

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

**JURNAL SKRIPSI**

**Diajukan Sebagai Syarat Untuk Meraih Gelar Sarjana Akuntansi**



Nama : Febriyanti Puspita

NIM : 2023522622

Prodi : Akuntansi

**UNIVERSITAS DHARMA AUB  
SURAKARTA**

**2025**

## LEMBAR PENGESAHAN JURNAL

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

Surakarta, 22 Februari 2025

Mengetahui,  
Ketua Program Studi



Mulyadi, SE, MM, Ak, CA  
NIDN: 0610096501

Pembimbing

A handwritten signature in blue ink, which appears to be "Siti Hayati Efi Friyantini", written over a horizontal line.

Dra. Siti Hayati Efi Friyantini, Ak, MM  
NIDN: 0319046702

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

*The Influence of E-Performance, Work Discipline, and Employee Additional Income (TPP) on the Performance of Civil Servants (ASN) at the Education Office of Surakarta City*

**Febriyanti Puspita, Dra. Siti Hayati Efi Friyantini, AK, MM**  
Prodi Akuntansi, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Dharma AUB  
Surakarta

Email: [fbrpuspita@gmail.com](mailto:fbrpuspita@gmail.com)

**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. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang disebarluaskan kepada ASN di Dinas Pendidikan Kota Surakarta dengan jumlah responden sebanyak 30 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa E-Kinerja berpengaruh positif dan 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.

**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. In an effort to improve ASN performance, various factors such as the implementation of E-Performance, work discipline, and the provision of Employee Additional Income (TPP) are aspects that 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. Data was collected through questionnaires distributed to 30 ASN respondents at the Education Office of Surakarta City. The research results show*

*that E-Performance has a positive and significant impact on ASN performance, indicating that the utilization of technology-based systems can enhance employee work effectiveness. Work discipline also significantly affects ASN performance, demonstrating that employee compliance and discipline levels greatly determine work productivity. Additionally, TPP has been proven to have a positive impact on ASN performance, indicating that financial incentives can serve as a motivational factor in enhancing employee enthusiasm and work outcomes.*

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

## **PENDAHULUAN**

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 berulang 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 (Afriana, 2023).

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 (Mufti et al., 2024).

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 latar belakang masalah 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**

### **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).

### **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.

### **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.

### **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.

### **METODE 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. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Pendidikan Kota Surakarta. 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.

## **HASIL PENELITIAN**

### **1. Uji Instrumen**

#### **Uji Validitas**

Pengujian validitas dilakukan terhadap 30 responden dengan sampel yang digunakan. Dalam pengujian validitas akan menggunakan uji korelasi. Jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka pernyataan dianggap valid. Sebaliknya, jika nilai  $r_{hitung} < r_{tabel}$ , maka pernyataan dinyatakan tidak valid. Dari 4 variabel (Ekinerja, disiplin kerja, TPP dan kinerja pegawai) semua item pertanyaan valid, maka lolos dan dapat digunakan untuk pengolahan data selanjutnya.

#### **Uji Realibilitas**

##### **Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Kinerja Pegawai	0,698	Reliabel
E-Kinerja	0,774	Reliabel
Disiplin Kerja	0,764	Reliabel
TPP	0,741	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, ditarik kesimpulan bahwa variabel e-kinerja, disiplin kerja, TPP, dan kinerja pegawai dinyatakan reliabel karena memiliki nilai cronbach alpha  $> 0,60$ . Sehingga setiap variabel dalam penelitian ini memiliki konsistensi internal yang baik, sehingga dapat dipercaya untuk digunakan dalam analisis lebih lanjut.

## 2. Uji Asumsi Klasik

### Uji Normalitas

#### Hasil uji normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		30
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,000000
	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.

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.

### Uji Multikolinearitas

#### Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients<sup>a</sup>

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

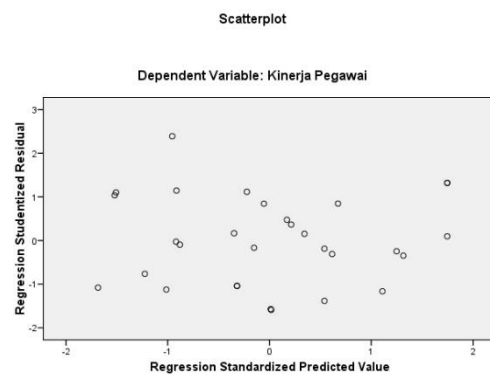
a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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  $\geq 0,10$  dan VIF  $\leq 10$ ,

sehingga dalam model regresi yang digunakan tidak ditemukan adanya korelasi antar variabel independent.

### Uji Heteroskedastisitas

#### Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan hasil uji heteroskedastisitas dengan metode scatterplot, titik-titik data tampak tersebar secara acak tanpa membentuk pola tertentu, baik di atas maupun di bawah sumbu nol pada grafik. Hal ini mengindikasikan bahwa model regresi yang digunakan dalam penelitian ini tidak mengalami heteroskedastisitas. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa model regresi memenuhi asumsi homoskedastisitas, sehingga dapat digunakan untuk analisis lebih lanjut secara valid dan reliabel.

### 3. Pengujian Uji Regresi

#### Analisis Regresi Linier Berganda

#### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		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	.782	1.329
	TPP	.294	.078	.421	3.777	.001	.782	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas maka menghasilkan model regresi sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + \epsilon$$

$$Y = 0,786 + 0,245X_1 + 0,533X_2 + 0,294X_3 + \epsilon$$

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, jika variabel e-kinerja ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,245. Koefisien B e-kinerja sebesar 0,245 pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).
3. Koefisien regresi disiplin kerja ( $X_2$ ) sebesar 0,533. Artinya, jika variabel disiplin kerja ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,533. Koefisien B disiplin kerja sebesar 0,533 pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y).

4. Koefisien regresi TPP ( $X_3$ ) sebesar 0,294. Artinya, jika variabel TPP ditingkatkan 1 satuan akan meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,294. Koefisien B TPP sebesar 0,294 pada tingkat signifikansi  $0,000 < 0,05$ , maka variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai (Y)

### 4. Uji Hipotesis

#### Uji Statistik t

#### Hasil Uji t

Model		Coefficients <sup>a</sup>						
		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	.782	1.329
	TPP	.294	.078	.421	3.777	.001	.782	1.278

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel diatas hasil uji t dapat diinterpretasikan sebagai berikut:

1. Diketahui bahwa nilai Sig dari variabel e-kinerja ( $X_1$ ) yaitu sebesar  $0,021 < 0,05$  dan sebesar  $2,460 > 2,045$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
2. Diketahui bahwa nilai Sig dari variabel disiplin kerja ( $X_2$ ) yaitu sebesar  $0,000 < 0,05$  dan sebesar  $5,421 > 2,045$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.
3. Diketahui bahwa nilai Sig dari variabel TPP ( $X_3$ ) yaitu sebesar  $0,001 < 0,05$  dan sebesar  $3,777 > 2,045$ . Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap

kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

## Uji Statistik F

### Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	62,029	3	20,676	25,676	,000 <sup>b</sup>
	Residual	20,937	26	,805		
	Total	82,967	29			

a. Predictors: (Constant), TPP, E-Kinerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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.

## 5. Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

### Hasil Uji Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,865 <sup>b</sup>	,748	,719	,897	1,820

a. Predictors: (Constant), TPP, E-Kinerja, Disiplin Kerja

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan tabel di atas, nilai Adjusted R Square tercatat sebesar 0,719 atau 71,9%. Ini menunjukkan bahwa variabel e-kinerja, disiplin 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.

## PEMBAHASAN DAN IMPLIKASI PENELITIAN

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

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel e-kinerja sebesar 2,460  $> t_{tabel}$  2,045 dengan sig 0,021  $<$  0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

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

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 5,421  $> t_{tabel}$  2,045 dengan sig 0,000  $<$  0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa e-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

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

Berdasarkan hasil analisis yang telah dilakukan menunjukkan bahwa nilai  $t_{hitung}$  variabel disiplin kerja sebesar 3,777  $> t_{tabel}$  2,045 dengan sig 0,001  $<$  0,05. Maka  $H_0$  ditolak dan  $H_1$  diterima yang berarti bahwa TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN)

pada Dinas Pendidikan Kota Surakarta.

### IMPLIKASI PENELITIAN

1. Optimalisasi penggunaan e-kinerja, temuan bahwa e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai menunjukkan pentingnya e-kinerja dalam mengevaluasi kinerja ASN. Oleh karena itu hasil penelitian ini dapat dijadikan acuan bagi Dinas Pendidikan Kota Surakarta dalam mengoptimalkan sistem E-Kinerja sebagai alat yang lebih objektif dan transparan dalam mengevaluasi kinerja ASN.
2. Peningkatan disiplin kerja, dinas diharapkan dapat menyusun program pelatihan serta sistem penghargaan dan sanksi yang lebih efektif guna meningkatkan kedisiplinan pegawai.
3. Efektivitas TPP, penelitian ini dapat membantu menentukan apakah skema Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) saat ini sudah memberikan insentif yang cukup bagi ASN atau apakah penyesuaian harus dilakukan berdasarkan kinerja.

### PENUTUP

#### KESIMPULAN

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, E-Kinerja, 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.

### 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 ini masih jauh dari sempurna, dan diharapkan peneliti 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.

#### 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.
- Daspar, D. 2020. *Pengaruh Lingkungan, Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*. Ekomabis: Jurnal Ekonomi Manajemen Bisnis.
- 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.
- Permendagri Nomor 4 Tahun 2005 tentang Analisa Jabatan.
- 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.
- Sedarmayanti. 2016. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Cetakan kedua. Bandung: CV. Mandar Maju.