

PENGARUH SISTEM E-PERFORMANCE TERHADAP KINERJA DAN KOMPENSASI PEGAWAI NEGERI SIPIL

Muhairiyah Syafrina
muhairiyah.syafrina@gmail.com
Nur Handayani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA) Surabaya

ABSTRACT

This research has been conducted at Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya which is located on Jalan Jemursari Timur II No. 2 Surabaya. The e-performance system has a role in monitoring the performance of civil servants (PNS) which is based technology to find out the performance of the employees either good or bad can be known based on the implementation of the basic tasks and functions in accordance with their structural position and it is supported by giving fair and appropriate compensation in accordance with each competency. This research has been done by using saturated sampling and 69 people have been selected as samples by using questionnaire survey methods, interview and the secondary data is correlated to the mission and the vision of the organization. After all questionnaires have been distributed 60.87% which are 42 questionnaires have returned. The result of the research shows that based F test has significant influence to the e-performance system and the performance and the compensation of civil servants (PNS) with its significance value is 0.000. Meanwhile, the individual (t test), independent variable has significant influence to the performance and the compensation i.e.: quality aspects, quantity aspects, and work behavior aspects. Moreover, the effectiveness aspects does not have any significant influence to the performance and the compensation due to the ability of civil servants in completing their work is not compatible with the schedule of implementation of the work plan, and it will have an impact on the compensation that has been received by civil servants will not be maximized.

Keywords: e-performance System, Performance, Compensation

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya yang berlokasi di Jalan Jemursari Timur II No. 2 Surabaya. Sistem e-performance berperan dalam mengawasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) berbasis teknologi untuk mengetahui baik buruknya kinerja pegawai berdasarkan pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai jabatan struktur yang dimilikinya dan ditunjang dengan pemberian kompensasi yang adil dan sesuai dengan kompetensi masing-masing. Penelitian ini menggunakan sampling jenuh yang terdiri dari 69 orang, dengan metode survei kuesioner, wawancara dan data sekunder terkait visi misi dan tujuan organisasi. Setelah dilakukan penyebaran kuesioner, yang kembali hanya 60,87% yaitu sejumlah 42 kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa berdasarkan hasil uji F terdapat pengaruh yang signifikan antara sistem e-performance dengan kinerja dan kompensasi PNS dimana nilai signifikansi masing-masing adalah 0,000. Sedangkan secara individual (uji t), variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi adalah aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja. Sedangkan aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kompensasi, karena sebagian PNS kemampuan dalam menyelesaikan pekerjaannya tidak sesuai dengan jadwal rencana pelaksanaan kerja, dan hal itu akan berdampak pada kompensasi yang diterima oleh PNS tidak akan maksimal. hal itu akan berdampak pada kompensasi yang diterima oleh PNS tidak akan maksimal.

Kata-kata Kunci : sistem e-performance, kinerja, kompensasi.

PENDAHULUAN

Undang-undang (UU) nomor 43 tahun 1999 menyebutkan bahwa Pegawai Negeri bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil,

dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan serta berhak memperoleh gaji yang adil dan layak sesuai dengan beban pekerjaan dan tanggung jawabnya. Namun, pada kenyataannya masih ada masyarakat yang mengeluh atas standar mutu pelayanan PNS seperti sering tidak masuk kerja saat bulan Ramadhan, seringkali sibuk bermain game dan gadget atau sekedar duduk santai di warung kopi saat jam kerja dan terkadang membedakan pelayanan bagi si kaya dan si miskin atau orang biasa dengan orang yang memiliki kedudukan atau pangkat yang lebih tinggi dari mereka. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diperoleh oleh pegawai disetarakan bagi semua PNS dan tidak ada reward bagi PNS yang lebih berprestasi. Misalkan dua orang PNS yang mempunyai golongan sama, tugas yang sama, dan salah satu memiliki prestasi yang lebih baik dibanding yang lain, tetapi gaji yang mereka terima nilainya sama yang menjadikan adanya ketidakadilan antara pegawai yang rajin bekerja dan yang menunda pekerjaan. Hal ini menyebabkan menurunnya motivasi untuk bekerja secara maksimal.

Sebagian besar PNS bekerja tanpa adanya laporan kegiatan harian secara berkala. Biasanya laporan kegiatan berkala dibuat setiap satu atau enam bulan sekali dan diberikan jika diminta oleh atasan. PNS sering terlihat menganggur saat jam kerja karena mereka hanya bekerja bila diberi tugas oleh atasan dan ketika pekerjaan mereka telah selesai dikerjakan maka beban kerja atau waktu kerja mereka pun menjadi lebih bebas (*free*). Penilaian kompetensi antara sesama pegawai, atasan dan bawahan serta rekan kerja sesama instansi sulit untuk dilakukan, sehingga kualitas atau capaian kinerja seorang PNS sulit untuk diukur.

Rendahnya kinerja PNS dalam lingkup pemerintahan pusat maupun daerah, berbagai pandangan negatif oleh masyarakat mengenai PNS, penilaian capaian kinerja PNS yang dinilai belum obyektif, dan beberapa faktor lainnya, memotivasi pemerintah untuk memanfaatkan teknologi komunikasi dan informasi dalam proses pemerintahan termasuk pengukuran kinerja PNS. Pemanfaatan teknologi saat ini menjadi sebuah kebutuhan pada setiap aktivitas individu karena mampu menghubungkan setiap orang dimana saja serta mempermudah seseorang dalam memperoleh informasi terbaru. Berdasarkan Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*, dan Keputusan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor 13/KEP/M.PAN/2003 tentang Pedoman Umum Perkantoran Elektronik Lingkup Internet di Lingkungan Instansi Pemerintah, Pemerintah Kota Surabaya membuat Peraturan Walikota Surabaya nomor 5 tahun 2013 yang menyebutkan bahwa untuk meningkatkan pelayanan publik, pemerintah mendorong pemanfaatan penggunaan Teknologi Informasi dan Komunikasi dalam pemerintahan atau disebut *e-Government*. *E-government* Pemerintah Kota Surabaya dikelompokkan menjadi dua, yakni dalam hal pengelolaan keuangan daerah, dan *e-government* untuk pelayanan masyarakat. Untuk pengelola keuangan daerah meliputi *e-budgeting*, *e-project*, *e-procurement*, *e-delivery*, *e-controlling*, dan *e-performance*. Sedangkan yang berhubungan dengan pelayanan masyarakat disebut *e-sapawarga* meliputi *e-perijinan*, *e-musrenbang*, dan *e-health* serta pengaduan secara elektronik melalui Media Center.

E-budgeting adalah sistem penyusunan anggaran berbasis web untuk memfasilitasi proses penyusunan anggaran belanja daerah. *E-project planning* adalah sistem perencanaan kegiatan berbasis web untuk memfasilitasi pencatatan rincian rencana kegiatan yang ditetapkan berdasarkan faktor waktu, alokasi anggaran, dan volume kegiatan misalnya apakah terdapat pekerjaan yang dikerjakan secara swakelola dan kapan selesainya. *E-procurement* adalah pengadaan barang/jasa yang dilaksanakan menggunakan teknologi informasi dan transaksi elektronik sesuai dengan ketentuan perundang-undangan, yang meliputi *e-tendering*, *e-selection*, dan *e-source*. *E-tendering* adalah tata cara pemilihan penyedia barang/jasa yang dilakukan secara terbuka dan dapat diikuti oleh semua penyedia barang/jasa yang terdaftar pada sistem pengadaan secara elektronik dengan cara menyampaikan satu kali penawaran dalam waktu yang telah ditentukan. *E-selection* adalah

seleksi umum dalam rangka pengadaan jasa konsultansi yang prosesnya dilakukan secara elektronik. *E-sourcing* adalah sistem pendukung pengadaan barang/jasa pemerintah yang di dalamnya terdapat informasi tentang data *vendor/supplier* hulu, *manpower* dan barang yang distandarkan, prosedur, spesifikasi dan kualifikasinya, *database e-sourcing* ini terkoneksi dengan *e-procurement*. *E-delivery* adalah sistem pendukung administrasi kegiatan berbasis web untuk memfasilitasi kebutuhan pembuatan kontrak pengadaan barang/jasa dan penyediaan dokumen-dokumen kelengkapan pencairan keuangan. *E-controlling* adalah sistem pengendalian kegiatan berbasis web untuk mengetahui progress fisik masing-masing kegiatan setiap bulan, apakah sesuai *e-project planning* dan *e-delivery* atau tidak, semua dikontrol setiap bulan melalui *e-controlling*. *E-performance* adalah sistem pengendalian kinerja berbasis web untuk mengukur kinerja masing-masing dinas dengan membandingkan kinerja masing-masing antara *planning* dan realisasi, sehingga akan diketahui *performance*-nya.

Sedangkan untuk e-sapawarga, Pemkot Surabaya memberikan fasilitas internet gratis ke seluruh RT-RW, sehingga seluruh program bisa diakses oleh masyarakat. Perijinan untuk SIUP (Surat Izin Usaha Perdagangan) dan IUJK (Izin Usaha Jasa Konstruksi) diberikan secara gratis, penduduk Surabaya cukup mengentri datanya kemudian diverifikasi, apakah dia benar warga Surabaya atau bukan. Jika benar penduduk Surabaya maka izin dikeluarkan dan setelah selesai akan diantarkan ke rumah warga oleh aparat kelurahan.

Dari beberapa sistem yang termasuk dalam *e-government* Pemerintah Kota Surabaya, dalam penelitian ini penulis memfokuskan untuk membahas sistem *e-performance* karena selain merupakan suatu sistem perbaikan pengukuran kinerja PNS, juga mengingat pentingnya untuk memantau kinerja para aparatur pemerintah tersebut demi terwujudnya tujuan dan visi misi organisasi sektor publik. Dengan adanya sistem *e-performance* kinerja masing-masing dinas akan diukur dan masing-masing akan dibandingkan antara target atau sasaran kerja dengan capaian kerja mereka, sehingga dapat diketahui kinerja masing-masing dari mereka.

E-Performance adalah sistem pengendalian kinerja yang di dalamnya termasuk program komputer berbasis web untuk memfasilitasi penyusunan indikator kinerja kegiatan dan kinerja personil serta proses pengumpulan data capaian indikator kinerja yang lebih objektif, terukur, akuntabel, partisipatif dan transparan, sehingga dapat terwujud pembinaan pegawai berdasarkan prestasi kerja dan sistem karir kerja PNS di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya. Hal tersebut didukung dengan perbaikan sistem kinerja yang lebih terukur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) PNS sesuai jabatan struktur yang dimilikinya melalui sistem tersebut. *E-performance* mempunyai tujuan dalam meningkatkan kinerja pegawai Pemerintah Kota Surabaya dalam proses pembangunan dan pelayanan publik di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya.

Salah satu Instansi Pemerintah Kota Surabaya yang sudah menerapkan sistem *e-performance* adalah Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya. Dalam penelitian ini, penulis memilih Disnaker Kota Surabaya sebagai subyek penelitian karena Disnaker Kota Surabaya memiliki tugas utama yang tingkat pencapaian kinerjanya cukup tinggi yaitu membantu Pemerintah Kota Surabaya dalam mengatasi angka pengangguran di Kota Surabaya yang jumlah penduduknya cukup banyak, ditambah lagi saat ini adanya program MEA (Masyarakat Ekonomi Asean), membuat persaingan untuk mendapat pekerjaan menjadi lebih ketat.

Disnaker Kota Surabaya berperan dalam meningkatkan kualitas sumber daya manusia khususnya bidang ketenagakerjaan yang senantiasa bersifat responsif terhadap setiap perubahan yang terjadi agar dapat mengikuti segala bentuk perkembangan ketenagakerjaan. Pembangunan bidang ketenagakerjaan pun harus diarahkan kepada peningkatan kualitas tenaga kerja yang produktif, terampil dan mampu berkompetisi dalam meraih kesempatan

kerja untuk mengurangi angka pengangguran yang pada akhirnya akan berpengaruh terhadap peningkatan pendapatan masyarakat serta mendorong terhadap percepatan pertumbuhan ekonomi daerah.

Berdasarkan latar belakang di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah (1) Apakah terdapat pengaruh antara sistem *e-performance* dengan kinerja Pegawai Negeri Sipil; (2) Apakah terdapat pengaruh antara sistem *e-performance* dengan kompensasi Pegawai Negeri Sipil?; Demi tercapainya tujuan dan visi misi organisasi sektor publik dan terciptanya keadilan dalam pemberian tunjangan kepada PNS, maka tujuan dalam penelitian ini adalah (1) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh sistem *e-performance* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil; (2) Untuk mengetahui dan menguji pengaruh sistem *e-performance* terhadap kompensasi Pegawai Negeri Sipil.

TINJAUAN TEORETIS

Sistem *E-performance*

Penilaian kinerja PNSD (Pegawai Negeri Sipil Daerah) di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya dengan sistem *e-performance* diukur berdasarkan keluaran/hasil dari kegiatan/program yang akan atau telah dicapai dibandingkan dengan target yang telah ditentukan sehubungan dengan penggunaan anggaran daerah, dimana dari penilaian tersebut akan diperoleh poin yang dijadikan acuan untuk menentukan besarnya uang kinerja yang akan diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) setiap tiga bulan sekali. Penilaian kinerja dengan menggunakan sistem *e-performance* dituangkan dalam Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung yang sekaligus menjadi landasan hukum sistem *e-performance*.

Penggunaan sistem *e-performance* adalah dengan memasukan data terbaru, menginput aktivitas, penugasan-penugasan, melalui akun individu sesuai dengan yang terintegrasi di website pemerintahan daerah dan ditunjang dengan pemberian uang kinerja sesuai poin yang didapat dari input-input tupoksi yang telah dibuatnya. Sedangkan yang dimaksud dengan uang kinerja tersebut adalah sejumlah uang yang diberikan kepada PNS Daerah sebagai bentuk *reward* karena telah mencapai suatu kinerja tertentu dalam upaya mendukung pencapaian *output* dan atau *outcome* kegiatan sebagai Sasaran Kinerja Individu (SKI) yang ditetapkan oleh atasan pegawai yang bersangkutan dalam rangka mendukung pencapaian Rencana Kerja Tahunan pada SKPD/Unit Kerja. Apabila kinerja PNS tidak sesuai dengan target dan malas-malasan, maka *take home pay* nya juga minim atau sedikit (<http://\eperformance.surabaya.go.id>, 2015).

Jadi kesimpulannya, sistem *e-performance* merupakan wujud penciptaan generasi pegawai birokrasi yang tertib dan dituntut disiplin dalam peningkatan kinerjanya pada masyarakat melalui pengawasan sistem berbasis Teknologi dan Informasi *e-government* pada saat ini. Penilaian kinerja dalam rangka pemberian uang kinerja kepada PNS diukur dari dua hal yaitu nilai kinerja individu dan perilaku kerja dengan bobot sebesar 80:20 (delapan puluh dibanding dua puluh) yang penghitungannya dilakukan melalui sistem informasi manajemen kinerja.

Nilai Kinerja Individu (NKI) terdiri dari:

1. Nilai Kinerja Individu (NKI) Proses, yang diukur dari aspek kualitas, kuantitas, dan efektivitas dimana tiap aspek dinilai berdasarkan hasil capaian dari kegiatan yang telah direncanakan di awal tahun anggaran, serta aktivitas yang dilakukan dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{NKI Proses} = (0,4 \times \text{nilai aspek kualitas}) + (0,4 \times \text{nilai aspek kuantitas}) + (0,2 \times \text{nilai aspek efektifitas})$$

- a. Aspek Kualitas, yaitu dihitung dari progres pencapaian kegiatan yang menjadi tanggung jawab PNS yang terlibat sebagai anggota tim kerja/ panitia kegiatan yang terdiri dari:

- Tingkat Serapan Anggaran, dihitung dari perbandingan realisasi anggaran kegiatan sampai dengan bulan ke-n yang diperoleh dari data aplikasi *e-delivery* dan SIPK (Sistem Informasi Pengelolaan Keuangan) dengan rencana anggaran kegiatan sampai dengan bulan ke-n yang diperoleh dari data aplikasi *e-project planning*. Penghitungan Tingkat Serapan Anggaran terdiri dari: (1)Pekerjaan dengan bukti perjanjian berupa Surat Perintah Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian, kecuali Surat Perintah Kerja/Kontrak Perorangan. Tingkat Serapan Anggaran didapat dari perbandingan jumlah realisasi Surat Perintah Pencairan Dana (SP2D) dengan jumlah nilai Harga Perkiraan Sendiri (HPS); (2)Pekerjaan dengan bukti perjanjian Surat Perintah Kerja (SPK)/Kontrak Perorangan dan/atau bukti perjanjian selain Surat Perintah Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian.

Tingkat Serapan Anggaran didapat dari perbandingan jumlah nilai realisasi anggaran dengan perencanaan anggaran untuk pekerjaan dengan bukti perjanjian Surat Perintah Kerja (SPK)/Kontrak Perorangan dan/atau bukti perjanjian selain Surat Perintah Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian. Nilai Tingkat Serapan Anggaran kegiatan adalah rata-rata antara nilai kualitas dengan bukti perjanjian Surat Perintah Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian dan nilai kualitas dengan bukti perjanjian Surat Perintah Kerja (SPK)/Kontrak Perorangan dan/atau bukti perjanjian selain Surat Perintah Kerja (SPK) atau Surat Perjanjian.

Data realisasi anggaran yang digunakan berupa data SP2D yang terbit maksimal tanggal 10 (sepuluh) bulan berikutnya untuk pembayaran dengan menggunakan uang persediaan/ganti uang persediaan/tambahan uang (UP/GU/TU), sedangkan untuk pembayaran langsung (LS) dihitung secara langsung sebagai realisasi dalam bulan terbitnya SP2D LS, kecuali SP2D LS untuk pembayaran honorarium Tenaga Harian Lepas; dan pembayaran Honorarium Tenaga Kontrak data realisasi anggaran yang digunakan berupa data SP2D yang terbit maksimal tanggal 5 bulan berikutnya.

- Tingkat Pencapaian *Output*, yaitu dihitung dari perbandingan realisasi *output* sampai dengan bulan ke-n dengan rencana *output* sampai dengan bulan ke-n. Jika Rencana *output* 0 dan Realisasi *output* 0, maka dinilai 0 dengan asumsi bahwa tahap perencanaan dinilai 25%, dan tahap pelaksanaan pekerjaan dinilai 75%

Nilai akhir aspek kualitas dihitung dari pembobotan antara Nilai Tingkat Serapan dengan Nilai Tingkat Pencapaian *Output* yaitu 40:60 (empat puluh dibanding enam puluh). Nilai aspek kualitas per pegawai adalah rata-rata nilai akhir aspek kualitas kegiatan ditempat pegawai yang bersangkutan dilibatkan dikali 100.

- Aspek Kuantitas, yaitu dihitung dari proporsi beban pekerjaan masing-masing pegawai anggota tim/kelompok kerja/panitia kegiatan dalam mencapai target *output* kegiatan/pekerjaan yang dimaksud, dengan membandingkan beban pekerjaan terhadap norma waktu pada rincian aktivitas. Adapun perhitungannya menggunakan rumus:

$$\text{Aspek Kuantitas} = \frac{\text{Capaian Bobot Aktivitas Pegawai}}{\text{Beban Ideal Pegawai}} \times 100\%$$

Beban ideal pegawai per bulan didapat dari :

Jumlah hari kerja dalam satu bulan x 60menit x 8jam

Bagi SKPD/ unit kerja yang dibebani pengisian laporan yang diintegrasikan dengan aplikasi Sistem Informasi Manajemen Kinerja maka aspek kuantitasnya dihitung berdasarkan jumlah pengisian laporan pada pengisian aplikasi pelaporan *online* dengan rumus sebagai berikut:

$$\text{Apek kuantitas} = \frac{\text{Jumlah jenis laporan yang dilaporkan}}{32 \text{ jenis laporan keseluruhan}} \times 100\%$$

- c. Aspek Efektifitas, yaitu dihitung berdasarkan kesesuaian antara waktu pelaksanaan pekerjaan dengan jadwal rencana pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan pada aplikasi *e-project planning*. Nilai efektifitas waktu diperoleh dari perbandingan bulan pelaksanaan pekerjaan dengan bulan rencana pelaksanaan pekerjaan pada aplikasi *e-project planning*

m_t = bulan pelaksanaan pekerjaan

m_0 = bulan rencana pelaksanaan pekerjaan

terdiri dari beberapa penilaian:

$m_t = m_0$, maka nilainya adalah 100

$m_t = m_0 + 1$, maka nilainya adalah 80

$m_t = m_0 + 2$, maka nilainya adalah 60

$m_t = m_0 + 3$ atau lebih maka nilainya adalah 0

Penghitungan aspek efektifitas waktu dibagi menurut jenis pekerjaan sebagai berikut: (1) Pekerjaan dengan bukti perjanjian SPK/Kontrak Perorangan dan/atau bukti perjanjian selain SPK/Surat Perjanjian : Efektifitas waktu dihitung bila ada realisasi anggaran (SP2D) pada pekerjaan tersebut; (2) Pekerjaan dengan bukti perjanjian berupa SPK/ Surat Perjanjian : Efektifitas waktu dihitung dengan membandingkan antara realisasi waktu mulai pekerjaan dengan rencana waktu mulai pekerjaan.

Nilai akhir aspek efektifitas waktu adalah rata-rata nilai efektifitas waktu per paket pekerjaan yang terdapat perencanaan dan/atau realisasinya. Terhadap pekerjaan yang pada bulan berkenaan tidak terdapat rencana pelaksanaan dan tidak terdapat realisasi pekerjaan maka nilai aspek efektifitas waktu pekerjaan tersebut tidak dihitung atau nilai sama dengan 0 (nol). Perhitungan nilai aspek efektifitas waktu per pegawai diperoleh dari rata-rata nilai akhir aspek efektifitas waktu kegiatan ditempat pegawai yang bersangkutan dilibatkan. NKI Proses untuk level Kepala SKPD/Unit Kerja dan Asisten Sekretaris Daerah diperoleh dari rata-rata NKI Proses bawahannya.

2. Nilai Kinerja Individu (NKI) Hasil, yang diukur dengan menghitung Sasaran Kinerja Individu tahunan yang terdiri dari: (1) Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD/Unit Kerja, yang disusun oleh Sekretaris Daerah; Asisten Sekretaris Daerah yang membidangi untuk unit kerja pada Sekretariat Daerah; Inspektur, Kepala Badan/Dinas/Satuan Polisi Pamong Praja dan Sekretaris DPRD; Camat dan Kepala Kantor; (2) Indikator Kinerja Pegawai (IKP), yang disusun oleh seluruh pegawai di lingkungan Pemerintah Kota Surabaya sesuai dengan jabatan masing-masing. Penghitungan NKI Hasil dihitung dengan rumusan sebagai berikut: (1) Bagi Penyusun Indikator Kinerja Utama (IKU) SKPD/Unit Kerja, NKI Hasil = Capaian Indikator Kinerja Utama; (2) Bagi Penyusun Indikator Kinerja Pegawai (IKP), NKI Hasil = $(0.5 \times \text{Capaian IKU SKPD}) + (0.5 \times \text{Capaian IKP})$. Adapun penghitungan Capaian Indikator Kinerja menggunakan rumusan sebagai berikut :

$$\text{Capaian Indikator Kinerja IKU/IKK/IKT/IKS*} = \frac{\sum \text{Realisasi Indikator Kinerja IKU/IKK/IKT/IKS*}}{n \text{ Indikator Kinerja IKU/IKK/IKT/IKS*}}$$

Keterangan :

* disesuaikan dengan masing-masing indikator kinerja

n = Banyaknya indikator IKU/IKP

Untuk triwulan I, II, dan III NKI Total = NKI Proses; sedangkan untuk triwulan IV NKI Total = Nilai rata-rata yang diambil dari hasil penjumlahan NKI Proses dan NKI Hasil

Penilaian atas perilaku kerja dinilai melalui aspek perilaku kerja yang dilaksanakan dengan cara melakukan pengamatan yang dilaksanakan oleh atasan, relasi sejawat, dan bawahan yang penentuannya dilakukan secara acak melalui sistem informasi manajemen kinerja dari Pegawai yang bersangkutan sesuai dengan kriteria: (1)Integritas digunakan untuk mengukur perilaku PNS dalam hal kejujuran, obyektifitas terhadap permasalahan, keberanian dan ketegasan dalam mengambil keputusan dan resiko kerja; (2)Komitmen digunakan untuk mengukur loyalitas PNS dalam memberikan kontribusi bagi organisasi; (3)Disiplin digunakan untuk mengukur kepatuhan PNS dalam mematuhi peraturan, prosedur, maupun kebijakan; (4)Kerjasama digunakan untuk mengukur kemampuan kerjasama, berbagi tugas dan peran dengan Pegawai lainnya; (5)Kepemimpinan digunakan untuk mengukur kemampuan PNS menjadi pelopor dan penggerak perubahan pola pikir kearah yang lebih baik; (6)Kreativitas digunakan untuk mengukur kemampuan PNS dalam memberikan gagasan/ide baru dalam mengembangkan pola kerja ke arah yang lebih baik, cepat, dan efisien serta selalu meningkatkan kemampuan dalam metode pengelolaan kegiatan di lingkup SKPD, Unit kerja dan Pemerintah Daerah; (7)Inisiatif digunakan untuk mengukur kemampuan PNS dalam memanfaatkan peluang atau menemukan ide yang mungkin akan muncul di masa mendatang; (8)Motivasi berprestasi digunakan untuk mengukur motivasi PNS dalam orientasi terhadap pekerjaan, penguasaan dan daya saing; (9)Orientasi Pelayanan digunakan untuk mengukur sikap dan perilaku PNS dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, atasan, rekan sekerja, unit kerja terkait, dan/atau instansi lain.

Aplikasi *e-performance* sangat penting bagi pegawai karena dapat mempengaruhi besaran nilai tunjangan kinerja, kenaikan pangkat dan juga pola mutasi pegawai yang bersangkutan. Oleh karena itu, diharapkan setiap pegawai dapat mengetahui dan memahami bagaimana cara menggunakan aplikasi *e-performance* dan memberikan penilaian secara tepat dan objektif sesuai dengan Nilai Kinerja Individu (NKI) dan Perilaku Kerja pegawai yang dinilainya, baik pegawai yang berada di bawah kepemimpinannya maupun rekan kerja sejawatnya.

Adapun prosedur sistem *e-performance* adalah sebagai berikut: (1)Admin SKPD mengupdate data pegawai; (2)Level II (PPKm atau Pejabat Pembuat Komitmen) membuat penugasan untuk bawahan; (3)Selanjutnya Level II (PPKm), Level III (PPTK atau Pejabat Pelaksana Teknis Kinerja), dan Level IV (Staf) menginputkan aktivitas; (4)Level III (PPTK) menyetujui atau tidak menyetujui aktivitas yang diinputkan oleh Level IV (Staf); (5)Level II (PPKm) menyetujui atau tidak menyetujui aktivitas yang diinputkan oleh Level III (PPTK); (6)Level I (Kepala SKPD) menyetujui atau tidak menyetujui aktivitas yang diinputkan oleh Level II (PPKm); (7)Setiap triwulan, semua level melakukan tes kompetensi; (8)Setiap triwulan, admin SKPD mengantriikan *generate* nilai untuk kemudian dicetak *report* penilaian hasil kinerja.

Dari Penjumlahan antara Nilai Kinerja Individu (NKI) yang berbobot 80% dan Perilaku Kerja yang berbobot 20%, maka ditentukan bahwa: (1)Uang kinerja yang diterima oleh Pegawai berdasarkan skor hasil penilaian kinerja pada triwulan I, II, dan III adalah $\text{Uang kinerja} = (\text{skor hasil penilaian kinerja}/100) \times (200\% \text{ dari jumlah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja Pegawai yang seharusnya diterima oleh Pegawai yang bersangkutan setiap bulannya})$; (2)Uang kinerja yang dapat diterima oleh Pegawai berdasarkan skor hasil penilaian kinerja pada Triwulan IV adalah $\text{Uang kinerja} = (\text{skor hasil penilaian kinerja}/100) \times (300\% \text{ dari jumlah tambahan penghasilan berdasarkan beban kerja Pegawai yang seharusnya diterima oleh Pegawai yang bersangkutan setiap bulannya})$.

Berikut ini adalah penghitungan secara ringkas penilaian kinerja PNSD Kota Surabaya dengan sistem *e-performance* berdasarkan Perwali Nomor 21 Tahun 2015:

Tabel 1
Penghitungan Penilaian Kinerja Secara Ringkas

PENILAIAN KINERJA		
1. Nilai Kinerja Individu (NKI)		
NKI Proses (50%)		
1) Aspek Kualitas (0,40)		
a. Tingkat Serapan Anggaran (0,40)		
(Realisasi Anggaran di <i>e-delivery</i> dan SIPK/ Rencana Anggaran di <i>e-project</i>) x 100	XXX	
b. Tingkat Pencapaian <i>Output</i> (0,60)		
(Realisasi <i>output</i> /Rencana output) x 100	XXX	
Jumlah Aspek Kualitas		XXX
2) Aspek Kuantitas (0,40)		
(Total bobot capaian aktivitas/Beban ideal pegawai per bulan) x 100		XXX
3) Aspek Efektivitas (0,20)		
(Realisasi Waktu Mulai Pekerjaan/Rencana Waktu Mulai Pekerjaan) x 100	XXX	
Jumlah NKI Proses (dikali 50%)		XXX
NKI Hasil (50%)		
1. Indikator Kinerja Utama (IKU) 50%	XXX	
2. Indikator Kinerja Individu (IKI) 50%	XXX	
Jumlah NKI Hasil (dikali 50%)		XXX
NKI TOTAL (Dikali 80%)		XXX
2. Perilaku Kerja (20%)		
Terdiri dari aspek integritas, komitmen, disiplin, kerjasama, kepemimpinan, kreativitas, inisiatif, motivasi, dan orientasi pelayanan	XXX	
PERILAKU KERJA TOTAL (dikali 20%)		XXX
PENILAIAN TOTAL KINERJA		XXX

Sumber: <https://eperformance.surabaya.go.id/2015/>

Kinerja

Kinerja merupakan wujud dari tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu program kerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Menurut Mahsun (2006:25), kinerja merupakan tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu yang hanya bisa diketahui jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Sedangkan Mangkunegara (2000:67) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Bangun (2012) menyatakan bahwa penilaian kerja dilakukan oleh berbagai pihak yang mengetahui kinerja pegawai secara individual. Pihak-pihak tersebut antara lain, karyawan itu sendiri yaitu apakah hasil pekerjaannya sudah mencapai atau belum sesuai standar pekerjaan; rekan sekerja yaitu yang mengetahui kemampuan kerja pegawai tersebut dimana rekan sekerja dapat dimintai keterangan sebagai masukan dalam penilaian kinerja; atasan langsung yaitu yang mempunyai wewenang atas kinerja pegawai tersebut sebagai bawahannya dengan kriteria-kriteria tertentu berdasarkan catatan kinerja pegawai tersebut; para bawahan yaitu bawahan diminta untuk menilai atasan secara jujur tanpa tekanan dari

berbagai pihak; dan para pelanggan yaitu informasi mengenai kepuasan pelanggan tersebut atas layanan yang diberikan oleh pegawai tersebut.

Miner (Sudarmanto, 2009:11-12), mengemukakan 4 dimensi yang dijadikan sebagai tolak ukur dalam menilai kinerja, yaitu : (1) Kuantitas kerja adalah jumlah pekerjaan yang dihasilkan oleh individu atau kelompok dalam memenuhi standar pekerjaan dan mencapai target atau sasaran kerja yang telah ditetapkan sebelumnya; (2) Kualitas kerja adalah seberapa besar tingkat kecermatan, ketelitian seorang pegawai dalam melakukan pekerjaan dengan meminimalisir tingkat kesalahan dalam bekerja; (3) Kerjasama adalah menilai kesediaan pegawai berpartisipasi dan bekerjasama dengan pegawai lainnya secara vertikal maupun horizontal, baik di dalam maupun di luar pekerjaan, sehingga hasil pekerjaannya akan semakin baik; (4) Penggunaan waktu dalam bekerja adalah bagaimana seorang pegawai dalam memanfaatkan waktu kerjanya dengan sebaik-baiknya tingkat ketidakhadiran, keterlambatan waktu kerja efektif/jam kerja hilang.

Dari keempat dimensi kinerja di atas, dua hal terkait dengan aspek keluaran dan hasil pekerjaan, yaitu kualitas hasil, kuantitas keluaran; dan dua hal yang terkait aspek perilaku individu, yaitu kerja sama dan penggunaan waktu dalam bekerja (tingkat kepatuhan terhadap jam bekerja, disiplin). Dari 4 dimensi kinerja tersebut cenderung mengukur kinerja pada level individu.

Kompensasi

Di dalam Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (UU ASN) Pasal 79 disebutkan bahwa: (1) Pemerintah wajib membayar gaji yang adil dan layak kepada PNS serta menjamin kesejahteraan PNS; (2) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (1) dibayarkan sesuai dengan beban kerja, tanggungjawab, dan resiko pekerjaan; dan (3) Gaji sebagaimana dimaksud pada ayat (2) pelaksanaannya dilakukan secara bertahap.

Kompensasi merupakan balas jasa yang diberikan oleh instansi yang terkait kepada pegawai, yang dapat bersifat finansial maupun non finansial. Kompensasi sangat berpengaruh bagi instansi maupun bagi pegawai. Kompensasi bermanfaat bagi perkembangan pegawai dan bagi instansi yaitu dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih giat lagi sehingga tujuan serta visi misi organisasi bisa tercapai dengan maksimal. Hasibuan (2005:118) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Kompensasi bisa berupa fisik maupun non fisik dan harus dihitung serta diberikan kepada pegawai sesuai dengan pengorbanan yang telah diberikannya kepada organisasi atau instansi dimana ia bekerja.

Mondy (2008:4-5) mengklasifikasikan kompensasi finansial menjadi kompensasi finansial langsung dan tidak langsung. Kompensasi finansial langsung terdiri dari bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi, dan bonus. Kompensasi finansial tidak langsung (tunjangan) meliputi seluruh imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi finansial langsung seperti, tunjangan wajib misalnya jaminan sosial tenaga kerja, ganti rugi karyawan, cuti keluarga dan pengobatan, tunjangan tidak wajib misalnya bayaran untuk waktu tidak bekerja, perawatan kesehatan, asuransi jiwa, rancangan pensiun. Sedangkan kompensasi non finansial adalah kepuasan yang diterima seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/atau fisik tempat orang tersebut bekerja.

Indikator kompensasi menurut Simamora (2004:445) ada empat yaitu: (1) Upah dan gaji merupakan basis bayaran yang kerap kali digunakan bagi pekerja-pekerja produksi dan pemeliharaan. Gaji umumnya berlaku untuk tarif bayaran mingguan, bulanan, atau tahunan; (2) Insentif adalah tambahan kompensasi di atas atau di luar gaji atau upah yang diberikan oleh organisasi atau instansi dimana ia bekerja misalnya berupa uang kinerja; (3) Tunjangan, biasanya berupa asuransi kesehatan dan jiwa, tunjangan jabatan dan tunjangan lainnya yang

berkaitan dengan hubungan kepegawaian yang ditanggung oleh instansi atau organisasi yang terkait; (4) Fasilitas adalah balas jasa yang diberikan organisasi kepada pegawai yang bukan berbentuk uang, tapi berwujud fasilitas yang terdiri dari kompensasi yang berkaitan dengan pekerjaan misalnya berupa mobil dinas, tempat parkir khusus sebagai bentuk *reward* atas kinerjanya, dan kompensasi yang berkaitan dengan lingkungan kerja berupa kenikmatan yang dirasakan oleh pegawai selama bekerja pada instansi atau organisasi tersebut misalnya berupa lingkungan kerja yang nyaman.

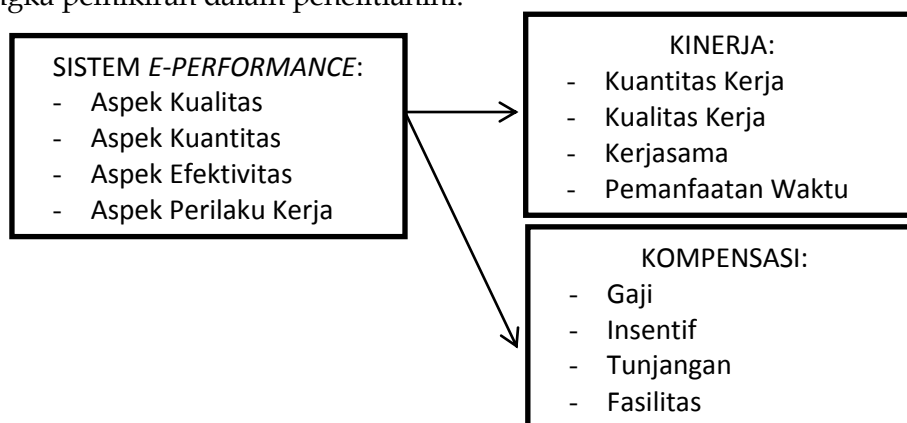
Bachtiar (2013) melakukan penelitian mengenai tingkat efektivitas penerapan *sistem e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Surabaya dengan menggunakan variabel mandiri yang terdiri dari aspek kualitas, kuantitas, efektivitas waktu, efisiensi biaya, dan perilaku kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa efektivitas penerapan sistem *e-performance* di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya dapat dikatakan sangat efektif.

Berbeda dengan penelitian Arisandi (2014) di BAPEMAS dan KB Kota Surabaya menggunakan variabel independen yaitu sistem *e-performance* yang terdiri dari aspek kualitas, kuantitas, efektivitas waktu, efisiensi biaya, dan perilaku kerja; dan dua variabel dependen yaitu kinerja dan kompensasi PNS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa sistem *e-performance* mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja PNS dan kompensasi PNS di BAPEMAS dan KB Kota Surabaya.

Dalam penelitian ini penulis ingin menguji kembali penelitian Arisandi (2014) menggunakan variabel independen yaitu sistem *e-performance* yang terdiri dari aspek kualitas, kuantitas, efektivitas dan perilaku kerja; dan dua variabel dependen yaitu kinerja PNS dan kompensasi PNS dengan subyek penelitian yang sama dengan Bachtiar (2013) yaitu di Dinas Tenaga Kerja Surabaya. Namun landasan hukum sistem *e-performance* dalam penelitian ini berdasarkan Perwali Nomor 21 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada belanja langsung kepada PNSD di lingkungan Pemkot Surabaya menggantikan Perwali Nomor 60 Tahun 2013 yang sudah tidak aktif. Oleh karena itu variabel independen dalam penelitian ini sedikit berbeda dengan penelitian sebelumnya.

RERANGKA PEMIKIRAN

Berdasarkan tinjauan teoretis yang telah dikemukakan, gambar berikut merupakan kerangka pemikiran dalam penelitian ini:



Gambar 1
Rerangka Pemikiran

METODE PENELITIAN

JENIS PENELITIAN DAN GAMBARAN UMUM POPULASI (OBJEK) PENELITIAN

Jenis penelitian ini adalah penelitian kuantitatif yaitu suatu metode penelitian yang bersifat induktif, objektif dan ilmiah dimana data yang diperoleh berupa angka-angka (*score*, nilai) atau pernyataan-pernyataan yang dinilai, dan dianalisis dengan analisis statistik,

digunakan untuk membuktikan dan menolak suatu teori karena penelitian ini biasanya bertolak dari suatu teori yang kemudian diteliti, dihasilkan data, kemudian dibahas dan diambil kesimpulan. Dalam penelitian ini penulis ingin menguji dan mengetahui seberapa besar sistem *e-performance* memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS dan kompensasi PNS.

Sangadji dan Sopiah (2010:185) menyatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas subyek atau obyek dengan kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil Daerah (PNSD) Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

TEKNIK PENGAMBILAN SAMPEL

Penelitian ini menggunakan *sampling* jenuh yaitu teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) yang menerima Uang Kinerja (UK) dan menjalankan Sistem *e-Performance* di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya yang terdiri dari 69 orang. Teknik ini digunakan karena mengingat sistem *e-performance* selain digunakan untuk mengukur kinerja PNS melalui akun individu, juga digunakan untuk menginput aktivitas pegawai mulai dari tingkat Kepala SKPD, para PPKm, para PPTK, hingga tingkat para Staf.

TEKNIK PENGUMPULAN DATA

Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer yang digunakan dalam penelitian ini berupa metode survei kuisioner dan metode wawancara. Metode survei kuisioner yang digunakan dalam penelitian ini dengan memberikan seperangkat pertanyaan/ pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab dan dibagikan kepada anggota sampel kepada anggota sampel yang telah ditentukan sebelumnya yaitu seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya yang berjumlah 69 orang. Kuisioner mengacu pada penelitian Arisandi (2014) dengan menggunakan *skala likert* 1 sampai 5 untuk mendapatkan rentang jawaban sangat tidak setuju sampai dengan jawaban sangat setuju dengan memberi tanda cek (√) atau tanda silang (x) pada kolom yang dipilih. Wawancara dilakukan agar penulis memperoleh tambahan informasi yang lebih lengkap dan rinci dalam mendeskripsikan jawaban responden. Sedangkan data sekunder yang digunakan dalam penelitian ini berupa tujuan dan visi misi organisasi; struktur organisasi dan; standar operasional pada tiap bidang kerja yang ada di Dinas Tenaga Kerja (Disnaker) Kota Surabaya.

VARIABEL DAN DEFINISI OPERASIONAL VARIABEL

Menurut Sugiyono (2011:2), variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam bentuk apa saja yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari sehingga diperoleh informasi tentang hal tersebut, kemudian ditarik kesimpulannya. Variabel dalam penelitian ini terdiri dari (1) Sistem *E-performance*, merupakan sistem pengendalian kinerja berbasis web pemerintah untuk memfasilitasi penyusunan indikator kinerja kegiatan dan kinerja personil serta proses pengumpulan data capaian indikator kinerja dimana antara target atau sasaran kerja dengan capaian kerja mereka akan diukur dan dibandingkan. Indikator dari variabel sistem *e-performance* mengadopsi dari penelitian Arisandi (2014) berdasarkan Perwali Nomor 21 Tahun 2015 tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung yang terdiri dari Aspek Kualitas (Kual), Aspek Kuantitas (Kuan), Aspek Efektivitas (Eft), dan Aspek Perilaku Kerja (PK); (2) Kinerja (KNJ), merupakan wujud dari tingkat keberhasilan seorang pegawai dalam menjalankan suatu program kerja sesuai dengan standar pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Untuk mengetahui tingkat keberhasilan yang telah dicapai, maka kinerja pegawai harus diukur. Indikator variabel kinerja mengadopsi dari

penelitian Arisandi (2014) berdasarkan teori Miner (Sudarmanto, 2009:11-12) yang terdiri dari kuantitas kerja yaitu jumlah *output* yang dihasilkan dalam memenuhi target atau sasaran kerja, kualitas kerja yaitu kecermatan dan ketelitian yang digunakan dalam meminimalisir terjadinya kesalahan dalam pelaksanaan kerja, kerjasama yaitu adanya kerjasama tim yang baik dalam organisasi tersebut, dan pemanfaatan waktu yaitu memanfaatkan waktu kerja dengan sebaik-baiknya untuk hal-hal yang berkaitan dengan tugas; (3) Kompensasi (KMP), merupakan seluruh imbalan yang diterima oleh pegawai atas hasil kerjanya pada suatu organisasi. Indikator dari variabel kompensasi mengadopsi dari penelitian Arisandi (2014) berdasarkan teori Simamora (2004:445) yang terdiri dari Gaji yaitu imbalan yang diterima oleh pegawai tiap periode tertentu, insentif yaitu imbalan yang diterima pegawai di luar gaji, tunjangan yaitu hal-hal yang berhubungan dengan kepegawaian yang ditanggung oleh instansi/organisasi yang terkait, dan fasilitas yaitu imbalan yang diterima oleh pegawai bukan dalam bentuk uang.

TEKNIK ANALISIS DATA

Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode analisis regresi linear berganda yang menggambarkan suatu hubungan dimana satu atau lebih variabel mempengaruhi variabel lainnya dengan bantuan program SPSS. Sebelum pengujian hipotesis dilakukan, terlebih dahulu dilakukan pengujian kualitas data dengan uji reliabilitas dan validitas serta uji asumsi klasik. Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan rumus *product moment* dimana suatu pertanyaan dapat dinyatakan valid apabila memiliki nilai koefisien korelasi lebih besar dari r tabel (r hitung $>$ r tabel). Sedangkan uji realibilitas digunakan untuk mengukur konsistensi instrumen penelitian dalam penggunaannya pada waktu yang berbeda-beda dengan menggunakan teknik *Alpha Cronbach* dimana jika r hitung (r alpha) $>$ r tabel, maka instrumen tersebut dinyatakan reliabel. Berikut ini adalah rumus koefisien reliabilitas *Alfa Cronbach*.

Uji asumsi klasik dalam penelitian ini terdiri dari uji normalitas, uji multikolinearitas, dan uji heteroskedastisitas. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan *normal probability plot* dimana jika distribusi data adalah normal maka garis yang menggambarkan data sesungguhnya akan mengikuti garis diagonalnya, dan uji *kolmogorov smirnov* dimana data dapat dinyatakan normal apabila nilai signifikansi $>$ 0,05. Uji multikolinearitas dalam penelitian ini dideteksi dengan menggunakan nilai *tolerance* dan *variance inflation factor (VIF)* dimana nilai *cut-off* yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolonieritas adalah nilai *Tolerance* \leq 0,10 atau sama dengan *VIF* \geq 10. Uji heteroskedastisitas dalam penelitian ini dideteksi dengan gambar *scatterplot* dimana dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik *scatterplot* antara *SRESID* dan *ZPRED* dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi - Y sesungguhnya) yang telah *studentized* (Ghozali, 2006:126), dan uji glejser dimana data dapat dinyatakan terhindar dari gejala heteroskedastisitas apabila nilai signifikan $>$ 0,05.

Uji hipotesis dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linear berganda yang terdiri dari uji *adjusted r square*, uji F, dan uji t. Uji *adjusted r square* digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen dengan melihat besarnya nilai koefisien determinasi R². Besarnya nilai koefisien determinasi adalah antara nol sampai dengan 1. jika $r = 0$ atau mendekati 0, maka hubungan antara dua variabel sangat lemah atau tidak ada hubungan sama sekali. Bila $r = +1$, atau mendekati 1 maka korelasi antara dua variabel dikatakan positif dan sangat kuat. uji F digunakan untuk menguji kelayakan model seluruh variabel independen mampu mempengaruhi variabel dependen secara keseluruhan dengan nilai signifikansi $<$ 0,05. Sedangkan uji t bertujuan untuk mengukur pengaruh masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen dengan nilai signifikansi $<$ 0,05.

ANALISIS DAN PEMBAHASAN

ANALISIS DESKRIPTIF

Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya merupakan salah satu instansi pemerintahan milik Pemerintah Kota Surabaya yang berlokasi di Jalan Jemursari Timur II Nomor 2 Surabaya dan mengurus masalah ketenagakerjaan.

Berdasarkan hasil uji validitas dan reliabilitas menunjukkan bahwa semua instrumen dalam penelitian menunjukkan valid dan reliabel, berdasarkan uji asumsi klasik menunjukkan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak untuk digunakan karena telah memenuhi asumsi normalitas dan terbebas dari multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Hasil pengujian koefisien determinasi pada variabel kinerja dan variabel kompensasi berupa nilai *Adjusted R Square* mempunyai nilai yang sama yaitu sebesar 0,721 berarti variabel kinerja dan variabel kompensasi dapat dijelaskan oleh variabel aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek efektivitas, aspek perilaku kerja sebesar 72,1 persen, atau variabel aspek kualitas, aspek kuantitas, aspek efektivitas, dan aspek perilaku kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja dan variabel kompensasi sebesar 72,1 persen. Sedangkan sisanya sebesar 27,9 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi variabel kinerja dan kompensasi adalah sebesar 0,000 yaitu lebih kecil dari 0,05 berarti pengaruh variabel aspek kualitas (Kual), aspek kuantitas (Kuan), aspek efektivitas (Eft), aspek perilaku kerja (PK) terhadap variabel kinerja (KNJ) dan kompensasi (KMP) mempunyai tingkat signifikansi yang sangat tinggi (bahkan masih dibawah 0,01, tingkat kepercayaan 99%). Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel aspek kualitas (Kual), aspek kuantitas (Kuan), aspek efektivitas (Eft), aspek perilaku kerja (PK) secara keseluruhan berpengaruh signifikan baik terhadap kinerja (KNJ) maupun terhadap kompensasi (KMP).

Berdasarkan hasil pengolahan SPSS uji t berupa tabel *coefficients* pada variabel kinerja dapat diketahui bahwa pengaruh variabel *e-performance* terhadap kinerja dengan melihat tingkat signifikansinya, nilai Sig. aspek kualitas (Kual) sebesar 0,009, nilai Sig. aspek kuantitas (Kuan) sebesar 0,008, nilai Sig. aspek efektivitas (Eft) sebesar 0,145, nilai Sig. aspek perilaku kerja sebesar 0,015. Berdasarkan nilai-nilai signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja. Sedangkan nilai signifikansi aspek efektivitas lebih besar dari alpha 0,05, sehingga aspek efektivitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja.

Pada hasil pengolahan SPSS uji t berupa tabel *coefficients* variabel kompensasi dapat diketahui bahwa pengaruh variabel *e-performance* terhadap kompensasi dengan melihat tingkat signifikansinya, nilai Sig. aspek kualitas (Kual) sebesar 0,001, nilai Sig. aspek kuantitas (Kuan) sebesar 0,017, nilai Sig. aspek efektivitas (Eft) sebesar 0,513, nilai Sig. aspek perilaku kerja sebesar 0,004. Berdasarkan nilai-nilai signifikansi tersebut dapat disimpulkan bahwa variabel aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja menunjukkan nilai signifikansi yang lebih kecil dari alpha 0,05, sehingga ketiga variabel tersebut menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap variabel kompensasi. Sedangkan nilai signifikansi aspek efektivitas lebih besar dari alpha 0,05, sehingga aspek efektivitas tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kompensasi.

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan adalah aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja, sedangkan aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal itu disebabkan karena efektivitas merupakan kesesuaian antara waktu pelaksanaan pekerjaan dengan jadwal rencana pelaksanaan pekerjaan yang ditetapkan sebelumnya, namun

seringkali PNS mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi batas waktu pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Aspek kualitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena semakin baik kualitas kerja yang diberikan oleh PNS maka akan menunjukkan kemampuan kerjanya sebagai seseorang yang telah diamanati oleh negara untuk melaksanakan kegiatan yang ada dalam instansi tersebut. Aspek kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena semakin baik perilaku kerja PNS maka dapat membentuk kepribadian untuk memberikan kinerja yang terbaik. Aspek perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena semakin banyak kuantitas pekerjaan yang dipenuhi oleh PNS maka akan menunjukkan kemampuan kerjanya dalam mencapai target pekerjaan yang telah ditetapkan sebelumnya. Hal ini berbeda dengan hasil penelitian Arisandi (2014) yang indikator variabel independennya terdiri dari aspek kualitas (KUAL), aspek kuantitas (KUAN), aspek efektivitas waktu (EFWA), aspek efisiensi biaya (EFBI), dan aspek perilaku kerja (PERKER) diperoleh hasil bahwa atas diperoleh hasil bahwa EFBI dan PERKER berpengaruh signifikan terhadap KIN (Y1), sedangkan KUAL, KUAN dan EFWA tidak berpengaruh signifikan terhadap KIN (Y1) dikarenakan sebagian besar pegawai negeri sipil di Bapemas dan KB Kota Surabaya adalah pegawai lapangan untuk melayani masyarakat secara langsung, sehingga efektivitas waktu, kualitas dan kuantitas tidak mempengaruhi kinerja pegawai di Bapemas dan KB Kota Surabaya.

Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa pada variabel dependen kompensasi, variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kompensasi adalah aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja, sedangkan aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Hal itu disebabkan karena jika PNS tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau sesuai dengan rencana waktu pelaksanaan kerja, maka kompensasi yang diterima tidak akan maksimal sehingga aspek efektivitas secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.

Aspek kualitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karena semakin baik kualitas kerja yang diberikan oleh PNS, maka kompensasi yang diterima juga akan semakin baik atau meningkat. Aspek kuantitas berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karena semakin banyak kuantitas pekerjaan yang diberikan oleh PNS, maka kompensasi yang diterima juga akan semakin banyak sesuai dengan jumlah pekerjaan yang telah diselesaikan oleh PNS tersebut. Aspek perilaku kerja berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karena semakin baik perilaku kerja PNS, maka akan memudahkan bagi PNS tersebut untuk memperoleh kompensasi yang lebih baik misalnya berupa promosi kenaikan jabatan. Hal ini juga berbeda dengan hasil penelitian Arisandi (2014) yang diperoleh hasil bahwa hanya variabel PERKER yang berpengaruh signifikan terhadap KOMPEN (Y2), sedangkan KUAL, KUAN, EFWA, dan EFBI tidak berpengaruh terhadap KOMPEN (Y2) dikarenakan dengan memperbaiki perilaku kerja, maka pegawai akan lebih mudah mendapat kompensasi finansial maupun nonfinansial pada khususnya dari para manajerial atau atasan langsung yang berupa promosi jabatan bagi pegawai negeri sipil yang berprestasi.

Aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan secara individual pada Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya karena Dinas Tenaga Kerja berbeda dengan SKPD (Satuan Kerja Perangkat Daerah) lainnya misalnya Dinas Kebersihan dan Pertanaman yang ada bukti fisik atas kinerja pegawainya berupa taman kota menjadi asri dan bersih. Dinas Tenaga Kerja tugas utamanya adalah membantu pemerintah untuk mengurangi angka pengangguran, pihak perusahaan ingin memperoleh keuntungan yang besar tetapi pekerja juga ingin hasil kerjanya dibayar dengan upah yang tinggi. Hal ini cukup sulit karena jika dinas tenaga kerja mampu mengurangi jumlah pengangguran, namun jika suatu ketika terjadi masalah ekonomi misal harga BBM (Bahan Bakar Minyak) naik yang diikuti dengan permintaan kenaikan upah dari para pekerja maka perusahaan akan memutuskan untuk melakukan

pengurangan pegawai yang pada akhirnya jumlah pengangguran akan kembali seperti semula bahkan jumlahnya bisa lebih banyak dari sebelumnya.

SIMPULAN DAN SARAN

KESIMPULAN

Sebelum adanya *e-performance*, tidak ada catatan harian kegiatan kerja PNS, seluruh kegiatan kerja yang dilakukan oleh PNS tidak terpantau langsung oleh Pemerintah Kota Surabaya sehingga terkesan tidak transparan. Dengan adanya sistem *e-performance* seluruh kegiatan kerja harian seluruh PNS dapat dipantau langsung oleh Pemerintah Kota Surabaya melalui suatu website yang bersifat transparan, serta kegiatan kerja seorang PNS tersebut juga harus mendapat persetujuan dan penilaian oleh atasan maupun rekan kerja sebagai konfirmasi atas kebenaran kegiatan kerja yang dilakukan oleh PNS tersebut.

Tidak hanya itu, dengan *e-performance* PNS dapat mengukur kemampuan dirinya dengan membandingkan hasil kerjanya dengan pegawai lainnya sehingga memotivasi dirinya untuk memberikan kinerja yang lebih baik lagi pada periode berikutnya. Sistem *e-performance* juga mengatur tentang pemberian uang kinerja sesuai dengan Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja pada Belanja Langsung kepada PNS di Lingkungan Pemerintah Kota Surabaya yang lebih terukur dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) sesuai jabatan PNS, sehingga tercipta pemberian kompensasi kepada PNS yang lebih adil dan transparan. Jadi, sistem *e-performance* secara keseluruhan mampu memberikan pengaruh positif dalam hal kinerja dan kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya.

SARAN

Berdasarkan kesimpulan di atas, penulis ingin memberikan beberapa saran antara lain: (1) Diperlukan adanya perekrutan pegawai baru karena mengingat masih banyak pegawai yang merangkap tugas satu dengan tugas lainnya sehingga dikhawatirkan PNS tidak fokus dengan tugas mereka yang mengakibatkan pekerjaan mereka tidak dapat selesai dengan tepat waktu. Namun para pegawai juga harus profesional, seberapa banyak tugas yang mereka emban mereka harus bisa memanfaatkan dengan baik dan menyesuaikan waktu kerja yang mereka miliki dengan seberapa banyak pekerjaan yang mereka tangani; (2) Untuk penelitian selanjutnya disarankan agar menambahkan atau mengganti variabel lain dalam penelitiannya serta menggunakan obyek penelitian yang berbeda yang jumlah populasinya lebih banyak demi penyempurnaan penelitian pada bidang yang sama; (3) Selain itu diperlukan penyesuaian indikator sistem *e-performance* dengan landasan hukum atau perwali yang sedang berlaku serta memperbarui pertanyaan kuesioner untuk indikator-indikator sistem *e-performance* tersebut, karena penelitian dan pengaruhnya di bidang akuntansi masih belum banyak dilakukan.

DAFTAR PUSTAKA

- Arisandi, M. M. 2014. Pengaruh Sistem E-Performance Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Di Bapemas dan Kb Kota Surabaya. *Skripsi*. Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia (STIESIA). Surabaya.
- Bachtiar, A. R. 2013. Efektivitas Penerapan Sistem *E-Performance* Di Dinas Tenaga Kerja Kota Surabaya. *Skripsi*. UNESA. Surabaya.
- Bangun, W. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Ghozali, I. 2006. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit UNDIP. Semarang.

- Hasibuan, M. S. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.
- Mahsun, M. 2006. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik*. BPFE. Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P., 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mondy, R. W. 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 5 Tahun 2013 Tentang Pedoman Pemanfaatan Teknologi Informasi Dan Komunikasi Dalam Penyelenggaraan Pemerintahan Daerah. 9 Januari 2013. Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2013 Nomor 5. Surabaya.
- Peraturan Walikota Surabaya Nomor 21 Tahun 2015 Tentang Petunjuk Teknis Pemberian Uang Kinerja Pada Belanja Langsung. 20 April 2015. Berita Daerah Kota Surabaya Tahun 2015 Nomor 21. Surabaya.
- Sangadji, E. M. dan Sopiah. 2010. *Metodologi Penelitian*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Simamora, H. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Ketiga. Cetakan Pertama. STIE YKPN. Yogyakarta.
- Sudarmanto. 2009. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM Teori, Dimensi dan Implementasi dalam Organisasi*. Pustaka Pelajar. Yogyakarta.
- Sugiyono. 2011. *Metode Penelitian Administrasi*. Alfabeta. Bandung.
- Suliyanto. 2011. *Ekonometrika Terapan: Teori dan Aplikasi*. Penerbit Andi. Yogyakarta.
- Undang-Undang Nomor 43 Tahun 1999 Tentang Perubahan Atas Undang-Undang Nomor 8 Tahun 1974 Tentang Pokok-Pokok Kepegawaian. 30 September 1999. Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 1999 Nomor 169. Jakarta.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014 Tentang Aparatur Sipil Negara (ASN). Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 5494.
- Pemerintah Kota Surabaya. 2015. *E-Performance Surabaya*, (<https://eperformance.surabaya.go.id/2015/> diakses pada tanggal 21 September 2015 pukul 21:51 WIB)
- Pemerintah Kota Surabaya. 2012. Jaringan Dokumentasi dan Informasi Hukum, (<http://jdih.surabaya.go.id> diakses pada tanggal 20 September 2015 pukul 16:15 WIB)