**Analisis Penilaian Sistem E-Kinerja, Komunikasi Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pengembangan Dan Penelitian Daerah Kota Surakarta**

# Jarwati, Sri Hartono, Djumali

Fakultas Ekonomi Program Studi Manajemen Universitas Islam Batik Surakarta

Jl. KH Agus Salim No.10, Jawa Tengah 57147, Indonesia

E – mail ; nunukpudyo77@gmail.com

#### *Abstract*

This research aims to analyze and know the effect of simultaneous or partial assessment of the system of performance, communication and stress of work on the performance of civil apparatus in the state of the Development Planning and research agency of the city Surakarta.

***The type of research used is quantitative research a descriptive method. The type and source of data used is the main data collected and processed by the researchers of the object. The number of population in this study is the entire civil apparatus of the state in the Bappeda area of Surakarta which amounted to 45 people and the technique of sample used is a total sampling that uses formula Slovin.***

***The Data is collected using a poll method of 45 people in this study. The data analysis techniques used in this study were data quality tests, classical assumption tests, double linear regression tests, F tests, T tests and coefficient determination with the help of SPSS software program version 21.0. The results of this study showed that working stress was negatively and significantly influential on employee performance, while the E system of performance and communication had significant effect on the BAPPEDA performance of Surakarta.***

***Keyword; employee performance, communication, stress of work and E system of performance***

## PENDAHULUAN

Revolusi mental yang menjadi sarana percepatan reformasi birokrasi memaksa aparatur negara untuk bertransformasi diri menjadi aparatur yang lebih kompeten dan profesional. Permintaan dari internal instansi dan tuntutan dari masyarakat mendorong Aparatur Sipil Negara untuk bergulat dengan perubahan serta peningkatan kinerja secara berkelanjutan guna menyukseskan reformasi birokrasi. Peningkatan kinerja yang terus dilakukan guna mencapai tingkatan *good goverment* masih meninggalkan beberapa permasalahan yang harus segera diselesaikan, diantaranya adalah masalah disiplin kerja. Ketidakdisiplinan terlihat dari masuk kerja yang sering terlambat dan pulang lebih awal, selain itu terdapat Aparatur Sipil Negara yang tidak pernah masuk kerja selama seminggu bahkan hampir sebulan yang pada akhirnya Aparatur Sipil Negara bersangkutan mendapat Surat Peringatan dari atasannya. Pelanggaran disiplin yang masih terjadi menunjukkan bahwa disiplin Aparatur Sipil Negara masih perlu diperbaiki. Aparatur Sipil Negara yang memiliki disiplin kerja yang rendah maka ini akan berdampak pada kinerja pegawai yang rendah (Marwan, 2016: 77).

Keberhasilan dalam sebuah organisasi pemerintah terletak pada kinerja Sumber Daya Manusia. Mengetahui dan memahami bahwa pentingnya keberadaan sumber daya manusia yang ada di jaman globalisasi ini merupakan salah satu upaya yang harus dicapai dalam lembaga untuk meningkatkan kualitas SDM yang ada.

Kota Surakarta sebagai sebuah kota yang melaksanakan manajemen pemerintah dengan *good goverment* telah menyelenggarakan pemerintahan dengan prinsip pada pemerintahan yang baik dan berorientasi pada hasil. Untuk mencapai hal tersebut perlu adanya perbaikan pada sumber daya manusia yang menjadi faktor terpenting dalam organisasi pemerintahan. Perbaikan yang menjadi perhatian Pemerintah Kota Surakarta adalah kinerja Aparatur Sipil Negera (ASN) yang dinilai masih kurang memenuhi standar. Pemerintah Kota Surakarta telah menerapkan sistem E-Kinerja yang berguna untuk mengukur kinerja seluruh pegawai negri sispil yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja aparatur pemerintahan, dengan memberikan tambahan jumlah tunjangan yang didapat dari hasil kerja yang dilakukan. Salah satu upaya dalam menjalankan prinsip tersebut pemerintah Kota Surakarta menerapkan sistem E-Kinerja pada seluruh Aparatur Sipil Negara.

Rumusan masalah dalam penelitian ini dijelaskan sebagai berikut:

1. Apakah ada pengaruh secara simultan penerapan penilaian sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta?
2. Apakah ada pengaruh penerapan penilaian sistem E-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta?
3. Apakah ada pengaruh komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta?
4. Apakah ada pengaruh stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta?

Berikut adalah gambar kerangka pemikiran dari variabel variabel yang akan diteliti:

****

Berdasarkan masalah dan kerangka pemikiran yang telah dijelaskan, maka peneliti merumuskan hipotesis sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara simultan penerapan penilaian dengan sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta.
2. Ada pengaruh secara parsial penerapan penilaian sistem E-Kinerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta.
3. Ada pengaruh secara parsial komunikasi terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta.
4. Ada pengaruh secara parsial stres kerja terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara di lingkungan Bapppeda Kota Surakarta.

**TINJAUAN PUSTAKA**

1. **Kinerja Karyawan**

Kinerja adalah tingkat kemampuan karyawan dalam mencapai persyaratan pekerjaan yang telah ditentukan perusahaan (Simamora, 2013: 147). Menurut Robbins (2012: 532) kinerja adalah ukuran dari sebuah hasil kerja. Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang telah dicapai oleh setiap karyawan yang sesuai dengan persyarakat pekerjaan yang ditentukan perusahaan, sehingga dapat tercapai tujuan yang diharapkan perusahaan.

Kinerja merupakan aktualisasi dan implementasi kerja yang dilakukan oleh karyawan sebagai dasar penilaian terhadap keberhasilan karyawan atau organisasi dalam bekerja. Kinerja yang baik merupakan cara yang tepat untuk mencapai tujuan organisasi atau perusahaan. Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance*, yang berarti prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seorang karyawan dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja berkaitan dengan kuantitas maupun kualitas pekerjaan yang dihasilkan.

Kinerja adalah hasil kerja nyata yang ditampilkan oleh setiap orang sebagai presatasi kerja yang dihasilkan oleh karyawan sesuai dengan perannya dalam perusahaan (Rivai, 2014: 549). Kinerja berkaitan dengan hasil pekerjaan yang dicapai oleh karaywan pada periode tertentu. Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas *ability* (kecakapan, pengalaman), dan motivasi (kesungguhan kerja).

Tujuan penilaian kinerja menurut Robbins (2012: 532) adalah sebagai berikut:

a. Untuk mengambil keputusan personalia secara umum, sehingga dapat memberikan informasi yang berhubungan dengan pengambilan keputusan yang penting dalam hal promosi, transfer/pemberhentian.

b. Memberikan penjelasan tentang pelatihan dan pengembangan yang dibutuhkan.

c. Dapat dijadikan sebagai kriteria untuk program seleksi dan pengembangan yang disahkan.

**2. E-Kinerja**

Istilah kinerja berasal dari kata *job performance* atau *actual performance* yaitu prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang. Dengan kata lain, kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Amstrong (2009: 83) menyatakan bahwa pda umumnya skema manajemen kinerja disusun dengan menggunakan peringkat dan ditetapkan setelah dilaksanakan penilaian kinerja. Peringkat tersebut menunjukka kualitas kinerja atau kompetensi yang ditampilkan pegawai dengan memilih tingkat pada skala yang paling dekat dengan pandangan penilai tentang seberapa baik kinerja pegawai. Rivai (2014: 481) menyatakan bahwa penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai, dan memperngaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran.

Dengan demikian, kinerja merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya. Pegawai memerlukan umpan balik atas hasil kerja mereka sebagai panduan bagi perilaku mereka di masa yang akan datang.

**3. Komunikasi**

Komunikasi adalah pengiriman informasi dan pemahaman, mengenai simbol verbal atau non verbal. Komunikasi adalah proses pemindahan pengertian dalam bentuk gagasan atau informasi dari seseorang ke orang lain (Gibson dan Ivan, 2012: 84). Perubahan dan perkembangan organisasi yang hanya dapat terjadi melalui pengembangan sumber daya manusia di lingkungan masing-masing. Untuk mencapai tujuan organisasi maka diperlukan sebuah komunikasi yang baik, di mana terdapat jalinan pengertian dalam komunikasi tersebut sehingga dapat dlmengerti serta dilaksanakan antara pihak yang satu dengan pihak yang lain.

Thoha (2015: 91) menyatakan efektivitas komunikasi mempunyai lima ciri-ciri sebagai berikut:

a. Keterbukaan (*openess*), adalah kamauan menanggapi dengan senang hati informasi yang diterima didalam menghadapi hubungan interpersonal.

b. Empaty (*emphaty*), adalah merasakan apa yang dirasakan oleh orang lain.

c. Dukungan (*supportiveness*), adalah situasi yang terbuka untuk mendukung komunikasi berlangsung efektif.

d. Rasa positif (*positiveness*), seseorang harus memiliki perasaan positif terhadap dirinya, mendorong orang lain lebih efektif berpartisipasi dan menciptakan situasi komunikasi kondusif untuk interaksi yang efektif.

e. Kesetaraan (*equality)* adalah pengakuan secara diam-diam bahwa kedua belah pihak menghargai, berguna dan mempunyai sesuatu yang penting untuk disumbangkan.

Komunikasi akan berlangsung efektif kalau sumber dan penerimaannya memiliki persamaan. Semakin dekat kesamaan diantara orang dalam berkomunikasi, semakin besar kemungkinan terjadinya saling pengertian diantara mereka. Komunikasi akan lebih bisa efektif dalam mencapai tujuan organisasi bila orang orang yang berkomunikasi ada dalam suasana kesetaraan atau kesamaan.

**4. Stress Kerja**

 Stress kerja adalah respon adaptif pada diri karyawan yang timbul disebabkan karakteristik atau proses psikologi individu yang merupakan suatu konsekuensi dari setiap tindakan eksternal, situasi atau peristiwa yang menempatkan tuntutan psikologis dan atau fisik khusus pada seseorang (Gibson, 2010: 339). Stress memiliki konsekuensi yang muncul lewat berbagai stressor yang dapat dibagi menjadi 3 kategori umum yaitu: gejala fisiologis, gejala psikologis, gejala perilaku (Robbins, 2012: 676).

Stres kerja merupakan suatu situasi ketegangan pada diri seorang karyawan yang dapat mempengaruhi emosi, proses berpikir dan kondisi seseorang (Handoko, 2012: 3). Stres dapat membantu atau juga dapat merusak kinerja karyawan, artinya bahwa bila tidak ada stres maka tantangan yang dihadapi karyawan pun tidak ada, sehingga mengakibatkan kinerja menurun. Semakin meningkatnya stres maka kinerja akan mengikuti mengalami peningkatan, karena stres dapat membantu mendorong karyawan untuk mengerahkan kemampuannya dalam memenuhi kebutuhan pekerjaan. Sedangkan stres yang sudah terlalu tinggi atau mencapai puncak maka kinerja akan mulai menurun, karena karyawan kehilangan kemampuan untuk mengendalikan sehingga stres dapat menganggu pekerjaan. Adapun penyebab stres menurut dapat timbul dari lingkungan, organisasi dan individu.

Stres tidak secara otomatis buruk bagi karyawan perseorangan atau kinerja organisasi. Dalam kenyataannya, secara umum diketahui bahwa tingkat stress yang rendah dapat meningkatkan kinerja dan peningkatan aktivitas, perubahan karakter individu dan kinerja yang baik (Luthan, 2012: 246). Antesenden stress yang sering mempengaruhi karyawan berasal dari luar dan dalam organisasi dari kelompok yang dipengaruhi karyawan dan dari karyawan itu sendiri. Menurut Luthan (2012: 246) terdapat 4 jenis stressor yang mempengaruhi stress kerja yaitu:

a. Stressor di luar Organisasi, yaitu pemicu stres yang berasal dari luar organisasi, seperti: lingkungan, ketidakpastian dalam ekonomi, politik, teknologi dan lain-lain.

b. Stressor Organisasi, yaitu pemicu stres yang berasal dari dalam organisasi, seperti: tuntutan tugas, tuntutan peran dan tuntutan antarpersonal.

c. Stresor Tingkat Individu, yaitu pemicu stres yang berasal dari individu, yaitu permasalahan keluarga, persoalan kebutuhan ekonomi, permasalahan pribadi (perceraian) dan lain sebagainya.

d. Stresor Tingkat Kelompok, yaitu pemicu stres yang berasal dari hubungan sosial dalam kelompok, seperti: hubungan sosial, komunikasi dan lain-lain.

**METODOLOGI PENELITIAN**

Penelitian ini menggunakan desain survey, yaitu penelitian yang mengambil sampel dari suatu populasi dan menggunakan kuesioner sebagai alat pengumpulan data pokok (Singarimbun, 2010: 51). Penelitian survey adalah penelitian yang dilakukan pada populasi besar maupun kecil, tetapi data yang dipelajari adalah data dari sampel yang diambil dari populasi tersebut, sehingga ditemukan kejadian-kejadian relatif, distribusi dan hubungan-hubungan antar variabel sosiologis maupun psikologis (Sugiyono, 2012: 38) yang dilakukan pada Aparatur Sipil Negara di Bapppeda Kota Surakarta yang berjumlah 45 orang.

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah 1) observasi, 2) Wawancara, 3) kuesioner, 4) Studi kepustakaan. Penelitian ini menggunakan teknik analisis data statistik dengan program SPSs versi 23 *for windows.*

**HASIL DAN PEMBAHASAN**

1. **Uji Hipotesis**
2. **Uji Regresi Linier Berganda**

****

Dari tabel 1 yang merupakan hasil pengujian regresi linier berganda dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut:

Y = 10,799 + 0,386X1 + 0,387X2 - 0,320X3 + e

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel sistem E-Kinerja dan komunikasi mempunyai parameter positif, hal ini menunjukklan bahwa sistem E-Kinerja dan komunikasi memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta. Adapun untuk variabel stres kerja mampunyai paramater negatif, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi yang negatif dalam menurunkan kinerja karyawan.

Hasil perhitungan menunjukkan bahwa E-Kinerja mempunyai nilai koefieisen *beta* sebesar 0,394 yang lebih besar jika dibandingkan dengan variabel yang lainnya. Hal ini menunjukkan bahwa E-Kinerja paling berpengaruh dominan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

1. **Uji Koefisien Determinasi**

****

Berdasarkan hasil perhitungan untuk nilai R2 dengan bantuan program SPSS 22.0 for windows, dalam analisis regresi berganda diperoleh angka koefisien determinasi atau R2 sebesar 0,577. Hal ini berarti variasi pada kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta dapat dijelaskan oleh perubahan pada sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja sebesar 57,7%, sementara sisanya sebesar 42,3% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

1. **Uji Parsial (Uji t)**



Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel sistem E-Kinerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,983. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,983 > 2,021) dengan probabilitas 0,005 < 0,05; maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel sistem E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel komunikasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,291. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,291 > 2,021) dengan probabilitas 0,027 < 0,05; maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

Berdasarkan hasil perhitungan untuk variabel stres kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar -3,510. Oleh karena nilai thitung lebih kecil dari -ttabel (-3,510 < -2,021) dengan probabilitas 0,001 < 0,05; maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

1. **Uji F (Simultan)**

****

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,206 > 2,83 dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

**PEMBAHASAN**

 Pembahasan dalam penelitian ini menunjukkan bahwa sistem E-Kinerja (X1) diperoleh nilai thitung sebesar 2,983. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,983 > 2,021) dengan probabilitas 0,005 < 0,05; maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel sistem E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

Komunikasi (X2) diperoleh nilai thitung sebesar 2,291. Oleh karena nilai thitung lebih besar dari ttabel (2,291 > 2,021) dengan probabilitas 0,027 < 0,05; maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

Stres kerja (X3) diperoleh nilai thitung sebesar -3,510. Oleh karena nilai thitung lebih kecil dari -ttabel (-3,510 < -2,021) dengan probabilitas 0,001 < 0,05; maka H0 ditolak dan Ha diterima, yang berarti bahwa variabel stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap produktivitas kerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

Sedangkan secara simultan diperoleh nilai Fhitung sebesar 17,206 > 2,83 dengan probabilitas sebesar 0,000 < 0,05 maka H0 ditolak dan Ha diterima, hal ini berarti bahwa sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.

## KESIMPULAN

* 1. Berdasarkan hasil analisis uji F menunjukkan bahwa sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta.
	2. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan :
		+ - 1. Sistem E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta, artinya implementasi sistem E-Kinerja memberikan pengaruh terhadap peningkatan kerja secara optimal yang berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.
				2. Komunikasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta*,* artinya komunikasi yang baik antar sesama karyawan dan atas membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja, sehingga memberikan pengaruh pada peningkataan kinerja karyawan.
				3. Stres kerja berpengaruh negatif dan signifikan terhadap terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta, artinya stres kerja sangat mempengaruhi beban kerja karyawan, sehingga bagi karyawan yang mempunyai tingkat stres kerja yang tinggi akan merasa berat dalam bekerja, sehingga memberikan pengaruh dalam menurunkan kinerja karyawan.
	3. Hasil dari Uji Regresi

Berdasarkan persamaan regresi diketahui bahwa nilai koefisien regresi untuk variabel sistem E-Kinerja dan komunikasi mempunyai parameter positif, hal ini menunjukklan bahwa sistem E-Kinerja dan komunikasi memberikan kontribusi yang positif terhadap kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta. Adapun untuk variabel stres kerja mampunyai paramater negatif, hal ini menunjukkan bahwa stres kerja memberikan kontribusi yang negatif dalam menurunkan kinerja karyawan.

* 1. Variasi pada kinerja karyawan BAPPEDA Kota Surakarta dapat dijelaskan oleh perubahan pada sistem E-Kinerja, komunikasi dan stres kerja sebesar 53,7%, sementara sisanya sebesar 46,3% diterangkan oleh faktor lain yang tidak ikut terobservasi, misalnya kepemimpinan, motivasi kerja dan lain sebagainya.

### Saran

Adanya berbagai temuan, serta keterbatasan yang ada pada penelitian ini, maka penulis memberikan saran sebagai berikut:

1. Sebaiknya BAPPEDA Kota Surakarta mampu mengimplementasikan sistem E-Kinerja dengan baik bagi karyawan, sehingga dengan saistem E-Kinerja yang baik itu mendukung peningkatan kinerja karyawan.
2. Hendaknya BAPPEDA Kota Surakarta dapat lebih baik dalam menciptakan iklim komunikasi antar karyawan maupun atasan, yaitu dengan melakukan pola komunikasi yang terbuka, sehingga penilaian atas kinerja semakin baik.
3. Diharapkan BAPPEDA Kota Surakarta dapat memberikan beban kerja yang proporsional pada setiap karyawan, sehingga dengan beban yang seimbang tidak menyebabkan terjadinya stres kerja yang justru akan semakin menurunkan kinerja karyawan.

**DAFTAR PUSTAKA**

Arfani, M.R dan Luturlean, B.S. 2018. Pengaruh Stres Kerja dan Beban Kerja terhadap Kinerja Karyawan di PT. Sucofindo Cabang Bandung. *e-Proceeding of Management.* Vol. 5, No. 2, p. 2770-2785.

Armstrong, M. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Elexmedia Komputindo.

Ermawati, D.D. 2012. Faktor-faktor yang Memengaruhi Kinerja Sistem Informasi Manajemen pada PT PLN Cabang Depok. *Skripsi*. Jakarta: Universitas Gunadarma.

Erisna, Nuria. 2017. Pengaruh Stres Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Kharisma Jaya Motor Bandar Lampung. *Penelitian Dosen.* Fakultas Ekonomi, Universitas Bandar Lampung.

Gibson, R. 2010. *Perilaku Organisasi (Konsep, Kontroversi, dan Aplikasi)*. Jakarta: Prenhalindo.

Gibson, J.L dan Ivancevich, J. M. 2012. *Organization Behavior Structure Processes*. Eight Edition. Boston: Richard D Irwin Inc Homewood.

Gitusudarmo, I & Sudita, I N. 2013. *Perilaku Keorganisasian*. Yogyakarta: BPFE.

Handoko, T. Hani. 2012. *Manajemen Personalia Sumberdaya Manusia*. Yogyakarta: BPFE.

Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Luthan, F. 2012. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.

Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosdakarya.

Marwan, Jubery. 2016. Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara Pemerintah Provinsi Banten. *Scientium*. Vol. 3, No. 5, p. 76-93.

Mathis, R. L. dan Jackson, J.H. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi. Pertama. Jakarta: Salemba Empat.

Mukti, D.F; Setyanti, S.W. L.H dan Farida, L. 2019. Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja terhadap Prestasi Pegawai melalui Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *e-journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi.* Vol. VI, No. 1, p. 175-180.

Negara, T T S dan Fachruddin, R. 2017. Kapabilitas Personal dan Pelatihan E-Kinerja terhadap Kepuasan Pengguna Sistem E-Kinerja pada Satuan Kerja Perangkat Daerah Dinas Pemerintah di Kota Banda Aceh. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi Akuntansi.* Vol. 2, No. 1, p. 1-14.

Nengsih, S; Sunaryo, H dan Khoirul, M. 2015. Pengaruh Stres Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan PT. POS Indonesia Cabang Malang. *e-Jurnal Riset Manajemen.* Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, UNISMA.

Nurhayati, E. 2017. Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis.* 2 (2), p. 79-91.

Putri, K E; Muhammad, A dan Hasan, B. 2014. Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Penghargaan (*Reward*) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister
Akuntansi*, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0164, pp. 1-10. Volume 3, No. 4, November.

Rivai, V. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktik*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, P. Stephen. 2012. *Organizational Behavior*, Fifteenth Edition. Pearson: Education.

Sastrohadiwiryo, S. 2009. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia*. Bandung: Bumi Aksara.

Sedarmayanti. 2009. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Bandung: Mandar Maju.

Siagian, S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

Simamora, H. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: YKPN.

Suardi. 2018. Pengaruh Disiplin Kerja, Komunikasi, Kepemimpinan dan Mutasi terhadap Kinerja ASN di Lingkungan Sekretariat Daerah Pemerintah Kota Tanjungbalai. *Jurnal Bisnis Net.* Vol. 1, No. 1, ISSN: 2021-3982.

Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif DAN R&D* (cetakan ke- 14). Bandung: Alfabeta.

Sutrisno, E. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.

Syamsuddinnor. 2014. Pengaruh Pemberian Insentif Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Ben Line Agencies (Bla) Banjarmasin. *STIMI*. Vol. 6. No 1, p. 58-67.

Yuliyanti, Y; Istiatin; dan Aryati, I. 2017. Pengaruh Insentif, Disiplin Kerja dan Komunikasi terhadap Kinerja Karyawan bagian Sewing PT. Pelita Tomangmas Karanganyar. *Jurnal Akuntansi dan Pajak.* Vol. 18, No. 01, p. 145-157.

Wursanto, I. 2009. *Dasar–Dasar Ilmu Organisasi*. Edisidua. Yogyakarta: Andi Offset.