

Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Akhmad Mirza Kurniawan^{1*}, Hazairin Habe¹, Trisnowati Josiah¹

¹Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai, Lampung, Indonesia

*Correspondence: akhmadmirza@gmail.com

Abstrak.

Organisasi memberikan remunerasi untuk meningkatkan kinerja para pegawai demi mewujudkan visi misi organisasinya. Remunerasi diberikan untuk memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan efektif dan berkualitas. Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kesadaran pegawai dalam menjunjung tinggi kedisiplinan mampu untuk memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas IIA Way Hui Sukarame Bandar Lampung. Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 73 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda. Berdasarkan hasil analisis data ditemukan jawaban hipotesis yakni sebagai berikut; terdapat pengaruh variabel remunerasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh (R-square) sebesar 36,2 persen. Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 66 persen. Terdapat pengaruh variabel remunerasi (X1) dan variabel disiplin kerja (X2) secara bersama-sama terhadap variabel kinerja pegawai (Y), dengan tingkat pengaruh sebesar 73,6 persen.

Kata kunci: Remunerasi, Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai

Abstract.

Organisations provide remuneration to improve the performance of employees in order to realise the vision and mission of the organisation. Remuneration is given to motivate employees to work effectively and with quality. Another factor that can affect employee performance is work discipline. Employee awareness in upholding discipline is able to make a positive contribution to the progress of the organisation. This study aims to determine the effect of remuneration and work discipline on employee performance at the Class IIA Way Hui Narcotics Correctional Institution Sukarame Bandar Lampung. The type of research used in this study is a quantitative research model. This study used 73 research respondents. There are three variables in this study. The data analysis used in this study is multiple linear regression analysis. Based on the results of data analysis, the answers to the hypotheses are as follows; there is an influence of the remuneration variable (X1) on the employee performance variable (Y), with an influence level (R-square) of 36.2 percent. There is an influence of work discipline variable (X2) on employee performance variable (Y), with an influence level of 66 per cent. There is an influence of the remuneration variable (X1) and the work discipline variable (X2) together on the employee performance variable (Y), with an influence level of 73.6 percent.

Keywords: Remuneration, Work Discipline, Employee Performance

PENDAHULUAN

Instansi pemerintahan diharapkan untuk dapat memperbaiki peranannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik dalam masyarakat. Pemerintah harus mampu membangun dan meningkatkan kinerja di dalam

lingkungannya, demi terwujudnya prinsip Good Governance yang menjamin pemerintahan agar lebih bertanggung jawab, profesional, keterbukaan dan kepastian hukum. Salah satu faktor penting yang harus diperhatikan pemerintah adalah sumber daya manusia, karena sumber daya manusia merupakan pelaku dari keseluruhan tingkat

perencanaan sampai dengan evaluasi yang mampu memanfaatkan sumber daya lainnya yang dimiliki oleh pemerintah.

Meningkatkan mutu Aparatur Sipil Negara merupakan modal dasar pembangunan nasional, kinerja sumber daya manusia senantiasa harus di tingkatkan dan diarahkan agar bisa mencapai tujuan yang diharapkan. Peningkatan mutu sumber daya manusia yang strategis terhadap pengembangan keterampilan, motivasi dan manajemen pengorganisasian sumber daya manusia merupakan syarat utama untuk mewujudkan kemampuan bersaing.

Sejalan dengan hal tersebut, pembangunan manajemen sumber daya manusia khususnya bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Aparatur Sipil Negara yang profesional dan mampu untuk bersaing serta dapat mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat berbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. Kesadaran akan perlunya sumber daya manusia yang berkualitas, perlu ditindak lanjuti dengan berbagai strategi yang dapat meningkatkan kinerja dan mutu pelayanan. Keberadaan sumber daya manusia didalam suatu instansi pemerintah memegang peranan yang penting. Tenaga kerja memiliki potensi yang besar untuk menjalankan aktivitas pemerintah. Potensi setiap sumber daya manusia yang ada dalam instansi pemerintah harus dapat dimanfaatkan dengan sebaik-baiknya sehingga mampu memberikan hasil kerja yang optimal.

Guna meningkatkan kinerja Aparatur Sipil Negara diperlukan suatu stimulan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara sesuai dengan tugas dan beban pekerjaan yang diberikan kepadanya. Stimulan tersebut berupa pemberian remunerasi. Remunerasi memiliki pengertian sebagai setiap imbalan yang diterima pegawai dari hasil kinerja dan tugas organisasi, termasuk diantaranya hadiah, penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara baik apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional. Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai

cara efektif untuk menambah produktivitas Aparatur Sipil Negara dalam mencapai tujuan organisasi. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Sebagai salah satu instansi pemerintah di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia, Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung merupakan salah satu organisasi yang diprioritaskan mendapatkan fasilitas pemberian remunerasi bagi para Aparatur Sipil Negara yang bertugas di instansi tersebut. Mengenai pelaksanaan pemberian remunerasi, telah tercantum dalam Peraturan Menteri atau peraturan pimpinan lembaga tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja. Tunjangan kinerja diberikan berdasarkan target kinerja yang dihitung menurut kategori dari nilai capaian Standar Kinerja Pegawai (SKP), kehadiran menurut hari dan jam kerja, serta cuti yang dilaksanakan oleh pegawai.

Adapun tahap pertama dalam pemberian remunerasi melalui tunjangan kinerja ini adalah dengan penetapan SKP (Sasaran Kinerja Pegawai) sesuai dengan Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam keputusan menteri ini diatur sasaran kinerja setiap ASN dilingkungan Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung. SKP ini merupakan dasar melakukan penilaian atas kinerja masing-masing pegawai, termasuk pegawai di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung.

Selanjutnya pelaksanaan kerja setiap pegawai di lingkungan Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung, dilakukan berdasarkan SKP yang telah ditetapkan untuk masing-masing pegawai. Adapun kontrol atau pengawasan terhadap pelaksanaan kerja masing-masing pegawai tersebut adalah

melalui pengisian jurnal harian serta absensi pegawai melalui aplikasi yang telah difasilitasi oleh Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, sehingga penilaian terhadap kinerja pegawai ini telah dilakukan secara online baik penilaian terhadap jurnal harian maupun terhadap absen harian pegawai.

remunerasi pada Lembaga Masyarakat Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung pada tahun 2022 sudah terealisasi, namun meskipun remunerasi tersebut telah direalisasikan kepada seluruh pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang belum termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan saling berkompetisi. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi belum sesuai dengan harapan pegawai sehingga kurang mempengaruhi kinerjanya. Dimana sistem pemberian remunerasi ini diberikan berdasarkan grade atau kelas jabatan tertentu tanpa memperhatikan tingkat pendidikan, kemampuan, dan lamanya bekerja.

Pengembangan sistem remunerasi pegawai yang didasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai diharapkan dapat meminimalisir terjadinya penyalahgunaan wewenang dan tindak korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan yang bertujuan untuk menciptakan pemerintahan yang baik, bersih dan bertanggung jawab serta bersifat keterbukaan dan kepastian hukum.

Khusus untuk Aparatur Sipil Negara (ASN) di lingkungan Kemenkumham, besaran tunjangan kinerja diatur dalam Peraturan Presiden No.130/2017 tentang Tunjangan Kinerja.

Kebijakan remunerasi dibuat berdasarkan aturan undang – undang tentang reformasi birokrasi, yaitu undang – undang No. 17 tahun 2007 mengenai rencana pembangunan nasional jangka panjang tahun 2005 – 2025 dan juga pada peraturan Menteri Negara PAN, No PER/15/M.PAN/7/2008 mengenai pedoman reformasi birokrasi. Terkait beberapa penjelasan mengenai penjelasan di atas, baik jika mengetahui secara rinci apa definisi dari remunerasi itu sendiri. Beberapa pengertian

yang dikaitkan dengan remunerasi tersebut, yaitu:

Remunerasi adalah berupa pemberian hadiah (penghargaan atau jasa), bayaran, imbalan atau kompensasi atau upah. (Supratikno & Rahmat Agus Santoso, 2022)

Remunerasi adalah untuk mendorong Sumber Daya Manusia (SDM) untuk bertumbuh menjadi manusia berkualitas, memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk SDM dengan perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN). (Supratikno & Rahmat Agus Santoso, 2022)

Disiplin internal adalah dorongan dan perilaku Remunerasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap pegawai dapat berkontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perkantoran. Karena dengan adanya remunerasi, seorang pegawai akan memiliki semangat yang tinggi dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

Didalam suatu organisasi atau di sebuah perusahaan, keberadaan remunerasi tidak dapat diabaikan begitu saja, sebab remunerasi terkait dengan pencapaian tujuan sebuah organisasi. Rendah atau tingginya remunerasi didalam sebuah perusahaan sangat berpengaruh terhadap kelangsungan hidup dan kesejahteraan para pegawai di perusahaan tersebut. Remunerasi harus disesuaikan berdasarkan kesepakatan dengan para pegawai melalui beberapa pendekatan yang harus dilaksanakan oleh perusahaan. Oleh karena itu, remunerasi didalam sebuah organisasi perlu dikembangkan untuk kesejahteraan dan kelangsungan hidup organisasi itu sendiri.

Selain remunerasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendukung organisasi mencapai tujuan, harapan serta visi dan misinya. (Murti, 2013) Kedisiplinan sangat berpengaruh pada kinerja pegawai, disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri diantara pegawai

untuk datang tepat waktu.(Murti, 2013) Dengan datang tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan kinerja akan meningkat, melalui disiplin akan mencerminkan kekuatan, karena biasanya seseorang yang berhasil dalam karyanya adalah mereka Disiplin kerja dapat diartikan sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.(Sidanti, 2015) Pengertian disiplin sering juga disebut adalah fungsi operasional kedua dari manajemen personalia. Disiplin pegawai (baru/lama) perlu dilakukan secara terencana dan berkesinambungan. Disiplin harus bertujuan untuk meningkatkan kemampuan teknis, teoritis, konseptual dan moral pegawai supaya prestasi kerjanya baik dan mencapai hasil yang optimal.(Luh et al., 2013)

Keadaan yang terjadi pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung yaitu, remunerasi sudah terealisasi dari bulan januari sampai dengan bulan desember, namun meskipun remunerasi tersebut telah direalisasikan kepada seluruh pegawai, masih terdapat beberapa pegawai yang belum termotivasi untuk bekerja secara maksimal dan saling berkompetisi.

Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi belum sesuai dengan harapan pegawai sehingga kurang mempengaruhi kinerjanya. Dimana sistem pemberian remunerasi ini diberikan berdasarkan grade atau kelas jabatan tertentu tanpa memperhatikan tingkat pendidikan, kemampuan, dan lamanya bekerja, disiplin kerja masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat pegawai yang terkesan mengabaikan jam kerja seperti datang terlambat, pulang lebih awal atau keluar masuk kantor ketika jam kerja untuk keperluan pribadi dan kinerja pegawai belum optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way

Hui Sukarame Bandar Lampung, yang beralamat Jalan Ryacudu Kelurahan Way Huwi, Kecamatan Jatiagung, Kabupaten Lampung Selatan Provinsi Lampung. penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah Observasi, Kuisisioner dan

Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan

Pengujian instrument menggunakan uji validitas dan uji reabilitas(Sugiyono, 2014). Jenis Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah model penelitian kuantitatif. Penelitian ini menggunakan 73 responden penelitian. Ada tiga variabel dalam penelitian ini. Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linier berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil penelitian dinyatakan bahwa variabel remunerasi pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung dalam kategori kuat. Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t diperoleh nilai thitung variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai sebesar $= 7,418$ dan thitung $7,418 > ttabel 1,667$. Besarnya koefisien determinasi variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai adalah 34,6%. Persamaan regresi antara variabel remunerasi dan variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 18,097 + 0,582X1$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel remunerasi akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung sebesar 0,582 point. Hal ini memberikan pengaruh Remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung sebesar 36,4%, sedangkan sisanya sebesar 63,6% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja (X2) pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way

Hui Sukarame Bandar Lampung dalam kategori baik. Melalui uji hipotesis parsial atau melalui uji t (test) diperoleh nilai thitung 14,871 dan > ttabel 1,667. Besarnya koefisien determinasi variabel disiplin kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) adalah 66%. Persamaan regresi variabel disiplin kerja dengan variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung adalah sebesar $Y = 8,504 + 0,802X_2$, yang menunjukkan setiap kenaikan satu point dari variabel disiplin kerja akan diikuti oleh naiknya variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung sebesar 0,802 point. Hal ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja juga memberikan pengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai sebesar 69,7%, sedangkan sisanya sebesar 30,3% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya diperoleh kesimpulan, 1) Terdapat pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung; 2) Terdapat pengaruh variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung; dan 3) Ada pengaruh variabel remunerasi dan variabel disiplin

kerja terhadap variabel kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung sebesar 70,2% dan sisanya sebesar 29,8% akibat penyesuaian variabel lain yang tidak penulis teliti dalam penulisan tesis ini.

DAFTAR PUSTAKA

- Luh, N., Mesha, B., Rahardjo, K., Riza, M. F., Administrasi, F. I., & Brawijaya, U. (2013). Pengaruh motivasi dan disiplin terhadap efektivitas kerja karyawan. 6(2), 1–8.
- Murti, N. (2013). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Efektivitas Kerja Karyawan (Studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Pelayanan dan Jaringan Malang). *Jurnal Administrasi Bisnis S1 Universitas Brawijaya*, 6(2), 78049.
- Sidanti, H. (2015). Pengaruh lingkungan kerja, disiplin kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai negeri sipil di sekretariat dprd kabupaten madiun. *Jurnal JIBEKA*.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Supratikno, S., & Rahmat Agus Santoso. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur. *Jurnal Sosial Ekonomi Dan Humaniora*, 8(4), 530–549. <https://doi.org/10.29303/jseh.v8i4.182>