

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah Penelitian

Tahun 2022, Provinsi Bali menjadi sorotan dikarenakan berhasil meraih peringkat pertama pada *Championship* TP2DD (Tim Percepatan dan Perluasan Digitalisasi Daerah) Tingkat Provinsi untuk Wilayah Jawa-Bali dan mengungguli Provinsi DKI Jakarta serta DI Yogyakarta masing-masing berada di peringkat kedua dan ketiga (Balitopnews.com, 2022). Tentunya, penghargaan tersebut merupakan sinergi kinerja seluruh organisasi atau instansi yang beroperasi di Provinsi Bali. Meskipun demikian, masih terdapat instansi daerah yang belum berhasil mencapai target kinerjanya. Hal ini menunjukkan perlunya evaluasi mendalam terhadap sasaran tujuan strategi dan implementasi program di tingkat instansi daerah guna memastikan bahwa setiap entitas berkontribusi secara optimal terhadap pencapaian tujuan bersama Provinsi Bali.

Pengelolaan sumber daya manusia yang baik merupakan salah satu faktor yang menentukan keberhasilan organisasi dalam mencapai tujuan pemerintahan dan pembangunan. Sebagai penggerak utama organisasi, SDM memiliki kontribusi penting dalam pelaksanaan berbagai kegiatan organisasi. SDM yang berkualitas dan terlatih dengan baik mampu membantu organisasi dalam pencapaian tujuan yang lebih efektif dan efisien. Sehingga, penting bagi suatu organisasi memelihara SDM dengan baik (Darmawan dkk, 2023:92). Pelayanan publik, memelihara kesejahteraan masyarakat, serta kepentingan negara merupakan tujuan didirikannya instansi pemerintahan. Hal ini didasarkan pada premis bahwa organisasi publik

harus mengorientasikan operasi dan layanannya ke arah memberikan layanan publik kepada publik (*public service oriented*) (Mudhofar dan Gumanti, 2021).

Menurut Herman dkk (2022), kinerja organisasi dapat dilihat dari tingkatan pencapaian tujuan dari tujuan yang ditargetkan pada organisasi tersebut. Umumnya, kinerja disebut sebagai hasil (*output*) dari adanya proses tertentu yang dilakukan dalam periode tertentu oleh seluruh bagian organisasi melalui sumber-sumber yang digunakan (*input*). Kinerja (*performance*) merupakan gambaran dari pencapaian terlaksananya suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang diatur dalam perencanaan strategis suatu organisasi (Lengkong *et al* dalam Mogni dkk, 2023).

Objek penelitian ini dilakukan pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Buleleng. Berdasarkan pada data Pendapatan Asli Daerah (PAD) Kabupaten/Kota di Provinsi Bali 2020-2022 yang dihimpun oleh Badan Pusat Statistik Provinsi Bali disimpulkan bahwa Kabupaten Buleleng merupakan penyumbang PAD terbanyak dengan urutan kelima dari sembilan Kabupaten/Kota di Provinsi Bali. Walaupun PAD Buleleng tidak sebesar kabupaten lain seperti Badung, Denpasar, Gianyar dan Tabanan, Buleleng menunjukkan pertumbuhan PAD yang konsisten dari tahun 2020 ke 2022. Pada tahun 2020, PAD Kabupaten Buleleng tercatat sebesar Rp318.986.891. Mengalami peningkatan signifikan pada tahun 2021 menjadi Rp391.988.445, yang menunjukkan pertumbuhan sebesar 22,88% dibandingkan tahun sebelumnya. Fenomena peningkatan ini terus berlanjut hingga pada tahun 2022, di mana PAD Kabupaten Buleleng berhasil mencapai Rp410.564.892, atau meningkat sebesar 4,73% dibandingkan tahun 2021. Secara keseluruhan, terlihat bahwa terdapat

pertumbuhan kumulatif sebesar 28,7% dari tahun 2020 hingga 2022. Hal ini menunjukkan PAD Kabupaten Buleleng masih ada potensi peningkatan, serta peningkatan ini dapat menjadi salah satu indikator kinerja BPKPD Kabupaten Buleleng dalam mengoptimalkan pengelolaan sumber-sumber pendapatan daerah.

Mengacu pada Rencana Strategis (Renstra) BPKPD Kabupaten Buleleng 2017 – 2022, BPKPD Kabupaten Buleleng dibentuk berdasarkan Peraturan Daerah Kabupaten Buleleng Nomor 13 tahun 2022 Tentang Perubahan Keempat atas Peraturan Daerah Nomor 13 tahun 2016 Tentang Pembentukan dan Susunan Perangkat Daerah (BPKPD Kabupaten Buleleng, 2022). Dalam mewujudkan terlaksananya tugas dari BPKPD Kabupaten Buleleng, maka diperlukan upaya capaian kinerja organisasi yang dilihat dari capaian sasaran strategis yang tercantum dalam lampiran perjanjian kinerja. Adapun sasaran strategis yang tercantum ada empat di antaranya, terwujudnya pengelolaan keuangan daerah yang berkualitas, terwujudnya pengelolaan barang milik daerah yang berkualitas, terwujudnya PAD yang sesuai target dan terwujudnya pelayanan publik yang berkualitas.

Dalam upaya pencapaian sasaran tersebut, sehingga BPKPD Kabupaten Buleleng telah menyusun program kerja dalam mencapai kinerja organisasi. Masing-masing program tersebut dirancang untuk mendukung efektivitas pengelolaan keuangan daerah serta meningkatkan PAD guna menunjang pembangunan di Kabupaten Buleleng. Namun, permasalahan yang terjadi bahwa kinerja organisasi yang dicapai oleh BPKPD Kabupaten Buleleng masih belum optimal. Hasil penilaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Buleleng dapat dilihat melalui Capaian

Program/Kegiatan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2020 - 2023 (Lampiran 01).

Berdasarkan predikat nilai capaian sasaran kinerja tahun 2023 yang terdapat pada Laporan Monitoring Evaluasi Capaian Kinerja BPKPD Kabupaten Buleleng, dikategorikan bahwa, jika angka capaiannya $>100\%$ maka predikatnya melampaui target, jika $=100\%$ maka predikatnya sesuai target, dan jika $<100\%$ maka predikatnya belum mencapai target. Dari Capaian Program/Kegiatan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2020 - 2023 (Lampiran 01), dapat dijelaskan bahwa persentase hasil penilaian kinerja Organisasi berdasarkan program kerja yang telah direncanakan BPKPD Kabupaten Buleleng pada tahun 2020 – 2023 terdapat kegiatan yang belum mencapai target dan adanya fluktuasi. Tahun 2020 terjadi peralihan regulasi, peralihan ini merujuk pada Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 90 Tahun 2019 tentang Klasifikasi, Kodefikasi dan Nomenklatur Perencanaan Pembangunan dan Keuangan Daerah (Berita Negara Republik Indonesia Tahun 2019 Nomor 1447) yang menyebabkan program dan kegiatan yang tercantum tidak sesuai dengan data kinerja organisasi sebelumnya, sehingga data kinerja tahun 2020 tidak dapat dibandingkan langsung dengan tahun-tahun berikutnya dan diberikan tanda “-”. Namun, sejak tahun 2021, BPKPD Kabupaten Buleleng telah menerapkan format pelaporan baru yang sesuai dengan regulasi tersebut.

Penanggung jawab Program Penunjang Urusan Pemerintah Daerah Kabupaten/Kota adalah bagian Sekretariat. Dalam program ini, terdapat dua kegiatan yang mengalami fluktuasi. Pada kegiatan Pengadaan Barang Milik Daerah, tahun 2022 sudah berhasil mencapai peningkatan sebesar 100%, akan

tetapi mengalami penurunan pada tahun 2023 karena tidak tercapainya target unit pada sub kegiatan pengadaan mebel. Target yang ditetapkan sejumlah 84,00 unit, namun realisasi hanya mencapai 77,00 unit dengan capaian anggaran sebesar 88,23%. Pada kegiatan Pemeliharaan Barang Milik Daerah, tahun 2021 tercatat sebagai capaian tertinggi sebesar 111,83%. Namun, pada tahun 2022 mengalami penurunan karena sub kegiatan Pemeliharaan Peralatan dan Mesin Lainnya tidak mencapai yang ditetapkan, yaitu 10,00 unit, dengan realisasi 6,00 unit dan capaian anggaran 22,10%. Selain itu, sub kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya juga mengalami penurunan, dengan jumlah terpelihara sebanyak 81,00 unit dari target 86,00 unit, dengan anggaran yang digunakan sebesar 49,15%.

Pada tahun 2023 sub kegiatan Pemeliharaan/Rehabilitasi Sarana dan Prasarana Pendukung Gedung Kantor atau Bangunan Lainnya masih belum mencapai target. Dari target 82,00 unit, namun yang terealisasi sejumlah 80,00 unit dengan tingkat capaian anggaran sebesar 44,37%. Selain itu, pada sub kegiatan Penyediaan Jasa Pemeliharaan, Biaya Pemeliharaan, Pajak, dan Perizinan Kendaraan Dinas Operasional atau Lapangan untuk target yang diurus sejumlah 160,00 unit, akan tetapi realisasi hanya mencapai 155,00 unit dengan capaian anggaran sebesar 74,19%.

Program Pengelolaan Keuangan Daerah dikelola oleh Bidang Perencanaan Anggaran, Bidang Perbendaharaan dan Bidang Akuntansi dan Pelaporan, dalam program ini, kegiatan Koordinasi dan Pelaksanaan Akuntansi dan Pelaporan Keuangan Daerah terdapat penambahan sub kegiatan pada tahun 2023, dari yang sebelumnya terdiri atas sembilan sub kegiatan menjadi sepuluh sub kegiatan.

Meskipun demikian, pada tahun yang sama, program ini tetap berhasil mencapai target 100% dengan capaian anggaran sebesar 92,20%. Pada Program Pengelolaan Barang Milik Daerah, tanggung jawab utama berada di Bidang Pengelolaan Barang Milik Daerah yang menunjukkan hasil capaian yang baik. Sepanjang tahun 2023, program ini tetap mampu mencapai target 100% dengan tingkat capaian anggaran sebesar 96,07%.

Sementara itu, Program Pengelolaan Pendapatan Daerah dikelola oleh Bidang Penagihan dan Evaluasi, Bidang Pelayanan dan Pendataan, serta tiga Unit Pelaksana Teknis Daerah (UPTD). Program ini menunjukkan tingkat fluktuasi yang cukup tinggi. Berdasarkan data tahun 2021, persentase realisasi pengelolaan Pendapatan Daerah mampu melampaui target hingga mencapai 227,74%. Meskipun mengalami penurunan, Pengelolaan Pendapatan Daerah tetap mencapai target 100% pada tahun 2022. Namun, pada tahun 2023, persentase realisasi pengelolaan menurun menjadi 93,33% dengan capaian anggaran sebesar 95,03% karena merujuk pada LKJIP Tahun 2023, penurunan ini terjadi karena kurang optimalnya intensifikasi dan ekstensifikasi dalam pemungutan dan pengelolaan PAD.

Dari penjelasan yang telah dipaparkan di atas terkait data yang tercantum mengenai kinerja organisasi BPKPD Kabupaten Buleleng, diindikasikan bahwa pada tahun 2020 – 2023 sudah baik karena selama periode 2021 menuju 2023 terdapat beberapa program dan kegiatan yang tetap mencapai target serta meningkat setiap tahunnya. Namun, dalam hal ini masih digolongkan belum maksimal karena masih terdapat beberapa kegiatan yang tercatat belum mencapai target yang ditetapkan.

Salah satu nilai keberhasilan dari pemerintah daerah dalam menjalankan pemerintahannya dilihat dari terealisasinya anggaran dan pengelolaan keuangan yang baik. Hal ini diperkuat dengan pernyataan Kepala Sub. Bidang Pendataan bahwa,

“Pada tahun 2022 masih ada penerimaan jenis pajak daerah yang realisasinya belum mencapai target yang sudah ditetapkan (target dari program/kegiatan pada Rencana Strategis sebesar 100,00%), seperti pajak hotel dengan realisasi sebesar 51,46%, pajak hiburan sebesar 41,73%, dan pajak reklame sebesar 57,99%” (penulis, wawancara pribadi, 13 November 2023).

Selain mengelola Pendapatan Asli Daerah (PAD), BPKPD Kabupaten Buleleng juga memiliki peran dalam meningkatkan PAD. Seperti yang dijelaskan oleh salah satu pegawai di Bidang Perencanaan bahwa,

“BPKPD memiliki tiga program utama, terkait Pengelolaan Keuangan Daerah, Pengelolaan Barang Milik Daerah, Pengelolaan Pendapatan Daerah, untuk pendapatan hanya memungut pajak daerah, ada beberapa retribusi seperti sewa kantin. Kalau yang lain-lain terkait penyewaan tanah, pemanfaatan BMD, ada sewa perumahan, jadi dari sewa itu dipungut oleh Bidang BMD. Dan PAD ini berupa uang. Hasil penjualan BMD ini tidak bisa ditentukan dengan pasti, karena sesuai dengan fisik barang yang di lelang itu, kalau sudah rusak berat sekali penjualannya sedikit jadi tidak masuk target sesuai yang direncanakan” (penulis, wawancara pribadi, 06 Januari 2025).

Menurut Ivancevich (dalam Amalia, 2017), kinerja adalah hasil yang dicapai dari apa yang diinginkan oleh organisasi. Jadi, apabila kinerja organisasi atau instansi menginginkan hasil yang optimal maka kinerja pegawainya harus optimal juga. Dalam meningkatkan kinerja organisasi terdapat banyak faktor yang perlu diketahui, karena faktor tersebut dapat berasal dari dalam (*internal*) atau dari luar (*eksternal*). Untuk penelitian ini, difokuskan pada faktor pemberian tunjangan kinerja berupa tambahan penghasilan pegawai dan disiplin kerja.

Pemberian tunjangan kinerja sangat memengaruhi pencapaian kinerja organisasi, hal ini dikuatkan melalui pendapat dari Mangkunegara (dalam Herman dkk, 2022) bahwa tunjangan kinerja adalah suatu bentuk motivasi yang dinyatakan

dalam bentuk uang atas dasar kinerja yang tinggi dan juga merupakan rasa pengakuan dari pihak organisasi terhadap kinerja staf dan kontribusi terhadap organisasi. Menurut Gibson (2015), kinerja organisasi tergantung pada kinerja stafnya, peningkatan kinerja staf dilakukan melalui pemberian tunjangan kinerja, yang pada akhirnya memberikan kontribusi pada kinerja organisasi. Pada organisasi BPKPD Kabupaten Buleleng, tunjangan kinerja yang diberikan lebih dikenal dengan istilah Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP). Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) adalah suatu pemberian kepada pegawai dalam wujud uang yang tidak berkaitan dengan gaji pokok melainkan berupa tunjangan atau kompensasi (Sedarmayanti dalam Elviana dan Pebriana, 2021).

Dalam konteks ini, Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) diharapkan dipergunakan sebagai tunjangan tambahan yang dicanangkan khusus kepada pegawai PNS untuk meningkatkan kinerja individu yang pada akhirnya akan berdampak positif terhadap kinerja organisasi yang menaunginya. Walaupun demikian, perlu diketahui bahwa pemberian tunjangan kinerja (Tambahan Penghasilan Pegawai) ini tidak serta merta diberikan tanpa syarat. Adapun kebijakan pemotongan dalam pemberiannya terhadap pegawai yang dinilai belum maksimal dalam menunjukkan kinerjanya. Walaupun setiap pegawai PNS memiliki kelas dan golongan jabatan yang sama, akan tetapi hasil akhir yang didapatkan dari beban kerja, prestasi kerja, dan kondisi kerjanya akan berbeda pada setiap pegawainya.

Apabila merujuk pada *Basic* Tambahan Penghasilan Pegawai di Lingkungan Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Tahun Anggaran 2023 (Lampiran 02), terdapat salah satu pegawai dengan kelas jabatan 11 yang

seharusnya mendapatkan tunjangan sebesar Rp. 8.693.384, akan tetapi dari Rekapitulasi Tamsil (Tambahan Penghasilan) OPD Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) pada bulan Agustus 2023 terdapat pegawai dengan kelas jabatan 11 menerima tunjangan sejumlah Rp. 6.009.449 karena terdata kinerja yang dihasilkan sebesar 66%. Selain itu, dari Rekapitulasi Tamsil (Tambahan Penghasilan) OPD BPKPD pada bulan Oktober 2023 terdata juga pegawai dengan kelas jabatan 5 hanya menerima TPP sebesar Rp. 910.607 dari yang seharusnya Rp. 3.378.262 dikarenakan kinerja yang dihasilkan sebesar 10%.

Sehingga, Pegawai Negari Sipil (PNS) diharapkan terpacu dalam meningkatkan kinerjanya secara sungguh-sungguh agar kinerja organisasi meningkat dan mampu mencapai target bahkan melampaui target yang ditetapkan. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Herman dkk (2022), yang menyatakan bahwa tunjangan kinerja berpengaruh secara nyata dalam meningkatkan kinerja organisasi. Hal ini juga sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Mudhofar dan Gumanti (2021) yang mendapatkan hasil bahwa memberikan tunjangan kinerja memiliki pengaruh langsung dan tidak langsung terhadap kinerja organisasi melalui motivasi dan prestasi kerja yang lebih baik. Akan tetapi, dalam penelitian yang dilakukan oleh Permadi dan Suwanto (2021), hasil penelitian membuktikan bahwa tunjangan kinerja tidak memiliki pengaruh terhadap kinerja Polres Kota Metro.

Faktor lain yang memengaruhi kinerja organisasi yaitu disiplin kerja. Disiplin kerja ini merupakan perilaku yang berdasarkan kesadaran maupun kesediaan seorang karyawan untuk melaksanakan serta mentaati aturan-aturan yang diresmikan oleh perusahaan atau industri (Darmawan dkk, 2023). Disiplin

karyawan adalah peraturan atau kondisi yang diberlakukan karyawan oleh manajemen untuk memperbaiki atau mencegah perilaku yang merugikan organisasi (Cocke dalam Agbo, 2020:34; diterjemahkan dari karya asli berbahasa Inggris). Kedisiplinan pegawai terhadap pedoman yang ada menjadi salah satu faktor penting dalam pengembangan instansi (Utami dan Mayasari, 2025). Oleh karena itu, disiplin kerja dipergunakan sebagai instrumen atau alat yang harus diimplementasikan secara efektif dalam menjaga stabilitas dan kelangsungan organisasi, agar menghindari hambatan dalam menuju pencapaian tujuan serta pencegahan terjadinya kerusakan reputasi organisasi.

Namun dalam kenyataannya, BPKPD Kabupaten Buleleng masih pada tahapan berusaha menghadapi tantangan dalam merealisasikan makna dari disiplin tersebut secara menyeluruh. Adapun salah satu indikator yang mencerminkan tingkat disiplin kerja adalah kehadiran pegawai yang tepat waktu dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Kehadiran pegawai yang seharusnya tepat waktu berada di kantor dan menjalankan tugas, terdapat masih ada yang mengalami keterlambatan.

Tingkat keterlambatan Pegawai Negeri Sipil (PNS) di instansi ini mencatat angka yang cukup mengkhawatirkan. Data yang dihimpun dari periode November tahun 2022 hingga September tahun 2023 menunjukkan adanya keterlambatan yang konsisten setiap bulannya (Lampiran 03). Terlihat jumlah keterlambatan kehadiran pegawai PNS pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Buleleng dalam rentang waktu yang bervariasi, mulai dari 0,5 hingga 1,5 menit. Data tersebut mengartikan bahwa keterlambatan pegawai PNS terjadi secara konsisten dalam periode November 2022 – September 2023. Misalnya, pada bulan Februari 2023 yang memiliki 20 hari masa kerja dalam satu bulannya, tercatat

255 keterlambatan dengan durasi 0,5 menit yang terjadi di antara 93 pegawai PNS, 62 keterlambatan dengan durasi 1 menit, 22 keterlambatan dengan durasi 1,3 menit, dan 27 keterlambatan dengan durasi 1,5 menit. Dalam tabel, tidak semua pegawai mengalami keterlambatan. Akan tetapi, data ini memberikan gambaran bahwa tingkat keterlambatan yang terjadi di lingkungan kerja PNS masih banyak. Adapun keterlambatan ini terjadi bukan semua karena kesengajaan dari pegawai PNS tersebut, namun sebagian besar mengakui keterlambatan ini terjadi karena terlambat dalam melakukan absensi dari batas waktu yang ditentukan, yakni waktu datang pada pukul 07.30 WITA dan waktu pulang pada pukul 16.00 WITA.

Ketika melakukan observasi awal, Kepala Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Buleleng sedang memimpin apel pagi dan memberikan *sharing session*, disebutkannya bahwa masih ada beberapa pegawai yang terlambat dan tidak ikut serta saat melaksanakan apel pagi, sehingga diberikan peringatan awal agar kejadian tersebut tidak terulang lagi. Keterlambatan dalam konteks kerja tidak hanya mengganggu kinerja individu, melainkan juga berpotensi pada penurunan kinerja organisasi. Keterlambatan dalam bekerja dapat menyebabkan gangguan pada alur kerja yang telah ditetapkan dan penundaan dalam penyelesaian tugas-tugas yang seharusnya dilakukan secara tepat waktu. Sehingga hal ini dapat menurunkan tingkat kualitas pelayanan kepada masyarakat, yang berujung pada meningkatnya ketidakpuasan terhadap masyarakat dan nama baik dari instansi dapat tercoreng.

Selain keterlambatan, kedisiplinan juga dilihat dari sikap kepatuhan terhadap kewajiban dan peraturan kerja, termasuk standar operasional prosedur (SOP). Salah satu aspek yang diatur dalam SOP adalah ketentuan dalam mengenakan pakaian.

Pada aspek berpakaian ini, masih ditemukan suatu pelanggaran, seperti adanya pegawai PNS yang tidak mengenakan seragam korpri sebagaimana yang telah ditentukan, melainkan mengenakan seragam batik dengan alasan lupa. Selain itu, terdapat pula pelanggaran terhadap peraturan organisasi, seperti merokok di dalam ruangan yang telah ditetapkan sebagai area bebas asap rokok. Jika tidak segera ditindak, pelanggaran kecil semacam ini berpotensi berkembang menjadi bentuk ketidakpatuhan yang lebih serius terhadap peraturan organisasi. Menurut Wiarnadi dkk (2019) disiplin kerja merupakan faktor yang sangat dibutuhkan oleh setiap karyawan dalam memperlancar pekerjaan yang akan dilakukannya pada suatu perusahaan. Oleh sebab itu, penting untuk sebuah instansi memperhatikan disiplin para pegawai, karena kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai hasil yang lebih optimal sesuai dengan visi dan misinya.

Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Krisnawan dkk (2017) bahwa ada pengaruh positif dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Perhubungan Kabupaten Buleleng dan penelitian dari Kurniawati dkk (2017) yang menyatakan ada pengaruh positif signifikan dari disiplin kerja terhadap kinerja pegawai kantor Dinas Penanaman Modal dan PPTSP Kabupaten Buleleng. Selain itu, sejalan juga dengan penelitian dari Rijanto (2023) bahwa motivasi dan kedisiplinan berpengaruh positif terhadap kinerja koperasi baik secara individual maupun secara serentak/bersama. Selanjutnya Mogni dkk (2023) dan Laradika dkk (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh nyata terhadap kinerja organisasi. Diperkuat dengan hasil penelitian oleh Dewi *et al* (2022) yang menemukan pengaruh positif dan signifikan dari variabel disiplin kerja terhadap kinerja organisasi. Walaupun demikian, masih belum mencapai kesamaan hasil

riset, karena dalam penelitian yang dilakukan oleh Lompoliuw dkk (2021) didapatkan hasil bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja PT. Bank Rakyat Indonesia Kantor Cabang Manado.

Sehingga penulis ingin melakukan penelitian yang berjudul **“Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Organisasi Pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2020 - 2023”**. Dari judul tersebut, penulis ingin mengetahui manakah di antara tunjangan kinerja dan disiplin kerja yang mempunyai pengaruh dominan terhadap kinerja organisasi pada Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng.

1.2 Identifikasi Masalah Penelitian

Berdasarkan pada latar belakang masalah penelitian yang sudah dijelaskan di atas, maka identifikasi masalah penelitian tersebut sebagai berikut:

1. Adanya fluktuasi pada kinerja organisasi yang terjadi di Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng Tahun 2020 – 2023.
2. Terdapat beberapa kegiatan tidak mencapai target dan serapan anggarannya masih rendah sehingga kinerja organisasi belum mencapai target.
3. Pemotongan tunjangan kinerja karena kinerja tidak sesuai target.
4. Terjadinya keterlambatan secara terus-menerus, kurangnya kesadaran mengikuti apel pagi, salah mengenakan pakaian, dan merokok di ruangan bebas asap rokok.
5. Adanya kesenjangan hasil penelitian yang berkaitan tentang tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.

1.3 Pembatasan Masalah

Berdasarkan latar belakang dan identifikasi masalah di atas, maka penulis melakukan pembatasan masalah dengan memfokuskan penelitian ini dengan menyajikan tiga variabel yaitu tunjangan kinerja dan disiplin kerja sebagai variabel bebas, serta kinerja organisasi sebagai variabel terikat. Selain itu, data dan kondisi organisasi yang digunakan dalam penelitian ini dibatasi pada tahun 2020 - 2023.

1.4 Rumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang masalah penelitian, identifikasi masalah penelitian, dan pembatasan masalah, berikut rumusan masalah yang diajukan:

1. Apakah tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng?
3. Apakah tunjangan kinerja dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja organisasi Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah Kabupaten Buleleng?

1.5 Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah di atas, maka tujuan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja organisasi.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.
3. Untuk mengetahui pengaruh tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi.

1.6 Manfaat Hasil Penelitian

Hasil dari penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat secara langsung maupun tidak langsung kepada pihak-pihak yang memiliki kepentingan.

1. Manfaat Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah wawasan dan memberikan manfaat khususnya pada bidang manajemen sumber daya manusia yang berkaitan dengan tunjangan kinerja dan disiplin kerja terhadap kinerja organisasi di sebuah instansi maupun perusahaan.

2. Manfaat Praktis

a. Manfaat bagi Peneliti

Penelitian ini ditujukan kepada penulis sebagai bahan penelitian dan pengetahuan kepada peneliti mengenai kinerja organisasi dan menambah wawasan ilmu pengetahuan untuk mengetahui kinerja yang dimiliki oleh Badan Pengelolaan Keuangan dan Pendapatan Daerah (BPKPD) Kabupaten Buleleng tahun 2020 – 2023. Penelitian ini juga dapat membantu untuk memperdalam pemahaman terkait teori-teori serta permasalahan yang berkaitan dengan tunjangan kinerja, disiplin kerja, serta bagaimana kedua variabel tersebut memengaruhi kinerja organisasi.

b. Manfaat bagi Pihak Instansi

Penelitian ini bisa dijadikan sebagai masukan untuk pengambilan keputusan dan membuat kebijakan yang akan diambil di masa yang akan datang mengenai persoalan organisasi pada suatu instansi. Sehingga dapat membantu instansi dalam meningkatkan kinerja yang

dimilikinya dan mampu menjaga kepercayaan masyarakat bahwa pelayanan pada instansi sudah transparan dan menuju tata kelola yang baik (*good governance*).

