

Analisis Pemanfaatan *E-Government* Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara

Arifin¹, La Manguntara², Jopang³

^{1,2,3}Jurusan Ilmu Administrasi Negara FISIP, Universitas Halu Oleo

email : Arifin123@gmail.com

Kendari, Indonesia

ABSTRAK

Penelitian ini berupaya untuk mengetahui dan mengkarakterisasi tata kelola elektronik di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara serta produktivitas pegawai di sana. Penelitian ini bersifat kualitatif, dan menggunakan analisis deskriptif kualitatif untuk memberikan temuan rinci dan menyeluruh mengenai analisis implementasi elektronik. pemerintah terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara. Penulis mengidentifikasi tujuh orang yang diwawancarai untuk penelitian ini: kepala kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara, kepala subbagian kepegawaian, kepala perencanaan dan hubungan masyarakat, dan tiga orang staf. Berdasarkan temuan, wawancara, dan diskusi, pemanfaatan E-Government di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara menunjukkan bahwa dari segi infrastruktur, fasilitas sudah terpenuhi. Sebaliknya dalam hal kepemimpinan, semakin formal kewenangan seorang pemimpin, dalam hal ini Kepala Kantor BPN, untuk memberikan sanksi dan memberikan insentif serta penanda budaya, maka semakin baik. pengorganisasian kepegawaian di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara berdasarkan praktik dan SOP yang efektif digunakan untuk membantu penerapan E-Government.. Staf Kantor BPN Provinsi Sultra kinerjanya mengagumkan. Karyawan yang menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi adalah karyawan yang disiplin, efisien dalam waktunya, dan sadar akan kewajibannya dalam menyelesaikan tugas. Karyawan mengikuti kode etik yang ketat dalam hal jumlah dan kualitas pekerjaan yang mereka lakukan, memastikan bahwa kuantitas dan nilai output tidak terganggu. Akuntabilitas karyawan untuk menyelesaikan pekerjaan mereka: anggota staf layanan menyadari kewajiban mereka untuk melakukan tugas yang diberikan dengan mengoptimalkan waktu dan kesadaran mereka. Pekerja harus menerapkan disiplin kerja dengan datang dan meninggalkan tempat kerja pada jam yang dijadwalkan guna mengoptimalkan pelayanan melalui penerapan E-Government yang efektif.

Kata kunci : E-Government , Kinerja Pegawai dan Badan Pertanahan Nasional Provinsi Sulawesi Tenggara.

ABSTRACT

This research aims to determine and characterize electronic governance at the Southeast Sulawesi Provincial BPN Office and employee productivity there. This research is qualitative in nature and uses qualitative descriptive analysis to provide detailed and comprehensive findings regarding electronic implementation analysis. government towards employees at the Southeast Sulawesi Provincial BPN Office. The author identified seven people interviewed for this research: the head of the Southeast Sulawesi Provincial BPN office, the head of the civil service subsection, the head of planning and public relations, and three staff members. Based on findings, interviews, and discussions, the use of E-Government at the Southeast Sulawesi Provincial BPN Office shows that in terms of infrastructure, the facilities have been met. On

the other hand, in terms of leadership, the more formal the authority of a leader, in this case, the Head of the BPN Office, to impose sanctions and provide incentives and cultural markers, the better. organizing staffing at the Southeast Sulawesi Provincial BPN Office based on effective practices and SOPs used to help implement E-Government. The performance of the Southeast Sulawesi Province BPN Office staff is extraordinary. Employees who produce high-quality work are employees who are disciplined, efficient in their time, and aware of their obligations in completing their tasks. Employees follow a strict code of ethics in terms of the amount and quality of work they do, ensuring that the quantity and value of output are not compromised. Employee accountability for completing their work: service staff members are aware of their obligations to perform assigned tasks by optimizing their time and awareness. Workers must apply work discipline by coming and leaving the workplace at scheduled hours to optimize services through the effective implementation of E-Government.

Keywords: *E-Government, Employee Performance, and National Land Agency of Southeast Sulawesi Province.*

PENDAHULUAN

Organisasi dan lembaga harus bersiap untuk beradaptasi dengan kemajuan teknologi seiring dengan perkembangannya, karena masa globalisasi yang lebih canggih saat ini juga akan berdampak pada kemajuan teknis. Sistem elektronik telah menggantikan sistem manual akibat perkembangan teknologi yang semakin canggih. Teknologi sudah maju sehingga ada perangkat komputer yang terdiri dari perangkat lunak dan perangkat keras komputer, seperti komputer, mirip dengan perangkat lunak manajemen. Sistem jaringan komputer tercipta ketika teknologi komunikasi dan komputer digabungkan. Akibatnya teknologi komunikasi mulai beralih ke arah teknologi digital akibat pengaruh teknologi komputer.

Dalam administrasi pemerintahan, E-Government mengacu pada memanfaatkan informasi, teknologi, dan telekomunikasi secara efektif, transparan, dan efisien untuk memberikan layanan yang memenuhi kebutuhan masyarakat umum. Tentu saja, pemberian layanan harus berfungsi maksimal, produktif, dan efisien agar dapat menyenangkan masyarakat. Aparatur Sipil Negara (ASN) harus memperhatikan disiplin dalam pekerjaannya karena instansi pemerintah wajib menjaga disiplin dalam segala kondisi.

Hal ini akan memungkinkan mereka berfungsi secara efektif dan efisien. untuk menanamkan kedisiplinan agar pegawai negeri menjadi lebih baik E-Government mengembangkan skema absensi sidik jari (Finger Print). Hasilnya, karyawan akan menjadi lebih disiplin, mengikuti aturan yang sesuai saat bekerja dan melapor ke tempat kerja. Saat menerapkan disiplin, Salah satu hal paling penting untuk dipertimbangkan adalah kehadiran karyawan (atau ketidakhadiran karyawan).

Mengetahui tingkat kedisiplinan seorang pegawai Partisipasinya dalam acara dan organisasi publik sangat penting untuk menyelesaikan tugas yang ditentukan. Oleh karena itu, ketersediaan E-Government diharapkan dapat membantu disiplin staf. Penggunaan absensi elektronik sidik jari diatur Terkait Penindakan Terhadap PNS di Lingkungan Kementerian Dalam Negeri, Menteri Dalam Negeri Republik Indonesia mengeluarkan Peraturan Nomor 4 Tahun 2013. (Kurniati, 2018).

Kantor BPN Provinsi Sultra masih banyak pegawainya yang tidak menaati aturan, khususnya terkait disiplin jam kerja. Akibat buruknya pelaksanaan program absensi sidik jari E-Government, banyak pegawai yang masih kurang disiplin dalam bekerja. Mengingat absensi sidik jari tidak dapat dipalsukan, maka disarankan untuk memberikan insentif kepada karyawan agar datang tepat waktu atau bahkan lebih awal saat berkunjung ke kantor. menggunakan identifikasi sidik jari di E-Government untuk meningkatkan efisiensi program kehadiran sidik jari. Pemerintah dan perusahaan dapat menggunakan teknologi ini untuk menjaga keamanan, menghemat waktu, dan menggunakan lebih sedikit energi. Ketidakhadiran sidik Tidak mungkin menggerakkan jari ini sejak itu saja dapat memanfaatkan sidik jari orang yang namanya tertera pada dokumen, dan ketidakhadiran merupakan faktor penting dalam menentukan tindakan disipliner terhadap karyawan yang tidak masuk kerja. Ketidakhadiran, menurut Goodman, adalah ketika seorang karyawan tidak melapor untuk bertugas pada hari yang ditentukan. Fatimid (2016) menyatakan hal ini.

Oleh karena itu, Program Absensi Sidik Jari ini dapat dimanfaatkan oleh Kantor BPN Provinsi Sultra untuk membangun E-Government dan menjamin kehadiran pegawai. Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara mulai mewajibkan kehadiran sidik jari seluruh pegawai pada tahun 2015. Dengan mempercayakan tanggung jawab menutupi ketidakhadiran kepada rekan kerja lainnya, maka korupsi waktu dapat dihindari. Hal inilah yang sering menjadi alasan mengapa kantor menawarkan alat absensi sidik jari, yaitu teknologi absensi canggih yang mampu merekam sidik jari karyawan pada saat kedatangan dan pulang. Oleh karena itu, diperkirakan karena perangkat ini dapat menangkap sidik jari yang berbeda dari sidik jari orang lain—termasuk anak kembar—tidak akan ada lagi penipuan kehadiran.

Selain itu, peralatan tersebut berbasis internet dan dapat diamati melalui komputer yang terhubung dengannya. Ketidakhadiran karyawan dan karyawan lainnya akan didokumentasikan dengan baik dengan cara ini. Administrator juga akan merasa cukup mudah untuk mencatat kehadiran ketika mereka menggunakan program ini. Penulis tertarik untuk mengkaji penelitian

dengan judul tersebut karena banyaknya pegawai yang sering melakukan korupsi; dalam hal ini pegawai kurang disiplin dalam mengadopsi E-Government.

METODE

Penelitian ini menggunakan metodologi penelitian deskriptif kualitatif untuk mengumpulkan data secara rinci dan lengkap mengenai dampak penerapan e-commerce terhadap kinerja pegawai di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara. Penelitian ini dilakukan dengan menggunakan metodologi deskriptif. Penelitian yang menggunakan data untuk menyajikan solusi potensial terhadap permasalahan yang ada disebut penelitian deskriptif. Suatu jenis analisis kualitatif akan digunakan untuk memeriksa data yang dikumpulkan untuk penyelidikan ini. Analisis ini akan memberikan gambaran mengenai temuan penelitian yang diperoleh dari kerja lapangan, dilanjutkan dengan interpretasi dan kesimpulan.

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Pemanfaatan E-Government Pada Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara

1. Infrastruktur

Dalam hal ini, infrastruktur mengacu pada fasilitas kerja yang berfungsi sebagai pendukung nyata bagi operasional organisasi. Fasilitas-fasilitas ini digunakan dalam operasi reguler organisasi, yang memiliki umur yang relatif panjang dan menghasilkan keuntungan jangka panjang. Menurut Moenir (1987:197), "Fasilitas adalah sesuatu yang dipergunakan, dipergunakan, ditempati dan dinikmati oleh pegawai yang berhubungan langsung dengan pekerjaan atau demi kelancaran kerja". "Fasilitas kerja adalah fasilitas yang disediakan oleh perusahaan untuk menunjang perusahaan dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan oleh pemegang kendali (Bary, 2002:67)". "Segala sesuatu yang dapat membantu dan mempercepat pelaksanaan seluruh operasional usaha dianggap sebagai fasilitas," menurut Arikunto dalam Wulandari (2015:13). Dengan kata lain, fasilitas infrastruktur adalah cara untuk mempercepat Berdasarkan wawancara dengan Kantor BPN Provinsi Sultra mengenai faktor infrastruktur di atas, dengan terpenuhinya fasilitas maka pelayanan kepada masyarakat bisa maksimal, khususnya berdampak positif bagi pegawai dan masyarakat. Hal ini tentu saja memperbaiki keadaan untuk mempengaruhi kesejahteraan perusahaan/organisasi dalam penerapan E-Government pada kantor memiliki manfaat jangka Panjang.

2. Kepemimpinan

Terdapat tingkat otoritas kepemimpinan untuk menilai seberapa baik anggota melaksanakan tugas mereka dan untuk memberikan hadiah, promosi, penurunan pangkat, dan hukuman dalam konteks e-governance. Kontrol seorang pemimpin meningkat seiring dengan kewenangan resminya untuk memberikan penghargaan dan hukuman, yang meningkatkan kemungkinan terjadinya skenario tersebut. langkah-langkah prospektif yang memerlukan sumber daya perusahaan/organisasi yang signifikan serta pilihan-pilihan yang dibuat pada tingkat manajemen tertinggi. Keberhasilan jangka panjang suatu bisnis atau organisasi dipengaruhi oleh strateginya yang berfokus pada masa depan.

Berdasarkan temuan wawancara mengenai faktor kepemimpinan di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara di atas, Wewenang resmi yang diberikan kepada pemimpin untuk memberikan hukuman dan mengatur bawahan semakin meningkat. seiring dengan bertambahnya kekuasaannya, sehingga memperbaiki lingkungan untuk mempengaruhi keberhasilan perusahaan atau organisasi dalam menjalankan tugasnya. menerapkan e-pemerintahan. Kantor memiliki pandangan terhadap masa depan dan jangka Panjang

3. Budaya

Budaya organisasi suatu organisasi memainkan peran penting dalam cara anggotanya melaksanakan pekerjaan mereka. Berdasarkan prinsip yang sama, pekerja dengan budaya organisasi yang kuat akan lebih mampu memenuhi tanggung jawabnya karena pekerja yang bermotivasi tinggi akan memberikan segalanya demi kebaikan perusahaan. Pandangan umum anggota suatu organisasi tercermin dalam budayanya. Jika budaya organisasi dipandang sebagai suatu sistem pemahaman bersama yaitu budaya kerja, maka keadaan dan kondisi tersebut akan lebih terasa jelas.

Indikator ini mencakup indikasi obyektif yang menunjukkan seberapa sukses upaya yang dilakukan untuk mendorong penerapan E-Government, serta prosedur operasi standar untuk menyelesaikan tugas. Kebiasaan atau unsur budaya yang baik akan menciptakan lingkungan Hal ini menguntungkan bagi para pemimpin karena akan memudahkan mereka mengawasi dan membentuk perilaku anggota tim mereka di lingkungan kerja yang sangat terkendali. Namun, tenaga kerja yang tidak terstruktur akan memberikan kontribusi negatif kepada pemimpin, artinya akan menyulitkannya untuk mempertahankan kendali atas para pengikutnya.

Hasil wawancara diatas mendukung kesimpulan bahwa indikator budaya organisasi pegawai Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara didasarkan pada kebiasaan baik dan

penerapan SOP untuk menunjang keberhasilan penerapan E-Government. Hal ini terlihat dari kualitas pekerjaan yang diselesaikan tidak sembarangan dan berfungsi secara maksimal. suatu disiplin untuk memastikan kualitas pekerjaan yang dihasilkan atau budaya yang dibangun tidak dikompromikan.

B. Kinerja Pegawai Pada Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara

Kinerja karyawan secara umum merupakan cerminan dari pekerjaan yang dilakukan karyawan dan biasanya dijadikan landasan atau acuan dalam menilai personel dalam suatu perusahaan. Upaya untuk meningkatkan kinerja pegawai perlu dilakukan mengingat untuk mencapai tujuan organisasi diperlukan kinerja yang kuat. Kinerja juga menentukan bagaimana tujuan tersebut dicapai. Setiap organisasi memerlukan tujuan yang harus dicapai agar dapat menjalankan operasinya. Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan ini, setiap bisnis harus cerdas dalam memilih strategi, khususnya perencanaan sumber daya manusia, yang pada dasarnya terkonsentrasi pada tindakan spesifik yang dilakukan oleh manajemen.

Mengenai tersedianya tenaga kerja tetap untuk mengisi jabatan-jabatan pada waktu yang tepat guna memenuhi berbagai maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Karena mereka menganggap pekerjaan itu terhormat, mereka percaya bahwa penggunaan sumber daya manusia secara efektif sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya keinginan untuk fokus pada faktor manusia dibandingkan hanya pada faktor teknologi dan finansial.. Setiap organisasi memerlukan tujuan yang harus dicapai agar dapat menjalankan operasinya.

Untuk mencapai atau mewujudkan tujuan-tujuan ini, setiap bisnis harus cerdas dalam memilih strategi, khususnya perencanaan sumber daya manusia, yang pada dasarnya terkonsentrasi pada tindakan spesifik yang dilakukan oleh manajemen. Mengenai tersedianya tenaga kerja tetap untuk mengisi jabatan-jabatan pada waktu yang tepat guna memenuhi berbagai maksud dan tujuan yang telah ditetapkan. Karena mereka menganggap pekerjaan itu terhormat, mereka percaya bahwa penggunaan sumber daya manusia secara efektif sangat penting untuk menyelesaikan tugas. Hal ini ditunjukkan dengan menurunnya keinginan untuk fokus pada faktor manusia dibandingkan hanya pada faktor teknologi dan finansial.

Hasil wawancara di atas mendukung kesimpulan bahwa jika dilihat dari indikator mutu kerja, pegawai di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai kinerja yang cukup baik. Mereka disiplin, efisien dalam waktu, dan sadar akan tanggung jawab mereka saat menyelesaikan tugas yang diberikan, yang semuanya berkontribusi pada peningkatan kinerja

mereka secara keseluruhan. Dimungkinkan untuk merekrut staf di Kantor BPN Provinsi Sultra.

1. Kuantitas Kerja

Kuantitas pekerjaan menurut Mangkunegara (2009:75) adalah jumlah segala sesuatu yang dapat diselesaikan oleh anggota staf dalam waktu yang ditentukan tertentu. Seorang karyawan akan berkinerja lebih baik secara keseluruhan jika semakin banyak pekerjaan yang dapat mereka lakukan. Pekerja yang memiliki rasa tanggung jawab yang kuat berusaha menyelesaikan tugas yang diberikan kepadanya. Setiap satuan ukuran yang dihubungkan dengan jumlah kerja yang dihasilkan dan dapat dicocokkan dengan angka atau dinyatakan dalam ukuran numerik disebut besaran.

Kinerja karyawan sangat dipengaruhi oleh penempatan dan sistem kerja, terutama dalam hal mencapai standar tinggi E-Government. Karena merupakan salah satu kunci keberhasilan keberhasilan seluruh organisasi, hal ini dipengaruhi oleh peran pemimpin dalam meningkatkan kinerja karyawan. Oleh karena itu, temuan analisis menunjukkan bahwa sejumlah tantangan yang dialami para manajer dalam menginspirasi anggota stafnya berasal dari keragaman kepribadian dan sifat di antara mereka.

2. Kualitas Kerja

Mangkunegara (2009:75) menyatakan bahwa efektivitas dan efektivitas kerja yang dilakukan oleh sumber daya manusia atau sumber daya lainnya dalam mencapai tujuan atau sasaran organisasi secara efektif dan efisien dapat digunakan untuk mengukur kualitas pekerjaan yang dihasilkan. Hal inilah yang menjadi pendorong persaingan antar organisasi dalam meningkatkan kualitas output atau sumber daya manusianya. Tujuan peningkatan sumber daya manusia adalah untuk mencari nilai tambah sehingga dunia usaha dapat menghadapi kesulitan persaingan.

Hal ini dilakukan melalui kerja sama dengan manajer dan karyawan. Kemanjuran dan efektivitas pekerjaan yang dilakukan dengan menggunakan sumber daya manusia atau sumber daya lainnya untuk mencapai tujuan atau sasaran organisasi dengan berhasil dan efisien merupakan ukuran kualitas pekerjaan itu. Pada dasarnya, hasil kerja suatu organisasi merupakan cara terbaik untuk menentukan tingkat keterlibatan departemen sumber daya manusianya.

Hasil wawancara di atas menunjukkan bahwa pegawai di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara mempunyai kinerja yang cukup baik dari segi indikator kuantitas kerja. Hal ini terlihat dari pemanfaatan fasilitas yang mereka miliki untuk mendukung tercapainya E-

Government yang baik, terbukti dengan kerja mereka yang cermat dan disiplin, sehingga kuantitas atau nilai pekerjaan yang diberikan tidak terganggu

3. Tanggung Jawab

Mangkunegara (2009:75) menegaskan bahwa kerja merupakan suatu tugas manusia yang harus dilaksanakan guna mencukupi kebutuhan seseorang saat ini dan yang akan datang. Bekerja harus didasarkan pada peraturan tempat kerja selain tentang memperoleh kekayaan dan menghasilkan uang. Seseorang memperoleh pengalaman melalui pekerjaan, baik yang pahit maupun yang manis. Motivasi dan tingkat kenyamanan karyawan dalam bekerja dapat ditingkatkan dengan adanya pengalaman positif, sedangkan kejadian negatif mempunyai pengaruh yang berbeda-beda.

Berdasarkan hasil wawancara mengenai rasa tanggung jawab pegawai di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara di atas, pegawai menyadari bahwa mereka mempunyai tugas untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan dengan menggunakan waktu dan sumber daya yang dimiliki seefisien mungkin. Mereka juga memahami pentingnya menerapkan disiplin kerja dengan datang dan berangkat kantor pada jam yang telah ditentukan. telah mapan.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa pemanfaatan E-Government di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara menghadapi tantangan signifikan karena keterbatasan infrastruktur. Namun, implementasi ini memberikan manfaat besar bagi masyarakat, terutama dalam hal pelayanan publik. Indikator budaya organisasi pegawai di kantor ini menunjukkan bahwa meskipun ada keterbatasan, penerapan SOP yang baik dan kepemimpinan yang efektif telah menciptakan budaya kerja yang disiplin. Pegawai bekerja dengan penuh tanggung jawab dan menghasilkan hasil kerja yang memuaskan, mencerminkan nilai-nilai kerja yang tinggi. Selanjutnya, kinerja tenaga kerja di Kantor BPN Provinsi Sulawesi Tenggara tergolong mengagumkan. Pegawai yang disiplin, efisien, dan sadar akan tanggung jawab mereka mampu menghasilkan pekerjaan berkualitas tinggi. Mereka mengikuti kode etik ketat yang memastikan kuantitas dan kualitas output tetap terjaga. Meskipun ada tantangan seperti keengganan beberapa pegawai untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dan mengubah disiplin kerja, secara keseluruhan, E-Government telah membantu meningkatkan efisiensi pekerjaan di kantor ini, memungkinkan penyelesaian tugas yang lebih efektif dan tepat waktu.

REFERENSI

- Adelia, N. R. (2016). Pengaruh E-Government Terhadap Disiplin pegawai Di Kantor Bina Mental dan Spiritual Provinsi Sulawesi Selatan (N. R. Adelia, Ed.). Universitas Hasanuddin.
- Ahmad, S. (2018). Efektivitas Fingerprint Dalam Meningkatkan Kediseplinan Pegawai Di Dinas Pertanian Dan Perkebunan Aceh.
- Artadi, W. ,dan I. A. (2016). Penerapan Absensi Elektronik Dalam Meningkatkan Disiplin Pustakawan Di Kantor Perpustakaan Daerah Provinsi Jawa Tengah. 5(1), 271–280.
- Emelda. (2019).). Pengaruh Absensi Fingerprint dan Sanksi Hukuman Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Pada Dinas Perdagangan Provinsi Sumatera Selatan. 15(4), 14–21.
- Fadila, R. , dan S. M. (2019). Pengaruh penerapan sistem E- government terhadap disiplin pegawai pada markas komando direktorat pengamanan badan perusahaan batam. 3(1), 53–63.
- Fathimiyah, U. (2016). Pengaruh absensi sidik jari (finger print) dan motivasi kerja terhadap kedisiplinan pegawai (studi kasus di fakultas ekonomi dan bisnis islam, dan di fakultas ilmu tarbiyah dan keguruan, UIN Walisongo Semarang). Universitas Islam Negeri Walisongo. Semarang .
- Irwan, A. (2018). Sistem Pelayanan Publik Berbasis E-Government Pada Pemerintahan Daerah Kabupaten Merauke. Jurnal Ilmu Administrasi Dan Sosial. 7(1), 20–37.
- Kurniati, R. (2018). Pengaruh Penerapan Sistem Absensi Elektronik (Finger PrintScanner) Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Pada Dinas Kebersihan Dan Pertamanan Kota Medan. Universitas Sumatera Utara Medan.
- Rianto, B. , dan L. T. (2012). Polri & Aplikasi E- Government Dalam Pelayanan Publik. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Sugiyono. (n.d.). Metode Penelitian Kuantitatif dan R&D (Sugiyono, Ed.). Alfabeta.
- Yuwelson. (2016). Pemanfaatan Elektronik Government Dalam Meningkatkan Disiplin Pegawai (Studi Kasus Penggunaan Absensi Elektronik Di Kantor Bupati Malinau). Jurnal Pemerintahan Integratif. Jurnal Pemerintahan Integratif, 4(1), 1–15.