*.

4. Hasil dan Pembahasan

4.1 Hasil penelitian

4.1.1 Gambaran umum Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya adalah salah satu instansi pemerintahan milik Pemerintah Kota Surabaya yang mengurus masalah ketenagakerjaan. Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya berlokasi di Jalan Jemursari Timur II Nomor 2 Surabaya.

4.1.2 Deskripsi hasil penelitian

Berdasarkan hasil penghitungan uji validitas yang telah dilakukan secara keseluruhan pada tiap butir instrumen, dapat diketahui bahwa semua instrumen yang digunakan peneliti dalam penelitian ini adalah valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga

seluruh instrumen dapat digunakan sebagai alat ukur untuk meneliti efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

Dari hasil penghitungan uji reliabilitas, dapat diketahui bahwa $r_1 (0,843) > (0,7)$. Maka dapat dinyatakan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, sebagaimana dinyatakan oleh Sekaran (2003) bahwa suatu variabel dapat diterima dan reliabel apabila nilai *alpha*-nya sekitar 0,7 dan dianggap bagus apabila nilai *alpha*-nya lebih dari 0,8. Dengan demikian maka instrumen yang digunakan dalam penelitian ini dapat dinyatakan reliabel dan bagus.

Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis data kuantitatif deskriptif. Berdasarkan variabel penelitiannya, penelitian ini merupakan penelitian satu variabel yaitu efektivitas penerapan sistem *e-performance* dan terdapat 5 (lima) indikator yang digunakan, yaitu: Kualitas, Kuantitas, Efektivitas Waktu, Efisiensi Biaya, Perilaku Kerja. Indikator-indikator tersebut akan dideskripsikan sesuai dengan data yang didapat selama penelitian. Berdasarkan data dari kuesioner yang telah disebar kepada responden maka diperoleh informasi berupa tanggapan responden mengenai efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, sebagai berikut:

a. Aspek Kualitas

Kualitas dalam *e-performance* meliputi meningkatkan kualitas kinerja pegawai, ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab pegawai, realisasi dari perencanaan anggaran, ketepatan dalam pemberian nilai realisasi dari perencanaan anggaran (obyektif).

Sub variabel kualitas indikator meningkatkan kualitas kinerja pegawai menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 98%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* dapat meningkatkan kualitas kinerja pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Hal ini dibuktikan dengan banyaknya pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang berhasil mencapai poin yang ditargetkan melalui peningkatan kualitas kerjanya sehingga pegawai negeri sipil tersebut memperoleh tambahan uang kinerja.

Sub variabel kualitas indikator ketepatan waktu penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak

98%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* dapat membuat penyelesaian pekerjaan dan tanggung jawab pegawai lebih tepat waktu. Penilaian ini didapat karena pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya merasa semenjak adanya *e-performance*, berhasil atau tidaknya penyelesaian tugas dan tanggung jawab lebih mudah dipantau melalui laporan kinerja mereka dan dapat diketahui apakah kinerja mereka sesuai dengan target kinerja yang diharapkan.

Sub variabel kualitas indikator realisasi dari perencanaan anggaran menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 97%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* mampu untuk lebih menunjang realisasi dari perencanaan anggaran dalam kegiatan organisasi. Hal ini dibuktikan dengan seringnya diadakan seminar dan program pelatihan kerja gratis bagi masyarakat yang dilakukan oleh Dinas Tenaga Kerja sebagai salah satu bentuk realisasi dari perencanaan anggaran program kerja Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Dengan adanya *e-performance*, pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya semakin termotivasi untuk dapat merealisasikan perencanaan anggaran kegiatan untuk mengejar poin target kerjanya agar mendapat tambahan uang kinerja.

Sub variabel kualitas indikator ketepatan dalam pemberian penilaian terhadap realisasi dari perencanaan anggaran menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 94%. Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* mampu memberikan penilaian yang memuaskan dan obyektif mengenai realisasi dari perencanaan anggaran yang ada. Hal ini dibuktikan dari mayoritas responden yaitu pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menilai *e-performance* sangat baik dalam memberikan penilaian yang obyektif sehingga tidak ada keraguan di dalamnya mengenai teknis penghitungan pemberian uang kinerja kepada pegawai negeri sipil.

Dari hasil perhitungan presentase pencapaian tujuan yang telah dilakukan, aspek kualitas mendapatkan presentase 99,3% dan berada di kriteria interpretasi skor antara 81% sampai 100%. Dengan demikian maka pencapaian tujuan dari sub variabel kualitas dapat dikategorikan sangat efektif.

b. Aspek Kuantitas

Kuantitas dalam *e-performance* meliputi penerapan jam kerja efektif (6,375 jam), relevansi antara total bobot capaian aktivitas dengan beban ideal pegawai, ketepatan dalam menghitung beban kerja pegawai, kemudahan yang diberikan *e-performance* untuk mengetahui beban kerja yang diberikan pegawai.

Sub variabel kuantitas indikator penerapan jam kerja efektif menunjukkan bahwa cukup banyak responden yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 77%, sedangkan sebanyak 21% responden memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* mampu menunjang penerapan jam kerja efektif pegawai yaitu 6,375 jam. Hal ini dapat dilihat dari cukup banyak pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang tidak mengambil jatah cuti bulanan atau izin bekerja setengah hari karena apabila ada waktu kerja yang tidak mencapai 6,375 jam walaupun hanya 1 (satu) hari saja maka itu akan berpengaruh pada capaian kinerjanya dan juga dapat mempengaruhi poin kinerja yang ditargetkan dan tambahan uang kinerjanya.

Sub variabel kuantitas indikator relevansi total bobot capaian aktivitas dengan beban ideal pegawai menunjukkan bahwa banyak responden yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 80%, sedangkan sebanyak 18% responden memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* mampu menunjang total bobot capaian aktivitas pegawai menyamai bahkan melebihi beban idealnya.

Sub variabel kuantitas indikator ketepatan dalam menghitung beban kerja pegawai menunjukkan bahwa banyak responden yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 89%, sedangkan sebanyak 11% responden memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* mampu menghitung beban kerja ideal pegawai dengan sangat baik. Penilaian responden yang banyak memilih jawaban sangat baik menunjukkan bahwa pegawai negeri Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya puas dengan penghitungan beban kerja ideal pegawai yang dilakukan oleh *e-performance* sehingga pegawai merasa mampu untuk mencapainya guna mengejar poin tambahan uang kinerja.

Sub variabel kuantitas indikator memudahkan pegawai untuk mengetahui beban kerja yang diberikan menunjukkan bahwa banyak responden yang memilih

kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 87%, sedangkan sebanyak 13% responden memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* sangat memudahkan pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mengetahui beban kerja yang diberikan kepada mereka. Melalui aplikasi *e-performance*, pegawai bisa mengecek *update* beban kerja mereka sehingga hal itu bisa dijadikan tolak ukur kemampuan mereka untuk dapat menyelesaikan pekerjaan yang sudah ditargetkan sebagai upaya untuk mendapatkan poin kinerja di *e-performance*.

Dari hasil perhitungan persentase pencapaian tujuan yang telah dilakukan, aspek kuantitas memiliki persentase 96,5% dan berada di kriteria interpretasi skor antara 81% sampai 100%. Dengan demikian maka pencapaian tujuan dari sub variabel kualitas dapat dikategorikan sangat efektif.

c. Aspek Efektivitas Waktu

Efektivitas waktu dalam *e-performance* meliputi kesesuaian antara waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan, meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan, ketepatan dalam penghitungan efektivitas waktu, memudahkan pegawai untuk mengetahui efektivitas kinerjanya.

Sub variabel efektivitas waktu indikator kesesuaian antara waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan pekerjaan menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* sangat menunjang kesesuaian antara waktu pelaksanaan dengan jadwal pelaksanaan kegiatan yang telah ditetapkan dalam perencanaan.

Sub variabel efektivitas waktu indikator memotivasi pegawai dalam meningkatkan kecepatan waktu penyelesaian pekerjaan menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 98%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* sangat memotivasi pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dalam meningkatkan kecepatan waktu penyelesaian pekerjaan.

Sub variabel efektivitas waktu indikator ketepatan dalam penghitungan efektivitas waktu menunjukkan bahwa responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan sisanya yaitu 5% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance*

mampu secara tepat dan obyektif untuk menghitung efektivitas waktu dari setiap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja.

Sub variabel efektivitas waktu indikator memudahkan pegawai untuk mengetahui efektivitas kinerjanya menunjukkan bahwa responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan sisanya yaitu 5% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* sangat memudahkan pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya untuk mengetahui efektivitas kinerjanya. Melalui aplikasi *e-performance*, pegawai bisa melihat dan mengetahui secara langsung apakah kinerjanya terhadap suatu program atau kegiatan sudah sesuai dengan target waktu yang diharapkan atau tidak.

Dari hasil perhitungan presentase pencapaian tujuan yang telah dilakukan, aspek efektivitas waktu memiliki presentase 99,1% dan berada di kriteria interpretasi skor antara 81% sampai 100%. Dengan demikian maka pencapaian tujuan dari sub variabel efektivitas waktu dapat dikategorikan sangat efektif.

d. Aspek Efisiensi Biaya

Efisiensi biaya dalam *e-performance* meliputi kesesuaian penghitungan biaya kegiatan dengan nilai kontraknya, meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat, ketepatan dalam penghitungan efisiensi biaya kegiatan, memudahkan pegawai untuk mengetahui efisiensi biaya kegiatannya.

Sub variabel efisiensi biaya indikator kesesuaian penghitungan biaya kegiatan dengan nilai kontraknya menunjukkan bahwa responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan sisanya yaitu 5% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* sangat menunjang kesesuaian penghitungan biaya kegiatan dengan nilai kontraknya. Dimana dalam hal ini apabila suatu kegiatan biayanya sesuai atau tidak melebihi dari biaya yang sudah tertera dalam kontrak atau perjanjian pada awal tahun, maka akan mendapatkan poin di *e-performance*, namun bila biaya pada saat pelaksanaan kegiatan melebihi dari kontrak maka tidak mendapatkan poin di *e-performance*.

Sub variabel efisiensi biaya indikator meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat menunjukkan bahwa responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan sisanya yaitu 5% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa

penerapan *e-performance* mampu meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat. Dimana hal ini dibuktikan dari hasil wawancara saya dengan staf bidang sekretariat Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang menyatakan bahwa anggaran pelaksanaan kegiatan pelatihan kerja gratis dan juga pameran bursa lowongan kerja nilainya lebih kecil dari nilai kontrak yang artinya ada efisiensi biaya dalam pelaksanaannya.

Sub variabel efisiensi biaya indikator ketepatan dalam penghitungan efisiensi biaya menunjukkan bahwa responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 94%. Sedangkan hanya 2% memilih jawaban cukup baik (CB). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* mampu secara tepat dan obyektif dalam menghitung efisiensi biaya kegiatan. Nilai efisiensi biaya dari sebuah kegiatan akan mencerminkan poin yang diterima oleh pegawai yang terlibat dalam kegiatan tersebut. Sebanyak 94% pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya menyatakan sangat puas dengan rumus penghitungan efisiensi biaya kegiatan yang ada di *e-performance*.

Sub variabel efisiensi biaya indikator memudahkan pegawai untuk mengetahui efisiensi biaya kegiatannya menunjukkan bahwa responden banyak yang memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 91%. Sedangkan hanya 9% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* sangat memudahkan pegawai untuk mengetahui efisiensi biaya kegiatannya. Melalui aplikasi *e-performance*, pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat melihat dan mengetahui secara langsung sejauhmana efisiensi biaya yang digunakan dalam sebuah kegiatan terhadap nilai kontrak yang telah disepakati.

Dari hasil perhitungan presentase pencapaian tujuan yang telah dilakukan, aspek efisiensi biaya memiliki presentase 98,6% dan berada di kriteria interpretasi skor antara 81% sampai 100%. Dengan demikian maka pencapaian tujuan dari sub variabel efisiensi biaya dapat dikategorikan sangat efektif.

e. Aspek Perilaku Kerja

Perilaku Kerja dalam *e-performance* meliputi meningkatkan integritas, menjaga komitmen, meningkatkan disiplin dan tanggung jawab, menjalin kerjasama, memunculkan sifat kepemimpinan, meningkatkan kreativitas, memunculkan inisiatif, meningkatkan motivasi berprestasi.

Sub variabel perilaku kerja indikator meningkatkan integritas menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 97%. Sedangkan hanya 3% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa *e-performance* mampu untuk meningkatkan integritas pegawai negeri sipil dengan sangat baik. Integritas meliputi bersikap, berperilaku dan bertindak jujur pada diri sendiri dan lingkungan, obyektif terhadap permasalahan, konsisten dalam bersikap dan bertindak, berani dan tegas dalam mengambil resiko kerja, serta amanah.

Sub variabel perilaku kerja indikator menjaga komitmen menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 97%. Sedangkan hanya 3% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* berkontribusi sangat baik dalam menjaga komitmen pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya terhadap visi dan misi organisasi serta loyalitas untuk memberikan kontribusi yang berarti bagi organisasi.

Sub variabel perilaku kerja indikator meningkatkan disiplin dan tanggung jawab menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 97%. Sedangkan hanya 3% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* dapat meningkatkan disiplin dan tanggung jawab pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Disiplin dan tanggung jawab mengandung arti pegawai dalam melaksanakan tugas wajib mematuhi peraturan, prosedur maupun kebijakan yang ada, sehingga dapat menghasilkan kinerja yang baik dan dapat dipertanggungjawabkan.

Sub variabel perilaku kerja indikator menjalin kerja sama menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan hanya 5% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* dapat meningkatkan jalinan kerja sama antar pegawai negeri sipil Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. Kerja sama mengandung arti pegawai mampu berbagi tugas dan peran dengan seimbang dengan pegawai lainnya dalam mewujudkan visi dan misi unit kerja.

Sub variabel perilaku kerja indikator memunculkan sifat kepemimpinan menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan hanya 2% memilih jawaban cukup

baik (CB). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* dapat memunculkan sifat kepemimpinan pegawai. Dalam hal ini kepemimpinan mengandung arti setiap pegawai berani menjadi pelopor dan penggerak perubahan pola pikir ke arah yang lebih baik.

Sub variabel perilaku kerja indikator memunculkan sifat kepemimpinan menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan hanya 2% memilih jawaban cukup baik (CB). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* dapat meningkatkan kreativitas pegawai. Kreativitas mengandung arti pegawai akan ide dan gagasan baru dalam mengembangkan pola kerja ke arah yang lebih baik, cepat dan efisien dan selalu meningkatkan kemampuan dalam metode pengelolaan kegiatan.

Sub variabel perilaku kerja indikator memunculkan inisiatif menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan hanya 2% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-performance* memunculkan inisiatif pegawai. Inisiatif merupakan kemampuan melakukan sesuatu untuk memanfaatkan peluang.

Sub variabel perilaku kerja indikator meningkatkan motivasi berprestasi menunjukkan bahwa hampir keseluruhan responden memilih kategori skor jawaban sangat baik (SB) yaitu sebanyak 95%. Sedangkan hanya 2% memilih jawaban baik (B). Hal ini menunjukkan bahwa penerapan sistem *e-performance* dapat meningkatkan motivasi berprestasi pegawai. Dimana *e-performance* dapat mengukur jumlah tambahan uang kinerja pegawai berdasarkan realisasi kinerja pegawai dari yang ditargetkan.

Dari hasil perhitungan presentase pencapaian tujuan yang telah dilakukan, aspek perilaku kerja memiliki presentase 99,3% dan berada di kriteria interpretasi skor antara 81% sampai 100%. Dengan demikian maka pencapaian tujuan dari sub variabel perilaku kerja dapat dikategorikan sangat efektif.

5. Kesimpulan

Berdasarkan tujuan penelitian yang telah dilakukan untuk mengetahui sejauhmana efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya, maka telah diperoleh hasil penelitian yang menunjukkan bahwa penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota

Surabaya dapat dikatakan sangat efektif. Hal ini didasarkan pada hasil perhitungan penilaian jawaban responden terhadap masing-masing sub variabel dari efektivitas *e-performance*, dimana sub variabel kualitas memperoleh presentase nilai sebesar 99,3% yang mana penilaian ini dapat dimasukkan ke dalam kategori sangat efektif, kemudian sub variabel kuantitas memperoleh presentase nilai sebesar 96,5% yang mana penilaian ini juga dapat dimasukkan ke dalam kategori sangat efektif, kemudian sub variabel efektivitas waktu memperoleh presentase nilai sebesar 99,1% yang mana penilaian ini juga dapat dimasukkan ke dalam kategori sangat efektif, kemudian sub variabel efisiensi biaya memperoleh presentase sebesar 98,6% yang mana penilaian ini juga dapat dimasukkan ke dalam kategori sangat efektif dan yang terakhir sub variabel perilaku kerja memperoleh presentase sebesar 99,3% yang mana penilaian ini juga dapat dimasukkan ke dalam kategori sangat efektif.

Kesimpulan yang didapat dari penilaian ini adalah penilaian efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dinyatakan sangat efektif. Hal ini dibuktikan dari penilaian responden terhadap setiap sub variabel yang semuanya berada di rentan nilai 80% sampai 100%.

Daftar Pustaka

Rujukan Buku:

- Adisasmita, Rahardjo. 2011. *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Akadun. 2009. *Teknologi Informasi Administrasi*. Bandung: Alfabeta.
- Indrajit, Richardus E. 2006. *Electronic Government (Strategi Pembangunan dan Pengembangan Sistem Pelayanan Publik Berbasis Teknologi Digital)*. Yogyakarta: Andi.
- Indrajit, Richardus E, dkk. 2005. *E-Government In Action (Ragam Kasus Implementasi Sukses Di Berbagai Belahan Dunia)*. Yogyakarta: Andi.
- Lucas, Henry C. 2000. *Information Technology for Management*. Irwin: McGraw-Hill
- Mahmudi. 2005. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: UPP AMP YKPN.
- Makmur. 2011. *Efektivitas Kebijakan Kelembagaan Pengawasan*. Bandung: Refika Aditama

Sekaran, U. 2003. *Research Methods for Bussiness: A Skill Building Approach, 4th Edition*. New York: John Willey and Sons, Inc.

Susanto, Azhar. 2007. *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Lingga Jaya.

Sugiharto, Dergibson Siagian, Lasmono Tri Sunaryanto, Deny S. Oetomo. 2003. *Teknik Sampling*. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2010. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2011. *Statistika Untuk Penelitian*. Bandung: Alfabeta.

Turban, E., McLean, E. Dan Wetharbe, J. 1996. *IT For Manager (Improving Quality and Productivity, 1st Edition*. Canada: John Wiley and Sons, Inc.

Widodo, Joko. 2006. *Membangun Birokrasi Berbasis Kinerja*. Malang: Bayumedia.

Rujukan skripsi:

Aflacha, Sanata. 2013. Pengaruh *E-Performance* Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kota Surabaya). *Skripsi* tidak diterbitkan. Surabaya: FIS Unesa.

Rujuan Undang-Undang:

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 59 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 82 Tahun 2012 Tentang Kriteria Pemberian Tambahan Penghasilan Kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah.

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 60 Tahun 2013 Tentang Perubahan Atas Peraturan Walikota Surabaya Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung.

Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian.

Rujukan Website:

cpnsindonesia.com (diakses pada tanggal 14 Desember 2013)

eperformance.surabaya2excellence.or.id (diakses pada tanggal 14 Desember 2013)

eperformance.surabaya.go.id/2013 (diakses pada tanggal 14 Desember 2013)

kbbi.web.id (diakses pada tanggal 17 Februari 2014)

