



Vol. 2 • No. 2 • Juli 2022

Page (Hal.) : 8 – 15

ISSN (online) : 2746 - 4482

ISSN (print) : 2746 - 2250

© LPPM Universitas Pamulang

JL.Surya Kencana No.1 Pamulang, Tangerang Selatan – Banten

Telp. (021) 7412566, Fax (021) 7412491

Email : humanisproceedings@gmail.com



Special Issue :

Webinar Nasional
HUMANIS 2022

Website. :

<http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/SNH>

Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen Paud, Dikdas, Dan Dikmen Di Kemendikbud

Wahyu Purnomo¹⁾; Sugiyanto²⁾

Universitas Pamulang, Indonesia

E-mail: wahyupunomo600@gmail.com¹⁾; dosen00495@unpam.ac.id²⁾

Abstract. Tujuan penelitian ini adalah: 1. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen Kemendikbud. 2. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas dan Dikmen Kemendikbud. 3. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja dan tunjangan kinerja secara simultan terhadap kinerja pegawai Setditjen PAUD, Dikdas, dan Dikmen Kemendikbud. Metode Penelitian Kuantitatif, teknik pengambilan sampel menggunakan teknik Probability Sampling dengan jumlah responden 82 pegawai. Instrumen penelitian menggunakan kuesioner dan variabel skala interval pengukuran dengan karakteristik responden adalah pegawai Setditjen PAUD, Dikdas dan Dikmen di Kemendikbud. Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja sebagai variabel independen yang akan diteliti. diuji secara simultan pengaruhnya terhadap Kinerja pegawai Negeri Sipil sebagai variabel terikat. Menguji pengaruh langsung Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai dan menguji pengaruh langsung Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Data yang diperoleh dianalisis dengan menggunakan alat analisis berupa analisis validitas, reliabilitas, dan regresi berganda dengan asumsi klasik menggunakan uji multikolinearitas, uji heterokedastisitas, uji normalitas dan uji linieritas, untuk uji hipotesis dengan menggunakan uji F dan uji t dengan program IBM SPSS versi 22. Berdasarkan hasil analisis diperoleh nilai t_{hitung} Disiplin Kerja (X_1) = 2.101, sedangkan t_{tabel} 1.999 dengan dk 82 demikian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai. nilai t_{hitung} Tunjangan Kinerja (X_2) = 4.590, sedangkan t_{tabel} 1.999 dengan dk 82 demikian secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai. Nilai F_{hitung} sebesar 19.439, sedangkan F_{tabel} (lampiran) dengan dk pembilangan 2 dan dk penyebut 79 adalah sebesar 3.11 maka $F_{hitung} > F_{tabel}$, (19.439 > 3.11) dengan demikian secara simultan (bersama – sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Tunjangan Kinerja dan Kinerja Pegawai

Abstract. The objectives of this study are: 1. To determine the effect of work discipline on the performance of the employees of the Secretariat General of PAUD, Dikdas, and Dikmen Kemendikbud. 2. To determine the effect of the performance allowance on the performance of the employees of the Secretariat General of PAUD, Dikdas and Dikmen Kemendikbud. 3. To determine the effect of work discipline and performance allowance simultaneously on the performance of the employees of the Secretariat General of PAUD, Dikdas, and Dikmen Kemendikbud. Quantitative Research Methods, the sampling technique using the Probability Sampling technique with the number of respondents 82 employees. The research instrument used a questionnaire and a measurement interval scale variable with the characteristics of the respondents being employees of the Secretariat General of PAUD, Dikdas and Dikmen at the Ministry of Education and Culture. Work Discipline and

Performance Allowance as independent variables to be studied. tested simultaneously its effect on the performance of civil servants as the dependent variable. Testing the direct effect of work discipline on employee performance and testing the direct effect of performance allowances on employee performance. The data obtained were analyzed using analysis tools in the form of validity, reliability, and multiple regression analysis with classical assumptions using multicollinearity test, heteroscedasticity test, normality test and linearity test, for hypothesis testing using F test and t test with IBM SPSS version 22 program. Based on the results of the analysis, the tcount value of Work Discipline (X_1) = 2,101, while ttable 1,999 with dk 82, thus partially there is a significant influence between Work Discipline on Employee Performance. the value of tcount of Performance Allowance (X_2) = 4,590, while ttable of 1.999 with dk 82 thus partially there is a significant influence between Performance Allowance on Employee Performance. The value of Fcount is 19,439, while the Ftable (attachment) with dk of numerator 2 and dk of denominator 79 is 3.11, so Fcount > Ftable, (19.439 > 3.11) thus simultaneously (together) there is a positive and significant influence between Work Discipline and Performance Allowance on Employee Performance.

Keywords: Work Discipline, Performance Allowance and Employee Performance

PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki kedudukan yang sangat penting dan menentukan keberhasilan bagi sebuah organisasi pemerintahan dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat, karena ASN merupakan Aparatur Negara, Abdi Negara, dan Abdi Masyarakat serta pelaksana pemerintah dalam menyelenggarakan pemerintahan dan pembangunan sebagai usaha mewujudkan tujuan nasional. Kelancaran penyelenggaraan pemerintahan dan pembangunan nasional tergantung dari kesempurnaan Aparatur Negara dan kesempurnaan ASN/PNS.

Mewujudkan kinerja ASN/PNS yang berdaya guna, handal, profesional, dan bermoral sebagai penyelenggara pemerintahan yang menerapkan prinsip-prinsip pemerintahan yang baik (good governance), maka ASN/PNS sebagai unsur aparatur negara dituntut untuk setia kepada Pancasila, Undang-Undang Dasar Negara Republik Indonesia Tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan Pemerintah, bersikap disiplin, jujur, adil, transparan, dan berintegritas dalam melaksanakan tugas.

Dalam Hal ini Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan pendidikan Menengah Kemendikbud mendorong kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk meningkatkan Performa dalam bersikap selalu mengutamakan kedisiplinan, kejujuran, dan kinerja yang optimal dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya agar terciptanya peningkatan mutu pegawai di Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan Kebudayaan Riset dan Teknologi.

Sistem manajemen yang baik tentu akan memajukan organisasi, meningkatkan daya saing, memperluas kerjasama, serta meningkatkan kepuasan klien atau pelanggan. Manajemen kinerja yang efektif menjadi salah satu cara ampuh untuk menjalankan sebuah birokrasi agar lebih baik dan berkembang. Namun, tidak semua instansi atau organisasi yang dapat melakukannya karena keterbatasan atau adanya hambatan, terutama dari sumber daya manusia yang dimiliki. Untuk mempraktikkan kinerja manajemen yang lebih efektif, perlu perekrutan sumber daya manusia yang berkualitas dan terampil.

Untuk mendapatkan hasil kerja yang baik setiap pimpinan organisasi atau instansi harus mempunyai suatu aturan dan ketentuan yang dituangkan dalam bentuk kebijakan. Kebijakan ini dibuat dengan maksud agar setiap komponen organisasi dapat melaksanakan tugas sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan dan tentunya akan meningkatkan kinerja pegawai. Dengan meningkatnya kinerja pegawai tersebut maka instansi/organisasi mendapatkan kinerja pegawai yang tinggi dan produktif dan tujuan organisasi akan tercapai dengan optimal.

Disiplin kerja juga merupakan bentuk dari pengendalian diri karyawan dan pelaksanaan yang teraturan dalam menunjukkan tingkat kesungguhan kerja karyawan pada suatu perusahaan atau instansi, dimana para karyawan akan mematuhi peraturan yang telah di



tetapkan. Menurut Singodimenjo dalam Edi Sutrisno (2017:86) “Disiplin Kerja adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan mentaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya”

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 Tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil (PNS) untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Sedangkan menurut Peraturan Menteri Pendidikan Dan Kebudayaan Republik Indonesia Nomor 107 Tahun 2013, Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin.

Tercapainya tujuan suatu lembaga atau organisasi tidak hanya tergantung pada peralatan modern, sarana dan prasarana yang lengkap, tetapi justru lebih tergantung pada manusia (pegawai) yang melaksanakan pekerjaan tersebut. Oleh karena itu pada lingkungan Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan (Kemendikbud), pegawai yang berkualitas adalah pegawai yang melaksanakan pekerjaannya dan mampu memberikan hasil kerja yang baik atau mempunyai disiplin yang tinggi, yang dibutuhkan oleh instansi untuk mencapai tujuan dan hasil produksi yang tinggi. Tingginya hasil kerja pegawai dipengaruhi oleh tingginya tingkat disiplin kerja yang dijalankan pegawai, apapun bentuk kegiatan tanpa ditunjang oleh disiplin kecenderungannya akan membawa dampak yang buruk.

Instansi yang berfungsi sebagai pelaksanaan fasilitasi penyelenggaraan pendidikan adalah Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini Pendidikan Dasar dan Pendidikan Menengah (disingkat Setditjen PAUD, Dikdasmen). Setditjen PAUD, Dikdasmen adalah unsur pelaksana yang berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Menteri Pendidikan dan Kebudayaan dan mempunyai tugas menyelenggarakan perumusan dan pelaksanaan kebijakan di bidang Pendidikan Anak Usia Dini Pendidikan Dasar Dan Pendidikan Menengah.

Selain itu juga disiplin kerja pada Pegawai Setditjen PAUD, Dikdasmen Kemendikbud saat ini dirasa masih kurang baik, terlihat dari masih adanya pegawai yang terlambat masuk kantor, masih ada pegawai yang pulang lebih cepat, masih ada pegawai yang meninggalkan tugas selama jam kerja tanpa izin. Apabila hal ini terjadi secara terus-menerus tentunya akan menyebabkan menurunnya performa dan kinerja Aparatur Sipil Negara tersebut. Sehingga tujuan dalam memberikan pelayanan kepada peserta pendidikan dan pelatihan sebagai pengguna layanan tersebut yang baik dan memuaskan tidak akan tercapai secara maksimal.

Berdasarkan uraian yang dapat dilihat bahwa jumlah persentase Alfa tahun 2018 sebesar 3.05 % dan tahun 2020 sebesar 9.43% sehingga terdapat peningkatan persentase alfa sebesar 6.38 % dan jumlah hadir tahun 2018 sebesar 35.41% dan tahun 2020 sebesar 34.4% sehingga terdapat penurunan persentase kehadiran sebesar 1.01 % terhadap jumlah pegawai dan efektif hari yang perlu diperbaiki.

Tunjangan Kinerja dihitung dengan rumus sebagai berikut: $Tunjangan\ Kinerja\ \% = (SKP\ \% \times 60\%) + (Jumlah\ Kehadiran\ \% \times 40\%)$

Persentase tunjangan kinerja tahun 2019 meningkat menjadi 89.63%, namun tahun 2020 mengalami penurunan persentase tunjangan kinerja sebesar 3.72% menjadi 85.91% dari menurunnya persentase SKP menjadi 85.65% dan Jumlah Kehadiran 86.3 %. Hal ini perlu diperbaiki.

Dari uraian diatas terlihat bahwa hasil penilaian prestasi kerja pegawai pada Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) tahun 2018 – 2020 yang menunjukkan penurunan kinerja tahun 2018 dan 2020 jika dibandingkan dengan tahun 2019 sebesar 86.49%. Penurunan persentasi SKP tahun 2020 sebesar 0.84% menjadi 85.65% sehingga perlu adanya perbaikan agar tujuan dalam memberikan pelayanan terus tercapai.



KAJIAN LITERATUR

Manajemen

Manajemen adalah ilmu dan seni perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan terhadap usaha-usaha para anggota organisasi dan penggunaan sumber daya organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Manajemen memiliki kegiatan memimpin, mengatur, mengelola, mengendalikan, dan mengembangkan.

Manajemen dapat dikatakan sebagai seni. Manajemen merupakan seni dalam menyelesaikan pekerjaan melalui kerja sama dengan orang lain. Seni manajemen terdiri dari kemampuan untuk melihat totalitas di bagian-bagian yang terpisah dari suatu kesatuan gambaran tentang visi. Seni manajemen mencakup kemampuan komunikasi visi tersebut. Aspek-aspek perencanaan kepemimpinan, komunikasi dan pengambilan keputusan mengenai unsur manusia tentang cara menggunakan pendekatan manajemen seni.

Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Sedarmayanti (2017:6) Manajemen sumber daya manusia adalah seni untuk merencanakan, mengorganisasikan, mengarahkan, mengawasi kegiatan sumber daya manusia atau pegawai, dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

Disiplin Kerja

Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam birokrasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah segala aktivitas manusia yang dilakukan untuk menggapai tujuan yang telah ditetapkannya. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggungjawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendukung tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat. Oleh karena itu, setiap atasan selalu berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik.

Tunjangan kinerja

Menurut Hasibuan (2016: 117) "Insentif adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada karyawan tertentu yang prestasinya di atas prestasi standar. Insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi."

Kinerja

Kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan jenis penelitian kuantitatif dengan pendekatan asosiatif kuantitatif, dimana pendekatan tersebut bertujuan sebagai dasar untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan untuk melihat pengaruh antara variabel yang terumus pada hipotesis penelitian yaitu variabel X yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X1), variabel tunjangan kinerja (X2) berpengaruh terhadap kinerja pegawai (Y).

Menurut Sugiyono (2015: 7) menjelaskan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang berupa angka-angka dan analisis menggunakan statistik. Penggunaan metode ini digunakan sesuai dengan maksud dan tujuan penelitian yaitu untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variable independent terhadap variable dependent yang akan diteliti Metode penelitian ditulis dalam bentuk paragraf mengalir (tidak dibuat numbering). Metode penelitian Memaparkan tentang desain penelitian yang digunakan (metode, jenis data, sumber data, teknik pengumpulan data, teknik analisis data, variabel dan pengukuran variabel)



Lokasi penelitian adalah tempat dimana penelitian itu dilakukan tempat penelitian ini akan dilaksanakan pada Sekretariat Direktorat Jenderal Pendidikan Anak Usia Dini, Pendidikan Dasar, dan Pendidikan Menengah Kementerian Pendidikan dan Kebudayaan atau disingkat Setditjen PAUD, Dikdasmen Kemendikbud yang berlokasi di jalan Jenderal Sudirman Gedung E Lantai 5 Kompleks Kemdikbud Senayan, Jakarta 10270 Telepon (021) 5725610 Faksimile (021) 5725610.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas: obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Dalam penelitian ini populasi yang digunakan adalah pegawai Setditjen PAUD, Dikdas dan Dikmen Kemendikbud pada tahun 2021 periode 2018 sampai dengan 2020 yaitu sebanyak 103 pegawai.

Menurut Sugiyono (2018:149) "sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut". Menurut Arikunto (2014:131) "sampel adalah sebagian atau wakil populasi yang diteliti".

Teknik pengumpulan data

Pengumpulan data merupakan upaya untuk mendapatkan informasi yang akan digunakan dalam pengukuran variabel. Menurut Sugiyono (2018:223) "metode pengumpulan data adalah cara ilmiah untuk mendapatkan data yang valid dengan tujuan dapat dibuktikan, dikembangkan suatu pengetahuan sehingga dapat digunakan memecahkan dan mengantisipasi masalah". Pengumpulan data dapat dilakukan dalam berbagai *setting*, berbagai sumber, dan berbagai cara atau teknik pengumpulan data.

Teknik Analisis data

Menurut Sugiyono (2017:147) "Dalam penelitian kuantitatif, analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden atau sumber data lain terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah mengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, melakukan perhitungan untuk menjawab rumusan masalah, dan melakukan perhitungan untuk menguji hipotesis yang telah diajukan".

HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan, maka diperoleh bahwa variable Kinerja Pegawai (Y) dapat dijelaskan oleh variabel-variabel Disiplin Kerja (X₁) dan Tunjangan Kinerja (X₂) hasil tersebut sesuai dengan hipotesis yang diajukan. Berikut ini, penjelasan hasil penelitian serta pengaruh masing-masing variabel:

Pengaruh Disiplin Kerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Terdapat pengaruh disiplin kerja (X₁) terhadap kinerja (Y) dengan bukti nilai uji t variabel disiplin kerja (X₁) dengan t_{hitung} sebesar 2.101 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar dari t_{tabel} ($2.101 > 1.999$) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).



Pengaruh Tunjangan kinerja (X₂) terhadap Kinerja (Y)

Terdapat Pengaruh tunjangan kinerja (X₂) terhadap kinerja pegawai (Y) dengan bukti nilai uji t variabel tunjangan kinerja (X₂) dengan t_{hitung} sebesar 4.590 dan signifikansi sebesar 0.000. Karena t_{hitung} lebih besar t_{tabel} (4.590 > 1.999) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000) maka H_a diterima dan H₀ ditolak, dapat dinyatakan bahwa tunjangan kinerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Pengaruh Disiplin (X₁), Tunjangan kinerja (X₂) Terhadap Kinerja (Y)

Terdapat Pengaruh disiplin kerja (X₁), kompetensi (X₂) dan tunjangan kinerja terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan bukti F_{hitung} sebesar 19.439 dan signifikansi sebesar 0.000. Jadi F_{hitung} > F_{tabel}, (19.439 > 3.11) dan signifikansi lebih kecil dari 5% (0.000 < 0.05). Artinya bahwa secara bersama-sama variabel bebas yang terdiri dari variabel disiplin kerja (X₁), tunjangan kinerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Dan nilai Adjusted R Square sebesar 0.330 yang menunjukkan bahwa variabel Y (Kinerja Pegawai) dipengaruhi oleh variabel X₁ (Disiplin Kerja), variabel X₂ (Tunjangan kinerja) sebesar 33.0 % dan sisanya sebesar 66.7 % dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Dengan melihat hasil penelitian yang telah dibahas, maka dapat kita tarik kesimpulan sebagai berikut:

Disiplin Kerja (X₁) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil $Y = 12,100 + 0,228 X_1$, dengan kontribusi pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,210. Dimana hasil thitung lebih besar dari ttabel (2.101 > 1.999) yang artinya maka H_a diterima dan H₀ ditolak dapat dinyatakan bahwa disiplin kerja (X₁) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Tunjangan Kinerja (X₂) berpengaruh positif dan signifikan Terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan hasil $Y = 12,100 + 0,487$ dengan kontribusi pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai sebesar 0,459. Dimana hasil thitung lebih besar ttabel (4.590 > 1.999) yang artinya maka H_a diterima dan H₀ ditolak dapat dinyatakan bahwa Tunjangan Kinerja (X₂) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Nilai Fhitung sebesar 19.439, sedangkan Ftabel (lampiran) dengan dk pembilangan 2 dan dk penyebut 79 adalah sebesar 3.11 maka Fhitung > Ftabel, (19.439 > 3.11) dengan demikian secara simultan (bersama –sama) terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara Disiplin Kerja dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai.

Saran

Berdasarkan dari hasil penelitian dan analisa data yang terdapat dalam penelitian ini, penulis memberikan masukan dan saran sebagai berikut :

Perihal variabel disiplin, maka sebaiknya pihak instansi dapat melakukan pengawasan kepada seluruh pegawai dalam melaksanakan tugas - tugasnya sesuai dengan peraturan yang berlaku di instansi.

Perihal variabel tunjangan kinerja maka sebaiknya instansi dapat memberikan penilaian melalui sasaran kinerja pegawai dalam hal memberikan tunjangan kinerja yang diterima berdasarkan pekerjaan yang diselesaikan pegawai.

Perihal variabel kinerja, maka instansi dalam mengalihkan pemberian tugas fungsi kepada pegawai agar dapat memperhatikan kembali hal yang dapat menjaga tingkat inisiatif pegawai dengan memberikan penghargaan berupa insentif dan hal lainnya yang dapat mempertahankan kinerja pegawai.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2014). *Prosedur penelitian suatu pendekatan praktik* (Cetakan Kelimabelas). Jakarta: Rineka Cipta.
- Banta Karollah dan Syarifah Nathasya. *Pengaruh Tunjangan Prestasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Kepegawaian Aceh*. 2018. <https://garuda.ristekbrin.go.id/documents/detail/1024307>. Diakses tanggal 05 April 2021
- Faustino Cardoso Gomes. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Happy Y. Mogot, dkk. *Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Etos Kerja, Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. PLN Cabang Manado*. 2019. Jurnal EMBA. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22915>. Diakses tanggal 01 April 2021
- Hasibuan, Malayu S.P. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hamzah, A. A., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Rotasi Birokrasi, Komunikasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Direktorat Pendidikan Masyarakat dan Pendidikan Khusus, Ditjen PAUD, Dikdasmen, Kemdikbud. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Istijanto. 2015. *Aplikasi Praktis Riset dan Pemasaran*. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Jecqueline dkk. *Pengaruh Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pertanian Kabupaten Minahasa*. 2018. Agri-SosioEkonomi Unsrat. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/jisep/article/view/18888/18438>. Diakses tanggal 05 April 2021
- Mangkunegara, Prabu Anwar. (2014). *Evaluasi Kinerja SDM*. Cetakan ke tujuh, Bandung: PT Refika Aditama.
- Malholta. (2015). *Desain Penelitian Kuantitatif*. Jakarta: Ghalia Indonesia
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 46 tahun 2011 tentang Penilaian prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 45 Tahun 2019 tentang Organisasi dan Tata Kerja.
- Republik Indonesia. Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 23 Tahun 2014 tentang Pemerintah Daerah.
- Rivai Veithzal. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.
- Robbins, Stephen. P. dan Mary Coulter. (2017). *Manajemen*. Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sedarmayanti. (2017). *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
- Sukmawati, I., & Sugiyanto, S. (2021). Pengaruh Kemampuan Kerja, Masa Kerja dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Aparatur Sipil Negara di Lingkungan Biro Kepegawaian Sekretariat Jenderal Kementerian Agama Republik Indonesia. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 1(2).
- Sugiyono (2016), *Metodologi penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D*; Penerbit CV Alfabeta Bandung
- Sugiyono. (2018). *Metode Penelitian Manajemen*. Cetakan ke enam, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyanto, S., & Tukiyat, T. (2021). Financial Contagion and Good Corporate Governance on Bank Companies Performance in Indonesian Stock Exchange. *EAJ (Economic and Accounting Journal)*, 4(3), 164-178.



- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.
- Sugiyanto, S. (2021). Application and Study of GRC (Governance, Risk, Compliance) Financial Management Agency in Indonesia Non-Banking. *HUMANIS (Humanities, Management and Science Proceedings)*, 2(1).
- Sugiyanto, S., Kartolo, R., & Maddinsyah, A. (2021). Intervining Debt Policy The Effect Free Cash Flow And Investment Opportunity Set To Dividend Policy. *Scientific Journal Of Reflection: Economic, Accounting, Management And Business*, 4(3), 642-652.
- Suherman, Wawan.(2017). "Kurikulum Berbasis Kompetensi Pendidikan Jasmani Teori dan Praktik Pengembangan". Yogyakarta: FIK UNY.
- Sutrisno Edi. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Prenadamedia Group.
- Tanod Nanda Aromega. *Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di Yuta Hotel Manado*. 2019. Jurnal EMBA. <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/view/22531>. Diakses tanggal 05 April 2021
- Baxter, J., Chua, W. F., Elharidy, A. M., Nicholson, B., Scapens, R. W., & Gurd, B. (2008). Qualitative Research in Accounting & Management"Remaining consistent with method? An analysis of grounded theory research in accounting. *Qualitative Research in Accounting & Management Qualitative Research in Accounting & Management*, 5(7), 101–121. <https://doi.org/10.1108/11766090810888917>
- Fournier, C. (2017). *The Manager's Path: A Guide for Tech Leaders Navigating Growth and Change*. (L. Ruma, Ed.) (First). United States of America: O'Reilly Media.
- Freyenberger, S., Levins, R., Norman, D., & Rumsey, D. (2001). Beyond profitability: Using economic indicators to measure farm sustainability. *American Journal of Alternative Agriculture*, 16(1), 31–34. <https://doi.org/DOI 10.1017/S0889189300008845>
- Gee, S. (2014). Fraud Detection. In *Fraud and Fraud Detection*(pp. 7–15). Hoboken, NJ, USA: John Wiley & Sons, Inc. <https://doi.org/10.1002/9781118936764.ch2>
- Geoffrey Scott, D. A. R. C. M. (2013). Sustainability Accounting, Management and Policy Journal. *Sustainability Accounting, Management and Policy Journal*, 4(3), 264–284. <https://doi.org/10.1108/SAMPJ-09-2013-0037>
- Indonesia (2004). Keputusan MENPAN Nomor 63 Tahun 2004 Tentang Hakikat Pelayanan Publik. Jakarta: Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara.
- Kotler, P., & Keller, K. L. (2016). *Marketing Management* (15th ed.). Edinburgh: Person Education.
- Mansyuri, R. (2003). *Kebijakan perpajakan*. Jakarta: Yayasan Pendidikan dan Pengkajian Perpajakan.
- Mawutor, J. K. M. (2014). Working Capital Management and Profitability of Firms : A Study of Listed Manufacturing Firms in Ghana. *Research Journal of Finance and Accounting*, 5(22), 122–134. Retrieved from http://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=2573319
- Mining, D., & Detection, F. (2013). Big Data and Specific Analysis Methods for Insurance Fraud Detection. *Database Systems Journal*, 4(4), 30–39. Retrieved from http://dbjournal.ro/archive/14/14_4.pdf
- Noe, R., Hollenbeck, J., Gerhart, B., & Wright, P. (2017). *Human Resource Management : Gaining A Competitive Advantage, Tenth Edition* (10th ed.). New York: Mc Graw-Hill Education.