

ANALISIS PENGARUH PEMANFAATAN APLIKASI E-KINERJA, TAMBAHAN PENGHASILAN PEGAWAI (TPP) DAN ETOS KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR KECAMATAN CAMBA KABUPATEN MAROS

Sitti Marliah*¹, Haeranah Alwany², Sylvia Sjarlis³

^{1,2,3}Program Pascasarjana Magister Manajemen ITB Nobel Indonesia Makassar

Email: sittimarliahspt@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif, dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Camba sebanyak 22 orang, Kelurahan Cempniga sebanyak 13 orang dan Kelurahan Mario Pulana sebanyak 9 orang di Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Metode dalam penelitian ini menggunakan metode analisis berganda yang diolah menggunakan SPSS 25.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa : 1) Pemanfaatan aplikasi E-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros, 2) Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros, 3) Etos Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros dan 4) Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Etos Kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Kata kunci: *Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai, Etos Kerja dan Kinerja Pegawai.*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of using e-performance applications, additional employee income (TPP) and work ethic on employee performance at the Camba District Office, Maros Regency. This research uses a quantitative research approach with quantitative deductive logic/reasoning, and also uses a descriptive type of research. The population in this study were 22 employees of the Camba sub-district office, 13 people in the Cempniga Village and 9 people in the Mario Pulana Village in Maros Regency, South Sulawesi. The method in this study uses multiple analysis methods which are processed using SPSS 25.

The results of this study prove that: 1) The use of E-kinerja applications has a significant effect on employee performance at the Camba sub-district office, Maros district. 2) Additional Employee Income (TPP) has a significant effect on employee performance at the Camba sub-district office, Maros regency. 3) Work Ethics has a significant effect on employee performance at the Camba sub-district office, Maros Regency and 4) Utilization of E-Performance Applications, Additional Employee Income (TPP) and Work Ethics simultaneously affect employee performance at the Camba sub-district office, Maros Regency.

Keywords: *Utilization of e-performance applications, additional employee income, work ethic and employee performance.*

PENDAHULUAN

Era globalisasi telah bergulir dimana pada era ini berbagai perubahan akan terjadi, dominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi kawan pelaku bisnis. Pengaruh perubahan yang terjadi menuntut organisasi untuk membuka diri terhadap tuntutan perubahan dan berupaya menyusun strategi dan kebijakan yang selaras dengan perubahan lingkungan bisnis.

Perubahan tersebut akan bergantung pada kemampuan organisasi dalam menyesuaikan diri terhadap perubahan lingkungan. Artinya suatu organisasi mampu menyusun strategi dan kebijakan yang ampuh untuk mengatasi setiap perubahan yang terjadi.

Pegawai Negara Sipil (PNS) merupakan unsur utama dari sumber daya manusia aparatur negara, mempunyai peranan yang beragam dalam menentukan keberhasilan penyelenggaraan pemerintah dan pembangunan.

Kesulitan dalam mengukur kinerja organisasi pelayanan publik sebagian muncul karena tujuan dan misi organisasi acap kali tidak hanya sangat kabur akan tetapi juga bersifat multi dimensional. Oleh karena itu Pemerintah Kabupaten Maros pada awal bulan Maret 2019 mencoba meluncurkan satu terobosan baru untuk meningkatkan kinerja pegawainya dengan suatu sistem yang terkoneksi dengan teknologi yang lebih canggih yang dinamakan elektronik kinerja. Aplikasi E-kinerja ini diperuntukkan bagi pegawai dalam mengisi tugas yang dilakukan sehari-hari di kantor. Semua aktivitas kerja yang dilakukan ASN lingkup Pemerintah Kabupaten Maros harus dilaporkan pada aplikasi E-kinerja ini. Jika tidak terisi, maka akan berpengaruh pada tambahan penghasilan yang akan diberikan. Menurut Putri (2014) E-kinerja adalah salah satu aplikasi berbasis web untuk menganalisis kebutuhan jabatan, beban kerja jabatan dan beban kerja unit organisasi sebagai dasar perhitungan prestasi kerja dan pemberian insentif kerja.

Sebelum diterapkannya sistem E-kinerja maka laporan kinerja pegawai dilakukan secara manual, absensi juga belum seluruhnya menggunakan finger print, hanya pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah saja yang melakukan absensi finger print. Selain itu sebelum diterapkannya E-kinerja tidak semua pegawai mendapatkan tambahan penghasilan, hanya pegawai dilingkungan Sekretariat Daerah dan pegawai dibagian keuangan pada dinas/badan/kantor yang mendapat tambahan penghasilan beban kerja. Setelah diterapkannya E-kinerja ada perubahan signifikan terhadap tingkat kehadiran pegawai. Sejauh ini E-kinerja hanya dijadikan sebagai dasar penilaian persentase besaran tambahan penghasilan pegawai yang dihitung dari persentase prestasi kinerja pegawai sebesar 70% (pemenuhan laporan kegiatan harian dengan target kumulatif minimal 112,5 jam kerja dalam sebulan) dan persentase perilaku kinerja pegawai yaitu tingkat kehadiran sebesar 30%. Hasil dari E-kinerja belum sepenuhnya dapat menggambarkan kinerja ASN itu sendiri, pengisian (input) kinerja oleh pegawai juga seringkali tidak berdasarkan tugas pokok yang bersangkutan terkesan asal diisi dan memenuhi batas minimal hari kerja kumulatif yang dipersyaratkan dalam perhitungan TPP saja. Hasil penelitian Putri (2014) bahwa penerapan E-kinerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja aparatur.

Kinerja aparatur tidak hanya dipengaruhi oleh E-kinerja selain itu tunjangan penghasilan pegawai dan etos kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai. Seiring diberlakukannya Undang-undang Nomor 5 tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara mengenai penilaian kinerja PNS yang bertujuan untuk menjamin objektivitas pembinaan PNS yang didasarkan pada sistem prestasi dan sistem karier, maka Pemerintah pada saat ini sedang gencar-gencarnya memotivasi pegawainya untuk selalu meningkatkan kinerjanya, baik itu dengan menerapkan sistem aplikasi E-kinerja, tambahan penghasilan pegawai ataupun etos kerja.

Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros salah satu yang peneliti jadikan acuan dalam penelitian ini, permasalahan kinerja menjadi faktor penting karena akan sangat berpengaruh terhadap keberhasilan pengelolaan daerah terutama dalam otonomi daerah.

Salah satu faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai adalah dengan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP), kebijakan TPP bagi PNS diharapkan berdampak kepada peningkatan kesejahteraan pegawai.

Namun timbul permasalahan dalam pembayaran tambahan penghasilan yang sejatinya tujuan dengan diberikan tambahan penghasilan pegawai untuk memberikan motivasi bagi para pegawai ternyata tidak berdampak sesuai dengan yang diharapkan, pasalnya masih ditemukan berbagai masalah terutama masalah disiplin pegawai, dimana terkait kehadiran/absensinya tidak maksimal, keterlambatan ceklok dan tidak mengisi laporan kerja harian dimana tiap pegawai diwajibkan menyelesaikan tugas pokok tiap hari kerja.

Tidak hanya faktor pemberian tambahan penghasilan pegawai (TPP) saja yang perlu diperhatikan oleh instansi guna meningkatkan kinerja pegawai. Akan tetapi instansi juga harus memperhatikan faktor etos kerja. Menurut Sinamo (2011) etos kerja adalah perilaku kerja positif yang berakar pada kerjasama yang kental, keyakinan yang fundamental, disertai komitmen yang total pada paradigma kerja yang integral.

Etos kerja yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semangat yang amat kuat untuk mengerjakan sesuatu hal secara optimal, lebih baik untuk mencapai kuantitas dan kualitas kerja yang sesempurna mungkin. Karyawan dituntut untuk mampu menyelesaikan tugas dan tanggung jawab secara efektif dan efisien.

Leonardus Junianto Andilolo (2021) melakukan penelitian tentang Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara. Hasil penelitian menunjukkan bahwa lingkungan kerja, pemberian TPP dan Promosi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di Kabupaten Toraja Utara.

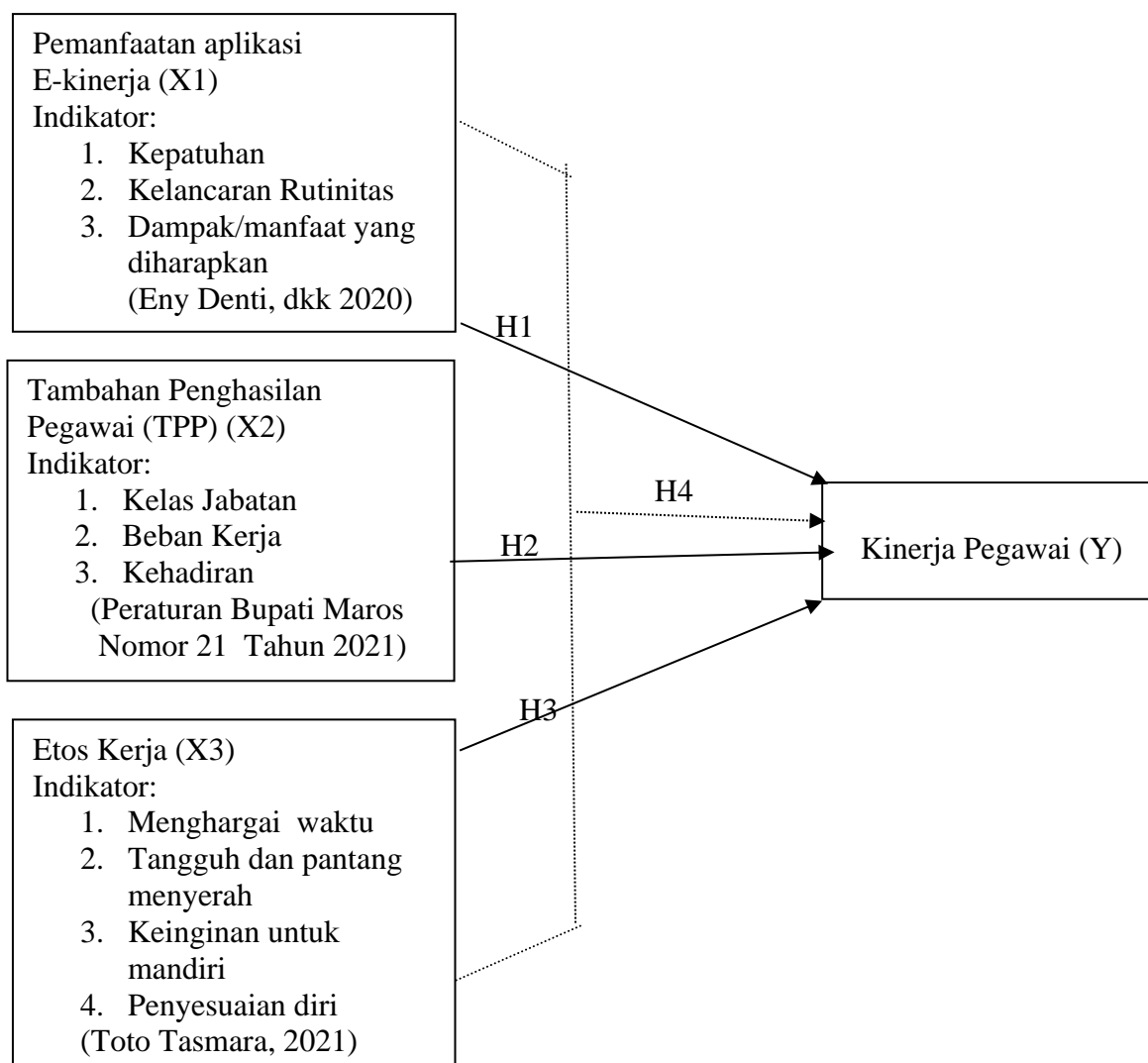
Helmi Tahir (2021) melakukan penelitian tentang Penerapan E-kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian kinerja berbasis E-kinerja dapat meningkatkan prestasi kerja pegawai. Artinya keberhasilan pegawai dalam melaksanakan tugas yang diberikan oleh organisasi mampu meningkatkan kepuasan kerja yang didapatkan.

Maulida (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh). Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di Kota Banda Aceh.

Maulya Naifah Mustakim Pakihi (2020) melakukan penelitian tentang Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto. Hasil penelitian menunjukkan bahwa pemberian tambahan penghasilan pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai di Dinas Pendidikan dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto

Nurjaya, Denok Sunarsi dkk (2022) melakukan penelitian tentang Pengaruh Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor. Hasil penelitian menunjukkan bahwa etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Etos kerja dan disiplin kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor.

Gambar 1. Kerangka Konseptual



Keterangan :

-▶ = Simultan
- ▶ = Parsial

HIPOTESIS PENELITIAN

Berdasarkan kerangka konseptual, maka rumusan hipotesis penelitian yang diajukan adalah :

1. Pemanfaatan aplikasi E-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
2. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
3. Etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
4. Pemanfaatan aplikasi E-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

METODE PENELITIAN

Metode yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif, dan juga menggunakan jenis penelitian deskriptif. Menurut Sugiyono (2015), metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian analisis data bersifat statistik dengan tujuan menguji hipotesis yang telah ditetapkan. Sugiyono (2015), deduktif merupakan cara berpikir dengan menarik sebuah kesimpulan khusus dari pernyataan-pernyataan yang bersifat umum. Sedangkan metode penelitian deksriptif adalah penelitian yang dimaksudkan untuk menyelidiki keadaan, kondisi atau hal-hal lain yang sudah disebutkan, yang hasilnya dipaparkan dalam bentuk laporan penelitian (Sugiono 2015).

Penelitian ini dilakukan di Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros Provinsi Sulawesi Selatan. Penelitian ini dilaksanakan selama kurang lebih 1 bulan yaitu selama bulan Mei 2023.

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai Kantor Kecamatan Camba sebanyak 22 orang, Kelurahan Cempniga sebanyak 13 orang dan Kelurahan Mario Pulana sebanyak 9 orang di Kabupaten Maros Sulawesi Selatan. Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh, yaitu menjadikan seluruh populasi sebagai sampel, sehingga banyaknya anggota sampel pada penelitian ini adalah 44 pegawai.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji validitas, uji reliabilitas, uji regresi linear berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Uji validitas

Tabel 1. Hasil Uji Validitas Variabel Pemanfaatan aplikasi E-kinerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X1.1	0,800	0,251	Valid
2	X1.2	0,702	0,251	Valid
3	X1.3	0,382	0,251	Valid
4	X1.4	0,795	0,251	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji validitas tentang Variabel Pemanfaatan aplikasi E-kinerja diatas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel pemanfaatan aplikasi E-kinerja memiliki nilai rhitung > rtabel yaitu lebih besar dari 0,251 dan memenuhi kriteria rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 2. Hasil Uji Validitas Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X2.1	0,708	0,251	Valid
2	X2.2	0,824	0,251	Valid
3	X2.3	0,847	0,251	Valid
4	X2.4	0,679	0,251	Valid
5	X2.5	0,830	0,251	Valid
6	X2.6	0,777	0,251	Valid
7	X2.7	0,658	0,251	Valid

8	X2.8	0,298	0,251	Valid
---	------	-------	-------	-------

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji validitas tentang Variabel Tambahan Penghasilan Pegawai diatas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel Tambahan Penghasilan Pegawai memiliki nilai rhitung > rtabel yaitu lebih besar dari 0,251 dan memenuhi kriteria rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 3. Hasil Uji Validitas Variabel Etos Kerja

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	X3.1	0,717	0,251	Valid
2	X3.2	0,820	0,251	Valid
3	X3.3	0,741	0,251	Valid
4	X3.4	0,641	0,251	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji validitas tentang Etos Kerja diatas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel Etos Kerja memiliki nilai rhitung > rtabel yaitu lebih besar dari 0,251 dan memenuhi kriteria rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Tabel 4. Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan	Rhitung	Rtabel	Keterangan
1	Y1	0,749	0,251	Valid
2	Y2	0,692	0,251	Valid
3	Y3	0,739	0,251	Valid
4	Y4	0,724	0,251	Valid
5	Y5	0,765	0,251	Valid
6	Y6	0,815	0,251	Valid
7	Y7	0,669	0,251	Valid
8	Y8	0,703	0,251	Valid
9	Y9	0,763	0,251	Valid

Sumber: Data primer diolah, 2023

Uji validitas tentang Kinerja diatas menunjukkan bahwa setiap butir pertanyaan variabel kinerja memiliki nilai rhitung > rtabel yaitu lebih besar dari 0,251 dan memenuhi kriteria rhitung > rtabel maka pertanyaan tersebut valid sehingga dapat digunakan sebagai alat ukur penelitian.

Uji Reliabilitas

Tabel 5. Hasil Uji Reliabilitas

No	Variabel	Nilai Cronbach Alpha	Keterangan
1	Pemanfaatan aplikasi E-kinerja	0,566	Reliabel
2	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	0,856	Reliabel
3	Etos Kerja	0,684	Reliabel
4	Kinerja Pegawai	0,889	Reliabel

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan Tabel diatas, uji reliabilitas dilakukan terhadap item pertanyaan yang dinyatakan valid. Suatu variabel dikatakan reliabel atau handal jika jawaban terhadap pertanyaan selalu konsisten. Jadi hasil koefisien reliabilitas instrument pada pemanfaatan aplikasi E-kinerja adalah sebesar 0,566, instrument pada tambahan penghasilan pegawai adalah sebesar 0,856, etos kerja adalah sebesar 0,684 dan kinerja pegawai adalah sebesar 0,889, ternyata memiliki nilai “Cronbach Alpha” lebih besar dari 0,060, yang berarti keempat instrumen dinyatakan reliabel atau memenuhi persyaratan.

Pengujian Analisis Regresi Berganda

Tabel 6. Hasil Pengujian Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.133	3.585		1.990	.053
	Pemanfaatan E-kinerja	.699	.258	.355	2.712	.010
	Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP)	.243	.115	.262	2.110	.041
	Etos Kerja	.637	.211	.344	3.023	.004

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data primer diolah, 2023

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

$$= 7.133 + 0.699 + 0.243 + 0.637 + e$$

Nilai β sebesar 7.133 merupakan konstanta atau keadaan saat variabel kinerja pegawai belum dipengaruhi oleh variabel lain yaitu variabel pemanfaatan E-kinerja (X1), tambahan penghasilan pegawai (X2) dan etos kerja (X3). Jika variabel independen tidak ada maka variabel kinerja pegawai tidak mengalami perubahan.

Nilai koefisien regresi pemanfaatan E-kinerja (X1) sebesar 0.699 menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan E-kinerja (X1) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa pemanfaatan E-kinerja pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros mempengaruhi segala kegiatan yang menyangkut dengan laporan kinerja harian pegawai, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai koefisien regresi tambahan penghasilan pegawai (X2) sebesar 0.243 menunjukkan bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X2) mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa tambahan penghasilan pegawai yang diperoleh setiap pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros sudah cukup baik dan sesuai sehingga perolehan tambahan penghasilan pegawai tersebut akan mempengaruhi masing-masing kinerja pegawai, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

Nilai koefisien regresi etos kerja (X3) sebesar 0.637 menunjukkan bahwa variabel etos kerja (X3) memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja pegawai (Y) yang berarti bahwa etos kerja yang ada pada setiap pegawai sudah sangat baik sehingga memberikan hasil yang baik terhadap kinerja pegawai Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros, dengan asumsi bahwa variabel lain tidak diteliti pada penelitian ini.

(Uji t) secara Parsial

Tabel 7. Hasil Uji t (Secara Parsial)

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	7.133	3.585		1.990	.053
	PEMANFAATAN E-KINERJA	.699	.258	.355	2.712	.010
	TPP	.243	.115	.262	2.110	.041
	ETOS KERJA	.637	.211	.344	3.023	.004

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI

Sumber: Data primer diolah, 2023

Diketahui nilai t hitung untuk variabel pemanfaatan aplikasi E-kinerja (X1) sebesar 2.712 > t tabel sebesar 2.019 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti bahwa variabel pemanfaatan E-kinerja (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Diketahui nilai t hitung sebesar 2.110 > t tabel sebesar 2.019 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti bahwa variabel tambahan penghasilan pegawai (X2) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Diketahui nilai t hitung untuk variabel etos kerja (X3) sebesar 3.023 > t tabel sebesar 2.019 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05 artinya terdapat pengaruh signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa Ha diterima dan Ho ditolak yang berarti bahwa variabel etos kerja (X3) secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

(Uji F) Secara Simultan

Tabel 8. Hasil Uji F (Secara Simultan)

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	289.910	3	96.637	22.438	.000 ^b
	Residual	172.271	40	4.307		
	Total	462.182	43			

a. Dependent Variable: KINERJA PEGAWAI
 b. Predictors: (Constant), ETOS KERJA, TPP, PEMANFAATAN APLIKSI E-KINERJA

Diketahui nilai F_{hitung} sebesar $22.438 > F_{tabel}$ sebesar 2.84 dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ artinya terdapat pengaruh signifikan, maka dapat disimpulkan bahwa H_0 ditolak dan H_a diterima yang berarti bahwa variabel pemanfaatan aplikasi E-kinerja (X1), tambahan penghasilan pegawai (TPP) (X2) dan etos etos kerja (X3) secara bersama-sama atau simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

PEMBAHASAN

Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data terhadap variabel pemanfaatan aplikasi E-kinerja yang telah dilakukan pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2.712 > t$ tabel sebesar 2.019 , dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima. Artinya pemanfaatan aplikasi E-kinerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa pemanfaatan aplikasi E-kinerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel pemanfaatan aplikasi E-kinerja mempunyai pengaruh yang paling besar terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Dengan adanya aplikasi E-kinerja yang dimanfaatkan oleh pegawai, maka setiap pegawai akan bertanggung jawab penuh dengan apa yang menjadi tugas pokok dan fungsinya. Setiap pegawai juga akan meningkatkan kualitas kerjanya sebagai abdi negara dan abdi masyarakat dengan memberikan pelayanan prima kepada masyarakat serta bekerja keras untuk dapat mencapai kuantitas kerja di Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Nurfatika Sari (2022) yang menyatakan bahwa kebijakan sistem E-kinerja yang diterapkan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sistem E-kinerja merupakan variabel yang paling dominan dalam mempengaruhi kinerja pegawai.

Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap variabel TPP pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $2.110 > t$ tabel sebesar 2.019 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya TPP berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel TPP berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros. Menurut Peraturan Bupati Maros Nomor 34 tahun 2022 tentang tambahan penghasilan pegawai pada Pemerintah Kabupaten Maros adalah tambahan penghasilan yang diberikan berdasarkan disiplin kerja dan produktivitas kerja dalam bentuk uang selain gaji pokok, tunjangan jabatan dan tunjangan lainnya yang berlaku nasional dan ditetapkan pemerintah. Mekanisme penilaian disiplin kerja dilakukan melalui aplikasi e-absensi yaitu melakukan identifikasi sidik jari atau iris mata melalui finger print sehingga kehadiran pegawai betul-betul terekam pada aplikasi tersebut.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Nurfatika Sari (2022) yang menyatakan bahwa berdasarkan uji regresi linear 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.

Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis data yang telah dilakukan terhadap variabel etos kerja, pada uji t diperoleh nilai t hitung sebesar $3.023 > t$ tabel sebesar 2.019 dan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Sehingga H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya etos kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai diterima. Dapat disimpulkan bahwa variabel etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian Ike Patrisia Purwanti (2021) yang menyatakan bahwa etos kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang memiliki etos kerja yang tinggi disebabkan karena kepuasan terhadap pekerjaan yang dilakukan dan memiliki prinsip untuk tidak membuang waktu luang maka produktivitasnya akan meningkat, misalnya pegawai akan berusaha memanfaatkan kemampuan, semangat dalam meningkatkan kemampuan bekerja serta meningkatkan mutu dan efisiensi.

Pengaruh Pemanfaatan Aplikasi E-kinerja, Tambahan Penghasilan Pegawai dan Etos Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis uji F diperoleh nilai F hitung sebesar $22.438 > 2.84$ dengan probabilitas sebesar $0.000 < 0.05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa pemanfaatan aplikasi E-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Nur Fatikasari (2022) yang menyatakan bahwa E-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pemanfaatan aplikasi E-kinerja sudah berjalan dengan baik terlihat dari hasil kuesioner yang disebarkan sehingga dapat mengarahkan kemampuan dan keterampilan dalam penginputan laporan kinerja harian lebih baik lagi. Upaya peningkatan kinerja agar lebih baik lagi perlu ditunjang juga oleh adanya tambahan penghasilan pegawai yang baik, sehingga bisa mendukung sumber daya manusia yang memiliki tingkat etos kerja yang tinggi. Dengan adanya etos kerja yang tinggi maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil analisis dalam penelitian ini maka dapat ditarik kesimpulan sebagai berikut:

1. Pemanfaatan aplikasi E-kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
2. Tambahan penghasilan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.
3. Etos kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

4. Pemanfaatan aplikasi E-kinerja, tambahan penghasilan pegawai dan etos kerja secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kecamatan Camba Kabupaten Maros.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdullah, H.M. Ma'ruf. 2014. *Manajemen Dan Evaluasi Kinerja Karyawan*. Aswaja Pressindo. Yogyakarta.
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia; Teori, Konsep dan Indikator* (Djanurkoening (ed.); 1st ed.). Zanafa Publishing.
- De Pora Antonio. 2011. *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta:Rana Pustaka.
- Eny Denti. 2020. *Analisis Pemanfaatan Sistem Elektronik Kinerja (E-kinerja) Pemerintah Provinsi Bengkulu*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Bengkulu.
- Firdaus, Pipiet Melati. 2022. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Rianda Usaha Mandiri*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Islam Riau.
- Hasibuan, Melayu, S.P. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara. Jakarta.
- Helmi, Tahir. 2021. *Penerapan E-kinerja Dalam Menilai Kinerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Kantor Dinas Perumahan Kawasan Permukiman Dan Pertanahan Provinsi Sulawesi Selatan*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Muhammadiyah Makassar.
- Ike Patrisia. 2021. *Pengaruh Etos Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di PT. Trakindo Utama Bandar Lampung*. Tesis Magister Manajemen. Universitas Lampung.
- Ikhsan Abd. 2016. *Pengaruh Motivasi, Etos Kerja, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Pada Dinas Kehutanan Dan Perkebunan Daerah Kabupaten Morowali*. e Jurnal Katalogi, Vol.4 No.8
- Kurniawan. Muh, 2018. *Pengaruh Motivasi dan Etos Kerja Islam Terhadap Kinerja Karyawan Studi Kasus pada Karyawan Di Dompot Peduli Ummat Darrut Tauhid Cabang Palembang*, Tesis Magister Manajemen. UIN Raden Fatah Palembang.
- Leonardus Junianto Andilolo. 2021. *Pengaruh Lingkungan Kerja, Pemberian Tambahan Penghasilan dan Promosi Terhadap Kinerja Pegawai Lingkup Pemerintah Kabupaten Toraja Utara*. Tesis Magister Manajemen, Pascasarjana Universitas Hasanuddin.
- Mahsun. 2013. *Pengukuran Kinerja Sektor Publik : Edisi Pertama*, BPFE-Yogyakarta.
- Marwansyah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia (edisi kedua)*. Alfabeta. Bandung.

- Maulida. 2020. *Pengaruh Etos Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Syariat Islam (Studi Di Kota Banda Aceh)*, Tesis Magister Manajemen Dakwah, Universitas Islam Negeri Ar-Raniry.
- Meriana Madjid, 2019. *Pengaruh Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) dan Kemampuan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Perencanaan, Penelitian dan Pembangunan Daerah (BAPPEDA) Kabupaten Morowali*. Jurnal Katalogis, 4 (8): 85-93.
- Mustakim Pakihi, Maulya Naifah. 2020. *Pengaruh Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Jeneponto*.
- Mustafa Delly. 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Konsep, Teori dan Aplikasi*. Alfabeta. Bandung.
- Nanang Martono. 2010. *Metode Penelitian Kuantitatif*. Jakarta. Rajawali Pers
- Nawawi, H.Hadari. 2016. *Kepemimpinan Mengefektifkan Organisasi*. Gadjah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nur Fatika Sari. 2022. *Pengaruh E-kinerja, TPP dan Etos Kerja Terhadap Kinerja ASN Pada Dindangkop UKM Kabupaten Rembang*. *Jurnal Of Finance and Business Digital (JFBD)* Vol. 1, No.1 2022:1-16.
- Nurhayati Ema. 2017. *Pengaruh Penerapan Sistem Penilaian E-kinerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Di Kecamatan Semarang Timur Melalui Motivasi Sebagai Variabel Intervening*. JPEB. (Online). (<http://www.jpeb.dinus.ac.id>).
- Nurjaya, Denok Sunardi dkk. 2020. *Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kehutanan dan Perkebunan Kota Bogor*. Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia. ISSN:2581-2769.
- Peraturan Bupati Maros Nomor 21 Tahun 2021. *Tentang Pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai*.
- Peraturan Bupati Maros Nomor 34 Tahun 2022. *Tentang Perubahan Atas Peraturan Bupati Maros Nomor 21 Tahun 2021 Tentang Tambahan Penghasilan Pegawai Aparatur Sipil Negara Di Lingkungan Pemerintah Kabupaten Maros*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011. *Tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Pemerintah Nomor 30 Tahun 2019. *Tentang Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil*.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Nomor 107 Tahun 2013. *Tentang Tunjangan Kinerja*.
- Putri. 2014. *Pengaruh Penerapan E-kinerja dan Penghargaan (Reward) Terhadap Kinerja Aparatur Pengelolaan Keuangan Di Lingkungan Pemerintahan Banda*

Aceh. Jurnal Magister Akuntansi, Pascasarjana Universitas Syiah Kuala. ISSN 2302-0164, pp. 1-10. Volume 3, No. 4, November.

- Rahmaniah. 2022. *Implementasi E-kinerja Pada Dinas Penanaman modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Balangan*. Jurnal Administrasi Publik dan Pembangunan. ISSN: 2775-0590 Vol. 4 No.1 Hal. 50-59
- Rivai dan Sagala. 2015. *Edisi Kedua Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktek*. PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Sinambela, Lijan Poltak. 2012. *Kinerja Pegawai: Teori Pengukuran dan Impilkasi*. Graha Ilmu. Yogyakarta.
- Sinamo, J.H. 2014. *Etos Kerja Professional*, Jakarta: Institut Dharma Mahardika.
- Sugiyono. 2015. *Metode Penelitian Kombinasi*. Alfabeta. Bandung
- Toto Tasmara. 2021. *Etos Kerja Islami*. Jakarta: Gema Insani Pers.
- Undang-Undang Nomor 5 Tahun 2014. *Tentang Aparatur Sipil Negara*.
- Wibowo. 2013. *Manajemen Kinerja: Edisi Ketiga*. PT. Raja Grafindo Persada, Jakarta.
- Wiratama. 2013. *Pengaruh kepemimpinan, Diklat dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PDAM Tirta Mangutama Kabupaten Bandung*. Jurnal Manajemen. Strategi Bisnis dan Kewirausahaan Vol. 7 No. 2.
- Yohanes Suhardjo. 2013. *Pengaruh Kepemimpinan dan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) Terhadap kinerja Pegawai Dengan Motivasi Sebagai Variabel Intervening (Studi Kasus Pada Pemerintah Kabupaten Sorong)*. Jurnal STIE Semarang (edisi elektronik).