

PENGARUH SISTEM *E-PERFORMANCE* TERHADAP KINERJA DAN KOMPENSASI
PEGAWAI NEGERI SIPIL (PNS) DINAS KESEHATAN PROVINSI KEPULAUAN
RIAU

Oleh

Muhammad Muazamsyah¹, Wiwid Ardianti²

^{1,2}Program Studi Manajemen STIE Pembangunan Tanjungpinang, Kota Tanjungpinang

email: ¹muhd.muazamsyah@gmail.com, ²wiwidardianti36@gmail.com

Abstrak

Tujuan penelitian adalah untuk mengetahui seberapa besar Pengaruh Sistem *E-Performance* terhadap Kinerja dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Pemerintah provinsi Kepulauan Riau menerapkan sistem *E-Performance* dalam menilai kinerja pegawai. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah kuantitatif. Populasi sebanyak 90 pegawai dengan metode sampel jenuh. Objek penelitian pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Pengumpulan data dilakukan dengan penyebaran kuisioner. Teknik analisis yang digunakan yaitu analisis regresi linear berganda dengan menggunakan Uji T, dan uji koefisien determinasi. Sebelumnya data yang berupa kuesioner di uji dengan uji validitas dan reabilitas serta uji asumsi klasik dengan menggunakan SPSS 25. Berdasarkan analisis regresi linear berganda pada (uji T) bahwa variabel *E-Performance* berpengaruh positif terhadap Kinerja. Kemudian variabel *E-Performance* berpengaruh positif terhadap Kompensasi dan pada (uji F) terdapat pengaruh yang signifikan secara simultan antara sistem *E-Performance* terhadap kinerja dan kompensasi. Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau ini sudah berjalan dengan baik dan mempermudah pekerjaan pegawai hanya perlu pengembangan dan peningkatan beberapa aspek guna mencapai sasaran dan tunjangan kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Kata Kunci : Sistem *E-Performance*, Kinerja dan Kompensasi

PENDAHULUAN

Teknologi informasi pada awalnya tidak dipercaya akan keberadaanya namun cepat atau lambat bersamaan dengan perubahan waktu kewaktu, mulai dengan beberapa individu menggunakan dan mengembangkan teknologi. Dengan kemampuan dan perkembangan akal manusia yang ingin melakukan segala sesuatu dengan mudah, aman dan nyaman. Teknologi Informasi adalah suatu teknologi dirancang dengan memprogram yang gunakan untuk mengelola data, termasuk memproses, mendapatkan, menyusun, menyimpan, memanipulasi data dalam berbagai cara untuk menghasilkan informasi yang berkualitas, yaitu informasi yang relevan, akurat dan tepat waktu yang digunakan untuk keperluan pribadi, pendidikan, bisnis, dan pemerintahan.

Teknologi memang diciptakan, dikembangkan, dan dimanfaatkan demi memudahkan kehidupan manusia meskipun dalam penerapannya menimbulkan dampak positif dan negatif. Salah satu dampak positif yang dihasilkan dapat dilihat dari perkembangan sistem yang ada di dalam pemerintahan. Pemerintah dituntut untuk memaksimalkan penggunaan teknologi sebagai sarana untuk meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan dan di era informasi digital dapat pula dijadikan sebagai media publikasi, sehingga pencapaian kinerja dan transparansi suatu pemerintahan.

Dalam hal ini *E-Performance* adalah aplikasi sistem akuntabilitas kinerja yang merupakan pusat pemantauan dan pengendalian kinerja dalam rangka

meningkatkan akuntabilitas dan kinerja unit kerja di lingkungan instansi pemerintah. Aplikasi ini menampilkan proses perencanaan kinerja, penganggaran kinerja, keterkaitan kegiatan atau sub kegiatan dalam pencapaian target kinerja, dan *monitoring* serta evaluasi pencapaian kinerja dan keuangan (Teguh, 2012).

E-Performance merupakan aplikasi yang dirancang untuk menilai kinerja pegawai secara langsung dengan memasukkan data kerja harian kedalam program *software*, untuk mendapat penilaian dari atasan. Setelah penilaian didapat, maka *output* dari hasil kerja yang dilakukan secara *online*, secara otomatis data yang dihasilkan akan terlihat. Data tersebut berupa jumlah nominal dari tarif tunjangan yang diterima pegawai. Dukungan sumber daya manusia yang memiliki kinerja tinggi, dibantu dengan sistem yang diprogram dengan baik dapat mempermudah dalam meningkatkan tunjangan, memberikan informasi serta pelayanan yang baik, meningkatkan efektifitas serta efisiensi sesuai dengan prosedur yang ditetapkan atau standar operasional prosedur yang diberikan maka kinerja akan meningkat. Munculnya inovasi-inovasi terbaru di bidang pelayanan publik yang diciptakan guna memberi kesejahteraan masyarakat (Mukti dkk, 2019).

Selain faktor teknologi informasi, sumber daya manusia (SDM) juga merupakan faktor lain yang berpengaruh terhadap mutu dalam pelayanan publik organisasi pemerintahan kepada masyarakat. Tingkat pelayanan publik dapat ditunjang dengan sumber daya manusia yang berkualitas. Kualitas sumber daya manusia dalam suatu instansi pemerintahan salah satunya dapat dilihat melalui kinerja yang diberikan kepada instansi melalui suatu pelayanan yang maksimal kepada masyarakat. Oleh karena itu, diperlukannya sumber daya manusia yang mempunyai kompetensi yang baik karena keahlian akan sangat mendukung peningkatan prestasi kinerja karyawan atau pegawai. Dalam hal ini SDM yang dimaksudkan yaitu Pegawai

Negeri Sipil (PNS) Menurut UU RI no 5 tahun 2014 pegawai negeri sipil adalah warga negara Indonesia yang memenuhi syarat tertentu, diangkat sebagai pegawai secara tetap oleh pejabat pembina kepegawaian untuk menduduki jabatan pemerintahan yang memadai yakni kemampuan, pengetahuan atau keahlian, dan keterampilan, serta perilaku kerja yang berkualitas baik individu maupun kelompok atau kerjasama dan digaji berdasarkan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Kinerja (*performance*) adalah tentang tahap terhadap pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi dan visi instansi ataupun perusahaan yang tertuang dalam perencanaan kerja pegawai. Kinerja pada dasarnya mencakup sikap dan perilaku yang selalu mempunyai pandangan bahwa pekerjaan yang dilaksanakan saat ini harus lebih berkualitas dari pada pelaksanaan pekerjaan sebelumnya, untuk kedepannya harus lebih berkualitas daripada saat ini. Seorang pegawai atau pegawai akan merasa mempunyai kebanggaan dan kepuasan tersendiri dengan prestasi dari yang dicapai berdasarkan kinerja yang diberikannya untuk perusahaan. Kinerja yang baik merupakan sesuatu yang sangat diinginkan dalam dunia kerja. Seorang pegawai akan memperoleh prestasi kerja yang baik bila kinerjanya sesuai dengan standar, baik kualitas maupun kuantitas (Yusuf, 2019).

Kompensasi adalah merupakan tujuan utama dalam melakukan bekerja atau penghargaan untuk pegawai kompensasi dalam perusahaan maupun instansi adalah kompensasi finansial seperti gaji dan tunjangan, adapun kompensasi non finansial yaitu promosi jabatan dan cuti kerja.

Dalam hal ini peneliti akan melakukan penelitian di Dinas Kesehatan Provinsi yang beralamat Pulau Dompok, Bukit Bestari, Kota Tanjungpinang, Kepulauan Riau kantor Gubernur gedung C2 lantai 2 dan 3 dengan

jumlah Pegawai Negeri Sipil (PNS) sebanyak 90 orang.

Tabel 1. Daftar Jumlah PNS Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau Tahun 2020

No	Jenis kelamin	Jumlah
1.	Laki-laki	15
2.	Perempuan	75
Total		90

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau (2020)

Tabel 1. Distribusi Kematian Ibu Per Kabupaten Kota Tahun 2019-2020

No	Kabupaten/ Kota	Kematian Ibu 2019		Kematian Ibu 2020		Target AKI Renstra Dinkes Kepri 2020
		Jumlah Kematian	AKI	Jumlah Kematian	AKI	
1	Karimun	3	79,94	5	138,35	129 Per 100.000 Kelahiran Hidup
2	Bintan	5	172,59	5	174,89	
3	Natuna	1	78,99	2	146,95	
4	Lingga	2	148,81	3	222,72	
5	Kep.Anambas	2	243,61	1	114,81	
6	Batam	23	82,72	18	65,41	
7	Tanjungpinang	5	130,86	4	107,47	
Provinsi Kepulauan Riau		41	98	38	92	

Sumber : Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau (2020)

Berdasarkan data pada tabel 1.2 dapat diketahui bahwa ada 4 kabupaten atau kota dengan AKI yang tidak mencapai target Renstra Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau (129 per 100.000 kelahiran hidup) yaitu Kabupaten Lingga, Bintan, Natuna, dan Karimun. Jika dilihat dari jumlah kasus yang ada, diketahui bahwa Kabupaten Karimun, Natuna, Lingga mengalami peningkatan jumlah kematian ibu jika dibandingkan dengan tahun sebelumnya. Penyebab kematian ibu di Provinsi Kepulauan Riau pada tahun 2020 masih didominasi oleh penyebab langsung yaitu pendarahan dan hipertensi dalam kehamilan. Selain itu, persentase penyebab lainnya yang merupakan penyebab tidak langsung juga cukup besar, contohnya kondisi penyakit malaria, HIV, edema paru, gagal ginjal, batu empedu atau penyakit lain yang diderita ibu.

Menurut Trisnawati, 2018 terdapat kejadian pre-eklamsia atau eklamsia di RSUD Kota Tanjungpinang dari tahun 2013-2015 memperlihatkan peningkatan kasus dari 11,72%; 14,65% menjadi 16,06%. Perlunya peran Dinas Kesehatan dalam peningkatan pengawasan atau supervisi terhadap tenaga kesehatan agar mematuhi SOP (*Standar Operasional Prosedur*) yang telah ditetapkan terkait pelayanan terhadap ibu hamil. Dengan begitu dapat diketahui belum maksimalnya kinerja pegawai negeri sipil pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Maka peneliti dalam hal ini mendorong untuk mengkaji dan meneliti ke dalam penelitian dengan judul “**Pengaruh Sistem E-Performance Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau**”

Berdasarkan latar belakang diatas maka identifikasikan masalah yaitu Apakah Sistem *E-Performance* berpengaruh terhadap kinerja pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau dan Apakah Sistem *E-Performance* berpengaruh terhadap kompensasi pegawai negeri sipil (PNS) pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau?

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan Metode Kuantitatif. Metode penelitian kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017). Lokasi penelitian dilakukan pada Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Dalam hal ini peneliti hanya menghimpun data dan informasi serta mengembangkan konsep dengan pengujian hipotesis.

Dalam penelitian ini data yang digunakan adalah:

1. Data Primer adalah data yang diperoleh secara langsung oleh peneliti dari sumber penelitian atau objek penelitian seperti kuesioner dan dokumentasi.
2. Data Sekunder adalah data yang diperoleh dengan cara studi pustaka, dan data-data yang diperoleh dari Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Teknik Pengumpulan Data

Dalam penelitian ini teknik yang digunakan yaitu dengan menggunakan teknik penyebaran kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawabnya (Sugiyono, 2017).

Adapun skala likert yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

STS (Sangat Tidak Setuju)	= 1
TS (Tidak Setuju)	= 2
N (Netral)	= 3
S (Setuju)	= 4
SS (Sangat Setuju)	= 5

Populasi dan Sampel

Populasi

Menurut Sugiyono (2017) memaparkan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Penelitian populasi dilakukan apabila peneliti ingin melihat semua yang ada elemen yang ada didalam wilayah penelitian, maka penelitiannya merupakan penelitian pupulasi. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Negeri Sipil (PNS) di Dinas Kesehatan Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 90 orang.

Tabel 3. Populasi Pegawai Negeri Sipil (PNS) Di Dinas Kesehatan Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

No	Pegawai Negeri Sipil (PNS)	Jumlah
1	Perempuan	75
2	Laki-laki	15
Total		90

Sumber: Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau (2020)

Sampel

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jenis sampel pada penelitian ini menggunakan jenis *non probability sampling*, adalah teknik pengambilan sampel yang tidak memberi peluang atau kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Teknik yang digunakan menggunakan *sampling* jenuh. *Sampling* jenuh adalah teknik penentuan sampel yang semua anggota populasi digunakan sebagai sampel (Sugiyono, 2017). Maka kriteria sampel yang diinginkan oleh peneliti adalah seluruh PNS yang ada pada Dinas Kesehatan Provinsi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis regresi linier berganda adalah hubungan secara linear antara dua atau lebih variabel independen (X) dengan variabel dependen (Y₁ dan Y₂).

Tabel 4. Regresi Linear Berganda Struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	21.513	5.641		3.814	.000
<i>E-Performance</i>	.595	.107	.510	5.568	.000

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan data olahan SPSS diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 21.513, dan koefisien *E-Performance* 0.595, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 21.513 + 0.595X$.

Tabel 5. Regresi Linear Berganda Struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	11.696	2.159		5.417	11.696
1 <i>E-Performance</i>	.162	.041	.389	3.960	.162

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan data olahan SPSS diatas diperoleh nilai konstanta sebesar 11,696, dan koefisien *E-Performance* 0.162, maka persamaan regresi dapat dirumuskan sebagai berikut: $Y = 11,696 + 0.162X$.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) untuk mengukur seberapa jauh kemampuan dalam menerangkan variasi variabel dependen atau untuk mengukur besarnya proporsi atau prosentase dari jumlah variasi dari variabel dependen dengan melihat besarnya *Adjusted R Square* pada tabel model summary (May & Ardini, 2014).

Tabel 6. Uji Adjusted R Square struktur 1

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,510 ^a	,261	,252	3,988

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Dari tabel 4.12 *Adjusted R Square* (Koefisien determinasi) hasil analisis diatas diperoleh sebesar 0,252% atau 25,5%, artinya variabel independen *E-Performance* (X) terhadap variabel dependen Kinerja PNS (Y1) berpengaruh sebesar **25,2%**.

Tabel 7. Uji Adjusted R Square struktur 2

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,389 ^a	,151	,142	1,526	1,983
a. Predictors: (Constant), <i>E-Performance</i>					
b. Dependent Variable: KOMPENSASI					

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Dari tabel 4.13 *Adjusted R Square* (Koefisien determinasi) hasil analisis diatas diperoleh sebesar 0,142% atau 14,2%, artinya variabel independen *E-Performance* (X) terhadap variabel dependen Kompensasi (Y2) berpengaruh sebesar **14,2%**.

Uji T (Parsial)

Uji T dilakukan untuk melihat ada atau tidaknya pengaruh antara *E-Performance* (X) terhadap variabel dependen Kinerja (Y1) dan Kompensasi (Y2) secara parsial. Untuk mengetahui apakah adanya pengaruh maka akan dilakukan langkah-langkah sebagai berikut :

1. Menentukan taraf signifikansi dimana taraf signifikansi yang digunakan adalah 0,05
2. Menentukan Thitung dan Ttabel menggunakan rumus T tabel $df = t(a; n-k-1)$ dimana arti dari n (Sampel), k (Jumlah Variabel), dan a adalah tingkat kepercayaan sebesar 0,05 atau 95%
3. Pengambilan keputusan.
4. Berdasarkan nilai Thitung dan Ttabel. Jika nilai t hitung > t tabel maka variabel bebas berpengaruh terhadap variabel terikat. Jika nilai t hitung < t tabel maka variabel bebas tidak berpengaruh terhadap variabel terikat.

Tabel 8. Uji T (Parsial) struktur 1

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	21.513	5.641		3.814	.000

<i>E-Performance</i>	.595	.107	.510	5.568	0.000
----------------------	------	------	------	-------	-------

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.14 dapat dijelaskan bahwa variabel *E-Performance* terhadap Kinerja PNS diperoleh nilai Thitung 5.568, Ttabel dicari pada nilai signifikansi 0,05 dengan uji (df)= 90-1-1= 88 maka dapat nilai Ttabel sebesar 1.662. Sehingga Thitung 5.568 > Ttabel 1.662 dan nilai sig 0.00 < 0.05. Berdasarkan dari kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H1 diterima. Ini menunjukkan bahwa *E-Performance* berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kinerja PNS Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 9. Uji T (Parsial) struktur 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	11.696	2.159		5.417	11.696
<i>E-Performance</i>	.162	.041	.389	3.960	.162

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Berdasarkan tabel 4.15 dapat dijelaskan bahwa variabel *E-Performance* terhadap Kompensasi diperoleh nilai Thitung 3.960, Ttabel dicari pada nilai signifikansi 0,05 dengan uji (df)= 90-1-1= 88 maka dapat nilai Ttabel sebesar 1.662. Sehingga Thitung 3.960 > Ttabel 1.662 dan nilai sig 0.00 < 0.05. Berdasarkan dari kedua nilai tersebut dapat disimpulkan bahwa H2 diterima. Ini menunjukkan bahwa *E-Performance* berpengaruh signifikan secara positif terhadap Kompensasi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Uji F (Simultan)

Uji F untuk mengetahui secara bersama-sama hasil perhitungan pengujian pengaruh variabel *E-Performance* secara bersama-sama

Tabel 10. Uji F (Simultan)

ANOVA ^a						
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.	
1	Regression	492,999	1	492,999	31,000	.000 ^b
	Residual	1399,501	88	15,903		
	Total	1892,500	89			

a. Dependent Variable: Kinerja PNS, Kompensasi
b. Predictors: (Constant) *E-performance*

Sumber : Hasil Olahan SPSS 25 (2021)

Dari tabel 4.16 diatas dapat dijelaskan bahwa Fhitung 31,000 berdasarkan tabel F dengan taraf signifikansi 0.05 diketahui bahwa df = 90-1-1= 88 maka dari hasil perhitungan diperoleh Fhitung 31,000 > Ftabel 1.662. Ini menunjukkan bahwa *E-Performance* secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS dan Kompensasi.

Pembahasan

Sistem *E-Performance* berpengaruh terhadap Kinerja PNS

Berdasarkan hasil pengolahan uji parsial (uji t) di atas diperoleh hasil bahwa variabel *E-Performance* berpengaruh signifikan terhadap Kinerja PNS, karena nilai Thitung 5.568 > Ttabel 1.662 dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05. Penelitian ini berbeda dari penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Sistem *E-Performance* Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil”. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui dan menguji pengaruh sistem *E-Performance* terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil, Untuk mengetahui dan menguji pengaruh sistem *E-Performance* terhadap kompensasi Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan hasil uji t menunjukkan bahwa variabel independen yang memiliki pengaruh signifikan adalah aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja, sedangkan aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal itu disebabkan karena efektivitas merupakan kesesuaian antara waktu pelaksanaan pekerjaan dengan jadwal rencana pelaksanaan pekerjaan

yang ditetapkan sebelumnya, namun seringkali PNS mampu menyelesaikan pekerjaannya melebihi batas waktu pelaksanaan kerja yang telah ditetapkan sebelumnya, sehingga aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Sistem *E-Performance* berpengaruh terhadap Kompensasi

Berdasarkan hasil pengolahan uji parsial (uji t) di atas diperoleh hasil bahwa variabel *E-Performance* berpengaruh signifikan terhadap Kompensasi, karena nilai $T_{hitung} 3.960 > T_{tabel} 1.662$ dengan signifikansinya lebih kecil dari 0,05, Berbeda dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan Muhairiyah Syafrina dan Nur Handayani tahun 2016 dengan judul “Pengaruh Sistem *E-Performance* Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil”. Diperoleh variabel independen yang berpengaruh signifikan terhadap kompensasi adalah aspek kualitas, aspek kuantitas, dan aspek perilaku kerja, sedangkan aspek efektivitas tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi. Hal itu disebabkan karena jika PNS tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan tepat waktu atau sesuai dengan rencana waktu pelaksanaan kerja, maka kompensasi yang diterima tidak akan maksimal sehingga aspek efektivitas secara individual tidak berpengaruh signifikan terhadap kompensasi.. Sedangkan hasil pengolahan uji simultan (uji f) menunjukkan bahwa *E-Performance* jika diuji keseluruhan secara bersama berpengaruh signifikan terhadap kompensasi karena nilai signifikansinya lebih kecil dari 0,05.

PENUTUP

Kesimpulan

Adapun kesimpulan dari penelitian mengenai Pengaruh Sistem *E-Performance* Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Maka hasil penelitian dapat disimpulkan sebagai berikut:

- a. Berdasarkan pengujian secara parsial Uji T ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen *E-Performance* (X) mempunyai pengaruh positif terhadap Kinerja (Y1) pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini karena sistem *E-Performance* dapat membuat pegawai lebih disiplin waktu, mempermudah pegawai dalam mengakses pekerjaan dimanapun dengan aman, target pekerjaan pegawai menjadi lebih terstruktur sehingga pegawai dapat dengan mudah melihat pekerjaan yang akan dan sudah dikerjakannya, dan mempermudah pegawai dalam penginputan, melaporkan dan menyelesaikan pekerjaannya sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan atasan.
- b. Berdasarkan pengujian secara parsial Uji T ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa variabel independen *E-Performance* (X) mempunyai pengaruh positif terhadap Kompensasi (Y2) pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini karena sistem *E-Performance* dapat membuat pekerjaan pegawai menjadi terstruktur sehingga pegawai dengan mudah mencapai target atau sasaran kinerja yang ingin dicapai sesuai dengan ketentuan TKD masing-masing pegawai.
- c. Berdasarkan hasil simultan (Uji F) membuktikan variabel independen yaitu (*E-Performance*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (Kinerja) dilihat dari adanya peningkatan kinerja pegawai dari tahun ke tahun dan (*E-Performance*) secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen (kompensasi) karena dengan sistem ini pegawai dapat dengan mudah mencapai target TKD sesuai jabatan masing-masing pegawai. Sehingga dapat disimpulkan bahwa *E-Performance* berpengaruh secara simultan terhadap kinerja dan kompensasi Pegawai

Negeri Sipil (PNS) Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Adapun saran-saran yang ingin disampaikan berdasarkan penelitian ini adalah :

1. Bagi Dinas Kesehatan Provinsi Kepulauan Riau

Kepada seluruh pegawai negeri sipil (PNS) dapat dipertahankan penggunaannya sistem ini *E-Performance* karena memberikan banyak kemudahan bagi pegawai dari berbagai aspek yaitu kualitas, kuantitas serta efektivitas waktu, efisiensi biaya dan perilaku kerja, bahkan perlu ditingkatkan lagi sesuai dengan kebutuhan pegawai agar segala kegiatan dapat terlaksana sesuai dengan sasaran kerja pegawai sesuai dengan Peraturan Gubernur Kepulauan Riau Nomor 80 Tahun 2018.

2. Kepada peneliti selanjutnya

Kepada peneliti selanjutnya, dapat mengembangkan atau menambahkan faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja dan kompensasi, karena faktor *E-performance* berpengaruh sebesar 39,4% sehingga masih ada faktor lain yang mempengaruhi kinerja dan kompensasi PNS. Peneliti selanjutnya dapat menganalisis faktor lain yang memberikan kontribusi terhadap kinerja dan kompensasi PNS seperti motivasi dan iklim organisasi.

Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi(Implementation Of Performance Appraisal System Ba. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, VI(1), 175–180.

- [4] Mustafid, H. (2017). Peningkatan Kinerja Aparatur Sipil Negara. *Tarbawi*, 3(01), 1–14.
- [5] Yusuf, A. R. (2019). Rani Triana 1 Ibnu Hajar 2 Abdul Razak Yusuf 3 1. *11(2)*, 98–104.
- [6] Teguh, H. I. A. (2012). Pengaruh Penerapan *E-Performance* terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Sekretariat Daerah Kota Surabaya. 28–35.
- [7] Undang Undang RI No 5 Tahun 2014.
- [8] Peraturan Gubernur Kepulauan Riau No 80 Tahun 2018.

DAFTAR PUSTAKA

- [1] Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D* (14th Ed.). Bandung: Alfabeta.
- [2] May, A. M., & Ardini, L. (2014). Pengaruh Sistem *E-Performance* Terhadap Kinerja Dan Kompensasi Pns Di Bapemas dan Kb Kota Surabaya. *Jurnal Ilmu & Riset Akuntansi*, 3(9), 1–16.
- [3] Mukti, D. R., Wahyu, S., Hana, L., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis *E-Kinerja*