

Pengaruh E-Kinerja, Disiplin Kerja, dan TPP terhadap Kinerja ASN pada Dindagkop UKM Kabupaten Rembang

Nur Fatika Sari¹, Raully Sijabat², Hawik Ervina Indiworo³
Universitas PGRI Semarang

Corresponding Author: Nur Fatika Sari nurfatikasari020@gmail.com

ARTICLE INFO

Kata Kunci: Penerapan E-kinerja, Tambahan Penhasilan Pegawai (TPP), Disiplin Kerja, Kinerja ASN

Received : 05 March

Revised : 15 March

Accepted: 25 March

©2022 Sari, Sijabat, Indiworo: This is an open-access article distributed under the terms of the [Creative Commons Atribusi 4.0 Internasional](https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/).



ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh penerapan e-kinerja, tambahan penghasilan pegawai (TPP), dan disiplin kerja terhadap kinerja ASN pada Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang yang berjumlah 116 orang dengan sampel jenuh sebanyak 116 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah data primer dengan instrumen pengumpulan data menggunakan kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini yaitu teknik analisis linier berganda. 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.

PENDAHULUAN

Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang memiliki fungsi dan peran yang sangat penting dalam pemerintahan daerah serta bertanggung jawab dalam pelayanan masyarakat mengenai permasalahan bidang perindustrian, perdagangan, koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang. Berdasarkan Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang tahun 2019 terdapat beberapa penurunan kinerja instansi. Yang pertama capaian kinerja kontribusi Produk Domestik Regional Bruto (PDRB) sektor perdagangan serta capaian kinerja pertumbuhan ekspor tahun 2019 mengalami penurunan dari tahun 2018. Kemudian capaian kinerja kontribusi sektor perdagangan besar dan eceran terhadap PDRB tahun 2019 menurun dari tahun 2017. Untuk mencapai target di akhir tahun RPJMD, yaitu tahun 2021, capaian kinerja tahun 2019 masih kurang sebesar 7,30%. Selanjutnya capaian kinerja meningkatkan jumlah industri kecil, UMKM, dan koperasi aktif mengalami penurunan dalam tiga tahun terakhir.

Dari permasalahan-permasalahan di atas dapat disimpulkan bahwa kinerja Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang tahun 2019 mengalami penurunan. Salah satu faktor turunnya kinerja instansi tentu saja dipengaruhi oleh kinerja para pegawai dalam menjalankan tugas-tugasnya. Menurut M. Rizqi Zati, Zulkarnen M. dan Endang T. (2019) menyatakan setiap pegawai dalam instansi pemerintah harus memiliki kinerja yang optimal serta semangat kerja yang tinggi. Kinerja pegawai yang tinggi merupakan aspek penting dalam tercapainya tujuan instansi. Semakin banyak pegawai yang memiliki kinerja tinggi, maka kinerja instansi akan meningkat.

Untuk meningkatkan efektivitas dan efisiensi kinerja instansi khususnya kinerja para pegawai perlu adanya dorongan atau motivasi kerja agar para pegawai dapat bekerja lebih optimal dan lebih produktif. Salah satunya yaitu dengan diberlakukannya sistem e-kinerja untuk menginput dan mengendalikan kinerja setiap pegawai instansi. Menurut Putri dkk. (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. Upaya selanjutnya yaitu dengan memberikan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Menurut penelitian Angga Permana Mahaputra (2020) menunjukkan bahwa secara parsial kebijakan TPP dan sistem E-Kinerja yang diterapkan mempengaruhi kinerja pegawai. Upaya lain yang dapat dilakukan adalah dengan menerapkan disiplin kerja untuk setiap pegawai. Menurut Hasibuan dalam Sinambela (2016:335) disiplin kerja adalah kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus-menerus, dan bekerja sesuai aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. Menurut hasil penelitian Mailiana, Diana Hayati, dan Siti Rahayu (2018) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai.

TINJAUAN PUSTAKA

Landasan Teori

1. E-kinerja

Sistem e-kinerja adalah sistem yang berisi uraian tugas-tugas pegawai sesuai jabatan dan waktu bekerja yang telah ditetapkan oleh instansi. Menurut Putri dkk. (2014) elektronik kinerja atau sistem e-kinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kepada pegawai. Menurut penelitian Ema Nurhayati (2017) menyatakan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya semakin baik penerapan e-kinerja dalam instansi, maka semakin baik pula rekap capaian kerja, target, dan realisasi kerja secara elektronik. Selain itu presensi, kuantitas, dan kualitas hasil kerja dapat dipertanggungjawabkan karena adanya catatan yang kongrit secara elektronik.

H1: Penerapan E-Kinerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

2. Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)

Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP merupakan insentif yang diberikan dalam bentuk tambahan penghasilan yang berlandaskan hasil pencapaian kinerja ASN selama satu bulan di luar gaji yang diterima sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2001:117) menyatakan bahwa insentif merupakan tambahan imbalan yang diberikan kepada pegawai yang prestasinya melebihi prestasi standar. Menurut penelitian Darmayanti (2018) menjelaskan bahwa Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada ASN sebagai insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. TPP dinilai sangat penting untuk diberikan kepada para pegawai untuk mendorong pegawai bekerja lebih baik.

H2: TPP berpengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

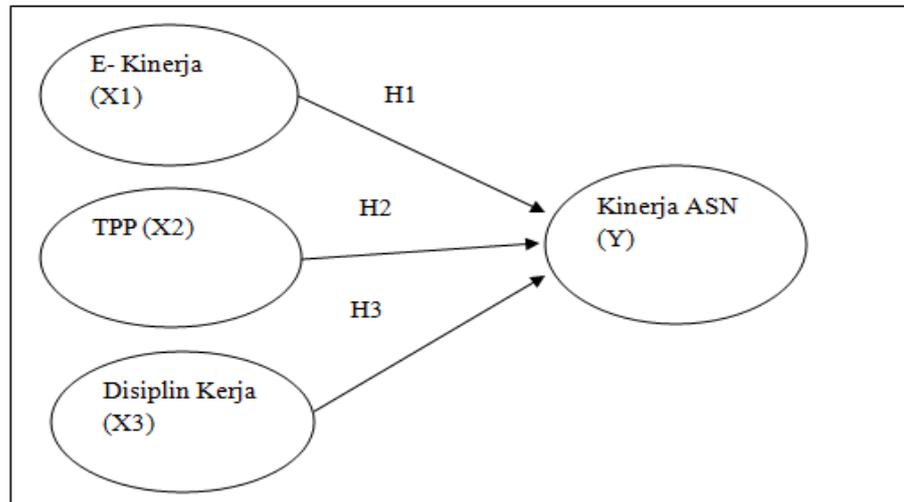
3. Disiplin Kerja

Disiplin kerja merupakan suatu sikap patuh dan taat pada setiap peraturan, mengerjakan tugas dan kewajiban tepat waktu, dan siap menerima sanksi jika melanggar peraturan. Menurut penelitian Mailina, Diana Hayati, dan Siti Rahayu (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan para pegawai. Menurut hasil penelitian Drs. Meindro Waskito, MM. dan Siti Himaatun Aliyah (2020)

menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

H3: Disiplin Kerja berpengaruh terhadap Kinerja ASN Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

Kerangka Kontekstual



Gambar 1. Kerangka Kontekstual

METODOLOGI

Desain Penelitian

Desain penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2016: 14) menyatakan bahwa penelitian kuantitatif adalah metode penelitian yang berdasarkan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti populasi atau sampel tertentu, teknik sampling yang digunakan biasanya dilakukan secara random, teknik pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah dikemukakan peneliti.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:90) menyatakan populasi merupakan wilayah generalisasi yang berisi objek-objek yang mempunyai karakteristik dan kualitas tertentu yang telah ditetapkan oleh peneliti untuk selanjutnya dipelajari dan ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah Aparatur Sipil Negara (ASN) di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang yang berjumlah 116 orang.

Menurut Sugiyono (2016:118) sampel merupakan bagian dari jumlah keseluruhan dan karakteristik yang dimiliki populasi. Sedangkan menurut Gulo W. (2002) menyatakan bahwa sampel disebut sebagai contoh yang merupakan himpunan bagian dari keseluruhan populasi. Teknik sampling yang digunakan dalam penelitian ini adalah *Non Probability Sampling* dengan sampel jenuh. Menurut Sugiyono (2017:85) teknik sampel jenuh adalah teknik pengambilan

sampel dimana semua anggota populasi dijadikan sampel. Maka sampel dalam penelitian ini berjumlah 116 sampel.

Definisi Operasional

1. Variabel Penelitian

a. Variabel *Independen*

Menurut Sugiyono (2015: 96) menyatakan bahwa variabel *independen* atau disebut juga variabel bebas merupakan variabel yang mempengaruhi atau variabel yang menjadi sebab berubahnya atau timbulnya variabel *dependen* (Terikat). Variabel *independen* dalam penelitian ini adalah penerapan e-kinerja (X1), TPP (X2), dan disiplin kerja (X3).

b. Variabel *Dependen*

Menurut Sugiyono (2015:97) variabel *dependen* adalah variabel yang dipengaruhi atau variabel yang menjadi akibat adanya variabel bebas atau variabel *independen*. Variabel *dependen* dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y).

2. Definisi Operasional Variabel

a. E-kinerja (X1)

Menurut Putri dkk. (2014) elektronik kinerja atau sistem e-kinerja merupakan salah satu aplikasi berbasis web yang digunakan untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan, beban kerja unit atau satuan kerja organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kepada pegawai. Berdasarkan Perbup Rembang No.18 Tahun 2021 variabel e-kinerja dapat diukur menggunakan indikator berikut:

1) Kehadiran Pegawai

Pengisian sistem E-kinerja berdasarkan kehadiran dan absensi kehadiran harian pegawai secara elektronik selama satu bulan.

2) Jabatan

Pengisian sistem E-kinerja berdasarkan tingkat jabatan struktural pegawai dalam instansi dan sesuai prosedur pengisian e-kinerja.

3) Beban Kerja

Pengisian sistem E-Kinerja berdasarkan beban kerja yang diberikan kepada pegawai sesuai tugas pokok dan fungsi serta sesuai ketentuan instansi.

4) Waktu Kerja

Pengisian sistem E-Kinerja berdasarkan lama waktu bekerja yang idealnya 360 menit untuk Hari Senin sampai Kamis dan 210 menit untuk Hari Jumat serta ketepatan jam pulang kerja.

5) Capaian aktivitas kinerja harian

Pengisian E-kinerja berdasarkan capaian kinerja harian, penyelesaian laporan kinerja secara harian, dan *input* data yang akurat.

b. TPP (X2)

Tambahan Penghasilan Pegawai yang selanjutnya disingkat TPP adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada ASN di Lingkungan Pemerintah Daerah sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Berdasarkan Perbup Rembang No.1 Tahun 2022 indikator TPP adalah sebagai berikut:

- 1) Kehadiran pegawai dinilai berdasarkan ketepatan waktu masuk kerja dan cuti pegawai.
 - 2) Beban Kerja
Pemberian TPP yang didasarkan pada beban kerja, kelengkapan e-kinerja, dan tanggung jawab yang dilimpahkan kepada pegawai.
 - 3) Tingkat jabatan
Pemberian TPP berdasarkan tingkat jabatan struktural pegawai dan sesuai ketentuan pemberian TPP.
- c. Disiplin kerja (X3)
Menurut penelitian Mailina, Diana Hayati, dan Siti Rahayu (2018) menjelaskan bahwa disiplin kerja merupakan suatu sikap yang besar manfaatnya baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi kepentingan para pegawai. Menurut Mangkunegara dan Octorent (2015) indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur disiplin kerja adalah sebagai berikut:
- 1) Ketepatan waktu datang ke tempat kerja
 - 2) Ketepatan jam pulang ke rumah
 - 3) Kepatuhan terhadap peraturan yang berlaku
 - 4) Penggunaan seragam kerja yang telah ditentukan
 - 5) Tanggung jawab dalam mengerjakan tugas
 - 6) Melaksanakan tugas-tugas kerja sampai selesai setiap harinya.
- d. Kinerja pegawai (Y)
Menurut Mangkunegara (2011) kinerja berasal dari kata *job performance* yang berarti hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Menurut Simamora (2006) indikator-indikator yang digunakan dalam menilai kinerja pegawai adalah sebagai berikut:
- 1) Kuantitas kerja
Kuantitas kerja merupakan hasil yang diperoleh pegawai dalam jumlah tertentu dengan perbandingan standar atau target yang telah ditetapkan instansi atau perusahaan. Pegawai dengan kinerja yang baik akan menghasilkan hasil kerja yang baik.
 - 2) Kualitas kerja
Kualitas kerja merupakan mutu hasil kerja pegawai yang telah menjalankan pekerjaannya sesuai dengan ketentuan yang ditetapkan oleh instansi atau perusahaan.
 - 3) Ketepatan waktu
Ketepatan waktu merupakan kesesuaian waktu yang digunakan oleh pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya.

Teknik Analisis Data

1. Uji Asumsi Klasik

Uji asumsi klasik terdiri atas tiga uji yaitu:

a. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2013) uji normalitas merupakan pengujian untuk menguji data yang digunakan dalam model regresi terdistribusi secara normal atau tidak. Pengukuran uji normalitas dapat dilakukan melihat nilai signifikansi (Sig.). Jika nilai signifikansi (Sig.) > 0,05, maka data terdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Menurut Ghozali (2013) uji multikolinearitas merupakan pengujian untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel independen atau variabel bebas. Pengukuran uji multikolinearitas dilakukan dengan kriteria jika nilai *Variance Inflation Factor (VIF)* < 10 dan nilai *Tolerance* > 0,01 maka tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2013) uji heteroskedastisitas merupakan pengujian untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari *residual* pengamatan satu ke pengamatan lain. Pengukuran uji heteroskedastisitas dapat dilihat dari grafik plot antara nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya. Apabila penyebaran titik-titik dalam grafik scatterplot merata dan tidak membentuk pola tertentu maka dapat disimpulkan bahwa data yang diteliti tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Ghozali (2013) analisis regresi linier berganda merupakan suatu analisis yang menghubungkan antara variabel dependen dengan dua atau lebih variabel independen. . Persamaan analisis regresi linier berganda adalah sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

3. Uji Model

a. Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Menurut Ghozali (2013) uji koefisien determinasi (R^2) adalah pengujian untuk mengukur seberapa jauh kemampuan variabel *independen* pada model dalam menjelaskan variasi variabel *dependen*. Jika nilai R^2 semakin besar mendekati 1 berarti model semakin tepat.

b. Uji T

Menurut Ghozali (2013) menyatakan uji t digunakan untuk mengetahui sejauh mana pengaruh satu variabel *independen* secara individual terhadap variabel *dependen*. Pengukuran uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi (Sig.) dengan kriteria jika nilai signifikansi (Sig.) < 0,05 maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya variabel *independen* berpengaruh terhadap variabel *dependen*.

c. Uji F

Menurut Ghozali (2013) uji F digunakan untuk mengetahui apakah seluruh variabel *independen* dalam model berpengaruh secara bersama atau simultan terhadap variabel *dependen*. Pengukuran uji F dapat dilakukan dengan kriteria F hitung > F tabel (signifikansi < 0,05) maka H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya seluruh variabel *independen* berpengaruh secara simultan terhadap variabel *dependen*.

HASIL PENELITIAN

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

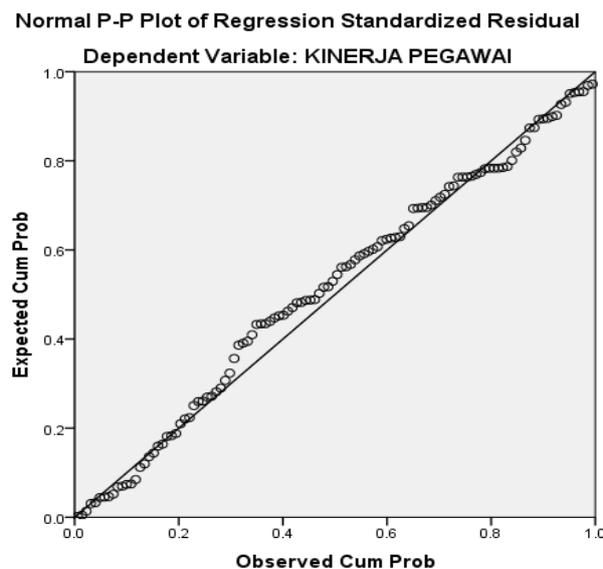
		Unstandardized Residual
N		116
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	4.79071096
Most Extreme Differences	Absolute	.087
	Positive	.046
	Negative	-.087
Kolmogorov-Smirnov Z		.938
Asymp. Sig. (2-tailed)		.343

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas

Berdasarkan hasil uji normalitas di atas menunjukkan bahwa nilai Asymp Sig.(2-tailed) sebesar 0,343 > 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa data pada penelitian ini terdistribusi dengan normal. Selain menggunakan uji *kolmogorov-smirnov*, uji normalitas juga dapat ditunjukkan dengan gambar *normal probability plot* sebagai berikut:



Gambar 2. Normal Probability Plot

Berdasarkan gambar grafik *Normal Probability Plot* di atas, titik titik yang menyebar mengikuti garis diagonal sehingga dapat disimpulkan bahwa data penelitian terdistribusi dengan normal.

b. Uji Multikolinearitas

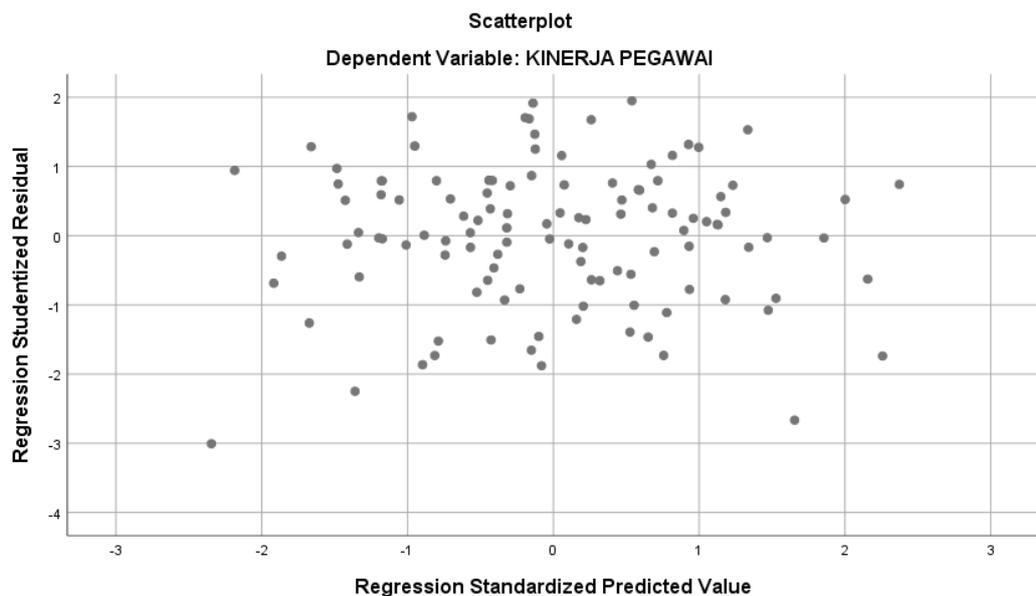
Model	Coefficients ^a						
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error				Tolerance	VIF
(Constant)	4.879	5.216		.935	.352		
E-KINERJA	.178	.067	.224	2.647	.009	.961	1.040
1 TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)	.206	.086	.203	2.403	.018	.963	1.039
DISIPLIN KERJA	.363	.089	.339	4.085	.000	.998	1.002

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Hasil uji multikolinearitas di atas menunjukkan bahwa nilai VIF variabel E-kinerja sebesar 1,040; variabel TPP sebesar 1,039; dan nilai variabel disiplin kerja sebesar 1,002. Ketiga variabel *independen* memiliki nilai VIF yang kurang dari 10 dan nilai *tolerance* lebih dari 0,01 maka dapat disimpulkan bahwa data penelitian tidak terjadi multikolinearitas.

c. Uji Heteroskedastisitas



Gambar 3. Scatterplot

Berdasarkan gambar grafik scatterplot di atas terlihat bahwa penyebaran titik-titiknya merata dan tidak membentuk pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa dalam penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas .

2. Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	4.879	5.216		.935	.352
	E-kinerja	.178	.067	.224	2.647	.009
	TPP	.206	.086	.203	2.403	.018
	Disiplin Kerja	.363	.089	.339	4.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Berdasarkan hasil analisis regresi linier berganda di atas maka persamaan regresinya sebagai berikut:

$$Y = 4,879 + 0,178X_1 + 0,206X_2 + 0,363X_3$$

Dari persamaan regresi di atas maka dapat disimpulkan bahwa:

- Konstanta variabel Y sebesar 4,879. Jika variabel penerapan e-kinerja (X1), TPP (X2), dan disiplin kerja (X3) sama dengan nol maka nilai kinerja ASN (Y) akan sebesar 4,879.
- Koefisien regresi untuk variabel penerapan e-kinerja (X1) bernilai positif sebesar 0,178. Hal ini menunjukkan bahwa variabel penerapan e-kinerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel penerapan e-kinerja, maka akan mempengaruhi variabel kinerja ASN sebesar 0,178.
- Koefisien regresi untuk variabel TPP (X2) bernilai positif sebesar 0,206. Hal ini menunjukkan bahwa variabel TPP berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel TPP maka akan mempengaruhi variabel kinerja ASN sebesar 0,206.
- Koefisien regresi untuk variabel disiplin kerja (X3) bernilai positif sebesar 0,363. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja ASN. Yang berarti setiap kenaikan 1 satuan variabel disiplin kerja, maka akan mempengaruhi variabel kinerja ASN sebesar 0,363.

3. Uji Model (*Goodness of Fit*)

- Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.649 ^a	.421	.405	3.11656

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 4. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Berdasarkan hasil uji koefisien determinasi (R^2) di atas, dapat diketahui bahwa nilai Adjusted R Square sebesar 0,405 yang artinya variabel independen berpengaruh terhadap variabel dependen sebesar 40,5%. Sedangkan 59,5% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

b. Uji T

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.879	5.216		.935	.352
1 E-kinerja	.178	.067	.224	2.647	.009
TPP	.206	.086	.203	2.403	.018
Disiplin Kerja	.363	.089	.339	4.085	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Tabel 5. Hasil Uji T

1) Uji Hipotesis 1

Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 2,647 > t tabel sebesar 1,981 dan nilai signifikansi 0,009 < 0,05. Sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya H1 yang menyatakan penerapan e-kinerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang diterima.

2) Uji Hipotesis 2

Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 2,403 > t tabel sebesar 1,981 dan nilai signifikansi 0,018 < 0,05. Sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya H1 yang menyatakan TPP berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang diterima.

3) Uji Hipotesis 3

Berdasarkan hasil uji t tersebut diperoleh nilai t hitung sebesar 4,085 > t tabel sebesar 1,981 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga H₀ ditolak dan H_a diterima, artinya H1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang diterima.

c. Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	790.680	3	263.560	11.184	.000 ^b
	Residual	2639.355	112	23.566		
	Total	3430.034	115			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, TPP, E-kinerja

Tabel 6. Hasil Uji F

Berdasarkan hasil uji F di atas diperoleh nilai F hitung sebesar 11,184 > F tabel sebesar 2,69 dan nilai signifikansi 0,000 < 0,05. Sehingga H₀ ditolak dan H_a

diterima, artinya penerapan e-kinerja, TPP, dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Penerapan E-kinerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel penerapan e-kinerja yang telah dilakukan, pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2,647 > t$ tabel sebesar $1,981$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya H_1 yang menyatakan TPP berpengaruh terhadap kinerja ASN diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa penerapan e-kinerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Angga Permana Mahaputra (2020) yang menyatakan bahwa kebijakan sistem e-kinerja yang diterapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu menurut penelitian Ema Nurhayati (2017) 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.

2. Pengaruh TPP Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap variabel TPP, pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2,403 > t$ tabel sebesar $1,981$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya H_1 yang menyatakan TPP berpengaruh terhadap kinerja ASN diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Meriana 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.

3. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja ASN

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel disiplin kerja yang telah dilakukan, dalam uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $4,085 > t$ tabel sebesar $1,981$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya H_1 yang menyatakan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja ASN diterima. Hal ini berarti variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Astadi Pangarso dan Putri Intan S. (2016) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh secara signifikan positif terhadap kinerja pegawai di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. Selanjutnya menurut penelitian Drs. Meindro Waskito, MM. dan Siti Himaatun Aliyah (2020) menjelaskan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hasil pengujian menunjukkan bahwa antara disiplin kerja dan kinerja karyawan hasilnya positif. Hal ini berarti disiplin kerja akan meningkatkan hasil kerja yang telah dibebankan kepada karyawan. Maka dari itu, disiplin kerja perlu ditingkatkan untuk menunjang kinerja karyawan

KESIMPULAN DAN REKOMENDASI

Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian tersebut, maka kesimpulan dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Variabel Penerapan E-kinerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang. Hal ini diperoleh dari hasil uji t dengan besar nilai t hitung sebesar $2,647 > t$ tabel sebesar $1,981$ dan nilai signifikansi $0,009 < 0,05$.
- b. Variabel TPP (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang. Hal ini berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2,403 > t$ tabel sebesar $1,981$ dan nilai signifikansi $0,018 < 0,05$.
- c. Variabel Disiplin Kerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja ASN di Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang. Hal ini berdasarkan hasil uji t besaran t hitung sebesar $4,085 > t$ tabel sebesar $1,981$ dan nilai signifikansi $0,000 < 0,05$.

Rekomendasi

Bagi Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi, dan UKM Kabupaten Rembang sebaiknya lebih memperhatikan pengisian e-kinerja agar berjalan dengan lancar. Misalnya meningkatkan koneksi internet instansi agar tetap stabil sehingga para pegawai tidak kesulitan dalam mengisi e-kinerja. Selain itu, mempertahankan pemberian insentif bagi para pegawai sesuai dengan peraturan yang berlaku sebagai bentuk apresiasi atas kinerjanya. Kemudian pihak instansi harus meningkatkan disiplin kerja bagi para pegawai dengan memaksimalkan penggunaan e-presensi, pemberian insentif sesuai dengan kinerja, dan memberikan hukuman yang tegas bagi para pegawai yang melanggar peraturan.

PENELITIAN LANJUTAN

Penulis berharap penelitian ini dapat bermanfaat bagi seluruh pembaca dan dapat menjadi referensi untuk penelitian selanjutnya sesuai tema penelitian ini. Penulis menyadari penelitian ini tidak sempurna. Maka dari itu, dengan rendah hati penulis meminta saran dan kritik yang membangun untuk memperbaiki penelitian selanjutnya.

UCAPAN TERIMA KASIH

Penulis berterima kasih kepada kedua orang tua saya tercinta dan seluruh pihak yang mendukung penelitian ini, terutama Ibu Dr. Raully Sijabat, SKM.,S.E.,M.M., dan Ibu Rr. Hawik Ervina Indiworo, S.E.,M.M. yang telah membimbing penulis dengan sabar sehingga penelitian ini dapat selesai dengan baik.

DAFTAR PUSTAKA

- Dewi Sinta Maria, Noorhidayah, and Z. H. (2016). Pemberian Tunjangan Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Efektivitas Kinerja ASN Dinas Kesehatan Kabupaten Tapin. *Profil Kesehatan Kabupaten Simeulue*, 53(9), 40.
- Hudayah, S., & Gani, I. (2018). *Pengaruh sistem informasi penilaian kinerja dan tunjangan tambahan penghasilan terhadap kinerja pegawai Influence of performance appraisal information system and additional income supplement to employee performance*. 10(1), 50–66.
- Indrastuti, S., Suryani, L., & Radiyah. (2016). Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja aparatur sipil negara (asn) dinas pendidikan dan kebudayaan kabupaten kampar. *Jurnal Ekonomi KIAT*, 27(1), 1–7. <https://jurnal.untan.ac.id/index.php/ejmfe/article/view/33047>
- 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. <https://doi.org/10.37531/sejaman.vxix.432>
- Mailiana, Hayati, D., & Rahayu, S. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada di PT. Trio Motor Honda Warehouse Banjarmasin. *DINAMIKA EKONOMI Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 11(1), 109–122.
- Maulya Naifah Mustakim Pakihi. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. *Skripsi*.
- Meriana, M. (2016). Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan , Penelitian Dan Pembangunan Daerah. *Jurnal Katalogis*, 4(8), 85–93.
- Muflihun Waliulu, Sampara Lukman, & Kusworo. (2021). Efektivitas Penerapan E-Kinerja Dalam Meningkatkan Kinerja Aparatur Sipil Negara Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Maluku. *VISIONER : Jurnal Pemerintahan*

Daerah Di Indonesia, 12(4), 817–826. <https://doi.org/10.54783/jv.v12i4.342>

- Mukti, D. R., Lelly Hana Setyanti, S. W., & Farida, L. (2019). Penerapan Sistem Penilaian Kinerja Berbasis E-Kinerja Terhadap Prestasi Kerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Kependudukan dan Pencatatan Sipil Kabupaten Banyuwangi. *E-Journal Ekonomi Bisnis Dan Akuntansi*, 6(2), 175. <https://doi.org/10.19184/ejeba.v6i2.11166>
- Nurhayati, E. (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*, 2(2), 79–91. <https://doi.org/10.33633/jpeb.v2i2.2274>
- Darmayanti. (2018). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara (Insentif) Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Pekerjaan Umum Kota Medan. *Repository Institusi USU*.
- Pangarso, A., & Susanti, P. I. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekretariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori Dan Terapan | Journal of Theory and Applied Management*, 9(2), 145–160. <https://doi.org/10.20473/jmtt.v9i2.3019>
- Tahir, H. (2021). *Penerapan E-Kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan*. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Umbeang, F., J. Rorong, A., & Plagiten, N. N. (2020). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai Terhadap Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Tata Ruang Kabupaten Kepulauan Talaud. *Jurnal Administrasi Publik*, 6(94), 1–14.
- Waskito, D. M., & Aliyah, S. H. (2020). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Denso Ten Manufacturing)*. 60–71.
- Wau1, Samalua Waoma2, F. T. F., & Ruang. (2021). Produktivitas Apa dan Bagaimana. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan*, 4, 203–212.
- Yossi Maria Marintan Hutajulu, Lelo Sintani, & Meitiana, M. (2021). Pengaruh disiplin dan budaya kerja terhadap kinerja ASN melalui motivasi kerja Satpol PP Provinsi Kalimantan Tengah. *Journal of Environment and Management*, 2(1), 44–52. <https://doi.org/10.37304/jem.v2i1.2658>
- Zati, M. R., Zulkarnen Mora, & Endang Terangisa BR Sinuraya. (2020). Analisis Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Keuangan*, 8(3), 326–335. <https://doi.org/10.33059/jmk.v8i3.2395>
- Sumber Peraturan Bupati (PERBUP):
- Bagian Hukum. (2019). *Perbup No. 27/2019 – Penetapan Indikator Kinerja Utama Pemerintah Kabupaten Rembang Tahun 2016-2021*.

<https://jdih.rembangkab.go.id/perbup-no-27-2019-penetapan-indikator-kinerja-utama-pemerintah-kabupaten-rembang-tahun-2016-2021/>

Laporan Kinerja Instansi Pemerintah (LKjIP) Dinas. Perindustrian, Perdagangan dan Koperasi dan Usaha Kecil Dan. Menengah Kabupaten Rembang Tahun 2019.(2019).<https://dinindakopukm.rembangkab.go.id/binangkit/uploads/2020/07/LKJIP-DININDAKOPUKM-2019.pdf>

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Rembang Nomor 1 Tahun 2022 Perubahan Kedua atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 64 Tahun 2020 tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang. (2022).
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/200912/perbup-kab-rembang-no-1-tahun-2022>

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Rembang Nomor 18 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 43 Tahun 2019 Tentang Tata Kelola Sistem Pemerintahan Berbasis Elektronik di Kabupaten Rembang. (2021).
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/184246/perbup-kab-rembang-no-18-tahun-2021>

Peraturan Bupati (PERBUP) Kabupaten Rembang Nomor 7 Tahun 2021 Perubahan Atas Peraturan Bupati Rembang Nomor 64 Tahun 2020 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Rembang. (2021).
<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/182159/perbup-kab-rembang-no-7-tahun-2021>