

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura

by Sri Lestari

Submission date: 22-Sep-2023 09:06AM (UTC+0700)

Submission ID: 2173189341

File name: wai_Pada_Biro_Umum_dan_Keuangan_Universitas_Trunojoyo_Madura.pdf (280.81K)

Word count: 3476

Character count: 21850

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura

Yuwan Dwi Novantana¹, Sri Lestari²

^{1,2} STIE Mahardhika Surabaya

ARTICLE INFO	Abstract 22
Article History: Accepted : Juni 2022 Fixed : Juni 2022 Approved: Juni 2022 Keywords: performance allowances, discipline, employee.	This study aims to determine the Effect of Providing Performance Allowances on Employee Discipline at the General and Financial Bureau of Trunojoyo Madura University. One indicator that can be used as a guideline for employee discipline is the level of attendance or attendance of employees and the completion of basic daily tasks. This indicator becomes an important point in providing employee performance benefits every month that are adjusted to the class of employee positions. In this study, the method used is qualitative research method, where researchers use interview and observation methods. The object of the study was conducted as many as 24 people focused on the general section, law administrative and State Property. From the results of the study later whether the provision of performance allowances every month has a significant impact on employee discipline at the General and Financial Bureau of Trunojoyo University Madura.
44 Kata Kunci: tunjangan kinerja, disiplin, pegawai. DOI: 10.21107/jsmb.v9i1.14807	Abstraks 25 Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura. Salah satu indikator yang dapat dijadikan pedoman disiplin pegawai adalah tingkat kehadiran atau absensi pegawai dan penyelesaian tugas pokok sehari-hari. Indikator tersebut menjadi poin penting dalam pemberian tunjangan kinerja pegawai setiap bulan yang disesuaikan dengan kelas jabatan pegawai. Pada penelitian ini metode yang digunakan adalah metode penelitian kualitatif, dimana peneliti menggunakan metode wawancara serta observasi. Objek penelitian yang dilakukan sebanyak 24 orang yang difokuskan pada Bagian Umum, Hukum Tata Laksana dan Barang Milik Negara. Dari hasil penelitian nanti apakah pemberian tunjangan kinerja setiap bulan berdampak signifikan terhadap disiplin pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura.
Correspondence: Name: Yuwan Dwi Novantana Email: yuwan.novantana@trunojoyo.ac.id	ISSN: 2355-9543 (Print) ISSN: 2460-3775 (Online)

PENDAHULUAN

Pada saat ini Sumber Daya Manusia (SDM) atau juga disebut pegawai adalah faktor yang

begitu penting dalam suatu institusi pendidikan agar sistem pendidikan yang ada dapat berjalan dengan baik dan lancar. Maka dari itu setiap

pegawai dituntut lebih memiliki sikap disiplin agar dapat meningkatkan kinerja dalam melaksanakan tugas sehari-hari. Sistem pendidikan dalam suatu institusi pendidikan pada saat ini juga terus berkembang dan semakin canggih seiring dengan berjalannya waktu, sehingga pada suatu saat nanti sebuah institusi pendidikan dapat berkembang atau tidak ditentukan oleh kemampuan atau kompetensi pegawai yang dimiliki.

Disiplin dalam suatu institusi merupakan suatu kewajiban agar kedepannya institusi memiliki daya saing kedepannya. Sikap disiplin tentunya dapat tercermin dalam hal seberapa besar kehadiran pegawai dalam bekerja dan seberapa besar terselesaikannya pekerjaan sehari-hari, jika pegawai tersebut malas dalam kehadiran secara otomatis pekerjaan yang menjadi tanggung jawab tersebut akan terbengkalai ataupun menumpuk sehingga hal tersebut dapat mengganggu atau menghambatnya kinerja suatu institusi pendidikan.

Beberapa kendala saat ini yang dihadapi oleh beberapa institusi pendidikan tinggi adalah dalam perihal penggajian pegawai, dimana gaji pegawai disamaratakan antara pegawai yang rajin bekerja dengan pegawai yang malas dalam bekerja, atau pegawai yang setiap hari ada di tempat kerja dengan pegawai yang jarang ada di tempat kerja. Maka dari itu pemerintah menerbitkan Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 136 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan yang merupakan salah satu solusi berupa tunjangan kinerja bagi pegawai pada lingkungan Kementerian Pendidikan, Kebudayaan, Riset dan Teknologi (Kemendikbudristek) khususnya di Universitas Trunojoyo Madura dengan harapan pegawai bisa lebih berkompeten dalam bekerja dan dapat disiplin dalam hal kehadiran.

³⁶ Universitas Trunojoyo Madura merupakan salah satu Perguruan Tinggi Negeri yang berada di Pulau Madura dengan status Perguruan Tinggi Negeri Satuan Kerja (PTN Satker) yang pada saat ini memiliki 7 Fakultas ³⁵ dan 37 Program Studi.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Nomor 35 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Trunojoyo Madura yang dijabarkan bahwa tugas dari Universitas Trunojoyo Madura adalah menyelenggarakan tugas pendidikan akademik dan ³² sebagai rumpun ilmu pengetahuan yang meliputi Tri Dharma Perguruan Tinggi terdiri dari Pendidikan dan Pengajaran, Penelitian dan Pengabdian Kepada Masyarakat. Untuk

mewujudkan Tri Dharma Perguruan Tinggi tersebut peran penting pegawai di Biro Umum dan Keuangan khususnya pada Bagian Umum, Hukum Tata Laksana (HTL), dan Barang Milik Negara (BMN) sangat penting. Dimana saat ini total pegawai pada bagian tersebut berjumlah 33 orang, yang terdiri dari bermacam-macam latar belakang pendidikan yang dimiliki, mulai dari SMA, Diploma 3, maupun Strata (Sarjana) yang kedepannya dengan adanya tunjangan kinerja yang diberikan oleh pemerintah diharapkan mampu meningkatkan disiplin pegawai, namun saat ini ada beberapa kendala dalam hal pemberian Tunjangan Kinerja salah satunya pemberian ataupun penyaluran tunjangan kinerja tidak tepat pada waktunya dikarenakan adanya pegawai yang tidak menyampaikan laporan kerja bulan sebelumnya kepada Kepala Biro Umum dan Keuangan untuk dilakukan penilaian, tentunya hal tersebut menyebabkan Tunjangan Kinerja tidak tepat waktu sehingga faktor tersebut menjadi indikator disiplin pegawai.

Berdasarkan perihal tersebut peneliti melakukan penelitian dengan judul Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura dengan tujuan untuk mengetahui dengan adanya pemberian Tunjangan Kinerja saat ini apakah dapat meningkatkan disiplin pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura.

Table 1. Data Pegawai

No.	Jenis Data	Orang
1	Jenis Kelamin	
	Laki-laki	25
	Perempuan	8
2	Status Pegawai	
	Pegawai Negeri Sipil	24
	Non Pegawai Negeri Sipil	9
3	Jabatan Pekerjaan	
	Pengadministrasi Umum dan Sarana	15
	Prasarana	4
	Pengadministrasi Persuratan	4
	Pengelola Persuratan	3
	Perawat	1
	Sekretaris	2
	Analisis Ketatalaksanaan	1
	Pengolah Data Ketatalaksanaan	1
	Pengolah Data Barang Milik Negara	3

Sumber: Data Primer 2022

METODE

Metode yang dipergunakan oleh peneliti adalah menggunakan metode penelitian kualitatif yang

mana metode penelitian tersebut digunakan untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin pegawai pada Biro Umum dan Keuangan (BUK) Universitas Trunojoyo Madura. Untuk lokasi penelitian berada pada Universitas Trunojoyo Madura pada Bagian Umum, Hukum dan Tata Laksana, Barang Milik Negara dengan subjek penelitian sebanyak 24 orang yang difokuskan pada pegawai yang berstatus Pegawai Negeri Sipil. Metode pengambilan data menggunakan teknik wawancara yang mendalam dan observasi, dengan pengambilan variabel disiplin kerja serta capaian kinerja pegawai.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Pada saat ini peneliti melakukan wawancara dan observasi hanya pada 24 orang saja karena berstatus Pegawai Negeri Sipil dan diwajibkan memenuhi kehadiran sesuai dengan aturan yang telah ditetapkan serta diwajibkan setiap hari mengisi log harian pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) untuk dilaporkan kepada Kepala Biro Umum dan Keuangan setiap bulannya.

Rivai dan Sagala (2013:767) arti dari tunjangan adalah bentuk imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai/karyawan dikarenakan kinerja sudah melebihi standar yang ditentukan. Yang mana sistem ini merupakan pengupahan yang diberikan berdasarkan kinerja yang telah dicapai oleh pegawai/karyawan.

Menurut Kadarisman (2012), tunjangan adalah tambahan penghasilan diluar gaji pokok yang diberikan suatu organisasi kepada karyawan atau pegawai pada organisasi tersebut. Biasanya pembayaran tunjangan tersebut dibayarkan setiap bulan dan menjadi satu dalam daftar gaji di luar gaji pokok yang diterima setiap bulannya.

Tunjangan Kinerja berdasarkan Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 tentang Ketentuan Teknis Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan disebutkan bahwa tunjangan kinerja merupakan penghasilan selain gaji dan diberikan kepada pegawai Calon Pegawai Negeri Sipil serta Pegawai Negeri Sipil setiap bulan dengan dihitung berdasarkan capaian kinerja dan kehadiran. Yang dimaksud dengan capaian kinerja adalah perbandingan realisasi kinerja dengan target kinerja, dan yang dimaksud dengan kehadiran adalah kewajiban dari seorang pegawai untuk bekerja serta mentaati semua aturan ketentuan jam kerja berdasarkan pada hari serta waktu kerja yang telah ditentukan oleh kementerian terkait sesuai

dengan ketentuan peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Menurut Rivai (2013) disiplin kerja adalah alat yang dipergunakan oleh semua manajer untuk melakukan komunikasi dengan karyawan agar mereka dapat mengubah perilaku sebagai upaya untuk meningkatkan kesadaran seseorang mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma sosial yang berlaku dalam suatu perusahaan.

Disiplin Pegawai menurut Peraturan Pemerintah Nomor 94 Tahun 2021 bahwa disiplin adalah kesanggupan Pegawai untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan oleh peraturan perundang-undangan. Peraturan Pemerintah dalam hal tentang disiplin pegawai antara lain berisi tentang mengenai kewajiban, larangan maupun hukuman yang diterima jika pegawai melakukan pelanggaran. Ada berbagai macam sanksi yang akan didapat jika setiap pegawai melanggar peraturan antara lain teguran lisan, teguran tertulis sampai dengan hukuman yang paling berat yaitu pemberhentian secara tidak hormat.

Perhitungan tunjangan kinerja berdasarkan 38% capaian kinerja dan 40% kehadiran. Untuk Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Biro Umum dan Keuangan sendiri bekerja efektif pada hari-hari sampai dengan hari Jumat, dengan jam kerja pada hari senin sampai kamis pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.00 WIB dan pada hari Jumat pukul 07.30 WIB sampai dengan 16.30 WIB dengan jumlah jam kerja sebanyak 37,5 jam setiap minggunya. Adapun perhitungan potongan untuk kehadiran adalah sebagai berikut : Pegawai yang masuk kerja terlambat waktu tanpa melakukan penggantian jam kerja yang pada hari yang sama setelah waktu kedatangan bekerja maka jumlah tunjangan kinerja yang dipotong adalah sebesar 1% - 3% per hari, Pegawai yang masuk kerja tanpa alasan melakukan penggantian jam kerja setelah waktu pulang bekerja maka tunjangan kinerja yang dipotong adalah sebesar 0,5% - 3% per hari, Pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan apapun maka potongan tunjangan kinerja adalah sebesar 0,5% - 3% per hari, Pegawai yang tidak melakukan absensi ataupun rekam sidik jari/wajah pada saat datang akan dikenakan potongan tunjangan kinerja sebesar 1,5% untuk setiap harinya di hari yang sama, Pegawai yang tidak melakukan absensi atau rekam sidik jari/wajah pada saat pulang akan maka potongan tunjangan kinerja sebesar 1,5% untuk setiap harinya pada di hari yang sama, Pegawai yang tidak melakukan absensi atau rekam sidik jari/wajah pada saat

datang dan pulang kerja maka akan dikenakan potongan tunjangan kinerja sebesar 3% setiap harinya di hari yang sama.

Peneliti mengajukan beberapa pertanyaan yang wajib dijawab oleh narasumber untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin pegawai. Adapun pertanyaan yang ditanyakan oleh peneliti kepada narasumber tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 2. Pertanyaan tentang Disiplin Pegawai

Indikator	Pertanyaan
Disiplin Pegawai	1. Apakah anda datang dan pulang sesuai dengan jam yang ditentukan?
	2. Apa alasan anda datang dan pulang selalu sesuai dengan jam yang ditentukan?
	3. Apakah anda pernah terlambat datang bekerja? dan apakah mengganti jam sesuai dengan peraturan yang berlaku?

Sumber: Data Primer 2022

Berdasarkan pada hasil pengumpulan data yang dilakukan maka diperoleh tanggapan atau umpan balik dari narasumber. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap disiplin pegawai maka perlu diuraikan beberapa tanggapan dari narasumber dengan data sebagai berikut:

Tabel 1. Umpan Balik Tentang Disiplin Kehadiran Pegawai

Narasumber (X)	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3
X1	Ya	"Pernah, dengan mengganti jam"	"Tunjangan kinerja takut dipotong, lumayan jika pemotongan"
X2	Ya	"Tidak Pernah"	"Khawatir pemotongan tunjangan kinerja" "Karena kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil"
X3	Ya	"Tidak Pernah"	"Kewajiban Pegawai Negeri Sipil"

¹ X4	Ya	"Tidak Pernah"	"Lumayan pemotongan tunjangan kinerja"
X5	Ya	"Tidak Pernah"	"Mengikuti peraturan kampus"
X6	Ya	"Pernah terlambat 1 menit tetap harus mengganti 30 menit"	"Ya karena tunjangan kinerja akan berkurang"
X7	Ya	³ "Tidak Pernah"	"Tunjangan kinerjanya tidak mau dikurangi"
X8	Ya	"Tidak Pernah"	"Ya kita sebagai Aparatur Sipil Negara harus patuh jam kerja"
X9	Ya	"Tidak Pernah"	"Tidak mau ada pengurangan dalam tunjangan kinerja"
X10	Ya	"Tidak Pernah"	"Tunjangan kinerjanya berkurang"
X11	Ya	"Pernah, langsung mengganti jam pada hari itu juga"	"Kewajiban Pegawai Negeri Sipil"
X12	Ya	³ "Tidak Pernah"	"Tunjangan kinerja berkurang"
X13	Ya	"Tidak Pernah"	"Tunjangan kinerja berkurang"
X14	Ya	"Tidak Pernah"	"Patuh pada perintah atasan dan tunjangan kinerja dikurangi"
X15	Ya	"Tidak Pernah"	"Berpengaruh pada Sasaran Kinerja"

			Pegawai dan tunjangan kinerja"			Pegawai dan Tunjangan kinerja tentunya."								
X16	Ya	"Pernah, tidak mengganti dan bersedia dipotong tunjangan kinerja"	"Tunjangan kinerja takutnya dikurangi"	X24	Ya	"Tidak Pernah" yang harus diterapkan setiap Pegawai Negeri Sipil."								
X17	Ya	"3 Tidak Pernah"	"Sesuai dengan aturan kampus"	Sumber: Data Primer 2022										
X18	Ya	"Tidak Pernah"	"Sesuai dengan aturan dari kampus dan adanya pengurangan tunjangan kinerja"	Dari jawaban diatas rata-rata pegawai disiplin dalam kehadiran yaitu selalu datang dan pulang tepat waktu dikarenakan kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil dan tidak ingin adanya pemotongan ataupun pengurangan tunjangan kinerja, dengan data 16 orang menyatakan disiplin karena tidak ingin adanya potongan dalam tunjangan kinerja, dan 8 orang menyatakan disiplin karena kewajiban seorang pegawai dan aturan dari Universitas.										
X19	Ya	"Tidak Pernah"	"Adanya pengurangan tunjangan kinerja jadi harus tepat waktu"	Selanjutnya yang menjadi indikator dalam disiplin kerja pegawai adalah capaian kinerja yang didasarkan pada terselesaikannya tugas pokok sehari-hari dan pengisian laporan harian pada Sasaran Kinerja Pegawai. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh capaian kinerja dalam pemberian tunjangan kinerja maka peneliti mengajukan pertanyaan untuk dijawab oleh narasumber dengan beberapa pertanyaan sebagai berikut:										
X20	Ya	"Tidak Pernah"	"Kewajiban seorang Pegawai Negeri Sipil dan aturan kampus"	Tabel 2. Pertanyaan Tentang Capaian Kinerja										
X21	Ya	"Pernah, mengganti di hari yang sama"	"Peraturan yang harus ditaati Pegawai Negeri Sipil"	<table border="1"> <thead> <tr> <th>Indikator</th> <th>Pertanyaan</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>Capaian Kinerja</td> <td>1. Apakah anda setiap hari menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok sehari-hari?</td> </tr> <tr> <td></td> <td>2. Apakah anda mengisi laporan harian setiap hari di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)?</td> </tr> <tr> <td></td> <td>3. Mengapa setiap hari anda mengisi laporan harian tersebut?</td> </tr> </tbody> </table>			Indikator	Pertanyaan	Capaian Kinerja	1. Apakah anda setiap hari menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok sehari-hari?		2. Apakah anda mengisi laporan harian setiap hari di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)?		3. Mengapa setiap hari anda mengisi laporan harian tersebut?
Indikator	Pertanyaan													
Capaian Kinerja	1. Apakah anda setiap hari menyelesaikan pekerjaan yang menjadi tugas pokok sehari-hari?													
	2. Apakah anda mengisi laporan harian setiap hari di Sasaran Kinerja Pegawai (SKP)?													
	3. Mengapa setiap hari anda mengisi laporan harian tersebut?													
X22	Ya	"Tidak Pernah"	"Khawatir pengurangan tunjangan kerjanya besar, jadi mending disiplin saja"	Sumber: Data Primer 2022										
X23	Ya	"Tidak Pernah"	"Pengaruh pada Sasaran Kinerja	Berdasarkan hasil wawancara dengan mengajukan pertanyaan diatas, maka dapat diuraikan tanggapan atau umpan balik dari narasumber untuk mengetahui seberapa besar pengaruh tunjangan kinerja terhadap capaian										

kinerja pegawai. Adapun data tanggapan atau umpan balik sebagai berikut:

Tabel 3. Umpan Balik Tentang Capaian Kinerja

Narasumber (X)	Pertanyaan 1	Pertanyaan 2	Pertanyaan 3				
				¹ X8	Ya	"ya mengisi"	"kewajiban Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan peraturan"
X1	Ya	"ya mengisi agar tidak menumpuk pekerjaan"	"karena wajib diisi sebagai bukti kerja saya"	X9	Ya	"ya mengisi"	"peraturan dari pusat untuk penilaian kerja"
X2	Ya	"wajib mengisi laporan harian"	"karena jika tidak diisi tunjangan kinerja saya tidak dibayarkan"	X10	Ya	"mengisi akhir pekan"	"kalau laporan harian diisi untuk penilaian dan tunjangan kinerja cepat dibayarkan"
X3	Ya	"ya mengisi"	"sebagai pelaporan kepada Kepala Biro Umum dan Keuangan"	X11	Ya	"ya mengisi"	"harus mengisi agar tunjangan kinerja menjadi lancar"
X4	Ya	"ya mengisi"	"karena itu termasuk poin agar tunjangan kinerja cepat dibayarkan"	X12	"pasti selesai"	"ya mengisi"	"tunjangan kinerja menjadi lancar"
X5	Ya	"ya mengisi"	"karena sebagai penilaian kerja saya dan agar tunjangan kinerja lancar"	X13	Ya	"ya mengisi"	"penilaian dari Kepala Biro Umum dan Keuangan agar tunjangan kinerja menjadi lancar"
X6	Ya	"terkadang setiap minggu"	"agar tunjangan kinerja cepat dibayar"	X14	Ya	"ya mengisi"	"jika tidak diisi maka tunjangan kinerja tidak dibayarkan"
X7	Ya	"ya mengisi"	"agar penilaian oleh Kepala Biro Umum dan Keuangan cepat dientry sehingga tunjangan kinerja bisa dibayarkan"	X15	Ya	"ya mengisi"	"karena penilaian dari Kepala Biro Umum dan Keuangan pada Sasaran Kinerja Pegawai"
				X16	"diusahakan selesai pada hari itu juga"	"ya mengisi"	"nantinya dijadikan penilaian prestasi pegawai"

X17	Ya	"ya mengisi"	"jika tidak diisi maka tunjangan kinerjanya terhambat"
X18	Ya	"setiap akhir bulan baru mengisi"	"mengisi karena sebagai dasar dibayarkannya tunjangan kinerja"
X19	Ya	"ya mengisi"	"poin yang wajib dikerjakan bagi Pegawai Negeri Sipil" "harus diisi agar tidak menjadi pekerjaan yang"
X20	Ya	"ya mengisi"	menumpuk karena harus laporan setiap bulan"
X21	Ya	"ya mengisi"	"tunjangan kinerja menjadi lancar"
X22	"harus selesai agar tidak ada beban yang menumpuk"	"ya mengisi"	"sebagai indikator pembayaran tunjangan kinerja dan penilaian prestasi"
X23	Ya	"ya mengisi"	"karena disana ada poin penilaian untuk pembuatan Penilaian Prestasi Pegawai"
X24	Ya	"ya mengisi"	"pembayaran tunjangan kinerja lancar"

Sumber: Data Primer 2022

Dari tabel 5 jawaban diatas mayoritas pegawai menyelesaikan pekerjaan sehari-hari dan selalu melakukan pengisian laporan harian pada Sasaran Kinerja Pegawai, dan dalam pengisian laporan harian 18 orang melakukan pengisian dengan disiplin dan hanya 6 orang pegawai yang tidak melaksanakan pengisian laporan harian pada Sasaran Kinerja Pegawai dikarenakan malas untuk melakukan pengisian. Pada pertanyaan selanjutnya tentang alasan mengisi laporan harian dikarenakan agar pembayaran tunjangan kinerja menjadi lancar dan juga menjadi kewajiban seorang Pegawai karena nantinya akan menjadi dasar penilaian prestasi kerja Pegawai.

DISKUSI

Dari data diatas dapat dianalisis bahwa tunjangan kinerja sangat berpengaruh terhadap disiplin pegawai, karena jika pegawai tidak masuk maka otomatis jumlah tunjangan kinerja yang diterima setiap bulannya akan berkurang. Dan dampak positifnya adalah pegawai menjadi lebih disiplin dalam kehadiran sehari-hari sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Trunojoyo Madura sehingga diharapkan kedepan para pegawai akan sadar mengenai kewajibannya sebagai seorang Pegawai Negeri Sipil bukan hanya karena faktor tunjangan kinerja.

Selain itu unjangan kinerj⁵ juga berpengaruh terhadap kinerja dari pegawai pada Bagian Umum, Hukum Tata Laksana (HTL), dan Barang Milik Negara (BMN) pada Biro Umum dan Keuangan (BUK). Jika pegawai tidak rajin atau disiplin dalam melakukan pengisian laporan harian maka akan berdampak pada penilaian prestasi kerja serta tunjangan kinerja yang bersangkutan tidak akan dibayarkan dikarenakan belum adanya penilaian dari Kepala Biro Umum dan Keuangan.

Hasil observasi atau pengamatan pada pengisian laporan harian yang dilakukan oleh peneliti disimpulkan semua pegawai melakukan pengisian laporan harian pada Sasaran Kinerja Pegawai yang berarti semua pegawai disiplin dalam menyelesaikan tugas pokok sehari-hari dibuktikan dengan terisinya laporan harian tepat waktu sehingga memudahkan Kepala Biro Umum dan Keuangan melakukan penilaian dan penyaluran tunjangan kinerja akan tepat waktu.

Untuk pegawai yang masih malas untuk melakukan pengisian laporan harian hendaknya hal tersebut dapat dijadikan motivasi, karena jika malas dalam melakukan pengisian laporan harian tentunya akan berdampak pada nilai prestasi kerja pegawai tersebut. Untuk itu perlu kiranya juga

Kepala Biro Umum dan Keuangan melakukan evaluasi ataupun memberikan motivasi kepada pegawai yang malas dalam melakukan pengisian laporan harian agar kedepannya tunjangan kinerja dapat terbayarkan tepat waktu setiap bulan dan kedepannya Sumber Daya Manusia atau pegawai pada Biro Umum dan Keuangan dapat menjadi pegawai yang handal, unggul serta kompetitif.

KESIMPULAN

Berdasarkan dari uraian diatas tentang pengaruh pemberian tunjangan kinerja terhadap disiplin pegawai pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura dapat disimpulkan bahwa tunjangan kinerja sangat berpengaruh pada disiplin pegawai, meskipun masih ada beberapa pegawai yang belum termotivasi untuk meningkatkan disiplin. Pegawai yang tidak disiplin maka dapat dipastikan akan mendapatkan pengurangan tunjangan kinerja serta mendapatkan nilai prestasi kerja yang kurang atau buruk. Indikator yang menjadi penilaian dari disiplin adalah hasil capaian kinerja dibuktikan dengan pengisian laporan harian pada Sasaran Kinerja Pegawai yang nantinya mendapatkan penilaian dari Kepala Biro Umum dan Keuangan serta kehadiran setiap hari sesuai dengan jam yang telah ditentukan oleh Unit Kerja..

ACKNOWLEDGMENTS

Terima kasih kepada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Mahardhika Surabaya yang telah memberikan dukungan kepada penulis untuk menyelesaikan artikel ini dan tidak lupa kami juga mengucapkan terima kasih kepada Universitas Trunojoyo Madura karena telah memberikan kesempatan kepada penulis untuk mendapatkan data dan menjadikan tempat penelitian penulis.

DAFTAR PUSTAKA

- Hardani, L., and Bachri. (2016). Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Balai Karantina Pertanian Kelas I Banjarmasin. *Jurnal Wawasan Manajemen*, 4(23) 23-37.
- Kadarisman, Muh. (2012). *Pengertian dan Filosofi Manajemen Kompensasi Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta.
- Mukhlis, S. (2012). *Administrasi Kepegawaian*. Jakarta: Leutika Prio.
- Peraturan Pemerintah Republik Indonesia. (2021). Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 94 Tahun 2021 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil dari

<https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/177031/pp-no-94-tahun-2021> diunduh pada tanggal 31 Mei 2022.

- Peraturan Presiden Republik Indonesia. (2018). Peraturan Presiden Republik Indonesia nomor 136 Tahun 2018 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/99844/perpres-no-136-tahun-2018> diunduh pada tanggal 26 Mei 2022.
- Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia. (2015). Peraturan Menteri Riset, Teknologi, dan Pendidikan Tinggi Republik Indonesia Nomor 35 Tahun 2015 tentang Organisasi dan Tata Kerja Universitas Trunojoyo Madura dari <https://peraturan.go.id/common/dokumen/bn/2015/bn1792-2015> diunduh pada tanggal 23 Mei 2022.
- Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia. (2020). Peraturan Menteri Pendidikan dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 49 Tahun 2020 tentang Perubahan Kedua Atas Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Nomor 14 Tahun 2016 Tentang Ketentuan Teknis Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kementerian Pendidikan Dan Kebudayaan dari <https://peraturan.bpk.go.id/Home/Details/163847/permendikbud-no-49-tahun-2020> diunduh pada tanggal 31 Mei 2022.
- Rivai, G. (2013). *Manajemen Perkantoran*. Jakarta: Raja Grafindo.
- Robbins, Stephen P. (2003). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Subekhi, Akhmad dan Mohammad Jauhar. (2012). *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pustakarya.
- Suci, Ni Gusti Putri Citta. (2015). Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja terhadap Optimalisasi Kinerja Karyawan Fakultas Matematika dan Ilmu Pengetahuan Universitas Negeri Surabaya. *Jurnal Akuntansi Unesa* 3.3: 1-24.

Pengaruh Pemberian Tunjangan Kinerja Terhadap Disiplin Pegawai Pada Biro Umum dan Keuangan Universitas Trunojoyo Madura

ORIGINALITY REPORT

20%

SIMILARITY INDEX

19%

INTERNET SOURCES

9%

PUBLICATIONS

8%

STUDENT PAPERS

PRIMARY SOURCES

1 smartlib.umri.ac.id 1%
Internet Source

2 Intan Pratiwi. "STRATEGI PENGEMBANGAN KOMPETENSI UNTUK MENINGKATKAN KINERJA TENAGA KEPENDIDIKAN PADA BAGIAN AKADEMIK DI UNIVERSITAS TRUNOJOYO MADURA", Jurnal Manajemen dan Bisnis Equilibrium, 2020 1%
Publication

3 repositori.usu.ac.id 1%
Internet Source

4 Damayanti Marsyam, Dahliah Dahliah, Nasir Hamzah. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan dan Tunjangan Kinerja terhadap Motivasi dan Efektivitas Kerja Pegawai di Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Selatan", PARADOKS : Jurnal Ilmu Ekonomi, 2020 1%
Publication

5	Internet Source	1 %
6	ojs.unsimar.ac.id Internet Source	1 %
7	eprint.stieww.ac.id Internet Source	1 %
8	repo.palcomtech.ac.id Internet Source	1 %
9	repository.stie-mce.ac.id Internet Source	1 %
10	sindig.unesa.ac.id Internet Source	1 %
11	repository.unj.ac.id Internet Source	1 %
12	Submitted to Universitas Ibn Khaldun Student Paper	1 %
13	kepegawaian.unp.ac.id Internet Source	1 %
14	www.linkeupemda.com Internet Source	1 %
15	elektro.trunojoyo.ac.id Internet Source	1 %
16	jdih.bpkp.go.id Internet Source	1 %

17	www.dinastipub.org Internet Source	<1 %
18	repository.unpas.ac.id Internet Source	<1 %
19	Submitted to Universitas Katolik Widya Mandala Student Paper	<1 %
20	regulasi.lipi.go.id Internet Source	<1 %
21	Dini Purnawansyah, Yuni Lestari. "IMPLEMENTASI UNDANG-UNDANG NOMOR 14 TAHUN 2008 TENTANG KETERBUKAAN INFORMASI PUBLIK DI DPRD KABUPATEN SIDOARJO", JKMP (Jurnal Kebijakan dan Manajemen Publik), 2016 Publication	<1 %
22	e-journal.unipma.ac.id Internet Source	<1 %
23	journal.ikopin.ac.id Internet Source	<1 %
24	Iwan Henri Kusnadi, Ade Suparman, Ine Mariene. "BUDAYA ORGANISASI DALAM PELAYANAN WISATAWAN MENGHADAPI ADAPTASI KEBIASAAN BARU (AKB) PADA PT. SARI ATER HOTEL & RESORT", The World of Business Administration Journal, 2020	<1 %

25 jurnal.unigal.ac.id <1 %
Internet Source

26 kepegawaian.uma.ac.id <1 %
Internet Source

27 makassar.bpk.go.id <1 %
Internet Source

28 nccur.lib.nccu.edu.tw <1 %
Internet Source

29 repository.fe.unj.ac.id <1 %
Internet Source

30 www.neliti.com <1 %
Internet Source

31 guruwalikelas.blogspot.com <1 %
Internet Source

32 konsultasiskripsi.com <1 %
Internet Source

33 pakarkomunikasi.com <1 %
Internet Source

34 repository.uma.ac.id <1 %
Internet Source

35 v1.faperta.unsoed.ac.id <1 %
Internet Source

36	adelia-desira-rachmanika-feb17.web.unair.ac.id Internet Source	<1 %
37	e-journal.unair.ac.id Internet Source	<1 %
38	e-sakip.kaltaraprov.go.id Internet Source	<1 %
39	ojs.uajy.ac.id Internet Source	<1 %
40	thousands-passed.xyz Internet Source	<1 %
41	vm36.upi.edu Internet Source	<1 %
42	www.sobangdua.com Internet Source	<1 %
43	ejournal.balitbangham.go.id Internet Source	<1 %
44	Hendri Dunan, Sindi Yuna Sari. "Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung", Jurnal EMT KITA, 2023 Publication	<1 %
45	jurnal.untidar.ac.id Internet Source	<1 %

Exclude quotes Off

Exclude matches Off

Exclude bibliography Off