

PENGARUH PENERAPAN E-PERFORMANCE TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI SEKRETARIAT DAERAH KOTA SURABAYA

Teguh Hidayat Iskandar Alam

Dosen Fakultas Teknik Universitas Muhammadiyah Sorong

Abstrak

Penerapan E-Performance di Pemerintah Kota Surabaya khususnya Sekretariat Daerah Kota Surabaya bertujuan untuk mengontrol dan memperbaiki kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang sebelumnya masih menggunakan metode konvensional. Hal ini sesuai dengan Peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 tentang pencanangan program E-Performance untuk mendukung perbaikan kinerja birokrasi. Penilaian E-Performance berujung pada penetapan pemberian tunjangan operasional kinerja para PNS. Kinerja yang dinilai berdasar pada 4 aspek yaitu kualitas, kuantitas, ketepatan waktu dan sistem kerja. Penelitian ini dilakukan untuk mengetahui perbedaan capaian kinerja PNS serta mengetahui perubahan rata-rata dari aspek-aspek kinerja sebelum dan sesudah adanya penerapan E-Performance. Pengumpulan data primer melalui kuesioner, wawancara, dan pengamatan, sedangkan data sekunder melalui beberapa sumber kepustakaan serta sistem informasi E-Performance. Selanjutnya dilakukan analisa untuk mengetahui dan membandingkan kondisi sebelum dan sesudah diterapkan E-Performance dengan menggunakan t-paired sebagai alat pembanding, dan selanjutnya dilakukan analisa deskriptif mengenai perubahan rata-rata yang terjadi pada setiap aspek kinerja. Hasil Penelitian menunjukkan nilai sig.(2-tailed) lebih kecil daripada nilai kritis 0,05 ($0,000 < 0,05$) yang mengindikasikan adanya perbedaan capaian kinerja sebelum dan sesudah penerapan E-Performance. Hasil perubahan rata-rata tiap aspek menunjukkan aspek sistem kerja memiliki peningkatan paling besar.

Kata Kunci : Aplikasi E-Performance, Kinerja Manajemen, Uji T-Paired

PENDAHULUAN

Penggunaan Teknologi dan Informasi (TI) memberikan dampak positif globalisasi dan memberi manfaat dalam perkembangan ilmu pengetahuan dan teknologi serta mempermudah masyarakat dalam memperoleh informasi terbaru yang mampu memacu masyarakat tersebut untuk selalu berkompetisi dan meningkatkan kualitas diri. Menurut (Sarosa, 2003) arti TI adalah “semua teknologi yang digunakan untuk mengumpulkan, memproses dan menyebarkan informasi”. Salah satu dampak positif yang dihasilkan dapat dilihat pada Pengembangan sistem Pemerintahan. Pemerintah dituntut untuk memaksimalkan penggunaan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan dan menjadikan birokrasi lebih antisipatif, proaktif serta efektif kepada masyarakat.

Berdasarkan program reformasi birokrasi yang dijalankan KEMEN PAN dan RB, Pemerintah

Kota Surabaya melalui Peraturan Walikota No. 83 Tahun 2012 mencanangkan program E-Performance untuk mendukung perbaikan kinerja birokrasi. Menurut (Ruky, 2001: 7) salah satu faktor yang berpengaruh langsung terhadap tingkat pencapaian kinerja organisasi yaitu “teknologi yang meliputi peralatan kerja dan metode kerja yang digunakan untuk menghasilkan produk atau jasa yang dihasilkan oleh suatu organisasi. Semakin baik kualitas teknologi yang digunakan, maka semakin tinggi tingkat kinerja organisasi tersebut”.

E-Performance adalah aplikasi sistem akuntabilitas kinerja yang merupakan pusat pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka meningkatkan akuntabilitas dan kinerja unit kerja di lingkungan instansi pemerintah. Aplikasi ini menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan/sub kegiatan dalam pencapaian target

kinerja, dan *monitoring* serta evaluasi pencapaian kinerja dan keuangan.

Penerapan E-Performance di lingkungan kerja Pemerintah Kota Surabaya memaksa para pegawai dengan cara mewajibkan setiap pegawai untuk menginputkan hasil dari pekerjaan yang dilakukan setiap harinya dengan memasukkan update data, input aktivitas. Inputan yang dilakukan oleh masing-masing pegawai selanjutnya akan dikonfirmasi oleh atasan langsung sebagai penanggungjawab dari pegawai tersebut untuk dinilai dan menghasilkan informasi melalui E-Performance mengenai layak atau tidaknya penerimaan serta seberapa besar tunjangan yang patut diterima oleh masing-masing PNS. Selain penilaian melalui system E-performance adapun penilaian kompetensi. Perbandingan nilai atau skor akhir antara E-Performance dan tes kompetensi adalah 80% : 20%. Penerapan aplikasi ini bertujuan untuk menjadikan PNS lebih giat bekerja demi meningkatkan kinerja manajemen di Pemerintah Kota Surabaya.

Para peneliti sebelumnya menggunakan berbagai metode untuk penentuan lokasi seperti *Multiple Regretion Analysis* (Sanata dan Eva, 2012) dan juga (Kusumo, 2009), *Structural Equation Model (SEM)* (Mariskha, 2006), Uji dengan *Chi Square* (Hariyanto, 2005).

Sementara penelitian ini menitikberatkan pada hasil dan kondisi capaian kinerja pegawai khususnya di lingkungan Sekretariat daerah Kota Surabaya pada saat sebelum diterapkannya E-Performance dan sesudah adanya penerapan E-Performance. Peneliti ingin mengkaji teknologi informasi yang diterapkan pada instansi pemerintahan yang lebih populer dikenal dengan istilah E-Performance untuk

melihat perubahan yang terjadi pada capaian tingkat kinerja PNS. Dengan menerapkan variabel bebas yang mayoritas sama dengan penelitian terdahulu yang pertama yaitu aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek efektivitas waktu dan aspek sistem kerja, penelitian ini akan mengarah pada tingkat capaian kinerja pegawai sebelum dan sesudah E-Performance diterapkan, dan akan dijelaskan peningkatan masing-masing aspek pada capaian kinerja pegawai.

Tujuan yang hendak dicapai dari penelitian ini adalah untuk mengevaluasi dan menganalisa adanya pengaruh terhadap kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Surabaya sebelum dan sesudah penerapan E-Performance, dan mengetahui perubahan rata-rata pada aspek-aspek Kinerja PNS di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Surabaya, sebelum dan sesudah diterapkannya aplikasi E-Performance.

METODE

Secara garis besar penelitian dilakukan dalam beberapa tahap. Pertama dilakukan uji validitas dan realibilitas pada hasil pengumpulan data dari responden, selanjutnya dilakukan uji normalitas data yang kemudian dilanjutkan dengan menggunakan uji T-Paired untuk mengetahui adanya perbedaan capaian kinerja sebelum dan sesudah penerapan E-Performance, setelah dilakukan uji T-Paired maka selanjutnya dilakukan analisa deskriptif pada setiap aspek kinerja untuk melihat aspek mana yang berpengaruh paling besar pada capaian kinerja.

Tabel 1. Jumlah Jajaran Pegawai dan Sampel Masing-masing Bagian

Jajaran Asisten	Nama Bagian	Populasi	Sampel
Asisten Pemerintahan	Bagian Pemerintahan dan Otda	28	15
	Bagian Hukum	24	13
	Bagian Organisasi dan Tata Laksana	15	8
Asisten Perekonomian dan Pembangunan	Bagian Perekonomian dan Usaha Daerah	13	7
	Bagian Bina Program	26	14
	Bagian Kerjasama	20	11
Asisten Administrasi Umum	Bagian Umum dan Protokol	134	71
	Bagian Perlengkapan	52	28
Asisten Kesejahteraan Rakyat	Bagian Hubungan Masyarakat	20	11
	Bagian Kesejahteraan Rakyat	16	8
Jumlah total		348	186

a. Karakteristik Responden

Tabel 2.Usia Responden

No.	Usia	Frekuensi	Persentase
1	20-30 tahun	17	9%
2	31-40 tahun	104	56%
3	41-50 tahun	65	35%
4	> 50 tahun	0	0%
	Total	186	100%

Responden didominasi oleh mereka yang berusia antara 31 tahun hingga 40 tahun. Sehingga diharapkan kinerja yang dihasilkan juga tinggi

mengingat para responden masih dalam usia yang tergolong dewasa dan produktif.

Tabel 3. Tingkat Pendidikan Responden

No.	Tingkat Pendidikan	Frekuensi	Persentase
1	SD	0	0%
2	SMP	0	0%
3	SMA	45	24%
4	D3	10	6%
5	S1	118	63%
6	S2	13	7%
	Total	186	100%

Dari tabel di atas jumlah terbanyak adalah responden dengan tingkat pendidikan sarjana (S1). Semua responden pernah mengenyam pendidikan formal. Untuk responden yang pernah mengenyam pendidikan hingga tingkat

perguruan tinggi sebanyak 141 responden atau mencapai 76%. Dengan latar pendidikan tinggi mereka diharapkan mampu meningkatkan kinerja Sekda Kota Surabaya.

Tabel 4. Lama Kerja

No.	Lama Kerja	Frekuensi	Persentase
1	< 5 tahun	20	11%
2	5-15 tahun	107	58%
3	16-25 tahun	54	29%
4	> 25 tahun	5	3%
	Total	186	100%

Mayoritas responden memiliki masa kerja antara 5 tahun hingga 15 tahun. Sebanyak 107 responden (58%) mengaku bahwa mereka telah bekerja di Sekretariat Daerah Kota Surabaya selama 5 tahun hingga 15 tahun.

dinyatakan reliabel jika nilai koefisien alpha cronbach lebih besar dari 0,6.

b. Uji Validitas dan Reabilitas

Uji validitas dan reliabilitas dilakukan untuk mengetahui valid serta reliabel atau tidaknya suatu item instrumen yang digunakan. Bila probabilitas hasil korelasi lebih kecil dari 0,05 atau 5% maka dinyatakan valid dan sebaliknya dinyatakan tidak valid dan variabel

c. Uji T-Paired

Uji T-Paired (T-Berpasangan) dilakukan untuk menguji hipotesis dimana data yang digunakan tidak bebas (berpasangan). Dalam penelitian ini kondisi yang akan dibandingkan adalah kondisi tingkat capaian kinerja pegawai di lingkungan Sekretariat Daerah Kota Surabaya sebelum dan sesudah diterapkannya E-Performance. Sebelum dilakukan Uji T-Paired maka dilakukan uji normalitas data.Statistik uji

yang digunakan adalah Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test, dimana dengan adanya koreksi Lilliefors, dalam statistik maka nilai pengujian semakin ketat. Peluang normal menjadi lebih besar karena adanya Lilliefors Correction

d. Analisa Deskriptif

Analisa dari hasil penelitian akan dijelaskan dalam bentuk tabel mengenai selisih

rata-rata dari masing-masing aspek kinerja dan melihat aspek mana yang memiliki peningkatan paling besar.

HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Validitas Data Responden Sebelum Penerapan E-Performance

Variabel	Item	r	Sig.	Keterangan
X ₁	X _{1,1}	0,543	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,760	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,752	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,738	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,823	0,000	Valid
	X _{1,6}	0,778	0,000	Valid
	X _{1,7}	0,824	0,000	Valid
X ₂	X _{2,1}	0,729	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,865	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,826	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,836	0,000	Valid
X ₃	X _{3,1}	0,797	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,845	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,904	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,921	0,000	Valid
	X _{3,5}	0,800	0,000	Valid
	X _{3,6}	0,732	0,000	Valid
X ₄	X _{4,1}	0,837	0,000	Valid
	X _{4,2}	0,861	0,000	Valid
	X _{4,3}	0,904	0,000	Valid
	X _{4,4}	0,852	0,000	Valid
Y	Y ₁	0,645	0,000	Valid
	Y ₂	0,768	0,000	Valid
	Y ₃	0,748	0,000	Valid
	Y ₄	0,720	0,000	Valid

Tabel di atas memperlihatkan semua nilai probabilitas (sig) < 0.05, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 6. Hasil Uji Realibilitas Data Responden Sebelum Penerapan E-Performance

Aspek Kinerja	Alpha	Keterangan
Aspek Kualitas (X ₁)	0,922	Reliabel
Aspek Kunatitas (X ₂)	0,919	Reliabel
Aspek Ketepatan Waktu (X ₃)	0,953	Reliabel
Aspek Sistem Kerja (X ₄)	0,944	Reliabel

Tabel di atas memperlihatkan semua nilai alpha > 0.6, sehingga semua variabel penelitian

dinyatakan reliabel.

Tabel 7. Hasil Uji Validitas Data Responden Sesudah Penerapan E-Performance

Variabel	Item	r	Sig.	Keterangan
X ₁	X _{1,1}	0,807	0,000	Valid
	X _{1,2}	0,903	0,000	Valid
	X _{1,3}	0,793	0,000	Valid
	X _{1,4}	0,840	0,000	Valid
	X _{1,5}	0,851	0,000	Valid
	X _{1,6}	0,867	0,000	Valid
	X _{1,7}	0,910	0,000	Valid
X ₂	X _{2,1}	0,907	0,000	Valid
	X _{2,2}	0,876	0,000	Valid
	X _{2,3}	0,905	0,000	Valid
	X _{2,4}	0,894	0,000	Valid
X ₃	X _{3,1}	0,915	0,000	Valid
	X _{3,2}	0,789	0,000	Valid
	X _{3,3}	0,887	0,000	Valid
	X _{3,4}	0,791	0,000	Valid
	X _{3,5}	0,838	0,000	Valid
	X _{3,6}	0,804	0,000	Valid
X ₄	X _{4,1}	0,859	0,000	Valid
	X _{4,2}	0,918	0,000	Valid
	X _{4,3}	0,897	0,000	Valid
	X _{4,4}	0,756	0,000	Valid
Y	Y ₁	0,581	0,000	Valid
	Y ₂	0,556	0,000	Valid
	Y ₃	0,544	0,000	Valid
	Y ₄	0,514	0,000	Valid

Tabel di atas memperlihatkan semua nilai probabilitas (sig) < 0.05, sehingga semua item pertanyaan dinyatakan valid.

Tabel 8. Hasil Uji Realibilitas Data Responden Sebelum Penerapan E-Performance

Aspek Kinerja	Alpha	Keterangan
Aspek Kualitas (X ₁)	0,963	Reliabel
Aspek Kunatitas (X ₂)	0,963	Reliabel
Aspek Ketepatan Waktu (X ₃)	0,947	Reliabel
Aspek Sistem Kerja (X ₄)	0,941	Reliabel

Tabel di atas memperlihatkan semua nilai alpha > 0.6, sehingga semua variabel penelitian dinyatakan reliabel.

b. Hasil Uji T-Paired

- 1) Hasil Uji Normalitas Data Sebelum Penerapan E-Performance

Tabel 9. Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test dari data sebelum adanya penerapan E-Performance

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kualitas	,397	186	,000	,714	186	,000
kuantitas	,350	186	,000	,796	186	,000
ketepatan_waktu	,337	186	,000	,812	186	,000
sistem_kerja	,336	186	,000	,822	186	,000
kinerja_sebelum	,381	186	,000	,747	186	,000

2) Hasil Uji Normalitas Data Sesudah Penerapan E-Performance

Tabel 10. Lilliefors (Kolmogorov-Smirnov) normality test dari data sesudah adanya penerapan E-Performance

	Kolmogorov-Smirnov(a)			Shapiro-Wilk		
	Statistic	df	Sig.	Statistic	df	Sig.
kualitas	,420	186	,000	,672	186	,000
kuantitas	,428	186	,000	,625	186	,000
ketepatan_waktu	,368	186	,000	,763	186	,000
sistem_kerja	,443	186	,000	,610	186	,000
kinerja_sesudah	,401	186	,000	,620	186	,000

Dari kedua tabel hasil tes normalitas diatas, semua aspek memiliki nilai signifikansi kurang dari 0,05. Berarti tidak terdapat perbedaan antara aspek-aspek Kinerja dengan distribusi normal. Dengan kata lain, distribusi aspek-aspek Kinerja sebelum maupun sesudah adanya penerapan E-Performance dibandingkan dengan distribusi

normal adalah sama. Kedua data berasal dari populasi yang menyebar normal. Karena data terdistribusi secara normal, maka uji T-Paired dapat diterapkan. Berikut adalah tabel hasil uji T-Paired

Tabel 11. Hasil Uji T-Paired

	Paired Differences					t	df	Sig. (2-tailed)
	Mean	Std. Deviation	Std. Error Mean	95% Confidence Interval of the Difference				
				Lower	Upper			
Pair 1 kinerja_sebelum - kinerja_sesudah	,20968	,67713	,04965	-,30763	-,11173	4,223	185	,000

Dari tabel diatas, nilai t hitung yang dihasilkan adalah 4,233 pada derajat bebas 185, lebih besar daripada nilai t tabel sebesar 1,645. Nilai sig.(2-tailed) lebih kecil daripada nilai kritis 0,05 (0,000 < 0,05) yang berarti perbedaan antara kinerja sebelum dan sesudah adanya penerapan E-Performance tidaklah sama dengan nol. Yang artinya terdapat perbedaan yang signifikan antara kondisi kinerja sebelum adanya

penerapan E-Performance dengan kondisi kinerja sesudah adanya penerapan E-Performance.

c. Analisa Deskriptif

Tabel 12. Perubahan Rata-rata pada Aspek-aspek Kinerja

No	Aspek Kinerja	Sebelum (%)	Sesudah (%)	Selisih (%)	Keterangan
1	Kualitas	73,1	83,9	10,8	Rata-rata responden menyatakan Setuju dan Sangat Setuju
2	Kuantitas	73,1	89,2	16,1	
3	Ketepatan Waktu	71,0	80,1	9,1	
4	Sistem Kerja	65,6	88,2	22,6	

Dari tabel diatas, terdapat perubahan rata-rata pada aspek-aspek Kinerja pada kondisi sebelum dan sesudah adanya penerapan E-Performance. Persentase pernyataan yang digunakan pada perbandingan diatas adalah pernyataan-pernyataan yang mendapat respon positif atau disetujui oleh responden dan didukung oleh pernyataan sangat setuju dari responden lainnya. Semua perubahan pada aspek Kinerja mengarah pada perubahan yang lebih baik. Perubahan terbesar yang dilihat dari nilai selisih, terlihat pada aspek Sistem Kerja. Hal ini dikarenakan setelah adanya perubahan sistem penilaian kinerja dan adanya penerapan E-Performance sehingga penilaian kinerja pegawai lebih sistematis dan lebih obyektif, serta lebih mendukung pada tercapainya visi misi organisasi.

Apabila pada aturan penilaian kinerja sebelumnya yaitu menggunakan DP3, visi misi organisasi kurang ter-cover karena berlaku secara umum ditingkat nasional, maka pada sistem E-Performance, implementasi disesuaikan dengan karakteristik tiap organisasi. Sehingga kriteria penilaian juga menjadi lebih fokus pada upaya pencapaian visi misi masing-masing organisasi.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Ada perbedaan capaian kinerja yang signifikan pada dua kondisi yaitu sebelum adanya penerapan E-Performance dengan kondisi sesudah adanya penerapan E-Performance. Hal ini ditunjukkan oleh hasil perhitungan statistik menggunakan uji T-Paired yang menunjukkan nilai signifikansi $2\text{-tailed} < 0,05$ dan nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yang mengindikasikan adanya perbedaan capaian kinerja.

2. Pada kondisi sebelum adanya penerapan E-Performance, aspek Kinerja yang paling besar rata-ratanya adalah aspek Kualitas dan aspek Kuantitas namun sesudah adanya aplikasi E-Performance, aspek Kuantitas menjadi aspek yang mendominasi pengaruhnya. Hal yang penting untuk diperhatikan saat penerapan E-Performance salah satunya adalah terincinya beban kerja secara lebih detail dan banyak ragam untuk menjaga kualitas layanan sehingga juga dapat dijadikan indikasi excellent public service.

Untuk memperbaiki hasil penelitian ini, maka sarannya adalah:

1. Bagi mahasiswa/peneliti yang ingin melanjutkan penelitian ini, hasil penelitian ini bisa dijadikan referensi untuk kajian dengan tema yang sejenis, seperti menganalisa tentang dampak positif yang bias dihasilkan pemerintah dalam penerapan ini ke masyarakat atau meneliti tentang faktor-faktor penentu kesuksesan pelayanan pemerintah melalui penerapan TI, dan lain-lain.
2. Bagi instansi pemerintahan tempat penelitian, hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan untuk meningkatkan aspek kinerja yang dinilai masih kurang optimal dan terus mempertahankan aspek-aspek kinerja yang sudah berjalan optimal kedepannya. Bagi instansi pemerintah yang belum menerapkan aplikasi E-Performance, penelitian ini dapat dijadikan referensi untuk mengevaluasi sistem dan tingkatan kinerja yang sudah ada agar bisa dibuat suatu keputusan baru dalam hal peningkatan kinerja di lingkungan pemerintahannya.
3. Bagi masyarakat umum, hasil penelitian ini bisa dijadikan bahan evaluasi mengenai kinerja pegawai atas layanan publik yang

mereka dapatkan dan diharapkan kedepan dana APBN yang disisihkan untuk penerapkn aplikasi ini berdampak baik bagi pelayanan sehingga masyarakat merasa puas.

DAFTAR PUSTAKA

- Aflacha, Sanata dan Eva Hany Fanida. 2012. *Pengaruh E-Performance Terhadap Tingkat Kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil (Studi Kasus Dinas Pendidikan Kota Surabaya)*. Abstraksi Jurnal Pendidikan Vol. 2. No. 1. pp x-xvii
- Ariyoso. 2009. *Uji T Berpasangan*, diakses tanggal 7 November 2013 dari [http://uji_t_paired/Uji T Berpasangan _ Statistik 4 Life - beta.htm](http://uji_t_paired/Uji_T_Berpasangan_Statistik_4_Life_beta.htm)
- Hariyanto, Anton. 2005. *Pengaruh Penggunaan Teknologi Informasi, Sistem Manajemen Mutu, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Manajemen Sekretari dan Manajemen Don Bosco*.
- Kusumo, 2009. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Manajemen, Teknologi Informasi, dan Struktur Organisasi Terhadap Kinerja Perusahaan*.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT Refika Aditama
- Mariskha, Rizki Endraswari.2006. *Faktor-faktor yang Mempengaruhi Aplikasi Teknologi Informasi dan Pengaruhnya Terhadap Kinerja Perusahaan*
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 1979 Tentang Penilaian Pelaksanaan Pekerjaan Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 1980 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 46 Tahun 2011 Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil

- Peraturan Walikota Kota Surabaya Nomor 23 Tahun 2012 tentang Perubahan Atas Perwali Surabaya Nomor 86 Tahun 2011 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung
- Sarosa, Samiaji dan Zowghi, Didar. 2003. *Strategy for Adopting Information Technology for SMEs : Experience in Adopting Email Within an Indonesian Furniture Company*. Electronic Journal of Information Systems Evaluation Vol. 6. Issue 2 pp. 165 – 176
- Sekretariat Daerah : <http://www.surabaya.go.id/instansi/index.php?id=1>