

Studi Deskriptif efektivitas Sistem e-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum dan Pematusan Kota Surabaya

Nick Mathias Latuserimala

Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara, FISIP, Universitas Airlangga

Abstract

e-performance is the system used by city officials to assess the performance of each employee, which will lead to the award of pecuniary reward performance against each of the Civil Service of Surabaya City Government. This study aims to answer how the effectiveness of the e-performance system in improving the performance of employees at the Department of Public Works and Highways drainage Surabaya City Government. The theory used is the theory of the effectiveness of Ramdan, et al, with a measure of efficiency, fairness, leading to incentives, accepted by the public, moral. Qualitative research methods and descriptive type, where data collection is done by observation, in-depth interviews, and documentation. For the determination of the informant used purposive sampling technique and snowball sampling technique. Researchers using qualitative analysis with data reduction step, data presentation, and conclusion. since the existence of the e-performance employees feel that every job they do get appreciation. The more diligent an employee works, so the more points they have, and the greater the amount of rewards they receive. Advice related to the results of the study are, 1) Track record of performance appraisal results should be used for consideration of promotion and transfer of employees, 2) there must be a serious punishment that accompanies the e-performance, because the punishment that exists today is an employee will not get the money if the performance do not reach the minimum points of the e-performance.

Keywords: Effectiveness, e-Performance Systems, and Performance Assessment1

Pendahuluan

Secara teoritis birokrasi adalah alat kekuasaan untuk menjalankan keputusan-keputusan politik (www.itjen-depdagri.go.id). Birokrasi bertugas dalam melayani kepentingan publik, sebab hal tersebut merupakan unsur paling vital dalam kehidupan masyarakat. Pelayanan publik yang dilaksanakan birokrasi juga merupakan unsur paling penting dalam meningkatkan kualitas hidup sosial didalam masyarakat, yang secara ideal merupakan tujuan utama pemerintah tersebut berada (Bambang Sancoko, 2010 : Vol 17). Prof.Dr.Ryaas Rasyid (1996 : 16), mengutarakan “Tujuan dibentuknya pemerintahan adalah untuk menjaga suatu sistem ketertiban sehingga masyarakat dapat menjalani kehidupan

secara wajar. Pemerintah pada hakikatnya adalah pelayan masyarakat karena ia tidaklah diadakan untuk melayani dirinya sendiri tetapi melayani masyarakat serta menciptakan kondisi yang memungkinkan setiap anggota masyarakat mengembangkan kemampuan dan kreatifitasnya demi tujuan bersama”.

Tanggal 21 mei 1998 adalah peristiwa besar yang pernah terjadi di Indonesia, yaitu adanya tuntutan reformasi ditubuh pemerintahan. Keinginan masyarakat Indonesia untuk mereformasi pemerintahan menyebabkan lengsernya rezim orde baru pada 21 Mei 1998, sebab pemerintahan Presiden Soeharto dianggap

sudah tidak mampu lagi memimpin Bangsa Indonesia. Angka inflasi meningkat pesat (mencapai lebih dari 75 % pada tahun 1998), dan diperparah dengan semakin besarnya presentase golongan masyarakat miskin. Sehingga bisa dikatakan, bahwa meskipun angka inflasi di Indonesia termasuk dalam katagori tinggi, tetapi dengan meninjau presentase golongan masyarakat ekonomi bawah yang menderita akibat inflasi cukup besar, maka sebenarnya dapat dikatakan bahwa inflasi di Indonesia telah masuk dalam stadium awal dari hyperinflation , yaitu lebih dari 100% (Adwin S. Atmaja, 1999 : Vol 1). Salah satu yang paling santer dikumandangkan Setelah era reformasi adalah perlunya reformasi birokrasi. Isu utama yang ditekankan dalam reformasi birokrasi bukan saja pelayanan dan efisiensi, tetapi juga transparansi.

Good governance menjadi sebuah imperatif dalam proses negara demokrasi, dan disini birokrasi harus transparan, akuntabel, dan membuka partisipasi public (Jurnal dialog kebijakan public, 2011 : Edisi 3). Menurut Bambang Harimurti (2013) sebagai wartawan senior dan CEO PT Tempo Media: masyarakat tidak boleh lagi dianggap sebagai obyek untuk diatur berdasarkan kepentingan para birokrat (alias sistem feodal), tapi sebagai majikan yang memerlukan bantuan memahami aturan (seperti dalam konsep “principal-agent”). Sebagai “agen” masyarakat, birokrat dituntut untuk wajib memahami segala tupoksi mereka (tugas pokok dan fungsi), sebab itulah kompetensi teknis yang harus dimiliki untuk menduduki jabatannya. Selain itu, ia juga dituntut bersikap profesional terhadap majikan (principal alias masyarakat). Bersikap professional berarti sesuai kode etik pegawai negeri. Good governance yang dicanangkan oleh pemerintah dalam rangka menanggapi tuntutan masyarakat akan adanya reformasi birokrasi, sebenarnya merupakan langkah

yang baik dari pihak pemerintah, sebab pemerintah telah benar-benar serius memikirkan akan pentingnya pelayanan kepada masyarakat selaku warga negara yang membayar pajak, yang nantinya akan digunakan sebagai biaya fasilitas umum, maupun untuk membayar gaji para birokrat.

Muhadam Labolo mengatakan, bahwa untuk mengefektifkan reformasi birokrasi diperlukan reformasi kapasitas yang memadai guna meningkatkan kemampuan aparatur dalam melayani masyarakat. Reformasi kapasitas adalah upaya untuk meningkatkan kemampuan sumber daya birokrasi dalam pelayanan agar mampu mengimbangi dinamika masyarakat. Reformasi kapasitas berkaitan dengan kemampuan birokrasi baik secara individual maupun kelompok yang ditunjukkan pada kemampuan menerjemahkan visi dan misi, program dan kegiatan. Pengembangan kapasitas aparatur berfokus pada aspek pendidikan dan pengalaman yang akan menentukan nilai profesionalisme birokrasi dihadapan masyarakat (Jurnal dialog kebijakan public, 2011 : Edisi 3).

Salah satu cara yang digunakan pemerintah untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) adalah dengan menggunakan “Penilaian Prestasi Kerja PNS”. Untuk mendukung kelancaran penilaian kinerja PNS, maka dikeluarkan Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang “penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil”. Dijelaskan didalam Peraturan Pemerintah No 46 tahun 2011. Dalam rangka penyelenggaraan pembinaan PNS berdasarkan sistem prestasi kerja dan sistem karier yang dititik beratkan pada sistem prestasi kerja, maka penilaian prestasi kerja PNS dilaksanakan dengan berorientasi

Volume 3, Nomor 1, Januari – April 2015

pada peningkatan prestasi kerja dan pengembangan potensi PNS.

Meskipun telah dicanangkan Peraturan Pemerintah nomor 46 Tahun 2011 tentang “penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil”, belum berarti kinerja PNS telah sepenuhnya benar-benar sesuai dengan yang diharapkan, sebab masih saja terjadi pelanggaran yang dilakukan PNS yang jelas-jelas menyalahi peraturan perundangan yang berlaku. Menteri Pemberdayaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi mencatat sejumlah PNS yang terkena sanksi : (www.klikpositif.com)

- a) Tahun 2010, 166 PNS dikenai sanksi
- b) Tahun 2011, 89 PNS dikenai sanksi
- c) Tahun 2012, 322 PNS dikenai sanksi
- d) Tahun 2013, 114 PNS dikenai sanksi

Sejak tahun 2010 hingga 2013, tercatat 741 PNS dikenai sanksi hukuman berat sampai pemecatan.

Seiring berkembangnya jaman setiap hal yang sekiranya dapat mendukung terciptanya good governance telah diaplikasikan dengan menggunakan teknologi, kegiatan tersebut disebut dengan e-government. Bank Dunia (2002) memberikan definisi, “*e-Government refers to the use of information and communications technologies to improve the efficiency, effectiveness, transparency and accountability of government*”. Yang berarti, e-government merupakan penggunaan teknologi informasi dalam menunjang kinerja pemerintah, serta memberikan pelayanan jasa maupun informasi kepada masyarakat secara lebih mudah dan transparan. e-Government mulai diterapkan oleh pemerintah Kota Surabaya pada tahun 2004, dan pemerintah Kota Surabaya menjadi salah satu lembaga Negara yang

mampu menerapkan e-government dengan baik. Keberhasilan Pemerintah Kota Surabaya dalam menerapkan e-overnment dapat dilihat dari beberapa penghargaan yang diterima oleh Pemerintah Kota Surabaya.

Penghargaan yang diraih oleh Pemerintah Kota Surabaya bukan berarti benar-benar menjadikan birokrasi Kota Surabaya telah menjalankan setiap tugas pokok dan fungsi mereka masing-masing tanpa ada lagi pelanggaran terhadap perundang-undangan yang berlaku. Berikut adalah data pelanggaran Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya :

Tabel I-1. Rekapitulasi Jumlah Permasalahan Per Kasus Disiplin Pegawai Mulai Tahun 2007 S/D 2013

No	Permasalahan	Tahun							Total
		2007	2008	2009	2010	2011	2012	2013	
1	Korupsi	20	12		16	4	11		63
2	Pemalsuan		2	2	4	9	1		18
3	Tidak masuk kerja	4	13	6	13	22	5	4	67
4	Perselingkuhan		2	2	3	7	4		18
5	KKN	18	5	28					51
6	Pelayanan		3	3	9				15
7	Biro Jasa		4		2			1	7
8	Parpol								
9	Penyalahgunaan wewenang	27	7	1	14	10	5		64
10	Jam kerja	1	8	1	3	4	1		18
11	Penganiayaan				1				1
12	Tidak mentaati perintah kedinasan	8	2	1	6		1	1	19
13	Rangkap jabatan								
14	Penyalahgunaan perijinan				2		1		3
15	Perbuatan asusila	2	1		6	1			10
16	Cerai tidak ijin atasan		3	1	3	2	1		10
17	Psikotropika		1	9	7	5	2	1	25
18	Nikah sirri			2	4	3	3		12
19	Menjadi istri ke-2				1				1
20	Nikah lebih dari 1 pasangan			2	1		2		5
21	Penyalahgunaan peralatan			1					1

2	kantor								
2	Perjudian			3	2	3	1		9
2	KDRT	1		1					2
2	Penipuan			2	4	4	9		19
2	Raskin				1	3			4
2	Tidak teliti dan cermat dalam tugas				1	6	4		11
2	Bertindak sewenang-wenang					2	2		4
2	Sebagai atasan tidak melakukan pengawasan					7	3		10
2	Lalai dalam tugas					6	2		8
	Total	81	63	65	103	98	58	7	475

a

Sumber: BKD Pemkot Surabaya

Dalam usahanya untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil, Pemerintah Kota Surabaya menerapkan sistem e-performance demi meningkatkan kinerja PNS di lingkup Pemerintahan Kota Surabaya. 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). e-Performance sendiri telah dijalankan oleh Pemerintah Kota Surabaya mulai akhir tahun 2010.

Peraturan Walikota Surabaya Nomor 83 Tahun 2012 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung. e-Performance memiliki tolak ukur dalam memberikan uang kinerja bagi setiap PNS yang telah menjalankan tugas mereka masing-masing. 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* dan atau *outcome* kegiatan. Uang kinerja diberikan secara berkala setiap 3 (tiga) bulan sekali kepada

Pegawai Negeri Sipil dan disesuaikan dengan penilaian prestasi kerja Pegawai yang bersangkutan, dimana penghitungannya dilakukan melalui sistem informasi manajemen kinerja.

Meskipun Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematuan telah menerapkan e-performance demi meningkatkan kinerja pegawai, namun masih saja terjadi beberapa masalah yang menunjukkan bahwa kinerja dari Badan Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematuan masih belum benar-benar mengalami peningkatan

Tabel I-1. Tabel analisis keluhan masyarakat 2012-2014

Tahun	Dinas	Keluhan
Jan – Des 2012	DPUBMP	220
	Dispenduk Capil	208
	DKP	207
	Dispendik	153
	Satpol PP	120
Jan – Des 2013	DPUBMP	457
	DKP	306
	SATPOL PP	89
	Dinkominfo	88
	PDAM	87
Jan – Nov 2014	DKP	369
	DPUBMP	368
	BKD	297
	Dishub	81
	Dispendik	52

Sumber: Diskominfo Kota Surabaya

Sebagaimana tugas dan fungsi e-performance, yakni sebagai upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai, maka peneliti ingin mengetahui bagaimanakah efektivitas e-performance terhadap sebuah Dinas. Tugas dan fungsi dari Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematuan Kota Surabaya sangat diperlukan adanya pegawai yang memiliki produktivitas tinggi serta adanya motivasi kerja yang baik melalui e-performance. karena hal itulah, peneliti mengambil judul “Study Deskriptif

Tentang Efektivitas Sistem e-Performance Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya”.

Teknik penentuan informan dilakukan secara *purposive sampling*, dimana informan yang dipilih merupakan pihak yang dianggap paling mengetahui dan memahami tentang permasalahan dalam penelitian ini. Kemudian berkembang dengan menggunakan teknik *snowball* dimana pemilihan informan lanjutan dalam rangka penggalan data untuk mendapatkan variasi dan kedalaman informasi diperoleh atas rujukan atau rekomendasi *key informan*.

Efektivitas

Berdasarkan Ensiklopedi Umum Administrasi, efektivitas berasal dari kata kerja Efektif, berarti terjadinya suatu akibat atau efek yang dikehendaki dalam perbuatan. Kata efektivitas sering diikuti dengan kata efisiensi, dimana kedua kata tersebut sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan. Dengan demikian istilah efektif adalah melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan

Menurut Ramdan dkk (IPB Bogor), Efektivitas dapat diartikan sebagai usaha untuk mencapai hasil yang maksimal dengan memanfaatkan sumber daya yang ada. Kaitannya dengan kebijakan. Ukuran efektivitas kebijakan adalah: (1) Efisiensi. Suatu kebijakan harus mampu meningkatkan efisiensi penggunaan sumber daya secara optimal. (2) Adil. Bobot kebijakan harus ditempatkan secara adil, yakni kepentingan public tidak terabaikan. (3) Mengarah kepada insentif. Suatu kebijakan harus mengarah kepada atau merangsang tindakan dalam perbaikan dan peningkatan sasaran

yang ditetapkan. (4) Diterima oleh publik. Oleh karena diperuntukkan bagi kepentingan publik, maka kebijakan yang baik harus diterima oleh publik. (5) Moral. Suatu kebijakan harus dilandasi oleh moral yang baik. Menurut Hani Handoko, efektifitas adalah kemampuan untuk memilih tujuan yang tepat atau peralatan yang tepat untuk pencapaian tujuan yang telah ditetapkan, menyangkut bagaimana melakukan pekerjaan yang benar. Sedangkan menurut Yomit dalam Ratna Sari, efektifitas sebagai suatu ukuran yang memberikan gambaran seberapa jauh target dapat tercapai, baik secara kualitas maupun waktu, orientasinya adalah pada keluaran (*output*) yang dihasilkan. Berdasarkan pengertian tersebut, dapat disimpulkan bahwa efektifitas adalah suatu keadaan yang menyatakan keberhasilan dalam melakukan suatu kegiatan atau efektivitas guna mencapai tujuan yang telah ditetapkan (Universitas Udayana). Menurut Ramdan dkk, dengan kebijakan yang efektif diharapkan masalah atau isu yang muncul pada tingkat publik akan dapat diselesaikan secara baik, berkeadilan, dan sesuai dengan tujuan yang ditetapkan sebelumnya.

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 (PNS) di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya (www.eperformance.surabaya.go.id)

e-government

World Bank menjelaskan e-government merupakan penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah seperti *wide area networks*, internet, dan *computer mobile* yang mempunyai kemampuan mentransformasikan hubungan dengan rakyat, kelompok bisnis, aparat pemerintah (Arief Budi Pratama). *e-Government* memiliki dibagi dalam beberapa tipe antara lain :

- (1) *Government-to-Citizen (G2C)*,
- (2) *Citizen-to-Government (C2G)*,
- (3) *Government-to-Busines (G2B)*,
- (4) *Busines-to-Government (B2G)*,
- (5) *Government-to-Employee (G2E)*,
- (6) *Government-to-Employee (G2E)*,
- (7) *Government-to-Nonprofit (G2N)*,
- (8) *Nonprofit-to-Government (N2G)*

Salah satu tipe dari e-government yang erat berhubungan dengan e-performance adalah Government-to-Employee (G2E). G2E adalah Memulai inisiatif yang akan memudahkan pengelolaan layanan sipil dan komunikasi internal dengan karyawan pemerintah dalam rangka untuk membuat aplikasi e-karir dan sistem pengolahan pengurangan kertas dalam e-office. Didalam G2E terdapat tiga kriteria (Fang zhiyuan, 2002 : 2) : (1) Information. Pertukaran informasi mengenai karya dan kinerja, kebijakan personil, data, dan pemberitahuan untuk manajemen karir dan pengembangan pegawai pemerintah, dll. (2) Communication Online. Informasi yang dipertukarkan diantara departemen atau orang yang berbeda, forum diskusi, komunikasi dalam negosiasi dan pengambilan keputusan; interaksi mengenai karya dan kinerja, dll. (3) Transaction. Interpersonal, dan kebijakan pertukaran personil dan solusi, data, informasi dan pengetahuan manajemen, partisipasi online, dll.

Kinerja

Menurut Ingarianti dkk kinerja merupakan hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan (Sulistiyatuti Francisca Ria, 2008). Menurut Byars dan Rue bahwa kinerja berkaitan dengan keberhasilan pekerja dalam melakukan tugas yang diberikan. Menurut A.A Anwar Prabu Mangkunegara kinerja karyawan adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Winardi (1992) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya berdasar standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan (Herdian Anoki, 2010).

Terkait penilaian kinerja Sastrohadiwiryono mengatakan bahwa tujuan dari penilaian kinerja yaitu :

- 1) Sumber data untuk perencanaan ketenagakerjaan dan kegiatan pengembangan jangka panjang bagi organisasi yang bersangkutan.
- 2) Nasihat yang perlu disampaikan kepada para tenaga kerja dalam organisasi
- 3) Alat untuk memberikan umpan balik (*feedback*) yang mendorong kearah kemajuan dan memperbaiki atau

meningkatkan kualitas kerja bagi para tenaga kerja

- 4) Salah satu cara untuk menetapkan kinerja yang diharapkan dari seorang pemegang tugas dan pekerjaan
- 5) Landasan atau bahan informasi dalam pengambilan keputusan pada bidang ketenagakerjaan, baik promosi, mutasi maupun kegiatan ketenagakerjaan lainnya

Efektivitas Sistem e-Performance di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya

semenjak adanya e-performance mulai terlihat adanya perbedaan kinerja dari tiap pegawai, karena e-performance memiliki standar kerja yang detail dan setimpal, karena jika mereka mampu melakukan pekerjaan sesuai dengan ketentuan yang ada didalam e-performance maka mereka akan mendapatkan poin, jika mereka melakukan pekerjaan apa adanya maka mereka tidak akan mendapatkan poin. Perubahan kecil yang mulai terlihat adalah mulai berkurangnya jumlah pegawai yang datang terlambat, sebab meskipun terlambat hal itu juga akan mengurangi poin mereka. Adanya Standar yang detail dan ketat dari e-performance mengenai ketentuan kerja menjadikann para pegawai untuk mematuhihinya.

Keberadaan e-performance juga mampu menjadi stimulus bagi Pegawai Negeri Sipil terkait, sebab penghitungan poin murni dilakukan oleh komputer sehingga tidak ada kompromi didalamnya, dan hal seperti inilah yang akan membuat pegawai untuk terbiasa kerja secara disiplin dan memberikan kinerja terbaik mereka, sehingga tidak akan ada lagi yang namanya pegawai yang rajin akan mendapatkan hasil yang sama dengan pegawai yang malas. Oleh karenanya dengan adanya e-performance dapat diketahui siapa pegawai

yang bekerja dengan serius ataupun malas dan seberapa berat bobot pekerjaan yang mereka kerjakan. Terlihatnya perbedaan bobot aktivitas yang dikerjakan oleh pegawai akan menunjukkan kapasitas dari seorang pegawai. Seperti halnya diungkapkan oleh seorang pegawai, 'bahwa e-performance adalah salah satu bentuk keadilan, dimana hasil yang kita dapat sesuai dengan apa yang kita kerjakan'. Selain itu terlihat juga adanya perubahan semangat kerja pegawai, sebab para narasumber mengungkapkan suasana kerja yang sekarang sudah beda semenjak adanya e-performance, jangankan pegawai yang menelantarkan pekerjaan mereka, bahkan sekarang para pegawai yang sedang ada waktu senggang pun mulai meminta pekerjaan yang sekiranya sesuai dengan kapasitasnya demi menambah jumlah perolehan reward mereka

Kesimpulan

Dari hasil penelitian yang telah dilakukan di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya terkait masalah efektivitas sistem e-performance dalam meningkatkan kinerja pegawai, dapat disimpulkan bahwa efektivitas pelaksanaan e-performance sudah efektif, sebab semenjak adanya e-performance pegawai merasa bahwa setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi. Sebab 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. Pegawai juga merasa bahwa dengan adanya e-performance setiap pekerjaan yang mereka lakukan mendapatkan apresiasi berupa uang kinerja. Semakin rajin seorang pegawai dalam mengambil pekerjaan, maka semakin

banyak pula poin yang mereka miliki, dan semakin besar pula jumlah reward atau uang kinerja yang mereka terima.

Daftar Pustaka

- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja SDM*. Bandung: PT Refika Aditama
- Rasyid, Ryaas. *Prospek Otonomi Luas dalam Otonomi atau Federalisasi*. Pustaka Sinar Harapan, hal 16, Jakarta: 1996
- Adwin S. Atmadja. *Inflasi di Indonesia: Suber-sumber dan pengendaliannya*. Jurnal Akuntansi dan Keuangan Volume 1 (Mei 1999)
- Arief Budi Pratama. *Implementasi e-government dalam Penyelenggaraan Pemerintahan di Era Globalisasi*
- Bambang Sancoko. *Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik*. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, Bisnis & Birokrasi, volume 17 (jan-apr 2010)
- Birokrasi dalam era keterbukaan publik. Jurnal dialog kebijakan publik. Edisi 3 (September 2011)
- Harymurti, Bambang. *Faktor Kepemimpinan dalam. Dalam Reformasi Birokrasi*. Dalam buku Satriya, eddy. Pentingnya Revitalisasi e-government di Indonesia. Prosiding Konferensi Nasional Teknologi Informasi & Komunikasi untuk Indonesia (3-4 Mei 2006)
- Fang, Zhiyuan. 2002. *E-government in Digital Era: Concept, Practice, and Development*. School of Public Administration, National Institute of Development Administration (NIDA). Thailand. Hal 9
- Herdian, Anoki. 2010. *Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Karyawan PT Slamet Langgeng Purbalingga dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening*. Skripsi. Universits Diponegoro. Semarang.
- Nyak ilham dkk. *Efektivitas kebijakan harga pangan terhadap ketahanan pangan*. IPB. Bogor
- Sulistiyastuti, Francisca Ria. 2008. *Kinerja pegawai Negeri Sipil di Pengadilan Karanganyar Ditinjau Dari Persepsi Terhadap Gaji*. Skripsi. Universitas Katolik Soegijapratna. Semarang.
- Wedayani, Ni Wayan dan I Ketut Jati. *Efektivitas Fungsi Badan Pengawas Sebagai Internal Auditor Dalam Pengawasan Terhadap Pemberian Kredit Pada LPD di Kecamatan Rendang, Selat, Sidemen dan Manggis Kabupaten Karangasem, Provinsi Bali*. Universitas Udayana
- www.eperformance.surabaya.go.id, di akses pada 4 oktober 2013
- www.itjen-depdagri.go.id/article-24-birokrasi.htm/IBirokrasi, di akses pada 25 september 2013
- www.klikpositif.com/ 64 PNS di berhentikan sepanjang 2013, di akses pada 26 september 2014