

Efektivitas Aplikasi E-Personal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus Di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu)

Rama Wahyudi ¹⁾ Sri Umiyati ²⁾, Husni Tamrin ³⁾

Administrasi Publik, Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Hang Tuah, Indonesia

Email: ramawdaws73@gmail.com

Abstrak

Artikel ini bertujuan untuk mengetahui efektivitas aplikasi E-Personal dalam meningkatkan kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kota Batu. Masalah difokuskan pada penggunaan aplikasi E-Personal yang digunakan oleh pegawai, dimana ditemukan permasalahan dari aplikasi dan pegawai sebagai pengguna aplikasi tersebut. Guna mendekati masalah ini dipergunakan acuan teori dari Sutrisno yaitu Pemahaman Program, Tepat Waktu, Tercapainya Tujuan, dan Perubahan Nyata, Hasibuan yaitu Kemampuan Adaptasi, dan S.P Siagian Tersedianya Sarana dan Prasarana. Data-data dikumpulkan melalui observasi, wawancara dan dokumentasi serta dianalisis secara kualitatif dengan pendekatan studi kasus. Kajian ini menyimpulkan bahwa aplikasi E-Personal yang diterapkan di BBPP kota Batu sudah efektif, karena dari sembilan sub indikator yang efektif hanya dua sub indikator yang kurang efektif, sub indikator yang efektif yakni capaian kinerja, perubahan, transparansi kinerja, peningkatan kinerja, kesejahteraan pegawai, dan Aplikasi sedangkan dua sub indikator yang kurang efektif yaitu waktu yang untuk mengisi E-Personal dan pada sub indikator Internet.

Kata Kunci: Efektivitas, Aplikasi, E-Personal, Kinerja Pegawai, *E-Government*

Abstract

This article aims to determine the effectiveness of the E-Personal application in improving employee performance at the Batu City Animal Husbandry Training Center (BBPP). The problem is focused on the use of E-Personal applications used by employees, where problems are found from the application and employees as users of the application. To approach this problem, Sutrisno's theoretical references are used, namely Program Understanding, Timeliness, Achieving Goals, and Real Change, Hasibuan, namely Adaptability, and S.P Siagian Availability of Facilities and Infrastructure. The data were collected through observation, interviews and documentation and analyzed qualitatively with a case study approach. This study concludes that the E-Personal application implemented at BBPP Batu city is effective, because of the nine effective sub-indicators only two are less effective, the effective sub-indicators are performance achievement, change, performance transparency, performance improvement, employee welfare, and Applications, while the two sub-indicators that are less effective are the time to fill in the E-Personal and the Internet sub-indicator.

Keywords: *Effectiveness, Application, E-Personal, Employee Performance, E-Government*

PENDAHULUAN

Teknologi informasi telah membawa banyak perubahan dalam meningkatkan kinerja pemerintah seperti melakukan tugas atau kegiatan setiap hari dan juga dalam memberikan pelayanan publik menjadi lebih transparan, akuntabel, efektif, dan efisien, hal tersebut tentunya dibutuhkan peran pegawai sebagai pelaksana dalam birokrasi pemerintah yang memiliki kinerja terukur secara nyata agar tidak terjadi maladministrasi sehingga dapat lebih teroganisir.

Kinerja pegawai sangat berhubungan dengan penilaian kinerja yang diperlukan untuk mengetahui hasil atau tingkat keberhasilan dari pegawai di suatu organisasi, hasil dari penilaian kinerja dapat digunakan dengan tujuan untuk mengambil keputusan dalam evaluasi dan umpan balik sehingga dapat terjadi suatu peningkatan kinerja dalam organisasi (Indra Rukmana et al., 2020). Evaluasi kinerja yaitu sistem formal untuk meninjau dan mengevaluasi kinerja para individu atau kelompok dalam menjalankan tugas pekerjaan (Mondy, 2014).

Evaluasi Prestasi kerja ataupun kinerja pegawai negeri sipil berdasarkan pasal 76 ayat (1) Undang – undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menyatakan bahwa penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dilakukan berdasarkan perencanaan kinerja pada tingkat individu dan tingkat organisasi, dengan memperhatikan target, capaian, hasil, dan manfaat yang dicapai, serta perilaku PNS. Evaluasi kinerja yaitu wujud dari transparansi, akuntabilitas dan keterbukaan dalam pengelolaan organisasi juga pengelolaan negara (Nymans, 2012).

Merujuk pada Peraturan Presiden Nomor 121 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai Lingkup Kementerian Pertanian, telah ditetapkan Peraturan Menteri Pertanian Nomor 12 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Lingkup Kementerian Pertanian. Sebagai bentuk upaya meningkatkan kinerja pegawai dan menindaklanjuti hasil evaluasi pelaksanaan reformasi birokrasi dalam pelaksanaannya, Penilaian Prestasi Kerja di Balai Besar Pelatihan Peternakan (BBPP) Kota Batu dilakukan dengan Aplikasi E-Personal yang dikembangkan oleh Biro Keorganisasian dan Kepegawaian Kementerian Pertanian yang sudah diberlakukan sejak April 2019.

E-Personal sebagai aplikasi berbasis *web* sebagai pemangku kepentingan dalam *e-government*, karena terdapat pegawai yang bekerja atau menjalankan tugas tidak sesuai dengan fungsi dan beban kerja yang diberikan kepada setiap pegawai, begitu juga dengan penempatan jabatan yang belum didasarkan pada kompetensi pegawai dan penilaian kinerja yang dilakukan belum subjektif dan terstruktur dengan baik serta masih kurangnya tingkat disiplin dari para pegawai, dengan demikian hasil pekerjaan yang dilakukan pegawai tidak efektif, efisien, transparan dan akuntabel.

Hal tersebut dapat tergambarkan ketika penulis mengobservasi pra survey ke lapangan mendapati beberapa pegawai senior yang enggan untuk mengisi E-Personal karena masih kesulitan dalam pengisian e-kinerja dan malas untuk mengisi tepat waktu bahkan beberapa mengisi diakhir bulan diamanatkan kepada pegawai junior atau siswa magang untuk menginput semua hasil kerjanya selama sebulan ke e-kinerja pada aplikasi E-Personal, mengakibatkan keterlambatan pelaporan kinerja untuk menilai pegawai tersebut dan terancam tidak mendapatkan tunjangan kinerja, karena belum dinilai pejabat penilai. Jika permasalahan ini dikaitkan dengan teori efektivitas, maka dapat disimpulkan pemahaman aplikasi E-Personal dan kemampuan beradaptasi terhadap perubahan bagi pegawai secara personal di BBPP Kota Batu kurang maksimal walaupun secara organisasi terkesan baik. Sehingga tujuan penelitian untuk mendeskripsikan dan menganalisis efektivitas aplikasi E-Personal dalam meningkatkan kinerja pegawai di BBPP Kota Batu.

Penelitian ini didukung dari hasil kajian yang dilakukan oleh (Pradikta, 2014) yang menjelaskan bahwa kurang adanya sarana dan prasarana yang memadai. Selain itu ada juga kelemahan pada proses sosialisasi pegawai, pegawai Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya tidak diberikan ruang untuk mengungkapkan kebutuhannya dan keinginan pegawai pada aplikasi e-performance.

Lain halnya dengan penelitian menurut (Latuserimala, 2015) penulis menjelaskan bahwa e-performance mulai merubah stigma didalam birokrasi, dimana pegawai yang rajin dan yang malas akan mendapatkan apresiasi kerja yang sama. Dengan adanya e-performance semakin rajin seorang pegawai maka apresiasi yang diberikan akan semakin tinggi pula.

Sejalan dengan penelitian dari pradikta, berikut penelitian menurut pendapat (Wimastuti, 2016) penulis menyatakan bahwa e-performance di Dinas Pendidikan Kota Surabaya dapat dikatakan kurang efektif karena dari tujuh indikator yang ditetapkan oleh peneliti Dinas Pendidikan Kota Surabaya telah memenuhi empat indikator yaitu tersedianya sarana dan prasarana, kejelasan strategi yang digunakan, perencanaan yang matang, kejelasan tujuan. Sedangkan ada tiga indikator yang dinyatakan tidak memenuhi standart. Ketiga indikator tersebut adalah proses analisis dan perumusan kebijakan, penyusunan program yang tepat, sistem pengawasan dan pengendalian

Selanjutnya didukung penelitian dari (Nangameka & Anshori, 2018) penulis menjelaskan bahwa sistem e-performance di Kecamatan Gununganyar dalam meningkatkan kinerja pegawai telah tercapai walaupun terdapat beberapa faktor penghambat yang menyebabkan kurang maksimal yaitu kurangnya sarana dan prasarana, kurangnya pemahaman pegawai mengenai sistem e-performance, kesadaran pegawai, kerap terjadi eror dalam sistem e-performance.

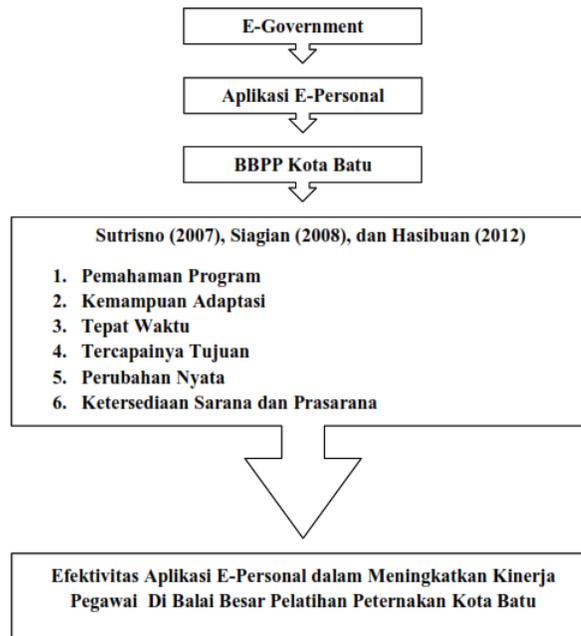
Begitupula dengan penelitian dari (Fristiza Dwi Tami, 2019) menjelaskan bahwa efektivitas penerapan program e-kelurahan di Kelurahan Silaing Bawah Kota Padang Panjang berdasarkan indikator pemahaman program, tepat sasaran, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata sudah berjalan dengan baik, namun belum sepenuhnya efektif. Hal ini dilihat dari kurangnya sosialisasi yang dilakukan kepada pegawai kantor kelurahan maupun kepada masyarakat itu sendiri serta kurangnya pemanfaatan program e-kelurahan oleh masyarakat, kendalanya pengaplikasian program oleh pegawai kantor yang kurang kompeten dan kurangnya kepuasan masyarakat terhadap program. Efektivitas adalah seberapa baik pekerjaan yang dilakukan, sejauh mana orang menghasilkan keluaran sesuai dengan yang diharapkan. Jadi, jika sesuatu pekerjaan dapat diselesaikan sesuai dengan perencanaan, baik dalam waktu, biaya, maupun mutunya, maka dapat dikatakan efektif (Ravianto J, 2014).

Penelitian ini mengelaborasi teori pengukuran efektivitas dari (Sutrisno, 2007) dengan indikator pemahaman program, tepat waktu, tercapainya tujuan, dan perubahan nyata, teori dari (Malayu S.P. Hasibuan, 2012) dengan indikator kemampuan adaptasi serta teori dari (Siagian, 2008) dengan indikator tersedianya sarana dan prasarana dimana teori tersebut digunakan untuk menjadi acuan dalam menemukan permasalahan di lapangan.

Kinerja merupakan suatu istilah secara umum yang digunakan sebagian atau seluruh tindakan atau aktivitas dari suatu organisasi pada suatu periode dengan suatu referensi pada sejumlah standar seperti biaya masa lalu yang diproyeksikan dengan dasar efisiensi, pertanggungjawaban atau akuntabilitas manajemen dan semacamnya (Veithzal, 2013).

METODE

Jenis penelitian yang digunakan dalam penulisan skripsi ini adalah penelitian kualitatif deskriptif dengan pendekatan studi kasus (*Case Study*). Penelitian kualitatif adalah penelitian yang bermaksud untuk memahami fenomena tentang apa yang dialami oleh subjek penelitian misalnya perilaku, persepsi, motivasi, tindakan dan lain-lain secara holistik dan dengan cara deskripsi dalam bentuk kata-kata dan bahasa pada suatu konteks khusus yang alamiah (Moleong, 2017). Dalam penelitian studi kasus secara intensif menyelidiki sehimpunan kecil kasus, fokusnya di berbagai detail di dalam setiap kasus dan konteksnya. Secara ringkas studi kasus menelaah detail karakteristik internal setiap kasus dan juga situasi disekitarnya (Creswell, J. W., & Poth, 2018). Kerangka konsep sebagai berikut :



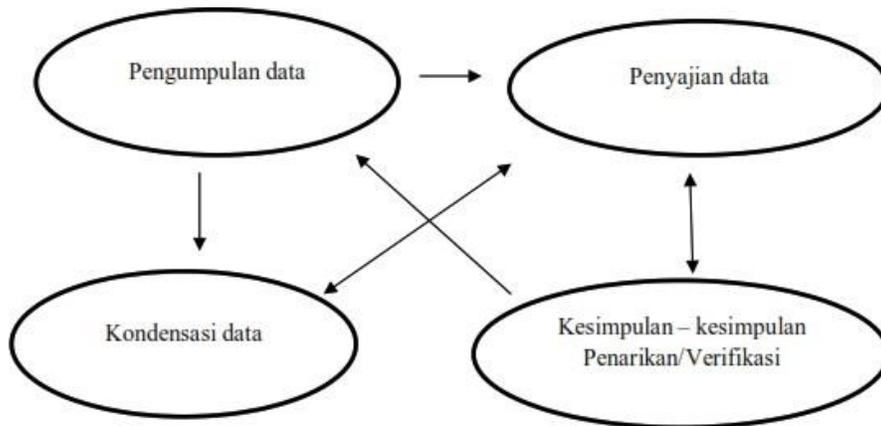
Gambar 1 Kerangka Konsep

Sumber : Diolah peneliti

*) Modifikasi Pengukuran Efektivitas (Sutrisno, 2007) “Manajemen Keuangan : Teori Konsep dan Aplikasi”, Pengukuran efektivitas (Siagian, 2008) “Manajemen Sumber Daya Manusia“, dan Pengukuran Efektivitas (Malayu S.P. Hasibuan, 2012) “Manajemen Sumber Daya Manusia“

Berdasarkan gambar 1 kerangka konsep menggunakan elaborasi teori dari beberapa pendapat para ahli mengenai pengukuran efektivitas, peneliti mengambil indikator yang mendukung penelitian ini yakni menurut Sutrisno, 2007 dengan (4) indikator, pemahaman program, tepat waktu, perubahan nyata, dan tercapainya tujuan. Siagian, 2008 mengambil (1) indikator yaitu tersedianya sarana dan prasarana, serta (1) indikator kemampuan adaptasi dari Malayu S.P. Hasibuan, 2012 .

Teknik pengambilan sampel pada penelitian ini menggunakan *purposive sampling* yakni teknik pengambilan sampel sumber data dengan pertimbangan tertentu (Sugiyono, 2017). Misalkan orang tersebut dianggap paling mengetahui tentang apa yang kita harapkan. *purposive sampling* adalah pengambilan sampel yang berdasarkan atas suatu pertimbangan tertentu seperti sifat-sifat populasi ataupun ciri-ciri yang sudah diketahui sebelumnya (Notoatmodjo, 2010). Adapun teknik pengumpulan data menggunakan teknik observasi yaitu pengamatan secara langsung pada peristiwa atau kejadian dilapangan (Nawawi, 2007). Disamping itu dalam pengumpulan data juga digunakan teknik wawancara semiterstruktur, jenis wawancara dalam kategori *in-dept Interview*. Dimana dalam pelaksanaannya lebih bebas dibandingkan wawancara terstruktur (Sugiyono, 2017). Tujuan dari wawancara ini adalah untuk menemukan masalah secara lebih terbuka, dimana pihak yang diajak wawancara diminta pendapat, dan ide-idenya. Mengingat dalam kegiatan juga diperlukan berbagai sumber informasi yang berupa dokumen, maka dokumentasi juga sebagai metode pengumpulan data. Teknik analisa data pada penelitian ini menggunakan teknik deskriptif kualitatif untuk membuat gambaran mengenai situasi dan kejadian-kejadian. Peneliti mengaplikasikan analisis data menurut (Miles,M.B, Huberman,A.M, dan Saldana, 2014) sebagai berikut :



Gambar 2 Komponen-Komponen Analisis Data Model Interaktif

Sumber : (Miles, Huberman, Saldana 2014)

HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pemahaman Program

-Capaian Kinerja.

No	Kegiatan	Kuantitas			Kualitas		
		Target	Realisasi	Penilaian	Target	Realisasi	Penilaian
1	Melakukan penyiapan bahan penyusunan rencana kerja dan anggaran  ✓ Realisasi Tugas Tahun Sudah Diisi	3 Dokumen	3 Dokumen	3 Dokumen	100 %	90 %	95 %
2	Melakukan perekaman data program dan anggaran melalui Sistem Informasi Manajemen (SIM)  ✓ Realisasi Tugas Tahun Sudah Diisi	7 Kegiatan	7 Kegiatan	7 Kegiatan	100 %	90 %	93 %
3	Melakukan penyiapan bahan administrasi kerjasama pelatihan  ✓ Realisasi Tugas Tahun Sudah Diisi	7 Dokumen	7 Dokumen	7 Dokumen	100 %	90 %	95 %

Gambar 3 Penilaian Kinerja pada Aplikasi E-Personal

Sumber : ekinerja.pertanian.go.id, 2021

Capain Kinerja pegawai Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu pada Aplikasi E-Personal telah baik. Berdasarkan gambar 1.1 dimana hasil penilaian kinerja pada aplikasi E-Personal dapat terlihat bahwa penilaian berada diatas 90%, dimana kegiatan pegawai dari segi kuantitas dan kualitas telah baik diatas 90% baik hasil realisasi maupun hasil penilaian.

2. Kemampuan Adaptasi

-Perubahan

Berdasarkan hasil analisis penulis bahwa kemampuan adaptasi pegawai BBPP Batu dengan adanya perubahan yaitu aplikasi E-Personal sudah efektif, karena 61% pegawai mengikuti perubahan dan hanya 2% pegawai yang belum menyesuaikan diri dengan perubahan tersebut. Hal tersebut tidak berpengaruh terhadap organisasi, namun berefek pada tunjangan kinerja yang diberikan kepada pegawai tersebut.

3. Tepat Waktu

-Waktu yang digunakan untuk mengisi E-Personal

Berdasarkan hasil analisis dari penulis bahwa waktu yang digunakan untuk mengisi E-Personal kurang efektif karena pegawai mengisi hasil pekerjaan setiap hari pada akhir bulan. hal tersebut akibat dari surat edaran jadwal penilaian kinerja dan kehadiran bulanan pada aplikasi E-Personal yang memberi batas waktu pengisian pada tanggal 30 dan penilaian kinerja oleh pejabat penilai pada tanggal 3 awal bulan, sehingga hal tersebut berdampak pada penilaian dari pejabat penilai atau atasan pada tiap divisi yang harus menilai lebih dari 23 pegawai dalam waktu yang singkat tersebut. Sedangkan pegawai cenderung mengisi dan melengkapi data hasil capaian kinerja selama sebulan pada deadline yang telah ditentukan yakni tanggal 30 pada akhir bulan.

4. Tercapainya Tujuan

-Transparansi Kinerja

Berdasarkan hasil analisis penulis menyatakan bahwa dengan adanya aplikasi E-Personal secara tidak langsung uraian tugas dan aktivitas pekerjaan yang hendak dicapai pegawai serta penilaian yang diberikan pejabat penilai dapat terlihat dengan jelas pada aplikasi tersebut, sehingga secara tidak langsung pejabat penilai memonitoring kinerja pegawai sehingga keterbukaan pada aplikasi E-Personal.

-Peningkatan Kinerja

Dengan adanya aplikasi E-Personal secara tidak langsung kinerja pegawai BBPP Kota Batu semakin meningkat dengan mencapai target yang telah ditentukan pada capaian kinerja yakni rata-rata diatas 90% dan dibuktikan dengan jumlah dokumen yang dikerjakan juga telah mencapai target pada aplikasi E-Personal

5. Perubahan Nyata

- Prestasi Kerja

Berdasarkan hasil analisis penulis menyatakan bahwa penilaian kinerja dengan menggunakan aplikasi E-Personal ini dapat memberikan dampak dalam meningkatkan prestasi kerja pegawai BBPP Kota Batu, dimana dalam pelaksanaannya aplikasi E-Personal sangat berhubungan dengan prestasi kerja.

-Kesejahteraan Pegawai

Berdasarkan hasil analisis penulis menyatakan bahwa aplikasi E-Personal ini sangat membantu dalam menentukan tunjangan yang dibayarkan kepada setiap pegawai sesuai dengan hasil pekerjaan dan capaian kinerja yang telah dilakukan selama sebulan. Hal ini sesuai dengan peraturan Menteri Pertanian Republik Indonesia Nomor 17 Tahun 2019 tentang Tata Cara Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Pertanian.

6. Tersedianya Sarana dan Prasarana

- Aplikasi

Berdasarkan hasil analisis penulis menyatakan bahwa dalam hal aplikasi, E-Personal secara garis besar telah mudah digunakan sehingga pegawai mampu untuk menggunakan aplikasi yang telah dibuat dan dirancang dengan cukup mudah agar aplikasi tersebut dapat dipahami *user* yaitu seluruh pegawai BBPP Kota Batu beserta pegawai lingkup Kementerian Pertanian. Hal tersebut dibuktikan dengan kemudahan akses dimana dapat diakses di *web browser* dengan menggunakan media gadget seperti *smartphone*, laptop, dan PC yang terhubung dengan koneksi jaringan internet.

-Internet

Berdasarkan hasil analisis, bahwa kecepatan jaringan internet yang digunakan BBPP Kota Batu untuk akses aplikasi E-Personal lancar dan cukup baik, namun akibat dari pegawai yang mengakses secara bersamaan aplikasi E-Personal pada akhir bulan pada saat *closing* SKP dan awal tahun pembuatan SKP baru mengakibatkan server down, sehingga proses input data pada aplikasi tersebut menjadi lambat.

Penelitian terdahulu dengan hasil penelitian yang dilakukan saat ini, memiliki keterbaruan yaitu dalam bentuk teori, fokus penelitian dan lokasi penelitian. Penelitian ini menggunakan kombinasi 3 teori yaitu dari Sutrisno (2007) mengambil (4) indikator, Siagian (2008) 1 indikator, serta Hasibuan (2012) 1 indikator, yang menurut kombinasi dari ketiga teori ini belum digunakan pada penelitian terdahulu sehingga hal ini merupakan keterbaruan dalam penelitian yang dilakukan penulis.

Dari segi fokus penelitian, peneliti menggunakan teori dan mengacu pada sub indikator yang dianggap peneliti dapat menemukan suatu temuan dilapangan terkait dengan aplikasi penilaian kinerja pegawai di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu yang dapat meningkatkan kinerja para pegawai. Segi lokasi tempat penelitian, peneliti melakukan penelitian di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu yang menurut peneliti belum ada penelitian terdahulu yang melakukan penelitian di lokasi tersebut.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan mengenai efektivitas aplikasi E-Personal dalam meningkatkan kinerja pegawai di BBPP Kota Batu sebagai berikut :

1. Pelaksanaan aplikasi E-Personal di BBPP Kota batu telah berjalan cukup baik walaupun masih terdapat beberapa permasalahan yang dapat dijelaskan dengan indikator sebagai berikut:
 - a. Indikator tepat waktu dengan sub indikator waktu yang digunakan untuk mengisi aplikasi E-Personal telah ditetapkan aturan atau surat edaran mengenai waktu pengisian E-Personal dapat dilakukan sehari dengan batas waktu pengisian sampai akhir bulan, namun kebanyakan pegawai menyepelekan aturan tersebut sehingga mengisi dan melengkapi tugas pekerjaan atau kegiatan di aplikasi tersebut pada akhir bulan saat *closing* SKP.
 - b. Indikator tersedianya sarana dan prasarana dengan sub indikator internet, dimana kecepatan jaringan internet di BBPP Kota Batu cukup memadai dan lancar untuk akses aplikasi E-Personal, namun sering terjadi *server down* sehingga membuat aplikasi tersebut memuat data menjadi lebih lambat bahkan website menjadi *crash* akibat pegawai yang mengakses E-Personal secara bersamaan pada akhir bulan dan awal tahun.

Sesuai dengan hasil penelitian Efektivitas Aplikasi E-Personal Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Kasus di Balai Besar Pelatihan Peternakan Kota Batu), peneliti memberikan saran sehingga kedepannya dapat menjadi lebih baik, yaitu :

- a. BBPP Kota Batu harus memperbaiki dan menyempurnakan sistem aplikasi E-Personal yang dimana penginputan tugas harian di Aplikasi E-Personal diharuskan pada jam kerja yaitu mulai dari jam 08.00 sampai dengan jam 16.00 , apabila melewati waktu tersebut maka dianggap tidak melakukan tugas harian atau pekerjaan yang telah dikerjakan.
- b. Internet yang berada di BBPP Kota Batu sudah baik, namun server pada aplikasi E-Personal kurang baik karena sering terjadi eror ketika awal tahun pembuatan SKP dan *closing* SKP pada akhir bulan karena diakses seluruh lingkup Kementerian Pertanian. Server aplikasi E-Personal diharapkan segera di maintenance dan upgrade server hosting yang merupakan tempat penyimpanan data, dimana nantinya server akan menampilkan data-data tersebut pada web client

(browser) seperti chrome, mozilla, safari, dan lain sebagainya, agar website dapat diakses lebih baik lagi.

REFERENSI

- Creswell, J. W., & Poth, C. N. (2018). *Qualitative Inquiry and Research Design Choosing Among Five Approaches (4th Edition ed.)*. Sage Publishing.
- Fristiza Dwi Tami, N. E. P. (2019). Efektifitas Penerapan Program e-Kelurahan Silaiang Bawah Kota Padang Panjang. *Spirit Publik*, 14(1), 56–68. <https://jurnal.uns.ac.id/spirit-publik/article/view/34004/22376>
- Indra Rukmana, R. R. E. S., Pusat, D. I., Manajemen, P., Kepemimpinan, D. A. N., Studi, P., Publik, A., Ilmu, F., Politik, I., Tol, J., No, C., Indra, K., & Email, R. (2020). Efektivitas Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Effectiveness of Performance Assessment Based on E-Performance in Centre of Agricultural. *GOVER*, 6(April), 51–56.
- Latuserimala, N. M. (2015). Studi Deskriptif efektivitas Sistem e-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 3(April), 1–8.
- Malayu S.P. Hasibuan. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Perkasa.
- Miles, M. B., Huberman, A. M., dan Saldana, J. (2014). *Qualitative Data Analysis, A Methods Sourcebook (U.-P. Terjemahan Tjetjep Rohindi Rohidi (ed.); Edition 3)*. Sage Publications.
- Moleong, L. J. (2017). *Metode Penelitian Kualitatif (cetakan ke)*. PT Remaja Rosdakarya Offset.
- Mondy, R. W. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Lanjutan. In *Erlangga*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Nangameka, T. I., & Anshori, A. R. (2018). Efektivitas Sistem E-Performance Dalam Menunjang Kinerja Pegawai Di Kecamatan Gununganyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur. *Jurnal MSDA (Manajemen Sumber Daya Aparatur)*, 6(2), 171–194. <https://doi.org/10.33701/jmsda.v6i2.495>
- Notoatmodjo, S. (2010). *Metodologi Penelitian Kesehatan*. Rineka Cipta.
- Nymans, F. S. (2012). Constituting Performance: Case Studies of Performance Auditing and Performance Reporting. In *Theories of Performance*.
- Pradikta, E. S. (2014). Efektivitas Program E-Performance Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik Universitas Airlangga*, 2, 1–10.
- Ravianto J. (2014). *Produktivitas dan Pengukuran*. Binaman Aksara.
- Siagian, S. P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabeta, CV.
- Sutrisno. (2007). Manajemen Keuangan teori, konsep, dan aplikasi. In *Ekonisia*. Ekonisia.
- Veithzal, R. & E. S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Rajawali Pers.
- Wimastuti, N. (2016). Efektivitas Penerapan Sistem E-Performance sebagai Upaya Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kota Surabaya. *Kebijakan Dan Manajemen Publik*, 4(April), 1–8.