ANALISIS PENGARUH TUNJANGAN KINERA (TUINK) DAN PEMANFAATAN TEHNOLOGI 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 menunjuukkan 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 atau tidak signifikan. Hipotesis pertama yang menyatakan Tunjangan Kinerja (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja (X1) berpengaruh Kinerja Individual (Y) akan tetapi tidak signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H1) terdugung. b). Dari hasil uji t test dapat dilihat pengujian yang menunjukkan t hitung sebesar 4.092 signifikansinya adalah 0.000 dibawah tingkat signifikansi 0.05. Hasil ini berarti bahwa hipotesis kedua yang menyatakan Pemanfaatan Teknologi (X2) berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Pemanfaatan Teknologi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) secara signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H2) terdugung. c). 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. d). Dari dua variable (X1 dan X2) tersebut yang lebih signifikan mempengaruhi kinerja karyawan adalah variable pemanfaatan teknologi informasi.

Kata kunci: Tunjangan Kinerja, Pemanfaatan Teknologi 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 jabatanya 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 0.275 and 0.785 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 0.000 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) these are 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 Manusia yang 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

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umu Rosyidah)
dihitung berdasarkan kehadiran kerja dan capaian kinerja individu sesuai dengan kelas jabatannya.


*Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja .......(Umu Rosyidah)*
Pemanfaatan Teknologi Informasi Terhadap Kinerja Individual Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai IAIN Mataram yang Memperoleh Tu Ain)

2. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah Tunjangan Kinerja (Tukin) Dan Pemanfaatan Teknologi 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. *Normal Probability Plot*

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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Coefficients</th>
<th>Collinearity Statistics</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td></td>
<td>Tolerance</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
<td>(Constant)</td>
<td>.861</td>
</tr>
<tr>
<td>TUKIN</td>
<td></td>
<td>.861</td>
</tr>
<tr>
<td>PEMANFAATAN</td>
<td></td>
<td>.861</td>
</tr>
<tr>
<td>TEKNOLOGI</td>
<td></td>
<td>.861</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber: data sekunder diolah

*Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umu Rosyidah)*
Berdasarkan table diatas, maka dapat diketahui nilai VIF untuk masing-masing variabel penelitian sebagai berikut:

1) Nilai VIF untuk variabel $X_1$ sebesar 1.161<10, sehingga variabel $X_1$ (Tunjangan kinerja) dinyatakan tidak adjaideg jalamultikolinieritas.

2) Nilai VIF untuk variabel $X_2$ sebesar 1.161<10, sehingga variabel $X_2$ (Pemanfaatan teknologi) dinyatakan tidak adjaideg jalamultikolinieritas.

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

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 menyebab diatas dan dibawah angka pada sumbu Y. Hal ini menunjukkan tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Jadidaptdisimpulkan model regresi tidak mengandung adanya heterokedastisitas, dengan kata lain semua variabel independent yang terdapat dalam model ini memiliki sebaran varian yang homogen.

3. Uji Autokorelasi

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

*Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umu Rosyidah)*

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model Summary</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Mode</td>
</tr>
<tr>
<td>------</td>
</tr>
<tr>
<td>1</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Coefficients</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Model</td>
</tr>
<tr>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 (Constant)</td>
</tr>
<tr>
<td>TUKIN</td>
</tr>
<tr>
<td>PEMANFAATAN TEKNOLOGI</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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:

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model Summaryb</th>
<th>Mode 1</th>
<th>R Square</th>
<th>Adjusted R Square</th>
<th>Std. Error of the Estimate</th>
<th>Durbin-Watson</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>R</td>
<td>.398</td>
<td>.359</td>
<td>1.72393</td>
<td>1.536</td>
</tr>
<tr>
<td>a. Predictors: (Constant), PEMANFAATAN TEKNOLOGI, TUKIN</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>b. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umra Rosyidah)
Coefficient dari hasil analisis regresi linear berganda di atas yang tampak pada tabel berikut ini:

Tabel 5. Data Hasil Uji Koefisien Regresi

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Unstandardized Coefficients</th>
<th>Standardized Coefficients</th>
<th>t</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>B</td>
<td>Std. Error</td>
<td>Beta</td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>1 (Constant)</td>
<td>6.056</td>
<td>4.199</td>
<td></td>
<td>1.44</td>
</tr>
<tr>
<td>TUKIN</td>
<td>.023</td>
<td>.085</td>
<td>.041</td>
<td>.275</td>
</tr>
<tr>
<td>PEMANFAATAN</td>
<td>.719</td>
<td>.176</td>
<td>.614</td>
<td>4.09</td>
</tr>
<tr>
<td>TEKNOLOGI</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
<td>2</td>
</tr>
</tbody>
</table>

a. Dependent Variable: KINERJA INDIVIDUAL

Sumber: data sekunder diolah

Berdasarkan tabel hasil pengujian diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

a. Pengaruh Tunjangan Kinerja (X₁) 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 (X₁) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja (X₁) berpengaruh Kinerja Individual (Y) akan tetapi tidak signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H₁) terdukung.

b. Pengaruh Atribut Produk (X₂) 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 (X₂) berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Pemanfaatan Teknologi (X₂) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) secara signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H₂) terdukung.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja ……. (Umi Rosyidah)
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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Model</th>
<th>Sum of Squares</th>
<th>df</th>
<th>Mean Square</th>
<th>F</th>
<th>Sig.</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td>Regression</td>
<td>60.929</td>
<td>2</td>
<td>30.464</td>
<td>10.251</td>
<td>.000a</td>
</tr>
<tr>
<td>Residual</td>
<td>92.130</td>
<td>31</td>
<td>2.972</td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
<tr>
<td>Total</td>
<td>153.059</td>
<td>33</td>
<td></td>
<td></td>
<td></td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 test 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

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umu Rosyidah)
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 frequencies, hasil perhitungan dapat juga dijelaskan bahwa jawaban angket responden ada keragaman persepsi tentang tunjangan kinerja kaitannya dengan kinerja individu; 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 tukin 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 setuju dan 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 .......( Unu Rosyidah)
Tabel 7. Respon para pegawai terhadap program pemberian tunjangan kinerja

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item Pertanyaan</th>
<th>Pernyataan (Dalam %)</th>
<th>TOTAL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>SS</td>
<td>S</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.1</td>
<td>20</td>
<td>62.6</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.2</td>
<td>8.8</td>
<td>67.6</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.3</td>
<td>23.5</td>
<td>61.8</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.4</td>
<td>8.8</td>
<td>61.8</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.5</td>
<td>20.6</td>
<td>64.7</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.6</td>
<td>14.7</td>
<td>64.7</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.7</td>
<td>11.8</td>
<td>64.7</td>
</tr>
<tr>
<td>X1.8</td>
<td>11.8</td>
<td>64.7</td>
</tr>
<tr>
<td>RERATA</td>
<td>15.00</td>
<td>64.08</td>
</tr>
</tbody>
</table>

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 sujamkoko: 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 berpesta bagi organisasi. Menurut Terry (2000) dalam sujamkoko, insentif is an important actuating tool. Human being tend to stive more intensely when the reward for accomplasing satisfies their personal demand, artinya tunjangan kinerja (insentif) adalah suatu alat penggerak yang penting. Manusia cenderung untuk berusaha lebih giat apabila balas jasa yang diterima memberikan kepuasan terhadap apa yang diminta.

Analisis Pengaruh Tunjangan Kinerja ........( Umu Rosyidah)

Berdasarkan hasil uji test 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 (X2) sebesar 0.719; artinya jika Pemanfaatan Teknologi (X2) semai 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 (X2) dengan Kinerja Individual. Dengan pendekatan descriptive statistics frequencies, 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 informasi seperti computer, internet, dll dalam melaksanakan tugas (kerja), 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 informasi seperti computer, internet, dll dalam melaksanakan tugas (kerja), 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 memanfaatkan 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 informasi 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 informasi seperti computer, internet, sedangkan sebanyak 3\% kurang setuju dengan pernyataan tersebut. 6) Sebagian besar responden yaitu 70.5\% setuju,

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umu Rosyidah)
sedangkan yang menyatakan sangat setuju adalah 26.5 % bahwa para pegawai merasa semakin terpacu untuk mendalam 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

<table>
<thead>
<tr>
<th>Item Pertanyaan</th>
<th>Pernyataan (Dalam %)</th>
<th>TOTAL</th>
</tr>
</thead>
<tbody>
<tr>
<td></td>
<td>SS</td>
<td>S</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.1</td>
<td>47.1</td>
<td>52.9</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.2</td>
<td>29.4</td>
<td>67.6</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.3</td>
<td>8.8</td>
<td>70.6</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.4</td>
<td>14</td>
<td>47</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.5</td>
<td>38.2</td>
<td>58.8</td>
</tr>
<tr>
<td>X2.6</td>
<td>26.5</td>
<td>70.5</td>
</tr>
<tr>
<td>RERATA</td>
<td>27</td>
<td>61</td>
</tr>
</tbody>
</table>

Sumber : data diolah

Kesimpulan dari uraian tersebut bahwa sebanyak 88 % (sebagian besar) menyatakan sangat setuju atau setuju bahwa pemanfaat teknologi dalam melaksanakan tugas berpengaruh terhadap kinerja sedangkan sisanya 12 % (sebagian kecil) yang menyatakan kurang setuju atau tidak setuju bahwa pemanfaat teknologi berpengaruh terhadap kinerja mereka (para pegawai). Selain tunjangan kerja, faktor pemanfaat 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 organisasi 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

Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja ........ (Umurosyidah)
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 selenggaraan dalam suatu perusahaan untuk membantu individu dalam menyelesaikan tugasnya.


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 (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Tunjangan Kinerja (X1) berpengaruh Kinerja Individual (Y) akan tetapi tidak signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H1) terdukung.

2. Dari hasil uji t 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 (X2) berpengaruh terhadap Terhadap Kinerja Individual (Y) diterima. Artinya secara parsial Pemanfaatan Teknologi (X2) berpengaruh terhadap Kinerja Individual (Y) secara signifikan, dengan demikian berarti hipotesis (H2) terdukung.

3. Dalam uji F test dapat dilihat hasil pengujian menunjukkan F hitung sebesar 10.251 dan

*Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja ......*( Umro Rosyidah)
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.
Henry Simamora, 2002, Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi kedua, Jakarta: STIE YKPN.
Wibowo, Manajemen Kinerja, Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada
Masri Singarimbun dan Sofian Efendi, 1989, Metodologi Penelitian Survei, Jakarta: LP3ES.

*Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja .......(Umu Rosyidah)*


Imam Ghozali, 2001 *Aplikasi Multivariate Dengan Program SPSS*, Semarang: UNDIP.


*Analisis Pengaruh Tunjangan Kerja ...... ( Umu Rosyidah)*