Kelola : *Jurnal Bisnis Dan Manajemen* ISSN : 2337-5965 (cetak)
Vol 12, No 1 (2025) ; p. 142-157 http://e-journal.stie-aub.ac.id

Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta

Siti Hayati Efi Friatin
Email: efriantin@gmail.com
Universitas Dharma AUB Surakarta

ABSTRAK

Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki peran penting dalam keberhasilan suatu organisasi, terutama di sektor pemerintahan. Dalam upaya meningkatkan kinerja ASN, berbagai faktor seperti penerapan E-Kinerja, disiplin kerja, dan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) menjadi aspek yang perlu diperhatikan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh E-Kinerja, disiplin kerja, dan TPP terhadap kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarkan kepada ASN di Dinas Pendidikan Kota Surakarta dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Teknik analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi linear berganda untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dan variabel dependen.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, yang berarti pemanfaatan sistem berbasis teknologi ini dapat meningkatkan efektivitas kerja pegawai. Disiplin kerja juga memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja ASN, menunjukkan bahwa tingkat kepatuhan dan kedisiplinan pegawai sangat menentukan produktivitas kerja. Selain itu, TPP terbukti memberikan dampak positif terhadap kinerja ASN, yang mengindikasikan bahwa insentif finansial dapat menjadi faktor motivasi dalam meningkatkan semangat dan hasil kerja pegawai. Oleh karena itu, instansi pemerintahan diharapkan dapat terus memperbaiki sistem penilaian kinerja serta menerapkan kebijakan yang mendukung peningkatan profesionalism

Kata Kunci: E-Kinerja, Disiplin Kerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Kinerja ASN, Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

ABSTRACT

The performance of Civil Servants (ASN) plays a crucial role in the success of an organization, especially in the government sector. To improve ASN performance, various factors such as the implementation of E-Performance, work discipline, and the provision of Additional Employee Income (TPP) need to be considered. This study aims to analyze the influence of E-Performance, work discipline, and TPP on the performance of ASN at the Education Office of Surakarta City.

This research adopts a quantitative approach using a survey method. Data were collected through questionnaires distributed to ASN at the Education Office of Surakarta City, with a total of 30 respondents. The analytical technique used in this study is multiple linear regression analysis to determine the relationship between independent and dependent variables.

The findings indicate that E-Performance has a significant effect on ASN performance, meaning that utilizing technology-based systems can enhance employee work effectiveness. Work discipline also significantly affects ASN performance, showing that employee compliance and discipline levels are crucial in determining work productivity. Additionally, TPP has been proven to have a positive impact on ASN performance, indicating that financial incentives can serve as a motivating factor in boosting employee morale and performance. Therefore, government institutions are encouraged to continuously improve performance evaluation systems and implement policies that support the enhancement of ASN professionalism.

Keywords: E-Performance, Work Discipline, Additional Employee Income (TPP), ASN Performance, Education Office of Surakarta City.

PENDAHULUAN

Hasil kerja yang baik dan sesuai dengan tujuan organisasi maka setiap pimpinan organisasi dapat dipastikan mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan Peraturan Presiden Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (SAKIP) dan Peraturan Menteri PAN dan RB Nomor 53 Tahun 2014 tentang Petunjuk Teknis Perjanjian Kinerja, Pelaporan Kinerja dan Tata Cara atas Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP), bahwa Pemerintah Daerah dilingkungan Pemerintah Daerah diwajibkan untuk menyusun laporan Akuntabilitas Kineerja Instansi Pemerintah (LAKIP) untuk memberikan pertanggungjawaban mengenai kinerja satuan kerja perangkat daerah serta Pemerintah daerahnya sesuai dengan program dan kegiatan yang dilaksanakan pada setiap tahunnya. Peningkatan profesionalisme pegawai menjadi tujuan penting yang harus dicapai agar pencapain kinerja instansi pemerintah dapat berjalan baik, sehingga tidak ada lagi Aparatur Sipil Negara (ASN) yang asal kerja. Setiap ASN dituntut untuk memberikan kontribusi yang jelas dan terukur kepada organisasinya. Dengan profesionalisme yang baik, akan terwujud standarisasi kompetensi untuk setiap jabatan terutama di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

Sistem kerja yang memanfaatkan teknologi sangat dapat membantu kinerja dalam suatu organisasi. Belakangan, penerapan E-Kinerja banyak diberlakukan dalam organisasi yaitu pada instansi pemerintahan. Penerapan E-Kinerja dirasa akan dapat membantu proses penilaian kinerja dengan lebih efektif dan efisien. Diterapkannya sistem ini oleh Dinas Pendidikan Kota Surakarta, dengan harapan meminimalisir kecurangan dalam penilaian kinerja dan kelalaian para Aparatur Sipil Negara (ASN) saat bekerja. Hal ini tentunya akan meningkatkan kinerja para Aparatur Sipil Negara (ASN) yang akan mendorong pemberian *reward* berdasarkan tingkat prestasi kerjanya dan juga

akan memengaruhi Tingkat resiko pegawai dalam mendapatkan *punishment* sesuai dengan penilaian kinerja menggunakan penerapan E-Kinerja.

Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) yang dapat memacu semangat Aparatur Sipil Negara (ASN) dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab atas pekerjaannya dengan cepat dan benar. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah salah satu faktor eksternal yang berpengaruh terhadap upaya peningkatan kinerja pegawai. Tunjangan inilah merupakan salah satu implementasi pemberian kompensasi atau imbalan yang layak atas kinerja atau prestasi kerja dengan kata lain tunjangan kinerja adalah penghargaan berupa tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai atas kinerjanya dengan tujuan untuk meningkatkan semangat kerja pegawai.

Selain E-Kinerja dan Tambahan Penghasil Pegawai (TPP), Disiplin kerja juga mempengaruhi kinerja dari pegawai. Disiplin kerja bisa memberi jaminan terpelihara ketertiban serta kelancaran pelaksanaan tugas sampai tercapai hasil yang paling baik. Bagi Aparatur Sipil Negara (ASN) disiplin kerja dapat dianggap sebagai sesuatu yang sangat menguntungkan. Perusahaan untuk mencapai tujuan secara tuntas.

Fenomena kedisiplinan pegawai bukan hanya dilihat dari kehadiran pegawai pada saat apel, absensi datang dan pulang atau masuk kantor saja, namun disiplin dalam bekerja juga merupakan faktor yang sangat penting dalam organisasi. Kedisiplinan pegawai sangat ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek Pembangunan (Afriana, 2023). Oleh sebab itu pemerintah perlu memperhatikan kesejahteraan Aparatur Sipil Negara (ASN) agar dapat bekerja dengan baik dan penuh semangat agar kedisiplinan kerja pegawai sesuai dengan yang diharapkan, serta benar-benar merasakan kepuasan dalam melakukan aktivitas pekerjaannya serta pelayanan terhadap masyarakat akan maksimal (Mufti et al., 2024)

Penelitian yang dilakukan oleh Dzuljalali et al., (2024), menunjukkan bahwa pengaruh Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Badan Pendapatan Daerah Kota

Makasar. Hasil ini sejalan dengan teori yang mengatakan bahwa disiplin kerja sebagai dasar perlakuan dari organisasi terhadap karyawan sebagai stimulus yang diorganisir dan diinterprestasikan menjadi persepsi atas Disiplin kerja.

Sejalan dengan penelitian diatas, penelitian dari Adnan et al., (2024) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, pegawai yang disiplin memiliki suatu tujuan yang akan dicapai yang mendasari dia berperilaku disiplin hal ini erat kaitannya dengan semakin meningkatkannya kedisiplinan maka hasil kinerja kerja juga meningkat. Sama hal nya dengan penelitian dari Lin Yan Syah (2017) juga memaparkan bahwa pegawai yang berdisiplin tinggi akan termotivasi untuk mencapai suatu sikap tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan atau ketentuan yang berlaku dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang perlu dilakukan.

Masriful et al., (2024), menyatakan bahwa penerapan E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN dikantor Sekdakab Aceh Barat Daya. Adapun manfaat dari aplikasi e-Kinerja menurut Putri, (2014) E-Kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Penelitian Fatika et al., (2022) menunjukkan bahwa secara parsial dan simultan E-kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), dan Disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Mahaputra (2020) yang menyatakan bahwa kebijakan sistem e-kinerja yang diterapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang permasalahan diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta sebagai objek penelitian dengan menggunakan variabel E-kinerja, Disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) apakah berpengaruh terhadap kinerja pegawai Aparatur Sipil Negara (ASN) dengan judul "Pengaruh E-Kinerja, Disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta".

Berdasarkan yang dikemukakan diatas, maka ditentukan rumusan masalah dalam penelitian ini diantaranya:

1. Apakah pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
2. Apakah pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?
3. Apakah pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Definisi Kinerja

Dalam jangka waktu tertentu, prestasi yang dapat dicapai organisasi disebut kinerja. Kinerja memungkinkan organisasi untuk mengidentifikasi keberhasilan atau kegagalan dalam melaksanakan tugas dan fungsi utamanya (Masriful, 2024). Kinerja merupakan pandangan tentang pencapaian pelaksanaan suatu kebijakan atau kegiatan untuk mewujudkan tujuan suatu perusahaan. Salah satu cara untuk mengetahui seberapa baik sebuah organisasi bekerja adalah dengan mengukurnya (Wira Bharata & Setyorini, 2019).

2. E-Kinerja

Definisi E-Kinerja

E-Kinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web. Sistem E-Kinerja merupakan sistem yang mencatat rincian pekerjaan pegawai sesuai jabatan dan jam kerja yang ditentukan oleh instansi (Sari et al. (2022). Putri et al. (2014), menyatakan bahwa sistem kinerja elektronik, merupakan aplikasi berbasis web yang dapat digunakan untuk menilai kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, dan beban kerja unit atau satuan kerja organisasi. Aplikasi ini digunakan sebagai dasar untuk menghitung prestasi kerja dan memberikan insentif kepada karyawan.

3. Disiplin Kerja

Definisi Disiplin Kerja

(Sari et al. 2022). Daspar (2020), menyatakan bahwa disiplin adalah suatu proses dimana manajer mengubah perilaku dan upaya orang-orang dalam rangka meningkatkan pemahaman dan kemauan untuk mematuhi aturan dan hukum yang berlaku dalam perusahaan. Manungkunegara (2014) mengartikan disiplin kerja sebagai kegiatan manajemen yang menegakkan aturan-aturan suatu organisasi atau perusahaan.

Robbins dan Judges (2016), disiplin kerja diartikan sebagai sikap dan perilaku yang dilakukan secara sukarela dengan penuh kesadaran dan kemauan untuk mengikuti aturan yang telah ditetapkan secara kolektif, baik tertulis maupun tidak tertulis.

4. **Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)**

Definisi TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)

TPP adalah insentif tambahan atau bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai.Kompensasi pegawai mencakup seluruh imbalan yang mereka terima sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan (Sedarmayanti, 2016). Maruf et al. (2016), menyatakan bahwa penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai berdasarkan tingkat kehadiran dan penilaian terhadap kinerja mereka.

5. Kinerja Pegawai

Definisi Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai menurut Malayu (2015), kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu.

METODE

1. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov. Data dikatakan berdistribusi normal apabila nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 (Ghozali, 2018).

2) Uji Multikolinearitas

Dasar pengambilan Keputusan uji multikolinearitas adalah sebagai berikut:

a) Besarnya *variabel Inflation Factor*/VIF pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai VIF < 10.

b) Besarnya Tolerance pedoman suatu model regresi yang bebas Multikolineritas yaitu nilai *Tolerance* < 0,10.

3) Uji Heteroskedastisitas

Dasar analisis uji Heteroskedastisitas sebagai berikut: Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola yang teratur (bergelombang melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas, demikian sebaliknya..

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Penelitian ini menerapkan model regresi linear berganda dengan bantuan alat statistika yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$\mathbf{Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \varepsilon}$$

Keterangan

Y = Kinerja Karyawan

a = Konstanta

$b_1+b_2+b_3$ = Koefisien Regresi

X_1 = E-Kinerja

X_2 = Disiplin Kerja

X_3 = Disiplin Kerja

TPP (Tambahan Pendapatan Pegawai)

ε = Erorr

3. Uji Statistik F

Uji F menguji model mempunyai pengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen atau terikat. Pada pengujian ini juga menggunakan tingkat signifikansi sebesar 5% atau 0,05.

4. Uji Hipotesis (Uji t)

Pengujian t-statistik bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya pengaruh masing-masing variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dengan menggunakan tingkat signifikan 5% dan degree of freedom (df) untuk menguji pengaruh df = n – 2, dapat dilihat nilai ttabel untuk menguji 2 (dua) pihak, selanjutnya ditetapkan nilai t hitung.

5. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk memprediksi seberapa besar kontribusi pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen yang ada dalam penelitian tersebut.

HASIL PENELITIAN

A. Hasil Pengujian Data

1. Hasil Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov dilakukan dengan membandingkan nilai signifikansi (Sig) terhadap taraf signifikansi α sebesar 0,05. Jika nilai p lebih besar dari 0,05, maka data dianggap berdistribusi normal. Hasil uji normalitas yang telah dilakukan:

Tabel 4. 1

Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters[a,b]	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,84969393
Most Extreme Differences	Absolute	,118
	Positive	,118
	Negative	-,077
Kolmogorov-Smirnov Z		,644
Asymp. Sig. (2-tailed)		,801

a. Test distribution is Normal.
b. Calculated from data.

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai Kolmogorov-Smirnov sebesar 0,644, sedangkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) adalah 0,801 Nilai tersebut menunjukkan bahwa Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05, yaitu 0,801 > 0,05. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa data dalam penelitian ini berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Nilai toleransi dan VIF dari hasil pengujian dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. 2

Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,786	2,896		,271	,788		
	E-Kinerja	,245	,100	,251	2,460	,021	,934	1,071
	Disiplin Kerja	,533	,098	,616	5,421	,000	,752	1,329
	TPP	,294	,078	,421	3,777	,001	,782	1,278

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

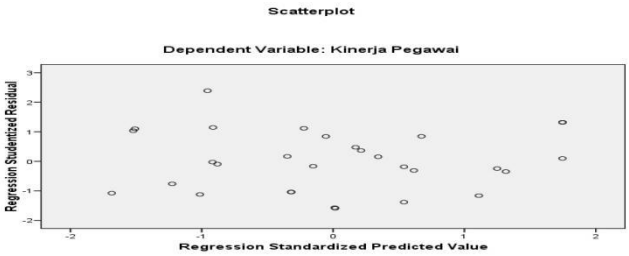
Berdasarkan tabel di atas, diketahui bahwa nilai tolerance dan VIF untuk variabel e-kinerja masing-masing sebesar 0,934 dan 1,071. Untuk variabel disiplin kerja, nilai tolerance sebesar 0,752 dengan VIF sebesar 1,329, sedangkan pada variabel tambahan penghasilan pegawai, nilai tolerance yang diperoleh sebesar 0,782 dengan VIF sebesar 1,278. Hasil tersebut menunjukkan bahwa seluruh nilai tolerance ≥ 0,10 dan VIF ≤ 10, sehingga dalam model regresi yang digunakan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

c. Uji Heterokedastisitas

Uji *Scatterplot* digunakan untuk mengidentifikasi keberadaan Heteroskedastisitas. Berikut adalah hasil pengujiannya:

Tabel 4. 3

Uji Heterokedastisitas



(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil uji Heteroskedastisitas dengan metode scatterplot, mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami Heteroskedastisitas (memenuhi asumsi homoskedastisitas).

2. Hasil Uji Regresi

Tabel 4. 13
Hasil Regresi Linear Berganda (Y)

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,786	2,896		,271	,788		
	E-Kinerja	,245	,100	,251	2,460	,021	,934	1,071
	Disiplin Kerja	,533	,098	,616	5,421	,000	,752	1,329
	TPP	,294	,078	,421	3,777	,001	,782	1,278

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas maka menghasilkan model regresi sebagai berikut: $Y= 0,786 + 0,245X_1 + 0,533X_2 + 0,294X_3 + \varepsilon$

Berdasarkan model regresi tersebut, maka dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Konstanta sebesar 0,786 artinya jika nilai variabel independen (e-kinerja, disiplin kerja dan TPP) adalah 0, maka tingkat kinerja pegawai sebesar 0,786.
2. Koefisien regresi e-kinerja (X_1) sebesar 0,245. Artinya e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, jika variabel e-kinerja

ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245.

3. Koefisien regresi disiplin kerja (X_2) sebesar 0,533. Artinya disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,533.
4. Koefisien regresi TPP (X_3) sebesar 0,294. Artinya TPP berpengaruh positif terhadap kinerja ASN, jika variabel TPP ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,294.

3. Hasil Uji Hipotesis

a. Uji Parsial (Uji t)

Hasil yang signifikan dapat ditentukan dengan membandingkan t $_{hitung}$ dengan t $_{tabel}$. Jika t $_{hitung}$ lebih besar dari t $_{tabel}$, berarti dapat disimpulkan bahwa suatu variabel independen secara individual mempengaruhi variabel dependen.

Tabel 4. 14

Hasil Uji t

Coefficients[a]

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	,786	2,896		,271	,788		
	E-Kinerja	,245	,100	,251	2,460	,021	,934	1,071
	Disiplin Kerja	,533	,098	,616	5,421	,000	,752	1,329
	TPP	,294	,078	,421	3,777	,001	,782	1,278

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berati bahwa e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
2. H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berati bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

3. H_0 ditolak dan H_1 diterima yang berati bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

b. Uji Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menentukan apakah secara keseluruhan variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen.

Tabel 4. 15
Hasil Uji F

ANOVA[b]

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,029	3	20,676	25,676	,000[a]
	Residual	20,937	26	,805		
	Total	82,967	29			

a. Predictors: (Constant), TPP , E-Kinerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan hasil pada tabel di atas, nilai F-hitung diperoleh sebesar 25,676 atau 26. Sementara itu, nilai F_{tabel} dihitung dengan DF1 (jumlah variabel) dan DF2 (jumlah sampel - jumlah variabel - 1), sehingga diperoleh 0,361 berdasarkan tabel F. Karena $F_{hitung} > F_{tabel}$, maka model yang digunakan dapat dikatakan cukup baik, serta pemilihan variabel independen sebagai faktor penjelas telah sesuai.

4. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Pengujian ini digunakan untuk mengukur sejauh mana variabel bebas X berkontribusi terhadap variabel terikat Y serta menilai kemampuan model dalam menjelaskan variasi pada variabel dependen.

Tabel 4. 16
Koefisien Determinasi (R2)

Model Summary[b]

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865[a]	,748	,719	,897	1,820

a. Predictors: (Constant), TPP , E-Kinerja, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

(Sumber: Data primer diolah, 2025)

Berdasarkan tabel di atas, nilai *Adjusted R Square* tercatat sebesar 0,719 atau 71,9%. Ini menunjukkan bahwa variabel e-kinerja, disipling kerja, dan tambahan penghasilan pegawai (TPP) berkontribusi terhadap kinerja pegawai sebesar 71,9%, sementara sisanya, yaitu 28,1%, dipengaruhi oleh faktor lain di luar model yang digunakan.

B. PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian tentang "Pengaruh E-Kinerja, Disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta". Maka dapat disimpulkan hasil analisis data sebagai berikut:

1. **Pengaruh E-Kinerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta**

   Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh Masriful & Putra (2024), yang mengungkapkan bahwa jika e-kinerja dapat dimanfaatkan dengan baik oleh pegawai maka kinerja pegawai akan meningkat.

2. **Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta**

   Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa Disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hasil tersebut sesuai dengan penelitian sebelumnya oleh dari Adnan et al. (2024), yang mengungkapkan bahwa disiplin kerja yang baik dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas kerja. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi.

3. **Pengaruh TPP terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta**

   Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Hasil tersebut sesuai dengan

penelitian sebelumnya oleh Sari et al. (2022), jika kompensasi pegawai yang diterima oleh pegawai diterima dengan baik maka dapat memengaruhi kinerja pegawai.

PENUTUP

a. Simpulan

1. E-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. H_0 ditolak dan H_1 diterima.
2. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. H_0 ditolak dan H_1 diterima.
3. TPP berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. H_0 ditolak dan H_1 diterima.
4. Hasil Uji F secara simultan menunjukkan hasil cukup baik, EKinerja, Disiplin kerja dan TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja karena F_{hitung} (26) > F_{tabel} (0,361), model dianggap cukup baik dan variabel independen sesuai sebagai faktor penjelas.
5. Hasil Uji Koefisien Determinasi menunjukkan nilai *Adjusted R Square* sebesar 71,9% yang berarti E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP dapat menjelaskan kinerja pegawai sebesar 71,9%, sedangkan sisanya 28,1% dipengaruhi variabel lain.

b. Saran

1. Penelitian ini dapat dilanjutkan ke berbagai lembaga pemerintah atau daerah lainnya guna mengetahui apakah hasil tersebut konsisten di berbagai lingkungan kerja ASN.
2. Penelitian lanjutan dapat menggunakan metode kualitatif seperti wawancara atau studi kasus untuk memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang komponen yang memengaruhi kinerja ASN.
3. Penelitian di masa mendatang dapat meneliti atau menambah variabel lain yang berpengaruh pada kinerja pegawai, memperluas bidang penelitian, dan membedakan sampel dari penelitian ini. Hal ini dapat memungkinkan peneliti

menghasilkan hasil yang lebih spesifik dan dapat memperkuat teori yang telah disebutkan.

4. Dinas Pendidikan perlu mengoptimalkan E-Kinerja, meningkatkan disiplin kerja, dan menyesuaikan skema TPP agar lebih berbasis kinerja. Langkah ini dapat dilakukan dengan pelatihan ASN, evaluasi berkala, penerapan sistem pemantauan dan reward & punishment, serta pengaitan TPP dengan indikator kinerja yang lebih terukur.

5. Pemerintah perlu mengoptimalkan E-Kinerja, TPP, dan regulasi disiplin ASN dengan standar nasional yang jelas, berbasis produktivitas, serta sistem penghargaan dan sanksi yang tegas, sambil mempertimbangkan kepuasan masyarakat dalam penilaian kinerja..

a. Ucapan Terima Kasih

Ucapan terima kasih kami haturkan kepada pihak pihak yang memberikan kontribusi langsung maupun tidak langsunng, yaitu :

1. Pimpinan instansi Pemerintah telah memberikan bantuan kelancaran penyusunan penelitian ini
2.. Rektor, Dekan dan ketua Program Studi Akuntansi yang memfasilitasi penelitian ini.
3. Dosen dan pihak lain yang tidak bisa disebutkan satu persatu yang telah meluangkan setiap waktunya untuk saling berdiskusi demi kelengkapan teori penelitian ini.

DAFTAR PUSTAKA

AA. Anwar Prabu Mangkunegara. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.

Abdullah, M Ma'ruf. 2016. *Manajemen dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Yogyakarta:Aswaja Pressindo.

Adi, Mufti Nugraha., Rahman, Abdul Mus., Serang. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadao Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makasar.* Jurnal: Universitas Muslim Indonesia, Makasar

Adnan., Andreas, Arius., Ikhwan, HS. 2024. *Pengaruh Insentif Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai*

dengan Motivasi Kerja Sebagai Mediasi (Studi Pada Kantor Inspektoral Kabupaten Mappi Provinsi Papua Selatan). Jurnal: Ekonomi Manajemen Sistem Informasi.

Afriana, Eva Rahayu. 2023. *Disiplin Kerja Dan Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Kantor Dinas Pendidikan Kabupaten Luwu Timur.* Jurnal: Universitas Negeri Makassar

Damayanto, Faradela Candra. 2019. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Badan Penyelenggara Jaminan Sosial (BPJS) Kesehatan Cabang Utama Surakarta).* Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.

Daspar, D. 2020. *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis.

Dzuljalali., Rahman, Abdul., Serang, Serlin. 2024. *Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar*. Jurnal: Economics and Digital Business Review.

Fatika, Nur Sari., Sijabat, Rauly., Ervina, Hawik Indirowo. 2022. *Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang*. Journal of Finance and Business Digital.

Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS25.* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Penerbit PT Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. (*2017*). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta:Bumi Aksara.

Khairiah, Sri., Tamin, Muhammad. 2024. *Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat.* Jurnal: Serambi Ekonomi dan Bisnis