

PENGARUH PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SATUAN POLISI PAMONG PRAJA KOTA PEMATANGSIANTAR TAHUN 2025

¹Lenni Beatric (lennibeatric@gmail.com), ²Ratna Dewi (ratnadewi@gmail.com), ³Perlamban Karo-Karo (perlambankarokaro@gmail.com), ⁴Margono Ginting (margonoginting@gmail.com) ⁵Hendry Mayanta (hendrimayanta@gmail.com)
^{1,2,3,4,5} Program Studi Manajemen Universitas Efarina

Abstrak : Penelitian ini dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh pemanfaatan aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja terhadap kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar secara parsial dan simultan. Data diperoleh dengan cara menyebarkan kuesioner kepada 48 pegawai ASN (Aparatur Sipil Negara) Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar sebagai responden penelitian serta menggunakan metode kuantitatif dan deskriptif. Analisis data dilakukan dengan menggunakan analisis asumsi klasik dan regresi linear berganda. Hasil penelitian yang diperoleh menunjukkan adanya pengaruh E-Kinerja dan tidak adanya pengaruh Etos Kerja terhadap kinerja pegawai secara parsial serta memiliki pengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan perlunya aplikasi E-Kinerja sebagai pendorong peningkatan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar dan Etos Kerja sebagai elemen penting dalam mendukung serta menciptakan kinerja pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar yang lebih baik.

Kata Kunci: E-Kinerja, Etos Kerja, Kinerja Pegawai ASN

PENDAHULUAN

Salah satu instansi pemerintahan yang menerapkan aplikasi E-Kinerja, ialah instansi Satuan Polisi Pamong Praja, yang biasa dikenal sebagai Satpol PP Kota Pematangsiantar yang memiliki peran atau tugas sebagai penegak peraturan daerah. Sehingga diperlukan pegawai yang mempunyai lebih dari sekadar kemampuan teknis, melainkan semangat kerja yang tinggi dan mampu memanfaatkan teknologi informasi

dalam pelaksanaan tugasnya. E-Kinerja adalah sebuah platform aplikasi yang didasarkan pada informasi teknologi yang diciptakan dalam bentuk situs *website*. Aplikasi ini dirancang untuk menjadi sarana memantau kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diseluruh lembaga pemerintahan (Chasanah dkk., 2022). Dengan begitu, akan menciptakan transparan dan akuntabilitas dalam pemberian beban kerja, pemberian isentif, serta menjaga produktivitas kerja ASN.

Jumlah keseluruhan pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar

No	Pegawai	Jumlah
1	PNS	48
2	P3K	94
3	CP3K	2
Jumlah		144

TINJAUAN PUSTAKA

E-Kinerja merupakan sebuah teknologi berbasis informasi dan disajikan dalam bentuk situs *website*. Aplikasi ini dirancang untuk menjadi sarana memantau kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) diseluruh lembaga pemerintahan (Chasanah dkk.2022). Menurut Lembong dkk. (2021), E-Kinerja adalah sebuah aplikasi berbasis web yang digunakan untuk mengevaluasi kinerja pegawai. Aplikasi ini juga berfungsi untuk menganalisis kebutuhan tempat kerja dan tanggung jawab baik individu maupun organisasi, yang hasilnya menjadi dasar untuk menilai prestasi kerja sekaligus menentukan pemberian insentif. Menurut Wahyuni (2020) E-Kinerja digunakan sebagai alat untuk memonitor atau melacak peralatan sipil instansi pemerintah atau SKPD pemerintah. Pengukuran kinerja

ASN adalah membandingkan hasil kinerja dengan ekspektasi kinerja pegawai dari kontrak kerja yang disepakati. Kontrak kerja ini disebut sebagai Sasaran Kerja Pegawai yang selanjutnya disebut SKP. Keunggulan SKP dalam penilaian kinerja pegawai menjadi semakin meningkat motivasi pegawai, produktivitas, efisiensi, dan efektivitas (Setyawati, 2024). Tujuan aplikasi E-Kinerja adalah meningkatkan kinerja pejabat dan organisasi, menata dan memperbaiki organisasi, mengevaluasi prestasi kerja pejabat dan organisasi, menjamin rasa keadilan dan meningkatkan kesejahteraan pejabat (Roynaldi dkk. 2023). Selain itu, tujuan utama penerapan sistem e-kinerja ialah untuk meningkatkan produktivitas, sebagaimana dijelaskan oleh Pusat Transformasi Kebijakan Publik. Serta berfungsi sebagai alat ukur keberhasilan sumber daya manusia (SDM), guna

mendorong kedisiplinan serta meningkatkan kesejahteraan SDM (Rifai dkk. 2023). Menurut Purba, dkk (2022), aplikasi elektronik kinerja (e-kinerja) dibuat dengan tujuan utama mempermudah kinerja ASN pada instansi atau lembaga yang berbeda.

METODE PENELITIAN

Penelitian dengan judul “Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar”

merupakan penelitian kuantitatif yang meliputi pada pendekatan deskriptif dan asosiatif. Tujuan kajian studi ini dilakukan untuk mengidentifikasi dan menganalisis seberapa besar dampak dari perpaduan antara penggunaan e-kinerja dan etos kerja dalam mempengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam konteks permasalahan kurangnya keterampilan serta keterbatasan sarana dan prasarana yang dibutuhkan oleh pegawai.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

Jumlah keseluruhan Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar

No	Pegawai	Jumlah
1	PNS	48
2	P3K	94
3	CP3K	2
Jumlah		144

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Pegawai	Presentasi
Laki-Laki	41	85,5%
Perempuan	7	14,5%
Total	48	100%

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah Pegawai	Presentasi
----	--------------	----------------	------------

1	Kurang dari 25	0	0%
2	26 - 30	5	10,5%
3	31 – 40	5	10,5%
4	41 – 50	22	46%
5	Lebih dari 50	16	33%
Total		48	100%

Jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) Berdasarkan Jenjang Pendidikan

No	Jenjang Pendidikan	Jumlah Pegawai	Presentasi
1	S2	3	6%
2	S1	23	48%
3	SMA/SMK	22	46%
4	Dan Lain-Lain	0	0%
Jumlah Pegawai		48	100%

Jumlah Pegawai Negeri Sipil Berdasarkan Jabatan

No	Jabatan	Jumlah Pegawai
1	Plt. Kasat	1
2	Sekretaris	1
3	Ka. Sub. Bag Umum Dan Kepegawaian	1
4	Penyusun Rencana Keuangan Dan Barang Milik Negara	1
5	Analisis Kinerja	1
6	Pengadministrasian Umum	1
7	Ka. Sub. Bag Penyusunan Program Dan Keuangan	1
8	Penata Laporan Keuangan	1
9	Kabid Penegakan Peraturan Daerah	1
10	Ahli Muda Polisi Pamong Praja	1
11	Ahli Pertama-Polisi Pamong Praja	6
12	Kasi Pembinaan, Pengawasan Dan Penyuluhan	1
13	Analisis Penyidikan	2

14	Kabid Ketentraman, Ketertiban Umum & Perlindungan Masyarakat	1
15	Kasi Trantibum	1
16	Analisis Penegakan Integritas Dan Disiplin Sumber Daya Manusia Aparatur	1
17	Pranata Pasukan Pengamanan Dalam	16
18	Komandan Petugas Keamanan	2
19	Kasi Perlindungan Masyarakat	1
20	Analisis Forum Kewaspadaan Dini Masyarakat	1
21	Analisis Kemasyarakatan	1
22	Penyuluh Kemasyarakatan	1
23	Pengadministrasi Pelatihan	2
25	Pamwal	2
Jumlah Pegawai		48

Kuesioner Variabel E-Kinerja (X1)

No	Pernyataan	Aspek (Indikator)
X1.1	Dengan menggunakan E-Kinerja dapat mempermudah pegawai dalam memonitoring data	Kemanfaatan aplikasi
X1.2	Menggunakan E-Kinerja merupakan realisasi kerja pegawai	Kemudahan penggunaan
X1.3	Kemampuan dalam bekerja semakin meningkat dengan adanya penerapan sistem e-kinerja	Produktivitas pegawai
X1.4	Saya melaporkan hasil kinerja melalui sistem e-kinerja secara tepat waktu	Disiplin dan pertanggungjawaban
X1.5	Dengan E-Kinerja tingkat integritas presensi pegawai dapat dipantau dengan baik	Disiplin dan pertanggungjawaban
X1.6	Hasil yang didapatkan dari menggunakan E-Kinerja merupakan capaian dari SKP serta pengukuran	Mutu penilaian kinerja
X1.7	Dengan menggunakan E-Kinerja tingkat akuntabilitasnya tinggi	Mutu penilaian kinerja

Distribusi Jawaban Responden X1

Pernyataan	Tidak Setuju	Kurang Setuju	Cukup Setuju	Setuju	Sangat Setuju	Ket.
	F %	F %	F %	F %	F %	

X1.1	0	0	0	0	0	0	35	69	15	31	Setuju
X1.2	0	0	0	0	0	0	6	12,5	42	87,5	Sangat Setuju
X1.3	0	0	0	0	0	0	40	83	8	17	Setuju
X1.4	0	0	0	0	0	0	11	23	37	77	Sangat Setuju
X1.5	0	0	0	0	0	0	30	62,5	18	37,5	Setuju
X1.6	0	0	0	0	0	0	5	10	43	90	Sangat Setuju
X1.7	0	0	0	0	0	0	30	62,5	18	37,5	Setuju
Total	0	0	0	0	0	0	155	46	181	54	Keseluruhan jawaban

Kuesioner Variabel Etos Kerja (X2)

No	Pernyataan	Aspek (Indikator)
X2.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan dengan ketekunan yang tinggi	Kerja Keras
X2.2	Saya selalu menekuni dengan sungguh-sungguh tugas yang telah diberikan	Kerja Keras
X2.3	Saya mampu patuh terhadap aturan di kantor	Disiplin
X2.4	Saya mampu taat terhadap peraturan tertulis	Disiplin
X2.5	Saya mampu taat terhadap peraturan tidak tertulis	Disiplin
X2.6	Saya tidak mengelak menerima sanksi jika melanggar peraturan	Jujur
X2.7	Saya menghargai tanggung jawab pekerjaan yang diberikan kepada saya	Tanggung Jawab
X2.8	Saya menerima tanggung jawab pekerjaan sesuai aturan kantor	Tanggung Jawab
X2.9	Saya menghormati dan menghargai rekan kerja dan pimpinan yang ada di kantor	Kerja Sama

Distribusi Jawaban Responden X2

Pernyataan	Tidak Setuju		Kurang Setuju		Cukup Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Ket.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
X2.1	0	0	1	2	0	0	24	50	23	48	Setuju
X2.2	0	0	0	0	0	0	6	12,5	42	87,5	Sangat Setuju
X2.3	0	0	0	0	1	2	24	50	23	48	Setuju
X2.4	0	0	0	0	1	2	11	23	36	75	Sangat Setuju

X2.5	0	0	1	2	4	8,3	29	60,5	14	29,2	Setuju
X2.6	0	0	0	0	0	0	12	25	36	75	Sangat Setuju
X2.7	0	0	0	0	0	0	25	52	23	48	Setuju
X2.8	0	0	0	0	0	0	20	21,7	28	58,3	Sangat Setuju
X2.9	0	0	0	0	0	0	19	39,5	29	60,5	Sangat Setuju
Total	0	0	2	0	6	1,3	170	39	254	58,7	Keseluruhan Jawaban

Kuesioner Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No	Pernyataan	Aspek (Indikator)
Y.1	Pegawai memenuhi setiap tugas yang diberikan instansi	Kualitas
Y.2	Pegawai berusaha menjangkau kepuasan tertinggi konsumen terhadap pelayanan instansi	Kualitas
Y.3	Pegawai menjunjung tinggi integritas instansi	Kualitas
Y.4	Pegawai mampu mencapai target pekerjaan pegawai	Kuantitas
Y.5	Waktu kerja pegawai, pegawai optimalkan untuk bekerja	Ketepatan Waktu
Y.6	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang telah ditentukan	Ketepatan Waktu
Y.7	Pegawai memaksimalkan budget anggaran supaya tidak overbudget	Efektivitas
Y.8	Pegawai menyelaraskan visi pegawai dengan visi instansi	Kemandirian
Y.9	Pegawai menjunjung tinggi kode etik kepegawaian	Kemandirian

Distribusi Jawaban Responden Y

Pernyataan	Tidak Setuju		Kurang Setuju		Cukup Setuju		Setuju		Sangat Setuju		Ket.
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	
Y.1	0	0	0	0	0	0	30	62,5	18	37,5	Setuju
Y.2	0	0	0	0	2	4	32	67	14	29	Sangat Setuju
Y.3	0	0	0	0	0	0	33	69	15	31	Setuju
Y.4	0	0	0	0	0	0	13	27	35	73	Sangat Setuju
Y.5	0	0	0	0	0	0	30	62,5	18	37,5	Setuju
Y.6	0	0	1	2	0	0	13	27	34	71	Sangat Setuju

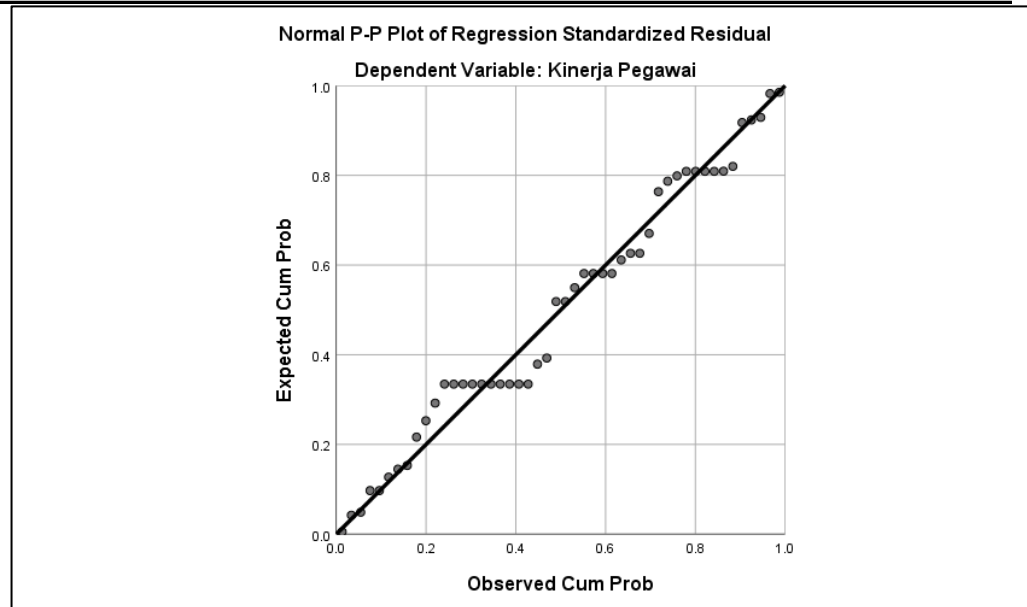
Y.7	0	0	0	0	0	0	25	52	23	48	Setuju
Y.8	0	0	0	0	0	0	15	31	33	69	Sangat Setuju
Y.9	0	0	0	0	0	0	20	42	28	58	Sangat Setuju
Total	0	0	1	0	2	1,6	211	49	218	50,4	Keseluruhan Jawaban

Hasil Validitas X dan Y

Variabel	Pernyataan	Pearson Correlation	R Tabel	Keterangan
Kinerja Pegawai (Y)	Y.1	0,654	0,284	Valid
	Y.2	0,689	0,284	Valid
	Y.3	0,499	0,284	Valid
	Y.4	0,457	0,284	Valid
	Y.5	0,635	0,284	Valid
	Y.6	0,381	0,284	Valid
	Y.7	0,522	0,284	Valid
	Y.8	0,341	0,284	Valid
	Y.9	0,595	0,284	Valid
E-Kinerja (X1)	X1.1	0,840	0,284	Valid
	X1.2	0,486	0,284	Valid
	X1.3	0,762	0,284	Valid
	X1.4	0,300	0,284	Valid
	X1.5	0,797	0,284	Valid
	X1.6	0,498	0,284	Valid
	X1.7	0,820	0,284	Valid
Etos Kerja (X2)	X2.1	0,780	0,284	Valid
	X2.2	0,575	0,284	Valid
	X2.3	0,740	0,284	Valid
	X2.4	0,347	0,284	Valid
	X2.5	0,391	0,284	Valid
	X2.6	0,351	0,284	Valid
	X2.7	0,678	0,284	Valid
	X2.8	0,526	0,284	Valid
	X2.9	0,459	0,284	Valid

Hasil Reliabilitas

Variabel	Alpha	Batasan	Keterangan
E-Kinerja (X ₁)	0,776	0,60	Reliabel
Etos Kerja (X ₂)	0,688	0,60	Reliabel
Kinerja Pegawai (Y)	0,677	0,60	Reliabel



Hasil Uji Normalitas *P-P Plot*

Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		48
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	1.54720142
Most Extreme Differences	Absolute	.106
	Positive	.106
	Negative	-.102
Test Statistic		.106
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}
a. Test distribution is Normal.		
b. Calculated from data.		
c. Lilliefors Significance Correction.		
d. This is a lower bound of the true significance.		

Berdasarkan hasil uji t pada hipotesis pertama (H₁), variabel E-Kinerja

diketahui mempunyai nilai t hitung yaitu sebesar 4,280, yang lebih tinggi

dibandingkan dengan nilai t tabel yaitu sebesar 2,014. Selain itu, nilai signifikansi yang diperoleh adalah 0,000, yang lebih kecil dari batas signifikan 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, yang berarti variabel E-Kinerja secara individual memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Temuan ini searah dengan studi milik Sari dkk., (2024) tentang “analisis pengaruh penggunaan aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Komunikasi dan Informasi Kabupaten Ogan Komering Ulu”, yang menunjukkan penggunaan aplikasi E-Kinerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Temuan serupa juga dilaporkan dalam studi oleh Roynaldi dkk. (2023), yang menunjukkan penerapan E-Kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hal ini mengindikasikan bahwa aplikasi E-Kinerja dalam lingkungan pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar berperan sebagai alat pemantauan serta sebagai alat evaluasi kinerja pegawai dalam meningkatkan

kualitas pelayanan, baik dalam hal disiplin maupun tanggung jawab. Berdasarkan hasil yang diperoleh pada uji tingkat signifikansi dalam uji t menunjukkan bahwa untuk variabel Etos Kerja, nilai dari t yang dihitung sebesar 1,401, yang kurang dari nilai 2.014 atau nilai dari t tabel. Serta nilai signifikansi yang diperoleh sebesar 0,168, yang lebih besar dari 0,05. Oleh karena itu, bisa disimpulkan bahwa hipotesis kedua (H_2) ditolak, artinya secara individual, variabel Etos Kerja tidak memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dari pada analisis dan pembahasan melalui data yang telah diolah dan dijelaskan, maka penulis dapat menyimpulkan sebagai berikut:

a. E-Kinerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar

Hal ini dikarenakan, aplikasi E-Kinerja memberikan kemudahan dan keefesiensian terhadap pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar dalam menginput hasil kerja yang telah

dilaksanakan serta dapat memudahkan pegawai dalam monitoring hasil kinerja yang akan menjadi bahan evaluasi pegawai dalam meningkatkan hasil kinerja yang ada, baik dari kualitas pelayanan, kedisiplinan, serta tanggung jawab.

b. Etos Kerja Tidak Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi Pamong Praja Kota Pematangsiantar

Hal ini dikarenakan, etos kerja yang disertai indikatornya seperti kerja keras, disiplin, kebijaksanaan, tanggung jawab, dan kerja sama memiliki kontribusi positif, namun secara individu tidak memiliki dampak yang mempengaruhi kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar. Hal tersebut terjadi karena adanya aspek lain yang memungkinkan dalam meningkatkan kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar selain etos kerja seperti *salary*, pelatihan, motivasi maupun budaya yang perlu diperhatikan.

c. E-Kinerja dan Etos Kerja Berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai Satuan Polisi

Pamong Praja Kota Pematangsiantar

Hal ini dikarenakan, pemanfaatan aplikasi e-kinerja menjadi alat ukur pegawai dalam mengevaluasi dan meningkatkan hasil kinerja yang diperoleh kedepannya dan etos kerja sebagai penguat atau pendorong pegawai dalam menciptakan hasil kinerja yang baik. Kombinasi antara e-kinerja dan etos kerja yang baik akan menciptakan sinergi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai Satpol PP Kota Pematangsiantar.

DAFTAR PUSTAKA

- Butarbutar, M., Efendi, E., Simatupang, S., & Sianturi, M. (2021). Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Yayasan Sari Asih Nusantara Pematangsiantar. *Maker: Jurnal Manajemen*, 7(1), 116-124.
- Chasanah, I., Askafi, E., & Mutiara, N. (2022). Pengaruh E-Kinerja dan Kompetensi terhadap Kinerja ASN di Korwil Dinas Pendidikan

- Kecamatan Sukomoro melalui Motivasi sebagai Variabel Intervening. *REVITALISASI: Jurnal Ilmu Manajemen*, 11(2), 221-227.
- CHOUSTIKA, N. (2020). Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Tegal (*Doctoral dissertation, UNIVERSITAS PANCASAKTI TEGAL*).
- Dwinanda, G., Zulhj, R. A. A., & Islam, M. F. (2023). Pengaruh Kompetensi Disiplin Kerja dan Etos Kerja Terhadap Efektifitas Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 9(1), 61-71.
- Firdausyi, A. R., & Kasmari, K. (2022). Pengaruh Etos Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Badan Keuangan Daerah Kabupaten Semarang). *Jurnal Mirai Management*, 7(1), 307-318.
- Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Republik Indonesia” Indonesia Naik 13 Peringkat pada UN E-Government Survey 2024, Menteri PANRB: Kolaborasi Akselerasi Transformasi Digital Pemerintah melalui SPBE” <https://menpan.go.id/>
- Latifah, L., Fatmawati, F., Ilham, I., & Gafur, A. (2023). Penerapan sistem kinerja berbasis e-kinerja pada pemerintahan Kota Bekasi. *Jurnal Administrasi Negara*, 29(1), 1-19.
- Marliah, Sitti. dkk. (2023). Analisis Pemanfaatan E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. *Jurnal Cash Flow*, 2(4).
- Nur Fatika Sari. 2022. Pengaruh E-kinerja, TPP dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dindangkop UKM Kabupaten Rembang. *Jurnal Of Finance and Business Digital (JFBD)* Vol. 1, No.1 2022:1-16
- Purba, H. S. H., Sinaga, K., & Siregar, F. A. (2022). Peranan

- Aplikasi E-Kinerja Dalam Meningkatkan Produktivitas Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Kota Medan (Studi Kasus Pada Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Pemko Medan). *Publik Reform*, 9(1), 26-33.
- Roynaldi, R., Rohmatika, F., & Pratiwi, R. (2023, December). PENGARUH PENERAPAN E-KINERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN DEMAK. In *E-Prosiding Seminar Nasional Manajemen dan Akuntansi STIE Semarang (SENMAS)* (Vol. 3, No. 1, pp. 196-217).
- Saman, M., Suwarno, S., & Surajiyo, S. (2022). Dampak etos kerja dan komunikasi terhadap kinerja pegawai di badan pengelola keuangan dan aset daerah kabupaten musi rawas. *ESCAF*, 1143-1150.
- Sari, L., Sari, Y., & Oktarina, Y. (2024). Analisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-Kinerja dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Komunikasi dan Informatika Kabupaten Ogan Komering Ulu. *Jurnal Manajemen STIE Muhammadiyah Palopo*, 10(2), 312-325.
- Sudaryana, B., & Agusiady, H. R. R. (2022). “*Buku Metodologi Penelitian Kuantitatif*”
- Sugiyono. (2020-2021). *Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*. Alfabeta.
- Wahyudi, I., Herlambang, T. O. N. I., & Martini, N. N. P. (2021). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis e-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Struktural Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Pemerintah Kabupaten Bondowoso). *UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER*.