

## **PENGARUH SISTEM INFORMASI MANAJEMEN KINERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL DI LINGKUNGAN PEMERINTAH PROVINSI KEPULAUAN RIAU**

Immanuel Patar Mangaraja Aruan<sup>1</sup>, Eddy Akhyari<sup>2</sup>, Imam Yudhi Prastya<sup>3</sup>

[Immanuelpatar73@gmail.com](mailto:Immanuelpatar73@gmail.com)

Program studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas  
Maritim Raja Ali Haji

### **Abstract**

*Performance management information system is an application used to calculate the amount of regional performance allowances that will be received by civil servants. The use of performance management information systems is one form of the efforts of the Riau Islands Province government to improve the performance of civil servants whose performance has been classified as low. The purpose of this study is how much the influence of performance management information system variables on civil servants performance variables in the Riau Islands Provincial Government. The population in this study are civil servants in the Riau Islands Provincial Government whose allowances are paid by using the Simanja application. Samples were taken using the Proportionate Stratified Random Sampling technique using the Taro Yamane formula to obtain a sample of 99 respondents. The data used in this study are primary data from the distribution of questionnaires. The testing method uses Validity Test, Reliability Test, Classic Assumption Test and Simple Linear Regression Analysis, test is used program SPSS Version 21. The results showed that there was a positive influence between Simanja on the performance of civil servants when viewed from the t test with the value of  $t_{count} > t_{table}$  ( $8,802 > 1,99$ ). Based on the analysis of the coefficient of determination can be seen that R Square 0.443 or 44.3 percent of the performance variable can be explained by the performance management information system variable, while 55,7 percent is influenced by other factors that cannot be explained in this study.*

*Keywords: Performance Management Information System, Civil Servant, Performance.*

### **I. Pendahuluan**

Tunjangan Kinerja Daerah yang selanjutnya disebut TKD bagi PNS yang bekerja di lingkungan Pemerintah Provinsi yang selanjutnya disebut Pemprov Kepulauan Riau yang selanjutnya disebut Kepri diatur dalam Peraturan Gubernur yang selanjutnya disebut Pergub Nomor 80 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau. Pergub ini bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai, dan meningkatkan integritas pegawai.

Di provinsi Kepri sering sekali terjadi pemberian TKD diberikan kepada setiap pegawai tanpa mempertimbangkan prestasi kinerja dan kualitas kinerja dari pegawai, yang mengakibatkan adanya

---

<sup>1</sup> Mahasiswa Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UMRAH

<sup>2</sup> Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UMRAH

<sup>3</sup> Dosen Program Studi Ilmu Administrasi Negara FISIP UMRAH

ketidakadilan dalam pembayaran kinerja. pembayaran TKD yang tanpa memperhatikan kinerja ini mengakibatkan banyak PNS yang melakukan pelanggaran disiplin, menyalahgunakan wewenang, tidak patuh pada atasan, sibuk merumpi di saat jam kerja, bermain game dan menonton drama di youtube dan bahkan tidak jarang kita jumpai PNS yang nongkrong di kedai kopi pada saat jam kerja (Batamtoday, 2016).

Kompetensi pegawai pelayanan publik juga masih rendah, hal itu diketahui dari hasil penelitian Ombudsman Republik Indonesia (ORI) yang akibatnya Kepulauan Riau (Kepri) masuk dalam zona merah. Penelitian tersebut dilakukan di 22 Provinsi, 44 Kota dan 106 Kabupaten, adapun yang diteliti adalah Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu (DPM PTSP) atau sejenisnya. Hasilnya dari 22 Provinsi yang diteliti hanya satu yang masuk zona hijau yakni Provinsi Sulawesi Selatan dengan nilai 76,43, DKI Jakarta masuk zona kuning bersama delapan provinsi lainnya. Selain itu ada 12 Provinsi yang tercatat zona merah diantaranya Sulawesi Utara, Yogyakarta, Banten, Kepulauan Riau, Papua, dan Kalimantan Utara (Ombudsman Republik Indonesia, 2018).

Untuk mengatasi permasalahan kinerja daripada di tubuh PNS itu, maka pemerintah dituntut untuk melakukan reformasi manajemen kepegawaian yang meliputi perencanaan, pengadaan, pendidikan, penempatan dan pendayagunaan PNS yang ada. Bila berbicara tentang reformasi manajemen kepegawaian dalam meningkatkan pengelolaan informasi PNS, maka pemerintah Provinsi Kepri menerbitkan Peraturan Gubernur Nomor 80 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau, dimana pembayaran TKD harus sesuai dengan kinerja pegawai yang diinput pada sebuah Sistem Informasi Manajemen yang Berbasis Kinerja selanjutnya disebut Simanja yang mana semua PNS di lingkungan Pemprov Kepri wajib mengisi Simanja.

Aplikasi Simanja digunakan untuk menghitung TKD yang akan diterima PNS di lingkungan Pemprov Kepri, merujuk pada Pergub No 80 Tahun 2018 Pasal 10, pegawai diberikan TKD setiap bulannya, perhitungan TKD sebagaimana dimaksud merupakan nilai bersih dari perhitungan TKD yang berdasarkan:

- a. Prestasi kerja pegawai dengan bobot 40% dari 100% TKD yang akan diterima pegawai. Prestasi kerja adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap pegawai pada satuan organisasi sesuai capaian Satuan Kerja Perangkat Kerja Daerah (SKPD).
- b. Perilaku kerja pegawai dengan bobot 60% dari 100% TKD yang akan diterima pegawai. Perilaku kerja adalah disiplin pegawai mematuhi jam kerja pegawai sesuai ketentuan perundang-undangan.

Pada aplikasi Simanja ini atasan pegawai diwajibkan untuk langsung melakukan penilaian prestasi kerja hasil input bawahan dan melakukan pengecekan terhadap hasil input prestasi kerja bawahan sebelum melakukan penilaian, atasan juga dapat langsung menolak hasil input prestasi kerja bawahan, jika diyakini bahwa prestasi kerja yang di input tidak benar adanya.

Dalam melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau”**, peneliti melakukan peninjauan terhadap penelitian-penelitian terkait yang pernah dilakukan sebelumnya. Peneliti mengambil lima penelitian terdahulu yang dapat dijadikan pembandingan dengan penelitian yang akan dilakukan, yaitu: (1) Penelitian yang dilakukan oleh Resty Rian Budissa, Dkk, (2016) yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bintan ”** Hasil yang didapatkan dari penelitian ini adalah SIM berpengaruh signifikan terhadap efektivitas kerja pegawai. (2) Penelitian yang dilakukan oleh Esperina Lumbanraja, (2017) yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan”** Hasil penelitian yang diperoleh adalah terdapat hubungan yang erat antara SIM dengan kinerja pegawai pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. (3) Penelitian yang dilakukan oleh Tri Wahyuni, (2018) dengan judul **“Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Bank Jombang Kantor Pusat”**. Hasil penelitian yang diperoleh adalah

penerapan teknologi informasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. (4) Penelitian yang dilakukan yang dilakukan oleh Rusjiana, (2016) dengan judul **“Pengaruh Sistem Informasi SDM Terhadap Kinerja Karyawan Di PT. Rabbani Bandung”** Dari hasil penelitian diketahui bahwa sistem informasi SDM memiliki pengaruh cukup signifikan terhadap kinerja karyawan. (5) Penelitian yang dilakukan oleh Suratman, (2017) yang berjudul **“Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Barang Daerah (Simbada) Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pekerjaan Umum Bina Marga Provinsi Jawa Timur”**. Hasil penelitian menyatakan penggunaan Simbada mempengaruhi kinerja pegawai DPU bina marga Provinsi Jawa Timur, dimana semakin bagus Simbada semakin bagus juga kinerja pegawai.

Adapun yang menjadi alasan peneliti ingin melakukan penelitian atas Simanja adalah, Simanja merupakan satu aplikasi yang dibangun oleh Pemerintah Provinsi Kepri yang bertujuan untuk meningkatkan kinerja pegawai, meningkatkan disiplin pegawai, meningkatkan keadilan dan kesejahteraan pegawai dan untuk meningkatkan integritas pegawai. Oleh sebab itu, peneliti ingin melihat seberapa besar pengaruh penggunaan Simanja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepri.

McLeod (2008:12) mendefinisikan Sistem Informasi Manajemen –SIM (*Management Information Sistem-MIS*) sebagai sistem berbasis komputer yang membuat informasi tersedia bagi para pengguna yang memiliki kebutuhan serupa. Para pengguna SIM biasanya terdiri atas entitas-entitas organisasi formal-perusahaan atau sub unit anak perusahaannya. Informasi yang diberikan SIM menjelaskan perusahaan atau salah satu sistem utamanya dilihat dari apa yang telah terjadi di masa lalu, apa yang sedang terjadi, dan apa yang kemungkinan akan terjadi di masa depan. Output informasi yang dihasilkan akan digunakan oleh pihak-pihak yang akan memecahkan masalah (baik itu manajer maupun kalangan profesional) dalam mengambil keputusan guna memecahkan masalah perusahaan.

Rusdiana (2014:95) mengatakan SIM adalah suatu sistem yang dirancang untuk menyediakan informasi guna mendukung pengambilan keputusan pada kegiatan manajemen dalam suatu organisasi, yang bertujuan menyediakan informasi yang dipergunakan dalam penghitungan harga pokok jasa, produk, dan tujuan lain yang diinginkan manajemen; menyediakan informasi yang dipergunakan dalam perencanaan, pengendalian, pengevaluasian, dan perbaikan berkelanjutan; menyediakan informasi untuk pengambilan keputusan.

Rochaety (2013:10) mengatakan SIM merupakan perpaduan antara Sumber Daya Manusia (SDM) dan aplikasi teknologi informasi untuk memilih, menyimpan, mengolah dan mengambil kembali data dalam rangka mendukung proses pengambilan keputusan sebuah perusahaan. Nugroho (2008: 16) mendefinisikan SIM sebagai sebuah sistem informasi yang berfungsi mengelola informasi bagi manajemen organisasi. Peran informasi di dalam organisasi dapat diibaratkan sebagai darah pada tubuh manusia. Tanpa adanya aliran informasi yang sehat, organisasi akan mati.

Menurut Suwanto (2014: 22) ada 13 ciri-ciri sistem manajemen kinerja yang efektif, yaitu:

1. Kongruensi strategi (kesesuaian yang strategis), sistem hendaknya cermat dan tidak tanggung-tanggung sampai keempat dimensi.
2. Kepraktisan, praktik yang tidak terlalu memakan biaya, yang memakan waktu yang banyak, dan yang sulit, tentu saja tidak efektif.
3. Penuh arti, sistem harus penuh arti dalam berbagai cara.
4. Kekhasan, sistem yang baik harus mempunyai kekhasan, harus memberikan pedoman yang detail dan konkret bagi para karyawan mengenai apa yang diharapkan dari mereka dan bagaimana mereka memenuhi harapan tersebut.
5. Identifikasi kinerja yang efektif dan tidak efektif, sistem manajemen kinerja hendaknya memberikan informasi yang memungkinkan adanya identifikasi kinerja yang efektif dan tidak efektif.
6. Ketahanan uji, sistem yang baik harus mencakup ukuran kinerja yang konsisten dan bebas dari kesalahan.

7. Validitas, ukuran kinerja hendaknya juga valid dan atau sah. Dalam konteks ini validitas menunjuk pada fakta bahwa ukuran di sini mencakup semua segi kinerja yang relevan dan tidak mencakup yang tidak relevan.
8. Bisa diterima dan jujur, sistem yang baik bisa diterima dan dianggap jujur oleh peserta.
9. Inklusif, sistem yang bagus mencantumkan input dari banyak sumber atas dasar yang sedang berlangsung.
10. Keterbukaan, sistem yang baik tidak mempunyai rahasia.
11. Bisa dikoreksi, proses pemberian angka nilai harus bisa meminimalkan aspek-aspek subjektif.
12. Standardisasi, sistem yang baik harus berstandar.
13. Kelayakan, sistem yang baik memenuhi standar yang layak

Konsep kinerja pada dasarnya dapat dilihat dari dua segi, yaitu kinerja pegawai (perindividu) dan kinerja organisasi. Kinerja pegawai adalah hasil kinerja perseorangan dalam suatu organisasi. Sedangkan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang sangat erat. Tercapainya tujuan organisasi tidak bisa dilepaskan dari sumber daya yang dimiliki oleh organisasi yang digerakkan atau dijalankan pegawai yang berperan aktif sebagai pelaku dalam upaya mencapai tujuan organisasi tersebut (Alfiandri, 2013: 41-42).

Ukuran terakhir keberhasilan suatu departemen personalia adalah prestasi kerja. Karena baik departemen itu sendiri maupun karyawan memerlukan umpan balik atas upayanya masing-masing, maka prestasi kerja dari setiap karyawan perlu dinilai. Menurut Heidrahman dan Suad Husnan dalam Ansory (2018:211-212), ada beberapa faktor-faktor prestasi kerja yang dinilai yaitu:

1. Kuantitas kerja  
Banyaknya hasil kerja sesuai dengan waktu kerja yang ada, yang perlu diperhatikan bukan hasil rutin tetapi seberapa cepat pekerjaan dapat diselesaikan.
2. Kualitas kerja  
Mutu hasil kerja yang didasarkan pada standar yang ditetapkan. Biasanya diukur melalui ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan hasil kerja.
3. Keandalan  
Dapat atau tidaknya karyawan diandalkan adalah kemampuan memenuhi atau mengikuti instruksi, inisiatif, hati-hati, kerajinan dan kerjasama.
4. Inisiatif  
Kemampuan mengenali masalah dan mengambil tindakan korektif, memberikan saran-saran untuk peningkatan dan menerima tanggung jawab menyelesaikan.
5. Kerajinan  
Kesediaan melakukan tugas tanpa adanya paksaan dan juga yang bersifat rutin.
6. Sikap  
Perilaku karyawan terhadap perusahaan atau atasan atau teman kerja.
7. Kehadiran  
Keberadaan karyawan di tempat kerja untuk bekerja sesuai dengan waktu/jam kerja yang telah ditentukan.

Penilaian prestasi kerja merupakan sebuah proses formal untuk melakukan peninjauan kembali dan evaluasi prestasi kerja seseorang secara periodik. Proses penilaian prestasi ditujukan untuk memahami prestasi kerja seseorang. Tujuan ini memerlukan suatu proses, yaitu serangkaian kegiatan yang saling berkaitan. Kegiatan-kegiatan ini terdiri dari identifikasi, observasi, pengukuran, dan pengembangan hasil kerja karyawan dalam sebuah organisasi (Sutrisno, 2017, 153).

## **A. Metode Penelitian**

### **A. Jenis Penelitian**

Penelitian ini menggunakan bentuk penelitian Assosiatif dengan pendekatan kuantitatif. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh antara satu variabel dengan variabel lainnya.

Menurut Sugiyono (2016: 11-12) penelitian Asosiatif/pengaruh merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh Simanja terhadap kinerja PNS.

## B. Populasi dan Teknik Sampling

Populasi dari penelitian ini adalah seluruh PNS yang ada di lingkungan pemerintahan Provinsi Kepri yang menginput SIMANJA. Jumlah PNS di Pemerintah Provinsi Kepri sebanyak 5.158 orang dan PNS yang menginput Simanja sebanyak 2.928 orang, yang dijadikan populasi dalam penelitian ini sebanyak 2.928 pegawai yang tersebar di 33 Organisasi Perangkat Daerah (OPD).

Pada penelitian ini peneliti menggunakan teknik pengambilan sampel dengan teknik *Proportionate Stratified Random Sampling*. *Proportionate Stratified Random Sampling* merupakan teknik pengambilan anggota sampel dari populasi apabila populasi mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proporsional.

pengambilan sampel penelitian ini menggunakan rumus Taro Yamane, rumus yang dimaksud adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N}{Nd^2 + 1}$$

Keterangan:

n = Jumlah sampel

N = Jumlah populasi

d = level signifikansi ( pada penelitian ini level signifikansi nya 10% atau 0,1).

$$n = \frac{2.928}{(2.928)(0,1^2) + 1}$$

$$n = 96,69 = 97 \text{ orang.}$$

## C. Teknik Pengumpulan Data

Pada penelitian ini, peneliti menggunakan dua teknik pengumpulan data, yaitu:

1. Kuisisioner, merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya. Kuisisioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden (Sugiyono, (2017: 142)
2. Observasi, merupakan suatu proses yang kompleks, suatu proses yang tersusun dari pelbagai proses biologis dan psikologis. Dua di antara yang terpenting adalah proses-proses pengamatan dan ingatan. Teknik pengumpulan data dengan observasi digunakan bila, penelitian berkenaan dengan perilaku manusia, proses kerja, gejala-gejala alam dan bila responden yang diamati tidak terlalu besar Hadi dalam Sugiyono (2017:166).
3. Dokumentasi, merupakan metode pengumpulan data yang dilakukan dengan mengadakan pencatatan atau pengutipan data dari dokumen yang ada didalam lokasi penelitian.

## D. Teknik Analisis Data

Untuk menjawab masalah yang dirumuskan dalam penelitian, maka teknik analisis data yang digunakan adalah sebagai berikut:

1. Validitas

Menurut Neuman (2014:215) mengatakan uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut.

$$r_{xy} = \frac{N \sum xy (\sum x (\sum y))}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X^2)\{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

## 2. Reliabilitas

Menurut Neuman (2006: 198) reliabilitas merupakan konsistensi dari sebuah pengukuran ataupun sejenis alat ukur. Hal tersebut bisa berupa pengukuran dari alat ukur yang sama atau pengujian ulang kemudian akan memberikan hasil yang sama atau untuk pengukuran yang lebih ke arah subjektif.

$$r_{11} = \left( \frac{n}{n-1} \right) \left( 1 - \frac{\sum \sigma_t^2}{\sigma_t^2} \right)$$

## 3. Uji Normalitas

Alat uji normalitas yang digunakan untuk menguji data yang berdistribusi normal adalah *one sample kolmogrov-smirnov*. Pada pengujian normalitas dengan menggunakan uji *kolmogrov-smirnov*, jika probability value > 0,05 maka  $H_0$  diterima (berdistribusi normal) sedang jika probability value < 0,05 maka  $H_0$  ditolak (tidak berdistribusi normal).

## 4. Uji Parameter Individual (Uji t)

Pengujian ini bertujuan untuk mengetahui apakah variabel independen (Simanja) terdapat pengaruh yang signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja) secara parsial.

Cara mengambil keputusan uji t adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan nilai t hitung > t tabel:
  - a. Jika t hitung > t tabel maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima.
  - b. Jika t hitung < t tabel maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
2. Berdasarkan nilai signifikan hasil output SPSS:
  - a. Jika sig. < 0,05 maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima
  - b. Jika sig > 0,05 maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak

## 5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis regresi linier sederhana digunakan untuk menguji dua variabel yaitu pengaruh ataupun tidak pengaruhnya antara variabel bebas dan variabel terikat, Sarwono (2006: 116). Adapun rumus penggunaan regresi linier sederhana sebagai berikut:

$$Y = a + bX + e$$

## 5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi dilakukan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Semakin besar nilai determinasi semakin besar kemampuan variabel independen menerangkan variabel dependen. Hal ini berarti model yang digunakan semakin kuat untuk menerangkan pengaruh variabel bebas yang diteliti terhadap variabel terikat.

Rumus untuk koefisien determinasi ( $r^2$ ):

$$KD = r^2 \times 100\%$$

## II. Hasil dan Pembahasan

### 1. Uji Validitas

Berdasarkan hasil uji validitas, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid. Dimana nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dimana r tabel sebesar 0,166. Begitu juga pada variabel kinerja, seluruh butir pernyataan dinyatakan valid dengan nilai r tabel sebesar 0,166.

## 2. Uji Reliabilitas

Berdasarkan hasil uji reliabilitas disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner variabel X reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*,  $0,946 > 0,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pertanyaan itu diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Tabel 1. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Simanja (X)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,933	26

Berdasarkan hasil uji reliabilitas dapat disimpulkan bahwa pertanyaan dalam kuisioner variabel Y reliabel karena mempunyai nilai *Cronbach Alpha*,  $0,933 > 0,70$ . Hal ini menunjukkan bahwa setiap pernyataan yang digunakan akan mampu memperoleh data yang konsisten yang berarti apabila pertanyaan itu diajukan kembali maka akan diperoleh jawaban yang relatif sama dengan jawaban yang sebelumnya.

Tabel 2. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,890	14

## 3. Uji Normalitas

Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Dengan Kolmogrov-Smirnov  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		97
Normal	Mean	,0000000
Parameters <sup>a,b</sup>	Std. Deviation	,37413104
Most	Absolute	,128
Extreme	Positive	,128
Differences	Negative	-,110
Kolmogorov-Smirnov Z		1,262
Asymp. Sig. (2-tailed)		,083

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Berdasarkan hasil uji normalitas diatas dapat diketahui bahwa Kolmogrov-smirnov Z adalah 1.262 dan nilai signifikan 0,083 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji tes normalitas data berdistribusi normal.

## 4. Uji Pramater Individual (Uji t)

Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,248	3,723		6,245	,000
SIMANJA	,320	,036	,670	8,802	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Nilai t tabel dapat dilihat pada tabel t dengan rumus ( $\alpha/2$  ; n-k-1). Perhitungan t tabel untuk penelitian adalah ( $0,05/2$  ;  $97-1-1$ ) = ( $0,025;95$ ) maka dapat dilihat nilai t tabel sebesar 1,985 atau 1,99.

Ho : tidak ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Majamenen Kinerja (Simanja) terhadap kinerja pegawai.

Ha : Ada pengaruh yang signifikan antara Sistem Informasi Manajemen Kinerja (Simanja) terhadap kinerja pegawai.

Dapat dilihat bahwa nilai signifikan untuk pengaruh variabel X terhadap Y sebesar 0,000 < 0,05 dan nilai t hitung 8,802 > t tabel 1,99. Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ha diterima yang berarti Simanja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Analisis Regresi Linear Sederhana

Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linear Sederhana  
Coefficients<sup>a</sup>

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	23,248	3,723		6,245	,000
SIMANJA	,320	,036	,670	8,802	,000

a. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan hasil olahan SPSS dapat diketahui bahwa nilai Constant (a) sebesar 23,248, sedangkan nilai Simanja (b/koeffisien regresi) sebesar 0,320, sehingga persamaan regresinya dapat ditulis:

$$Y = a + bX$$

$$Y = 23,248 + 0,320X$$

Persamaan tersebut dapat diterjemahkan:

- Konstanta sebesar 23,248 mengandung arti bahwa nilai konstanta variabel Simanja adalah sebesar 23,248.
- Koeffisien regresi X sebesar 0,320 menyatakan bahwa setiap penambahan 1% nilai Simanja, maka Kinerja meningkat sebesar 0,320. Koeffisien regresi tersebut bernilai positif, sehingga dapat dikatakan bahwa arah pengaruh variabel X terhadap Y adalah positif.

6. Koeffisien Determinasi

Tabel 5. Hasil Uji Koeffisien Determinasi  
Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,670 <sup>a</sup>	,449	,443	3,60218

a. Predictors: (Constant), SIMANJA

b. Dependent Variable: KINERJA

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa besarnya nilai *Adjusted square R<sup>2</sup>* adalah 0,443 atau 44,3 % variasi kinerja dapat dijelaskan oleh variasi dari variabel independen Simanja. Sedangkan sisanya ( $100\% - 44,3\% = 55,7\%$ ) dijelaskan oleh variabel lain di luar model. Nilai *standard error of the estimate* (SEE) sebesar 3,60218.

## PEMBAHASAN

Sebagai upaya peningkatan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintahan dalam pembangunan daerah terutama peningkatan kinerja pegawai, perlu adanya motivasi agar pegawai dapat bekerja dengan baik dan maksimal. Salah satunya adalah dengan memberikan insentif kepada pegawai yang diharapkan dapat memacu semangat pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar.

Pemberian insentif berupa Tunjangan Kinerja Daerah (TKD) ini seringkali dilakukan tanpa mempertimbangkan prestasi kinerja dan kualitas kinerja dari si pegawai dan tidak berkeadilan. Pemberian TKD yang tidak tepat ini berdampak pada rendahnya kinerja dari pegawai. Maka disinilah peran Simanja diperlukan dalam pemberian TKD dimana besaran TKD yang diberikan sesuai dengan kinerja pegawai yang diinput dan dilakukan penilaian setiap bulan nya.

Pegawai yang dilakukan penilaian kinerja setiap bulan nya perlu diberikan umpan balik, Rahayu (2019) dalam penelitiannya mengatakan pemberian umpan balik perlu dilakukan untuk meningkatkan pencapaian karyawan melalui motivasi dan usaha. Dengan umpan balik kesalahan dapat diperiksa dan kinerja yang baik dapat dipertahankan. Di samping itu pula, dengan ketidakhadiran umpan balik, karyawan mungkin tidak informasi kunci yang diperlukan untuk meningkatkan kinerja mereka melalui perubahan perilaku.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisa pengaruh pemberian TKD dengan Simanja terhadap kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepri. Sebelumnya penelitian yang dilakukan oleh Resy Rian Budissa, Dkk yang berjudul "Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bintan" mengemukakan bahwa ada hubungan/pengaruh yang signifikan antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja pegawai.

Hasil pengujian hipotesis juga dilakukan secara parsial nilai signifikan untuk pengaruh variabel independen (Simanja) terhadap variabel dependen (Kinerja) sebesar  $0,000 < 0,05$  dan nilai t hitung  $9,395 > t$  tabel 1,99. Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_a$  diterima yang berarti Simanja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dilihat dengan nilai signifikansi 0,000 lebih kecil dari  $\alpha = 0,05$ .

Hasil pengujian hipotesis atau hasil penelitian ini menguatkan empat penelitian yang sebelumnya yang dilakukan oleh Lumbanraja Esperina, Tri Wahyuni, Rusjiana Jimmy, Elza Maulidya & Bambang Suherman yang mengemukakan terdapat hubungan/pengaruh yang positif antara sistem informasi manajemen terhadap kinerja karyawan. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemberian TKD dengan menggunakan Simanja dapat meningkatkan kinerja dari pegawai karena pemberian kompensasi berupa TKD yang diterima sesuai dengan hasil kerjanya sehingga pegawai dapat bekerja dengan tenang dan tekun dan berlomba-lomba meningkatkan kinerjanya, akan tetapi bila pegawai merasa kompensasi yang diterima jauh dari memadai, maka pegawai akan berpikir mendua, yaitu berusaha mencari penghasilan tambahan lain sehingga menyebabkan pegawai sering mangkir dalam bekerja. Pasolong, (2010:188).

## III. Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan tentang pengaruh sistem informasi manajemen kinerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Dari hasil uji determinasi diperoleh nilai *Adjust R Square* sebesar 0,443 atau 44,3% dari variabel Kinerja dapat dijelaskan oleh variabel independen Simanja. Sedangkan sisanya sebesar 55,7% dapat dijelaskan pada variabel yang tidak masuk dalam penelitian ini.
2. Dari hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Simanja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai negeri sipil di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau.

Pemberian TKD berdasarkan aplikasi Simanja dapat meningkatkan kinerja PNS di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau karena TKD yang diberikan sesuai dengan kinerja si pegawai.

#### IV. Daftar Pustaka

- Alfiandri. (2013). *Kinerja Aparatur Pemerintahan*. Yogyakarta: Capiya
- Ansory, A. F. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo: Indonesia Pustaka.
- Nugroho, E. (2008). *Sistem Informasi Manajemen*. Yogyakarta: ANDI.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Rochaety, D. E. (2013). *Sistem Informasi Manajemen*. Jakarta: Mitra Wacana Setia.
- Rusdiana, M. I. &. (2014). *Sistem Informasi Manajemen*. Bandung: Pustaka Setia.
- Sutrisno, E. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kharisma Putra
- Suwarto. (2014). *Manajemen Kinerja*. Yogyakarta: Cahaya Atma Pustaka.

#### Jurnal

- Budissa, R.R. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Efektivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Kependudukan Dan Catatan Sipil Kabupaten Bintan. *Universitas Maritim Raja Ali Haji*.
- Lumbanraja, S. (2017). Pengaruh Sistem Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Pegawai Pada PDAM Tirtanadi Cabang Padang Bulan. *Respository USU*.
- Rusjiana, J. (2016). Pengaruh Sistem Informasi Sdm Terhadap Kinerja Stuctural Equaltion Modeling SEM-PLS. *Jurnal Computech & Bisnis, 10(1)*, 21–29.
- Suratman, E. M. & B. (2017). Pengaruh sistem informasi manajemen barang daerah (simbada) terhadap kinerja pegawai dinas pekerjaan umum bina marga provinsi jawa timur.
- Wahyuni, T. (2019). Pengaruh Penerapan Teknologi Informasi Manajemen Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kemampuan Pengguna Sebagai Variabel Moderasi Pada PD. BPR Jombang Kantor Pusat.

#### Peraturan Perundang-Undangan

Pergub Nomor 80 Tahun 2018 Tentang Tunjangan Kinerja Daerah di Lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau

#### Media Online

- Batamtoday.com. <https://batamtoday.com/tanjungpinang/read/76385/Memalukan-Kinerja-PNS-Pemprov-Kepri-Malah-Ngerumpi-Nonton-dan-Main-Game-Saat-Jam-Kerja>. Diakses 1 November 2019
- Ombudsman RI. <https://ombudsman.go.id/news/r/pak-gubernur-kepri-masuk-zona-merah>. Diakses 1 November 2019

#### V. Ucapan Terimakasih

Saya menyadari bahwa dalam penulisan skripsi ini masih banyak terdapat kekurangan, untuk itu kritik dan saran yang membangun sangat diharapkan demi penyempurnaan skripsi ini dapat dilakukan berkat adanya kerjasama, masukan dan dukungan dari berbagai pihak. Oleh sebab itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan terimakasih yang sebesar-besarnya kepada bapak/ibu dan saudara/i:

1. Prof. Dr. Agung Dhamar Syakti, S.Pi., DEA., selaku Rektor Universitas Maritim Raja Ali Haji
2. Dr. Oksep Adhayanto, SH., MH., selaku Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji

3. Isdianto, S.Sos., M.M., selaku Gubernur Provinsi Kepulauan Riau
4. Dr. TS. Arif Fadillah, S.Sos., M.Si selaku Sekretaris Daerah Provinsi Kepulauan Riau
5. Imam Yudhi Prastya, S.IP., MPA., selaku kepala Program Studi Ilmu Adnistrasi Negara Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Maritim Raja Ali Haji sekaligus sebagai anggota komisi pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan jurnal ini.
6. Dr. Edy Akhyary, S.Sos., M.Si selaku ketua komisi pembimbing yang telah memberikan bimbingan, arahan dan masukan yang sangat membantu penulis dalam menyelesaikan penulisan jurnal ini.
7. Dosen beserta staff Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik (FISIP) Universitas Maritim Raja Ali Haji (UMRAH) yang telah membantu dalam memberikan kelancaran kepada penulis dalam menyelesaikan penulisan jurnal ini.
8. Seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di tiap-tiap Organisasi Perangkat Daerah (OPD di lingkungan Pemerintah Provinsi Kepulauan Riau dengan kemurahan hatinya telah banyak membantu penulis dalam proses penyebaran kuisioner.