

ABSTRAK

Pemerintah Kota Surabaya sebagai kota percontohan dalam menjalankan e-government menggunakan terobosan baru dalam menilai prestasi kerja pegawai, yaitu e-performance. e-performance merupakan Sistem yang digunakan untuk menilai setiap prestasi kerja pegawai, yang akan berujung pada pemberian reward berupa uang kinerja terhadap setiap Pegawai Negeri Sipil Pemerintah Kota Surabaya.

Penelitian ini bertujuan untuk menjawab Apakah efektifitas sistem *e-performance* berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai di Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Pemerintah Kota Surabaya. Teori yang digunakan adalah teori efektifitas dari Ramdan,dkk, dengan ukuran efisiensi, adil, mengarah pada insentif, diterima oleh publik, moral. Metode penelitian yang digunakan adalah metode campuran dan tipe penelitian eksplanatif, dimana pengambilan data dilakukan dengan kuesioner, observasi, wawancara mendalam, dan dokumentasi. Untuk penentuan responden dipilih PNS pengguna *e-performance*, sedangkan penentuan informan menggunakan tehnik purposive sampling dan teknik snowball sampling. Peneliti menggunakan analisis dengan langkah penyajian, Interpretasi data, dan Korelasi.

Kesimpulan yang diperoleh dari penelitian kali ini adalah tidak ada pengaruh antara efektifitas *e-performance* terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya. Saran terkait hasil penelitian adalah, 1) Track record hasil penilaian kinerja hendaknya digunakan sebagai bahan pertimbangan promosi maupun mutasi pegawai, 2) harus ada punishment serius yang menyertai e-performance, sebab punishment yang ada saat ini adalah seorang pegawai tidak akan mendapat uang kinerja apabila tidak mencapai batas minimal poin dari *e-performance*.

Kata Kunci : *Efektivitas, Sistem e-Performance, dan Penilaian Kinerja*

ABSTRACT

Surabaya City Government as a pilot city in the running of e-government use of new breakthrough in assessing the performance of the employee, ie the e-performance. e-performance is the system used to assess the performance of each employee, which will lead to the award of pecuniary reward performance against each of the Civil Service of Surabaya City Government.

This study aims to answer Is the effectiveness of e-performance effect in improving the performance of employees in the Department of Public Works and Highways drainage Surabaya City Government. The theory used is the theory of the effectiveness of Ramdan, et al, with a measure of efficiency, fairness, leading to incentives, accepted by the public, moral. The method used is the method mix and type of explanatory research, where data collection is done with questionnaires, observation, in-depth interviews, and documentation. To determine the respondents selected the user's e-performance of civil servants, while the determination of informants using purposive sampling technique and snowball sampling technique. Researchers using analysis by step presentation, interpretation of data, and Correlation.

The conclusion of this study is no influence between the effectiveness of e-performance employee performance improvement Department of Public Works and Highways drainage Surabaya. Advice related to the results of the study are, 1) Track record of performance appraisal results should be used for consideration of promotion and transfer of employees, 2) there must be a serious punishment that accompanies the e-performance, because the punishment that exists today is an employee will not get the money if the performance do not reach the minimum points of the e-performance.

Keywords: *Effectiveness, e-Performance Systems, and Performance Assessment*

KATA PENGANTAR

Judul dari penelitian ini adalah “Efektivitas Sistem *e-Performance* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya”. Penelitian ini dilatarbelakangi oleh banyaknya keluhan masyarakat terhadap Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya pada periode tahun 2012-2013, sehingga menempatkan Dinas tersebut pada peringkat pertama sebagai Dinas yang mendapat keluhan terbanyak dari masyarakat. Padahal terhitung sejak akhir tahun 2010 Pemerintah Kota Surabaya telah menggunakan *e-performance* sebagai manajemen penilaian kinerja yang berbasis pada penggunaan Teknologi dan Informasi. *e-Performance* menggunakan sistem poin dalam menilai kinerja setiap PNS, dimana setiap PNS yang sanggup memenuhi standar minimal jumlah poin yang ditentukan oleh *e-performance* akan mendapatkan reward berupa uang kinerja. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui, apakah penilaian kinerja dengan menggunakan *e-performance* mampu meningkatkan kinerja dari setiap PNS pada Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga dan Pematusan Kota Surabaya.

Penulis menyadari bahwa skripsi ini belum sempurna, oleh karena itu sumbangan pemikiran sangat diharapkan untuk menghasilkan karya tulis yang lebih baik lagi. Penulis berharap hasil dari penelitian ini akan bermanfaat dikemudian hari.

Surabaya, 8 November 2014

Penulis

Nick Mathias L.

UCAPAN TERIMA KASIH

- Untuk Pak Falih Suaedi selaku dosen pembimbing yang telah memberikan saran dan kritik terkait proses penyusunan skripsi
- Untuk Setiap Dosen Pengajar Departemen Ilmu Administrasi Negara Pak Falih, Pak Roestoto, Pak Naryo, Pak Gitadi Tegas, Pak Yusuf Irianto, Pak Bintoro Wardianto, Bu Wahyuni Triana, Pak Antun Mardianta, Bu Erna Setijaningrum, Pak Eko Supeno, Almarhum Pak Gatot Pramuka, Pak Keban, Pak Nanang yang telah membagikan ilmu dan pengalaman hidup yang mereka miliki
- Untuk kedua orang tuaku terkasih yang telah berperan besar. Tak akan pernah berhenti aku mengucapkan terima kasih
- Untuk Seluruh Paseduluran AN yang terbentuk melalui tradisi sakral “MK”. Saya ucapkan terima kasih untuk setiap cerita dan kenangan yang telah kalian berikan. Serta ungkapan semangat yang tak akan pernah hilang “Masio UNAIR sing penting AN”.
- Untuk seluruh teman AN angkatan 2009. Terimakasih untuk bantuan selama masa-masa kuliah, serta sindiran-sindiran untuk segera menyelesaikan skripsi.
- Untuk saudara-saudara satu gelas, terima kasih untuk cerita dan kejadian-kejadian konyol yang pernah terjadi.
- Untuk teman-teman KKN terima kasih atas kerjasama serta pengalaman kalian selama satu bulan.