

Pengaruh Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Provinsi Sumatera Utara

The Effect of Implementing an Electronic-Based Government System on Increasing Employee Performance at the Department of Industry and Trade, North Sumatra Province

Dian Jatikusuma, Isnaini* & Budi Hartono

Program Studi Magister Ilmu Hukum Universitas Medan Area Indonesia

Diterima: 23 April 2023; Direview: 24 April 2023; Disetujui: 21 Mei 2023

*Corresponding Email: isnaini@staff.uma.ac.id

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perbedaan antara kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kinerja pegawai sebelum Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik dengan kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kinerja pegawai sesudah berbasis e-government di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Untuk menganalisis tujuan penelitian, maka digunakan 3 dimensi kinerja yang terdapat dalam teori Dharma yaitu: kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat dan selain itu untuk menguji hipotesis antara variabel kompetensi terhadap kinerja. Sedangkan tipe penelitian yang digunakan termasuk pada tipe penelitian explanatory, yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer/ utama. Hasil penelitian didapatkan bahwa Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kuantitas kerja; memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kualitas kerja; memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek ketepatan waktu; dan memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kinerja pegawai.

Kata Kunci: Pengaruh; Penerapan; Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik; Peningkatan Kinerja Pegawai.

Abstract

The purpose of this study was to determine the effect of differences between the quantity, quality of work, timeliness and employee performance before the implementation of the Electronic Based Government System and the quantity, quality of work, timeliness and employee performance after e-government based at the Department of Industry and Trade North Sumatra Province. To analyze the research objectives, the 3 dimensions of performance contained in Dharma theory are used: namely, quantity of work, quality of work and timeliness. This study uses a quantitative approach, because in this study the relationship between variables is causal and in addition to testing the hypothesis between competency variables on performance. While the type of research used is included in the explanatory research type. namely research that is used to obtain data from certain places, using questionnaires as primary data. The results of the study found that the Implementation of Electronic-Based Government Systems gave increased performance based on the aspect of work quantity; provide performance improvement based on work quality aspects; provide performance improvement based on timeliness aspect; and provide performance improvement based on employee performance aspects.

Keywords: Effect; Application; Electronic Based Government System; Employee Performance Improvement.

How to Cite: Jatikusuma, D., Isnaini & Hartono, B.. (2023). Pengaruh Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan, Provinsi Sumatera Utara. *Journal of Education, Humaniora and Social Sciences (JEHSS)*. 5 (4): 3119-3129.



PENDAHULUAN

Globalisasi merupakan sebuah fenomena yang terjadi ketika negara-negara di dunia secara langsung maupun tidak langsung mengharapkan interaksi antar masyarakat yang jauh lebih efektif dan efisien dibandingkan dengan saat-saat sebelumnya. Dewasa ini perkembangan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi telah berkembang dengan pesat. Jaringan global ini telah mengubah pola komunikasi antar individu di dunia ini tanpa batas-batas wilayah, suku bangsa, negara, atau usia. Berbagai kemudahan memperoleh informasi dari berbagai penjuru dunia dapat kita nikmati dalam hitungan detik. Namun tidak hanya individu saja yang terkena dampaknya, banyak organisasi modern menggunakan teknologi informasi ini ke dalam manajemen untuk menggerakkan roda organisasi, salah satunya instansi pemerintah, yang sedang giat mengembangkan pelayanan publik melalui teknologi komunikasi dan informasi yang biasa kita kenal dengan e-government. Menurut Bank Dunia (Wibawa et al., 1994) E-Government adalah penggunaan teknologi informasi oleh instansi pemerintah seperti Wide Area Networks (WAN) internet, mobile computing, yang dapat digunakan untuk membangun hubungan dengan masyarakat, dunia usaha dan instansi pemerintah lainnya.

Sebagai negara berkembang, aplikasi e-government di Indonesia sebenarnya tidak termasuk menggembirakan kendatipun pemerintah sudah berusaha untuk merumuskan banyak peraturan perundangan terkait dengan teknologi informasi. Dibandingkan dengan negara tetangga seperti Singapura dan Malaysia, misalnya, tampak sekali bahwa aplikasi e-government Indonesia masih tertinggal. Ada banyak faktor yang mempengaruhi keterlambatan ini, dan tentu saja yang paling menentukan adalah kurangnya komitmen untuk memperkecil kesenjangan digital kita dengan negara-negara maju seperti kualitas sumber daya manusia, infrastruktur dan kondisi geografis yang menyulitkan.

Penerapan tata pemerintahan yang baik tentunya berimplikasi terhadap pelayanan publik yang lebih baik kepada masyarakat. Demi pencapaian tersebut, pemerintah perlu memperbaiki sistem birokrasi yang ada. Salah satunya melalui Instruksi Presiden (Inpres) Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government, pemerintah telah mengintruksikan setiap Gubernur dan Bupati/ Walikota untuk mengambil langkah-langkah yang diperlukan sesuai dengan tugas, fungsi dan kewenangannya masing-masing guna terlaksananya pengembangan e-government secara nasional termasuk di Wilayah Provinsi Sumatera Utara.

Penerapan e-government di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara diharapkan dapat menciptakan suatu hasil kerja yang lebih efisien, partisipatif, berkeadilan, demokratis, transparan dan bertanggung jawab bila ditunjang dengan sistem aparatur negara yang modern, yang dilandasi oleh derajat rasionalitas yang tinggi. Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara menyadari bahwa e-government penting dalam reformasi birokrasi dewasa ini. Harapan yang muncul adalah penerapan e-government akan memberikan pelayanan yang lebih baik kepada masyarakat. Namun, untuk penerapannya memang tidak mudah, karena memerlukan proses dan tahapan-tahapan seperti halnya meningkatkan kinerja birokrasi.

Konsep kinerja merupakan singkatan dari kinetika energi kerja yang padanannya dalam bahasa Inggris performance. Istilah performance sering di-Indonesia-kan sebagai performa. Kinerja adalah keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu profesi dalam waktu tertentu (Wirawan, 2010)

Menurut Syamsir (2014), kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau kelompok di dalam organisasi dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi yang berpedoman pada norma, standard operasional prosedur, kriteria dan ukuran yang telah ditetapkan atau yang berlaku dalam organisasi.

Kinerja merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan atau program untuk mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi. Kinerja bisa diketahui jika individu atau kelompok mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan sebelumnya, dan kriteria keberhasilan tersebut berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya.

Pada sektor publik, kinerja lebih menekankan dan mengutamakan pada hasil akhir yang benar-benar dirasakan masyarakat, oleh karena itu organisasi membutuhkan pegawai yang benar-benar mampu melaksanakan tugas-tugasnya secara efektif, efisien, berdaya guna, berkualitas

tinggi, dan bertanggung jawab, sehingga dapat bekerja dengan hasil yang optimal. Kemampuan yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan merupakan karakteristik individu yang mendasari kinerja pegawai. Kemampuan tersebut tidak hanya sikap dan perilaku saja, melainkan pengetahuan, serta keterampilan.

Mengenai penyebab kegagalan pengembangan e-government di Indonesia, berbeda dengan anggapan dari banyak orang, ternyata sumber masalahnya tidak selalu terkait dengan ketersediaan teknologi informasi. Persoalan yang dihadapi dalam pengembangan e-government di tingkat pusat maupun di tingkat daerah saling kait-mengait antara masalah pengembangan infrastruktur, kepemimpinan dan budaya masyarakat kita. Harus diakui bahwa ketersediaan teknologi seperti terangkum dalam masalah infrastruktur seringkali masih menjadi kendala di negara berkembang. E-government memang menuntut adanya teknologi satelit, jaringan listrik, jaringan telepon, pengadaan komputer dalam lembaga pemerintah beserta infrastruktur penunjang yang andal dan terdapat secara merata di seluruh wilayah. Namun bagi sebagian besar daerah, kendala yang menjadi penyebab kegagalan penerapan e-government di Indonesia bisa berasal dari faktor kepemimpinan. Faktor ini dipengaruhi oleh adanya konflik antara kebijakan pemerintah pusat dengan pemerintah daerah, peraturan yang masih kurang mendukung, alokasi anggaran yang kurang memadai, pembakuan sistem yang tidak jelas, yang kesemuanya ditentukan oleh komitmen dari para pemimpin atau pejabat bagi terlaksananya e-government. Sudah banyak bukti bahwa keberhasilan pemanfaatan e-government di daerah memang sangat ditentukan oleh komitmen Gubernur, Bupati atau Walikota di daerah yang bersangkutan. (Kumorotomo, 2009).

Penerapan e-government khususnya dalam proses pencairan anggaran di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara tentunya menghadapi berbagai tantangan tersebut. Dengan berbagai tantangan tersebut Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera berusaha untuk mewujudkan suatu tatanan organisasi yang selalu tanggap terhadap perkembangan dan tuntutan aspirasi masyarakat dengan dukungan dari aparatur yang memiliki profesionalitas dan prestasi kerja berdasarkan pendidikan dan pelatihan yang memadai.

Keberadaan aparatur yang berkualitas akan sangat ditentukan oleh kemampuan aparatur yang bersangkutan untuk mengimplementasikan prinsip-prinsip good governance dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Prinsip-prinsip utama good governance, menurut UNDP (United Nation Development Programme) dalam Sedarmayanti (2004) yaitu akuntabilitas, transparansi, keterbukaan, dan aturan hukum.

Dalam penerapan e-government suatu instansi pemerintah tak lepas dari pengaruh peranan pegawai yang ada di instansi tersebut, sehingga akan terdapat korelasi antara penerapan e-government terhadap kinerja pegawai pada instansi pemerintahan tersebut. Kinerja pegawai menjadi kunci keberhasilan pelaksanaan e-government. Hal ini sesuai dengan salah satu konsep e-government itu sendiri yaitu "Government to employees : pada akhirnya, aplikasi e-government juga diperuntukkan untuk meningkatkan kinerja dan kesejahteraan para pegawai atau karyawan pemerintahan yang bekerja di sejumlah instansi sebagai pelayan masyarakat" (Indrajit, 2006). dengan pernyataan tersebut terdapat keterkaitan antara penerapan e-government terhadap kinerja pelayanan penyelenggaraan pemerintahan kepada masyarakat.

Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara melalui penggunaan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) dalam proses pencairan anggaran berusaha Menerapkan e-government, Karena bagaimanapun, penerapan e-government akan dapat membantu pemerintah dalam meningkatkan kinerja pelayanannya kepada masyarakat.

Menurut (Dharma, 2005) terdapat 3 dimensi kinerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu. Oleh karena itu peneliti tertarik melakukan penelitian dengan dengan fokus penelitian pada perbedaan kinerja pegawai sebelum dan sesudah penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) menggunakan ketiga dimensi kinerja tersebut.

Berdasarkan data diatas, maka tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh perbedaan antara kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kinerja pegawai sebelum Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dengan kuantitas, kualitas kerja, ketepatan waktu dan kinerja pegawai sesudah berbasis e-government di Organisasi Perangkat Daerah Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, karena dalam penelitian ini hubungan antara variabel bersifat sebab-akibat dan selain itu untuk menguji hipotesis antara variabel kompetensi terhadap kinerja. Menurut Sugiyono (2014) pendekatan kuantitatif ialah pendekatan dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik yang memiliki tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan dan hubungan antar variabel bersifat kausal terhadap obyek yang diteliti.

Sedangkan tipe penelitian yang digunakan termasuk pada tipe penelitian *explanatory*. Tipe penelitian *explanatory* menurut Sugiyono (2014) yaitu penelitian yang digunakan untuk mendapatkan data dari tempat tertentu, dengan menggunakan kuesioner sebagai data primer/utama.

Variabel penelitian menurut Sugiyono (2014) adalah sebagai atribut seseorang atau objek yang mempunyai variasi antara satu orang dengan yang lain atau satu objek dengan objek lain. Variabel merupakan sesuatu yang bervariasi. Variabel yang digunakan pada penelitian ini ada 2 variabel, yaitu :

1. Variabel Terikat/dependen, yaitu : Sebelum & Sesudah e-government (Y)
2. Variabel Bebas/independen, yaitu: Kinerja (X)

Adapun definisi konseptual pada penelitian ini, yaitu :

- a. E-government (D) adalah penyelenggaraan pemerintahan berbasis elektronik (teknologi informasi dan komunikasi) untuk meningkatkan kinerja pemerintah dalam hubungannya dengan masyarakat, komunitas bisnis, dan kelompok terkait lainnya menuju *good governance*. (Inpres Nomor 3 Tahun 2003 *Tentang Kebijakan Dan Strategi Nasional Pengembangan e-government*)
- b. Kinerja (X) adalah merupakan hasil evaluasi kerja dari pegawai baik secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara 2011). Sedangkan pada variabel kinerja, penelitian ini menggunakan dimensi kinerja menurut (Dharma, 2005), sebagai berikut:
 1. Kuantitas kerja (X1) yaitu volume/jumlah pekerjaan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan volume/jumlah yang harus diselesaikan atau dicapai.
 2. Kualitas kerja (X2) yaitu mutu (baik tidaknya). Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan baik buruknya pekerjaan yang diselesaikan.
 3. Ketepatan waktu (X3), yaitu sesuai tidaknya dengan waktu yang direncanakan. Kemampuan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan berdasarkan waktu yang telah ditentukan.

Populasi merupakan wilayah generalisasi yang terdiri: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Sugiyono, 2014). Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang Berjumlah 138 responden.

Sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi (Sugiyono, 2014). Jumlah sampel dalam penelitian ini ditentukan berdasarkan pendekatan Slovin.

Hasil perhitungan sampel menunjukkan nilai 58 yang berarti sampel diambil adalah sebanyak 58 orang responden. Metode pengambilan sampel yang digunakan adalah dengan *Nonprobability Sampling* yaitu dengan teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi yang dipilih menjadi sampel. Dengan menggunakan teknik *Sampling Insidental*. Dengan cara ini teknik pengambilan sampel didasarkan pada kebetulan, yaitu siapa saja yang secara kebetulan atau insidental bertemu dengan peneliti dapat digunakan sebagai sampel, bila dipandang orang yang kebetulan ditemui itu cocok sebagai sumber data sampai berjumlah 58 responden.

Data adalah segala sesuatu yang diketahui atau dianggap mempunyai sifat bisa memberikan gambaran tentang suatu keadaan atau persoalan (Sugiyono, 2014). Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data Primer merupakan data yang dikumpulkan peneliti langsung dari responden dilapangan. Dalam penelitian ini data primer yang diperoleh melalui kuesioner berdasarkan variabel penelitian yang diisi oleh Pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Data sekunder adalah sumber yang

tidak langsung memberikan data kepada pengumpul data, melalui orang lain atau dokumen. Data sekunder dalam penelitian ini digunakan sebagai pendukung data primer untuk memahami masalah yang akan diteliti. Data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini diperoleh dari Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, buku-buku yang berkaitan dengan penelitian, jurnal ilmiah, informasi dokumentasi lain yang diambil melalui sistem *online* (internet), dan dokumen-dokumen yang ada kaitannya dengan materi pembahasan tesis ini.

Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: kuesioner, merupakan salah satu teknik pengumpulan data dengan menggunakan daftar pernyataan/pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden untuk mendapatkan jawaban atau tanggapan berupa data atau informasi yang berkaitan dengan variabel penelitian yaitu *e-government* dan kinerja. Kuesioner diberikan kepada pegawai di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Dalam penelitian ini skala pengukuran yang digunakan adalah Skala *Likert*. Menurut Sugiyono (2014) Skala *Likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Penelitian ini menggunakan skala *Likert* jenis interval, yaitu skala yang menunjukkan nilai-nilai skala yang sama dalam karakteristik yang diukur.

Responden diminta mengisi pertanyaan dalam skala interval berbentuk verbal dalam jumlah kategori tertentu. Dengan menggunakan skala likert, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi dimensi, dimensi dijabarkan menjadi indikator-indikator yang terukur yang dapat dijadikan titik tolak untuk membuat item instrumen yang berupa pertanyaan atau pernyataan yang perlu dijawab oleh responden.

Setelah data terkumpul dari hasil teknik pengumpulan data diatas, maka langkah- langkah yang dapat ditempuh dalam pengolahan data adalah sebagai berikut: penyeleksian data (*editing*), langkah ini merupakan bagian dalam memilih data yang representatif dan dapat digunakan untuk proses selanjutnya. Penyeleksian data ini dilakukan dengan memeriksa jawaban dari hasil penyebaran kuesioner yang telah diisi oleh responden; Pengelompokkan data (*koding*), langkah ini dilakukan untuk mengklasifikasikan jawaban responden dalam bentuk kategori. Pengklasifikasian ini diperlukan sebagai dasar analisis kuantitatif, sehingga setiap jawaban responden diberikan skor/nilai; Tabulasi data, langkah ini bertujuan untuk mengetahui frekuensi jawaban setiap responden dengan cara menyusun jawaban responden berdasarkan bobot nilai dalam bentuk tabel yang ditetapkan;

Dalam penelitian, keampuhan instrumen penelitian (valid dan reliabel) merupakan hal yang penting dalam pengumpulan data. Karena data yang benar sangat menentukan bermutu tidaknya hasil penelitian (Riduwan & Sunarto, 2013).

Validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instrumen (Riduwan & Sunarto, 2013). Suatu instrumen dianggap valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Validitas dapat diketahui dengan menggunakan rumus *Pearson Product Moment Coefficient Of Correlation*.

Uji Validitas diukur melalui kriteria berikut :

- Jika nilai $r_{hitung} > r_{tabel}$ maka dapat dikatakan valid, jika sebaliknya dikatakan tidak valid.
- Probabilitas (sig) $< 0,05$ maka instrumen dapat dikatakan valid, jika sebaliknya maka dikatakan tidak valid.

Untuk menguji validitas instrumen penelitian, peneliti menguji validitas dengan menggunakan data yang terkumpul sebanyak 58 responden dengan r kritis (taraf signifikansi) 0,329 Nilai 0,329 didapat dari tabel penolong nilai r *Pearson Moment* . dalam menentukan nilai r bila harga korelasi $\leq 0,329$ maka dapat disimpulkan bahwa item pernyataan tersebut tidak valid.

Arikunto (2010) mengatakan bahwa reliabilitas akan menunjukkan bahwa sesuatu *instrument* cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instrumen tersebut sudah baik, suatu kuesioner dikatakan reliabel jika kuesioner tersebut memiliki taraf kepercayaan yang tinggi dan memiliki kemantapan atau ketepatan. Karena dalam penelitian ini skor yang digunakan bukan 1 dan 0, melainkan skala dari 1-5, maka untuk mencari reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan rumus Koefisien Alfa (*Cronbach Alpha*)

Setelah hasil nilai Koefisien Alpha (*Cronbach's Alpha*) didapatkan maka nilai tersebut dibandingkan dengan nilai r tabel. Jika nilai $\alpha > r$ tabel, maka pertanyaan tersebut reliabel. Sebaliknya jika nilai $\alpha < r$ tabel , maka pernyataan tersebut tidak reliabel. Uji reliabel

instrumen/koesioner diolah dengan menggunakan komputer program excel dan SPSS (*Statistical Product and Service Solutions*).

Pada penelitian ini metode analisis data yang digunakan yaitu metode analisis kuantitatif. Suatu cara atau teknik analisis yang dilakukan dengan menggunakan rumus statistik yang kemudian akan diinprestasikan ke dalam bentuk kalimat-kalimat. Adapun teknik analisis yang digunakan yaitu statistik deskriptif dan statistik inferensial.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai

Pemerintah sebagai lembaga yang memiliki tugas penting melayani masyarakat di era modern seperti sekarang harus mengetahui serta mampu beradaptasi dalam kemajuan teknologi baik dalam hal kinerjanya, sistemnya maupun transaksinya. Sebab, era saat ini teknologi sebagai penghubung tercepat, termudah, termurah, terefisien, terefektif dan yang banyak diminati masyarakat. Oleh karena itu, dalam perkembangan teknologi informasi komunikasi saat ini mengharuskan pemerintah mampu melakukan pergerakan dengan cepat dalam melakukan penyelenggaraan kebijakan teknologi informasi dan komunikasi dalam perbaikan kinerja manajemen pemerintah atau disebut e-government.

Perlu adanya usaha dari pemerintah untuk menerapkan kemajuan teknologi informasi dan komunikasi ini agar diterapkan dalam segala macam aspek penggerak roda pemerintahan. Dengan tujuan untuk terwujudnya tata kelola pemerintahan yang transparan, efisien, efektif, bersih dan akuntabel serta pelayanan publik yang baik dan terpercaya. Pemerintah untuk merencanakan, melaksanakan, mengintegrasikan serta mengembangkan sistem pemerintahan yang berbasis elektronik ini perlu adanya konsensus serta tindakan yang komprehensif untuk semua elemen perangkat daerah. Maka dari itu, pemerintah khususnya Dinas Komunikasi dan Informatika mesti tanggap disetiap penerapan kebijakan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik.

E-government adalah penyampaian informasi dan layanan oleh pemerintah dengan memanfaatkan teknologi informasi yang ditujukan terhadap masyarakat, bisnis, dan segala hal lainnya yang bersangkutan dengan pemerintahan. E-government diberlakukan ke dalam berbagai bidang pemerintahan seperti bidang legislatif, yudikatif, ataupun administrasi publik. Tujuannya untuk mengembangkan layanan ke arah yang lebih baik sehingga tercapai efektivitas internal dalam penyediaan layanan publik maupun dalam proses pemerintahan yang demokratis.

Perkembangan e-government merupakan cara atau strategis dalam mengembangkan perkembangan dari Teknologi Informasi (TI) dan tingginya ketergantungan kepada TI menjadikan semakin tinggi tuntutan atas kebutuhan masyarakat mengenai TI. Kemajuan dari teknologi dan informasi dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pemerintah daerah khususnya Provinsi Sumatera Utara dalam penyelenggaraan pemerintahannya sehingga dapat mewujudkan good Governance. Good governance merupakan wujud dari penerimaan akan pentingnya suatu perangkat peraturan atau tata kelola yang baik untuk mengatur hubungan, fungsi dan kepentingan berbagai pihak dalam urusan bisnis maupun pelayanan publik. Prinsip-prinsip good governance menjadi sangat penting dalam mewujudkan pemerintahan yang baik.

Gambaran umum pemakaian teknologi informasi dan komunikasi di dalam melaksanakan pelayanan publik dalam pemerintahan daerah telah mendapatkan dukungan dari pemerintah pusat. Hal tersebut dapat dilihat melalui adanya kebijakan dan strategi nasional dalam pengembangan e-Government (Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003). Mengikuti instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003, pemerintah yang diwakili oleh Kementerian Komunikasi dan Informasi menyusun dokumen mengenai penerapan e-government diantaranya: 1) Dokumen cetak biru (blueprint) sistem aplikasi e-government bagi pemerintah daerah; 2) Panduan penyusunan rencana induk pengembangan e-government lembaga; 3) Panduan pembangunan infrastruktur portal pemerintah. Pada saat ini pemerintah Indonesia mencanangkan penyelenggaraan pemerintahan dengan menggunakan teknologi informasi dan komunikasi, hal ini tertuang pada Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE). Sistem pemerintahan berbasis elektronik diselenggarakan dengan prinsip efektifitas, keterpaduan, kesinambungan, efisiensi, akuntabilitas, interoperabilitas, dan keamanan. Dimana prinsip-prinsip tersebut menjadi pedoman bagi pihak-pihak yang terlibat dalam penyelenggaraannya.

Begitupun dalam Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE), menyebutkan bahwa perwujudan suatu tahapan atau proses kerja yang transparan, efisien, efektif, dan akuntabel di dalam peningkatan kualitas pelayanan publik maka diperlukan evaluasi berupa penialain secara berkala.

Sebagai tindak lanjut atas perkembangan Teknologi Informasi terhadap SPBE pemerintah Provinsi Sumatera dituntut agar mempercepat proses penerapan teknologi informasi dalam memberikan pelayanan publik kepada masyarakat, dinamika masyarakat Provinsi Sumatera Utara sangatlah dinamis pemerintah harus melaksanakan strategi dalam rangka peningkatan kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan prima kepada masyarakat khususnya dari Teknologi Informasi. Maka dari itu pemerintah Provinsi Sumatera Utara mengeluarkan sebuah kebijakan yang dituang dalam bentuk Peraturan Gubernur (PERGUB) Sumut Nomor 12 Tahun 2022 tentang Tata Kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

SPBE merupakan sistem penyelenggaraan pemerintah yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE, sehingga mampu mewujudkan tata kelola pemerintahan dan pelayanan publik yang bersih, efektif, transparan dan akuntabel. Menurut Kaiman, sosialisasi Pergub 12/2022 tentang SPBE tersebut sangat penting untuk mengukur sejauh mana dampak efisiensi dan efektivitas kerja. "Begitu susahnya membuat Pergub ini harusnya diimplementasikan sebagai patokan kita ini untuk bekerja," katanya. (<https://sumutprov.go.id/artikel/artikel/dinas-kominfo-sumut-sosialisasikan--pergub-122022-tentang-spb>e, diakses pada tanggal 02 Februari 2022).

Penyelenggaraan pemerintah yang memanfaatkan teknologi informasi dan komunikasi untuk memberikan layanan kepada pengguna SPBE menuntut pemerintah untuk lebih maju dalam memberikan sebuah optimalisasi yang prima dalam memberikan sebuah pelayanan kepada masyarakat. Kebutuhan terhadap pelayanan kepada masyarakat khususnya pada dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara pun harus menjalankan penyelenggaraan pemerintahan yang berbasis teknologi informasi dan komunikasi, di harapkan dari pelayanan sistem berbasis teknologi akan menciptakan peningkatan kinerja khususnya pada pegawai di dinas tersebut.

Peneliti melihat dan mengkaji dengan menggunakan teori (Dharma, 2005) mengatakan mengenai dimensi kinerja terbagi menjadi 3 dimensi yaitu: Kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketetapan waktu. Peneliti menggunakan spsss sebagai uji analisis dan uji variable dalam melihat kinerja pegawai bagi sebelum maupun sesudah menggunakan SPBE tersebut.

Analisis Pengaruh perbedaan Antara Kerja Sebelum Penerapan Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dengan kuantitas kerja sesudah Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).

Menurut Riniwati (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2006), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh pakar sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap bidang yang ditekuni baik secara kualitas maupun kuantitas dan didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dari karyawan tersebut. Terdapat 3 indikator di dalam kinerja (Dharma, 2003) yaitu: (a) Kuantitas Kerja, (b) Kualitas Kerja, dan (c) Ketepatan Waktu.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini dilakukan terhadap 58 responden. Instrumen dikatakan valid jika taraf signifikansinya lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Rianse, 2008:168). Hasil uji validitas juga dinyatakan valid jika nilai r hitung > r tabel. Adapun nilai r tabel untuk n = 52 dengan signifikansi 5% adalah 0,23.

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut. Pada penelitian ini dilakukan terhadap 52 responden. Instrumen dikatakan valid jika taraf signifikansinya lebih kecil atau sama dengan 0,05 (Rianse, 2008:168). Hasil uji validitas juga dinyatakan valid jika nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$. Adapun nilai t_{tabel} untuk $n = 52$ dengan signifikansi 5% adalah 0,23.

Perbedaan yang signifikan antara kualitas kerja sebelum Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dengan kualitas kerja sesudah Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Keberhasilan suatu organisasi sangat tergantung pada kualitas SDM dan kemampuan dari pemimpin dalam menggerakkan dan mendorong bawahan untuk meningkatkan keterampilan dan kemampuannya untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan menggunakan dan memanfaatkan sebuah pemerintahan berbasis elektronik atau yang di kenal dengan SPBE. SPBE dirancang untuk membuat dan meningkatkan kinerja pegawai semakin meningkat tiap tahunnya. Tentunya dapat di lihat dari penerapan Teknologi tersebut dalam meningkatkan pelayanan publik yang ada di Provinsi Sumatera Utara khususnya pada Dinas Perdagangan dan Perindustrian di Sumatera Utara.

Kinerja menurut Wibowo (2010) berasal dari pengertian "*performance*" yang memberikan pengertian sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Robert L. Mathis dan Jhon H. Jackson dalam Fahmi (2010) bahwa penilaian kinerja merupakan proses mengevaluasi seberapa baik karyawan mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut melalui tanpa penerapan dan penggunaan teknologi informasi dengan baik.

Berdasarkan data di atas penerapan teknologi membawa nilai positif dalam perubahan dan kemajuan khususnya pada kualitas kerja karyawan di dinas perdagangan dan perindustrian Provinsi Sumatera Utara, sebelum diterapkan teknologi informatika SPBE di dinas tersebut memiliki nilai sebesar -798 dan memiliki peningkatan setelah SPBE dilaksanakan dan diimplementasikan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Hasil tersebut memiliki kenaikan nilai yang sangat signifikan perubahan antara sebelum di laksanakan maupun sesudah dilaksanakan penggunaan teknologi informasi tersebut.

Berdasarkan frekuensi distribusi, responden mayoritas menyatakan bahwa kualitas kinerja akan ditentukan bagaimana dan cara seseorang bekerja dengan baik, tentunya diimbangi dengan sarana maupun prasarana yang memadai. Dinilai dengan positif dengan tujuan pelaksanaan dari SPBE tersebut.

Perbedaan yang signifikan antara ketepatan waktu sebelum Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) dengan ketepatan waktu sesudah Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Sumber daya manusia merupakan aset besar untuk kelangsungan hidup perusahaan saat ini maupun di masa yang akan datang. Sumber daya manusia merupakan penggerak utama bagi setiap perusahaan untuk menjalankan kegiatan atau proses kerja perusahaan. Agar tujuan perusahaan dapat tercapai maka dibutuhkan karyawan yang berkerja secara efisien dan efektif sehingga, memberikan kinerja yang baik.

Kinerja karyawan mempengaruhi keberlangsungan perusahaan tersebut dalam mencapai tujuan perusahaan. Kinerja karyawan yang baik dapat memberikan keuntungan bagi perusahaan, sedangkan kinerja yang buruk dapat menghasilkan kerugian bagi perusahaan. Kinerja yang buruk dapat disebabkan oleh penurunan kinerja karyawan, dan hal ini dapat terlihat ketika karyawan tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan target dan waktu yang di tentukan oleh perusahaan.

Permasalahan mengenai kinerja pegawai bukanlah hal yang baru baik di pemerintah maupun di swasta, yang pada intinya memiliki samaan yaitu memiliki perencanaan dan rencana yang harus di laksanakan ataupun yang di target kan dalam satu tahun berjalan maupun tahun sudah berjalan. Ketepatan waktu merupakan hal yang harus serius dalam penanganannya agar pencapaian dan perencanaan dapat berjalan dengan baik.

Menurut Mangkunegara (2011), Bahwa dalam rangka peningkatan kinerja karyawan terdapat berbagai langkah yang dapat dilakukan, diantaranya adalah dengan mengetahui adanya

kekurangan dalam kinerjanya, mengenali kekurangan dan tingkat keseriusan, mengidentifikasi hal-hal yang mungkin dapat menjadi penyebab kekurangan yang berhubungan dengan sistem maupun yang berhubungan dengan karyawan itu sendiri, kemudian mengembangkan rencana tindakan untuk menanggulangi penyebab kekurangan tersebut, melakukan rencana untuk menyelesaikan kekurangan dalam pekerjaan, melakukan evaluasi apakah masalah yang terjadi dapat teratasi, mengetahui apakah kinerja dapat dilakukan sesuai waktu yang direncanakan, dan apakah telah mencapai kinerja yang diharapkan. Langkah-langkah tersebut jika dapat dilaksanakan dengan baik dan teratur, maka kinerja karyawan dapat ditingkatkan. Cara untuk mengetahui peningkatan kinerja karyawan melalui pengukuran kinerja.

Mengidentifikasi permasalahan yang ada di karyawan dapat mengatasi permasalahan dalam ketepatan waktu dalam penyelesaian tugas yang ada. Salah satu faktor yang menyebabkan seseorang tidak tepat dalam pengumpulan tugas ialah kurangnya sarana dan prasarana yang memadai di kantor tersebut, penggunaan teknologi informasi merupakan cara karyawan dalam meningkatkan kinerjanya khususnya pada dinas Perdagangan dan perindustrian Provinsi Sumatera Utara.

Berdasarkan tabel item total statistics menunjukkan bahwa ketepatan waktu sebelum dilaksanakan SPBE memperoleh hasil sebesar 1,98 mengalami kenaikan setelah dilaksanakan SPBE naik sebesar 3,75 dapat dikatakan kenaikan jumlah tersebut memiliki nilai positif terhadap responden. Responden menilai penggunaan teknologi informasi sangat memiliki pengaruh terhadap penyelesaian tugas dan dengan otomatis memiliki pengaruh positif terhadap ketepatan pengumpulan tugasnya.

Perbedaan yang signifikan antara kinerja pegawai sebelum berbasis *e-government* dengan kinerja pegawai sesudah Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE)

Menurut Riniwati (2011), kinerja adalah sejauh mana seseorang telah memainkan bagiannya dalam melaksanakan strategi organisasi, baik dalam mencapai sasaran khusus yang berhubungan dengan peran perorangan dan atau memperlihatkan kompetensi yang dinyatakan relevan bagi organisasi. Menurut Hasibuan (2006), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan serta waktu.

Berdasarkan beberapa pengertian yang dikemukakan oleh pakar sumber daya manusia di atas, dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang telah dicapai oleh seorang karyawan terhadap bidang yang ditekuni baik secara kualitas maupun kuantitas dan didasarkan oleh kecakapan, pengalaman, dan kesungguhan dari karyawan tersebut.

Untuk meningkatkan kinerja dari karyawan maka di perlukan sebuah alat, sistem maupun cara seseorang dapat bekerja dengan baik. Karyawan merupakan sebuah sumber daya manusia menjadi sebuah salah satu fakta yang sangat penting bagi pelayanan publik yang ada di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Sumatera Utara. Tanpa ada sebuah dukungan sarana dan alat yang memadai maka hasil dari kinerja pegawai tidak berjalan dan mendapatkan hasil yang memuaskan.

Diperlukan sebuah alat yang menunjang kinerja pegawai dengan baik, salah satu cara dan inovasi ialah dengan menggunakan teknologi informasi/ SPBE di lingkungan dinas tersebut. Penerapan teknologi di dinas sangatlah penting.

Berdasarkan tabel diatas dapat menunjukkan hasil sebelum menerapkan SPBE di Dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Sumatera Utara memperoleh nilai mean sebesar 1,69 dan std Deviation sebesar 0,345 dan setelah menerapkan SPBE di dinas tersebut memperoleh nilai Mean 3,79 dengan Std Dev sebesar 0,182 dapat dijelaskan dan dianalisis bahwa penggunaan teknologi informasi (SPBE) membawa dampak positif terhadap nilai pencapaian kinerja di dinas Perdagangan dan Perindustrian Provinsi Sumatera Utara, sehingga dapat memberikan sebuah dampak positif dalam pelayanan publik pada masyarakat yang sangat memerlukan sebuah percepatan dalam proses pelayanan.

Berdasarkan informasi, maka:

- Secara rata-rata, Kuantitas Kerja (Setelah e-government), yakni 3.7586, lebih tinggi dibandingkan Kuantitas Kerja (Sebelum e-government), dengan nilai rata-rata 1,6437.
- Secara rata-rata, Kualitas Kerja (Setelah e-government), yakni 3.8017, lebih tinggi dibandingkan Kuantitas Kerja (Sebelum e-government), dengan nilai rata-rata 1,5517.

- Secara rata-rata, Ketepatan Kerja (Setelah e-government), yakni 3.7547, lebih tinggi dibandingkan Kuantitas Kerja (Sebelum e-government), dengan nilai rata-rata 1,9824.
- Secara rata-rata, Kinerja Pegawai (Setelah e-government), yakni 3.7862, lebih tinggi dibandingkan Kuantitas Kerja (Sebelum e-government), dengan nilai rata-rata 1,6948.

Selanjutnya dilakukan pengujian apakah terdapat pengaruh yang signifikan pada penerapan sistem pemerintahan berbasis elektronik (SPBE) terhadap peningkatan kinerja pegawai. Adapun indikator dari kinerja pegawai meliputi kuantitas kerja, kualitas kerja, ketepatan waktu, kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil tersebut, maka:

- Terdapat perbedaan kuantitas kerja yang signifikan, sebelum dan setelah *e-government*, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* = 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kuantitas kerja.
- Terdapat perbedaan kualitas kerja yang signifikan, sebelum dan setelah *e-government*, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* = 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kualitas kerja.
- Terdapat perbedaan ketepatan waktu yang signifikan, sebelum dan setelah *e-government*, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* = 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek ketepatan waktu.
- Terdapat perbedaan kinerja pegawai yang signifikan, sebelum dan setelah *e-government*, dengan nilai *Sig. (2-tailed)* = 0,000 < 0,05. Dengan kata lain, penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kinerja pegawai.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil pembahasan mengenai Kinerja Pegawai Sebelum dan Sesudah Penerapan Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang berdasarkan dari teori (Dharma, 2005), dimana terdapat 3 dimensi kinerja yaitu, kuantitas kerja, kualitas kerja dan ketepatan waktu, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kuantitas kerja; Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kualitas kerja; Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek ketepatan waktu; Implementasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE) memberi peningkatan kinerja berdasarkan aspek kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, S. (2010). *Metode penelitian*. Jakarta: Rineka Cipta, 173.
- Dharma, S. (2005). *Manajemen kinerja falsafah teori dan penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, M. S. (2006). *Manajemen dasar. Pengertian, dan Masalah, Edisi Revisi*, Bumi Aksara: Jakarta.
- Indrajit, E. R. (2005). *E-government. Action*. Yogyakarta: Andi Offset.
- Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan E-Government.
- Kumorotomo, W. (2009). Kegagalan penerapan e-Government dan kegiatan tidak produktif dengan internet. Sumber: <http://Kumoro.Staff.Ugm.Ac.Id/Wp-Content/Uploads/2009/01/Kegagalan-Penerapan-Egov.Pdf>.
- Mangkunegara, A. A. P. (2011). *Manajemen sumber daya manusia perusahaan*. <https://sumutprov.go.id/artikel/artikel/dinas-kominfo-sumut-sosialisasikan--pergub-122022-tentang-spbe>, diakses pada tanggal 02 Februari 2022
- Peraturan Presiden Nomor 95 Tahun 2018 tentang Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE).
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 5 Tahun 2018 tentang Pedoman Evaluasi Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik (SPBE),
- Riduwan, & Sunarto. (2007). *Pengantar Statistika: Untuk Penelitian Pendidikan, Sosial, Ekonomi, Komunikasi, dan Bisnis*. Bandung: Alfabeta.
- Riniwati, H. (2011). *Mendongkrak motivasi dan kinerja: pendekatan pemberdayaan SDM*.
- Sedarmayanti, M. S. D. M. R. (2009). *Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Rafika ADITAMA,
- Fahmi, I. (2010). *Manajemen Kinerja Teori dan Aplikasi (Cetakan Kesatu)*. Bandung Alf. cv. Bandung.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Alfabeta. Bandung.

- Syamsir, T. (2014). *Organisasi & Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya & Perubahan Organisasi)*. Bandung: Alfabeta.
- Wibawa, S., Purbokusumo, Y., & Pramusinto, A. (1994). *Evaluasi kebijakan publik*. PT Raja Grafindo Persada.
- Wibowo, S. (2010). *Manajemen Kinerja*–Edisi ketiga, Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Wirawan, W. (2010). *Evaluasi kinerja sumber daya manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

