

Efektivitas Penerapan *E-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya

Ridho Ainur Rasyidin

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: ridhorasyidin16080314046@mhs.unesa.ac.id

Triesninda Pahlevi

Program Studi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Surabaya

Email: triesnindapahlevi@unesa.ac.id

Abstract

E-Performance is a performance management information system that evaluates the performance of civil servants and serves as a guide in granting additional performance money. One of a government who implementing e-Performance is Kelurahan Gunung Anyar Tambak, Surabaya City. Implementation of e-Performance in Kelurahan Gunung Anyar Tambak Surabaya city starting since 2016, there is no research that assesses how effective the implementation of e-Performance in Kelurahan Gunung AnyarTambak Surabaya City. Therefore, this study aims to determine the effectiveness of the implementation of e-Performance based on four aspects of e-Performance assessment, namely aspects of cost, quality aspects, time aspects, and aspects of work behavior. This research is descriptive research with quantitative approach. This research uses saturated sampling technique in which all members of the population are used as members of the research sample. The total sample in this research were 8 person, they are civil servant in Kelurahan Gunung Anyar Tambak Surabaya City. Data collection techniques in this research using questionnaires and interviews and data analysis techniques using quantitative and descriptive analysis technique. The conclusion of this research is implementation of e-Performance is effective. This result can be proven from two aspects which are categorized quite effective, these aspects are cost aspect and quality aspect, while aspects of time and aspects of work behavior are considered effective. Based on the assessment of respondents, the effectiveness of the implementation of eperformance can be said to be effective.

Keywords: effectiveness; e-performance

PENDAHULUAN

Kemajuan teknologi yang kian pesat mendorong adanya pemanfaatan teknologi di berbagai bidang kehidupan. Terdapat berbagai jenis teknologi yang saat ini sudah mulai dikembangkan di Indonesia, salah satunya adalah teknologi informasi. Teknologi informasi yakni teknologi pengolah data, untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, relevan, akurat, yang digunakan keperluan pribadi, bisnis, dan pemerintahan, juga sebagai sebuah acuan dalam mengambil keputusan (Sutabri, 2014:3).

Saat ini, teknologi informasi menjadi hal yang sangat penting bagi manusia, salah satu contohnya adalah internet dalam mencari berbagai informasi. Internet juga merupakan teknologi yang kini dimanfaatkan oleh pemerintahan. Pengembangan sistem pemerintahan melalui internet sebagai teknologi informasi diharapkan mampu menunjang peningkatan kinerja pemerintah kepada masyarakat.

Mutu kinerja dari Pegawai Negeri Sipil (PNS) pada instansi pemerintahan dalam beberapa tahun ke belakang terkesan kurang maksimal. Hal itu dibuktikan dari berbagai pemberitaan yang berdasar pada data pemerintah beberapa kota di Indonesia. Beberapa diantaranya, akhir tahun 2018, Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (Kemenpan-RB) menguak ada 30% atau sekitar 1,35 juta PNS yang kinerjanya terbilang buruk (Antoni, 2018).

Berbagai permasalahan yang ada menciptakan dorongan bagi pemerintah untuk melakukan pengawasan yang lebih baik dan terukur guna mengontrol kualitas kinerja pegawainya. Pemerintah

perlu menghadirkan suatu sistem berupa pemanfaatan teknologi informasi yang dapat memunculkan motivasi kerja yang berdampak pada peningkatan kinerja. Oleh karena itu diterapkanlah sistem *electronic government (e-government)* guna mewujudkan *good governance*. Wyld (dalam Akadun, 2009:131) menjelaskan pengertian e-egovernment sebagai proses elektronik yang digunakan untuk mengomunikasikan, menyebarkan, atau menghimpun informasi untuk suatu tujuan oleh pemerintah. Rianto, dkk (2012:36) menjelaskan, e-government ialah sebuah aplikasi pelaksanaan tugas dan tata laksana pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi.

Menurut OECD dan *World Bank* (dalam Sedarmayanti, 2009:273) menjelaskan bahwa *good governance* sebagai perwujudan manajemen pembangunan yang lebih baik, yang sejalan serta bertanggung jawab terhadap 8 demokrasi dan pasar yang efisien, yang mampu meminimalisir terjadinya korupsi, menciptakan sistem hukum dan politik bagi aktivitas kewiraswastaan. Dengan adanya *good governance* maka akan menciptakan iklim yang baik bagi pemerintahan khususnya penyelenggaraan manajemen pemerintahan.

E-government kini sedang diterapkan oleh Pemerintah Kota Surabaya dalam berbagai hal. Salah satu wujud penerapan *e-government* yakni sebagai pengawasan kinerja dan penentuan uang kinerja pegawai negeri sipil dengan bantuan sistem yang bernama *e-Performance*.

E-Performance didefinisikan sebagai sistem informasi manajemen kinerja yang mengapresiasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur, objektif, dan akuntabel yang menciptakan manajemen kepegawaian berdasarkan capaian kerja dan karir kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019). *E-Performance* berkaitan dengan tambahan uang kinerja yang diberikan kepada PNS di Kota Surabaya. Penghitungan nilai dari *e-Performance* tersebut akan memberikan ketentuan berapa jumlah tunjangan kinerja yang akan didapat PNS setiap 3 (tiga) bulan sekali. Penerapan *e-Performance* memberi kewenangan bagi PNS untuk berpartisipasi dalam sistem tersebut dengan memenuhi atau melampaui beban kerja yang sesuai, dibuktikan dengan dokumentasi kegiatan, surat perintah, surat tugas, atau bukti lainnya (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019).

Sejak tahun 2016, kelurahan Gunung Anyar Tambak Surabaya telah menerapkan *e-Performance*. Sebagai salah satu kelurahan di Kota Surabaya, Penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak belum dikaji secara menyeluruh dan terukur terkait tingkat efektivitas penerapannya. Fakta tersebut menunjukkan bahwa penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak sebagai upaya pemerintah dalam memanfaatkan teknologi informasi untuk meningkatkan kualitas kinerja pegawai perlu dikaji lebih lanjut, sehingga keefektifan penerapan *e-Performance* dapat dibuktikan.

Dari pemaparan latar belakang di atas, dapat diambil kesimpulan bahwasanya *e-Performance* penting untuk diterapkan pada instansi-instansi pemerintahan khususnya yang ada dalam lingkup Pemerintahan Kota Surabaya sebagai suatu alat bantu untuk mengontrol dan meningkatkan kinerja dari para PNS baik secara individu maupun organisasi yang bekerja di lingkup pemerintahan agar pelayanan yang diberikan kepada masyarakat lebih berkualitas, juga mendukung terlaksananya program pemerintah yang telah direncanakan, sehingga perlu adanya penelitian lebih lanjut terhadap efektivitas penerapan *e-Performance* dengan judul “Efektivitas Penerapan *E-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Tujuan dari penelitian ini untuk mengetahui bagaimana keefektifan penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

KAJIAN PUSTAKA

Efektivitas

Ravianto (dalam Masruri & Muazansyah, 2017:11) mendefinisikan efektivitas yakni seberapa bagus dan sesuai pekerjaan yang dilaksanakan dengan *output* yang diharapkan. Pekerjaan dapat terselesaikan dengan waktu, biaya, dan mutu yang direncanakan dengan baik, maka dapat dinyatakan efektif. Menurut Gibson et.al (dalam Bungkaes, 2013:46) efektivitas adalah penilaian terhadap prestasi kerja baik individu maupun kelompok. Semakin baik prestasi yang dihasilkan terhadap hasil yang diharapkan maka semakin efektif dalam menilai mereka. Susilo (dalam Adisasmita & Ahardjo, 2011:170) berpandangan bahwa efektivitas adalah ketika hasil yang memuaskan dapat dicapai dengan pemilihan tujuan yang tepat, sarana yang memadai, disertai dengan perencanaan yang matang.

Latuserimala (2015) dalam penelitiannya mengatakan bahwa kata efektivitas biasanya diikuti dengan kata efisiensi karena sangat berhubungan dengan produktivitas dari suatu tindakan atau hasil yang diinginkan, atau dengan kata lain berarti melakukan pekerjaan yang benar dan sesuai serta dengan cara yang tepat untuk mencapai suatu tujuan yang telah direncanakan. Pradikta (2014) dalam penelitiannya berpendapat bahwa efektivitas dimaksudkan atau dapat didefinisikan dalam batas-batas tingkat pencapaian tujuan organisasi, yang mengartikan bahwa dengan tingkat sejauh mana suatu organisasi merealisasikan tujuannya, semua konsep tersebut hanya menunjukkan pada pencapaian tujuan organisasi, sedangkan bagaimana pencapaiannya tidak dibahas.

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa, efektivitas adalah tingkat keberhasilan yang dapat dicapai dari suatu cara atau usaha tertentu dengan suatu perencanaan dan pemanfaatan sumber daya yang tersedia sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan atau *output* yang diharapkan.

E-government

E-government atau *electronic government* merupakan upaya pemerintah dalam menciptakan sistem birokrasi pemerintah yang memberdaya gunakan teknologi informasi untuk membenahi kinerja birokrasi pemerintahan. Program tersebut juga digunakan untuk mengembangkan sistem pemerintahan dengan basis elektronik. Rianto, dkk (2012:36) menjelaskan bahwa *E-Government* merupakan aplikasi yang membantu pelaksanaan tugas dan tata laksana pemerintahan dengan memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi. Wyld (dalam Akadun, 2009:131) mengemukakan pengertian *e-government* sebagai pengumpulan dan penyebaran informasi untuk suatu tujuan yang prosesnya dilakukan secara elektronik oleh pemerintah. Pradikta (2014) berpendapat bahwa pengertian dari *e-government* sendiri adalah penggunaan teknologi informasi oleh pemerintah untuk memberikan informasi dan pelayanan bagi warganya, urusan bisnis, serta hal-hal lain yang berkenaan dengan pemerintahan

Berdasarkan penjelasan di atas dapat disimpulkan bahwa *e-government* merupakan upaya pemerintah dalam menciptakan sistem pemerintahan yang lebih modern dengan memanfaatkan perkembangan teknologi agar proses proses penyampaian informasi kepada masyarakat lebih mudah, menyederhanakan birokrasi, dan mengurangi permasalahan yang sering terjadi dalam pemerintahan seperti korupsi.

Manfaat *E-Government*

Pemanfaatan teknologi informasi dalam pengembangan *e-government* yang terkandung dalam Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government* mencakup 2 (dua) aktivitas yang berkaitan yaitu: 1) pengolahan data dan informasi, sistem manajemen dan proses kerja secara elektronik; 2) pemanfaatan teknologi informasi agar masyarakat secara mudah dapat mengakses pelayanan publik di seluruh wilayah negara. Dengan adanya *e-Government* ini dapat mempermudah kinerja pegawai negeri sipil dalam sektor jasa

pelayanan kepada masyarakat. Hal tersebut sesuai dengan pendapat Dash & Pani (dalam Elysia, Wihadanto, & Sumartono 2017:359–360), menjelaskan bahwa *e-government* memiliki banyak manfaat diantaranya: 1) penghematan biaya karena pelayanan dilakukan secara online sehingga biaya administrasi lebih sedikit, relasi, dan interaksi yang dikeluarkan pemerintah; 2) mendukung perkembangan ekonomi dengan memudahkan pemerintah menciptakan iklim bisnis yang positif melalui penyederhanaan tahapan administrasi atau mempermudah birokrasi; 3) memperkuat transparansi dan akuntabilitas dalam proses pengambilan keputusan dengan penyediaan informasi serta pelacakan secara online yang mudah diakses oleh masyarakat; 4) meningkatkan pelayanan bagi masyarakat yakni tersedianya informasi dalam 24 jam tanpa terikat jam operasional kantor pemerintah; 5) memberdayakan masyarakat melalui informasi yang mudah didapat dan memungkinkan masyarakat menjadi mitra pemerintah untuk terlibat dalam pengambilan keputusan secara demokratis. Menurut Pradikta (2014) pemerintah Republik Indonesia menerapkan program *e-government* sebagai penunjang kinerja para pegawai dan merupakan solusi dari segala macam permasalahan kinerja serta sebagai upaya penerapan *Good Governance*.

Penjelasan diatas menunjukkan jika *e-governtment* memiliki banyak manfaat yang akan mengubah sistem pemerintahan menjadi lebih baik, transparan, dan modern, serta manajemen kinerja pegawai bisa lebih terukur.

E-Performance

Salah satu wujud program pemerintah melalui *e-Government* di Kota Surabaya adalah *e-Performance*. *E-Performance* adalah sebuah sistem informasi manajemen yang mengapresiasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur, objektif, dan akuntabel yang menciptakan manajemen kepegawaian berdasarkan prestasi kerja dan karir Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Walikota No. 13 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019).

Menurut Pradikta (2014) program *e-Performance* adalah pusat untuk mengontrol kinerja pegawai. Memberikan nilai kepada pegawai yang bekerja yang akhirnya nanti akan diberikan *reward*, dan memberikan *punishment* serta *upgrading* bagi para pegawai yang dinilai kurang dalam kinerjanya, bagi pegawai dengan kinerja yang baik maka akan memperoleh *reward* pada akhir triwulan setelah adanya evaluasi yang dilakukan BKD dan Bina Program, yakni membandingkan kinerja masing-masing pegawai, antara planning dan realisasi, sehingga akan diketahui performance-nya.

E-Performance memiliki fungsi utama sebagai berikut: 1) Pengelolaan Data Rujukan; 2) Pengelolaan Data Induk; 3) Pengolahan Data Transaksi, meliputi RKT, PK dan capaian kinerja; 4) Pengukuran Kinerja; 5) Pelaporan (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019). *E-performance* mempermudah kinerja pegawai negeri sipil untuk melakukan pelaporan terhadap kinerjanya, sehingga dapat memberikan manfaat yang lebih bagi pegawai. Menurut (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019) penggunaan *e-Performance* memiliki manfaat sebagai berikut: 1) Memberikan informasi data Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya; 2) Memonitor aktivitas PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya; 3) Mengukur kinerja PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya; 4) Sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja bagi PNSD. Berdasarkan Peraturan Walikota Surabaya No. 13 Tahun 2019, terdapat 4 (empat) indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan *e-Performance* yakni aspek biaya, aspek mutu, aspek waktu, dan aspek perilaku kerja.

Dapat disimpulkan dari penjelasan di atas bahwa *e-Performance* merupakan sistem yang memiliki fungsi utama untuk memberikan penilaian secara obyektif dan transparan terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS). Dengan adanya *e-Performance*, pegawai bisa mendapatkan tambahan uang kinerja dari pelaksanaan kegiatan atau tugas yang disertai bukti pendukung.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah deskriptif dengan pendekatan kuantitatif, dimana penelitian ini menjelaskan poin dari variabel yang diteliti, yakni efektivitas penerapan *e-Performance* dan tidak membandingkan atau menghubungkan dengan variabel lain karena penelitian ini menggunakan satu variabel saja. Sugiyono (2018:147) memberikan pengertian penelitian deskriptif sebagai penelitian yang bertujuan agar nilai dari variabel mandiri dapat diketahui, baik satu variabel atau lebih tanpa membandingkan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Ruseffendi (2010:33) menyatakan bahwa Penelitian deskriptif ialah penelitian yang dalam proses pengumpulan datanya menggunakan wawancara, observasi, atau angket.

Menurut Emzir (2009:28), pendekatan kuantitatif adalah satu pendekatan secara primer menggunakan paradigma *postpositivist* dalam mengembangkan ilmu pengetahuan (seperti pemikiran tentang sebab akibat, hipotesis, reduksi kepada variabel, dan pertanyaan spesifik menggunakan pengukuran dan pengujian teori), menggunakan strategi penelitian seperti eksperimen dan survei yang memerlukan data statistik. Dalam penelitian kuantitatif, akan banyak menggunakan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Arikunto, 2014).

Dipilihnya jenis penelitian deskriptif karena jenis penelitian tersebut sesuai dengan apa yang dikaji dalam penelitian ini, serta pendekatan kuantitatif digunakan untuk mengukur tingkat efektivitas penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya dengan melakukan scoring menggunakan rumus sebagai berikut:

$$HR = \frac{\sum \text{Skor jawaban}}{\sum \text{Skor Tertinggi}} \times 100\%$$

Sumber: Diadaptasi dari Riduwan (2018:41)

Rumus penskoran tersebut diterapkan pada skor pilihan jawaban kuesioner dengan kriteria jawaban Sangat Tidak Setuju (STS) memiliki poin 1, Tidak Setuju (TS) memiliki poin 2, Ragu-ragu (R) memiliki poin 3, Setuju (S) memiliki poin 4, dan kriteria jawaban Sangat Setuju (SS) memiliki poin 5 (diadaptasi dari Riduwan, 2018). Skor jawaban tersebut diterapkan pada 4 indikator yang menilai efektivitas penerapan *e-Performance* menurut Peraturan Walikota Surabaya No.13 Tahun 2019 yang dijadikan sebagai instrumen pada kuesioner yang dibagikan kepada PNS Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya dengan rincian sebagai berikut:

Tabel 1.
INDIKATOR PENERAPAN *E-PERFORMANCE*

No	Indikator	Sub Indikator
1	Biaya	a) Realisasi perencanaan anggaran, b) Kemudahan bagi pegawai dalam mengetahui efisiensi biaya kegiatan, c) Penghitungan biaya kegiatan yang sesuai terhadap nilai kontrak yang telah dibuat, d) Peningkatan keefisienan anggaran yang telah ditetapkan, e) Keefisienan biaya kegiatan yang dihitung secara tepat.
2	Mutu	a) Kualitas kinerja pegawai, b) Proporsi beban pekerjaan dalam mencapai target <i>output</i> pekerjaan, c) Jam kerja yang efektif, d) Beban kerja ideal pegawai relevan dengan bobot yang harus dicapai, e) Penghitungan beban kerja pegawai secara tepat.
3	Waktu	a) Kesesuaian waktu pelaksanaan pekerjaan dengan rencana yang telah disusun, dan b) Meningkatkan efisiensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan.
4	Perilaku Kerja	a) Meningkatkan integritas, b) Menjaga komitmen, c) Meningkatkan disiplin,

-
- d) Menjalin kerjasama,
 - e) Memunculkan sifat kepemimpinan,
 - f) Meningkatkan kreativitas,
 - g) Memunculkan inisiatif,
 - h) Meningkatkan motivasi berprestasi,
 - i) Meningkatkan orientasi pelayanan,
 - j) Meningkatkan komunikasi,
 - k) Pengembangan diri,
 - l) Pengambilan keputusan, serta
 - m) Perikat bangsa.
-

Sumber: Peraturan Walikota Surabaya No.13 Tahun 2019

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya yang beralamat di Jl. Raya Wiguna Timur no. 66A, Surabaya, Jawa Timur. Teknik *sampling* jenuh digunakan dalam menentukan sampel pada penelitian ini karena merupakan teknik penentuan sampel yang melibatkan semua anggota populasi sebagai sampel (Sugiyono, 2018: 85). Menurut Riduwan (2018:64) *sampling* jenuh merupakan teknik pengambilan sampel jika semua populasi digunakan sebagai sampel, dan dilakukan bila populasinya kurang dari 30 orang. Sampel dari penelitian adalah seluruh pegawai di Kelurahan Gunung Anyar Tambak yang berjumlah 8 orang yang terdiri dari Lurah, Sekretaris, 3 orang Kepala Seksi, dan 3 orang staff honorer yang semuanya menggunakan *e-Performance*.

Metode pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini ada dua (2) metode, yaitu:

1. Kuisioner

Sugiyono (2018:142) memberi pengertian kuisioner sebagai teknik pengumpulan data dengan memberikan pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden. Penggunaan metode kuisioner dilakukan untuk memperoleh data dari responden secara langsung melalui kuisioner yang diberikan kepada anggota sampel yang dalam penelitian ini adalah pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

2. Wawancara

Dalam bukunya, Sugiyono (2018:137), menjelaskan jika peneliti ingin mengetahui secara mendalam permasalahan yang hendak diteliti saat melakukan studi pendahuluan, maka teknik wawancara bisa digunakan untuk menghimpun data. Data yang lebih lengkap dan lebih rinci sangat diharapkan dari penggunaan metode wawancara. Wawancara dilakukan kepada seluruh pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

Menurut Sugiyono (2018:121), Suatu instrumen dikatakan valid jika terdapat kesamaan antara data yang terhimpun dengan data yang ada atau yang sebenarnya terjadi pada obyek yang diteliti. Pengukuran ketepatan instrumen penelitian dalam kuesioner menggunakan uji validitas. Apabila suatu pertanyaan nilai koefisien korelasinya lebih besar dari t tabel ($r_{hitung} > r_{tabel}$) pada tabel *product moment* maka pernyataan tersebut dapat dinyatakan valid. Berikut merupakan rumus korelasi *product moment* menurut Sugiyono (2017:133) dalam mencari koefisien korelasi dan menghitung validitas setiap instrumen penelitian yang digunakan. Uji validitas dilakukan menggunakan Microsoft Excel dengan rumus *product moment* berikut:

$$r_{hitung} = \frac{n(\sum xy) - (\sum x)(\sum y)}{\sqrt{\{n \cdot \sum x^2 - (\sum x)^2\} \{n \cdot \sum y^2 - (\sum y)^2\}}}$$

Dengan ketentuan:

- r_{hitung} : Koefisien korelasi *product moment*
- n : Jumlah responden
- X : Skor pada butir pernyataan yang dicari validitasnya
- Y : Skor total
- $\sum X$: Jumlah skor Item
- $\sum Y$: Jumlah skor total seluruh item

Sumber: Sugiyono (2017:133)

Penghitungan uji validitas dilakukan terhadap setiap butir instrumen, dan didapati 26 dari 43 instrumen dalam penelitian ini valid, dimana $r_{hitung} > r_{tabel}$ sehingga 26 instrumen tersebut bisa digunakan sebagai alat ukur untuk meneliti efektivitas penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

Reliabilitas menurut Arikunto (2014:221) yakni suatu instrumen yang bisa dipercaya untuk digunakan sebagai pengumpul data, karena instrumen yang digunakan terbilang baik. Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui bahwa alat ukur yang digunakan mempunyai hasil yang konsisten jika digunakan berkali-kali di waktu yang berbeda. Dalam penelitian ini, teknik reliabilitas internal yang dipakai menggunakan rumus *alpha* dengan menggunakan Microsoft Excel seperti berikut:

$$r_{11} = \left(\frac{k}{k-1} \right) \left(1 - \frac{\sum \sigma_b^2}{\sigma_t^2} \right)$$

Dengan ketentuan:

r_{11} : Reliabilitas instrumen
 k : Banyaknya butir pernyataan
 $\sum \sigma_b^2$: Jumlah varian butir
 σ_t^2 : Varian total

Sumber : Arikunto (2014: 223)

Suatu variabel dikatakan reliabel dan dapat diterima jika nilai *alpha*-nya sekitar 0,7 dan dianggap bagus bila nilai *alpha* yang diperoleh lebih dari 0,8 (Sekaran, 2013:255).

Dari penghitungan uji reliabilitas yang telah dilakukan, didapati r_{11} (0,858) > (0,7). Sehingga instrumen yang digunakan dalam penelitian ini reliabel, karena nilai *alpha*-nya lebih dari 0,8.

Data kuantitatif merupakan data yang hasilnya berupa angka (Sugiyono, 2017:23). Analisis data kuantitatif yakni analisis terhadap data yang berupa angka. Terdapat 3 (tiga) tahap dalam metode analisis data kuantitatif, yaitu:

1. Pengolahan data, yakni pemeriksaan kembali kelengkapan semua data yang sudah didapat.
2. Pengorganisasian data, yakni data terlebih dahulu dimasukkan ke dalam tabel frekuensi, lalu dilakukan penghitungan jumlah skor item, membuat kelas interval dan menghitung skor jawaban responden.
3. Penemuan hasil, yakni hasil dari penghitungan skor tiap indikator disajikan kedalam bentuk persentase yang setelahnya akan dikategorikan sesuai dengan kelas intervalnya. Setelah hasil ditemukan, maka hasil yang berupa angka tersebut dideskripsikan berupa kalimat agar dapat dipahami dengan mudah.

Penelitian deskriptif menurut Sugiyono (2017:35) sebagai penelitian yang bertujuan agar nilai dari variabel mandiri dapat diketahui, baik satu variabel atau lebih tanpa membandingkan, atau menghubungkan dengan variabel yang lain. Variabel yang dianalisis dalam penelitian ini adalah efektivitas penerapan *e-Performance*.

Setelah data dianalisis secara kuantitatif maka selanjutnya akan dikategorikan kedalam kriteria penilaian berdasarkan skala likert sebagai berikut:

Tabel 2.
INTERPRETASI KRITERIA EFEKTIVITAS PENERAPAN *E-PERFORMANCE*

Penilaian	Kriteria Efektifitas
0% - 20%	Tidak Efektif
21% - 40%	Kurang Efektif
41% - 60%	Cukup Efektif
61% - 80%	Efektif
81% -100%	Sangat Efektif

Sumber: diadaptasi dari Riduwan (2018)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Efektivitas menurut Ravianto (dalam Masruri & Muazansyah, 2017:11) yakni seberapa baik dan sesuai pekerjaan yang dilaksanakan dengan *output* yang diharapkan. Pekerjaan yang sanggup diselesaikan dengan perencanaan waktu, biaya, dan mutu, maka dapat dikatakan efektif. Menurut Gibson et.al (dalam Bungkaes, 2013:46) efektivitas ialah penilaian terhadap prestasi kerja baik individu maupun kelompok. Semakin dekat prestasi terhadap standar yang disepakati maka semakin efektif penilaian terhadap mereka.

E-Performance adalah sistem informasi manajemen yang mengapresiasi kinerja pegawai secara lebih transparan, terukur, objektif, dan akuntabel yang menciptakan manajemen kepegawaian berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja Pegawai Negeri Sipil di Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Peraturan Walikota No. 13 Tahun 2019 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya (*e-Performance* Surabaya, 2019) Diakses pada November 5, 2019. (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019).

Penerapan *e-Performance* memiliki manfaat yang mana Menurut (*ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya*, 2019) adalah sebagai berikut: 1) Memberikan informasi data Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya; 2) Memonitor aktivitas PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya; 3) Mengukur kinerja PNSD di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya; 4) Sebagai dasar pemberian Tunjangan Kinerja bagi PNSD.

Efektifitas Penerapan *E-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya

Analisis data yang digunakan pada penelitian ini yakni secara deskriptif kuantitatif, dan merupakan penelitian satu variabel yakni efektivitas penerapan *e-Performance*. Terdapat 4 (empat) indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan *e-Performance* dalam penelitian ini, yakni: Aspek Biaya, Aspek Mutu, Aspek Waktu, dan Aspek Perilaku Kerja. 4 indikator tersebut akan dijelaskan sesuai dengan data yang didapatkan selama penelitian. Penelitian ini memiliki tujuan untuk mengetahui bagaimana efektivitas penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Berdasar pada data kuisioner yang telah diberi tanggapan oleh responden, didapatkan respon terhadap efektivitas penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya sebagai berikut:

Aspek Biaya

Aspek biaya pada *e-Performance* meliputi realisasi perencanaan anggaran, Kemudahan bagi pegawai dalam mengetahui efisiensi biaya kegiatan, peningkatan keefisienan anggaran yang telah ditetapkan, dan keefisienan biaya kegiatan yang dihitung secara tepat.

Perencanaan anggaran dalam pemerintahan dan realisasinya terkadang terdapat selisih bila dibandingkan. Adanya selisih menunjukkan adanya ketidak tepatan atau ketidak efisienan dari

pelaksanaan, bisa juga karena tidak tepatnya standar yang ada. Untuk meminimalisir dan menghindari adanya selisih antara perencanaan anggaran dan realisasinya, perlu dibantu dengan sistem yang tepat. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$\begin{aligned}HR &= \frac{\Sigma \text{Skor jawaban}}{\Sigma \text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{27}{40} \times 100\% = 67,5\%\end{aligned}$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil tersebut menyiratkan bahwa penerapan *e-Performance* dalam hal realisasi perencanaan anggaran dirasa sudah optimal walaupun ranah *e-Performance* dalam perencanaan anggaran di Kelurahan Gunung Anyar Tambak terbatas sehingga tidak banyak informasi yang didapat, karena informasi tersebut hanya bisa didapat dari Kecamatan dan Pemerintah Kota. Hal ini disampaikan sekretaris Kelurahan Gunung Anyar Tambak saat wawancara ketika studi pendahuluan.

Sub indikator kemudahan bagi pegawai dalam mengetahui efisiensi biaya kegiatan dalam hal ini yakni efisiensi biaya terhadap nilai kontrak yang telah disepakati. Efisiensi biaya dalam suatu kegiatan perlu diperhatikan karena berfungsi sebagai acuan untuk kegiatan selanjutnya. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{29}{40} \times 100\% = 72,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil tersebut menandakan jika penerapan *e-Performance* bisa dikatakan cukup baik dalam memberikan kemudahan bagi pegawai untuk mengetahui efisiensi biaya kegiatan. Dari persentase tersebut menunjukkan lebih dari sebagian pegawai mengetahui secara pasti sejauh mana biaya dalam suatu kegiatan terhadap nilai kontrak yang disepakati digunakan secara efisien. Dengan informasi efisiensi biaya kegiatan yang didapat, akan memudahkan pegawai dalam membuat perencanaan biaya kegiatan selanjutnya.

Sub indikator peningkatan keefisienan anggaran yang telah ditetapkan memiliki kaitan dengan sub indikator realisasi perencanaan anggaran, dimana untuk meningkatkan efisiensi dari anggaran yang telah ditetapkan perlu dilihat dari perencanaan dan realisasi anggaran, jika selisih yang dihasilkan cukup besar maka bisa jadi realisasinya kurang efisien. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{29}{40} \times 100\% = 72,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil ini mengisyaratkan jika penerapan *e-Performance* dirasa sudah cukup optimal dalam menunjang peningkatan efisiensi dari anggaran yang telah dibuat mengingat informasi terkait perencanaan dan realisasi anggaran tidak banyak, namun pegawai mampu melihat sejauh mana peningkatan keefisienan anggaran yang telah ditetapkan dibandingkan sebelum diterapkannya *e-Performance*. Pada sub indikator ini, hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{37}{40} \times 100\% = 92,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Hasil tersebut menandakan bahwa penerapan *e-Performance* sudah tepat dalam melakukan perhitungan efisiensi biaya kegiatan. Keefisienan biaya dalam suatu kegiatan merupakan salah satu acuan poin yang akan diterima pegawai dalam kegiatan tersebut. Efisiensi biaya dari suatu kegiatan

yang dilaksanakan dapat dijadikan pedoman atau acuan untuk kegiatan Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya selanjutnya.

Berdasar pada hasil perhitungan persentase pencapaian tujuan diatas, secara keseluruhan aspek biaya memiliki persentase sebesar 76,2% yang pada kriteria interpretasi skor berada di antara 61% sampai 80%. Persentase tersebut didapat dari hasil rata-rata tiap sub indikator. Dengan demikian maka penerapan *e-Performance* yang dinilai dari sub indikator aspek biaya dikategorikan efektif.

Aspek Mutu

Mutu pada *e-Performance* meliputi proporsi beban pekerjaan dalam mencapai target output pekerjaan, jam kerja yang efektif, beban kerja ideal pegawai relevan dengan bobot yang harus dicapai, penghitungan beban kerja pegawai secara tepat.

Proporsi beban kerja dalam hal ini yakni mencakup bobot jabatan, jumlah jam kerja dsb. Diperlukan sistem yang mampu membantu perhitungan dalam menentukan beban kerja pegawai agar pemberian uang kinerja bisa optimal karena berbeda jabatan berbeda pula beban kerja yang diterima. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$\begin{aligned}HR &= \frac{\Sigma \text{Skor jawaban}}{\Sigma \text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{30,6}{40} \times 100\% = 76,6\%\end{aligned}$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil ini membuktikan bahwa penerapan *e-Performance* sangat membantu pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dalam mengetahui beban kerja yang diberikan dengan mudah, menghitung secara tepat dan obyektif beban kerja tiap pegawai, dan mampu menunjang kinerja pegawai dalam memenuhi bahkan melebihi beban kerjanya guna menambah poin tambahan uang kinerja. Hal ini dapat dilihat dari usaha pegawai dalam mengusahakan tercapainya atau terlampauinya beban kerja mereka agar mendapat poin yang lebih banyak.

Sub indikator jam kerja yang efektif yakni jumlah jam kerja dalam sehari, jumlah jam kerja dalam sepekan dan ditambah dengan jumlah jam lembur, ada perbedaan poin bagi pegawai yang hadir dan melakukan absensi lebih awal dengan yang datang terlambat, begitu pun dengan pegawai yang melakukan absensi kepulauan tepat waktu dengan yang melakukan absensi melebihi jam kepulauan. Dengan bantuan *e-Performance*, pemerintah kota Surabaya bisa lebih obyektif dan tepat dalam memberikan poin pada pegawai karena berpengaruh pada uang kinerja yang diterima oleh pegawai. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{33}{40} \times 100\% = 82,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Hasil tersebut menunjukkan jika penerapan *e-Performance* belum memiliki cukup kekuatan dalam membuat jam kerja pegawai menjadi efektif dan pasti. Hal ini bisa dilihat dari jam kerja pada Kelurahan Gunung Anyar Tambak yang justru bertambah dibandingkan dengan tahun-tahun sebelum diterapkannya *e-Performance*. Pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak memiliki jam kerja diatas 40 jam per-pekan dengan 6 hari kerja yang melebihi jam kerja idealnya, pun dengan jumlah jam lembur yang bertambah. Sub indikator ini memperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{35}{40} \times 100\% = 87,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Dari hasil tersebut, didapati bahwa penerapan *e-Performance* sangat menunjang relevansi total

bobot yang harus dicapai dengan beban ideal pegawai dan mampu membantu pegawai untuk mencapai bahkan melebihi beban idealnya.

Bobot yang harus dicapai dengan beban ideal pegawai sangat berkaitan karena akan membantu pegawai untuk mencapai bobot capaian efektivitas yang sudah ditentukan, sehingga pegawai dapat menerima jumlah nominal uang kinerja secara tepat, penerapan *e-Performance* membantu dalam membuat bobot capaian efektivitas dan menentukan beban kerja ideal bagi pegawai, khususnya di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

Ketepatan dalam penghitungan beban kerja pegawai sangat penting untuk diperhatikan. Antara pegawai satu dengan yang lain bisa memiliki beban kerja yang berbeda tergantung jabatan dan posisi yang dimiliki, perbedaan jumlah beban kerja pegawai akan mempengaruhi poin dan uang kinerja yang didapat, oleh karena itu penerapan *e-Performance* memiliki andil besar dalam penghitungan beban kerja pegawai. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{31}{40} \times 100\% = 77,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil ini membuktikan bahwa *e-Performance* dapat dengan sangat baik melakukan penghitungan beban kerja pegawai, tepat dan obyektif. Penghitungan beban kerja juga dibantu oleh penilaian yg dilakukan setiap 3 bulan sekali oleh BKD dan Bina Program. Dengan penghitungan yang tepat, pemberian uang kinerja juga tepat dan *e-Performance* efektif untuk diterapkan.

Hasil perhitungan persentase yang telah dilakukan, didapati aspek mutu memiliki persentase sebesar 81%, berada pada kriteria interpretasi skor 81% - 100%. Hasil persentase tersebut didapat dari hasil rata-rata tiap sub indikator. Dengan demikian maka penerapan *e-Performance* yang dinilai dari sub indikator mutu dikategorikan sangat efektif.

Aspek Waktu

Waktu yang dinilai pada *e-Performance* meliputi kesesuaian waktu pelaksanaan pekerjaan dengan rencana yang telah disusun, dan meningkatkan efisiensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan. Sub indikator ini memperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$\begin{aligned} HR &= \frac{\Sigma \text{Skor jawaban}}{\Sigma \text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ &= \frac{21}{40} \times 100\% = 52,5\% \end{aligned}$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori cukup efektif karena berada pada kriteria interpretasi 41% - 60%. Hal tersebut menandakan jika penerapan *e-Performance* memiliki peran besar dalam menunjang kesesuaian antara waktu pelaksanaan pekerjaan dengan jadwal yang telah disusun. Dengan bantuan *e-Performance*, pengontrolan jadwal rencana pelaksanaan pekerjaan bisa lebih mudah untuk disusun.

Kesesuaian antara waktu pelaksanaan dan jadwal rencana pelaksanaan cukup penting agar semua pelaksanaan yang sudah direncanakan dapat berjalan dengan baik, teratur, terorganisir, dan maksimal. Sub indikator meningkatkan efisiensi waktu dalam penyelesaian pekerjaan menunjukkan hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{34}{40} \times 100\% = 86,6\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Dari respon jawaban tersebut, dapat dikatakan bahwa penerapan *e-Performance* mampu meningkatkan waktu penyelesaian pekerjaan. Hal tersebut karena *e-Performance* cukup mudah

digunakan dan bisa diakses diluar jam operasional kantor. Dengan peningkatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan yang diperoleh dari penerapan *e-Performance*, membuat pekerjaan bisa terselesaikan lebih cepat, sehingga pelayanan bisa lebih optimal.

Berdasar pada hasil persentase di atas, aspek waktu memiliki persentase sebesar 69,5% dan berada di antara 61% sampai 80% kriteria interpretasi skor. Persentase tersebut didapat dari hasil rata-rata tiap sub indikator. Dengan demikian maka penerapan *e-Performance* yang dinilai dari pencapaian tujuan sub indikator waktu dikategorikan efektif.

Aspek Perilaku Kerja

Sikap dan karakter yang dinilai dari *e-Performance* diantaranya yakni integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, kreativitas, inisiatif, komunikasi, pengembangan diri, dan pengambilan keputusan.

Sub indikator integritas digunakan untuk menilai perilaku pegawai dalam hal kejujuran, obyektifitas terhadap masalah, keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{\Sigma \text{Skor jawaban}}{\Sigma \text{Skor Tertinggi}} \times 100\% \\ = \frac{30}{40} \times 100\% = 75\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil di atas menampakkan bahwa penerapan *e-Performance* memengaruhi peningkatan integritas pegawai yang berarti bertambahnya sikap tanggung jawab pegawai, sikap jujur, baik jujur pada diri sendiri maupun lingkungannya, berani mengambil resiko pekerjaan, obyektif, dan amanah menjadi lebih baik.

Sub indikator komitmen digunakan sebagai alat ukur loyalitas pegawai dalam berkontribusi bagi Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya yang berdampak pada pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Pada sub indikator ini, diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{33}{40} \times 100\% = 82,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Persentase tersebut memperlihatkan bahwa penerapan *e-Performance* mampu meningkatkan dan menjaga komitmen pegawai terhadap visi dan misi Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya, serta loyal dalam memberi pelayanan terbaik kepada masyarakat.

Sub indikator disiplin digunakan untuk mengukur ketaatan pegawai terhadap peraturan, prosedur, dan kebijakan yang berlaku di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{33}{40} \times 100\% = 82,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Hasil ini mengindikasikan bahwa penerapan *e-Performance* mampu meningkatkan kedisiplinan pegawai di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Pegawai mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku serta mengikuti prosedur-prosedur yang ada di Kelurahan Gunung Anyar Tambak dengan sangat baik. Kedisiplinan pegawai sangat berpengaruh terhadap melaksanakan tugasnya, sehingga pekerjaannya dapat dipertanggung jawabkan.

Sub indikator kerjasama digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam bekerja sama, berbagi tugas, saling gotong royong dalam menyelesaikan pekerjaan, dan peran dengan pegawai lainnya. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{31}{40} \times 100\% = 77,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil tersebut menandakan bahwa penerapan *e-Performance* mampu menaikkan kemampuan pegawai di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya dalam bekerja sama, yang berarti dalam mewujudkan visi dan misi Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya, pegawai bisa saling membantu dalam penyelesaian tugas dan berbagi peran dengan pegawai lainnya.

Sub indikator kepemimpinan digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai untuk menjadi pelopor dan penggerak dalam merubah pola pikir ke arah yang lebih positif. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{33}{40} \times 100\% = 82,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Data di atas menunjukkan jika penerapan *e-Performance* mampu membangun sifat kepemimpinan pada diri pegawai. Ada perubahan positif dalam diri pegawai sehingga mampu menjadi pelopor dan penggerak bagi pegawai lainnya untuk memiliki peran dan memberikan kontribusi lebih bagi Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

Sub indikator kreativitas digunakan untuk mengukur mampu tidaknya pegawai dalam memberikan buah pikiran atau gagasan baru dalam memperbaiki pola kerja yang lebih efisien dan selalu meningkatkan kemampuan dalam pengelolaan kegiatan di lingkup unit kerja yakni Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya dan Pemerintah Daerah. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{31}{40} \times 100\% = 77,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil diatas menandakan bahwa penerapan *e-Performance* berperan dalam meningkatkan kemampuan pegawai pada segi kreativitas dalam menyelesaikan pekerjaan serta kemampuan mengembangkan pola kerja yang lebih baik. Pegawai mampu mengemukakan gagasan-gagasan atau ide-ide baru yang menjadikan pola kerja yang lebih efektif dan efisien.

Sub indikator inisiatif digunakan untuk mengukur kemampuan pegawai dalam memanfaatkan peluang atau menemukan gagasan atau pemikiran yang akan berguna di masa mendatang. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{31}{40} \times 100\% = 77,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Data tersebut mengindikasikan bahwa penerapan *e-Performance* berperan dalam menampakkan inisiatif pegawai untuk memanfaatkan peluang yang ada dalam menyelesaikan pekerjaan.

Sub indikator komunikasi merupakan kemampuan untuk menerima dan menyampaikan gagasan atau informasi secara jelas, baik secara lisan maupun tertulis, serta mampu untuk memengaruhi dan meyakinkan pihak lain dalam rangka mencapai tujuan Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Pada sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{33}{40} \times 100\% = 82,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Hasil ini menunjukkan penerapan *e-Performance* mampu menjadikan kemampuan komunikasi pegawai lebih baik lagi terutama dalam bekerja. Komunikasi merupakan kemampuan yang penting untuk dimiliki pegawai Kelurahan Gunung Anyar Tambak dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat sehingga timbul kepercayaan masyarakat terhadap instansi pemerintah terutama Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya.

Sub indikator pengembangan diri merupakan kemampuan untuk meningkatkan pengetahuan dan keterampilan diri pegawai yang selaras dengan pekerjaan dan karir jangka panjang, mampu memberikan masukan atau pemikiran, serta bantuan kepada orang lain dalam mengembangkan potensi dirinya. Sub indikator ini diperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{33}{40} \times 100\% = 82,5\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori sangat efektif karena berada pada kriteria interpretasi 81% - 100%. Hal ini menunjukkan bahwa penerapan *e-Performance* memiliki kontribusi terhadap pengembangan diri pegawai. Pengembangan diri pegawai berpengaruh dalam pekerjaannya, dengan kemampuan yang baik pekerjaan dapat terselesaikan dengan baik.

Sub indikator pengambilan keputusan merupakan kemampuan pegawai dalam membuat keputusan yang cepat dan tepat berlandaskan berbagai informasi, alternatif penyelesaian masalah dan konsekuensi yang didapat, serta bertanggung jawab terhadap keputusan yang telah diambil. Sub indikator ini memperoleh hasil rentang sebagai berikut:

$$HR = \frac{28}{40} \times 100\% = 70\%$$

Persentase tersebut masuk dalam kategori efektif karena berada pada kriteria interpretasi 61% - 80%. Hasil ini memberi bukti bahwa penerapan *e-Performance* memiliki kontribusi untuk membantu pegawai dalam pengambilan keputusan dalam bekerja, sehingga penyelesaian masalah dapat teratasi dengan baik, cepat dan tepat, serta dapat dipertanggung jawabkan.

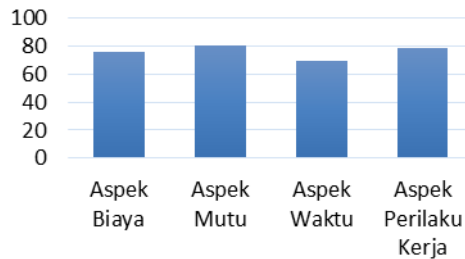
Ditinjau dari hasil perhitungan presentase di atas, didapati aspek perilaku kerja memiliki persentase sebesar 79% dan berada pada kriteria interpretasi skor 61% - 80%. Hasil persentase tersebut didapat dari hasil rata-rata tiap sub indikator. Dengan demikian maka penerapan *e-Performance* yang dinilai dari sub indikator perilaku kerja dapat dikategorikan efektif.

Secara keseluruhan hasil dari efektivitas penerapan *e-performance* di Kelurahan Tambak Anyar Kota Surabaya dapat dilihat pada tabel dan diagram dibawah ini:

Tabel 3.
INTERPRETASI KRITERIA EFEKTIVITAS PENERAPAN *E-PERFORMANCE*

Indikator	%	Kategori
Aspek Biaya	76,2	Efektif
Aspek Mutu	81	Sangat Efektif
Aspek Waktu	69,5	Efektif
Aspek Perilaku Kerja	79	Efektif
Rata-rata	76,4	Efektif

Sumber: diolah peneliti (2020)



Sumber: diolah peneliti (2020)

Gambar 1. INTERPRETASI KRITERIA EFEKTIVITAS PENERAPAN E-PERFORMANCE

Secara keseluruhan penerapan *e-Performance* di Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya menunjukkan hasil pada kategori efektif, karena didapatkan hasil sebesar 65,5% dari rata-rata 4 aspek yang diujikan, yang dimana hasil persentase tersebut berada pada kategori efektif pada interpretasi kriteria efektivitas penerapan *e-Performance*. Hasil tersebut menunjukkan bahwa penerapan *e-Performance* mampu meningkatkan kinerja dan kemampuan yang dimiliki pegawai secara keseluruhan yang tidak hanya berdampak pada pelayanan yang diberikan, namun juga pada karir jangka panjang pegawai, serta memudahkan pemerintah Kota Surabaya dalam mengawasi dan mengontrol kinerja pegawainya. Hal ini juga didukung oleh penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa penerapan *e-Performance* di kantor pemerintah sangat efektif karena memiliki manfaat yg mendukung kinerja pegawai (Latuserimala, 2015). Dengan adanya *e-Performance* dapat merubah stigma positif didalam birokrasi, dimana pegawai yang lebih aktif dan yang kurang aktif akan mendapatkan apresiasi yang sesuai (Latuserimala, 2015).

Sedangkan menurut penelitian yang dilakukan Pradikta (2014) yang berjudul “Efektivitas Program *E-Performance* sebagai Upaya untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya”. Menyimpulkan bahwa program *e-Performance* di Dinas Kebersihan dan Pertamanan Kota Surabaya tidak dapat dikatakan efektif karena dari hanya dua indikator dari tujuh indikator efektivitas yang telah ditetapkan oleh peneliti yang dapat memenuhi kriteria yakni kejelasan tujuan dan sistem pengawasan. Dengan program *e-Performance*, Pemerintah Daerah dapat mengevaluasi para pegawainya yang bekerja sesuai dengan tupoksinya dengan sungguh-sungguh. Hal ini didukung dengan penelitian sebelumnya dimana *e-Performance* sangat membantu pemerintah dalam mengontrol kinerja dari para pegawainya (Arisandi, 2014; Damayanti, 2014; Nangameka, Teresa, & Anshori, 2018). Dengan penerapan *e-Performance*, pemerintah lebih mudah dalam menerapkan sistem penggajian berbasis kinerja, serta mempermudah pegawai dalam mengolah data pekerjaan dan laporannya (Damayanti, 2014) dan jika fungsi dari *e-Performance* bisa lebih diperbaiki fungsinya maka kinerja pegawai bisa meningkat. Hampir Semua Aparatur Sipil Negara juga telah mengerti dan paham dengan program *e-Performance* karena ada evaluasi yang dilakukan setiap akhir triwulan terhadap penerapan program *e-Performance* tersebut.

Penelitian dari Arie (2019) yang berjudul “*Effect of E-Performance and Granting of Additional Performance Income on Employees Performance At the Regional Environment Secretariat of Lamongan District, Indonesia*”, dan Wandansari (2016) dengan judul “*The Effect of E-Performance Appraisal System and Additional Income of Civil Servant On Performance With Job Satisfaction as Intervening Variable in The Regional Secretariat of Mojokerto City*” menyimpulkan bahwa *e-Performance* memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap tingkat kepuasan pekerjaan dan kinerja karyawan, sehingga membuat kinerja pegawai lebih baik lagi. Serta penelitian dari Al-raisi, Amin, & Tahir (2010) yang berkesimpulan bahwa *e-Performance* memiliki elemen penting yang dapat memengaruhi efisiensi dan efektivitas pelaksanaan pemerintahan karena mampu memantau dan mengevaluasi kinerja secara baik.

Penelitian diatas digunakan sebagai pendukung jika *e-Performance* terbukti efektif untuk diterapkan pada instansi pemerintahan yang dalam penelitian ini yaitu Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota

Surabaya. Terdapat 4 (empat) indikator yang digunakan untuk menilai efektivitas penerapan *e-Performance* menurut Peraturan Walikota Surabaya No. 13 Tahun 2019, yaitu: 1) Aspek Biaya; 2) Aspek Mutu; 3) Aspek Waktu; 4) dan Aspek Perilaku Kerja. Dengan diterapkannya *e-Performance*, Pemerintah Kota Surabaya lebih mudah dalam memantau kinerja Pegawai Negeri Sipil yang bekerja di lingkup Pemerintah Kota Surabaya.

KESIMPULAN

Hasil penelitian diperoleh rata-rata sebesar 76,4% yg menunjukkan bahwa penerapan *e-Performance* di lingkungan Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya yaitu efektif. Dari Aspek biaya diperoleh presentasi sebesar 76,2% berada pada kategori efektif, Aspek Mutu sebesar 81% kategori sangat efektif, Aspek Waktu sebesar 69,5% berada pada kategori efektif, dan Aspek Perilaku Kerja sebesar 79% kategori efektif.

Hasil dari penelitian ini tentu tidak terbebas dari keterbatasan-keterbatasan. Keterbatasan dalam penelitian ini adalah penelitian ini hanya dilakukan kepada Pegawai Negeri Sipil Kelurahan Gunung Anyar Tambak Kota Surabaya. Adapun beberapa saran yang dapat peneliti berikan untuk penelitian yang lebih baik lagi kedepannya, dimana saran ini dapat dijadikan sebagai pedoman penelitian selanjutnya, yakni:

1. Objek penelitian dapat diperluas, tidak hanya pada satu instansi pemerintahan daerah saja, tetapi juga pada beberapa instansi serupa atau pada instansi pemerintahan yang lebih besar.
2. Penelitian selanjutnya dapat menambahkan variabel lain yang mungkin berkaitan atau memiliki dampak dari penerapan *e-Performance*.

DAFTAR PUSTAKA

- Adisasmita, R., & Ahardjo. (2011). *Pengelolaan Pendapatan dan Anggaran Daerah*. Yogyakarta. Graha Ilmu.
- Akadun. (2009). *Teknologi Informasi Administrasi*. Bandung. Alfabeta.
- Al-raisi, A. A., Amin, S., & Tahir, S. (2010). *E-Performance Management System: Its Implementation and Effectiveness within the United Arab Emirates Federal Government Organizations*. *The International Journal of Business and Management Research (IJBMR)*. 5 (1). 1-15.
- Antoni, A. (2018). *Terkuak Fakta 1,35 Juta PNS Berkinerja Buruk*. Okezone.com. (<https://economy.okezone.com/read/2018/11/15/320/1978052/terkuak-fakta-1-35-juta-pns-berkinerja-buruk>, diakses pada 16 Mei 2020).
- Arikunto, S. (2014). *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta. Rimeka Cipta.
- Arisandi, M. M. (2014). Pengaruh Sistem E-Performance Terhadap Kinerja dan Kompensasi PNS di Bapemas dan KB Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 3(9), 1–16.
- Arie, N. A. (2019). Effect of E-Performance and Granting of Additional Performance Income on Employees Performance At the Regional Environment Secretariat of Lamongan District, Indonesia. *Russian Journal of Agricultural and Socio-Economic Sciences*, 90(6), DOI 10.18551/238–251\
- Bungkaes, H. R. (2013). Hubungan Efektivitas Pengelolaan Program Raskin Dengan Peningkatan Kesejahteraan Masyarakat Di Desa Mamahan Kecamatan Gemeh Kabupaten Kepulauan Talaud. *Journal " ACTA DIURNA " Edisi April 2013, welfare*, 1–23.
- Damayanti, S. (2014). *Penggajian Berbasis Kinerja di Sekretariat Pemerintah Kota Surabaya melalui*

- Program e-Performance dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Kebijakan dan Manajemen Publik.* 2 (1), 1–10.
- Elysia, Ake Wihadanto, S. (2017). Implementasi E-Government Untuk Mendorong Pelayanan Publik Yang Terintegrasi di Indonesia. *Optimalisasi Peran Sains Dan Teknologi Untuk Mewujudkan Smart City*, 353–380. <http://repository.ut.ac.id/7083/1/UTFMIPA2017-14-vita.pdf>
- Emzir. (2009). *Metodologi Penelitian Pendidikan*. Jakarta. Pt Raja Grafindo Persada.
- ePerformance Sistem Informasi Manajemen Kinerja Pegawai Pemerintah Kota Surabaya.* (2019). (<https://eperformance.surabaya.go.id/2020/>, diakses pada 12 Januari 2020).
- Instruksi Presiden Nomor 3 tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*.
- 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.
- Masruri, M., & Muazansyah, I. (2017). Analisis efektifitas program nasional pemberdayaan masyarakat mandiri perkotaan (PNPM-MP). *Journal of Governance and Public Policy*, 4(2). 363-393.
- Nangameka, Teresa & Anshori, A. (n.d.). *Efektivitas Penerapan Sistem e-Performance Dalam Menunjang Kinerja Pegawai di Kecamatan Gunung Anyar Kota Surabaya Provinsi Jawa Timur*. Jurnal MSDA. 6 (2). 171–194.
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 13 Tahun 2019 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung.*
- Pradikta, E. S. (2014). *Efektivitas Program E-Performance Sebagai Upaya Untuk Mewujudkan Peningkatan Kinerja Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Surabaya*. 2, 1–10.
- Rianto, B. dkk. (2012). *Polri dan Aplikasi E-Goverment dalam Pelayanan Publik*. Surabaya. Putra Media Nusantara.
- Riduwan. (2012). *Dasar-dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta.
- Riduwan. (2018). *Dasar-Dasar Statistika*. Bandung. Alfabeta.
- Ruseffendi, E. T. (2010). *Dasar-Dasar Penelitian Pendidikan dan Bidang Non Eksakta Lainnya*. Bandung. Tarsito.
- Sedarmayanti. (2009). *Reformasi Administrasi Publik, Reformasi Birokrasi, dan Kepemimpinan Masa Depan*. Bandung. Refika Aditama.
- Sekaran, Uma., R. B. (2013). *Research Methods For Business* (4th ed.). Jakarta. Wiley.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung. Alfabeta.
- Sutabri, T. (2014). *Pengantar Teknologi Informasi*. Yogyakarta. Andi.