

**ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERJA (TUKIN) DAN PEMANFAATAN
TEKNOLOGI INFORMASI TERHADAP KINERJA INDIVIDUAL PEGAWAI
(Studi Kasus Pada Pegawai Iain Mataram Yang Memperoleh Tukin)**

UMU ROSYIDAH
Dosen FSEI- Ekonomi Syariah
email: hatiku.entebe@gmail.com

ABSTRAK

Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai setiap bulan selain penghasilan yang berhak diterima menurut peraturan perundang-undangan, yang dihitung berdasarkan kehadiran kerja dan capaian kinerja individu sesuai dengan kelas jabatannya. Selain tunjangan kerja, faktor pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena perkembangan teknologi saat ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut. Tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah a) untuk mengetahui dan menganalisis apakah tunjangan kinerja (tukin) dan pemanfaatan teknologi informasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Individual Pegawai IAIN Mataram dan b) Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh yang manakah yang paling dominan terhadap kinerja individual pegawai IAIN Mataram.

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa a). Dari hasil uji t test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 0.275 dan signifikansinya adalah 0.785 ataudiatastingkatsignifikansi0.05.Hasiliniberartibahwa hipotesis pertama yang menyatakan Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh Kinerja Individual (Y) akan tetapi tidak signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H_1) terdukung, b) Dari hasil uji test dapat dilihat pengujian yang menunjukkan t hitung sebesar 4.092 signifikannya adalah 0.000 dibawah tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Pemanfaatan Teknologi (X_2) berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Pemanfaatan Teknologi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) secara signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H_2) terdukung, c) Dalam uji F test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan F hitung sebesar 10.251 dan signifikansinya adalah 0.000 atau dibawah tingkat signifikansi0.05.Hasiliniberartibahwa hipotesisyang menyatakan Tunjangan Kinerja (X_1) Dan Pemanfaatan Teknologi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individual. d).Dari dua variable (X_1 dan X_2) terseut yang lebih signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable pemanfaatan teknologi informasi.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Pemanfaatan Tehnologi Informasi, Kinerja Individual Pegawai

ABSTRACT

Performance benefits given to employees each month in addition to the income that is entitled to receive under the legislation, which is calculated based on the presence of the work and achievement of individual performance in accordance with jabatannya class. In addition to employment benefits, factor utilization of information technology can also improve the performance of employees, because the current technological developments indicate that the information systems technology is not a requirement anymore for companies or organizations, but has become a necessity to show the work of the corporate entity or organization.

Purpose to be achieved in this study were a) to determine and analyze whether the benefits of performance (tukin) and the utilization of information technology both partially and simultaneously influence on Performance Individual Employee IAIN Mataram and b) To identify and analyze the effect is most dominant on IAIN Mataram performance of individual employees.

The results of this study concluded that a) .From the t test results can be seen the test results showed t count equal to 0275 and 0785 or the significance is above the 0.05 significance level. This result means that the first hypothesis stating Performance Allowance (X1) affects Performance Individual (Y) is received. That is partially Benefit Performance (X1) influential Performance Individual (Y), but not significantly, thus meaning the hypothesis (H1) is supported, b) From the test results of the test can be seen testing showed t count equal to 4,092 significance is 0000 below the 0.05 significance level , This result means that the second hypothesis which states Utilization Technology (X2) affects Against Individual Performance (Y) is received. That is partially Utilization Technology (X2) effect on performance Individual (Y) significantly, thus meaning the hypothesis (H2) is supported, c) In test F test can be seen the test results show the F count equal to 10,251 and its significance is 0.000 or below the level of significance 0:05. This result means that the hypothesis Benefit Performance (X1) and Utilization Technology (X2) simultaneously influence significantly the performance secara Individual.d) .From the two variables (X1 and X2) tersebut more significant influence employees' performance is variable utilization of information technology.

Keywords: Benefit Performance, Utilization of Information Technology, Individual Performance Officer

A. PENDAHULUAN

1. Latar Belakang Masalah

Perputaran roda organisasi sangat tergantung pada perilaku Sumber Daya Manusiayang bekerja didalamnya.Pegawai merupakan pelaksana dari berbagai tugas dan pekerjaan yang wajib dilaksanakan untuk mencapai tujuan yakni mengharapkan hasil pekerjaan yang memuaskan organisasi, sesuai dengan apa yang ditentukan sebelumnya sehingga hasil yang dicapai oleh pegawai bisa memenuhi standar kualitas dan kuantitas. Salah satu bentuk imbalan yang diberikan oleh Instansi Kementrian Agama seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama RI No. 9 Tahun 2014 adalah Pemberian, Penambahan, dan Pengurangan Tunjangan Kinerja Pegawai Negeri Sipil (Tukin) di Lingkungan Kementrian Agama. Tunjangan kinerja adalah tunjangan yang diberikan kepada pegawai negeri yang merupakan fungsi dari keberhasilan pelaksanaan reformasi birokrasi dan didasarkan pada capaian kinerja pegawai negeri tersebut yang sejalan dengan capaian kinerja organisasi dimana pegawai negeri tersebut bekerja. Tunjangan kinerja diberikan kepada pegawai setiap bulan selain penghasilan yang berhak diterima menurut peraturan perundang-undangan, yang

dihitung berdasarkan kehadiran kerja dan capaian kinerja individu sesuai dengan kelas jabatannya

Selain tunjangan kerja, faktor pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena perkembangan teknologi saat ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut. Penggunaan teknologi informasi ditentukan oleh berbagai factor, antara lain yang sangat mempengaruhi optimalisasi penggunaan teknologi informasi adalah ketersediaan perangkat. Kebutuhan akan perangkat teknologi berkembang seiring dengan kemajuan organisasi. Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah computer. Meskipun demikian, keberhasilan suatu sistem informasi juga bergantung pada kemudahan sistem dan pemanfaatan sistem tersebut oleh pemakai sistem karena teknologi sistem informasi di selenggarakan dalam suatu perusahaan untuk membantu individu dalam menyelesaikan tugasnya. Lucas dan Spitler (1999) dalam penelitian Soraya Amalia juga berpendapat agar teknologi informasi dapat dimanfaatkan secara efektif sehingga dapat memberikan kontribusi terhadap kinerja individual. Oleh karena itu, individu dalam organisasi harus dapat menggunakan teknologi tersebut dengan baik. Penerapan teknologi dalam sistem informasi perusahaan/organisasi hendaknya mempertimbangkan pemakai sistem sehingga teknologi yang diterapkan sesuai dengan tugas dan kemampuan pemakai (Mulyadi dalam Atika Irmawati).

Investasi di bidang teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat membuat pegawai merasa nyaman dan puas dalam menyelesaikan pekerjaannya dan umumnya dimaksudkan untuk memberikan kontribusi terhadap kinerja individual anggota organisasi dan institusi. Berdasarkan pengamatan yang peneliti lakukan dan dari hasil pencarian informasi dari pegawai di kampus IAIN Mataram, ditemukan bahwa pemberian tunjangan kinerja masih belum memuaskan karena tidak diberikan setiap bulan, dan baru diberikan 6 bulan, yaitu untuk bulan juli - desember 2014. Dampaknya pemberian tunjangan kinerja belum begitu berpengaruh terhadap kinerja pegawai, karena belum nampak perubahan signifikan atas kinerja yang dihasilkan sebelum dan sesudah mendapatkan tunjangan kinerja. Demikian juga pemanfaatan teknologi informasi di IAIN Mataram juga dirasakan belum optimal sehingga berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan. Oleh karena itu peneliti tertarik untuk meneliti hal tersebut dalam sebuah judul: "Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja (Tukin) Dan

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja(Umu Rosyidah)

Pemanfaatan Tehnologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Iain Mataram yang Memperoleh Tukin)”

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tunjangan Kinerja (Tukin) Dan Pemanfaatan Tehnologi Informasi baik secara parsial maupun simultan berpengaruh Terhadap Kinerja Individual Pegawai IAIN Mataram?
2. Pengaruh yang manakah yang paling dominan terhadap kinerja individual pegawai IAIN Mataram?

B. METODOLOGI PENELITIAN

Dalam penelitian ini, pendekatan peneliti menggunakan metodologi kuantitatif. Kelebihan dari kuantitatif adalah sebagai alat ukuran untuk menguji dugaan atau hipotesis dari kualitatif, serta memberikan justifikasi signifikan terhadap temuan penelitian berdasarkan uji statistik. Metode yang digunakan dalam penelitian adalah survey, yaitu suatu metode pengumpulan data primer dengan memberikan pertanyaan - pertanyaan kepada responden individu. Pertanyaan tersebut bersifat tertutup.

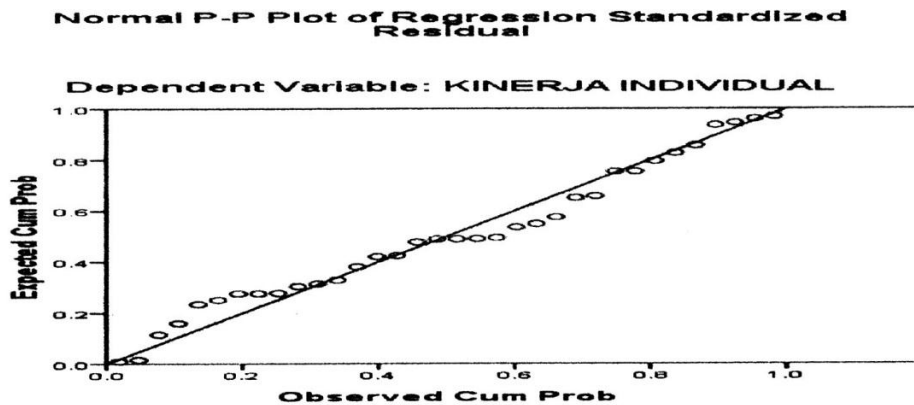
C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dilakukan untuk mengetahui apakah data yang digunakan telah bebas dari masalah normalitas, autokorelasi, multikolinearitas, heteroskedastisitas. Jika asumsi klasik tidak terpenuhi akan menyebabkan bias pada hasil penelitian. Pengujian tersebut adalah sebagai berikut:

Uji Normalitas Data

Untuk menguji apakah distribusi data normal atau tidak, dapat dilihat pada *histogram display normal curve* dan *norma curve P-Plot* sebagai berikut:



Gambar 1. NormalProbabilityPlot

Sumber: Data sekunder yang diolah

Berdasarkan hasil output gambar kurva normal P-P Plot menunjukkan pola penyebaran titik-titik disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal mengindikasikan model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas diperlukan untuk mengetahui ada tidaknya variabel independent yang memiliki kemiripan antar variabel independen dalam suatu model. Kemiripan antar variabel independen akan mengakibatkan korelasi yang sangat kuat. Selain itu untuk uji ini juga untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh pada uji parsial masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Jika VIF yang dihasilkan diantara 1 – 10 maka tidak terjadi multikolinearitas. Output tampak sebagai berikut:

Tabel 1. Data Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients ^a			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	TUKIN	.861	1.161
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI	.861	1.161

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL

Sumber: data sekunder diolah

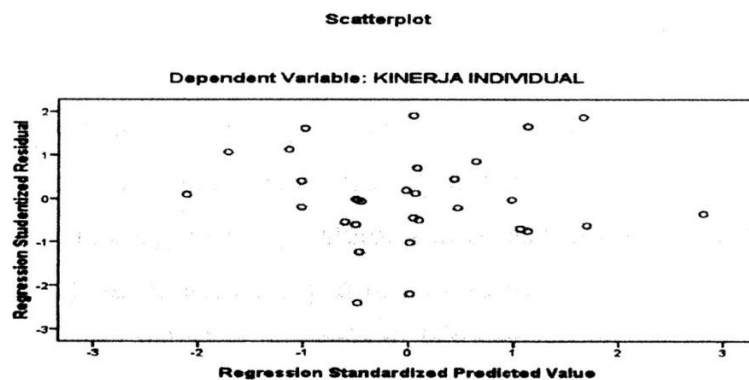
Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing – masing variabel penelitian sebagaiberikut:

- 1) Nilai VIF untuk variabel X_1 sebesar $1.161 < 10$, sehingga variabel X_1 (Tunjangan kinerja) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas.
- 2) Nilai VIF untuk variabel X_2 sebesar $1.161 < 10$, sehingga variabel X_1 (Pemanfaatan teknologi) dinyatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas

Dengan demikian nilai VIF seluruh variabel bebas kurang dari 10 sehingga disimpulkan bahwa seluruh variabel bebas tidak terjadi Multikolinieritas.

2. Uji Heteroskedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah nilai *variance* esalahan pengganggu atau residual bersifat konstan. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada gambar 2 sebagai berikut



Gambar 2, Hasil Uji Heteroskedastisitas

Sumber: data sekunder diolah

Berdasarkan gambar diatas terlihat tidak adanya pola yang jelas, titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Jadidapatdisimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas, dengan kata lain semua variabel independent yang terdapat dalam model ini memiliki sebaran varian yang *homogen*.

3. Uji Autokoreiasi

Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan menggunakan uji Durbin Watson yaitu dengan melihat koefisien korelasi DW. Adapun cara mendeteksi terjadinya autokorelasi dengan menggunakan tabel sesuai dengan yang dikemukakan Algifari (2000) yaitu menguji autokorelasi dalam suatu model bertujuan untuk mengetahui ada tidaknya korelasi antara

variabel pengganggu pada periode tertentu dengan variabel sebelumnya. Untuk mendeteksi autokorelasi dengan menggunakan Durbin Watson (dl dan du). Kriteria jika $du < d \text{ hitung} < 4 - du$ maka tidak terjadi autokorelasi. Outputnya tampak sebagai berikut:

Tabel 2, Data Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.359	1.72393	1.536
a. Predictors: (Constant), PEMANFAATAN TEKNOLOGI, TUKIN					
b. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL					

Berdasarkan hasil uji didapatkan nilai Nilai *durbin watson* tabel dapat dilihat di tabel Durbin Watson (k. n) jadi (2. 34) (k adalah jumlah variabel independent) diperoleh nilai du dan dl maka nilai du dan dl adalah 1.332 dan 1.580 maka nilai autokorelasi diantara $1.332 < 1.536 < 1.580$ jadi tidak terjadi autokorelasi.

2. Analisis Regresi Berganda

Berdasarkan hasil perhitungan SPSS regresi linear berganda antara Resiko Investasi Dan Atribut Produk islamiterhadap minat masyarakat yang ditunjukkan pada tabel sebagai berikut:

Tabel 3. Data hasil Regresi Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.056	4.199		1.442	.159
	TUKIN	.023	.085	.041	.275	.785
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI	.719	.176	.614	4.092	.000
a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL						

Sumber: data sekunder diolah

Berdasarkan hasil analisis.maka persamaan regresi yang terbentuk adalah sebagai berikut

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja(Umu Rosyidah)

$$Y = 6.056 + 0.023 (X1) + 0.719 (X2) + e.$$

Berdasarkan persamaan regresi tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Konstanta sebesar 6.056 artinya jika Tunjangan Kinerja (X1), dan Pemanfaatan Teknologi (X2), nilainya adalah 0, maka Kinerja Individual sebesar 6.056.
- 2) Koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X1) sebesar 0.023; artinya jika nilai Tunjangan Kinerja (X1) tinggi atau meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Individual akan mengalami perubahan sebesar 0.023 dengan arah yang searah (positif). Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Tunjangan Kinerja (X1) dengan Kinerja Individual
- 3) Koefisien regresi Pemanfaatan Teknologi (X2) sebesar 0.719; artinya jika Pemanfaatan Teknologi (X2) tinggi dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Tunjangan Kinerja akan mengalami perubahan secara signifikan sebesar 0.719 dengan arah yang positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pemanfaatan Teknologi (X2) dengan Kinerja Individual

3. Pengujian Hipotesis

3.1 Koefisien Determinasi (R²)

Koefisien determinasi digunakan untuk mengetahui besarnya kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel sebagai berikut:

Tabel 4. Data hasil Koefisien Determinasi (R²)

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.631 ^a	.398	.359	1.72393	1.536
a. Predictors: (Constant), PEMANFAATAN TEKNOLOGI, TUKIN					
b. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL					

Sumber: data sekunder diolah

Berdasarkan hasil output regresi diperoleh nilai *R square* (R²) sebesar 0.398 atau 40%. Nilai ini menunjukkan besarnya kemampuan variabel independen (Tunjangan Kinerja Dan Pemanfaatan Teknologi) dalam menjelaskan variabel dependen (Kinerja Individual) adalah sebesar 40%. Sedangkan sisanya sebesar 60% dipengaruhi oleh variabel lain.

3.2 Pengujian Hipotesis 1 dengan Uji t

Uji ini digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen Hasil uji t dapat dilihat pada *output*

Coefficient dari hasil analisis regresi linear berganda di atas yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Data Hasil Uji Koefisien Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.056	4.199		1.442	.159
	TUKIN	.023	.085	.041	.275	.785
	PEMANFAATAN TEKNOLOGI	.719	.176	.614	4.092	.000

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL

Sumber: data sekunder diolah

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X_1) Terhadap KInerja Individual (Y)

Dalam uji t test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 0.275 dan signifikansinya adalah 0.785 atau di atas tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh terhadap KInerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh KInerja Individual (Y) akan tetapi tidak signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H_{11}) terdukung.

b. Pengaruh Atribut Produk (X_2) Terhadap Minat Masyarakat (Y)

Dalam uji test dapat dilihat pengujian yang menunjukkan t hitung sebesar 4.092 signifikannya adalah 0.000 di bawah tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Pemanfaatan Teknologi (X_2) berpengaruh terhadap Terhadap KInerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Pemanfaatan Teknologi (X_2) berpengaruh terhadap KInerja Individual (Y) secara signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H_2) terdukung.

3.3 Pengujian Hipotesis 2 dengan Uji F Test (Secara Simultan)

Uji F pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel bebas yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara bersama – sama terhadap variabel dependen. Pengujian uji F dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 6. Data Hasil Uji F Test Variabel

ANOVA ^b						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	60.929	2	30.464	10.251	.000 ^a
	Residual	92.130	31	2.972		
	Total	153.059	33			
a. Predictors: (Constant), PEMANFAATAN TEKNOLOGI, TUKIN						
b. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL						

Sumber: data sekunder diolah

Dalam uji F test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan F hitung sebesar 10.251 dan signifikansinya adalah 0.000 atau dibawah tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Tunjangan Kinerja (X₁) Dan Pemanfaatan Teknologi (X₂) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individual.

4. Pembahasan Hasil Penelitian

a. Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Individual

Tunjangan kinerja merupakan salah satu bentuk imbalan yang diberikan oleh Instansi Kementrian Agama seperti yang tertuang dalam Peraturan Menteri Agama RI No. 9 Tahun 2014, yang tujuannya adalah sebagai reward atas prestasi yang telah diraih pegawai dalam melaksanakan tugas sehingga dapat menimbulkan rasa kepuasan pegawai dan diharapkan bisa meningkatkan kinerja individual pegawai di bawah lingkungan kementrian agama. Terkait dengan penjelasan diatas, berdasarkan hasil uji ttest yang telah dilakukan sebelumnya dimana hasilnya menunjukkan bahwa tunjangan kinerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja individual pegawai di lingkungan IAIN Mataram. Namun pengaruh tersebut kecil dan tidak signifikan atau dengan kata lain faktor tunjangan kinerja dalam penelitian ini belum terlalu dominan mempengaruhi kinerja individual pegawai di IAIN

mataram. Hasil ini diperkuat oleh Koefisien regresi variabel Tunjangan Kinerja (X1) sebesar 0.023; artinya jika nilai Tunjangan Kinerja (X1) semakin bertambah atau meningkat dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka Kinerja Individual akan mengalami perubahan hanya sebesar 2.3 %, artinya pengaruhnya tidak signifikan.

Dengan pendekatan *descriptive statistics prequencies*, hasil perhitungan dapat juga dijelaskan bahwa jawaban angket responden ada keragaman persepsi tentang tunjangan kinerja kaitannya dengan kinerja individual; 1) Sebagian besar pegawai (62.6) setuju dan (20%) sangat setuju dan sisanya (11.8 %) menyatakan kurang setuju bahwa selama ini pemberian tunjangan kinerja pegawai yang diterima sudah layak dan memuaskan. 2). Sebagian besar pegawai (67,6%) setuju dan (23,5 %) kurang setuju, sedangkan sisanya (8.8 %) sangat setuju bahwa pemberian tunjangan sudah sesuai dengan tingkat kesesuaian kerja. 3). Sebagian besar pegawai (61.8%) setuju dan (23.5%) sangat setuju dan sisanya (11.8%) kurang setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada tingkat kehadiran dan ketepatan waktu bekerja. 4).Sebagian besar pegawai (61.8%) setuju dan (23.5%) kurang setuju sedangkan sisanya (8.8 %) menyatakan kurang setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja didasarkan pada jumlah pelanggaran disiplin. 5).Sebagian besar pegawai (64.7%) setuju dan (20.6%) sangat setuju, sedangkan sebanyak (11.8%) menyatakan kurang setujuan sisanya (2.9) menyatakan sangat tidak setuju bahwa setelah mendapatkan tunjangan kinerja para pegawai mengerjakan semua tugas dengan lebih baik. 6). Sebagian besar pegawai (64.7%) setuju dan (14.7%) sangat setuju dan sisanya ((20.6%) pegawai menyatakan kurang setuju bahwa bahwa tunjangan kinerja yang diterima sudah sesuai dengan pekerjaan yang dijalani. 7). Sebagian besar pegawai (64.7%) setuju dan (14.7%) kurang setuju, (11.7%) sangat setuju, sedangkan yang lain yaitu (8,8%) menyatakan tidak setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja untuk masing – masing bagian sudah sesuai berdasarkan kesediaan dan kemampuan melaksanakan tugas. 8). Sebagian besar pegawai (64.7%) setuju dan (11.8%) kurang setuju, (11.7%) sangat setuju, sedangkan yang lain yaitu (11,8%) menyatakan tidak setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja untuk masing – masing bagian sudah sesuai berdasarkan resiko tugas.

Dari gambaran diatas secara umum atau sebagian besar para pegawai meberikan respon positif terhadap program pemberian tunjangan kinerja memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Gambaran umum tentang respon para pegawai tersebut dapat dilihat pada hasil table berikut ini:

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja(Umu Rosyidah)

Tabel 7. Respon para pegawai terhadap program pemberian tunjangan kinerja

Item Pertanyaan	Pernyataan (Dalam %)					TOTAL
	SS	S	KS	TS	STS	
	X1.1	20	62.6	11.8	0	
X1.2	8.8	67.6	23.5	0	0	100
X1.3	23.5	61.8	11.8	0	2.9	100
X1.4	8.8	61.8	23.5	5.9	0	100
X1.5	20.6	64.7	11.8	0	2.9	100
X1.6	14.7	64.7	20.6	0	0	100
X1.7	11.8	64.7	14.7	8.8	0	100
X1.8	11.8	64.7	11.8	11.8	0	100
RERATA	15.00	64.08	16.19	3.31	0.73	100

Sumber : data diolah

Dari hasil tabel diatas dapat disimpulkan bahwa 15 % responden menyatakan sangat setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, 64.08 % menyatakan setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja, 16.19 % menyatakan kurang setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja, 3.31 % menyatakan tidak setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja dan 0.73 % menyatakan sangat tidak setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja. Kesimpulan dari uraian tersebut bahwa sebanyak 79.08 % (sebagian besar) menyatakan sangat setuju atau setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya 20.02 % (sebagian kecil) yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa pemberian tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja. Hasil penelitian tersebut diperkuat oleh pendapat Terry (2000) dalam sujatmoko: yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja merupakan rangsangan yang diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk mendorong karyawan dalam bertindak dan berbuat sesuatu untuk tujuan institusi. Hal ini berarti tunjangan kinerja merupakan suatu bentuk motivasi bagi karyawan agar dalam diri mereka timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi bagi organisasi. Menurut Terry (2000) dalam sujatmoko *,insentif is an important actuating tool. Human being tend to stive more itensely when the reward for accomplasing satisfies their personal demand,* artinya tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebh giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

b. Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Terhadap Kinerja Individual.

Berdasarkan hasil uji ttest yang telah dilakukan sebelumnya dimana hasilnya menunjukkan bahwa pemanfaatan teknologi pengaruh positif terhadap terhadap kinerja individual pegawai di lingkungan IAIN mataram. Namun pengaruh tersebut sangat signifikan atau dengan kata LAIN faktor pemanfaatan teknologi merupakan faktor dominan yang menunjang kinerja para pegawai yang ada di IAIN mataram. Hasil ini juga dapat diperkuat oleh Koefisien regresi Pemanfaatan Teknologi (X_2) sebesar 0.719; artinya jika Pemanfaatan Teknologi (X_2) semaik baik dengan asumsi variabel lainnya tetap, maka kinerja individual akan mengalami perubahan secara signifikan sebesar 71,9 % dengan arah yang positif. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan positif antara Pemanfaatan Teknologi (X_2) dengan Kinerja Individual. Dengan pendekatan *descriptive statistics frequencis*, hasil perhitungan dapat juga dijelaskan bahwa hasil jawaban angket responden yaitu ada keragaman persepsi tentang pemanfaatan teknologidalam menunjang kinerja individual yaitu: 1). Sebagian besar responden yaitu 52.9% setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 47.1% bahwa para pegawai telah bekerja dengan memakai teknologi infomasi seperti computer, internet, dll dalam melaksanakan tugas (bekerja), 2) Sebagian besar responden yaitu 67.6% setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 29.4% bahwa para pegawai merasa nyaman bekerja dengan memakai teknologi infomasi seperti computer, internet, dll dalam melaksanakan tugas (bekerja), sedangkan yang kurang setuju dengan pernyataan tersebut hanya 3 % saja 3). Sebagian besar responden yaitu 70.6 % setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 8,8 % bahwa para pegawai menyelesaikan tugas dengan memafaatkan teknologi informasi hanya sesuai dengan tugas yang diberikan sedangkan sebanyak 20,6 % kurang setuju dengan pernyataan tersebut. 4). Sebagian besar responden yaitu 47 % setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 14 % bahwa untuk menjadi pegawai yang professional dan bisa ditempatkan pada posisi yang lebih penting para pegawai bekerja dengan memanfaatkan teknologi infomasi seperti computer, internet, dll dalam melaksanakan tugas, sedangkan sebanyak 36 % kurang setuju , 3 % tidak setuju dengan pernyataan tersebut. 5). Sebagian besar responden yaitu 58.8 % setuju, sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 38.2 % bahwa untuk memudahkan pegawai dalam melakukan suatu pekerjaan para pegawai bekerja dengan memanfaatkan teknologi infomasi seperti computer, internet, sedangkan sebanyak 3% kurang setuju dengan pernyataan tersebut. 6) Sebagian besar responden yaitu 70.5% setuju,

sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 26.5 % bahwa para pegawai merasa semakin terpacu untuk mendalami teknologi informasi jika mengalami kesulitan dalam mengerjakan tugas dengan teknologi yang semakin kompleks (canggih).

Dari gambaran diatas secara umum atau sebagian besar para pegawai meberikan respon positif terhadap pemanfaat atau penggunaan teknologi informasi yang dapat memberikan pengaruh terhadap kinerja mereka. Gambaran umum tentang respon para pegawai tersebut dapat dilihat pada hasil table berikut ini:

Tabel 8. Respon para pegawai terhadap pemanfaat atau penggunaan teknologi informasi

Item Pertanyaan	Pernyataan					TOTAL
	(Dalam %)					
	SS	S	KS	TS	STS	
X2.1	47.1	52.9	0	0	0	100
X2.2	29.4	67.6	3	0	0	100
X2.3	8.8	70.6	20.6	0	0	100
X2.4	14	47	36	3	0	100
X2.5	38.2	58.8	3	0	0	100
X2.6	26.5	70.5	3	0	0	100
RERATA	27	61	11	1	0	100

Sumber : data diolah

Kesimpulan dari uraian tersebut bahwa sebanyak 88 % (sebagian besar) menyatakan sangat setuju atau setuju bahwa pemanfaatn teknologi dalam melaksanakan tugas berpengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya 12 % (sebagian kecil) yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa pemanfaatn teknologi berpengaruh terhadap kinerja mereka (para pegawai). Selain tunjangan kerja, faktor pemanfaatan teknologi informasi juga dapat meningkatkan kinerja pegawai, karena perkembangan teknologi saat ini menunjukkan bahwa teknologi sistem informasi bukan menjadi tuntutan lagi bagi perusahaan atau organisasi, melainkan sudah menjadi kebutuhan untuk menunjukkan kerja entitas perusahaan atau organisasi tersebut termasuk di dalamnya orgasisasi perguruan tinggi. Hal ini dikarenakan salah satu cara agar suatu organisasi atau perusahaan dapat bersaing dengan para kompetitornya adalah dengan menggunakan sistem informasi yang baik, sehingga tidak sedikit organisasi atau perusahaan yang mengeluarkan dana yang begitu besar dalam investasi sistem informasi tersebut. Penggunaan teknologi informasi ditentukan oleh berbagai factor, antara lain yang sangat mempengaruhi optimalisasi penggunaan teknologi informasi adalah ketersediaan

perangkat. Kebutuhan akan perangkat teknologi berkembang seiring dengan kemajuan organisasi. Salah satu perangkat yang digunakan dalam penerapan teknologi informasi adalah computer. Meskipun demikian, keberhasilan suatu sistem informasi juga bergantung pada kemudahan sistem dan pemanfaatan sistem tersebut oleh pemakai sistem karena teknologi sistem informasi di selenggarakan dalam suatu perusahaan untuk membantu individu dalam menyelesaikan tugasnya.

Hasil penelitian yang menunjukkan adanya pengaruh teknologi informasi terhadap kinerja karyawan dikuatkan oleh hasil-hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh 1). Rezki Amalia, 2011, meneliti tentang “pengaruh pengguna sistem informasi akuntansi terhadap peningkatan kinerja manajerial pada perusahaan perbankan di Makassar”. Berdasarkan hasil penelitiannya dari olahan data regresi maka dapat diketahui bahwa pengguna sistem informasi akuntansi (keterlibatan pemakai sistem informasi akuntansi, dukungan manajemen puncak, dan formalisasi pengembangan system informasi akuntansi) mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja sistem informasi akuntansi. 2). Trisyeh Yeni Anggraini, 2011, meneliti tentang “pengaruh sistem informasi akuntansi terhadap kinerja manajerial pada perusahaan retail di Surabaya”. 3). Penelitian yang dilakukan Sayyida, 2011, meneliti tentang “pengaruh karakteristik sistem informasi akuntansi terhadap kinerja perusahaan pada PT. BPRS Bhakti Sumekar”.

D. PENUTUP

1. Dari hasil uji t test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan t hitung sebesar 0.275 dan signifikansinya adalah 0.785 atau di atas tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis pertama yang menyatakan Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja (X_1) berpengaruh Kinerja Individual (Y) akan tetapi tidak signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H_1) terdukung.
2. Dari hasil uji test dapat dilihat pengujian yang menunjukkan t hitung sebesar 4.092 signifikannya adalah 0.000 dibawah tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Pemanfaatan Teknologi (X_2) berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Pemanfaatan Teknologi (X_2) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) secara signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H_2) terdukung.
3. Dalam uji F test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan F hitung sebesar 10.251 dan

signifikansinya adalah 0.000 atau dibawah tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis yang menyatakan Tunjangan Kinerja (X_1) Dan Pemanfaatan Teknologi (X_2) secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Individual.

4. Dari dua variable (X_1 dan X_2) tersebut yang lebih signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variabel pemanfaatan teknologi informasi.

E. DAFTAR PUSTAKA

Siagian, 2000, Manajemen Sumber daya Manusia, Jakarta: Bumi Aksara

Peraturan Menteri Agama RI No. 49 Tahun 2014 pasal 1 ayat 2.

F. Natigor, 2004 *Penggunaan Teknologi Informasi Berdasarkan Aspek (Behavior Aspect)*, FE Universitas Sumatra Utara.

Soraya Amalia, 2010, *Persepsi Pegawai Pajak Terhadap Pemanfaatan Teknologi Informasi Pada Kinerja Individual*.

Atika Irmawati Lestari, 2010, *Hubungan Efektifitas Teknologi Sistem Informasi kuntansi terhadap Kinerja Individual pada Karyawan Induk Koperasi Unit Desa*, Skripsi.

Koko Sujatmoko, 2007, *Pengaruh Insentif terhadap Peningkatan Prestasi Kerja Karyawan Pada Departemen Operasional Pemasaran Dunkin's Donat Cabang Arteri Jakarta*, Karya Ilmiah, Program Magister manajemen Univ. Sumatera Utara.

Henry Simamora, 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, edisi kedua, Jakarta: STIE YKPN.

Tjhai Fung Jin, 2003, *Analisis Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemanfaatan Teknologi Informasi dan Pengaruh Pemanfaatan Teknologi Informasi terhadap Kinerja Akuntan Publik*. Jurnal Bisnis dan Akuntansi.

Henry Oktovianus, 2006, *Pengaruh Manfaat Penggunaan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Departemen Penjualan Pada PT. Sekar Laut*, FE Universitas Kristen Petra Surabaya.

Salman Jumaili, 2005, *Kepercayaan Terhadap Teknologi Sistem Informasi Baru dalam Evaluasi Kinerja Individual*. Symposium Nasional Akuntansi (SNA) VII Solo.

Wibowo, *Manajemen Kinerja*, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada

Stephens P. Robbins, 2001, *Perilaku Organisasi, Prehallindo*, Jakarta.

Maria M Ratna Sari. *Pengaruh Efektifitas Penggunaan Dan Kepercayaan Terhadap Teknologi System Informasi Akuntansi Terhadap Kinerja Individual Pada Pasar Swalayan Di Kota Denpasar*. Ekonomi Audi : Audi Jurnal Akuntansi dan Bisnis Volume : 4 No. 1 Januari 2009.

Mangkuprawira, TB Sjafri dan Aida Vitayala Hubeis, 2007, *Manajemen Mutu Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Ghalia Indonesia.

Julia Brannen, 2002, *Memadu Metodologi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif*, alih bahasa oleh Huktan Arfawie kurde dkk, Yogyakarta: Pustaka Pelajar dan IAIN Antasari.

Jogiyanto, 2004, *Penelitian Bisnis: Salah Kaprah Dan Pengalaman-Pengalaman*. Yogyakarta: BPFE.

Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 1989, *Metodologi Penelitian Survai*, Jakarta: LP3ES.

Sugiharto dkk, 2003, *Teknik Sampling*, Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama.

Husein Umar, 2002, *Metode Riset Bisnis*, Jakarta : PT: Gramedia Pustaka Utama.

Suliyanto, 2006, *Metode Riset Bisnis*, Yogyakarta: CV. Andi Offset.

- Sutrisno Hadi, 2006, *Metodologi Research*, (Yogyakarta, Andi Offset, ed. 1, cet.8, jilid 2001) Uma Sekaran, *Reseach Methods For Business*, 4thEd, terjem, Kwan Men Yo *Metodologi Penelitian Untuk Bisnis*, Ed. 4 Buku. 2, Jakarta: Salemba Empat.
- Imam Ghozali, 2005, *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang Badan Penerbit Univ. Diponegoro.
- Imam Ghozali, 2001 *Aplikasi Multivariate Dengan Pogram SPSS*, Semarang: UNDIP.
- Damodar Gujarati, 1995, *Ekonometrika Dasar*, Jakarta: Erlangga.
- Bambang Setiadi, 2004, *Panduan Riset dengan Pendekatan Kuantitatis*, Surakarta: Progra Pasca Sarjana UMS.
- Mudrajat Kuncoro, 2001, *Metode Kuantitatif, Teori dan Aplikasi Untuk Bisnis dan Ekonon* Yogyakarta: AMP YKPN.