

Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai

Sugiani¹, Syarifah Hidayah², Irwan Gani³

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Mulawarman, Samarinda.

¹Email: sugian0368@gmail.com

²Email: syarifah.hidayah@feb.unmul.ac.id

³Email: irwan.gani@feb.unmul.ac.id

Abstrak

Penerapan sistem informasi penilaian kinerja dan kompensasi berupa tambahan tunjangan penghasilan merupakan upaya Pemerintah Kota Samarinda dalam upaya memberikan motivasi kepada para pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dan tambahan tunjangan penghasilan terhadap kinerja pegawai. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 120 pegawai, sedangkan sampel yang diambil sebanyak 55 responden yang dipilih secara acak sederhana (simple random sampling). Uji validitas dan uji realibilitas butir pertanyaan indikator variabel menggunakan SmartPLS versi 3.2.6 dengan persyaratan memenuhi outer model, sedangkan pengujian hipotesis menggunakan pengujian model struktur (inner model) dengan menggunakan program SmartPLS versi 3.2.6. Hasil penelitian menunjukkan bahwa butir pertanyaan indikator variabel telah memenuhi kriteria validitas dan realibilitas. Uji validitas dari loading factor, cross loading, nilai AVE menunjukkan bahwa instrumen valid. Uji realibilitas yang diuji menggunakan composite realibility dan Cronbach's Alpha telah memenuhi syarat. Selanjutnya uji hipotesis dengan menggunakan SmartPLS menunjukkan bahwa sistem informasi penilaian kinerja (e-logbook) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tunjangan tambahan penghasilan, tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan sistem informasi penilaian kinerja (e-logbook) berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: sistem informasi penilaian kinerja; tunjangan tambahan penghasilan; kinerja pegawai

Influence of performance appraisal information system and additional income supplement to employee performance

Abstract

The application of performance appraisal and compensation information system in the form of additional income support is an effort of Samarinda City Government in an effort to give motivation to the employees to improve their performance. The purpose of this study is to determine the effect of performance appraisal information systems and additional income allowances on the performance of employees. This research was conducted in Samarinda City Education Office. The population in this study as many as 120 employees, while the samples taken as many as 55 respondents selected simple random sampling. Validity test and test reliability of variable indicator questionnaire using SmartPLS version 3.2.6 with requirements to meet outer model, while hypothesis testing using model structure test (inner model) using SmartPLS program version 3.2.6. The result of the research indicates that the items of variable indicator have fulfilled the criteria of validity and reliability. Test the validity of loading factor, cross loading, AVE value indicates that the instrument is valid. The reliability test tested using composite realibility and Cronbach's Alpha has been eligible. Furthermore, the hypothesis test by using SmartPLS shows that the system of performance appraisal information (e-logbook) has positive and significant effect to the additional allowance of earnings, the additional allowance of earnings has positive and significant effect to the employee performance, while the performance appraisal e-logbook system has positive Not significant to employee performance.

Keywords: performance appraisal information system; additional income supplement; employee performance

PENDAHULUAN

Pemerintah Kota Samarinda saat ini telah melakukan upaya-upaya penilaian kinerja yang terukur terhadap para pegawai. Penilaian kinerja pegawai yang saat ini diterapkan adalah penilaian kinerja pegawai dengan metode pencapaian sasaran kinerja pegawai (SKP), tingkat kehadiran, dan aktivitas sehari-hari pegawai pada unit kerja masing-masing. Aktivitas sehari-hari dilaporkan pegawai secara online. Pelaporan aktivitas pegawai setiap hari merupakan usaha untuk mempermudah penilaian kinerja yang terkomputerisasi sehingga memudahkan pimpinan sebagai melakukan evaluasi terhadap pencapaian kinerja pegawai, melihat perkembangan pegawai dari waktu ke waktu, dan bisa memberikan perbaikan untuk ke depannya. Berdasarkan kebutuhan untuk mendapatkan data yang cepat dan mudah digunakan, maka dirancanglah sistem informasi penilaian kinerja pegawai dengan yang dinamakan e-logbook. Aplikasi e-logbook ini selain untuk mengukur kinerja pegawai, juga sebagai salah satu upaya untuk memberikan kompensasi berupa Tunjangan Tambahan Penghasilan.

Dengan demikian terdapat keterkaitan antara penerapan sistem informasi penilaian kinerja dengan pemberian tunjangan tambahan penghasilan dan pengukuran kinerja pegawai. Tunjangan Tambahan Penghasilan bagi PNS di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda telah diimplementasikan sejak 1 Januari 2013 yang mana instrumen pembayarannya berdasarkan tingkat kehadiran. Berdasarkan hasil evaluasi bahwa presensi kehadiran saja tidak cukup karena ada kekosongan instrumen untuk mengukur kinerja PNS diantara jam masuk dan jam pulang. Berdasarkan hasil evaluasi tersebut mulai 1 April 2014 besaran Tunjangan Tambahan Penghasilan yang diterima PNS adalah berdasarkan tingkat kehadiran dan kinerja menggunakan instrumen SKP.

Filosofi *improvement* (perbaikan) berkelanjutan yang berdasarkan konsep bangsa Jepang yang di sebut Kaizen adalah prinsip yang juga diadopsi dalam pengembangan kualitas SDM di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda, dan menjadi acuan dalam evaluasi implementasi Tunjangan Tambahan Penghasilan. SKP yang di jadikan acuan penetapan besaran kinerja PNS ternyata tidak bisa menggambarkan secara detail apa yang di kerjakan PNS setiap harinya, karena instrumen penilaian dalam SKP masih terlalu makro dan terlalu umum. Hasil *benchmark* dari *best practice* beberapa instrumen penilaian kinerja dari beberapa daerah yang dianggap lebih maju dari Kota Samarinda, akhirnya disepakati e-logbook sebagai pengganti SKP sebagai dasar pengukuran besaran kinerja bagi PNS Kota Samarinda.

Dalam penerapan aplikasi e-logbook dan pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda ditemukan beberapa fenomena. Pada penerapan e-logbook ditemukan sejumlah PNS yang kurang memahami pengisian e-logbook, server yang lambat, jaringan internet pegawai yang lambat, dan sebagian pegawai tidak sempat mengisi e-logbooknya secara teratur. Pada pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan kendala yang dihadapi antara lain kendala defisit anggaran Pemerintah Kota Samarinda sehingga pembayaran Tunjangan Tambahan Penghasilan pada bulan-bulan tertentu ditunda pembayarannya. Namun demikian penerapan e-logbook dan pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan tetap dijalankan Pemerintah Kota Samarinda sebagai sarana mengukur kinerja pegawai.

Kinerja Dinas Pendidikan Kota Samarinda pada tahun 2014 yang lalu disorot karena banyaknya laporan masyarakat mengenai maraknya penjualan buku-buku dan Lembar Kerja Siswa (LKS) di sekolah-sekolah baik di tingkat SD, SMP, dan SMA/SMK. Sebagian masyarakat merasa keberatan dengan praktek jual beli buku yang dilaksanakan di sekolah walaupun dengan mengatasnamakan koperasi sekolah. Bisnis penjualan buku dianggap memberatkan masyarakat. Berbagai teknik sekolah untuk menghindari tuduhan bisnis jual beli buku. Selain mengatasnamakan koperasi sekolah, beberapa sekolah menitipkan buku-buku di toko-toko yang berdekatan dengan sekolah dan orang tua dapat membeli di toko tersebut. Penjualan LKS juga dianggap memberatkan orang tua siswa karena orang tua diharuskan membeli LKS tersebut, padahal soal-soal latihan sudah ada di buku-buku pelajaran. Kasus penjualan buku-buku ini ditangani langsung oleh Inspektorat Kota Samarinda, dan Kepala Sekolah yang terbukti bisnis buku dicopot dari jabatannya sebagai Kepala Sekolah.

Kinerja Dinas Pendidikan tahun 2014 juga kembali menjadi sorotan dengan lambannya pencairan hak-hak guru seperti insentif dan tunjangan sertifikasi guru. Insentif dan sertifikasi guru triwulan pertama yang sedianya diterima guru pada awal April, bisa molor sampai bulan Juni atau Juli. Demikian juga triwulan-triwulan selanjutnya. Keluhan ribuan guru di Kota Samarinda baik negeri maupun swasta ini menjadi sorotan berbagai pihak baik eksekutif maupun legislatif, dan diminta kepada

Kepala Dinas Pendidikan untuk segera menyelesaikan permasalahan tersebut dengan baik. Salah satu terobosan yang dilaksanakan Dinas Pendidikan adalah dengan mewajibkan semua guru-guru memiliki rekening di Bank Pembangunan Daerah (BPD) Kaltim sehingga pencairan hak-hak guru dapat dicairkan secara cepat dan tepat karena pencairan berdasarkan *by name* dan *by rekening* dan pelaksanaannya juga dapat dilaksanakan dengan transparan dan dapat dipertanggungjawabkan. Masalah insentif guru dapat diselesaikan dengan baik, namun proses pencairan tunjangan profesi guru (TPG) sampai saat ini belum berjalan mulus. Hal ini disebabkan karena berbagai sebab antara lain administrasi guru yang belum lengkap, sistem Dapodik yang menjadi acuan selalu ada guru-guru yang bermasalah di Dapodik dengan berbagai macam sebab (linieritas, terlambatnya validitas, dan lain-lain).

Masalah penerimaan siswa baru selalu menjadi permasalahan setiap tahun. Selalu saja ada isu jual beli kursi bagi calon siswa terutama di sekolah-sekolah favorit. Isu siswa titipan juga selalu mengemuka setiap kali pelaksanaan penerimaan siswa baru. Mengantisipasi permasalahan yang timbul setiap kali penerimaan siswa baru, Kepala Dinas Pendidikan Kota Samarinda mencoba terobosan dengan melaksanakan Penerimaan Peserta Didik Baru (PPDB) secara Online pada jenjang SMP, SMA, dan SMK. Pada tahun 2015 PPDB online masih terbatas pada sekolah-sekolah favorit, tetapi pada tahun 2016 diberlakukan pada semua sekolah jenjang SMP, SMA, dan SMK. Melalui PPDB online, orang tua dapat memantau pelaksanaan PPDB dari berbagai teknologi informasi secara transparan dan akuntabel.

Selain berbagai masalah di atas, kinerja Dinas Pendidikan juga dituntut untuk menyelesaikan berbagai masalah yang menjadi isu dunia pendidikan di Samarinda seperti ketimpangan kualitas (mutu) pendidikan antar sekolah, kesenjangan sarana dan prasarana sekolah, dan tidak meratanya penyebaran guru-guru mata pelajaran di sekolah-sekolah pada semua tingkatan yaitu SD, SMP, SMA, dan SMK. Warga tentu menuntut perbaikan kinerja Dinas Pendidikan karena berbagai terobosan telah dilaksanakan untuk meningkatkan kinerja aparat antara lain pemberian tunjangan tambahan penghasilan, dan penerapan sistem informasi penilaian kinerja yang dikenal dengan *e-logbook*. Kebijakan-kebijakan tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja seluruh aparatus sipil negara (ASN) di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda termasuk ASN pada Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

Tinjauan Pustaka

Kinerja

Secara umum kinerja adalah padanan kata dari "*performance*". Menurut The Scribner-Bantam English Dictionary tahun 1979 *performance* berasal dari akar kata "*to perform*" yang mempunyai arti melakukan, menjalankan, melaksanakan, memenuhi atau menjalankan kewajiban sesuatu nazar, menyempurnakan tanggung jawab dan melakukan sesuatu yang diharapkan seseorang atau mesin. Dapat disimpulkan bahwa dari beberapa arti "*to perform*" adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakan sesuai dengan tanggung jawab atau hasil yang diharapkan, sedangkan arti kata *performance* merupakan kata benda dimana salah satunya adalah sesuatu hasil yang telah dikerjakan.

Menurut Mahsun (2006:32) kinerja (*performance*) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program/ kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi organisasi yang tertuang dalam *strategic planning* suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan. Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak mungkin dapat diketahui karena tidak ada tolok ukurnya.

Performace atau kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan tanggung jawab masing-masing. Dalam rangka mencapai tujuan organisasi secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Prawirosentono, 2004:2). Sedangkan menurut Bagia (2015:147), kinerja adalah catatan *outcome* yang dihasilkan dari fungsi suatu pekerjaan atau kegiatan tertentu selama suatu periode waktu tertentu. Kinerja pegawai ini sangat ditentukan oleh kekuatan motivasi, kemampuan, dan kesempatan yang tersedia untuk melakukan pekerjaan tersebut.

Dengan demikian kinerja merupakan kondisi yang harus diketahui dan diinformasikan kepada pihak-pihak tertentu untuk mengetahui sejauh mana tingkat pencapaian suatu instansi dihubungkan dengan visi yang diemban suatu organisasi. Secara umum kinerja merupakan prestasi yang dapat dicapai oleh organisasi dalam periode tertentu dan merupakan efektifitas operasional organisasi.

Konsep kinerja menurut Rue dan Byars (1981) (dalam Keban, 2004:1) dapat didefinisikan sebagai pencapaian hasil atau *the degree of accomplishment*. Dengan kata lain, kinerja merupakan tingkat pencapaian tujuan organisasi. Dengan demikian bahwa kinerja merupakan suatu tingkatan sejauhmana proses kegiatan organisasi itu memberikan hasil atau mencapai tujuan.

Berdasarkan pendapat di atas, dapat dijelaskan bahwa kinerja berhubungan dengan bagaimana melakukan suatu pekerjaan dan menyempurnakan hasil pekerjaan berdasarkan tanggungjawab namun tetap mentaati segala peraturan-peraturan, moral maupun etika. Dari beberapa pendapat pakar di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya atau sebagai gambaran mengenai tentang besar kecilnya hasil yang dicapai dari suatu kegiatan baik dilihat secara kualitas maupun kuantitas sesuai dengan visi, misi suatu organisasi yang bersangkutan.

Indikator kinerja (*performance indicator*) sering disamakan dengan ukuran kinerja (*performance measure*). Namun sebenarnya, meskipun keduanya merupakan kriteria pengukuran kinerja, terdapat perbedaan makna. Indikator kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja, sehingga bentuknya cenderung kualitatif. Sedangkan ukuran kinerja adalah kriteria kinerja yang mengacu pada penilaian kinerja secara langsung, sehingga bentuknya lebih bersifat kuantitatif. Indikator kinerja dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

Ukuran secara kualitatif dan kuantitatif yang menunjukkan tingkatan pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan adalah merupakan sesuatu yang dapat dihitung serta digunakan sebagai dasar untuk menilai atau melihat bahwa kinerja setiap hari dalam perusahaan dan perseorangan terus mengalami peningkatan sesuai dengan rencana yang telah ditetapkan.

Menurut Mathis (2002:78): kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk:

Kuantitas kerja: Volume kerja yang dihasilkan di bawah kondisi normal.

Kualitas kerja: Kerapian, ketelitian, dan keterkaitan hasil dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Pemanfaatan waktu: Penggunaan masa kerja yang disesuaikan dengan kebijaksanaan perusahaan.

Kerjasama: Kemampuan menangani hubungan dalam pekerjaan.

Berdasarkan keseluruhan definisi di atas dapat dilihat bahwa kinerja pegawai merupakan output dari penggabungan faktor-faktor yang penting yakni kemampuan dan minat, penerimaan seorang pekerja atas penjelasan delegasi tugas dan peran serta tingkat motivasi seorang pekerja. Semakin tinggi faktor-faktor di atas, maka semakin besarlah kinerja karyawan yang bersangkutan.

Tunjangan Tambahan Penghasilan

Dalam Peraturan Pemerintah tentang gaji Pegawai Negeri Sipil ini diatur tentang gaji pokok yang diterima Pegawai Negeri Sipil di samping tunjangan dan lain-lain.

Di samping itu diatur pula tentang kenaikan gaji yang terdiri dari kenaikan gaji berkala maupun kenaikan gaji istimewa tunjangan dan penerimaan lain yang diterima Pegawai. Dalam hal ini, TPP termasuk dalam bagian kompensasi insentif (tambahan). Tujuan utama pemberian kompensasi tambahan yang berbentuk tunjangan, insentif, lembur dan sebagainya adalah untuk membuat pegawai hidup lebih sejahtera. Hal ini khususnya untuk Pegawai Negeri Sipil. Untuk organisasi nonpemerintahan seperti perusahaan, pemberian tambahan kompensasi ini adalah agar pegawai mengabdikan hidupnya pada organisasi dalam jangka panjang. Dengan pemberian kompensasi tambahan ini diharapkan pegawai termotivasi untuk meningkatkan produktivitasnya.

Dalam dunia Pegawai Negeri Sipil, dikenal beberapa jenis tunjangan yaitu antara lain 1) tunjangan keluarga yang diberikan kepada suami atau istri dan anak 2) tunjangan jabatan yang terdiri dari jabatan struktural dan jabatan fungsional, 3) tunjangan pangan dan 4) tunjangan lainnya. Di samping tunjangan, Pegawai Negeri Sipil juga bisa mendapatkan uang lembur dan insentif.

Selain itu ada beberapa tunjangan yang dimasukkan ke dalam gaji PNS yaitu antara lain:

Tunjangan Biaya Hidup

Diberikan untuk membiayai kebutuhan pangan, perumahan, dan transportasi PNS dan tentunya berbeda untuk setiap daerah di Indonesia sehingga dihitung penyesuaiannya dengan tingkat biaya kebutuhan hidup di daerah dimaksud beban pembiayaan ditanggung APBD daerah masing-masing, yang disebut Tunjangan Khusus Daerah (TKD).

Tunjangan Khusus (insentif)

Diberikan pada PNS yang mempunyai tugas khusus seperti misalnya memungut pajak diberikan upah pungut sebagai insentif yang besarnya bervariasi yang diberikan bergantung dari indeks prestasi pegawai dalam indikasi pencapaian target/output yang telah ditetapkan lembaga/ instansi/dinas, sebutlah seperti nilai ketuntasan, batas ketuntasan minimal, kriteria ketuntasan minimal PNS.

Tunjangan Hari Raya dan Gaji ke 13

Diberikan setahun sekali (biasanya dekat Hari Raya Idul Fitri) dengan besarnya disesuaikan dengan kemampuan keuangan daerah dan gaji ke 13 yang besarnya sama besaran gaji 1 (satu) bulan masing-masing PNS. Mungkin ini nantinya disebut Gaji Ke-14 selain Gaji ke-13 yang diberikan mendekati musim anak masuk sekolah (bulan Juli-Agustus).

Tunjangan Kompensasi

Diberikan “hanya” kepada PNS yang bekerja dengan penuh dedikasi di daerah terpencil maupun daerah bergolak/ konflik (seperti mungkin masih terjadi di Poso, Maluku, Maluku Utara, NAD, Papua), di lingkungan kerja yang tidak nyaman, berbahaya, berisiko tinggi (mungkin seperti di reaktor nuklir, stasiun Radiologi Sinar X, pembangkit tenaga listrik, penjaga mercu suar, penjaga stasiun radio pantai stasiun radio komunikasi & perhubungan antar pulau-pulau terluar-perbatasan-simpangan kereta api-penyeberangan lalu lintas padat (masinis-penjaga pelintasan KA-pemadam kebakaran), stasiun RADAR, riset Bawah Laut, Stasiun Angkasa Luar, surveyor, penyidik PNS) besarnya tunjangan disesuaikan dengan faktor ketidaknyamanan dan risiko yang (mungkin) dihadapi PNS tersebut.

Iuran Pemeliharaan Kesehatan PNS

Diberikan sesuai dengan jumlah minimal yang sama seperti jumlah yang dipotong dari gaji PNS tersebut.

Iuran dana pensiun dan Jaminan Hari Tua

Diberikan sesuai dengan jumlah minimal yang sama seperti yang dibayarkan oleh PNS melalui pemotongan gaji.

Sistem kompensasi yang efektif mendorong para manajer untuk membuat keputusan-keputusan yang relevan dengan keselarasan tujuan para *stakeholders* (termasuk juga tujuan para manajer). Tujuan sistem kompensasi adalah keselarasan tujuan, tetapi tidak mungkin mencapai keselarasan tujuan tersebut secara sempurna.

Dalam praktik yang dituju bukanlah keselarasan sempurna tetapi keselarasan relatif. Agar sistem kompensasi efektif, harus memenuhi tujuh kriteria di bawah ini:

Mencukupi (memenuhi ketentuan minimum pemerintah, serikat kerja dan peringkat manajemen).

Adil (setiap orang diberi kompensasi selaras dengan jumlah usaha yang dicurahkan, kemampuan, pelatihan, dan sebagainya).

Imbang (jumlah gaji, tunjangan, dan lainnyaimbang).

Efektif dari segi biaya (gaji harus sepadan dengan kemampuan perusahaan).

Memenuhi kebutuhan orang.

Memotivasi orang untuk bekerja dengan efektif dan meningkatkan produktivitas

Dapat dimengerti oleh tenaga kerja.

Berdasarkan peraturan baru yaitu Permendagri No. 13 tahun 2006, pasal 39 ayat (2) berbunyi: “Tambahan penghasilan sebagaimana dimaksud pada ayat (1) diberikan dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai berdasarkan beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja”.

Dengan ketentuan tersebut maka memungkinkan bagi pemerintah Provinsi/Kabupaten/Kota untuk memberikan tunjangan berupa tambahan penghasilan bagi PNS daerah asalkan berdasarkan kepada beban kerja atau tempat bertugas atau kondisi kerja atau kelangkaan profesi atau prestasi kerja. Pendekatan untuk memberikan tambahan penghasilan terhadap PNS diatas sebagai salah satu solusi yang obyektif dalam mengatasi rendahnya pendapatan PNS. Harapan kebijakan Tambahan Penghasilan bagi PNS Daerah Dengan diberlakukannya kebijakan tambahan penghasilan bagi PNS daerah diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai. Pemberian tambahan penghasilan tersebut bersifat rutin diterima pegawai per-bulan sehingga menumbuhkan keyakinan pegawai dalam menetapkan perencanaan kebutuhan hidupnya. Disisi lain pemberian tambahan penghasilan diarahkan agar seluruh PNS termasuk pegawai pada garis depan pelayanan agar dapat meningkatkan disiplin dan kinerjanya dan dapat memberikan kualitas layanan sesuai standar prosedur baku (SOP) yang ditetapkan.

Pemerintah di daerah dapat memberlakukan sanksi yang tegas bagi pegawai yang menerima suap dalam memberikan layanan masyarakat.

Sistem Informasi Penilaian Kinerja

Sistem adalah kumpulan elemen yang berintegrasi untuk mencapai tujuan tertentu sedangkan informasi adalah data yang telah diolah menjadi bentuk yang lebih berarti bagi penerimanya dan bermanfaat dalam mengambil keputusan saat ini atau mendatang. Informasi dapat menggambarkan kejadian nyata yang digunakan untuk pengambilan keputusan. Sumber dari informasi adalah data yang dapat berbentuk huruf, simbol, alfabet dan lain sebagainya (Davis, 2003:14).

Sistem informasi adalah suatu sistem di dalam suatu organisasi yang mempertemukan kebutuhan pengolahan transaksi harian, mendukung operasi, bersifat manajerial dan kegiatan strategi dari suatu organisasi dan menyediakan pihak luar dengan laporan-laporan yang diperlukan. Menurut Rochaety dkk (2006:4) dikatakan bahwa sistem informasi merupakan kumpulan komponen dalam sebuah organisasi atau lembaga yang berhubungan dengan proses penciptaan dan pengaliran informasi.

Keandalan suatu informasi dalam sebuah lembaga/organisasi terletak pada keterkaitan antara komponen yang ada sehingga dapat menghasilkan aliran informasi yang berguna, akurat, terpercaya, detail, cepat, relevan, bagi kepentingan lembaga tersebut. Sedangkan menurut Oetomo (2007:14), sistem Informasi dapat didefinisikan sebagai kumpulan elemen yang saling berhubungan dan berinteraksi satu sama lain yang membentuk satu kesatuan untuk mengintegrasikan data, memproses dan menyimpan serta mendistribusikan informasi, dengan kata lain sistem informasi merupakan satu kesatuan elemen-elemen yang saling berinteraksi secara sistematis dan teratur untuk menciptakan dan membentuk aliran informasi yang akan mendukung pembuatan keputusan dan melakukan kontrol terhadap jalannya perusahaan.

Sementara Kadir (2007:31) mendefinisikan informasi sebagai data yang telah diproses sedemikian rupa sehingga meningkatkan pengetahuan seseorang yang menggunakan data. Data seringkali disebut sebagai bahan mentah informasi, melalui proses transformasi data dibuat menjadi informasi.

Menurut Pangestu (2007:12), pengolahan data menjadi informasi itu merupakan suatu siklus, yang terdiri dari tahap-tahap sebagai berikut:

Pengumpulan data. Pada tahap ini dilakukan suatu proses pengumpulan data yang asli dengan cara tertentu, seperti sampling, data transaksi, data warehouse, dan lain sebagainya yang biasanya merupakan proses pencatatan data ke dalam suatu file.

Input. Tahap ini merupakan proses pemasukan data dan prosedur pengolahan data ke dalam komputer melalui alat input seperti keyboard. Prosedur pengolahan data

itu merupakan urutan langkah untuk mengolah data yang ditulis dalam suatu bahasa pemrograman yang disebut program.

Pengolahan data. Tahap ini merupakan tahap di mana data diolah sesuai dengan prosedur yang telah dimasukkan. Kegiatan pengolahan data ini meliputi pengumpulan data, klasifikasi (pengelompokan), kalkulasi, pengurutan, penggabungan, peringkasan baik dalam bentuk tabel maupun grafik, penyimpanan dan pembacaan data dari tempat penyimpanan data.

Output. Hasil pengolahan data akan ditampilkan pada alat output seperti monitor dan printer sebagai informasi.

Distribusi. Setelah proses pengolahan data dilakukan, maka informasi yang dihasilkan harus segera didistribusikan. Proses pendistribusian ini tidak boleh terlambat dan harus diberikan kepada yang berkepentingan, sebab hasil pengolahan tersebut akan menjadi bahan pertimbangan dalam pengambilan keputusan atau menjadi data dalam pengolahan data selanjutnya.

Lebih lanjut Pangestu (2007:24) menjelaskan bahwa sistem informasi selalu berhubungan dengan pengolahan informasi yang didasarkan pada komputer (*computer-based information processing*). Sistem informasi merupakan kumpulan dari sistem-sistem informasi. Sistem informasi tergantung dari besar kecilnya organisasi dapat terdiri dari sistem-sistem informasi sebagai berikut:

Sistem informasi akuntansi (*accounting information system*), menyediakan informasi dari transaksi keuangan.

Sistem informasi pemasaran (*marketing information system*), menyediakan informasi untuk penjualan, promosi penjualan, kegiatan-kegiatan pemasaran, kegiatan-kegiatan penelitian pasar dan lain sebagainya yang berhubungan dengan pemasaran.

Sistem informasi manajemen persediaan (*inventory management information system*).
 Sistem informasi personalia (*personnel information systems*).
 Sistem informasi distribusi (*distribution information systems*).
 Sistem informasi pembelian (*purchasing information systems*).
 Sistem informasi kekayaan (*treasury information systems*).
 Sistem informasi analisis kredit (*credit analysis information systems*).
 Sistem informasi penelitian dan pengembangan (*research and development information systems*).
 Sistem informasi teknik (*engineering information systems*).

Sistem informasi penilaian kinerja Pemerintah Kota Samarinda adalah e-logbook. Menurut *user guide* aplikasi e-logbook dari Badan Kepegawaian Daerah Kota Samarinda (2016:2), e-logbook adalah catatan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, yang diinput secara daring (*online*) untuk kemudian diverifikasi oleh atasannya secara *online*. Tujuan penerapan sistem informasi penilaian kinerja (e-logbook) ini adalah dalam rangka mengukur kinerja PNS dan memberikan tunjangan yang berkeadilan, perlu dibuat modul yang dapat mengukur aktivitas pegawai.

Tahun 2014 besaran Tunjangan Tambahan Penghasilan (TTP) PNS Kota Samarinda 75% berdasarkan kehadiran, 25% berdasarkan Nilai Capaian Sasaran Kerja Pegawai (SKP). Namun dianggap belum efektif, karena SKP hanya mencakup tugas utama, sedangkan keseharian PNS banyak melakukan tugas tambahan kedinasan. Selain itu SKP adalah rencana satu tahun, sehingga sulit dievaluasi per bulan sebagai instrumen pembayaran TTP yang harus dibayarkan per bulan. Berdasarkan pertimbangan inilah, maka disusun sebuah modul (aplikasi) untuk mengukur lebih rinci kinerja PNS yaitu aplikasi e-logbook.

Terhitung mulai bulan Agustus 2016, besaran TTP ditentukan oleh:

Tingkat absensi kehadiran PNS ditempat kerja dan/atau wilayah kerja dan jenis hukuman disiplin bagi PNS yang sedang menjalani hukuman; dan

Nilai capaian aktivitas harian (e-logbook)

E-logbook adalah catatan atas pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai, yang diinput secara daring (*online*) untuk kemudian diverifikasi oleh atasannya secara online pula.

TTP sebagaimana dimaksud diberikan:

Berdasarkan beban kerja dengan tingkat absensi kehadiran sebesar 70% dan nilai capaian aktivitas harian e-logbook sebesar 30%.

Berdasarkan kelangkaan profesi dengan tingkat absensi kehadiran sebesar 30% dan nilai capaian aktivitas harian e-logbook sebesar 70%.

E-logbook harus diisi secara rutin oleh semua PNS struktural (yang mendapat tunjangan tambahan penghasilan) pada setiap unit kerja. Dalam e-logbook PNS harus mengisi semua kegiatan (aktivitasnya) sehari-hari.

Untuk menggunakan aplikasi e-logbook pengguna harus terlebih dahulu mengakses aplikasi pada alamat <http://36.66.236.82/e-logbook/> pada browser pengguna seperti mozilla firefox, google chrome atau browser yang sudah tersedia pada sistem operasi masing-masing.

METODE

Penelitian ini termasuk kategori penelitian penjelasan (*explanatory research*) yang bertujuan untuk menjelaskan pengaruh hubungan tertentu di antara variabel yang ditetapkan dalam suatu penelitian.

Menurut Sugiyono (2011:38) variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang, obyek, atau kegiatan yang mempunyai variasi tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya.

Dari hipotesis yang diajukan ditentukan variabel penelitian. Variabel dalam penelitian ini yaitu variabel eksogen dan variabel endogen, yang diuraikan sebagai berikut:

Variabel bebas (*endogen variable*) yaitu variabel yang mempengaruhi atau yang menjadi sebab perubahannya atau timbulnya variabel terikat/endogen (Sugiyono, 2011:326). Dalam penelitian ini variabel eksogennya adalah sistem informasi penilaian kinerja (X1) dan tunjangan tambahan penghasilan (X2).

Variabel terikat (*endogen variable*) yaitu variabel yang dipengaruhi atau yang menjadi akibat karena adanya variabel bebas/eksogen variable (Sugiyono, 2011:326). Dalam penelitian ini variabel endogen adalah kinerja pegawai (Y).

Dari variabel-variabel tersebut dapat ditentukan indikator dan instrumen penelitian dan desain sampel yang digunakan. Langkah selanjutnya adalah mengumpulkan data melalui kuisioner. Data yang terkumpul kemudian diuji terlebih dahulu dengan uji validitas dan uji reliabilitas. Teknik analisis yang digunakan adalah dengan SEM-PLS (Structural Equation Modeling-Partial Least Square). Hasil analisis data selanjutnya disajikan serta diinterpretasikan dan langkah terakhir diberi kesimpulan dan saran.

Alat Analisis

Dalam penelitian ini analisis data menggunakan pendekatan partial least square (PLS). Analisis partial least square (PLS) adalah teknik statistika multivariate yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS adalah salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data, seperti ukuran sampel penelitian kecil, adanya data yang hilang (missing values) dan multikolinieritas (Jogiyanto, 2011:55).

SEM Partial Least Square (PLS) merupakan pendekatan alternatif yang bergeser dari pendekatan SEM berbasis covariance menjadi berbasis varian (Ghozali, 2014). SEM yang berbasis kovarian umumnya menguji kausalitas atau teori sedangkan PLS lebih bersifat predictive model.

Dalam permodelan dengan tujuan prediksi memiliki konsekuensi bahwa pengujian dapat dilakukan tanpa dasar teori yang kuat, mengabaikan beberapa asumsi dan parameter ketepatan model prediksi dilihat dari nilai koefisien determinasi (Jogiyanto dan Willy, 2009).

Pengujian model struktural dalam PS dilakukan dengan bantuan software SmartPLS ver 3.2.6 for Windows. Langkah-langkah yang harus dilakukan dalam Partial Least Square (PLS) yaitu meliputi:

Merancang model pengukuran (*Outer Model*)

Perancangan model pengukuran (*outer model*) dalam PLS sangat penting karena terkait dengan apakah indikator bersifat reflektif atau formatif. *Outer model* atau model pengukuran mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel lainnya. Model reflektif sering disebut sebagai *principal factor model* yang berarti variabel manifes dipengaruhi oleh variabel laten, sedangkan model formatif merupakan kebalikan dari model reflektif dimana model formatif mengasumsikan bahwa variabel manifes mempengaruhi variabel laten. Arah hubungan kausalitas mengalir dari variabel manifes ke variabel laten.

Merancang model struktural (*Inner Model*)

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk endogen, koefisien path, atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel eksogen terhadap variabel endogen, dimana semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan, namun R^2 bukanlah parameter absolut dalam mengukur ketepatan model prediksi karena dasar hubungan teoritik adalah parameter yang paling utama untuk menjelaskan hubungan kausalitas tersebut.

Jadi, untuk menguji validitas dan reliabilitas variabel berdasarkan output PLS, maka kriteria penilaiannya adalah sebagai berikut:

Tabel 1. Kriteria Penilaian Indikator PLS

Uji Model	Output	Kriteria
<i>Outer Model</i> (Uji Indikator)	<i>Convergent Validity</i>	Nilai <i>loading factor</i> > 0,5
	<i>Discriminant Validity</i>	Nilai korelasi <i>cross loading</i> dengan variabel latennya harus lebih besar dibandingkan dengan korelasi terhadap variabel laten lainnya.
	<i>Average Variance Extracted (AVE)</i>	Nilai AVE harus > 0,5
	<i>Composite Reliability</i>	Nilai <i>composite reliability</i> yang baik apabila memiliki nilai > 0,7
	<i>Cronbach's alpha</i>	Nilai <i>Cronbach's alpha</i> yang baik/reliabel jika > 0,6

Sumber: Jogiyanto (2009)

Menilai inner model atau model struktural

Model struktural dalam PLS dievaluasi dengan menggunakan R^2 untuk konstruk dependen, nilai koefisien path atau *t-values* tiap path untuk uji signifikansi antar konstruk dalam model struktural. Nilai

R^2 digunakan untuk mengukur tingkat variansi perubahan variabel independen terhadap variabel dependen. Semakin tinggi nilai R^2 berarti semakin baik model prediksi dari model penelitian yang diajukan (Jogiyanto, 2009:72).

Nilai koefisien *path* atau *inner model* menunjukkan tingkat signifikansi dalam pengujian hipotesis. Skor koefisien *path* atau *inner model* yang ditunjukkan oleh nilai *T-statistic* harus di atas 1,96 untuk hipotesis dua ekor (*two tailed*), dan di atas 1,64 untuk hipotesis satu ekor (*one-tailed*) untuk pengujian hipotesis pada alpha 5 persen dan power 80 persen (Hair, et al dalam Jogiyanto, 2009:73).

Adapun kriteria dari out put PLS yang diperlukan untuk penafsiran *inner model* (uji hipotesis) adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Kriteria Penilaian Uji Hipotesis PLS

Uji Model	Output	Kriteria
<i>Inner Model</i> (Uji Hipotesis)	R ² untuk variabel laten endogen	Hasil R ² sebesar 0,67, 0,33 dan 0,19 mengindikasikan bahwa model baik, moderat, dan lemah.
	Koefisien parameter dan T-Statistik	Nilai estimasi untuk hubungan jalur dalam model struktural harus signifikan, yang dapat diperoleh dengan prosedur <i>bootstrapping</i> .

Sumber: Jogiyanto (2009)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengujian Outer Model

Analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah *structural equation modeling – partial least square* (SEM-PLS) yaitu metode alternatif SEM yang digunakan untuk model yang memiliki kompleksitas besar, indikator campuran yaitu reflektif maupun formatif dan memiliki tujuan untuk prediksi model (Ghozali, 2014).

Tahap pertama yang dilakukan dalam analisis ini adalah melakukan uji validitas dan realibilitas dari butir pertanyaan indikator variabel. Tahap pertama yang dilakukan dalam analisis adalah melakukan uji validitas dan reliabilitas butir pertanyaan kuesioner diberikan pada 55 responden sebagai sampel awal.

Uji Validitas

Validitas Konvergen

Validitas konvergen terpenuhi jika skor yang diperoleh dengan dua instrumen berbeda yang mengukur konsep yang sama menunjukkan korelasi yang tinggi. Indikator yang memiliki validitas konvergen adalah memiliki *outer loading* di atas 0,70, namun 0,50 – 0,60 masih dapat ditolerir dengan nilai t-statistik di atas 1,96 atau *p-value* < 0,05 (Ghozali, 2014). Hasil uji validitas konvergen adalah sebagai berikut:

Tabel 3. Convergent Validity

Variabel	Sistem Informasi Penilaian Kinerja	Kinerja	TTP	Keterangan
SI.1	0,926			Valid
SI.2	0,930			Valid
SI.3	0,955			Valid
SI.4	0,944			Valid
KP.1		0,925		Valid
KP.2		0,932		Valid
KP.3		0,954		Valid
KP.4		0,944		Valid
TP.1			0,932	Valid
TP.2			0,934	Valid
TP.3			0,960	Valid
TP.4			0,952	Valid

Sumber: Output Smart PLS 3.2.6

Tabel di atas menunjukkan bahwa *loading factor* memberikan nilai di atas nilai yang disarankan yaitu sebesar 0,5. Nilai paling kecil adalah sebesar 0,925 untuk indikator KP1. Berarti indikator yang dipergunakan dalam penelitian ini adalah valid atau telah memenuhi *convergent validity*.

Validitas Diskriminan

Validitas diskriminan dimaksudkan menguji suatu konstruk secara tepat hanya mengukur konstruk yang hendak diukur, bukan konstruk yang lain. Metode pengujian validitas diskriminan dapat menggunakan pendekatan *cross loading* antara indikator dengan konstuknya dan menggunakan *average variance extracted* (AVE).

Hasil uji *discriminant validity* dengan *cross loading* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 4. Result For Cross Loading

Variabel	Sistem Informasi Penilaian Kinerja	Kinerja Pegawai	TTP	Keterangan
SI.1	0,926	0,588	0,595	Valid
SI.2	0,930	0,629	0,694	Valid
SI.3	0,955	0,541	0,562	Valid
SI.4	0,944	0,620	0,580	Valid
KP.1	0,576	0,925	0,667	Valid
KP.2	0,653	0,932	0,808	Valid
KP.3	0,559	0,954	0,722	Valid
KP.4	0,590	0,944	0,669	Valid
TP.1	0,614	0,773	0,932	Valid
TP.2	0,625	0,701	0,934	Valid
TP.3	0,577	0,738	0,960	Valid
TP.4	0,642	0,687	0,952	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Suatu indikator dinyatakan valid jika mempunyai loading factor tertinggi kepada konstruk yang dituju dibandingkan loading factor kepada konstruk lain. Tabel di atas menunjukkan bahwa loading factor untuk indikator SI (SI.1 sampai dengan SI.4) mempunyai loading factor lebih tinggi dari pada dengan konstruk yang lain. Hal serupa juga tampak pada indikator-indikator yang lain.

Dengan demikian, kontrak laten memprediksi indikator pada blok mereka lebih baik dibandingkan dengan indikator di blok yang lain. Metode lain untuk melihat *discriminant validity* adalah dengan melihat nilai square root of average variance extracted (AVE). Menurut Ghazali (2014:65), suatu model disebut valid jika masing-masing konstruk nilai AVEnya lebih besar daripada 0,50. Berikut adalah nilai AVE dalam penelitian ini:

Tabel 5. Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Keterangan
Sistem Informasi Penilaian Kinerja	0,881	Valid
Kinerja	0,881	Valid
TTP	0,892	Valid

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Tabel di atas memberikan nilai AVE di atas 0,5 untuk semua konstruk yang terdapat pada model penelitian. Nilai terendah AVE adalah sebesar 0,881 pada konstruk Sistem Informasi Penilaian Kinerja (TI) dan KP (Kinerja Pegawai).

Berdasarkan hasil uji validitas menggunakan SmartPLS 3.2.6 di atas, maka disimpulkan bahwa instrumen penelitian memenuhi syarat validitas.

Uji Realibilitas

Composite Reliability

Uji reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* dari blok indikator yang mengukur konstruk. Hasil *composite reliability* akan menunjukkan nilai yang memuaskan jika di atas 0,7. Berikut adalah nilai *composite reliability* pada output:

Tabel 6. Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability	Keterangan
Sistem Informasi	0,967	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,967	Reliabel
Kinerja	0,967	Reliabel
TTP	0,971	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *composite reliability* untuk semua konstruk adalah di atas 0,7 yang menunjukkan bahwa semua konstruk pada model yang diestimasi memenuhi kriteria *discriminant validity*. Nilai *composite reliability* yang terendah adalah sebesar 0,967 pada konstruk EL (*e-logbook*) dan KP (Kinerja).

Cronbach's alpha

Uji reliabilitas juga bisa diperkuat dengan *Cronbach's Alpha* di mana output SmartPLS Versi 3.2.6 memberikan hasil sebagai berikut:

Tabel 7. Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
Sistem Informasi	0,955	Reliabel
Penilaian Kinerja	0,955	Reliabel
Kinerja	0,955	Reliabel
Tunjangan Tambahan	0,959	Reliabel
Penghasilan	0,959	Reliabel

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

Nilai yang disarankan adalah di atas 0,6 dan pada tabel di atas menunjukkan bahwa nilai *Cronbach's Alpha* untuk semua konstruk berada di atas 0,6. Nilai terendah adalah sebesar 0,955 (EL dan KP).

Menurut Ghazali (2014:65), konstruk dinyatakan *reliable* jika nilai *composite reliability* maupun *cronbach alpha* di atas 0,70. Berdasarkan hasil uji reliabilitas konstruk yang diukur dengan dua kriteria yaitu *composite reliability* dan *cronbach alpha* di atas, maka disimpulkan bahwa konstruk penelitian ini reliabel.

Pengujian Model Struktural (Inner Model)

Setelah model yang diestimasi memenuhi kriteria Outer Model, berikutnya dilakukan pengujian model struktural (Inner Model). Pengujian inner model dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan dengan melihat R-Square untuk variabel dependen dari model penelitian dengan menggunakan ukuran Q-Square Test dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Berikut adalah nilai R-Square pada konstruk:

Tabel 8. Nilai R Square

Variabel	R Square
Sistem Informasi Penilaian Kinerja	0,424
Tunjangan Tambahan Penghasilan	0,622
Kinerja Pegawai	0,622

Sumber: Output SmartPLS 3.2.6

R Square menunjukkan kemampuan variabel variabel eksogen dalam menjelaskan variabel endogen. Kemampuan variabel sistem informasi penilaian kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan dalam menjelaskan kinerja pegawai adalah 42,40%. Nilai R juga terdapat pada kinerja pegawai sebesar 62,20%.

Pengujian hipotesis dengan menggunakan SmartPLS dilakukan dengan T-test pada masing-masing jalur. Paramater uji hipotesis menggunakan perbandingan nilai t, yaitu jika nilai t hitung > dari t tabel (>1,96) atau *p value* < 0,05, maka H_0 ditolak dan H_1 diterima. Hasil pengujian *T-test* pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

Tabel 9. Result for Inner Weights

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
TTP -> KP	0,615	0,599	0,139	4,411	0,000
SI -> KP	0,235	0,249	0,153	1,536	0,125
SI -> TTP	0,651	0,649	0,101	6,432	0,000

Sumber: *Output SmartPLS 3.2.6*

Berdasarkan pengujian parameter koefisien jalur dan t-statistik serta nilai *p value* di atas menunjukkan bahwa terdapat 2 (dua) koefisien jalur yang mempunyai pengaruh signifikan dan 1 (satu) koefisien jalur yang mempunyai pengaruh tidak signifikan. Uraian pernyataan pada uji hipotesis ini sebagai berikut:

Pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai adalah positif dan signifikan dengan t-statistik sebesar 4,411 ($> 1,96$) dan *p value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,615 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara tunjangan tambahan penghasilan dengan kinerja pegawai adalah positif. Dengan demikian hipotesis H1 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Nilai koefisien positif dan signifikan ini memandakan bahwa semakin besar tunjangan tambahan penghasilan, maka akan berimplikasi pada semakin tingginya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

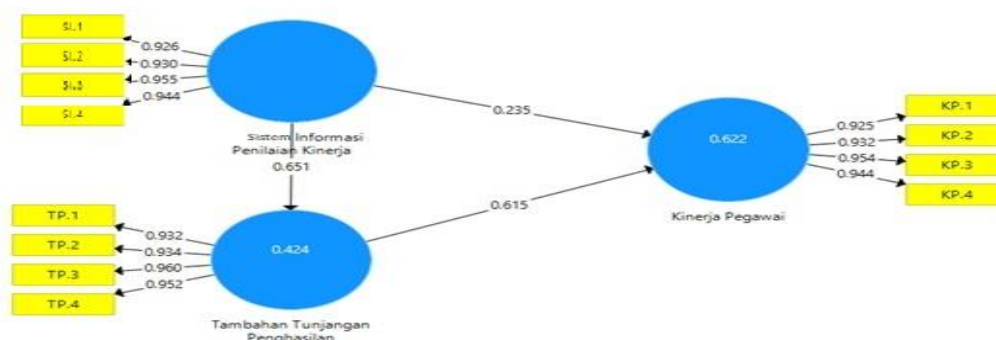
Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai adalah positif tetapi tidak signifikan dengan t-statistik sebesar 1,536 ($< 1,96$) dan *p value* sebesar 0,125 ($< 0,05$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,235 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara sistem informasi penilaian kinerja dengan kinerja pegawai adalah positif. Dengan demikian hipotesis H2 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ditolak.

Nilai positif ini menandakan bahwa semakin baik sistem informasi penilaian kinerja maka akan berimplikasi terhadap semakin tingginya kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Nilai yang tidak signifikan menandakan bahwa sistem informasi penilaian kinerja kurang memberikan arti terhadap peningkatan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda dan tidak berlaku pada populasi (tidak dapat digeneralisasi) terhadap semua populasi pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dengan tunjangan tambahan penghasilan adalah signifikan dengan t-statistik sebesar 6,432 ($> 1,96$) dan *p value* sebesar 0,000 ($< 0,05$). Nilai *original sample estimate* adalah positif yaitu sebesar 0,651 yang menunjukkan bahwa arah hubungan antara sistem informasi penilaian kinerja (SI) dengan kinerja pegawai (KP) adalah positif. Dengan demikian hipotesis H3 dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai diterima.

Nilai koefisien positif dan signifikan ini menandakan bahwa semakin tinggi pencapaian pegawai dalam sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) maka akan berimplikasi pada semakin tingginya tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda.

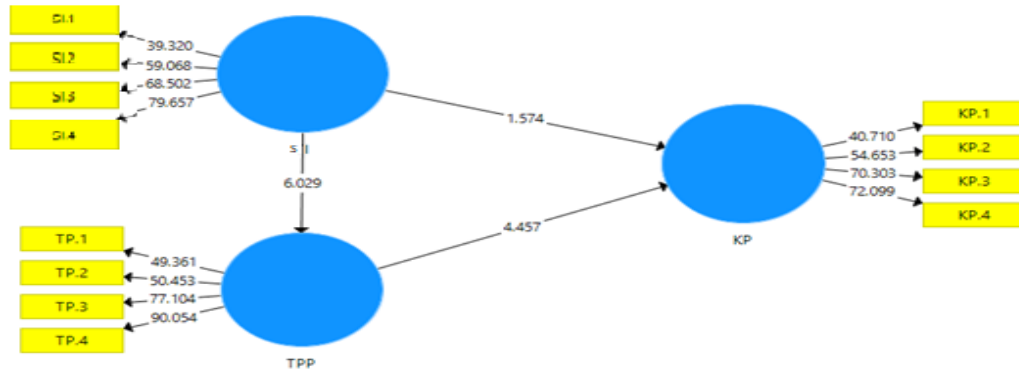
Berikut pengaruh antar variabel hasil analisis SmartPLS:



Gambar 1. Pengaruh Antar Variabel (Sumber: Output SmartPLS)

Berdasarkan gambar di atas terlihat bahwa pengaruh sistem informasi penilaian kinerja terhadap tunjangan tambahan penghasilan (0,651) dan pengaruh tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai (0,615) cukup signifikan, sedangkan pengaruh sistem informasi penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan (0,235).

Adapun hasil estimasi model struktural dengan seluruh metode estimasi *PLS Bootstrapping* menunjukkan nilai koefisien *path* yaitu melalui uji t-statistik ($> 1,96$) dan *p-value* ($< 0,05$) antara variabel konstruk dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 2. Diagram Lintasan Model Struktural *PLS Bootstrapping* (Sumber: Output SmartPLS)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja terhadap Tunjangan Tambahan Penghasilan

Berdasarkan hasil analisis SEM menggunakan SmartPLS, *result for inner weights* pengaruh sistem informasi penilaian kinerja terhadap tunjangan tambahan penghasilan memiliki nilai original sample sebesar 0,651, dengan *p value* = 0,000 ($p < 0,05$). Dengan demikian signifikansi (0,000) lebih kecil dari 0,05 maka variabel sistem informasi penilaian kinerja (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tunjangan tambahan penghasilan (Y). Artinya, semakin tinggi pencapaian *e-logbook* (sistem informasi penilaian kinerja) maka semakin tinggi pula tunjangan tambahan penghasilan, sebaliknya semakin rendah pencapaian *e-logbook* (sistem informasi penilaian kinerja) maka semakin rendah pula tunjangan tambahan penghasilan. Hasil analisis penelitian ini telah menjawab permasalahan penelitian dan hipotesis pertama bahwa ternyata variabel sistem informasi penilaian kinerja (X1) memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel tunjangan tambahan penghasilan (Y).

Hasil ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan karena dipengaruhi oleh pencapaian *e-logbook* yang cukup tinggi. Pegawai menyadari pentingnya pencapaian *e-logbook* setinggi-tingginya untuk mendapatkan tunjangan tambahan penghasilan.

Hasil ini sejalan dengan penelitian Syafrina (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara teknologi informasi penilaian kinerja (*e-performance*) dengan kompensasi PNS Kota Surabaya.

Hal ini menggambarkan bahwa pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda memanfaatkan sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) untuk mencatat aktivitasnya sebagai aparatur sipil negara dengan kesadaran sendiri karena pencapaian *e-logbook* mempengaruhi besaran tambahan tunjangan pegawai yang diterima. Jika pencapaian *e-logbook* rendah, maka tunjangan tambahan penghasilan yang diterima juga rendah, sebaliknya jika pencapaian pegawai dalam sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) tinggi, tunjangan tambahan penghasilan yang diterima juga tinggi. Pemerintah Kota Samarinda menetapkan bahwa tunjangan tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai 70% berdasarkan pencapaian dalam sistem informasi penilaian kinerja, dan 30% berdasarkan kehadiran.

Berdasarkan keterkaitan antara sistem informasi penilaian kinerja dan kebijakan pembayaran tunjangan tambahan penghasilan, maka setiap pegawai dalam lingkungan Pemerintah Kota Samarinda berusaha agar pencapaian kinerja yang tercatat dalam sistem informasi penilaian kinerja *e-logbook* dapat maksimal setiap bulan. Jika tidak tercapai, maka pegawai bersangkutan akan berkurang penerimaan tunjangan tambahan penghasilannya. Hal inilah yang menyebabkan besarnya hubungan antara sistem informasi penilaian kinerja terhadap tunjangan tambahan penghasilan.

Setiap pegawai tentu menginginkan dapat menerima tunjangan tambahan penghasilan secara penuh setiap bulannya untuk memenuhi kebutuhan keluarganya. Oleh sebab itu mereka berusaha agar pencapaian kinerja dalam sistem informasi penilaian kinerja dapat dipenuhi.

Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Variabel sistem informasi penilaian kinerja dalam hasil analisis data memberikan nilai atau skor sebesar 0,236 dan t statistik sebesar 1,548 ($<1,96$), dan p value 0,125 ($>0,05$) (tidak signifikan). Hasil ini dapat diartikan bahwa sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Artinya, walaupun ada pengaruh sistem informasi penilaian kinerja terhadap kinerja pegawai, namun pengaruh sistem informasi penilaian kinerja ini relatif rendah. Hasil ini berbeda dengan penelitian Syafrina (2015) yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem informasi penilaian kinerja (*e-performance*) dengan kinerja pegawai Kota Surabaya. Hasil ini juga sesuai dengan penelitian Prathama (2013) yang menyatakan implementasi aplikasi penilaian kinerja karyawan meningkatkan kinerja (performansi) pegawai PLTA Maninjau.

Hasil penelitian ini tidak sesuai dengan tujuan penerapan sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) Pemerintah Kota Samarinda dimana tujuan penerapan *e-logbook* adalah mengukur kinerja PNS dan memberikan tunjangan yang berkeadilan. *E-logbook* tidak dapat sepenuhnya dijadikan sebagai alat pengukur penilaian kinerja pegawai karena menurut Sedarmayanti (2007:262), tujuan penilaian kinerja antara lain adalah untuk mengetahui keterampilan dan kemampuan pegawai.

Menurut penulis, *e-logbook* tidak dapat dijadikan sebagai pengukur kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda antara lain karena:

Sebagian pegawai hanya mengisi aktivitas hariannya, dan melupakan mengisi *e-logbook* dengan tugas pokok dan fungsi yang diberikan atasan.

Terdapat pegawai yang mengisi *e-logbook* hanya mengejar pencapaian waktu.

Terdapat pegawai yang tidak pernah mengisi sendiri *e-logbook*nya. Pengisian *e-logbook* dilakukan orang lain disebabkan tidak memahami pengisian *e-logbook*, *server e-logbook* yang lambat, atau pegawai tersebut tidak memiliki akses internet.

Kurangnya pengawasan dan pembinaan dari atasan dalam pengisian *e-logbook*.

Menurut Drucker (2002), pimpinan atau staf tidak boleh terpaku pada aktivitas harian, karena paradigma tersebut dapat menyebabkan mereka lupa akan tujuan utama dan sasaran kerjanya. Aplikasi *e-logbook* Pemerintah Kota Samarinda sampai saat ini masih terpaku pada aktivitas harian pegawai, dan belum ada keharusan bagi pegawai untuk menginput target kinerja. Hal ini menyebabkan para pegawai mengisi *e-logbook*nya dengan mencatat aktivitas kesehariannya walaupun tidak sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya masing-masing. Melalui aplikasi *e-logbook* pimpinan kesulitan memantau pencapaian target kinerja bawahannya. Pimpinan hanya dapat mengawasi dan mengevaluasi aktivitas sehari-hari pegawai walaupun tidak sesuai dengan tupoksinya.

Jika aplikasi sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) tetap diterapkan di lingkungan Pemerintah Kota Samarinda, maka sistem tersebut disempurnakan agar kinerja setiap pegawai dapat diukur dengan baik sehingga hasilnya diakui validitasnya.

Pengaruh Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai

Pengaruh variabel tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini adalah sebesar 0,615 dan t statistik sebesar 4,411 ($> 1,96$), serta p value 0,000 ($<0,05$). Artinya, tambahan tunjangan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Semakin tinggi tunjangan tambahan penghasilan yang diterima maka secara langsung akan meningkatkan kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Hasil penelitian ini sesuai dengan hasil penelitian Marjoen (2013) yang menyimpulkan bahwa pemberian Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo tahun 2013 berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tunjangan tambahan penghasilan merupakan salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh instansi pemerintah. Menurut Handoko (2006:176) kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada pegawai untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan. Pemerintah Kota Samarinda memberikan kompensasi berupa tunjangan tambahan penghasilan dengan standar yang telah ditetapkan dimana besaran tunjangan tambahan penghasilan berdasarkan pencapaian absensi (70%), dan pencapaian *e-logbook* (30%). Jika pegawai dapat memenuhi standar tersebut tentu akan diberikan tunjangan tambahan penghasilan sesuai grade yang

ditetapkan. Sebaliknya, jika pegawai tidak dapat mencapai standar, maka tunjangan tambahan penghasilan yang diterima secara otomatis berkurang.

Menurut Bagia (2015:145), sistem penilaian terhadap kinerja pegawai dalam organisasi harus memiliki daya pembeda untuk menentukan pegawai berprestasi, yang pantas menerima insentif dan yang potensial untuk dikembangkan. Hal ini menunjukkan bahwa penilaian terhadap kinerja haruslah dipandang sebagai kegiatan strategis organisasi untuk mendorong kinerja, pengembangan, melindungi hak-hak (berupa kompensasi), dan pengukuran terhadap kewajiban serta tanggung jawab pegawai dalam menunaikan tugas-tugasnya. Dari hasil penilaian kinerja ini pimpinan organisasi akan mengetahui kinerja pegawai yang telah dicapai dalam periode waktu tertentu. Mathis dan Jackson (2000:39) juga menyatakan bahwa salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memberikan motivasi, dan meningkatkan kepuasan serta kinerja pegawai adalah melalui kompensasi.

Sistem pemberian tunjangan tambahan penghasilan haruslah memastikan bahwa terdapat keadilan melalui perancangan dan penetapan struktur (*grade*) tunjangan tambahan penghasilan yang efektif. Pemerintah Kota Samarinda menggunakan tunjangan tambahan penghasilan untuk memotivasi pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja yang tinggi. Dengan adanya tunjangan tambahan penghasilan yang dirasakan adil, maka pegawai akan merasa puas dan sebagai dampaknya tentu akan termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya.

Dari uraian di atas dapat dikatakan bahwa kesediaan pegawai untuk mencurahkan kemampuan, pengetahuan, keterampilan, tenaga, dan waktunya sebenarnya mengharapkan adanya kompensasi (gaji dan tunjangan) dari organisasi tempat mereka bekerja yang dapat memuaskan kebutuhan dan keinginannya.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah diuraikan pada bagian sebelumnya, dapat disimpulkan sebagai berikut:

Sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) berpengaruh positif dan signifikan terhadap tambahan tunjangan pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai merasa perlu mengisi *e-logbook*nya dengan teratur karena pencapaian *e-logbook* berpengaruh terhadap besaran tunjangan tambahan penghasilan yang diterima.

Sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Hal ini dapat dijelaskan karena sistem informasi penilaian kinerja (*e-logbook*) tidak dapat sepenuhnya mengukur kinerja pegawai. Sampai saat ini pegawai hanya dituntut mengisi *e-logbook*nya dengan aktivitas kesehariannya, tanpa dituntut pencapaian kinerjanya.

Tunjangan tambahan penghasilan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Pendidikan Kota Samarinda. Tunjangan tambahan penghasilan yang diterima pegawai terbukti dapat memotivasi pegawai untuk lebih meningkatkan kinerjanya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta: Aswaja Pressindo
- Ancok, D. 2004. *Teknik Penyusunan Skala Pengukur*. Yogyakarta: Pusat Studi Kependudukan dan Kebijakan Universitas Gadjah Mada
- Amstrong, Michael dan H.Murlis. 2004. *Manajemen Imbalan*. Terjemahan. Ramelan. Buku 1. Jakarta: PT Bhuana Ilmu Populer
- Arikunto, Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: PT. Rineka Cipta
- Azmi, Yan, 2016. Pengertian Informasi. <http://yanazami.blogspot.com/2009/04/pengertian-informasi.html>. diakses tanggal 10/12/2016
- Bagia, I Wayan. 2015. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Graha Ilmu
- Casmiwati, Dewi. 2004. *Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil di Indonesia, dalam Memahami Good Governance, dalam Perspektif Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Gava Media.

-
- Davis, Gordon B. 2003. *Kerangka dasar Sistem Informasi Manajemen Bagian I Pengantar*. Jakarta: Pustaka Binaman Pressindo
- Dessler, Gary. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Alih Bahasa Benyamin Molan, Edisi Bahasa Indonesia*, Jilid 1 dan 2. Jakarta: Prenhallindo
- Erlina, Sri Mulyani. 2007. *Metodologi Penelitian Bisnis : Untuk Akuntansi dan. Manajemen*, Cetakan Pertama. Medan: USU Press
- Etzioni, Amitai. 1995. *Organisasi-Organisasi Modern*. Alih bahasa oleh Suryatim. Jakarta: Universitas Indonesia dan Pustaka Bradjaguna
- Ghozali, Imam. 2014. *Structural Equation Modeling, Metode Alternatif dengan Partial Least Square (PLS)*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Guritno, Waridin. 2005. *Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja*. Jakarta: Raja Grafindo Persada
- Handoko, Hani. 2006. *Manajemen Edisi II*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi
- Harahap, Abdullah Khair. 2011. *Penerapan Tambahan Penghasilan Pegawai Dalam Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Sumatera Utara*. Medan: US
- Hasibuan, Malayu S. P. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara
- Jogiyanto. 2009. *Analisis dan Desain Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi.
- Jogiyanto, H. M., dan Abdillah, W. 2009. *Konsep Dan Aplikasi PLS (Partial Least Square) Untuk Penelitian Empiris*. Yogyakarta: Badan Penerbit Fakultas Ekonomi Dan Bisnis UGM
- Kadarisman, M,. 2012. *Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Rajawali Pers
- Kadir, Abdul. 2007. *Pengenalan Sistem Informasi*. Yogyakarta: Andi Offset
- Karikari, Ama F. *The Role of Human Resource Information System in the Process of Manpower Activities*. American Journal of Industrial and Business Management, 2015, 5, 424-431 Published Online June 2015
- Kasmir. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)*. Jakarta: RajaGrafindo Persada
- Keban, Yeremias T. 2004. *Enam Dimensi Strategis Administrasi Publik, Konep, Teori, dan Isu*. Yogyakarta: Gava Media
- Lohman. 2005. *Analisis Kuantitatif*. Jogjakarta: ANDI
- Mahsun, Mohamad. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. Yogyakarta: BPFE
- Mangkuprawira, Sjafri, dan Vitalaya Aida. 2007. *Manajemen Mutu Sumber Daya. Manusia*. Bogor: Ghalia Indonesia
- Mardjoen, Marni. 2013. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kesehatan Provinsi Gorontalo*. Gorontalo: Universitas Negeri Gorontalo
- Mathis, Robert L. dan Jackson, John H. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, alih bahasa. Jakarta: Salemba Empat
- Mulyadi. 2006. *Akuntansi Manajemen*. Jakarta: Salemba Empat
- Riduwan. 2005. *Skala Pengukuran Variabel-Variabel Penelitian*. Bandung: Alfabeta
- Ritonga, Siti Kholijah. 2013. *Sistem Informasi Penilaian Kinerja Karyawan Menggunakan Metode Technique for Others Reference by Similarity to Ideal Solution (TOPSIS) Pelita Informatika Budi Darma*, Volume : IV, Nomor: 2, Agustus 2013
- Rivai, Veithzal. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: dari Teori Ke Praktik*. Edisi Pertama. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
-

-
- Riyadi, Slamet. 2008. *Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur*. Universitas 17 Agustus 1945
- Robbins, Stephen P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi kesepuluh. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia
- Seesar, Yolivia, Astrianiez. 2010. *Perbandingan Implementasi insourcing, Consourcing dan Outsourcing Dalam Pengembangan Sistem Informasi*. Jakarta: Rineka Cipta
- Siregar, Astuti Handaryani dan Suryanawa, I Ketut. 2009. *Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruhnya terhadap Kinerja Individual pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Denpasar Barat*. Jurnal Akuntansi dan Bisnis. Vol. 4 No.2
- Steers, Richard M. 2005. *Efektivitas Organisasi*. Terjemahan Magdalena Jamin. Jakarta: Erlangga
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Pendidikan*. Bandung: Alfabeta.