

PENGARUH APLIKASI E-OFFICE TERHADAP PENINGKATAN KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR WALIKOTA JAKARTA BARAT TAHUN 2022

Zakiah Fitri¹, Tulus Santoso^{2*}

Program Studi Administrasi Publik, Fakultas Ilmu Administrasi

Institut Ilmu Sosial dan Manajemen STIAMI, Indonesia

Email : zakiah1207@gmail.com¹, tulus@stiami.ac.id²

*Corresponding Author

ARTICLE INFO

ABSTRACT

Keywords

Effect of E-Office on Performance

In order to guarantee the provision of accurate, open, centralized and integrated data and information services, it is necessary to regulate the guidelines for the collection and exchange of electronic data within the Provincial Government of the Special Capital City Region of Jakarta with Governor Regulation no. 06 of 2020 and Governor's Instruction No. 64 of 2021 regarding the acceleration of the use of E-Office. One example of the application of information technology in the DKI Jakarta Provincial Government is the development of E-Office applications. This study aims to determine the effect of using E-Office applications on employee performance. This study also limits the scope, namely only City Secretariat employees at the West Jakarta Mayor's office in 2022. The type of research used in this study is quantitative research with a descriptive approach. The results of the study stated that there was an influence between E-Office on employee performance for employees at the West Jakarta Mayor's Office of 70.8%. While 19.8% outside the variables that the authors examine.

PENDAHULUAN

E-Office merupakan aplikasi yang bertujuan untuk memudahkan pengelolaan administrasi lembaga pemerintah. Dengan adanya E- Office, administrasi surat menyurat yang dinilai merepotkan diharapkan dapat mempermudah urusan administrasi. E-Office juga dilengkapi dengan sarana monitoring & evaluasi (monev) yang membantu apabila mengalami kehilangan berkas. Di tengah kondisi pandemi COVID-19, transformasi digital dituntut lebih dini agar pelayanan publik tetap berjalan. Dengan E-Office, distribusi dokumen dan surat dapat dilakukan secara elektronik (Antara, 2022).

Pada kantor Wali Kota Jakarta Barat sendiri, penggunaan aplikasi E-Office telah diuji coba pada maret 2021 lalu atas instruksi gubernur no.64 tahun 2021. Uji coba tersebut baru terbatas pada pejabat di eselon II. Di tahun 2022, rencananya akan di implementasikan sampai eselon IV atau sub koordinator (barat.jakarta.go.id 2022). Selama dua tahun terakhir sejak diterbitkan intruksi gubernur tersebut, pegawai kantor walikota Jakarta Barat telah mengimplementasikan penggunaan aplikasi E- Office dalam surat-menyurat seperti yang tertera pada tabel I.1 dibawah ini:

Tabel I.1
Daftar Penggunaan E-Office pada Kantor Walikota Jakarta Barat Tahun 2021-2022

No	Administrasi Perkantoran	Secara Manual		Secara Elektronik (<i>E Office</i>)	
		2021	2022	2021	2022
1.	Keputusan Kepala SKPD	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
2.	Surat Edaran	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
3.	Surat Biasa	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
4.	Surat Keterangan	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
5.	Surat Perintah	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
6.	Surat Izin	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
7.	Surat Perjanjian	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
8.	Surat Perintah Tugas (SPT)	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
9.	Surat Perintah Perjalanan Dinas(SPPD)	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
10.	Surat Undangan	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
11.	Nota Dinas	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
12.	Telaah Staf	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
13.	Pengumuman	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
14.	Berita Acara	<input type="checkbox"/>	-	-	<input type="checkbox"/>
15.	Surat Masuk	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>
16.	Surat Keluar	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>

Sumber: Biro Sekretariat Walikota Jakarta Barat Tahun 2022

Dari tabel diatas dapat kita lihat bahwa pada tahun 2021 hanya lima surat yang mengimplementasikan penggunaan E-Office dan sebelas sisanya masih menggunakan Sistem Administrasi Perkantoran Manual. Setelah diselenggarakan pelatihan kepada seluruh pejabat baik tingkat staff sampai pejabat eselon pada pertengahan bulan Oktober 2021, maka per awal tahun 2022 sudah seluruh kegiatan surat-menyurat telah mengimplementasikan E- Office. Penggunaan E-Office diharapkan bisa meningkatkan kinerja pegawai kantor Walikota Jakarta Barat. Meskipun telah diimplementasikan oleh seluruh pegawai, masih ada kendala yang ditemukan oleh penulis terkait E-Office tersebut.

Fenomena yang penulis temukan dalam pra-penelitian adalah sebelum implementasi aplikasi E-office, surat yang masuk melalui e- Office akan di disosisikan secara manual dengan menggunakan kertas sesuai dengan perintah atasan, surat keluar dikirimkan ke penerimaan surat melalui proses manual dengan menggunakan jasa kurir surat dan ada beberapa pegawai yang belum mengerti dalam menggunakan E-Office, kemudian para pegawai masih kesulitan untuk input surat dengan menggunakan kode surat sesuai kategori masing-masing surat, namun tidak semua pegawai dapat menghafalkan serta memahami kategori dari suatu surat (berdasarkan perihal atau isi surat), baik itu kategori surat umum, keuangan, pendidikan dan kebudayaan, pembangunan, dan lain sebagainya.

Dari latar belakang tersebut penulis melakukan penelitian berjudul **“Pengaruh Penggunaan Aplikasi E-Office Terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat Tahun 2022”**

KAJIAN PUSTAKA

1. **Innovasi Digital** : Menurut Soemantri (2012:2), mengemukakan bahwa : Alih media digitalisasi merupakan proses kegiatan merubah arsip tekstual menjadi arsip media baru terbaca oleh komputer. Kegiatan Alih Media Digitalisasi Arsip menjadi pedoman baik unit pengolah maupun unit kearsipan di lingkungan perkantoran maupun perusahaan, dalam rangka menghemat ruangan, menghemat tenaga dan menghemat waktu untuk penyimpanan arsipnya. Sedangkan menurut Kusumah (2011:15), menyatakan bahwa : Digitalisasi ialah bagian dari pelestarian yang berupaya untuk menyelamatkan naskah-naskah kuno dengan memanfaatkan teknologi digital seperti soft file, foto digital, microfon, serta mengupayakan baik naskah duplikasinya agar dapat bertahan dalam jangka waktu yang relatif lama.
2. **Elektronik Office (E-Office)** : Definisi E-Office menurut Mulyono (2017:1-2) yang menyatakan bahwa, “E-Office sebagai hasil perkembangan dari adanya teknologi, yang membantu pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas perkantoran”. Menurut Juairiyah & Hendrixon (2017:1) yang mengemukakan bahwa E-Office adalah bantuan aplikasi dalam bidang administrasi perkantoran, seperti korespondensi (surat- menyurat) untuk para karyawan suatu Perusahaan/Instansi. Selaras dengan pendapat Herdiana (2019:14) Electronic office (E-Office) merupakan sistem yang memusatkan komponen dalam suatu perusahaan/instansi/organisasi yang berkaitan dengan bidang administrasi secara virtual. Sementara itu, menurut Agustina (2019:2) E-Office merupakan aplikasi kantor berbasis elektronik yang mendayagunakan teknologi seperti penggunaan Local Area Network (LAN) serta jaringan internet, sehingga menggantikan cara yang semula manual dalam proses administrasi. Sedangkan menurut Ardhianto (2015) yang mengatakan bahwa istilah electronic dalam E-Office berarti bantuan alat komunikasi dan sistem informasi dalam rangka membantu pekerjaan.
3. **Kinerja** : Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau actual performance (prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh seseorang). Menurut Mangkunegara (2009:18) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dan melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan. Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Sutrisno (2016:172) “Kinerja adalah hasil kerja pegawai dilihat dari aspek kualitas, kuantitas, waktu kerja, dan kerja sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh organisasi.”. Menurut Mangkunegara (2017:67) “Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.”. Fahmi (2017:188) “Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya.”. Torang (2014:74) “Kinerja adalah kuantitas atau kualitas hasil kerja individu atau sekelompok 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.

Kerangka Pemikiran

Kerangka teori merupakan aspek yang penting dalam penelitian ilmiah karena dalam kerangka teori akan dimuat teori-teori yang relevan dalam menjelaskan permasalahan yang sedang diteliti.

Kerangka teori juga berguna sebagai landasan teori atau dasar pemikiran dalam penelitian yang dilakukan. Oleh sebab itu, peneliti harus menyusun kerangka teori yang memuat pokok-pokok pemikiran yang akan menggambarkan dari sudut mana suatu masalah akan disoroti. Terdapat banyak faktor yang mempengaruhi kinerja. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan teori Robbins (2006:260) antara lain: Kualitas, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektivitas, dan Kemandirian. Berdasarkan penelitian Anita Ilyas, Bahagia (2021) dan juga Wike Pertiwi, Fika Nurhikmah (2021) menyebutkan bahwa penggunaan aplikasi, pelaksanaan e-government mempengaruhi kinerja dari pegawai.

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Metode penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Menurut Sugiyono (2013: 13), metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Penelitian ini menggunakan pendekatan deskriptif dengan tujuan untuk mendeskripsikan objek penelitian atupun hasil penelitian. Adapun pengertian deskriptif menurut Sugiyono (2012: 29) adalah metode yang berfungsi untuk mendeskripsikan atau memberi gambaran terhadap objek yang diteliti melalui data atau sampel yang telah terkumpul sebagaimana adanya, tanpa melakukan analisis dan membuat kesimpulan yang berlaku umum.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil

1. Uji Validitas

Hasil Pengujian Validitas Variabel E-Office (X)

No.	Variabel (X)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 1	0.478	0.244	Valid
2	Pertanyaan 2	0.528	0.244	Valid
3	Pertanyaan 3	0.476	0.244	Valid
4	Pertanyaan 4	0.504	0.244	Valid
5	Pertanyaan 5	0.664	0.244	Valid
6	Pertanyaan 6	0.575	0.244	Valid
7	Pertanyaan 7	0.628	0.244	Valid
8	Pertanyaan 8	0.628	0.244	Valid
9	Pertanyaan 9	0.497	0.244	Valid
10	Pertanyaan 10	0.492	0.244	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Versi 23

Hasil pengujian validitas diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel E-Office (X) memiliki nilai diatas 0.244 sebagai r table, yang menunjukkan angka hasil pengujian lebih besar, maka semua item instrumen pada variabel E-Office dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Hasil Pengujian Validitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Variabel (Y)	r hitung	r tabel	Keterangan
1	Pertanyaan 11	0.439	0.244	Valid
2	Pertanyaan 12	0.653	0.244	Valid
3	Pertanyaan 13	0.663	0.244	Valid
4	Pertanyaan 14	0.594	0.244	Valid
5	Pertanyaan 15	0.598	0.244	Valid
6	Pertanyaan 16	0.549	0.244	Valid
7	Pertanyaan 17	0.654	0.244	Valid
8	Pertanyaan 18	0.563	0.244	Valid
9	Pertanyaan 19	0.575	0.244	Valid

Sumber : Lampiran Output SPSS Versi 23

Begitu juga dengan hasil pengujian validitas pada variabel kinerja pegawai (Y) diatas menunjukkan bahwa seluruh item pertanyaan dalam setiap variabel memiliki nilai diatas 0.244 sebagai r table yang menunjukkan angka hasil pengujian lebih besar, maka semua item instrumen pada variabel kinerja pegawai dalam penelitian ini dinyatakan valid.

Rekapitulasi Variabel E-Office (X)

No.	Butir Pertanyaan	Mean	Keterangan
1	Aplikasi <i>E-Office</i> Memiliki Audio Yang Baik	4.01	Baik
2	Aplikasi <i>E-Office</i> Memiliki Visual Yang Baik	3.85	Baik
3	Aplikasi <i>E-Office</i> Memiliki Audio Visual Yang Baik	4.49	Sangat Baik
4	Aplikasi <i>E-Office</i> Mampu Menghitung Data	3.45	Baik
5	Aplikasi <i>E-Office</i> Mengkalkulasi Data Dengan Baik	3.8	Baik
6	Aplikasi <i>E-Office</i> Mampu Mengupload Gambar	3.63	Baik
7	Aplikasi <i>E-Office</i> Mampu Menyimpan Data Secara Virtual	3.76	Baik
8	Tentang Hasil Print Aplikasi <i>E-Office</i>	3.81	Baik
9	Tentang Hasil Softcopy Data Aplikasi <i>E-Office</i>	3.76	Baik
10	Tentang Distribusi Data Aplikasi <i>E-Office</i>	3,91	Baik
Rata-rata angka penafsiran		3.85	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Kusioner Variabel X

Dari hasil rekapitulasi rata-rata pada tabel diatas angka penafsiran untuk variabel E-Officei (X) sebesar 3.85 maka angka tersebut termasuk kategori baik.

Rekapitulasi Variabel Kinerja Pegawai (Y)

No.	Butir Pertanyaan	Mean	Keterangan
1	Kualitas Pegawai Selama Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.76	Baik
2	Kesempurnaan Tugas Pegawai Selama Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.77	Baik
3	Kemampuan Pegawai Dalam Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.8	Baik
4	Jumlah Pekerjaan Yang Dihasilkan Pegawai Selama Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.8	Baik
5	Hasil Kerja Pegawai Setelah Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.67	Baik
6	Pegawai Dapat Memaksimalkan Waktu Bekerja Setelah Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.74	Baik
7	Tingkat Penggunaan SDM Setelah Menggunakan <i>E-Office</i>	3.73	Baik
8	Komitmen Kerja Pegawai Setelah Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.67	Baik
9	Tanggung Jawab Pegawai Setelah Menggunakan Aplikasi <i>E-Office</i>	3.37	Baik
Rata-rata angka penafsiran		3.70	Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Koesioner Variabel Y

Dari hasil rekapitulasi rata-rata pada tabel diatas angka penafsiran untuk variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 3.70 maka angka tersebut termasuk kategori baik.

2. Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		<i>E-Office</i>	Kinerja_Pegawai
N		50	50
Normal Parameters ^a	Mean	136.32	131.30
	Std. Deviation	9.520	16.920
Most Extreme Differences	Absolute	.112	.122
	Positive	.112	.122
	Negative	-.071	-.074
Kolmogorov-Smirnov Z		.789	.860
Asymp. Sig. (2-tailed)		.563	.450
a. Test distribution is Normal.			

Dari tabel One sample Kolmogrov-smirnov diperoleh angka probabilitas atau Asymp. Sig. (2- tailed). Nilai ini dibandingkan dengan 0,05 atau menggunakan taraf signifikasi 5%. Dasar pengambilan keputusan dalam uji normalitas, menggunakan pedoman sebagai berikut:

- 1) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas < 0,05, maka distribusi data adalah tidak normal.
 - 2) Nilai Sig. atau signifikansi atau nilai probabilitas > 0,05, maka distribusi data adalah normal.
3. Uji Homogenitas

Test of Homogeneity of Variances

Kinerja_Pegawai

Levene Statistic	df1	df2	Sig.
1.283	13	23	.291

Dari hasil statistik dari output SPSS diatas diketahui nilai signifikan sebesar 0,291. Karena nilai signifikan lebih dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kedua kelompok data E-Office terhadap Kinerja Pegawai mempunyai tingkat varian sama.

4. Uji Linieritas

ANOVA Table

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja_Pegawai * E-Office	Between Groups	(Combined)	9716.520	26	373.712	1.994	.049
		Linearity	2483.885	1	2483.885	13.252	.001
		Deviation from Linearity	7232.635	25	289.305	1.543	.150
	Within Groups		4311.000	23	187.435		
Total		14027.520	49				

Dari tabel output di atas, diperoleh nilai signifikansi = 0,001 lebih kecil dari 0,05, karena signifikansi kurang dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa antara variable E-Office dan Kinerja Pegawai terdapat hubungan linear secara signifikan.

5. Uji Hipotesis

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.421 ^a	.177	.160	15.508

Nilai R yang merupakan simbol dari koefisien. Pada tabel diatas nilai kolerasi adalah 0,421. Nilai ini dapat diinterpretasikan bahwa hubungan kedua variabel penelitian berada pada kategori cukup. Melalui tabel diatas juga diperoleh nilai R Square atau koefisien Determinasi (KD) yang menunjukkan seberapa bagus model regresi yang dibentuk oleh interaksi variabel bebas dan variabel terikat. Nilai KD yang diperoleh adalah 17,7%. Sehingga dapat ditafsirkan bahwa variabel bebas X memiliki pengaruh kontribusi sebesar 17,7% terhadap variabel Y.

Pembahasan

Berdasarkan hasil analisis yang telah diuraikan di atas diperoleh hasil bahwa variabel (X) E-Office berpengaruh signifikan terhadap variabel (Y) Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat. Hal tersebut ditunjukkan dari hasil analisis koefisien determinan sebesar 0,838 dibandingkan dengan rtabel tingkat signifikan 5% N=50 sebesar 0,279. Jadi rhitung besar dari rtabel, maka dapat ditarik bahwa hipotesis nol (Ho) ditolak dan (Ha) diterima. Dengan koefisien determinasi sebesar 70,2% maka berpengaruh positif, artinya jika semakin tinggi pegawai menggunakan E-Office maka semakin tinggi pula Kinerja Pegawai. Sedangkan 29,8% merupakan faktor yang mempengaruhi variabel Y dari faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Dari hasil analisis uji t diketahui bahwa ada pengaruh yang signifikan variabel (X) E-Office dan variabel (Y) Kinerja Pegawai. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan uji t sebesar 3,214, sedangkan pada ttabel adalah 2,010 pada taraf signifikansi 5% yang berarti bahwa Ha diterima. Selain itu juga diperoleh persamaan regresi $Y=29,409+0,748X$. Persamaan tersebut sesuai dengan rumus regresi linier sederhana yaitu $Y=a+bX$, dimana Y merupakan lambang dari variabel terikat, a konstanta, b koefisien regresi untuk variabel bebas (X). sehingga dapat disimpulkan dari hasil uji t, ada pengaruh variabel Y terhadap Variabel X, dengan kata lain menerima Ha yaitu : Ada Pengaruh E-Office Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat, dan menolak Ho, yaitu Tidak Ada Pengaruh E-Office Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Walikota Jakarta Barat.

Konstanta 29.409: Menunjukkan bahwa jika nilai E-Office (X) adalah 0, maka Kinerja Pegawai (Y) negatif, yaitu 29,409. Koefisien regresi untuk variabel Kinerja Pegawai adalah 0,784 artinya jika E-Office meningkat sebesar 1 maka Kinerja Pegawai (Y) akan meningkat sebesar 0,784. Koefisien positif menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif antara variabel E-Office (X) dengan variabel kinerja karyawan (Y), dan semakin tinggi E-Office maka semakin tinggi kinerja karyawan.

Dengan demikian dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa E-Office cukup mempengaruhi Kinerja Pegawai, dimana dengan rutinitas menggunakan E-Office membuktikan bahwa pegawai tersebut mempunyai Kinerja yang cukup tinggi. Dari hasil perhitungan di atas, maka dapat disimpulkan bahwa ada pengaruh variabel X terhadap variabel Y sebesar 70,2% dan selebihnya yang 29,8% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti oleh peneliti.

Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Anita Ilyas dan Bahagia (2021) yang berjudul Pengaruh Digitalisasi Pelayanan Publik terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. Dari hasil penelitian tersebut menunjukan bahwa variable proses digitalisasi dan variable input digitalisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai dengan koefisien determinasi atau R^2 0,98. Artinya proses digitalisasi dengan teknologi masa kini dan input yang kompeten berpengaruh 98% terhadap kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Hasil analisis deskriptif menunjukan bahwa yang perlu ditingkatkan dalam menciptakan transformasi pelayanan publik digital komponen yang harus diperhatikan adalah apresiasi pimpinan, anggaran, jumlah dan kapasitas sumber daya manusia.

Kemudian, hasil penelitian berikutnya yang dilakukan oleh Subhan Akbar Abbas, Baharuddin Semmaila, dan Serlin Serang (2021) dengan judul Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, dan Inovasi Teknologi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Soppeng. Dari hasil penelitian ini menunjukkan hasil yang menyatakan bahwa (1) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng, (2) lingkungan kerja berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil

Kabupaten Soppeng, dan (3) inovasi teknologi berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap kinerja pegawai pada dinas kependudukan dan pencatatan sipil Kabupaten Soppeng.

KESIMPULAN

Berdasarkan penyajian dan hasil analisa data yang dilakukan dalam penelitian ini, maka di peroleh kesimpulan bahwa terdapat pengaruh antara E-Office terhadap Kinerja Pegawai pada pegawai di Kantor Walikota Jakarta Barat sebesar 70,2%. Sedangkan 29,8% diluar variable yang penulis teliti.

DAFTAR PUSTAKA

Buku:

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Anwar Prabu Mangkunegara. 2009. Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditam
- Arikunto, Suharsimi. 2010. Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Jakarta: Rineka Cipta.
- Edy Sutrisno. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-8. Jakarta : Prenada Media Group.
- Fahmi, Irham. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung : Alfabeta
- Ghozali, Imam. 2013. Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hubeis, Musa. 2012. Manajemen Kreatifitas dan Inovasi Dalam Bisnis. Jakarta. PT. Hecca Mitra Utama
- Kusumah. (2011). Mengenal Penelitian Tindakan Kelas. Edisi 2. Jakarta: PT. Indeks
- Mulgan and Albury. 2003. UK. Cabinet Office Discussion Paper : Innovation in the Public Sector, prime Minister's Strategy Unit, cabinet Office:UK
- Mulyadi Mohammad, 2020. Metode Penelitian Praktis Kuantitatif dan Kualitatif, Jakarta : Publica Institute.
- Nunuk Suryani dkk. (2018). Media Pembelajaran Inovatif Dan Pengembangannya. Bandung: PT Remaja Rosdakary
- Robbins, Stephen, 2006, "Perilaku Organisasi", Prentice Hall, edisi kesepuluh Sabardini, 2006, "Peningkatan Kinerja Melalui Perilaku Kerja Berdasarkan Kecerdasan Emosional", Telaah Bisnis, Vol.7, No.1
- Sangkala.2014. Innovative Governance Konsep dan aplikasi. Capiya Publishing, Surabaya.
- Sedarmayanti, 2010, Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Rafika Aditama, Bandung
- Simanjuntak, Payaman J, 2010, Produktivitas Kerja Pengertian dan Ruang Lingkupnya, Prisma, Jakarta
- Soemantri, Gumilar (2012). Prosedur Alih Media (Digitalisasi) Arsip.Pdf.
- Sugiyono. 2012. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2013. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2017. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Torang, Syamsir. 2014. Organisasi dan Manajemen (Perilaku, Struktur, Budaya, & Perubahan Organisasi. Bandung : Alfabeta

Jurnal:

- Anita Ilyas, Bahagia, (2021). Pengaruh Digitalisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Masa Pandemi di Lembaga Pendidikan dan Pelatihan. *Jurnal Ilmu Pendidikan*. Vol.3 (6) 2021.
- Fitria Rezky Ramadhanti Suyuti (2021). Implementasi Inovasi Dalam Pelayanan Publik MABASSA Di Kota Palopo
- Hans Loof (2017). On the relationship between innovation and performance: A sensitivity analysis
- Hendriyaldi, Musnaini. 2021. Analisis Pengaruh Pelayanan Publik Dan E- Service Quality Terhadap Kepuasan Masyarakat Di Lingkungan Pemerintahan Kota Jambi. *Jurnal Manajemen Terapan dan Keuangan*. Vol. 10 April 2021.
- Juairiyah & Hendrixon. (2017). Penerapan E-Office dalam Administrasi Perkantoran (Studi Kasus di Balitbangda Prov. Sumsel. *Jurnal Administrasi Perkantoran* , 75-84.
- Mulyono, 2017. Sistem Informasi E-Office Pendukung Program Paperless Korespondensi Perkantoran (Studi Kasus: Bagian Administrasi Akademik Akademi Komunitas Semen Indonesia Gresik)
- Siti Nur Hapzah,dkk (2020). Tata Kelola Inovasi Pelayanan Publik: Dimensi Kelembagaan, Aktor Kebijakan Dan Masyarakat. *Jurnal Ilmu Administrasi Publik*. Volume 5 (2) 2020: p 153-164
- Wike Pertiwi, Fika Nurhikmah. (2021). Pengaruh Perubahan Sistem Digitalisasi Terhadap Kinerja Karyawan