

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA
DAN TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP)
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA SEKRETARIAT
DAERAH KABUPATEN PATI DENGAN KEPUASAN KERJA
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**



**Disusun sebagai salah satu syarat menyelesaikan Program Studi Strata I
pada Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis**

Oleh:

DESY CAHYANING SUGIYANTO PUTRI

B100190550

**PROGRAM STUDI MANAJEMEN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SURAKARTA**

2023

HALAMAN PERSETUJUAN

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PATI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

PUBLIKASI ILMIAH

oleh:

DESY CAHYANING SUGIYANTO PUTRI

B100190550

Telah diperiksa dan disetujui untuk diuji oleh:

Dosen
Pembimbing



(Nur Achmad, S.E., M.Si., CIQnR)

NIK/NIDN. 646/0616087002

HALAMAN PENGESAHAN

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PATI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

OLEH

DESY CAHYANING SUGIYANTO PUTRI

B100190550

**Telah dipertahankan di depan Dewan Penguji
Fakultas Ekonomi dan Bisnis
Universitas Muhammadiyah Surakarta
Pada hari Kamis, 5 Januari 2023
dan dinyatakan telah memenuhi syarat**

Dewan Penguji:

1. Nur Achmad, S.E., M.Si., CIQnR

(Ketua Dewan Penguji)

2. Muhammad Sholahuddin, S.E., M.Si., Ph.D

(Anggota I Dewan Penguji)

3. Kussudyarsana, S.E., M.Si., Ph.D

(Anggota II Dewan Penguji)

(.....)

(.....)

(.....)



Dekan,

Prof. Dr. Agus Setyawan, S.E., M.Si.
NIDN: 829/0616087401

PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa dalam publikasi ilmiah ini tidak terdapat karya yang pernah diajukan untuk memperoleh gelar kesarjanaan di suatu perguruan tinggi dan sepanjang pengetahuan saya juga tidak terdapat karya atau pendapat yang pernah ditulis atau diterbitkan orang lain, kecuali secara tertulis diacu dalam naskah dan disebutkan dalam daftar pustaka.

Apabila kelak terbukti ketidakbenaran dalam pernyataan saya di atas, maka akan saya pertanggungjawabkan sepenuhnya.

Surakarta, 5 Januari 2023

Penulis



DESY CAHYANING SUGIYANTO PUTRI

B100190550

**PENGARUH PENERAPAN SISTEM PENILAIAN E-KINERJA DAN
TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) TERHADAP KINERJA
PEGAWAI PADA SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN PATI
DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING**

Abstrak

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh penerapan E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai Variabel intervening pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Jumlah sampel penelitian ini adalah 80 dengan menggunakan teknik pengambilan sampel teknik Purposive Sampling. Penelitian ini menggunakan pendekatan Structural Equation Modeling (SEM) yang digunakan adalah Partial Least Square (PLS) dengan proses perhitungan yang dibantu program aplikasi software SmartPLS 3.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, tambahan penghasilan pegawai (TPP) tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, E-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening, serta tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening.

Kata kunci: e-kinerja, tambahan penghasilan pegawai, kinerja pegawai, kepuasan kerja

Abstract

The purpose of this study is to determine directly or indirectly the effect of the application of E-Performance and Additional Employee Income (TPP) on employee performance with job satisfaction as an intervening variable at the Regional Secretariat of Pati Regency. The number of samples in this study was 80 using the Purposive Sampling technique. This research uses the Structural Equation Modeling (SEM) approach used is Partial Least Square (PLS) with a calculation process assisted by the SmartPLS 3.0 software application program. The results of data analysis show that the E-Performance variable has a significant effect on employee performance, additional employee income (TPP) does not have a significant effect on employee performance, E-Performance has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable, and additional employee income (TPP) has a significant effect on employee performance with job satisfaction as an intervening variable.

Keywords: e-performance, additional employee income, employee performance, job satisfaction

1. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) mempunyai fungsi penting dalam menentukan kesuksesan ketika perusahaan menghadapi tantangan-tantangan globalisasi. Tantangan-tantangan tersebut terdiri dari pasar global yang semakin luas, daya saing sumber daya manusia di pasar global dan bagaimana menyiapkan sumber daya manusia untuk tugas-tugas dalam sebuah organisasi. Manajemen Sumber Daya Manusia mempunyai empat fungsi operasional yang salah satunya adalah menilai dan mengembangkan sumber daya manusia, yang salah satu aktivitasnya adalah menilai kinerja pegawai (Daly, 2015).

Upaya untuk menghadapi tantangan tersebut maka perlunya peningkatan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus ditingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing (Mustapid, 2021).

Sejalan dengan hal tersebut, menurut (Awaluddin Anwar, 2022) pembangunan manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepegawaian di masa yang akan datang adalah mempersiapkan ASN yang profesional dan mampu untuk bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan.

Kinerja pegawai menurut (Awaluddin Anwar, 2022) adalah suatu tingkat keberhasilan secara keseluruhan dalam periode tertentu untuk melaksanakan tugasnya sesuai dengan kriteria dan ketentuan yang telah ditetapkan bersama. (Mangkunagara, 2011) mendefinisikan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga sifat multi dimensional (Ahmad, 2015). Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Pati mencoba satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan elektronik 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. Hasil penelitian (Putri, 2014) juga menjelaskan bahwa penerapan e-Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh e-Kinerja selain itu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dapat mempengaruhi kinerja dari pegawai. Menurut Peraturan Bupati Pati No.24 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati pada BAB 1 Pasal 1 ayat 9 menyebutkan bahwa "Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut TPP adalah penghasilan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada ASN yang bersumber dari APBD."

Namun dari variabel e-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang terkadang termasuk dalam kompetensi yang mempengaruhi kinerja, masih terdapat kesenjangan hasil dari peneliti terdahulu yaitu menurut penelitian yang dilakukan (Ahmad, 2015) serta (Meutia, 2016), (Saleh, 2016) yang menyatakan penerapan e-Kinerja terhadap kinerja pegawai dan kompetensi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Adanya research gap, menekankan dalam penelitian ini untuk menambahkan variabel intervening yaitu Kepuasan Kerja. Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dimana para pegawai memandang pekerjaan mereka dan beberapa indikator dari kepuasan kerja. Menurut (Hasibuan, 2014) menyatakan bahwa indikator kepuasan kerja yaitu 1)

menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya, 2) mencintai pekerjaannya, 3) moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang ditetapkan, 4) kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban, dan 5) prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Adanya perbedaan hasil penelitian terdahulu, maka menurut penulis kinerja masih menarik untuk diteliti kembali. Studi ini dilakukan pada ASN di Sekretariat Daerah Kabupaten Pati, dengan melakukan penelitian yang berjudul “Penerapan Sistem Penilaian e-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening”

2. METODE

Jenis penelitian ini adalah deskriptif kuantitatif. Menurut Bungin (Bungin, 2005) penelitian deskriptif kuantitatif adalah penelitian yang menggambarkan, menjelaskan, atau meringkaskan berbagai kondisi, situasi, fenomena menurut kejadian sebagai mana adanya. Populasi dalam penelitian mencakup keseluruhan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati yang berjumlah 221 orang. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik Purposive Sampling. Peneliti memilih pegawai yang berstatus ASN pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati. Sehingga dari jumlah populasi yang ada yang dijadikan sebagai sampel / responden sebanyak 148 orang dan memperoleh responden sebanyak 80 orang.

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

No	Pengertian	Definisi Operasional Variabel	Sumber
1.	E-Kinerja (X1) e-Kinerja adalah aplikasi buatan yang dikhususkan untuk memantau dan menilai kinerja dari pegawai secara langsung dengan cara memasukkan data kerja harian kedalam software untuk mendapatkan persetujuan dari atasan.	- Pengisian Laporan Kinerja - Kesesuaian Pengumpulan Laporan dengan Jadwal - Waktu Kerja Efektif	Mukti, 2019
2.	Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara yang selanjutnya disebut TPP adalah penghasilan selain gaji pokok dan tunjangan lainnya yang sah sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, yang diberikan oleh Pemerintah Daerah kepada ASN yang bersumber dari APBD.	- Beban Kerja - Prestasi Kerja - Tempat Bertugas - Kondisi Kerja - Kelangkaan profesi, dan/atau pertimbangan obyektif lainnya.	Peraturan Bupati Pati No.24 Tahun 2021 Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati pada BAB 1 Pasal 1 ayat 9
3.	Kinerja Pegawai (X1) hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	- Kualitas Pekerjaan - Kuantitas Pekerjaan - Ketepatan Waktu - Kehadiran - Kemampuan Kerja sama	Madjid, 2016
4.	Kepuasan Kerja (Z) Kepuasan kerja menunjukkan kesesuaian antara harapan seseorang yang timbul dan imbalan yang disediakan pekerjaan, sehingga kepuasan kerja juga berkaitan erat dengan teori keadilan,	- Gaji - Promosi - Keuntungan Tambahan - Penghargaan - Kondisi Operasional - Rekan Kerja	Judge, 2015

	perjanjian psikologis dan motivasi	- Sifat Kerja - Komunikasi	
--	------------------------------------	-------------------------------	--

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

3.1 Outer Model

Tabel 2. *Convergent Validity*

Item Pertanyaan	E- Kinerja (X1)	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)	Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)
X1.1	0,846	-	-	-
X1.2	0,847	-	-	-
X1.3	0,829	-	-	-
X1.4	0,751	-	-	-
X1.5	0,763	-	-	-
X1.6	0,775	-	-	-
X2.1	-	-	-	0,895
X2.2	-	-	-	0,932
X2.3	-	-	-	0,824
X2.4	-	-	-	0,935
X2.5	-	-	-	0,888
Y1	-	-	0,787	-
Y2	-	-	0,785	-
Y3	-	-	0,782	-
Y4	-	-	0,883	-
Y5	-	-	0,875	-
Y6	-	-	0,792	-
Z1	-	0,785	-	-
Z2	-	0,875	-	-
Z3	-	0,907	-	-
Z5	-	0,778	-	-
Z7	-	0,790	-	-

Hasil temuan pada tabel di atas menunjukkan bahwa 4 variabel yang digunakan dalam penelitian ini seperti e-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, Kinerja Pegawai, dan Kepuasan Kerja dalam setiap pertanyaan yang mewakili masing-masing variabel memiliki nilai loading factor $> 0,6$ maka dapat dinyatakan pertanyaan yang mewakili setiap variabel memenuhi syarat untuk diteliti.

Tabel 3. *Discriminant Validity*

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
E-Kinerja (X1)	0,645
Kepuasan Kerja (Z)	0,687
Kinerja Pegawai (Y)	0,670
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	0,802

Berdasarkan sajian tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai AVE dari variabel e-Kinerja $> 0,5$ atau sebesar 0,645, untuk nilai variabel kepuasan kerja $> 0,5$ atau sebesar 0,687, untuk nilai variabel kinerja pegawai $> 0,5$ atau sebesar 0,670, dan untuk variabel tambahan penghasilan pegawai $> 0,5$ atau sebesar 0,802. Hal ini menunjukkan bahwa setiap variabel telah memiliki discriminant validity yang baik.

Tabel 4. *Composite Reliability*

Variabel	Composite Reliability
E-Kinerja (X1)	0,916
Kepuasan Kerja (Z)	0,916
Kinerja Pegawai (Y)	0,924
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	0,953

Nilai composite reliability yang dihasilkan pada setiap variabel e-Kinerja, kepuasan kerja, kinerja pegawai, dan tambahan penghasilan pegawai $> 0,7$ dimana nilai Composite Reliability dari e-Kinerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,916, kepuasan kerja $> 0,7$ yaitu sebesar 0,916, kinerja pegawai $> 0,7$ yaitu sebesar 0,924, dan tambahan penghasilan pegawai $> 0,7$ yaitu sebesar 0,953. Dilihat dari nilai Composite Reliability pada masing-masing variabel yang besarnya $> 0,7$ menunjukkan bahwa keempat variabel tersebut reliabel.

Tabel 5. *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's Alpha
E-Kinerja (X1)	0,889
Kepuasan Kerja (Z)	0,885
Kinerja Pegawai (Y)	0,901
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	0,938

Berdasarkan tabel di atas hasil dari Cronbach's Alpha variabel e-Kinerja > 0,7 yaitu sebesar 0,889, kepuasan kerja > 0,7 yaitu sebesar 0,885, kinerja pegawai > 0,7 yaitu sebesar 0,901, dan tambahan penghasilan pegawai > 0,7 yaitu sebesar 0,938. Dengan demikian hasil ini dapat menunjukkan bahwa masing-masing variabel penelitian telah memenuhi persyaratan nilai Cronbach's Alpha, sehingga dapat disimpulkan bahwa keseluruhan variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Tabel 6. Uji Multikolinieritas

Variabel	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
E-Kinerja (X1)	1,062	1,896
Kepuasan Kerja (Z)	-	2,217
Kinerja Pegawai (Y)	-	-
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	1,062	1,252

Berdasarkan tabel di atas, hasil dari VIF (*Variance Inflation Factor*) untuk melihat uji multikolineritas dengan hasil nilai inner dari variabel e-Kinerja terhadap kepuasan kerja sebesar 1,062 dan e-Kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 1,896. Kemudian nilai dari variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kepuasan kerja sebesar 1,062 dan tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai sebesar 1,252. Nilai dari variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 2,217. Dari masing-masing variabel $VIF < 5$ maka tidak melanggar uji asumsi multikolineritas terbebas dari multikolinieritas.

3.2 Evaluasi Inner Model

Tabel 7. *Coefficient Determination* (R^2)

	R square	Adjusted R Square
Kepuasan Kerja (Z)	0,549	0,537
Kinerja Pegawai (Y)	0,508	0,489

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- R^2 untuk Kepuasan Kerja (Z) = 0.549 $\rightarrow$ 54.9%. Nilai R^2 untuk Kepuasa Kerja adalah sebesar 54.9%. Artinya adalah bahwa kemampuan variable-variable bebas, yaitu E-Kinerja dan Tambahan Penghasilan Pegawai di dalam menjelaskan variable Kinerja Pegawai adalah sebesar 54.9%. Berarti sisanya,

yaitu sebesar 45.1% pengaruh dijelaskan oleh variable-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

- b. R^2 untuk Kinerja Pegawai (Y) = 0.508 $\rightarrow$ 50.8%. Nilai R^2 untuk Kinerja Pegawai adalah sebesar 50.8%. Artinya adalah bahwa kemampuan variable-variabel bebas, yaitu E-Kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, dan Kepuasan Kerja di dalam menjelaskan variable Kinerja Pegawai adalah sebesar 50.8%. Berarti sisanya, yaitu sebesar 49.2% pengaruh dijelaskan oleh variable-variabel lain diluar yang dibahas pada penelitian ini.

Tabel 8. Uji Kebaikan (*Goodness of Fit*)

	$Q^2 (=1-SSE/SSO)$
Kepuasan Kerja (Z)	0,364
Kinerja Pegawai (Y)	0,329

Berdasarkan table diatas nilai Q^2 untuk Kepuasan Kerja (Z) adalah sebesar 0.364, dimana nilai ini diatas 0. Maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja bisa memprediksi model dengan baik. Nilai Q^2 untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah sebesar 0.329, dimana nilai ini diatas 0. Maka dapat disimpulkan bahwa Kinerja Pegawai bisa memprediksi model dengan baik. Dengan demikian, dari hasil tersebut maka model penelitian ini dapat dinyatakan telah memiliki goodness of fit yang baik.

Tabel 9. Uji Effect Size (f^2)

	Kepuasan Kerja (Z)	Kinerja Pegawai (Y)
E-Kinerja (X1)	0,786	0,176
Kepuasan Kerja (Z)	-	0,087
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2)	0,179	0,028

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan:

- Variabel e-Kinerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,786 yang berarti variable e-kinerja memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Sedangkan e-Kinerja memiliki nilai sebesar 0,176 yang berarti variable e-Kinerja memiliki pengaruh yang sedang terhadap kinerja pegawai.
- Variabel kepuasan kerja memiliki nilai f^2 sebesar 0,087 yang berarti variable kepuasan kerja memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai.

- c. Variabel tambahan penghasilan pegawai memiliki nilai f^2 sebesar 0,179 yang berarti variable tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang sedang terhadap kepuasan kerja. Sedangkan tambahan penghasilan pegawai memiliki nilai sebesar 0,028 yang berarti variable tambahan penghasilan pegawai memiliki pengaruh yang kecil terhadap kinerja pegawai.

3.3 Uji Hipotesis

Tabel 10. Pengaruh Langsung (*Direct Effects*)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E-Kinerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z)	0,613	9,612	0,000
E-Kinerja (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,405	3,617	0,000
Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,308	2,533	0,012
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) → Kepuasan Kerja (Z)	0,293	3,996	0,000
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,132	1,090	0,276

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil uji hipotesis dari pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja pegawai memiliki pengaruh yang positif dengan nilai original sample sebesar 0,405 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistics $3,617 > 1,984$ (t tabel) atau nilai P values $0,000 < 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 ditolak dan H_1 diterima.
- Hasil uji hipotesis dari pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai memiliki nilai original sample sebesar 0,132 dan memiliki pengaruh yang tidak signifikan dengan nilai t statistics $1,090 < 1,984$ (t tabel) atau nilai P values $0,276 > 0,05$. Sehingga dapat disimpulkan tambahan penghasilan pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Maka H_0 diterima dan H_2 ditolak.

Tabel 11. Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effects*)

	Original Sample (O)	T Statistics (O/STDEV)	P Values
E-Kinerja (X1) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,189	2,289	0,022
Tambahan Penghasilan Pegawai (X2) → Kepuasan Kerja (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,090	2,195	0,028

Berdasarkan tabel diatas dapat disimpulkan bahwa:

- Hasil uji hipotesis dari pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,189 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistics $2,289 > 1.984$ (t tabel) atau nilai P values $0,022 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_3 dititerima.
- Hasil uji hipotesis dari pengaruh tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja memiliki nilai original sample sebesar 0,090 dan memiliki pengaruh yang signifikan dengan nilai t statistics $2,195 > 1.984$ (t tabel) atau nilai P values $0,028 > 0.05$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan melalui kepuasan kerja. Maka H_0 ditolak dan H_4 dititerima.

3.4 Pembahasan

3.4.1 Pengaruh e-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian variabel e-Kinerja terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai t statistics sebesar $3,617 > 1,984$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai p value $0,000 < 0,05$. Maka, H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan e-Kinerja terhadap kinerja pegawai atau H_1 diterima. Semakin baik penerapan e-Kinerja guna mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), integritas prensensi, kuantitas, dan kualitas kerja, maka semakin meningkat kinerja pegawai dalam bertanggung jawab menghasilkan kuantitas dan kualitas kerja pada kantor Sekretariat Daerah

Kabupaten Pati. Masing-masing pegawai dapat menjalankan e-Kinerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dengan baik dengan mencapai Sasaran Kinerja Pegawai (SKP), integritas yang tinggi dalam presensi kuantitas dan kualitas kerja yang diterapkan dalam e-Kinerja serta mampu melakukan pencatatan target dan realisasi kerja sesuai dengan tugas pokok dan fungsi.

Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Ahmad Syaifudin Zuhri, Arisyahidin, Ahsin Daroini, 2021) dengan judul “Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan Sistem Penilaian e-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PPK SUNGAI DAN PANTAI II SNVT PJSA BBWA Brantas Kediri” menyatakan ada pengaruh penilaian e-Kinerja terhadap kinerja pegawai.

3.4.2 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan diperoleh hasil yang mampu diungkapkan dalam penelitian ini adalah tambahan penghasilan pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Dalam hal ini untuk lebih diperkuat pernyataan dengan dibuktikan nilai t yang dihasilkan pada variabel tambahan penghasilan pegawai terhadap kinerja pegawai dengan t statistics $1,090 < 1,984$ maka berpengaruh tidak signifikan dan P values $0,276 > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_2 ditolak. Variabel tambahan penghasilan pegawai berpengaruh tidak signifikan terhadap kinerja pegawai. Ini membuktikan bahwa kebijakan pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) oleh pemerintah dapat sedikit mempengaruhi kinerja karyawan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Pati.

Hasil penelitian ini didukung oleh (Putri Elvianaa, Artha Febriana, 2021) dengan judul “Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang” dan oleh (Shofyan Hadi, Noer Aisyah Barlian, Fauzan Muttaqien, 2019) dengan judul “Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang”

yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai tidak signifikan terhadap kinerja karyawan.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa banyaknya Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan tidak berpengaruh dengan tinggi rendahnya kinerja pegawai karena pegawai pada Kantor Sekretariat Kabupaten Pati sudah merasa cukup atau puas dengan gaji pokok yang diberikan sehingga pegawai tetap melaksanakan tugas dan beban kerjanya sesuai yang diberikan.

3.4.3 Pengaruh e-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh e-Kinerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh nilai t statistics $2,289 > 1.984$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai P values $0,022 > 0.05$. Maka, H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan e-Kinerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau H_3 diterima. Hal ini menggambarkan bahwa semakin tinggi e-Kinerja yang dilakukan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati maka akan semakin kuat kepuasan kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Stevi Nilasari, Purnamie Titisari, Ema Desia Prajitiasari, 2014) dengan judul “Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember” yang menyatakan bahwa penilaian kinerja yang sama dengan e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.

3.4.4 Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai dengan Kepuasan Kerja sebagai variabel intervening

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening diperoleh nilai t statistics $2,195 > 1.984$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai P values $0,028 > 0.05$. Maka, H_0 ditolak sehingga ada pengaruh signifikan tambahan penghasilan pegawai (TPP) terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening atau H_4 diterima. Hal ini menggambarkan

bahwa semakin tinggi tambahan penghasilan pegawai (TPP) yang dilakukan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati maka akan semakin kuat kepuasan kerja sehingga berdampak pada meningkatnya kinerja yang dihasilkan. Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh (Awaluddin Anwar, Chahyono, Arifuddin Mane, 2022) dengan judul “Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur” yang menyatakan bahwa tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja. Pemberian tambahan penghasilan pegawai pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati dalam melakukan pekerjaan yang sudah menjadi tugasnya. Pemberian tambahan penghasilan pegawai dimaksudkan untuk meningkatkan kesejahteraan Pegawai ASN dan merupakan penghargaan sesuai Produktivitas Kerja dan Disiplin Kerja. Pemberian tambahan penghasilan pegawai sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya TPP merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai tersebut. Dalam TPP pada setiap pegawai akan melibatkan kepuasan pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Pati yang berpengaruh pada kinerjanya pegawai.

4. PENUTUP

- a. Hasil variabel e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan nilai t statistics sebesar $3,617 > 1,984$ maka pengaruhnya signifikan dan nilai p value $0,000 < 0,05$. Sehingga hipotesis pertama dapat dinyatakan diterima.
- b. Hasil variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh negatif dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai dengan t statistics $1,090 < 1,984$ maka berpengaruh tidak signifikan dan P values $0,276 > 0,05$. Sehingga hipotesis kedua dapat dinyatakan ditolak.
- c. Hasil variabel e-Kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai t

statistics $2,289 > 1.984$ maka pengaruhnya signifikan nilai P values $0,022 > 0.05$. Sehingga hipotesis ketiga dapat dinyatakan diterima.

- d. Hasil variabel tambahan penghasilan pegawai (TPP) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening dengan nilai t statistics $2,195 > 1.984$ maka pengaruhnya signifikan nilai P values $0,028 > 0.05$. Sehingga hipotesis keempat dapat dinyatakan diterima.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdurahman, M. S. (2007). *Analisis Korelasi, Regresi dan Jalur Dalam Penelitian Dilengkapi Aplikasi Program SPSS*. Bandung: CV Pustaka Setia.
- Achmad, Nur, dkk. (2021). *Workshop Statistik Milenial*. ISBN: 978-602-6871-71. Sukoharjo: Jasmine
- Ahmad Syaifudin Zuhri, A. A. (2021). Pengaruh Tunjangan Perbaikan Penghasilan (TPP) dan Sistem Penilaian E-Kinerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor PPK SUNGAI DAN PANTAI II SNVT PJSA BBWA Brantas Kediri. *Journal of Economic and Business*, 1.
- Ahmad, M. d. (2015). Pengaruh Kompetensi, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Pada Pegawai Kantor Camat Di Kota Sungai Penuh. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis*, 2, 132-198.
- Awaluddin Anwar, C. A. (2022). Analisis Implementasi Sistem Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai dan Kedisiplinan terhadap Kinerja ASN melalui Kepuasan Kerja pada Badan Pengelolaan Keuangan Daerah (BPKD) Kabupaten Luwu Timur. *J. Paradigma Administrasi Negara*, 4, 110-121.
- Bangun, W. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Erlangga.
- Bungin, B. (2005). *Metodologi*. Jakarta: Prenada Media.
- Daly, H. (2015). Pengaruh Kompetensi, Displin Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Badan Pemberdayaan Perempuan Dan Keluarga Berencana Daerah Provinsi Sulawesi Tengah. *E-Jurnal Katalogis*, 3, 84-94.
- Dwi Rafita Mukti, S. W. (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*, 175-180.

- Dwipayana, A. D. (2015). Penerapan sistem penilaian kinerja; dampaknya terhadap kepuasan dan stres kerja karyawan. *e-Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Universitas Udayana*. 643-664.
- Eni Denti, W. A. (n.d.). Analisis Implementasi Sistem Elektronik Kinerja(ekinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu.
- Ghozali, I. (2013). *plikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi, Edisi 7*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan. (2010). *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Hasibuan, M. S. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- I Putu Angga Wahyudi, T. H. (2021). Effect of Application of Performance Assessment System Based on e-Performance and Competency on Work Achievement of Structural Employees Trough Job Satisfaction as Intervening Variable (Study on Bondowoso Regency Government). *International Journal of Management Science and Information Technology*, 2. doi:<https://doi.org/10.35870/ijmsit.v2i1.451>
- Indrawan, I. W. (2021). Penerapan Elektronik Kinerja (E-Kinerja) terhadap Motivasi Kerja Pegawai di Kantor Camat Klungkung. *Public Inspiration: Jurnal Administrasi Publik*, 55-65.
- Istijanto. (2006). *Riset Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Januari, C. I. (2015). Pengaruh penilaian kinerja terhadap kepuasan kerja dan prestasi kerja (studi pada karyawan pt. telekomunikasi indonesia, tbk wilayah malang). *Jurnal Administrasi Bisnis*.
- Judge, R. &. (2015). *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta: Salemba Empat.
- Lasri Parhusip, S. d. (2020). Analysis of the Implementation of e-Kinerja of State Civil Apparatus (ASN) to Improve Public Services in the Population and Civil Registration Department of PAK PAK Bharat Regency. *EPRA International Journal of Multidisciplinary Research (IJMR) - Peer Reviewed Journal*, 6. doi:<https://doi.org/10.36713/epra2013>
- Madjid, M. (2016). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Perencanaan, Penelitian, dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali. *Jurnal Katalogis*, 4, 85-93.
- Mangkunagara, A. P. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.
- Mangkunegara, A. P. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT.Remaja Rosda Karya.

- Mathis, R. L. (2011). *Human Resource Management = Manajemen Sumber*. Jakarta: Salemba Empat.
- Maulya Naifah Mustakim Pakihi, B. S. (2020). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto.
- Meutia, I. S. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Kompetensi Dengan Motivasi Sebagai Intervening Dalam Meningkatkan Kinerja. *Jurnal Manajemen*, 20, 353-369.
- Mukti, D. R. (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*, 175-180.
- Mustapid. (2021). Manajemen Strategik dalam Peningkatan Mutu Berwawasan Keunggulan di Madrasah Aliyah Negeri 2 Model Medan.
- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2, 170-183. doi:<https://doi.org/10.30596/maneggio.v2i2.3667>
- Nurhayati, E. (2017). 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*, 79-91.
- Pabundu, T. (2005). *Metode Penelitian Geografi*. Jakarta: PT Bumi Pustaka.
- Pasolong, H. (2010). *Teori Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta.
- Peraturan Bupati Pati No.24 Tahun 2021. (n.d.). *Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara di lingkungan Pemerintah Kabupaten Pati*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. (n.d.). *Tentang Penilaian Prestasi Kinerja Pegawai*.
- Putri Elviana, A. F. (2021). Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian, Pendidikan dan Pelatihan (BKPP) Kota Semarang. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Bisnis*, 1, 58-65.
- Putri, K. E. (2014). Pengaruh Penerapan EKinerja Dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Kota Banda Aceh. *Jurnal Magister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala*, 3, 1-10.
- Richard. (2012). *Learning to Teach. Tenth Edition*. New York: McGraw-Hill Education.

- Saleh, A. (2016). Factors Affecting The Job Satisfaction And Performance Of Nurses. *Scientific & Technology Research.*, 5(10).
- Shofyan Hadi, N. A. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Melalui Sistem Informasi Presensi Pemerintah Kabupaten Lumajang (Siperlu) Dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Dinas Kesehatan Kabupaten Lumajang. *Jobman : Journal of Organization and Business Management*, 76-80.
- Silalahi, F. (2013). Pengaruh Persepsi Guru tentang Supervisi Akademik, Kepemimpinan Kepala Sekolah dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Guru SMK Kecamatan Medan Sunggal. *Jurnal Manajemen Pendidikan Indonesia*, 5.
- Stevi Nilasari, P. T. (2014). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Melalui Kepuasan Kerja Karyawan Dinas Pendapatan Daerah Kabupaten Jember. *Artikel Ilmiah Mahasiswa*.
- Sugiyono. (2003). *Metode Penelitian Administrasi Edisi Ke-10*. Bandung: CV Alfabet.
- Sugiyono. (2006). *Statistika Untuk Penelitian, Cetakan ke Tujuh*. Bandung: CV Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Manajemen*. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, D. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Sutrisno. (2012). *Manajemen Keuangan Teori, Konsep dan Aplikasi* (8 ed.). Yogyakarta: Ekonisia.
- Sutrisno. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kencana Prenada*. Jakarta: Media Group.
- Tristiadi, S. (2017). Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) terhadap Kinerja Pegawai pada bagian Pembangunan Sekretariat Daerah Kabupaten Berau.
- Umar, H. (2011). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.