

**PENGARUH E-KINERJA, DISIPLIN KERJA DAN TAMBAHAN
PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA
APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS
PENDIDIKAN KOTA SURAKARTA**

PROPOSAL SKRIPSI

Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Akuntansi



Nama : Febriyanti Puspita

NIM : 2023522622

Prodi : Akuntansi

**UNIVERSITAS DHARMA AUB
SURAKARTA**

2024

LEMBAR PERSETUJUAN PROPOSAL SKRIPSI

Nama : Febriyanti Puspita
NIM : 2023522622
Jurusan/Progdi : Akuntansi
Judul Penelitian : Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja dan Tambahan
Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Aparatur
Sipil Negara (ASN) Pada Dinas Pendidikan Kota
Surakarta
Nama Pembimbing : Dra. Siti Hayati Efi Friyantini, MM., Ak

Surakarta, 18 Desember 2024



Mengetahui,

Ketua Program Studi

Mulyadi, SE., MM., Ak., CA

NIDN. 0610096501

Pembimbing

Dra. Siti Hayati Efi Friyantini, MM., Ak

NIDN. 0319046702

A. JUDUL PROPOSAL

PENGARUH E-KINERJA, DISIPLIN KERJA DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA DINAS PENDIDIKAN KOTA SURAKARTA.

B. LATAR BELAKANG MASALAH

Manusia termasuk sumber daya terpenting karena manusia adalah salah satu faktor penggerak dalam organisasi. Berjalannya suatu organisasi sangat bergantung dari penggeraknya yaitu manusia yang bekerja didalamnya. Selain itu, manusia sebagai pelaksana pekerjaan wajib untuk mencapai hasil pekerjaan yang optimal sesuai dengan aturan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut (Siagian, 2007). Untuk mendapatkan suatu 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 Kinerja 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 pencapaian 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.

Teknologi yang canggih dapat dimanfaatkan sebagai salah satu indikator pendukung yang akan membantu organisasi dalam meningkatkan sistem kerja yang juga akan mendorong peningkatan kinerja dari para Aparatur Sipil Negara (ASN). 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.

Peningkatan efisiensi dan efektivitas instansi pemerintah terutama peningkatan kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN), maka perlu adanya motivasi agar Aparatur Sipil Negara (ASN) bisa bekerja dengan baik dan maksimal salah satunya dengan diberikannya 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. Kurangnya disiplin menyebabkan masalah yang berulamg dalam suatu pemerintahan karena menyulitkan dalam menjalankan aktivitas sehari-hari. Penerapan kinerja pegawai yang baik dalam situasi ini adalah pencapaian target yang dianggap

dibawah standart sehingga menghambat 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. Maka dari itu kedisiplinan pegawai sangat ditentukan oleh pengembangan sumber daya manusia harus menjadi pusat perhatian karena merupakan subjek dan objek pembangunan. Tapi fakta menunjukkan bahwa jumlah angkatan kerja yang melimpah dengan laju pertumbuhan yang cepat justru menjadi masalah pokok Aparatur Sipil Negara (ASN). 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.

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 diinterpretasikan menjadi persepsi atas Disiplin kerja. Dengan hasil penelitian ini maka masalah disiplin kerja pegawai harus menjadi perhatian semua pegawai, karena dengan disiplin akan memberikan dorongan

bagi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya. Hasil penelitian telah menjawab masalah dan hipotesis pertama dalam penelitian ini yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bapenda Kota Makassar diterima atau terbukti.

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 halnya 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) 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. Sesuai dengan Peraturan Bupati Aceh Barat Daya Nomor 12 Tahun 2022 juga dijelaskan pada Pasal 2 Ayat (1) bahwa program e-kinerja adalah dalam rangka mengukur pencapaian kinerja PNS yang berkeadilan secara individu maupun secara Institusional Pemerintah Kabupaten melaksanakan program e-kinerja.

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. Selain itu menurut penelitian Ema Nurhayati (2019) menyatakan bahwa variabel penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penerapan e-kinerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Madjid (2019) yang menyatakan bahwa berdasarkan uji regresi linier berganda, Tambahan Penghasilan Pegawai secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti, semakin baik pemberian TPP kepada pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai. TPP termasuk hal yang penting diberikan sebagai bentuk penghargaan atau apresiasi kepada pegawai dalam rangka mendorong peningkatan kinerjanya.

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”.

C. RUMUSAN MASALAH

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

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

D. TUJUAN PENELITIAN

Dari uraian rumusan masalah tersebut, ditentukan tujuan dari penelitian ini diantaranya:

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

E. MANFAAT PENELITIAN

Dengan dilakukannya penelitian ini, peneliti mengharapkan supaya penyusunan laporan penulisan penelitian ini memiliki manfaat baik secara teoritis maupun praktis, diantaranya sebagai berikut:

1. Kontribusi Teoritis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat dijadikan sebagai acuan untuk mengkaji lebih lanjut pengaruh E-Kinerja, Disiplin kerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

2. Kontribusi Praktis

Peneliti berharap agar penelitian ini dapat berkontribusi bagi pemerintah untuk mengevaluasi Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN).

3. Kontribusi Regulator

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan acuan dasar kepada Aparatur Sipil Negara (ASN) terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

F. TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

1. Landasan Teori

a. 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).

Mulyadi (2016) mengartikan kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dilakukan oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai tanggung jawab yang diberikan. Kinerja dapat dikatakan sebagai hasil kerja yang dilakukan seseorang sesuai dengan tugas yang diberikan. Menurut Kurniawati et al. (2023), salah satu faktor yang sangat penting bagi sebuah perusahaan adalah pengukuran kinerja. Pengukuran kinerja dapat digunakan untuk menilai keberhasilan sebuah bisnis dan sebagai dasar untuk membuat kompensasi atau insentif pada Perusahaan.

b. Indikator Kinerja

Robbins (2006) dalam Masriful (2024), kinerja memiliki enam indikator sebagai berikut:

1) Kualitas

Kualitas kerja dapat diukur dengan melihat seberapa baik pekerjaan dilakukan serta seberapa sempurna tugasnya berdasarkan kemampuan dan keterampilan karyawan.

2) Kuantitas

Merupakan total yang dihasilkan dan ditunjukkan dengan jumlah unit atau siklus aktivitas yang diselesaikan.

3) Ketepatan Waktu

Merupakan tingkat aktivitas yang telah diselesaikan pada waktu yang ditentukan dari perspektif koordinasi dengan hasil output dan untuk memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4) Efektifitas

Merupakan cara untuk mengoptimalkan penggunaan sumber daya organisasi (uang, tenaga, teknologi, dan bahan baku). Tujuannya adalah untuk meningkatkan hasil dari setiap unit yang menggunakan sumber daya tersebut.

5) Kemandirian

Merupakan tingkat seorang karyawan yang nantinya akan memiliki kemampuan untuk menyelesaikan tugasnya.

6) Komitmen Kerja

Ini adalah tingkat di mana karyawan memiliki komitmen kerja dengan organisasi dan memiliki tanggung jawab terhadap kantor.

c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja

Mangkunegara (2013) dalam Mulyadi (2016), pencapaian kinerja dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1) Faktor Kemampuan (*Ability*)

Secara psikologis, faktor kemampuan (*ability*) karyawan terdiri dari kemampuan potensial (IQ) dan kemampuan aktual (pendidikan). Artinya, seorang karyawan dengan kemampuan di atas rata-rata dan latar belakang pendidikan yang memadai untuk

melaksanakan tanggung jawab sesuai jabatannya, serta terampil dalam menyelesaikan tugas-tugasnya, cenderung lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2) Faktor Motivasi (*Motivation*)

Motivasi terbentuk dari sikap seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi adalah kondisi yang mendorong pegawai untuk bergerak menuju tujuan organisasi. Sikap mental menjadi pendorong bagi pegawai untuk mencapai prestasi kerja yang optimal. Sikap mental yang dibutuhkan adalah kesiapan psikofisik (mental, fisik, pemahaman tujuan, dan penyesuaian dengan situasi), artinya pegawai harus siap secara mental dan fisik, memahami tujuan serta target kerja yang hendak dicapai, serta mampu memanfaatkan dan menciptakan situasi kerja yang mendukung.

d. Definisi E-Kinerja

E-Kinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan oleh Pemerintah Kota Surakarta berdasarkan pada Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisa Jabatan dan Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Berbasis Kinerja untuk menghitung prestasi kerja dan insentif kerja dengan menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, dan beban kerja unit/satuan kerja organisasi.

Sistem E-Kinerja merupakan sistem yang mencatat rincian pekerjaan pegawai sesuai jabatan dan jam kerja yang ditentukan oleh instansi (Sari et al. (2022). Menurut Putri et al. (2014) 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.

Keberhasilan suatu sistem mencerminkan kepuasan penggunaannya. Untuk mengukur keberhasilan sistem sebuah instansi memerlukan sebuah model, model terbaik adalah model yang lengkap tetapi sederhana (Nagara, 2017). Kemampuan teknis personal merujuk pada tingkat pemahaman pengguna terhadap teknologi, tugas, keputusan yang harus diambil, serta lingkungan sosial politik. Setiap pengguna memiliki kemampuan yang berbeda, baik dalam menggunakan komputer, internet, maupun dalam mengoperasikan e-kinerja. Oleh karena itu, pengguna mengharapkan sistem yang dapat memenuhi kebutuhan sesuai dengan kemampuan mereka, sehingga mereka merasa puas saat menggunakannya. Untuk dapat mengoperasikan sistem e-kinerja, seluruh pegawai diberikan pelatihan khusus. Pengguna akan merasa puas jika mereka meyakini bahwa pelatihan tersebut efektif dalam membantu mereka menggunakan sistem dengan baik (Nurhayati, 2017).

e. Indikator E-Kinerja

E-Kinerja dirancang untuk memastikan bahwa setiap pegawai mampu menggunakan alat e-kinerja dengan efektif untuk mendukung pencapaian tujuan organisasi. Berdasarkan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 43 Tahun 2024, variabel e-kinerja dapat diukur menggunakan indikator yang mencakup:

- 1) Efisiensi penggunaan teknologi dalam mendukung kinerja.
- 2) Transparansi dalam proses dan hasil kerja.
- 3) Akuntabilitas yang mencerminkan tanggung jawab atas tugas yang dilaksanakan.
- 4) Kepuasan pengguna terhadap penggunaan sistem elektronik dalam mendukung tugas pemerintahan.

f. Definisi Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan sikap yang memiliki peran besar baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan para pegawai (Sari et al. 2022). Menurut Daspar (2020), 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. Disiplin kerja yang buruk dan kondisi kerja yang buruk dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas kerja. Jika pegawai tidak bisa menegakkan kedisiplinan, motivasi kerja pegawai cenderung rendah, dan lingkungan menjadi tidak mendukung, pegawai mungkin tidak dapat mencapai tujuan instansi secara efektif dan efisien.

Hasibuan (2016), kedisiplinan merupakan kesadaran dan kemauan seseorang untuk menaati segala peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Disiplin harus ditegakkan dalam organisasi bisnis, karena tanpa didukung kedisiplinan karyawan yang baik akan sulit bagi perusahaan untuk mencapai tujuannya. Oleh karena itu, kedisiplinan menjadi kunci utama tercapainya tujuan suatu perusahaan.

Tujuan disiplin adalah untuk memperbaiki kinerja di masa depan, bukan sekadar menghukum kesalahan di masa lalu. Sementara itu, tujuan dari tindakan disipliner adalah untuk mendidik dan mengoreksi, bukan hanya menjatuhkan hukuman bagi pegawai yang melakukan kesalahan. Disiplin berarti kesadaran dan kesiapan untuk mengikuti semua kebijakan tempat kerja serta norma sosial yang berlaku (Hasibuan, 2016).

g. Indikator Disiplin Kerja

Teori Bejo Siswanto dalam Sinambela (2018), terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang sebagai karyawan yaitu:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu cara untuk mengukur kedisiplinan karyawan adalah dengan melihat tingkat kehadiran mereka.

2) Tingkat Kewaspadaan Karyawan

Karyawan memiliki kemampuan untuk melakukan tugas mereka dengan penuh perhitungan dan ketelitian.

3) Ketaatan Pada Standar Kerja

Untuk mencegah dan menghindari kecelakaan kerja, karyawan harus mematuhi aturan dan pedoman ketenagakerjaan.

4) Ketaatan Pada Peraturan Kerja

Berguna demi kenyamanan dan kelancaran saat bekerja.

5) Etika Kerja

Setiap karyawan dituntut untuk menciptakan lingkungan kerja yang damai dan saling menghargai.

h. Definisi TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)

TPP adalah insentif tambahan atau bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai ASN. Kompensasi pegawai mencakup seluruh imbalan yang mereka terima sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut Maruf et al. (2016),

penghasilan tambahan diberikan kepada pegawai ASN berdasarkan tingkat kehadiran dan penilaian terhadap kinerja mereka.

Menurut Hasibuan (2017), kompensasi mencakup segala jenis penghasilan, baik berupa uang, barang langsung maupun tidak langsung, yang diterima oleh seorang pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sistem kompensasi yang efektif adalah bagian terpenting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu mempertahankan karyawan yang berbakat. Selain itu, sistem kompensasi perusahaan mempengaruhi kinerja strategis.

TPP diberikan dengan tujuan untuk memotivasi pegawai agar terus meningkatkan kinerja dan semangat dalam bekerja (Pakihi, 2020). Pemberian TPP kepada ASN diatur secara khusus dalam Peraturan Pemerintah Nomor 12 Tahun 2019 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah, sebagaimana tercantum dalam Pasal 58 ayat (1). Dalam peraturan tersebut dijelaskan bahwa Pemerintah Daerah berhak memberikan tambahan penghasilan kepada ASN dengan mempertimbangkan kemampuan daerah. Selain itu, pemberian tambahan penghasilan tersebut harus mendapatkan persetujuan dari DPRD sesuai dengan ketentuan undang-undang yang berlaku. Dasar hukum tunjangan bagi pegawai juga tercantum dalam Pasal 21 Undang-undang Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, yang menyatakan bahwa PNS berhak menerima gaji, tunjangan (kinerja dan kemahalan), serta fasilitas (Pakihi, 2020).

Pemberian Tambahan Penghasilan pegawai atau tunjangan kinerja (insentif) menurut Rivai dan Sagala (2018) merupakan bentuk imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditetapkan, yang merupakan kompensasi tambahan di luar upah dan gaji, dan termasuk dalam sistem kompensasi yang berdasarkan kinerja (pay for performance plan). Tambahan penghasilan pegawai ini diharapkan dapat meningkatkan kesejahteraan, motivasi kerja, dan disiplin kerja pegawai di lingkungan Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

i. Indikator TPP (Tambahan Penghasilan Pegawai)

Menurut Peraturan Wali Kota Surakarta Nomor 29 Tahun 2024 Tentang Tambahan Penghasilan Bagi Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kota Surakarta Tahun Anggaran 2024, ada beberapa indikator yang digunakan untuk penilaian dan pemberian TPP, mencakup:

1) Kehadiran

Tingkat kehadiran pegawai, yang mencakup absensi harian dan kehadiran pada hari kerja yang telah ditentukan.

2) Kinerja

Penilaian terhadap kualitas dan kuantitas pekerjaan yang dilakukan oleh ASN, sesuai dengan target dan standar yang telah ditetapkan oleh instansi.

3) Disiplin Kerja

Ketaatan pegawai terhadap aturan dan prosedur kerja yang berlaku di instansi pemerintah.

4) Prestasi Kerja

Pencapaian individu dalam tugas yang diberikan, yang sering kali diukur melalui hasil kerja yang sesuai dengan ekspektasi atau lebih baik.

2. Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1.

Penelitian Terdahulu

No	Peneliti dan Tahun	Judul Penelitian	Metode	Hasil Penelitian
1	Masriful & Putra (2024)	Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya.	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Variabel Penerapan E-kinerja (X1), Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (X2), Lingkungan Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN Dikantor Sekdakab Aceh Barat Daya.
2	Suranto & Nugroho (2024)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Kantor Kecamatan Kesugihan	Deskriptif dengan pendekatan kualitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa penambahan pendapatan pegawai memang memberikan pengaruh terhadap kinerja PNS, namun pengaruh tersebut belum optimal dan memerlukan perhatian tambahan dari pimpinan untuk mencapai hasil yang maksimal.
3	Dzuljalali (2024)	Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar	Analisa data deskriptif	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Motivasi Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makassar, Disiplin Kerja berpengaruh Positif dan

				Signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Penpatan Daerah Kota Makasar, Lingkungan Kerja berpengaruh Positif dan Signifikan terhadap Kinerja ASN Badan Pendapatan Daerah Kota Makasar.
4	Adnan et al. (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)	Kuantitatif	Hasil penelitian menunjukkan bahwa insentif TPP dan disiplin kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi, baik secara langsung maupun tidak langsung melalui motivasi sebagai variable intervening
5	Mukti et al. (2023)	Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Aparatur Sipil Negara Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian Dan Pengembangan Daerah (Bappelitbangda) Kabupaten Pangkajene Dan Kepulauan.	Kuantitatif	Hasil penelitian yang telah diuji secara parsial menunjukkan bahwa bahwa TPP sebagai variabel (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai sebagai variabel (Y). Yang berarti bahwa dengan adanya TPP maka akan meningkatkan kualitas Kinerja ASN khususnya Pada Badan Perencanaan Pembangunan, Penelitian dan Pengembangan Daerah Kabupaten Pangkajene dan Kepulauan.
6	Kharisma dan Heriyanta. (2023)	Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi dan Kepemimpinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.	Kuantitatif	Hasil dari penelitian ini adalah variabel komepentensi dan kepemimpinan berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta sedangkan variabel Motivasi berpengaruh negative terhadap Kinerja Pegawai pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Variabel kepemimpinan memiliki pengaruh paling besar (dominan).
7	Khairiah & Tamin (2023)	Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor BPKD Kabupaten Aceh Barat	Pendekatan kuantitas dengan analisa deskriptif	Hasil penelitian didapatkan bahwa Disiplin Kerja memberikan pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai kantor DPKD Kabupaten Aceh Barat, sedangkan Motivasi Kerja tidak memberikan pengaruh signifikan.
8	Rifai et al. (2023)	Pengaruh E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui	Analisis Outer Model dan	Hasil penelitian menunjukkan bahwa kualitas pelayanan, kualitas pelayanan, kepuasan nasabah

		Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Komunikasi Dan Informatika Kota Makassar	Analisis Inner Model.	berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas nasabah, dan kepuasan nasabah memediasi hubungan pengaruh kualitas pelayanan terhadap loyalitas nasabah.
9	Sari et al. (2022)	Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang	Kuantitatif	Hasil penelitian 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.

Sumber: Jurnal-jurnal penelitian terdahulu.

Tabel 2.2.

Research Gap

No	Arah Hipotesis	Berpengaruh Signifikan
1	E-Kinerja terhadap kinerja pegawai	Sari et al. (2022) Masriful & Putra (2024) Rifai et al. (2023)
2	Disiplin Kerja terhadap kinerja pegawai	Sari et al. (2022) Adnan et al. (2024) Dzuljalali (2024) Khairiah & Tamin (2023)
3	TPP terhadap kinerja pegawai	Sari et al. (2022) Adnan et al. (2024) Masriful & Putra (2024) Suranto & Nugroho (2024) Mukti et al. (2023)

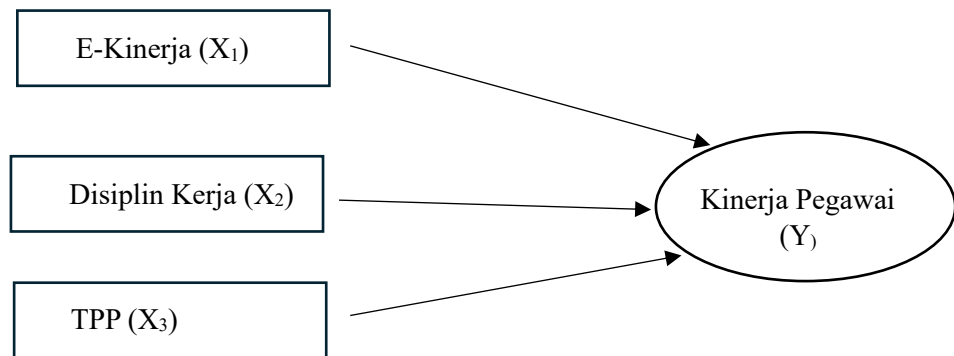
Berdasarkan pada table penelitian terdahulu terkait E-kinerja, Disiplin kerja dan TPP terhadap Kinerja ASN di Dinas Pendidikan Kota Surakarta mempunyai hasil yang signifikan yaitu Sistem E-Kinerja merupakan sistem yang mencatat rincian pekerjaan pegawai sesuai jabatan dan jam kerja yang ditentukan oleh instansi (Sari et al. (2022)). Menurut penelitian dari Masriful & Putra (2024), E-Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Dikantor Sekdakab Aceh Barat Daya.

Menurut 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. Disiplin kerja yang buruk dan kondisi kerja yang buruk dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas kerja. Menurut penelitian dari Adnan et al. (2024), disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi.

TPP adalah insentif tambahan atau bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai ASN. Kompensasi pegawai mencakup seluruh imbalan yang mereka terima sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut penelitian dari Sari et al. (2022), TPP berpengaruh positif terhadap ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

3. Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran pada penelitian merupakan panduan konseptual yang digunakan untuk menjelaskan, menggambarkan dan memetakan ide-ide utama yang akan disajikan dalam suatu penelitian. Kerangka ini penting karena membantu peneliti untuk focus pada masalah yang akan diselesaikan, menentukan tujuan penelitian dan menjelaskan hubungan antar variabel yang akan diteliti. Untuk lebih jelasnya kerangka konseptual dalam penelitian ini dapat digambarkan dengan bagan sebagai berikut:



Sumber: Sari et al., 2022

Gambar 2.1.

Kerangka Pemikiran

4. Hipotesis

Hipotesis adalah solusi temporer untuk masalah yang belum terjawab karena perlu dibuktikan melalui penelitian. Peneliti dapat menyimpulkan beberapa hipotesis, yaitu:

a. E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta

Sistem E-Kinerja merupakan sistem yang mencatat rincian pekerjaan pegawai sesuai jabatan dan jam kerja yang ditentukan oleh instansi (Sari et al. (2022). Menurut penelitian dari Masriful & Putra (2024), E-Kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN Dikantor Sekdakab Aceh Barat Daya.

H₁: E-Kinerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

b. Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta

Menurut 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. Disiplin kerja yang buruk dan kondisi kerja yang buruk dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas kerja. Menurut penelitian dari Adnan et al. (2024), disiplin kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja pegawai pada Inspektorat Daerah Mappi.

H₂: Disiplin Kerja berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

c. TPP berpengaruh terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta

TPP adalah insentif tambahan atau bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai ASN. Kompensasi pegawai mencakup seluruh imbalan yang mereka terima sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut penelitian dari Sari et al. (2022), TPP berpengaruh positif terhadap ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

H₃: TPP berpengaruh positif terhadap Kinerja ASN Pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

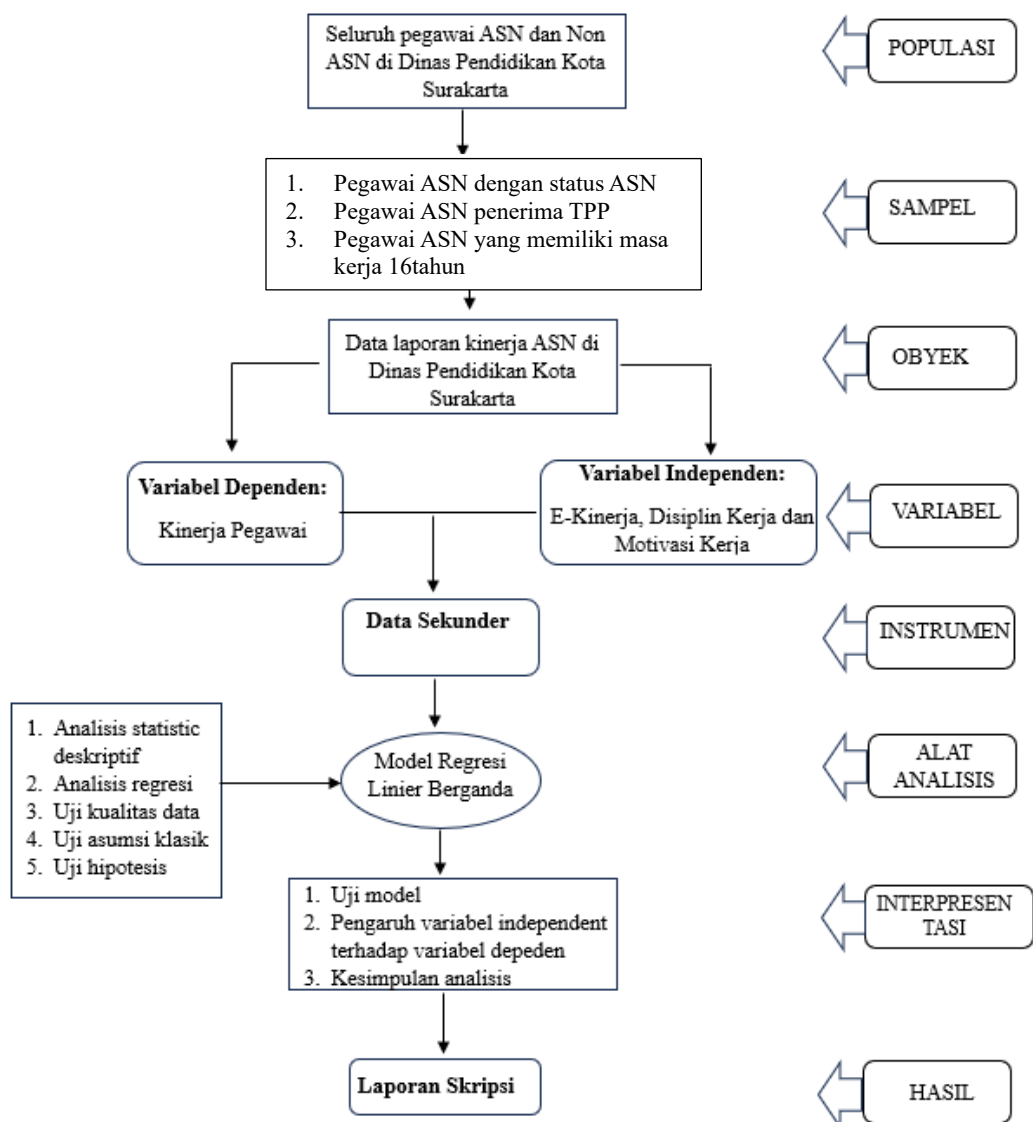
G. METODE PENELITIAN

1. Lokasi dan Obyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Dinas Pendidikan Kota Surakarta yang berlokasi di Jl. DI Panjaitan No.7, Setabelan, Kec. Banjarsari, Kota Surakarta, Jawa Tengah 57133.

2. Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 14), penelitian kuantitatif merupakan metode yang berlandaskan pada filsafat positivisme, yang digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu. Teknik sampling yang diterapkan biasanya bersifat acak, dengan pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian dan analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan oleh peneliti. Penelitian menggunakan desain penelitian sebagai berikut:



Gambar 3.1. Desain Penelitian

3. Variabel dan Definisi Operasional Variabel

Variabel penelitian merupakan segala sesuatu dalam beberapa bentuk yang ditentukan oleh peneliti untuk memperoleh informasi dan menarik kesimpulan dari objek penelitian (Sugiyono, 2016). Variabel pada penelitian ini meliputi:

1) E-Kinerja

Sistem E-Kinerja merupakan sistem yang mencatat rincian pekerjaan pegawai sesuai jabatan dan jam kerja yang ditentukan oleh instansi (Sari et al. (2022)). Berdasarkan Peraturan Walikota Surakarta Nomor 43 Tahun 2024, variabel e-kinerja dapat diukur menggunakan indikator yang mencakup:

- 1) Efisiensi penggunaan teknologi dalam mendukung kinerja.
- 2) Transparansi dalam proses dan hasil kerja.
- 3) Akuntabilitas yang mencerminkan tanggung jawab atas tugas yang dilaksanakan.
- 4) Kepuasan pengguna terhadap penggunaan sistem elektronik dalam mendukung tugas pemerintahan.

2) Disiplin Kerja

Menurut 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. Disiplin kerja yang buruk dan kondisi kerja yang buruk dapat mempengaruhi efisiensi kerja dan efektivitas tugas kerja. Menurut teori Bejo Siswanto dalam Lijan Poltak Sinambela (2018:356), terdapat beberapa indikator yang dapat memengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang sebagai karyawan yaitu:

- a) Frekuensi Kehadiran, merupakan salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai. Semakin tinggi frekuensi

kehadirannya atau rendahnya tingkat kemangkiran maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

- b) Tingkat Kewaspadaan Karyawan, Adalah suatu keadaan kesiapsiagaan untuk mengetahui dan menanggapi suatu kegiatan yang tidak terduga, serta suatu kemampuan untuk mempertahankan perhatian terhadap tugas dalam jangka waktu tertentu.
- c) Ketaatan Pada Standar Kerja, Adalah suatu keadaan dimana pegawai harus menaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja
- d) Ketaatan Pada Peraturan Kerja, Adalah suatu keadaan dimana seorang pegawai harus menaati peraturan kerja dan tata tertib yang sudah dibuat oleh perusahaan.
- e) Etika Kerja, Adalah aturan normative yang mengandung sistem nilai dan prinsip moral yang merupakan pedoman bagi karyawan dalam melakukan tugas pekerjaannya dalam perusahaan.

3) TPP (Tambahan Pendapatan Pegawai)

TPP adalah insentif tambahan atau bentuk kompensasi yang diterima oleh pegawai ASN. Kompensasi pegawai mencakup seluruh imbalan yang mereka terima sebagai balasan atas pekerjaan yang dilakukan (Sedarmayanti, 2016). Menurut Peraturan Walikota Surakarta Nomor 29 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan bagi ASN di lingkungan Kota Surakarta, ada beberapa indikator yang digunakan untuk penilaian dan pemberian TPP, mencakup:

- a) Kehadiran adalah keberadaan seseorang atau sekumpulan orang di suatu tempat,
- b) Kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seseorang, instansi, atau organisasi dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksinya.
- c) Disiplin Kerja adalah sikap dan perilaku yang menunjukkan kepatuhan terhadap peraturan dan ketentuan yang berlaku di tempat kerja.
- d) Prestasi Kerja adalah hasil yang dicapai seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas yang diberikan kepadanya.

4) Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai 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). Menurut Robbins (2006:260) dalam Masriful (2024), kinerja memiliki enam indikator sebagai berikut:

- a) Kualitas, mengukur seberapa jauh hasil suatu pekerjaan dengan prosedur atau capaian yang hampir sempurna dan ideal dalam mencapai tujuan atau sasaran.
- b) Kuantitas, berkaitan dengan banyaknya tugas yang dihasilkan.
- c) Ketepatan Waktu, berkaitan dengan waktu/durasi yang dibutuhkan untuk mengerjakan tugas atau pekerjaan

- d) Efektifitas, berkaitan dengan tingkat penggunaan sumber daya manusia (orang, uang, material, dan teknologi) yang bermanfaat mencapai tujuan dan menghasilkan output yang mengurangi pemborosan atau kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya tersebut.
- e) Komitmen Kerja, berkaitan dengan sejauh mana dedikasi pegawai terhadap pekerjaan mereka dan kewajiban mereka pada kerja.

4. Populasi dan Sampel

a. Populasi

Chandrarini (2017), populasi merupakan kumpulan elemen dengan ciri khusus yang dapat digunakan untuk menarik kesimpulan. Unsur-unsur tersebut mencakup orang, manajer, perusahaan, peristiwa, atau apa pun yang menarik untuk diamati/dipelajari. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

b. Sampel

Sampel adalah bagian dari populasi yang mempunyai ciri-ciri atau keadaan tertentu yang akan diteliti Riduwan, (2015). Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Alasan menggunakan teknik *purposive sampling* ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian kuantitatif, atau penelitian-penelitian yang tidak melakukan generalisasi menurut Sugiyono (2016).

Sugiyono, (2016: 85) metode penentuan sampel jenuh atau total sampling adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Sampel yang diambil dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Surakarta yang berjumlah 167 pegawai ASN di seluruh divisi, dengan rincian 67 pegawai ASN (PNSD & PPPK), 53 pegawai Non ASN dan 47 pegawai ASN penerima TPP. Dalam penelitian ini jumlah responden 30 orang dengan persyaratan pegawai dengan status ASN dan penerima TPP.

5. Jenis dan Sumber Data

Berdasarkan sumbernya, sumber data dikelompokkan dalam dua jenis yaitu data primer dan data sekunder.

a. Data primer

Data primer menurut Siyoto (2015) adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti secara langsung dari sumber datanya. Data primer disebut juga data asli atau data baru. Dalam hal ini peneliti memperoleh data dari hasil penyebaran kuesioner.

b. Data sekunder

Data sekunder menurut Siyoto (2015) adalah data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh peneliti dari beberapa sumber yang telah ada (peneliti sebagai tangan kedua). Data sekunder dapat diperoleh dari berbagai data sumber dalam penelitian ini menggunakan data yang bersumber dari Dinas Pendidikan Kota Surakarta dan beberapa dari perpustakaan.

6. Metode Pengumpulan data

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan metode kuantitatif, yaitu metode penelitian yang mengumpulkan dan menganalisis data berdasarkan angka-angka dan pengukuran numerik. Hubungan antar variabel menggunakan analisis statistik (Creswell, 2014). Adapun metode pengumpulan data yang dilakukan oleh peneliti yaitu:

a. Studi Kepustakaan

Peneliti menggunakan data yang berkaitan dengan masalah yang ditelitinya dalam buku, jurnal, skripsi, artikel, internet, dan sarana lain yang berkaitan dengan judul penelitian.

b. Kuesioner

Sugiyono (2017: 142), kuesioner adalah suatu metode pengumpulan data dimana responden menjawab serangkaian pertanyaan. Kuesioner ini akan disebarakan kepada pegawai Dinas Pendidikan Kota Surakarta. Dalam penelitian ini kuisisioner dihitung menggunakan skala ordinal. Skala ordinal berisi 5 tingkat jawaban dengan pilihan sebagai berikut:

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

7. Metode Analisis Data

Analisis data adalah proses mencari dan menyusun secara sistematis data yang diperoleh dari hasil wawancara, catatan lapangan dan bahan-bahan lainnya sehingga mudah dipahami serta temuannya dapat diinformasikan kepada orang lain (Hardani, dkk, 2020)

a. Uji Kualitas Data

1) Uji Validitas

Dalam penelitian ini, uji validitas digunakan untuk mengukur keabsahan kuesioner yang telah diisi oleh para pegawai. Menurut Ghozali (2018), uji validitas bertujuan untuk menilai apakah suatu kuesioner dapat dianggap sah atau valid. Kuesioner dinyatakan valid jika pertanyaannya mampu mengungkapkan informasi sesuai dengan apa yang diukur oleh kuesioner tersebut. Pengujian ini dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung terhadap r tabel, dengan degree of freedom (df) = n - jumlah sampel dan alpha sebesar 0,05 (uji dua sisi). Penentuan kelayakan item yang digunakan didasarkan pada kriteria berikut:

- a) Jika r hitung $>$ r tabel maka butir tersebut valid.
- b) Jika r hitung $<$ r tabel maka butir atau variabel tersebut tidak valid

2) Uji Realibilitas

Sugiyono (2017), pengujian reliabilitas akan menghasilkan nilai yang konsisten ketika objek yang sama diukur secara berulang. Dalam penelitian ini, uji statistik Cronbach Alpha ditetapkan untuk mengukur reliabilitas. Instrumen penelitian dinyatakan reliabel apabila nilai koefisien reliabilitas $>0,6$ (Siregar, 2016)

b. Uji Asumsi Klasik

1) Uji Normalitas

Ghozali (2018), uji normalitas adalah uji yang menguji apakah data yang digunakan dalam model regresi varians normal. Pengukuran uji normalitas dapat dilakukan dengan menggunakan nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi (Sig.) $> 0,05$ maka data berdistribusi normal.

2) Uji Multikolinearitas

Ghozali (2018), uji multikolinearitas bertujuan untuk mengidentifikasi apakah terdapat korelasi antar variabel independen dalam model regresi. Pengujian multikolinearitas dilakukan dengan kriteria bahwa jika nilai Variance Inflation Factor (VIF) < 10 dan nilai Tolerance $> 0,01$, maka multikolinearitas tidak terjadi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Ghozali (2013), uji heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah terdapat perbedaan varians residual antara satu pengamatan dengan pengamatan lainnya dalam model regresi. Pengujian heteroskedastisitas dapat dilihat melalui grafik plot antara

nilai prediksi variabel dependen dan residualnya. Jika titik-titik dalam grafik scatterplot tersebar merata tanpa membentuk pola tertentu, maka dapat disimpulkan bahwa data tidak mengalami heteroskedastisitas.

c. Analisis Regresi Linier Berganda

Ghozali (2018), regresi linear berganda digunakan untuk menguji pengaruh beberapa variabel independen terhadap satu variabel dependen. Penelitian ini menerapkan model regresi linear berganda dengan bantuan alat statistika yang dapat dirumuskan sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + e$$

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)

e = Error

d. Uji Model

1) Uji Koefisien Determinasi (R²)

Ghozali (2018), uji koefisien determinasi (R²) digunakan untuk menilai sejauh mana variabel independen dalam model mampu menjelaskan variasi pada variabel dependen. Semakin besar nilai R² mendekati 1, semakin baik ketepatan model.

2) Uji Statistik T

Ghozali (2018), uji t digunakan untuk menilai seberapa besar pengaruh satu variabel independen secara individual terhadap variabel dependen. Uji t dilakukan dengan mengamati nilai signifikansi (Sig.), dengan kriteria bahwa jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05, maka H₀ ditolak dan H_a diterima. Hal ini menunjukkan bahwa variabel independen memiliki pengaruh terhadap variabel dependen.

3) Uji Statistik F

Ghozali (2018), uji F digunakan untuk menentukan apakah semua variabel independen dalam model memiliki pengaruh secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Uji F ini dilakukan dengan kriteria bahwa jika F hitung > F tabel (signifikansi < 0,05), maka H₀ ditolak dan H_a diterima, yang berarti semua variabel independen berpengaruh simultan terhadap variabel dependen.

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.

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.

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.

Eladira. 2024. *Pengaruh Penerapan Penilaian E-Kinerja, Kompetensi-Kompetensi, Worklife Balance dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Pemerintah Kabupaten Serdang Begadai*. Skripsi: Universitas Medan Area

Fatika, Nur Sari., Sijabat, Raully., 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.

Febrianti, R. 2017. *Analisis Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pelabuhan Indonesia IV (Persero) Unit Terminal Petikemas Makassar*. Skripsi: Universitas Muhammadiyah Makassar.

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.

Lin Yan Syah. 2017. *Perilaku Organisasi Konsep Dan Implementasi*. In Media.

Mahaputra, A. P. 2021. *Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) Dan Sistem Penilaian E-Kinerja Dalam Mempengaruhi Kinerja Pegawai*. SEIKO : Journal of Management & Business, 3(3), 365–374.

Majid, Abdul. 2019. *Belajar dan Pembelajaran Pendidikan Agama Islam*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya. cet. 3.

Masriful dan Prawira, Yudha Junistiara. 2024. *Pengaruh Penerapan E-Kinerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekdakab Aceh Barat Daya*. Jurnal: Serambi Ekonomi dan Bisnis.

Mulyadi. 2016. *Sistem Akuntansi*. Jakarta: Salemba Empat.

Nagara, E. S. dan Nurhayati, R. 2017. *Sistem pendukung keputusan penentuan hama padi menggunakan php*. Jurnal TAM (Technology Acceptance Model).

Nurhayati, Ema. 2019. *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-Kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. Jurnal Penelitian Ekonomi Dan Bisnis.

Nurhayati. 2017. *Analisis Teori Transparansi Pengelolaan Keuangan Daerah di Indonesia*. Trias Politika, 1(2).

Pakihi, M. N. 2020. *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto*.

Peraturan Presiden Republik Indonesia. Nomor 29 Tahun 2014 tentang Sistem Akuntabilitas Kinerja Instansi. Pemerintah (SAKIP).

Peraturan Walikota Surakarta Nomor 29 Tahun 2024 tentang Tambahan Penghasilan bagi ASN di Lingkungan Kota Surakarta.

Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisa Jabatan.

Permendagri Nomor 12 Tahun 2008 tentang Analisis Berbasis Kinerja.

Puspitasari, Rita. 2014. *Pengaruh Motivasi Kerja dan Pelatihan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Magelang*. Skripsi: Universitas Negeri Yogyakarta.

Putri,. 2014. *Pengaruh Penerapan EKinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh*. Jurnal Magister Akuntansi.

Rahmawati, D., Aulawi, H. and Kurniawati, R. 2023. *Pengukuran Kualitas Layanan Berdasarkan Dimensi Service Quality (SERVQUAL) dengan Metode Zone of Tolerance (ZOT) dan Kano pada Pet World*. Jati Undip: Jurnal Teknik Industri.

Risma Wira Bharata, Dhyah Setyorini, Isroah. 2019. *Penerapan Balance Scorecard Dalam Mengukur Kinerja Rumah Sakit Umum Daerah Wonosari Application Of Balance Scorecard In Measuring Performance Of Wonosari Regional General Hospital*. Jurnal Rep Vol 4 No 1 Hal 174 – 189.

Rivai, V., & Sagala, E. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Rajawali Pers. Page 5

Robbins, Stephen P, And Timothy A. Judge. 2016. Perilaku Organisasi. 16th Ed. Jakarta: Salemba Empat.

Siagian, Sondang. 2007. Fungsi-fungsi manajerial edisi revisi. Jakarta. Bumi Aksara.

Sinambela. Lijan Poltak , 2018., Manajemen Sumber Daya Manusia, (Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja). Jakarta: Penerbit Pt Bumi Aksara.

Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: penerbit Alfabeta.

Tritiadi, Satrio. 2017. Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau. Skripsi: Universitas Terbuka Jakarta.