

# PENGARUH PENERAPAN ELEKTRONIK REMUNERASI KINERJA (e-RK) TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA BADAN KEPEGAWAIAN, PENDIDIKAN, DAN PELATIHAN KOTA BANDUNG

Dinda Cindy Febrina<sup>1</sup>; Dedi Sukarno<sup>2</sup>; Nunung Runiawati<sup>3</sup>

Department of Public Administration, Faculty of Social and Political Sciences, Universitas Padjadjaran, Bandung  
[dinda16011@mail.unpad.ac.id](mailto:dinda16011@mail.unpad.ac.id) ; [dedi.sukarno@unpad.ac.id](mailto:dedi.sukarno@unpad.ac.id); [n.runiawati@unpad.ac.id](mailto:n.runiawati@unpad.ac.id)

## ABSTRACT

*In achieving Good Governance, the Bandung City Government implements e-Government to improve the quality of its performance. The implementation of e-Government is expected to increase the convenience, efficiency and accessibility of public services. One form of e-government implementation, the Bandung City Personnel, Education and Training Agency (BKPP) implements a Dynamic Work Allowance (TKD) system based on Electronic Performance Remuneration (e-RK). e-RK affects the achievement of employee performance as expected so that it can give birth to solutions or recommendations for the smooth implementation of activities in government agencies, especially in the city of Bandung. The research method used is a quantitative approach. To measure which dimensions are inadequate, the authors use the TPC (technology performance chain) theory from Goodhue and Thompson (1995) which shows four dimensions including Task Characteristics, Technologies Characteristics, Task-technology fit, and Utilization. The performance theory used is Mitchel's theory in Sedarmayanti (2001) where there are five dimensions in assessing performance, namely Promptness, Quality of Work, Initiative, Communication, and Capability. ). The researcher used a sampling technique, namely the proportionate stratified random sampling technique with a total sample of 46 people. The results showed that e-RK had a high effect on the performance of BKPP employees. The results showed that the contribution given by e-RK had an effect of 87.8% on employee performance. Then for the rest as much as 12.2% is the influence of other contributions not examined in this study. Based on the hypothesis test, the value of  $t_{count} > t_{table}$  (17.807 > 2.01537) was obtained. So it can be concluded that  $H_0$  is rejected and there is a significant effect on the implementation of e-RK on the performance of BKPP employees.*

**Keywords:** BKPP, e-RK, Employee Performance

## ABSTRAK

Dalam mencapai Good Governance, Pemerintah Kota Bandung menerapkan e-Government untuk meningkatkan kualitas kinerjanya. Penerapan e-Government diharapkan dapat meningkatkan kenyamanan, efisiensi serta aksesibilitas yang dari pelayanan publik. Salah satu bentuk penerapan e-government, Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan (BKPP) Kota Bandung menerapkan sistem pemberian Tunjangan Kerja Dinamis (TKD) yang berbasis Elektronik Remunerasi Kinerja (e-RK). Tujuan dilakukannya penelitian ini yaitu untuk menjelaskan apakah penerapan E-RK berpengaruh terhadap tercapainya kinerja pegawai sesuai yang diharapkan sehingga bisa melahirkan solusi ataupun rekomendasi bagi kelancaran pelaksanaan kegiatan di instansi-instansi pemerintah khususnya di Kota Bandung. Metode penelitian yang digunakan yaitu pendekatan kuantitatif. Untuk mengukur dimensi mana yang tidak memadai, penulis menggunakan teori TPC (technology performance chain) dari Goodhue dan Thompson (1995) yang menunjukkan empat dimensi diantaranya Task Characteristic, Technologies Characteristic, Task-technology fit, dan Utilization. Adapun teori kinerja yang digunakan ialah teori Mitchel dalam Sedarmayanti (2001) dimana terdapat lima dimensi dalam menilai kinerja, yaitu Ketetapan Waktu (Promptness), Kualitas Kerja (Quality of Work), Inisiatif (Initiative), Komunikasi (Communication), dan Kemampuan (Capability). Peneliti menggunakan teknik penarikan sampel yaitu teknik proportionate stratified random sampling dengan jumlah sampel sebanyak 46 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa e-RK berpengaruh tinggi terhadap kinerja pegawai BKPP. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kontribusi yang diberikan e-RK berpengaruh sebesar 87,8% terhadap Kinerja Pegawai. Kemudian untuk sisanya yaitu sebanyak 12,2% merupakan pengaruh dari kontribusi lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Berdasarkan uji hipotesis, diperoleh nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  (17,807 > 2,01537). Sehingga dapat disimpulkan bahwa  $H_0$  ditolak dan terdapat pengaruh signifikan penerapan e-RK terhadap Kinerja Pegawai BKPP.

**Kata kunci:** BKPP, e-RK, Kinerja Pegawai

## PENDAHULUAN

Dalam penerapan e-Government khususnya di Kota Bandung, Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Bandung merilis sistem pemberian Tunjangan Kerja Dinamis (TKD) yang berbasis Elektronik Remunerasi Kinerja (e-RK). Tujuan adanya sistem e-RK adalah untuk mengembalikan budaya bekerja ASN yang efektif, produktif, dan efisien dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Dampak positif yang diharapkan dengan adanya e-RK pertama, merubah budaya kerja atau pola kerja pegawai, dengan maksud pegawai tidak lagi menunggu adanya pekerjaan tetapi harus mampu melakukan langkah kerja atau aktivitas kerja untuk mengukur sasaran kerja pegawai sesuai dengan standar waktu yang telah ditetapkan sehingga sistem ini akhirnya mampu mengukur beban kerja pegawai; kedua, mengidentifikasi pegawai yang selama ini tidak aktif atau jarang bekerja.

Sebagaimana tujuan dari e-RK itu sendiri, maka ditentukan ruang lingkup penilaian dalam sistem e-RK yang meliputi:

### a. Aktivitas

Aktivitas terdiri dari, pertama, Aktivitas Utama yang merupakan Aktivitas sesuai tupoksi direncanakan secara sistematis sesuai hirarki organisasi dan bertujuan untuk mencapai target kinerja tahunan organisasi; kedua, Aktivitas Tambahan yang merupakan Aktivitas yang tidak selalu berkaitan dengan tupoksi, dilakukan di luar rencana organisasi, tetapi tidak keluar dari kaitan tugas pegawai dalam melaksanakan perintah atasan, kebijakan, dan pelayanan. Waktu penghitungan aktivitas dilakukan dengan menghitung jam kinerja pegawai dengan standart waktu 6.000 menit per bulan.

### b. Perilaku

Penilaian Perilaku Pegawai didasarkan atas penilaian individu dengan pendekatan psikologis dan tindakan keseharian individu tersebut. Yang dinilai melalui pernyataan dari pihak lain di lingkungan kerja masing-masing. Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan pola 360 derajat dengan menggunakan skala likert yang terdiri dari empat jenis penilaian yaitu: Penilaian perilaku diri sendiri, perilaku rekan sejawat, perilaku atasan, dan perilaku bawahan. Penilaian tersebut dilakukan dengan menyertakan list pertanyaan yang sudah teraplikasikan pada sistem.

### c. Indikator Kinerja Utama (IKU)

Target kinerja organisasi dalam periode tertentu (tahunan) yang dinyatakan dengan nilai kuantitatif sesuai dengan tugas pokok dan fungsi (tupoksi) dan rencana kerja.

### d. Indikator Kinerja Individu (IKI)

Rencana kerja dan target yang akan dicapai oleh ASN dalam periode tertentu. IKI bersifat tahunan yang dinyatakan dengan nilai kuantitatif sesuai dengan fungsi dan tugas.

### e. Serapan Anggaran

Serapan anggaran terdiri dari beberapa indikator antara lain:

- Ketepatan, merupakan kesesuaian rencana jadwal dengan pelaksanaan
- Efisiensi, merupakan selisih anggaran dengan realisasi terhadap ketercapaian volume output
- Efektivitas, merupakan keberhasilan tercapainya sasaran program (outcome)

### f. Instruksi Khusus Pimpinan (IKP)

IKP merupakan perintah lisan maupun tertulis, serta pesan-pesan dari pimpinan (Walikota) yang harus dilaksanakan dan diselesaikan dalam jangka waktu yang ditetapkan.

(Sumber: BKPP Kota Bandung, 2019)

Berdasarkan data sekunder yang penulis peroleh dari Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Bandung, penulis menemukan beberapa indikasi masalah, diantaranya:

1. BKPP Kota Bandung melakukan terobosan baru dalam merilis sistem pemberian Tunjangan Kerja Dinamis (TKD) yang berbasis Elektronik Remunerasi Kinerja (e-RK). Sistem informasi e-RK ini dirancang oleh pihak ke-3 yang bertujuan untuk mengoptimalkan budaya bekerja ASN karena pembagian kerja dan tunjangan kinerja lebih adil dimana pembagian kerja disesuaikan dengan nama jabatan dan kelas jabatan serta tunjangan yang diberikan berdasarkan kinerja pegawai yang terintegrasi dengan sistem. Namun, sumber menyatakan bahwa sebelum diterapkannya e-RK, rata-rata capaian nilai SKP para pegawai BKPP Kota Bandung sudah mencapai kategori baik (76-90).

**Tabel 1. Nilai SKP Pegawai BKPP tahun 2016**

Pegawai	Nilai SKP	Kriteria	Kategori
A	87.93	76-90	Baik
B	87.89	76-90	Baik
C	85.27	76-90	Baik
D	85.00	76-90	Baik
E	88.71	76-90	Baik
F	86.04	76-90	Baik
G	79.84	76-90	Baik
H	78.93	76-90	Baik
I	87.35	76-90	Baik
J	82.47	76-90	Baik
K	81.85	76-90	Baik
L	78.37	76-90	Baik
M	87.23	76-90	Baik

(Sumber: diolah dari daftar rekapitulasi SKP pada BKPP Kota Bandung)

Begitu juga setelah diterapkan e-RK, tidak ada perbedaan yang signifikan terhadap nilai SKP pegawai BKPP, dimana rata-rata nilai SKP tersebut juga tergolong dalam kategori baik (79-90).

**Tabel 2. Nilai SKP Pegawai BKPP tahun 2018**

Pegawai	Nilai SKP	Kriteria	Kategori
A	87.18	76-90	Baik
B	86.92	76-90	Baik
C	82.47	76-90	Baik
D	88.78	76-90	Baik
E	88.80	76-90	Baik
F	84.47	76-90	Baik
G	89.21	76-90	Baik
H	78.93	76-90	Baik
I	86.80	76-90	Baik
J	86.42	76-90	Baik
K	78.36	76-90	Baik
L	88.67	76-90	Baik
M	87.30	76-90	Baik

(Sumber: diolah dari daftar rekapitulasi SKP pada BKPP Kota Bandung)

2. Seperti yang dapat dilihat pada sasaran meningkatnya disiplin pegawai ASN dengan indikator persentase tingkat kehadiran ASN, indikator tersebut belum mencapai target yang ditetapkan



**Gambar 1. Tampilan Tentang Capaian Kinerja Utama BKPP Pada Website BKPP Tahun 2018**

(Sumber: [lakip.bandung.go.id](http://lakip.bandung.go.id))

Menurut laporan yang dapat dilihat pada gambar di atas, persentase tingkat kehadiran pegawai ASN pada tahun 2018 masih mencapai angka 96%.



**Gambar 2. Tampilan Tentang Capaian Kinerja Utama BKPP Pada Website BKPP Tahun 2017**

(Sumber: [lakip.bandung.go.id](http://lakip.bandung.go.id))

Begitu juga persentase tingkat kehadiran pegawai ASN pada tahun 2017 masih mencapai angka 96,08%. Oleh karena itu, indikator tersebut dapat dikatakan masih belum bisa tercapai dari tahun ke tahun setelah diterapkannya e-RK. Bahkan mengalami penurunan dimana yang semula pada tahun 2017 mencapai angka 96,08% menurun menjadi 96% pada tahun 2018.

3. E-RK sebagai bentuk dari penerapan e-Government yang merupakan penunjang kinerja pegawai sebagai solusi dari permasalahan-permasalahan kinerja. Salah satu pemanfaatan e-Government, membuka peluang dan pengelolaan pengaksesan serta pendayagunaan informasi yang cepat dan akurat.



**Gambar 3. Tampilan Tentang Capaian Kinerja Utama BKPP Pada Website BKPP Tahun 2018**

(Sumber: [lakip.bandung.go.id](http://lakip.bandung.go.id))

Namun, dilihat dari sasaran terwujudnya akurasi data kepegawaian pada indikator persentase pegawai yang datanya akurat pada tahun 2018 setelah diterapkannya e-RK, indikator tersebut masih mencapai angka 96%.



**Gambar 4. Tampilan Tentang Capaian Kinerja Utama BKPP Pada Website BKPP Tahun 2017**

(Sumber: [lakip.bandung.go.id](http://lakip.bandung.go.id))

Begitu juga pada tahun 2017, menurut laporan dari BKPP tersebut, sasaran terwujudnya akurasi data kepegawaian pada indikator persentase pegawai masih mencapai angka 93,89%.

**METODE PENELITIAN**

Metode penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan menggunakan regresi linier sederhana untuk menganalisis arah hubungan apakah positif atau negative dan untuk memprediksi nilai dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Kemudian untuk menentukan besarnya kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat digunakan koefisien determinasi. Adapun data yang digunakan yaitu data primer dan data sekunder

dengan instrument penelitian berupa angket. Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung dengan menggunakan seluruh populasi sebagai responden yang dikenal sebagai total sampling atau sampling jenuh. Proses pengolahan data hasil angket penelitian ini menggunakan skala likert sebagai skala pengukuran dan dengan alat bantu Software SPSS ver.25 dan Microsoft Office Excel. Kemudian untuk uji hipotesis menggunakan uji t dua arah dengan pertimbangan hipotesis yang digunakan yaitu hipotesis komparatif.

**PENELITIAN TERKAIT**

- a. Mengenai pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai menyatakan bahwa adanya pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai (Fitriyana, Pangestika dan Anthon 2016); (Furqan 2016); (Helmawan 2017); (Sitinjak, Suprayitno dan Lamidi 2016); (Teja 2017).
- b. Faktor yang lebih signifikan mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai merupakan pelatihan-pelatihan kepada pegawai (Kusuma 2013); (Ma'arif, Sukmawati dan Damayanthi 2013).
- c. Disiplin kerja memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Pangarso dan Susanti 2016); (Sobariah, Sanusi dan Yazid 2018); (Alam 2014); (Khumaedi 2016); (Pratiwi dan Darmastuti 2014).
- d. Adanya pengaruh signifikan kepemimpinan terhadap kinerja pegawai (Mulyadi 2014); (Suprapta, Sintaasih dan Riana 2015).
- e. Adanya pengaruh motivasi yang signifikan terhadap kinerja pegawai (Alam 2014); (Fachreza, Musnadi dan Majid 2018); (Rahsel 2016); (Sutrischastini dan Riyanto 2015); (Teja 2017); (Widiyanti dan Fitriani 2017); (Khumaedi 2016); (Pratiwi dan Darmastuti 2014); (Partiwi dan Suhana 2012).
- f. Budaya organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan (Fachreza, Musnadi dan Majid 2018); (Fitri, Hardisman dan Ibrarodes 2019).

**HASIL DAN DISKUSI**

**a. Hasil Uji Validitas dan Realibilitas**

Berdasarkan penelitian awal terhadap 46 responden untuk menguji kelayakan angket penelitian diperoleh hasil validitas dan reliabilitas sebagai berikut:

**Tabel 3. Validitas**

Variabel	No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
e-RK (X)	1	0,819	0,2907	Valid
	2	0,747	0,2907	Valid
	3	0,795	0,2907	Valid
	4	0,782	0,2907	Valid
	5	0,809	0,2907	Valid
	6	0,670	0,2907	Valid

Variabel	No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan	
	7	0,364	0,2907	Valid	
	8	0,683	0,2907	Valid	
	9	0,743	0,2907	Valid	
	10	0,853	0,2907	Valid	
	11	0,842	0,2907	Valid	
	12	0,853	0,2907	Valid	
	13	0,858	0,2907	Valid	
	14	0,778	0,2907	Valid	
	15	0,889	0,2907	Valid	
	16	0,791	0,2907	Valid	
	17	0,817	0,2907	Valid	
	18	0,762	0,2907	Valid	
	19	0,897	0,2907	Valid	
	20	0,854	0,2907	Valid	
	21	0,856	0,2907	Valid	
	22	0,779	0,2907	Valid	
	23	0,350	0,2907	Valid	
	24	0,922	0,2907	Valid	
	25	0,882	0,2907	Valid	
	26	0,902	0,2907	Valid	
	27	0,887	0,2907	Valid	
	28	0,922	0,2907	Valid	
	29	0,763	0,2907	Valid	
	30	0,803	0,2907	Valid	
	31	0,890	0,2907	Valid	
	32	0,534	0,2907	Valid	
	Kinerja Pegawai (Y)	1	0,856	0,2907	Valid
		2	0,925	0,2907	Valid
		3	0,893	0,2907	Valid
		4	0,893	0,2907	Valid
		5	0,864	0,2907	Valid
		6	0,862	0,2907	Valid
7		0,966	0,2907	Valid	
8		0,928	0,2907	Valid	
	9	0,813	0,2907	Valid	
	10	0,627	0,2907	Valid	
	11	0,933	0,2907	Valid	
	12	0,937	0,2907	Valid	
	13	0,902	0,2907	Valid	
	14	0,679	0,2907	Valid	
	15	0,386	0,2907	Valid	
	16	0,912	0,2907	Valid	
	17	0,747	0,2907	Valid	

Variabel	No. Item	r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Keterangan
	18	0,913	0,2907	Valid

**Tabel 4. Reliabilitas**

No	Variabel	Cronbach's Alpha	Keterangan
1	e-RK (X)	0,979	Reliabel
2	Kinerja Pegawai (Y)	0,974	Reliabel

Untuk item e-RK dengan 32 pernyataan dapat dilihat bahwa seluruh item valid dengan nilai koefisien validitas di atas 0,2907. Adapun nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,979. Nilai ini sudah memenuhi standar yang ditentukan dan mempunyai keandalan yang sangat baik dalam mengukur e-RK.

Untuk item Kinerja Pegawai dengan 18 pernyataan dapat dilihat bahwa seluruh item valid dengan nilai koefisien validitas di atas 0,2907. Adapun nilai koefisien reliabilitasnya adalah 0,974. Nilai ini sudah memenuhi standar yang ditentukan dan mempunyai keandalan yang sangat baik dalam mengukur Kinerja Pegawai.

**b. Hasil Uji Normalitas Data**

Hasil uji diambil berdasarkan nilai probabilitas dengan nilai signifikansi (Asymp. Sig. 2-tailed) sebesar 0,200. Karena probabilitas (sig) > 0,05, maka Ho diterima. Ini berarti data berdistribusi normal.

**Tabel 5. Hasil Uji Normalitas Data**

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		46	
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	4,34680761	
Most Extreme Differences	Absolute	,102	
	Positive	,102	
	Negative	-,088	
Test Statistic		,102	
Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>		,200 <sup>d</sup>	
Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup>	Sig.	,263	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,251
		Upper Bound	,274

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.
- e. Lilliefors' method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 926214481.

**c. Analisis Regresi Linier Sederhana**

Dengan dilakukannya uji analisis regresi, dapat diketahui berapa besar signifikansi pengaruh penerapan e-RK terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Bandung. Berdasarkan hasil analisis regresi di atas, apabila e-RK (X) bernilai 0, maka Kinerja Pegawai (Y) akan bernilai 8,533 dan apabila e-RK (X) meningkat 1 skor, maka akan meningkatkan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,937 sehingga Kinerja Pegawai menjadi 9,47.

**Tabel 6. Hasil analisis Regresi Linier Sederhana**

Model	Unstandardized Coefficients		Standard Coefficient Beta
	B	Std. Error	
1	(Constant)	8,533	,052
	e-RK	,937	,053

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020-2021)

**d. Hasil Analisis Koefisien Korelasi**

Nilai Signifikansi e-RK (X) terhadap Kinerja Pegawai (Y) dan Kinerja Pegawai (Y) terhadap e-RK (X) adalah 0,001 < 0,05. Maka terdapat hubungan positif antara e-RK terhadap Kinerja Pegawai. Untuk nilai pearson correlation adalah 0,937. Ini berarti tingkat pengaruh e-RK (X) pada Kinerja Pegawai BKPP Kota Bandung (Y) sangat tinggi.

**Tabel 6. Hasil analisis koefisien korelasi**

**Correlations**

		e-RK	Kinerja Pegawai
e-RK	Pearson Correlation	1	,937**
	Sig. (2-tailed)		<,001
	N	46	46
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,937**	1
	Sig. (2-tailed)	<,001	
	N	46	46

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

**e. Hasil Analisis Koefisien Determinasi**

Nilai koefisien determinasi yang didapatkan dalam penelitian ini yaitu sebesar 0,878 atau 87,8%. Maka dapat disimpulkan kontribusi yang diberikan e-RK (X) berpengaruh sebesar 87,8% terhadap Kinerja Pegawai (Y). Kemudian untuk sisanya yaitu sebanyak 12,2% merupakan pengaruh dari kontribusi lain yang tidak diteliti pada penelitian.

**Tabel 7. Hasil analisis koefisien determinasi**

Model	Model Summary <sup>b</sup>			Std. Error of the Estimate
	R	Adjusted R Square	R Square	
1	,937 <sup>a</sup>	,878	,875	4,39593

- a. Predictors: (Constant), e-RK
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai  
(Sumber: Hasil Pengolahan Data Penelitian, 2020-2021)

**f. Hasil Uji Hipotesis**

Berdasarkan hasil perhitungan yang dilakukan pada Microsot Excel, diperoleh nilai ttabel sebesar 2,01537 dan berdasarkan nilai t, diketahui bahwa nilai thitung sebesar 17,807. Oleh karena itu dapat dilihat bahwa nilai thitung > ttabel (17,807 > 2,01537) . Sehingga dapat disimpulkan bahwa Ho ditolak dan terdapat pengaruh signifikan penerapan e-RK terhadap Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung.

**Tabel 8. Hasil uji hipotesis**

Model	Coefficients <sup>a</sup>	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)		-3,838	4,622		-.830	,41
e-RK		,591	,033	,937	17,807	<.001

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Dari hasil pengujian dengan statistik yaitu menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi, diperoleh hasil H0 ditolak dan H1 diterima. Yang berarti terdapat pengaruh e-RK dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung. Dengan  $Y = 8,533 + 0,937X$  sebagai persamaan regresi linier sederhananya. Hal tersebut menunjukkan jika setiap terjadi kenaikan nilai pada e-RK sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,937. Hasil uji koefisien determinasi menunjukkan pengaruh signifikan penerapan e-RK terhadap kinerja pegawai, dimana dapat dilihat pada tabel 4.24 diperoleh nilai R2 sebesar 0,878. Oleh karena itu dapat diartikan pengaruh e-RK terhadap kinerja pegawai sebesar 87,8 % dimana berdasarkan interpretasi menurut (Silalahi 2009) angka tersebut berarti memiliki pengaruh yang tinggi. Hal ini dapat diartikan bahwa di Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung, penerapan e-RK sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan terhadap variabel e-RK (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), pengaruh yang ditimbulkan kebanyakan berpengaruh positif atau bisa disebut variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, seperti hasil uji T e-RK (X) mendapatkan nilai thitung sebesar 17,807 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa variabel elektronik remunerasi kinerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H1 dapat diterima. Secara teori hasil yang diperoleh dari pengujian kedua variabel ini berkaitan dengan teori yang diungkapkan oleh Goodhue dan Thompson. Teori ini membahas tentang teknologi harus dimanfaatkan dan sesuai dengan tugas yang didukungnya agar berdampak terhadap kinerja individu, dalam hasil dari pengujian kedua variabel ini berhasil positif itu menandakan bahwa responden setuju bahwa dengan adanya e-RK, pegawai menjadi lebih termotivasi untuk meningkatkan kerjanya.

(Setianingsih dan Supriatna 2009) menyebutkan bahwa Teknologi to Performance Chain adalah tingkat dimana teknologi membantu individu dalam pelaksanaan tugas-tugasnya atau tugas jabatan. Secara lebih spesifik, Teknologi to Performance Chain merupakan penyesuaian antara kebutuhan akan tugas-tugas, kemampuan individu dan fungsi teknologi. Model ini mengindikasikan bahwa kinerja akan meningkat ketika sebuah teknologi menyediakan fitur dan dukungan yang tepat dikaitkan dengan tugas. Faktanya, dari hasil

penelitian dapat diketahui bahwa e-RK yang digunakan saat ini menurut persepsi pengguna sudah sesuai dengan kebutuhan dalam menjalankan fungsinya sebagai alat bantu dalam mencapai sasaran kinerja pegawai. Oleh karena itu, pengguna merasa nyaman dan yakin atas hasil pekerjaan yang dilakukannya sehingga dengan sendirinya dapat mendorong pengguna untuk bekerja lebih optimal dalam mewujudkan efektifitas, produktifitas dan kualitas kerja yang baik. Apalagi dengan adanya e-RK, terdapat penilaian perilaku kerja yang bersifat 360 derajat dimana setiap bulan setiap pegawai wajib melakukan review perilaku. Penilaian Perilaku Pegawai sendiri didasarkan atas penilaian individu dengan pendekatan psikologis dan tindakan keseharian melalui pernyataan dari pihak lain di lingkungan kerja.

Penilaian Perilaku Kerja dilakukan dengan pola 360 derajat dengan menggunakan skala likert terdiri dari 4 (empat) jenis penilaian yang meliputi: penilaian perilaku diri sendiri, rekan sejawat, atasan, dan bawahan. Ada pun indikator penilaian perilaku terdiri dari penilaian integritas, kepemimpinan, pelayanan, komitmen, disiplin, dan kerja sama. Sesuai dengan hasil penelitian, sebagian besar pegawai setuju bahwa penilaian perilaku melalui e-RK sudah objektif sehingga pegawai menjaga perilakunya di lingkungan kerja. E-RK juga mendorong pegawai untuk menciptakan lingkungan kerja yang kondusif. Pegawai berpendapat dengan adanya e-RK, mereka dapat dengan mudah dalam menyampaikan saran baik kepada atasan maupun rekan kerja untuk memecahkan masalah. Pegawai juga setuju bahwa dengan adanya e-RK proses koordinasi antar rekan kerja menjadi lebih cepat.

Menurut pihak instansi, dalam awal pelaksanaannya, terdapat kendala seperti pegawai-pegawai yang masih belum terbiasa dengan penggunaan sistem dalam pelaporan kerjanya. Tidak hanya itu, informan juga menyebutkan kendala yang terjadi dalam penerapan e-RK di BKPP Kota Bandung yaitu menginformasikan kepada beberapa pegawai yang masih awam dalam penggunaan computer / gadget. Sehingga pihak instansi perlu melakukan sosialisasi terus menerus untuk memaksimalkan pemahaman setiap pegawai dalam penggunaan e-RK.

E-RK bertujuan agar pembagian kerja dan tunjangan kinerja lebih adil dimana pembagian kerja disesuaikan dengan nama jabatan dan kelas jabatan. Dalam hal ini e-RK terintegrasi dengan data yang tertera pada SIMPEG. Namun tidak dapat dipungkiri terdapat hambatan utama yang menyebabkan akurasi data kepegawaian yang tidak mencapai 100% dimana jika ada perbedaan akan berpengaruh kepada besarnya tunjangan pegawai yang bersangkutan karena tunjangan tiap kelas jabatan berbeda besarnya. Komponen yang menjadi penilaian akurasi data kepegawaian berupa perbandingan antara data kepegawaian di SIMPEG dan SAPK meliputi:

- PNS yang Satuan Kerja Kerjanya berbeda dengan data BKN
- PNS yang Satuan Kerja Induknya berbeda dengan data BKN

- PNS yang instansi kerjanya berbeda dengan data BKN
- PNS yang Instansi Induknya berbeda dengan data BKN
- PNS yang Unit Kerjanya berbeda dengan data BKN

Menurut pihak instansi, perbedaan-perbedaan di atas terjadi saat PNS yang bersangkutan berubah jabatan atau mutasi jabatan, tetapi di SIMPEG perubahan yang bersangkutan belum diinput, sehingga otomatis data yang menjadi komponen penilaian tunjangan masih jabatan awal PNS tersebut.

Pegawai BKPP Kota Bandung memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi dimana pegawai selalu berusaha untuk mengabdikan dan bekerja semaksimal mungkin. Apalagi setelah diterapkannya penggunaan e-RK di BKPP Kota Bandung diharapkan setiap pegawai menjadi lebih termotivasi untuk melakukan aktivitas kerja setiap hari dan mencapai target harian dan bulannya. Apabila e-RK dilihat dari segi utilization atau pemanfaatan, maka e-RK dianggap sudah baik. Hal ini sesuai dengan dimensi utilization dalam penelitian, dimana mayoritas responden setuju bahwa mereka menyempatkan diri untuk mengakses e-RK setiap harinya. Tetapi masih memerlukan perhatian lebih dalam penerapan kebijakannya dimana seharusnya setiap pegawai melaporkan aktivitas kerjanya setiap hari pada akun e-RK nya masing-masing. Sistem e-RK yang ada saat ini dapat dibuka untuk laporan aktivitas dari mulai jam 16.00 sampai dengan jam 07.00 besok harinya. Namun, input aktivitas dapat dilakukan sampai H+7. Jadi maksimal hari ke-7 setelah hari H masih dapat mengisi aktivitas.

Selain mencapai target aktivitas harian, komponen penting lainnya dalam pemberian TKD adalah kehadiran pegawai. Dalam hal ini, e-RK terintegrasi dengan SIAP dan SIMPEG. Kehadiran pegawai sendiri sudah menjadi penilaian pemberian TKD sebelum e-RK diterapkan. Menurut pihak instansi, dengan adanya e-RK, pegawai termotivasi untuk meningkatkan persentase kehadirannya dan menghindari untuk tidak masuk kerja tanpa keterangan. Walaupun e-RK sudah baik dalam memotivasi pegawai untuk meningkatkan persentase kehadirannya, namun, masih perlu ditingkatkan terutama dalam sistem pengambilan cuti, karena proses pengambilan cuti masih melalui perizinan manual yang memakan waktu sehari-hari sehingga cuti rumit diajukan ketika pegawai memiliki kepentingan mendadak. Kehadiran pegawai merupakan suatu yang krusial dalam penilaian pemberian TKD, oleh karena itu sebaiknya sistem yang ada lebih memperhatikan lagi kemudahan pegawai dalam mengambil cuti sehingga meminimalisir angka pegawai yang tidak masuk kerja tanpa pemberitahuan atau keterangan sah yang nantinya dapat mengurangi pemberian TKD kepada pegawai tersebut.

Teknologi yang mengandung faktor kesesuaian tugas berteknologi tinggi akan menghasilkan kinerja yang lebih baik karena dapat memenuhi kebutuhan tugas pengguna dengan lebih baik. Dengan demikian, faktor kesesuaian tugas teknologi dan pemanfaatannya akan

berpengaruh positif terhadap kinerja individu dalam penggunaan teknologi tersebut. Dalam penelitian ini, ukuran dampak peningkatan kinerja individu merupakan implikasi gabungan dari peningkatan efisiensi, efektivitas, dan produktivitas dalam menggunakan TI yang dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti karakteristik tugas, karakteristik teknologi, kesesuaian tugas dan teknologi serta tingkat pemanfaatan TI yang digunakan.

## KESIMPULAN

Pada umumnya penerapan e-RK berdasarkan dimensi Technology to Performance Chain (TPC), yaitu: Task Characteristic Variable, Technologies Characteristic Variable, Task-technology fit Variable, dan Utilization sudah berjalan dengan baik. Hal ini terlihat pada interval dari setiap dimensi TPC yang berada pada kategori sangat tinggi. Hal ini berarti bahwa secara umum penerapan e-RK pada BKPP Kota Bandung sudah baik.

2. Kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung didasarkan pada dimensi kinerja pegawai, yaitu: Kualitas Kerja (Quality of Work), Ketetapan Waktu (Promptness), Inisiatif (Initiative), Kemampuan (Capability), dan Komunikasi (Communication) berada pada kategori tinggi. Hal ini terlihat pada interval dari setiap dimensi kinerja pegawai yang berada pada kategori tinggi (Komunikasi) dan sangat tinggi (Kualitas Kerja, Ketetapan Waktu, Inisiatif, dan Kemampuan).

3. Dari hasil pengujian dengan statistik yaitu menggunakan uji regresi linier sederhana dan uji koefisien determinasi, diperoleh hasil  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima. Yang berarti terdapat pengaruh e-RK dengan kinerja pegawai Badan Kepegawaian, Pendidikan, dan Pelatihan Kota Bandung. Dengan  $Y = 8,533 + 0,937X$  sebagai persamaan regresi linier sederhananya. Hal tersebut menunjukkan jika setiap terjadi kenaikan nilai pada e-RK sebesar satu satuan maka akan diikuti dengan peningkatan kinerja pegawai sebesar 0,937.

4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa penerapan e-RK berpengaruh terhadap kinerja pegawai BKPP Kota Bandung apabila memenuhi berdasarkan dimensi Technology to Performance Chain (TPC), yaitu: Task Characteristic Variable, Technologies Characteristic Variable, Task-technology fit Variable, dan Utilization. Terdapat hubungan yang kuat antara penerapan e-RK dengan kinerja pegawai yang menunjukkan hubungan yang cukup. Hubungan ini arahnya positif, artinya apabila penerapan e-RK meningkat, maka kinerja pegawai meningkat. Besarnya pengaruh penerapan e-RK terhadap kinerja pegawai sebesar 87,8% dan sisanya dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.

5. Berdasarkan hasil dari pengujian yang sudah dilakukan terhadap variabel e-RK (X) dengan variabel Kinerja Pegawai (Y), pengaruh yang ditimbulkan kebanyakan berpengaruh positif atau bisa disebut

variabel X mempunyai pengaruh terhadap variabel Y, seperti hasil uji T e-RK (X) mendapatkan nilai thitung sebesar 17,807 dan nilai signifikansi sebesar 0,001 kurang dari 0,05 bisa disimpulkan bahwa variabel elektronik remunerasi kinerja (X) secara parsial berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y), dari hasil tersebut bisa disimpulkan bahwa H1 dapat diterima.

## REFERENSI

- Abdillah, Willy, dan Asep Saepullah. 2018. "Model Technology to Performance Chain (TPC) in Implementing Accrual-Based Sistem Informasi Manajemen Daerah (SIMDA) Finance: Empirical Evidence from Local Government of Indonesia." *Jurnal Dinamika Manajemen* 56-68.
- Alam, Syamsu. 2014. "Pengaruh Komunikasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan." *e-Jurnal Katalogis* 135-145.
- Broderick, Renae F, dan John W Boudreau. 1991. "Human Resource Management, Information Technology, and the Competitive Edge." *CAHRS Working Paper Series*.
- Davis, Fred D. 1989. "Perceived Usefulness, Perceived Ease of Use, and User Acceptance of Information Technology." *MIS Quarterly* 319-339.
- Dharmadiaksa, Ida Bagus, dan Istri Windha Fahmiswari Fahmiswari. 2013. "Pengaruh Kinerja Individual Karyawan Terhadap Efektivitas Penggunaan Sistem Informasi Akuntansi." *E-Jurnal Akuntansi* 690-706.
- Fachreza, Said Musnadi, dan M Shabri Abd Majid. 2018. "Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dan Dampaknya Pada Kinerja Bank Aceh Syariah Di Kota Banda Aceh." *Jurnal Magister Manajemen* 115-122.
- Fitri, Maiyulia, Hardisman, dan Ibrarodes. 2019. "Hubungan Budaya Organisasi dengan Kinerja Pegawai RSUD Mukomuko Tahun 2017." *Jurnal Kesehatan Andalas* 305-314.
- Fitriyana, Rustono Pangestika, dan Anthon. 2016. "Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Bina Marga Dan Pengairan Kota Bandung." *e-Proceeding of Management* 1068-1077.
- Frese, M, dan D Fay. 2001. "Personal initiative: An active performance concept for work in the 21st century." *Research in Organizational Behavior* 221-234.
- Goodhue, Dale L, dan Ronald L Thompson. 1995. "Task-Technology Fit and Individual Performance." *MIS Quarterly* 213-236.
- Hackman, J R, dan G Oldham. 1980. "Work Design In The Organization Context." *Research in Organizational Behaviour* 247-278.
- Irawan, Andi, M Syamsul Maarif, dan M Joko Affandi. 2015. "Faktor-Faktor yang Memengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Direktorat Jenderal Pendidikan Tinggi." *Jurnal Aplikasi Bisnis dan Manajemen* 55-64.
- Ismail, N A. 2009. "Factors Influencing AIS Effectiveness Among Manufacturing SMEs: Evidence From Malaysia." *Journal on Information Systems in Developing Countries* 1-19.
- Khumaedi, Evawati. 2016. "Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sentra Operasi Terminal Pt. Angkasa Pura II." *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis* 66-77.
- Kusuma, Dirk Malaga. 2013. "Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Pns) Di Kantor Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Kutai Timur." *eJournal Administrasi Negara* (2013) 1388-1400.
- Lengnick-Hall, M L, dan S Moritz. 2003. "The Impact of e-HR on the Human Resource Management Function." *Journal of Labor Research* 365-379.
- Lin, T C, dan C C Huang. 2008. "Understanding Knowledge Management System Usage Antecedents: An Integration Of Social Cognitive Theory And Task Technology Fit." *Information & Management* 45 410-417.
- Ma'arif, M Syamsul, Anggraini Sukmawati, dan Dessy Damayanthi. 2013. "Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai: Studi di Perusahaan Daerah Pasar Tohaga Kabupaten Bogor." *Jurnal Aplikasi Manajemen* 241-149.
- Mahfod, Joma, Noof Yahya Khalifa, and Faisal, dan Madi. 2017. "Electronic Human Resource Management (E-HRM) System." *International Journal of Economic Research* 563-576.
- Mahfod, Joma, Noof Yahya Khalifa, dan Faisal Al Madi. 2017. "Electronic Human Resource Management (E-HRM) System." *International Journal of Economic Research* 563-576.
- Maulina, Childa, Endang Siti Astuti, dan Kertahadi. 2015. "Pengaruh Karakteristik Tugas, Teknologi Informasi Dan Individu Terhadap Task-Technology Fit (TTF), Utilisasi Dan Kinerja." *JISIP: Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik* 108-119.
- McGill, T J, dan J E Klobas. 2009. "A Task-Technology Fit View Of Learning Management System Impact." *Computers & Education* 496-508.
- Meuthia, Reno Fithri, dan Endrawati. 2008. "Pengaruh Faktor Pendidikan, Pelatihan, Pengalaman Kerja dan Penguasaan Komputer Staf Bagian Akuntansi Terhadap Kualitas Penyajian Informasi Akuntansi." *Jurnal Akuntansi dan Manajemen* 1-15.
- Morgeson, F P, dan S E Humphrey. 2006. "The Work Design Questionnaire (WDQ): Developing and validating a comprehensive measure for assessing job design and the nature of work." *Journal of Applied Psychology* 1321-1339.
- Mulyadi, Harry. 2014. "Hubungan Kepemimpinan Dengan Kinerja Pegawai Dinas Pendidikan Kabupaten Pasaman." *Jurnal Administrasi Pendidikan* 302-831.
- OECD. 2003. *The e-Government Imperative*. Paris:

- OECD Publishing.
- Pangarso, Astadi, dan Putri Intan Susanti. 2016. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat." *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* 145-160.
- Partiwi, Yualina Riastuti, dan Suhana. 2012. "Efektivitas Motivasi Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai." *Buletin Pengelolaan Reaktor Nuklir* 57-65.
- Perdana, Gustita Putri. 2009. "Peran Teknologi Informasi di Dalam Perusahaan." *Paper Manajemen Dan TI*.
- Pratiwi, Annisa, dan Ismi Darmastuti. 2014. "Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk Wilayah Telkom Pekalongan)." *Diponegoro Journal Of Management*.
- Rahsel, Yoeyong. 2016. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Administrasi Pusat Universitas Padjadjaran Bandung (Studi Pada Bagian Administrasi Umum Unpad)." *Jurnal Manajemen Magister* 208-220.
- Ruel, H J, T V Bondarouk, dan M Van der Velde. 2007. "The Contribution of e-HRM to HRM Effectiveness: Results From A Quantitative Study in a Dutch Ministry." *Employee relations* 280-291.
- Setianingsih, S, dan I Supriatna. 2009. "Faktor Kesesuaian Tugas-Teknologi dan Pemanfaatan Teknologi Informasi serta Pengaruhnya terhadap Kinerja." *Eksposisi Jurnal Ekonomi, Keuangan, Perbankan dan Akuntansi* 289-308.
- Shrivastava, Samir, dan James B Shaw. 2003. "Liberating HR Through Technology." *Human Resource Management* 201-222.
- Sitinjak, Febyana Listya, Suprayitno, dan Lamidi. 2016. "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel MediaSI (Survei pada Pegawai Kantor Imigrasi Kelas I Surakarta)." *Jurnal Ekonomi dan Kewirausahaan* 102-108.
- Snell, Scott A, Donna Stueber, dan David P Lepak. 2001. "Virtual HR Departments: Getting Out of the Middle." *CAHRS Working Paper Series*.
- Sobariah, Iis, Fauji Sanusi, dan Helmi Yazid. 2018. "Strategi Meningkatkan Kinerja Pegawai Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Kantor Kementerian Agama Kota Serang." *Jurnal Riset Bisnis dan Manajemen Tirtayasa* 97-113.
- Strohmeier, S. 2009. "Concepts of e-HRM consequences: A Categorisation, Review And Suggestion." *The International Journal of Human Resource Management*, 528-543.
- Suprpta, Made, Desak Ketut Sintaasih, dan I Gede Riana. 2015. "Pengaruh Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Wake Bali Art Market Kuta-Bali)." *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana* 430-442.
- Sutrischastini, Ary, dan Agus Riyanto. 2015. "Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Gunungkidul." *Jurnal Kajian Bisnis* 121-137.
- Taylor, P. 2013. "The Effect of Entrepreneurial Orientation on The Internationalization of SMEs in Developing Countries." *Academic Journals* 1927-1937.
- Teja, Sri Gusti Bima Harya. 2017. "Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)." *Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya* 109-118.
- Thompson, Ronald, L, Christoper A Higgins, dan Jane M Howell. 1991. "Personal Computing: Toward a Conceptual Model of Utilization." *MIS Quarterly* 125-143.
- Widiyanti, Wiwik, dan Dewi Fitriani. 2017. "Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kota Depok." *Cakrawala* 132-138.

