

Penggunaan Sistem Informasi Penilaian Kinerja Berbasis SIEKA Hubungannya Dengan Kinerja Pegawai

Annisa Rahmadita¹, Badrudin², Dian³

UIN Sunan Gunung Djati Bandung

e-mail: ¹annisa.rahmadita.ar@gmail.com, ²dr.badrudin@uinsgd.ac.id,

³dian@uinsgd.ac.id

Abstract. *The purpose of this study is to describe: 1) how the ASN Performance Electronic Information System (SIEKA) is used at the Bandung City Ministry of Religion Office; and 2) how the ASN Performance Electronic Information System (SIEKA) is used at the Bandung City Ministry of Religion Office. 2) employee performance in the Bandung City Ministry of Religion Office, and 3) the relationship between employee performance and the use of the ASN Performance Electronic Information System (SIEKA). Bandung City's Ministry of Religion. This type of study is classified as quantitative research with correlational descriptive methods, and it employs random sampling techniques on employees at the Bandung City Ministry of Religion Office, determining the number of samples using the Yamane formula with a significance level of 5%, resulting in 62 research samples from 74 employees. A questionnaire with a Likert scale was employed as the major data source. The study's findings suggest that the reality of using the ASN Performance Electronic Information System (SIEKA) is in the high category, with an average value of 3.88, and staff performance is also in the high category, with an average value of 4.16, whereas the relationship between the use of the ASN Performance Electronic Information System (SIEKA) and employee performance is to obtain a correlation coefficient value of 0.512, which falls within the range of 0.40-0.59, indicating that the relationship between the two variables is moderately significant. Other factors outside of this study altered the direction of a positive relationship with the acquisition of the contribution coefficient value of 26.2 percent and 73.8 percent. As a result, it can be inferred that increasing the use of the ASN Performance Electronic Information System (SIEKA) will improve employee performance.*

Keywords. *Management Information System, Evaluation, Performance*

Abstrak. Penelitian ini bertujuan untuk mendeskripsikan 1) penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung 2) kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dan 3) hubungan penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Jenis penelitian ini termasuk ke dalam penelitian kuantitatif dengan metode deskriptif korelasional dan menggunakan teknik pengambilan sampel penelitian secara random pada pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung melalui penentuan jumlah sampel menggunakan rumus Yamane dengan taraf signifikansi 5% sehingga dari 74 pegawai diperoleh jumlah sampel penelitian yaitu sebanyak 62 orang. Instrumen penelitian yang digunakan sebagai data primer adalah kuesioner dengan skala likert. Hasil penelitian menunjukkan realitas penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) berada pada kategori tinggi yaitu pada rentang interval 3,6–4,5 dengan nilai rata-rata sebesar 3,88, kinerja pegawai juga berada dalam kategori tinggi dengan nilai rata-rata 4,16, sedangkan hubungan penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan kinerja pegawai yaitu memperoleh nilai koefisien korelasi sebesar 0,512 sehingga termasuk

dalam nilai koefisien korelasi 0,40-0,59 yang artinya hubungan kedua variabel termasuk ke dalam kategori signifikan yang sedang. Dengan arah hubungan yang positif dengan perolehan nilai koefisien kontribusi sebesar 26,2% dan 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain di luar penelitian ini. Oleh karena itu, dapat disimpulkan jika penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) semakin ditingkatkan maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Kata Kunci. Sistem Informasi Manajemen, Penilaian, Kinerja



This is an open access article under the CC BY-SA 4.0 license
(<https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/>)

A. PENDAHULUAN

Penggunaan teknologi informasi dalam suatu organisasi dapat memberikan kemudahan salah satunya dengan menggunakan sistem informasi manajemen. Menurut Robert G. Murdick dan Joel E. Ross dalam Agustin (2019) menjelaskan bahwa SIM merupakan proses komunikasi yang dimulai dari merekam informasi masukan (*input*), lalu informasi tersebut disimpan dan diproses sehingga menghasilkan keputusan (*output*) bagi proses perencanaan, pengorganisasian dan pengawasan.

Dengan perkembangan teknologi yang semakin pesat, maka proses pelaksanaan pemerintahan pun dalam setiap layanan dan kegiatannya dituntut untuk menggunakan sistem elektronik sebagaimana Instruksi Presiden Nomor 3 Tahun 2003 tentang Kebijakan dan Strategi Nasional Pengembangan *e-Government*. Penggunaan sistem informasi berbasis elektronik merupakan salah satu bentuk pemanfaatan teknologi informasi sebagai alat untuk meningkatkan efisiensi dan efektifitas penyelenggaraan pemerintahan (Wahyuni, 2020).

Penggunaan strategis dan manfaat sistem informasi manajemen dalam bidang SDM bermanfaat dan berperan dalam meningkatkan keputusan manajemen. Selain itu, SIM-SDM memiliki potensi untuk meningkatkan kinerja organisasi (Aston II Beadles, M.Lowery, & Johns, 2005). Salah satu dari empat fungsi operasional dari manajemen sumber daya manusia ialah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Nurhayati, 2017). Penilaian kinerja pegawai diperlukan agar pegawai dapat mengerjakan tugas yang telah diberikan semaksimal dan sebaik mungkin. Dengan tuntutan penilaian kinerja yang efektif ini akhirnya memunculkan banyak inovasi baru untuk membuat perangkat lunak teknologi yang bisa digunakan untuk penilaian kinerja tersebut yang biasa disebut dengan e-kinerja. Salah satu aplikasi yang termasuk dalam e-kinerja yaitu Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) yang dirilis oleh Kementerian Agama.

Pengertian sistem informasi kinerja PNS menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 30 Tahun 2019 tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Bab VII Pasal 60 adalah: "Sistem Informasi Kinerja PNS sebagaimana merupakan sarana untuk merencanakan, mengumpulkan, mengolah, menganalisis, menyajikan, mendokumentasikan data penilaian kinerja PNS, dan bahan evaluasi kinerja". E-kinerja adalah contoh aplikasi berbasis web yang menggunakan teori-teori akuntansi sumber daya manusia. Dengan kinerja elektronik ini karyawan dapat diukur, diidentifikasi,

disampaikan, dinilai, dan diberi penghargaan dalam bentuk manfaat tambahan seperti tunjangan (Nurhayati, 2017).

Implementasi sistem informasi manajemen Kementerian Agama dalam hal penilaian kinerja ASN adalah dengan menggunakan aplikasi SKP elektronik online sebagai sarana penyusunan SKP dan penilaian kinerja ASN yang resmi diluncurkan pada tahun 2018 dan diinstruksikan melalui SE 16591/2018, yaitu dinamakan dengan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) (Nidjam, 2019).

Keberadaan E-Kinerja dalam menilai kinerja pegawai secara elektronik dapat memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai. Pengaruh tersebut dijelaskan dalam penelitian yang dilakukan oleh Mukti (2019) yang menggambarkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara penilaian kinerja berbasis e-kinerja terhadap prestasi kerja pegawai, serta menunjukkan penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai.

Akan tetapi yang terjadi saat ini dan menjadi suatu permasalahan yaitu penggunaan e-kinerja yang belum optimal sehingga belum bisa meningkatkan kinerja pegawai. Hal ini ditunjukkan dalam penelitian yang dilakukan oleh Sugiani, Hidayah dan Gani (2018) bahwa sistem informasi penilaian kinerja berpengaruh positif tetapi tidak signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya terdapat pengaruh sistem informasi penilaian kinerja pada kinerja karyawan, namun pengaruhnya relatif kecil.

Dengan adanya perbedaan hasil penelitian dari para peneliti terdahulu, maka menurut penulis masalah ini masih menarik untuk diteliti kembali. Selain itu, masih minim penelitian yang dilakukan dan dipublikasikan terkait dengan aplikasi SIEKA. Oleh karena itu, kebaruan penelitian ini adalah untuk menyajikan kondisi aktual penggunaan SIEKA di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, serta hubungan antara penggunaan sistem informasi penilaian kinerja berbasis SIEKA dengan kinerja pegawai.

Pemantauan secara langsung melalui aplikasi SIEKA dapat dilakukan oleh atasan mulai dari pengisian menu kegiatan tahunan, bulanan, dan harian. Namun demikian menurut penelitian yang dilakukan Nidjam (2019) walaupun sudah ada dasar hukum penilaian kinerja secara elektronik yang tercantum dalam SE 16591/2018, dalam kenyataannya saat ini belum seluruh ASN Kementerian Agama melakukan input laporan kinerja melalui aplikasi SIEKA.

Penggunaan aplikasi SIEKA diharapkan dapat memberikan kemudahan bagi pegawai dalam pelaporan kinerja yang berbasis aplikasi. Namun justru dengan sistem informasi ini masih banyak terdapat masalah dalam pengisian target dan realisasi SKP, baik karena faktor SDM yang belum memahami penggunaan aplikasinya, sistem dan lain sebagainya. Hal ini penting karena hasil dari penilaian kinerja akan mempengaruhi terhadap pencapaian sasaran dan tujuan organisasi. Oleh karena itu sebuah instansi harus melakukan penilaian kinerja secara benar dan efektif.

Pemahaman ASN akan pentingnya kinerja melalui sistem informasi manajemen dalam bentuk aplikasi berbasis web ini masih belum maksimal. Hal ini dilihat dari studi pendahuluan yang dilakukan penulis, yaitu adanya ketidakdisiplinan pegawai dalam pengisian SIEKA, terdapat beberapa pegawai yang belum memahami penggunaan

aplikasi SIEKA, hambatan yang berkaitan dengan jaringan dan program yang terkadang down. Bapak Asep Ridwan selaku bagian Kepegawaian Kantor Kementerian Agama Kota Bandung juga mengatakan bahwa seringkali ASN sibuk karena banyaknya pekerjaan yang harus dilakukan dan dalam pelayanan kepada masyarakat sehingga tidak meng-input kinerja hariannya pada aplikasi SIEKA. Selain itu, fenomena yang terjadi adalah sebagai dasar dalam pemberian tunjangan kinerja ASN, seharusnya sudah melalui SIEKA karena menjadi keharusan sesuai SE 16591/2018, namun sampai saat ini masih mengacu pada presensi kehadiran dan menggunakan laporan kinerja bulanan manual.

Dalam mengukur kesuksesan sebuah sistem informasi dapat dilihat dari berbagai indikator, adapun indikator Sistem Informasi Kinerja ASN (SIEKA) yang diadopsi dari model kesuksesan sistem informasi DeLone dan McLean (2003) yaitu sebagai berikut: a) Kualitas Sistem, pengukuran yang digunakan dalam kualitas sistem adalah adaptasi (*adaptability*), ketersediaan (*availability*), keandalan sistem (*reliability*), waktu respon (*response time*) dan kegunaan (*usability*); b) Kualitas Informasi, dapat diukur dari informasi yang benar (*accuracy*), informasi yang sesuai (*relevance*), informasi yang mudah dipahami (*ease of understanding*), informasi yang tepat waktu (*timeliness*), dan informasi yang lengkap (*completeness*); c) Kualitas Layanan, merupakan sesuatu yang diterima pengguna sistem dari personil IT yang menjadi tolok ukur dari pencapaian pengguna dengan bukti layanan yang diterima, seperti tampilan fisik sistem (*tangible*), daya tanggap (*responsiveness*), jaminan (*assurance*), dan perasaan empati personil IT; d) Penggunaan, yaitu tingkat kuantitas dan cara pengguna memanfaatkan kemampuan sistem informasi, mengacu pada seberapa antusias pengguna suatu sistem informasi dalam menggunakan dan memanfaatkan fitur-fitur sistem; e) Kepuasan Pengguna, terdiri dari kepuasan informasi dan kepuasan keseluruhan; f) Manfaat Akhir, yaitu keuntungan yang dirasakan pengguna dapat diukur melalui efektivitas, efisiensi, memudahkan pekerjaan dan penggunaan dalam bekerja (Saputro, Budiyo, & Santoso, 2015).

Menurut Silaen (2021, hal. 2) kinerja mengacu pada pekerjaan seseorang dalam menyelesaikan kewajibannya, tingkat keberhasilan mereka dalam menyelesaikan tugas dalam jangka waktu tertentu, pencapaian tugas dan tanggung jawab oleh sekelompok individu dalam suatu organisasi. Pentingnya melakukan penilaian kinerja menurut Dessler dalam (Syamsuriansyah, 2021) adalah untuk menetapkan standar kerja karyawan, mengevaluasi kinerja sesuai dengan standar kerja pegawai, memberikan umpan balik bagi manajer dan staf, serta untuk mempertimbangkan pelatihan, pelatihan ulang, dan pengembangan. Jadi penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai strategi atau instrumen untuk menilai keberhasilan pelaksanaan kegiatan berdasarkan rencana strategis untuk dapat mengetahui kemajuan organisasi serta untuk meningkatkan akuntabilitas dan pengambilan keputusan.

Dalam penilaian kinerja, sangat penting untuk menentukan indikator kinerja yang digunakan. Indikator kinerja merupakan ukuran secara kuantitatif dan kualitatif yang telah ditentukan dan dikembangkan untuk menilai tingkat pencapaian tujuan atau sasaran yang telah ditentukan. Menurut Bernardin dan Russel (2013), ada enam kriteria yang menjadi indikator kinerja, yaitu: a) *Quality* (Kualitas), merupakan sejauh mana proses implementasi atau hasil mendekati tujuan dan hasil yang direncanakan; b) *Quantity* (Kuantitas), merupakan jumlah atau besaran yang dihasilkan, seperti jumlah

rupiah, satuan, dan siklus kegiatan; c) *Timeliness* (Ketepatan waktu), merupakan sejauh mana tugas dilakukan dalam kerangka waktu yang ditetapkan; d) *Cost-Effectiveness* (Efektivitas biaya), merupakan sejauh mana sumber daya organisasi digunakan secara maksimal untuk menghasilkan hasil yang maksimal; e) *Need for supervision* (Kebutuhan untuk supervisi), merupakan sejauh mana seorang individu dapat melakukan aktivitas pekerjaan tanpa perlu pengawasan dari pegawai atau atasannya untuk menghindari konsekuensi yang tidak diinginkan; f) *Interpersonal impact* (Dampak interpersonal/kontekstual kinerja), merupakan sejauh mana pegawai mempertahankan harga diri mereka sendiri, reputasi baik, dan kerjasama antara rekan kerja dan bawahan.

B. METODE

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif, yaitu metode penelitian berdasarkan filosofi positivis yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, dan analisis data kuantitatif/statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2018). Sedangkan metode penelitian yang digunakan adalah metode deskriptif dengan jenis studi korelasional. Menurut Sugiyono (2018) metode deskriptif merupakan penelitian yang dilakukan dengan cara mendeskripsikan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum. Sedangkan studi korelasional merupakan penelitian yang dilakukan dengan mengumpulkan data untuk memperoleh hasil penelitian mengenai ada tidaknya hubungan antara kedua variabel serta mengukur seberapa tinggi tingkat hubungan tersebut.

Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) yang bertugas di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung sebanyak 74 orang. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menyebarkan kuesioner penelitian kepada 62 orang pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung yang dijadikan sampel penelitian. Kuesioner dibuat menggunakan jenis pernyataan tertutup dan skala pengukuran menggunakan skala likert.

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah: 1) Uji instrument penelitian yaitu uji validitas dan reliabilitas, 2) Analisis parsial indikator, 3) Uji prasyarat analisis yaitu uji normalitas dan uji linearitas, 4) Analisis korelasi, dan 5) Koefisien determinasi. Dalam melakukan analisis data tersebut untuk menghitung uji instrument penelitian, analisis parsial indikator, uji normalitas, linearitas, analisis korelasi maupun koefisien determinasi, dilakukan dengan menggunakan aplikasi SPSS 26.

C. HASIL DAN PEMBAHASAN

1. Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA)

Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) memiliki peran penting dalam memperlancar penilaian prestasi kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Penggunaan SIEKA dalam penelitian ini dijabarkan mengacu pada pemaparan DeLone dan McLean tentang kesuksesan sistem informasi. Hasil penelitian menunjukkan dan mendukung teori model DeLone and McLean (2003) yang dapat digunakan untuk mengukur kesuksesan sistem

informasi penilaian kinerja yaitu SIEKA.

Tabel 1.1 Interpretasi Penggunaan SIEKA

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kualitas Sistem	4,02	Tinggi
2	Kualitas Informasi	3,95	Tinggi
3	Kualitas Layanan	3,86	Tinggi
4	Penggunaan	3,68	Tinggi
5	Kepuasan Pengguna	4,00	Tinggi
6	Manfaat Akhir	3,79	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan		3,88	Tinggi

Sumber: Hasil analisis data dengan SPSS 26

Pada pengujian statistik menunjukkan bahwa kualitas sistem pada aplikasi SIEKA termasuk pada kualifikasi tinggi dengan nilai rata-rata 4,02. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju aplikasi SIEKA mudah digunakan, memiliki reliabilitas yang baik, waktu respon tinggi, reliable, dan fleksibel. Namun beberapa responden menjawab masih ragu dan tidak setuju terhadap pernyataan yang diberikan. Untuk memperoleh kualitas sistem yang lebih baik lagi, aplikasi SIEKA perlu melakukan peningkatan dengan memastikan kinerja sistem selalu berjalan lancar.

Kualitas Informasi yang diberikan oleh aplikasi SIEKA berada pada kualifikasi tinggi dengan rata-rata 3,95 yang dianggap sudah cukup baik, karena memberikan informasi yang akurat, relevan, lengkap, dan mudah dipahami. Hal ini sesuai dengan pendapat Rochaety dalam (Rohani & Hati, 2018) bahwa informasi merupakan data yang telah diolah menjadi suatu bentuk yang memiliki arti bagi penerimanya dan memiliki nilai yang asli dalam proses pengambilan keputusan saat ini dan di masa yang akan datang.

Kualitas layanan pada aplikasi SIEKA juga berada pada kualifikasi tinggi dengan nilai rata-rata 3,86. Pada satu pernyataan untuk tampilan fisik sistem (tangible) mayoritas responden memilih setuju dengan rata-rata 4,13, sedangkan untuk responden bisa menghubungi admin saat ada masalah memiliki nilai rata-rata yang lebih kecil yaitu 3,6. Hal ini artinya, layanan bantuan yang diberikan kepada pengguna masih kurang memadai.

Penggunaan pada aplikasi SIEKA berada pada kualifikasi tinggi dengan nilai rata-rata 3,68. Responden akan sering mengakses aplikasi SIEKA ketika melaporkan kinerja hariannya. Namun masih terdapat beberapa responden yang tidak setuju dengan pernyataan ini sehingga penggunaan sistem sebagai aplikasi penilaian kinerja masih dirasa kurang dan penggunaannya belum merata.

Kepuasan pengguna pada aplikasi SIEKA menunjukkan berada pada kualifikasi tinggi dengan nilai rata-rata 4,0. Sebagian besar responden menyatakan puas dengan pelayanan dan informasi yang diberikan oleh aplikasi SIEKA. Hal ini menunjukkan bahwa kualitas informasi dan layanan aplikasi SIEKA sudah baik karena sistem yang digunakan dapat menunjang kebutuhan pekerjaan pengguna. Sesuai dengan pendapat Rohani dan Hati (2018) bahwa sistem yang baik adalah sistem yang memungkinkan orang untuk berinteraksi secara efektif dan mengarahkan mereka ke hasil yang

diinginkan.

Indikator manfaat akhir berada pada kualifikasi tinggi dengan nilai rata-rata 3,79. Dengan demikian manfaat yang diperoleh dari aplikasi SIEKA ini cukup sukses bagi penggunaanya, karena dinilai efektif, efisien, berguna dan memudahkan dalam penilaian kinerja. Hal ini mendukung pendapat DeLone dan McLean (2003) yang menyatakan bahwa manfaat dari penggunaan sistem informasi terhadap masing-masing pengguna diartikan sebagai tingkat dimana seseorang percaya bahwa dengan menggunakan sistem tertentu dapat meningkatkan kinerjanya.

Dari penjelasan di atas maka dapat disimpulkan bahwa penggunaan SIEKA masuk pada kategori tinggi/baik karena termasuk pada rentang 3,6 - 4,5 yaitu memiliki nilai rata-rata dari seluruh indikatornya sebesar 3,88. Maka dapat dipahami bahwa penggunaan SIEKA oleh sebagian besar pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berada dalam kategori baik sehingga perlu dipertahankan bahkan dapat lebih dioptimalkan sehingga menjadi lebih baik lagi. Salah satunya pada indikator penggunaan yang mana memiliki nilai rata-rata lebih kecil dari indikator yang lainnya yaitu sebesar 3,68 karena masih terdapat sebagian pegawai yang belum rutin mengakses SIEKA untuk pelaporan dan penilaian kinerjanya. Hasil penelitian ini mendukung pendapat Rahman (2021) bahwa aplikasi evaluasi kinerja pegawai berbasis web adalah sistem perangkat lunak untuk melaksanakan dan memudahkan tugas yang terkait dengan penilaian kinerja (basis web).

2. Kinerja Pegawai

Menurut Sulastrri (2016) kinerja pegawai merupakan salah satu variabel yang paling penting dalam organisasi karena menentukan keunggulan kompetitif dan berfungsi sebagai penentu keberhasilan dan kelangsungan hidup organisasi termasuk juga pada Kantor Kementerian Agama Kota Bandung. Indikator kinerja pegawai yang dibahas dalam penelitian ini adalah 1) Kualitas, 2) Kuantitas, 3) Ketepatan waktu, 4) Efektivitas biaya, 5) Kebutuhan untuk supervise, 6) Dampak interpersonal.

Tabel 1.2 Interpretasi Kinerja Pegawai

No	Indikator	Mean	Kategori
1	Kualitas	4,27	Tinggi
2	Kuantitas	4,37	Tinggi
3	Ketepatan Waktu	3,69	Tinggi
4	Efektivitas Biaya	4,32	Tinggi
5	Kebutuhan untuk Supervisi	3,95	Tinggi
6	Dampak Interpersonal	4,35	Tinggi
Rata-rata Keseluruhan		4,16	Tinggi

Sumber: Hasil analisis data dengan SPSS 26

Indikator kualitas pada kinerja pegawai berada pada kualifikasi tinggi dengan nilai rata-rata sebesar 4,27. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menyadari tugas dan tanggung jawab mereka dengan baik dalam pekerjaan yang mereka lakukan. Hasil tersebut sesuai dengan kriteria penilaian kinerja yang dikemukakan oleh Kreitner dalam (Rahadi, 2010) bahwa kemampuan seseorang dalam memahami tanggung jawab pekerjaan yang dia lakukan pada posisinya saat itu menentukan baik

atau tidaknya kinerja seseorang.

Sementara pada indikator kuantitas, memiliki nilai rata-rata paling tinggi dari indikator lainnya dengan nilai sebesar 4,37. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai cukup mampu memenuhi atau merealisasikan target dan prosedur yang telah ditentukan. Sehingga mayoritas pegawai produktif dalam menyelesaikan beberapa pekerjaan. Sesuai dengan pendapat Simamora dalam Rahadi (2010) yang mengatakan bahwa kinerja yang baik adalah ketika tugas seseorang atau kelompok diselesaikan sesuai dengan instruksi organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan dengan benar dan tanpa melanggar aturan.

Indikator ketepatan waktu memiliki nilai rata-rata yang paling rendah dengan nilai 3,69 namun masih berada dalam kualifikasi tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden memanfaatkan waktu dan menyelesaikan pekerjaan dengan baik sesuai jam kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Bernardin & Russell dalam Rahadi (2010) bahwa ketepatan waktu merupakan kriteria untuk menilai jumlah waktu yang digunakan dalam melaksanakan dan menyelesaikan suatu kegiatan. Efisiensi jumlah jam kerja yang digunakan untuk menyelesaikan tugas mencerminkan tingkat kinerja seseorang. Kemampuan seseorang untuk secara efektif memanfaatkan dan menggunakan jam kerja untuk menyelesaikan tugas menunjukkan bahwa mereka berkinerja baik.

Indikator efektivitas biaya memiliki nilai rata-rata 4,32. Jawaban responden menunjukkan bahwa pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan efektif dan efisien dengan memanfaatkan sumber daya organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat yang dikemukakan Bernardin dan Russel (2013) tentang kriteria penilaian kinerja, yaitu efektivitas biaya dapat dilihat dari jumlah orang yang menggunakan sumber daya organisasi (uang, bahan, teknologi) untuk mencapai hasil dan meminimalkan pemborosan.

Indikator kebutuhan untuk supervisi memiliki nilai rata-rata 3,95. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden bertanggung jawab dan menyelesaikan pekerjaannya karena adanya pengawasan dari atasan. Hal ini sesuai dengan kriteria penilaian kinerja menurut Bernardin dan Russel dalam Rahadi (2010), bahwa kebutuhan untuk supervisi merupakan kriteria untuk menilai seorang pegawai dapat melakukan fungsi pekerjaannya sampai sejauh mana tanpa adanya pengawasan dari seorang supervisor untuk mencegah hal-hal yang tidak diinginkan.

Indikator dampak interpersonal memiliki nilai rata-rata sebesar 4,35. Jawaban mayoritas responden menjawab setuju pada pernyataan kemampuan bekerja sama dengan sesama dan patuh akan peraturan. Artinya adalah sebagian besar responden mampu bekerja sama secara tim. Hal ini sesuai dengan pendapat Bernardin dan Russell (2013) bahwa dampak interpersonal merupakan kriteria untuk menilai seberapa baik individu mempertahankan harga diri, reputasi baik, dan kolaborasi di antara rekan kerja.

Dari penjelasan di atas dapat disimpulkan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung termasuk dalam kategori tinggi/baik dengan nilai rata-rata dari seluruh indikator yaitu 4,16 terletak dalam interval 3,6 - 4,5. Hal ini menunjukkan bahwa Kantor Kementerian Agama Kota Bandung memiliki kinerja pegawai yang sebagian besar memiliki kinerja yang baik atau tinggi. Kemudian hasil penelitian yang membuktikan bahwa kinerja pegawai berada dalam kualifikasi baik harus dipertahankan bahkan ditingkatkan.

Hal ini mendukung pendapat (Chairunnisah, 2021) bahwa kinerja yang baik adalah kinerja yang optimal. Kinerja karyawan adalah salah satu aset terpenting yang mungkin dimiliki bisnis untuk mencapai tujuannya. Sehingga, pemimpin organisasi harus memperhatikan kinerja karyawan. Kinerja digambarkan sebagai kemampuan seseorang untuk melakukan tugas dengan sukses. Prestasi atau jumlah keberhasilan yang dicapai oleh individu atau organisasi dalam melaksanakan tugas selama periode waktu disebut kinerja.

3. Hubungan Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan Kinerja Pegawai

Hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) dengan kinerja pegawai, menurut hasil perhitungan diperoleh koefisien korelasinya sebesar 0,512. Hal ini berarti tingkat kekuatan hubungan antara variabel penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai adalah 0,512, sehingga dapat dijelaskan dengan koefisien 0,40-0,59 yang artinya tingkat hubungan yang sedang antara penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Arah hubungan variabel penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai dilihat dari angka *korelasi pearson* pada hasil positif yaitu 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut bersifat satu arah, sehingga dapat dijelaskan bahwa apabila penggunaan SIEKA diperbaiki maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Oleh karena itu dapat disimpulkan bahwa H_0 diterima. Artinya terdapat hubungan positif yang signifikan antara penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai.

Hasil perhitungan koefisien determinasi, nilai kontribusi sebesar 26,2% yang menunjukkan kontribusi variabel penggunaan SIEKA terhadap variabel kinerja pegawai sebesar 26,2%. Sedangkan sisanya sebesar 73,8% dipengaruhi oleh faktor lain, yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Berdasarkan hasil penelitian tersebut dapat diketahui bahwa kinerja baik langsung ataupun tidak langsung berkorelasi dengan penggunaan e-kinerja atau dalam penelitian ini adalah SIEKA yang merupakan salah satu bentuk dari penerapan e-government. Hal ini didukung oleh teori yang diungkapkan oleh Indrajit dalam (Wahyuni, 2020), bahwa aplikasi e-government dipergunakan untuk membuat kinerja dan kesejahteraan baik para pegawai negeri ataupun karyawan pemerintah yang bekerja di sejumlah institusi sebagai pelayan masyarakat menjadi lebih baik.

Korelasi pada tingkat hubungan yang sedang antara penggunaan SIEKA dan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung ini dapat dilihat dari indikator kinerja yang memiliki nilai rata-rata yang paling tinggi yaitu kuantitas. Hal ini dikarenakan pegawai harus menginput realisasi capaian target kerja pada aplikasi SIEKA dalam fitur kegiatan harian. Dengan menggunakan fitur tersebut akan memudahkan pegawai ketika melakukan penilaian prestasi kerja yang dilakukan satu tahun sekali, karena dengan melaporkan kinerja harian pegawai pada aplikasi SIEKA akan diperoleh output informasi pada fitur laporan bulanan maupun tahunan. Output informasi yang dihasilkan tersebut digunakan dalam mengisi realisasi Sasaran Kerja Pegawai (SKP) secara kuantitas. Selain itu juga hasil dari laporan bulanan juga akan berpengaruh terhadap besaran tunjangan kinerja yang diterima oleh pegawai, sesuai dengan Peraturan Menteri Agama Nomor 11 Tahun 2019 tentang Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Pada Kementerian Agama, dihitung berdasarkan kehadiran kerja dan

capaian kinerja pegawai sesuai kelas jabatan.

Pemantauan kinerja harian pegawai oleh atasan melalui aplikasi SIEKA juga memiliki kemanfaatan yang jelas untuk meningkatkan kinerja atau hasil kerja pegawai. Hal ini sesuai dengan hasil penelitian pada indikator kebutuhan untuk supervise, yaitu agar pekerjaan dapat dilakukan dengan baik pegawai membutuhkan pengawasan langsung dari atasan. Sistem informasi penilaian ini harus memiliki fitur yang lengkap yang diperlukan dan mudah digunakan sehingga pegawai dapat menggunakannya tanpa kesulitan. Semakin baik sistem informasi penilaian kinerja yang digunakan, maka semakin tinggi pula kualitas kinerja pegawai karena pegawai dapat dengan mudah dipantau.

Untuk itu para pegawai harus terus dipantau aktivitasnya dalam mengoperasikan SIEKA yang digunakan dalam penilaian kinerja. Oleh karena itu, jika penggunaan SIEKA dioptimalkan maka akan lebih baik juga kinerja yang dihasilkan pegawai.

Penelitian ini mendukung temuan yang dilakukan oleh (Wahyuni, 2020) yang menemukan bahwa penggunaan aplikasi e-performance memberikan dampak yang cukup besar terhadap kinerja pegawai di OPPD Kota Payakumbuh. Hal ini dapat dilihat dari kekuatan variabel e-kinerja terhadap kinerja pegawai pada OPD Kota Payakumbuh sebesar 38,4% dan 61,6% lebihnya ada faktor lain yang mempengaruhi.

Penelitian ini juga sesuai dengan hasil penelitian (Mukti et al., 2019) yang menunjukkan bahwa dengan nilai signifikansi 0,000, penilaian kinerja berbasis *e-performance* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banyuwangi dengan nilai sebesar 0,577 atau 57,7%. Hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis e-kinerja dapat meningkatkan kinerja pegawai Dinas Kependudukan dan Catatan Sipil Kabupaten Banyuwangi, dengan pengaruh yang positif dan signifikan.

E. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis yang didapatkan dari setiap variabel, dengan penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) sebagai variabel x dan kinerja pegawai sebagai variabel y , yang melibatkan 62 orang pegawai sebagai sampel, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: (1) Penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berada pada kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata untuk seluruh indikator sebesar 3,88. Hal ini berarti penggunaan SIEKA di Kantor Kementerian Agama dinilai baik, dengan indikator kualitas sistem, kualitas informasi, kualitas layanan, penggunaan, kepuasan pengguna, dan manfaat akhir. (2) Kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung berada pada kategori tinggi yaitu dengan nilai rata-rata untuk seluruh indikatornya sebesar 4,16. Hal ini berarti kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung dinilai baik, dengan indikator kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas biaya, kebutuhan untuk supervisi, dan dampak interpersonal. (3) Hubungan antara penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) kinerja pegawai berdasarkan pengujian korelasi, didapatkan hasil koefisien korelasi sebesar 0,512. Hal ini menunjukkan bahwa hubungan antara variabel penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung memiliki tingkat hubungan yang sedang dengan nilai sebesar 0,512. Berdasarkan hasil pengujian statistik menunjukkan secara keseluruhan bahwa penggunaan SIEKA mempunyai hubungan yang signifikan

terhadap kinerja pegawai, dengan nilai signifikansi 0,000. Oleh karena itu $0,000 < 0,005$ maka terdapat korelasi atau hubungan antara penggunaan SIEKA dengan kinerja pegawai dengan besarnya kontribusi penggunaan SIEKA terhadap kinerja pegawai adalah 26,2%. Dengan demikian dapat diambil kesimpulan bahwa H_0 diterima, hal ini menunjukkan bahwa terdapat hubungan positif dan signifikan antara kedua variabel dalam penelitian ini. Artinya semakin tinggi penggunaan SIEKA maka semakin tinggi pula kinerja pegawai di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung.

Rekomendasi yang dapat dikemukakan dalam artikel ini adalah penggunaan Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) ini agar dapat dimanfaatkan dengan baik oleh setiap pegawai khususnya di Kantor Kementerian Agama Kota Bandung, umumnya bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) Kementerian Agama lainnya seperti tenaga pendidik dan tenaga kependidikan, penyuluh, dan lain sebagainya agar dapat menghasilkan kinerja yang lebih baik. Selanjutnya bagi pihak pengembang aplikasi Sistem Informasi Elektronik Kinerja ASN (SIEKA) agar dapat mempertahankan serta meningkatkan kualitas sistem informasi tersebut untuk mempermudah ASN dalam memenuhi kebutuhannya. Serta perlunya penyempurnaan terhadap aplikasi SIEKA secara terus menerus agar aplikasi tersebut sesuai dengan kebutuhan seluruh ASN Kementerian Agama yang beragam dan mempunyai jabatan, tugas dan fungsi berbeda.

REFERENSI

- Agustin, H. (2019). *Sistem Informasi Manajemen dalam Perspektif Islam* (1 ed.; Monalisa, ed.). Depok: Rajawali Pers.
- Aston II Beadles, N., M.Lowery, C., & Johns, K. (2005). The Impact of Human Resource Information Systems: An Exploratory Study in the Public Sector An Exploratory Study on the Public Sector. *Communications of the IIMA*, 5(4), 39–46.
- Bernardin, H. J., & Russell, J. E. A. (2013). *Human Resource Management* (Sixth Edit). New York: McGrawHill.
- Chairunnisah, R. (2021). Teori Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (hal. 29–42). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- DeLone, W. H., & McLean, E. R. (2003). The DeLone and McLean Model of Information Systems Success : A Ten-Year Update. *Journal of Management Information Systems*, 19(4), 9–30.
- Mukti, D. R., Setyani, S., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *e-Journal Ekonomi Bisnis dan Akuntansi*, VI(1), 175–180.
- Nidjam, A. (2019). Implementasi Penilaian Kinerja Elektronik Aparatur Sipil Negara Kementerian Agama. *jurnal pendidikan dan pelatihan, administrasi dan manajemen*, 4(37).
- Nurhayati, E. (2017). Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Pegawai di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Penelitian Ekonomi dan Bisnis*, 2(2), 79–91.
- Rahadi, D. R. (2010). *Manajemen Kinerja Sumber Daya Manusia*. Malang: Tunggal Mandiri Publishing.
- Rahman, T. (2021). Aplikasi Evaluasi Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (hal. 71–90). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Rohani, K., & Hati, S. W. (2018). Mengukur Kesuksesan Penggunaan Sistem Informasi Enterprise Resources Planning (ERP) Terhadap Kepuasan Pengguna dan Dampaknya pada Kinerja Karyawan di PT UNISEM Batam. 2(2), 191–205.
- Saputro, P. H., Budiyanto, A. D., & Santoso, A. J. (2015). Model Delone and Mclean untuk Mengukur

- Kesuksesan E-government Kota Pekalongan. *Scientific Journal of Informatics*, 2(1), 1–8.
- Silaen, N. R. (2021). Konsep Kinerja Karyawan. In *Kinerja Karyawan* (hal. 1–12). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sugiani, Hudayah, S., & Gani, I. (2018). Pengaruh Sistem Informasi Penilaian Kinerja dan Tunjangan Tambahan Penghasilan terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen*, 10(1), 50–66.
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Kuantitatif* (Setiyawami, ed.). Bandung: Alfabeta.
- Sulastri, L. (2016). *Sumber Daya Manusia Strategik*. Bandung: La Good's Publishing.
- Syamsuriansyah. (2021). Penilaian Kinerja. In *Kinerja Karyawan* (hal. 15–28). Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Wahyuni, S. (2020). Pengaruh Penerapan E-Kinerja dan Integritas Terhadap Kinerja Pegawai. *JESS (Journal of Education on Social Science)*, 4(2), 153–164.