

**PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH
DETENSI IMIGRASI PUSAT (RUDENIM)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

**NAMA : RIZKA APRILIA
NIM : 18613240**



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG
2022**

**PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH
DETENSI IMIGRASI PUSAT (RUDENIM)
KOTA TANJUNGPINANG**

SKRIPSI

Diajukan Untuk Melengkapi Tugas-Tugas dan Memenuhi
Syarat-Syarat guna Memperoleh Gelar
Sarjana Ekonomi

OLEH

NAMA : RIZKA APRILIA

NIM : 18613240

PROGRAM STUDI S1 MANAJEMEN



**SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI (STIE) PEMBANGUNAN
TANJUNGPINANG**

2022

HALAMAN PERSETUJUAN / PENGESAHAN SKRIPSI

PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH
DETENSI IMIGRASI PUSAT (RUDENIM)
KOTA TANJUNGPINANG

Diajukan kepada :

Panitia Komisi Ujian
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Oleh :

NAMA : RIZKA APRILIA
NIM : 18612340

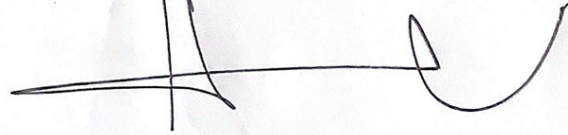
Menyetujui,

Pembimbing Pertama



Satriadi. S.Ap.,M.Sc.
NIDN. 1011108901/Lektor

Pembimbing Kedua



Raja Hardiansyah,S.E.,M.E
NIDN. 8818010016/Lektor



Menyetujui,
Ketua Program Studi,

Dwi Septi Haryani, S.T.,M.M
NIDN.1002078602 / Lektor

Skripsi Berjudul

**PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA
TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH
DETENSI IMIGRASI PUSAT (RUDENIM)
KOTA TANJUNGPINANG**

Yang Dipersiapkan dan Disusun Oleh :

NAMA : RIZKA APRILIA

NIM : 18612340

Telah dipertahankan di depan Panitia Komisi Ujian Pada Tanggal
Delapan Agustus Dua Ribu Dua Puluh Dua
Dinyatakan Telah Memenuhi Syarat untuk Diterima

Panitia Komisi Ujian

Ketua,

Satriadi, S.AP., M.Sc

NIDN. 1011108901/Lektor

Sekretaris,

Muhammad Rizki, S.Psi, M.H.Sc

NIDN. 1021029102/Asisten Ahli

Anggota,

M. Syafur, S.E., M.M

NIDK. 8890420016/Asisten Ahli

Tanjungpinang, 18 Agustus 2022
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

Ketua,

Charly Marlinda, S.E., M.Ak.Ak.CA

NIDN. 1023127801/Lektor

PERNYATAAN

Nama : Rizka Aprilia
NIM : 18612340
Tahun Angkatan : 2018
Indeks Prestasi Kumulatif : 3.20
Program Studi : Manajemen
Judul Skripsi : Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap
Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat
(RUDENIM) Kota Tanjungpinang

Dengan ini menyatakan sesungguhnya bahwa seluruh isi dan materi dari skripsi ini adalah hasil karya saya sendiri dan bukan rekayasa maupun karya orang lain. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya tanpa ada paksaan dari pihak manapun dan apabila ternyata dikemudian hari saya membuat pernyataan palsu, maka saya siap diproses sesuai peraturan yang berlaku.

Tanjungpinang, 18 Agustus 2022.

Penyusun,



RIZKA APRILIA
18612340

HALAMAN PERSEMBAHAN

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

Alhamdulillah Wassyukurillah Wanikmatullah Warahmatullah

Sujud syukurku kusembahkan kepada-Mu ya Allah yang
maha pengasih lagi maha penyayang

Skripsi ini saya persembahkan untuk orang-orang terhebat yang berjasa
dikehidupan saya, sebagai tanda bakti dan rasa hormat terutama untuk orang tuaku
tercinta Apa dan Ama, Abang dan Kakakku serta Kembaranku tersayang

Terimakasih atas doa dan dukungannya untuk selama ini

Alhamdulillah Allah telah menjabah doa yang tak pernah putus untuk
kebaikan putri kecilmu, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi.

tentu atas izin dan Ridho Allah SWT,

Serta Saya persembahkan Skripsi ini kepada

Almamaterku Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan
Tanjungpinang

HALAMAN MOTTO

Temannya Sejati yang sebenarnya hanyalah diri sendiri

(Penulis)

Hidup ini adalah petualangan. Semua orang memiliki

petualangannya

masing-masing, maka jadilah seorang petualang yang melakukan

hal terbaik

- Tere Liye -

Sampai akhirnya kamu menerima, lalu menyadari,

Meski kamu belum tau ujungnya kemana, tapi kamu tahu,

terus berjalan lebih baik daripada tidak sama sekali

- Sholah Ayub -

KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kepada Tuhan sehingga peneliti dapat menyelesaikan penulisan skripsi yang berjudul “ **Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi (Rudenim) Kota Tanjungpinang**”, guna memenuhi salah satu syarat dalam memperoleh gelar Sarjana Ekonomi pada Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

Peneliti menyadari bahwa penulisan skripsi ini banyak mendapat dukungan dan bantuan baik secara moril maupun secara materi dari berbagai pihak, dalam kesempatan ini penulis ingin menyampaikan ucapan terima kasih kepada :

1. Ibu Charlie Marlinda, S.E., M.Ak., Ak., CA. selaku Ketua Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pembangunan (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
2. Ibu Ranti Utami, S.E., M.Si., Ak., CA. selaku Wakil Ketua I bidang akademik Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
3. Ibu Sri Kurnia, S.E., Ak., M.Si., CA. selaku Wakil Ketua II bidang Keuangan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
4. Bapak Imran Ilyas, M.M. selaku Wakil Ketua III Bidang Kemahasiswaan Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.

5. Ibu Dwi Septi Haryani, S.T., M.M. selaku Ketua Program Studi S-1 Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
6. Bapak Octojaya Abriyoso, M.M selaku Sekretaris Program Studi Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan.
7. Bapak Satriadi, S.AP.,M.Sc. selaku pembimbing I yang telah membantu membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis
8. Bapak Raja Hardiansyah, S.E.,M.E selaku pembimbing II yang telah membantu membimbing sehingga skripsi ini dapat terselesaikan dengan baik oleh penulis
9. Seluruh Dosen dan Staff di Sekolah Tinggi Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang. Khususnya Dosen Program Studi Manajemen yan telah mendidik penulis dalam menuntut ilmu di Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
10. Seluruh Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) Kota Tanjungpinang yang telah memberikan izin untuk melakukan penelitian.
11. Untuk kedua orangtua tercinta yang selalu mendukung serta mendoakan untuk kelancaran skripsi saya, dan terus meyakinkan saya pasti bisa menyelesaikan skripsi ini.
12. Untuk Abang, Kakak, dan Kembaran ku yang selalu menjadi pendengar setia keluh kesah dan terus memberikan motivasi serta doa.

13. Untuk sahabat-sahabat saya yang selalu ada : Tiwi, Aisyah, Anggi, Netta
14. Untuk teman-teman seperjuangan yang terus mendukung serta saling menyemangati:
Safina, Siska, Melly, Pawita, Bima, Agries, Bagas, Ricky, Roni, Lulu, dan Aldi
15. Untuk rekan kerja saya yang turut mendukung dalam menyelesaikan skripsi ini.
16. *Last but not least, I wanna thank me for believing in me, I wanna thank me for doing all this hard work, I wanna thank me having no days off, I wanna thank me never quitting, for just being me at all times.*

Meskipun telah diusahakan untuk menyusun skripsi ini sebaik mungkin, namun penulis menyadari skripsi ini masih jauh dari kata sempurna. Oleh karena itu, penulis mengharapkan kritik dan saran yang membangun demi upaya peningkatan kualitas dari skripsi ini. Akhirul kalam, hanya kepada Allah SWT penulis serahkan segalanya, semoga skripsi ini dapat bermanfaat khususnya bagi penulis dan umumnya bagi kita semua dalam menambah pengetahuan dan pemikiran.

Tanjungpinang, 18 Agustus 2022
Penyusun,



Rizka Aprilia
18612340

DAFTAR ISI

HALAMAN JUDUL	
HALAMAN PENGESAHAN BIMBINGAN	
HALAMAN PENGESAHAN KOMISI UJIAN	
HALAMAN PERNYATAAN	
HALAMAN PERSEMBAHAN	
HALAMAN MOTTO	
KATA PENGANTAR.....	vii
DAFTAR ISI.....	x
DAFTAR TABEL	xiii
DAFTAR GAMBAR.....	xiv
DAFTAR LAMPIRAN	xv
ABSTRAK.....	xvi
ABSTRACK	xvi
BAB 1 PENDAHULUAN.....	1
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	10
1.3. Tujuan Penelitian.....	10
1.4. Kegunaan Penelitian	11
1.4.1. Kegunaan Teoritis.....	11
1.4.2. Kegunaan Praktis	11
1.5. Sistematika Penulisan	12
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	14

2.1.	Tinjauan Teori	14
2.1.1.	Definisi Manajemen	14
2.1.2.	Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia	16
2.1.3.	Definisi Remunerasi	20
2.1.4.	Definisi Disiplin Kerja	28
2.1.5.	Definisi Kinerja Pegawai.....	33
2.2.	Hubungan Antar Variabel	36
2.2.1.	Hubungan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai	36
2.2.2.	Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.....	37
2.3.	Kerangka Pemikiran	38
2.4.	Hipotesis.....	38
2.5.	Penelitian Terdahulu	39
2.5.1.	Jurnal Nasional.....	39
2.5.2.	Jurnal Internasional	41

BAB III METODOLOGI PENELITIAN 47

3.1.	Jenis Penelitian	47
3.2.	Jenis Data	47
3.2.1.	Data Primer	47
3.2.2.	Data Sekunder.....	48
3.3.	Teknik Pengumpulan Data	48
3.4.	Populasi Dan Sampel	49
3.4.1.	Populasi	49
3.4.2.	Sampel.....	49
3.5.	Definisi Operasional	50
3.6.	Teknik Pengolahan Data	51
3.7.	Teknik Analisis Data	52
3.7.1.	Uji Kualitas Data.....	53
3.7.2.	Uji Asumsi Klasik.....	54
3.7.3.	Analisis Regresi Linear Berganda.....	56

3.7.4. Uji Hipotesis	56
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	59
4.1. Hasil Penelitian.....	59
4.1.1. Gambaran Umum Objek Penelitian	59
4.1.2. Karakteristik Data Responden	66
4.1.3. Deskriptif Variabel Penelitian	70
4.1.4. Uji Kualitas Data.....	85
4.1.5. Uji Asumsi Klasik.....	87
4.1.6. Analisis Regresi Linier Berganda	91
4.1.7. Uji Hipotesis	92
4.2. Pembahasan.....	94
BAB V PENUTUP.....	97
5.1. Kesimpulan.....	97
5.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	
LAMPIRAN	
CURICULUM VITAE	

DAFTAR TABEL

No. Tabel	Judul Tabel	Halaman
Tabel 1. 1	Rekapitulasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2021	2
Tabel 1. 2	Absensi Pegawai Bulan Januari-November 2021	3
Tabel 1. 3	Pemotongan Remunerasi Pegawai Rudenim 2021	9
Tabel 2. 1	Tunjangan Kinerja Pegawai Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia.....	25
Tabel 3. 1	Definisi Operasional Variabel.....	50
Tabel 4. 1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	67
Tabel 4. 2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur.....	67
Tabel 4. 3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir	68
Tabel 4. 4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	69
Tabel 4. 5	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat/Golongan	69
Tabel 4. 6	Penilaian Kuesioner Remunerasi	71
Tabel 4. 7	Penilaian Kuesioner Disiplin Kerja.....	76
Tabel 4. 8	Penilaian Kuesioner Kinerja Pegawai	80
Tabel 4. 9	Hasil Uji Validitas Variabel Penelitian	86
Tabel 4. 10	Hasil Uji Reliabilitas	87
Tabel 4. 11	Hasil Uji Multikolinearitas	89
Tabel 4. 12	Hasil Uji Regresi Linear Berganda	91
Tabel 4. 13	Hasil Uji T Secara Parsial	92
Tabel 4. 14	Hasil Uji F Secara Simultan.....	93
Tabel 4. 15	Hasil Uji Koefisien Determinan R Square (R ²).....	94

DAFTAR GAMBAR

No. Gambar	Judul Gambar	Halaman
Gambar 2. 1	Kerangka Pemikiran.....	38
Gambar 4. 1	Struktur Organisasi Rumah Detensi Imigrasi Pusat (RUDENIM) Tanjungpinang	61
Gambar 4. 2	Hasil Uji Normalitas Histogram	88
Gambar 4. 3	Hasil Uji Normalitas P-Plot.....	88
Gambar 4. 4	Hasil Uji Heterokedastisitas	90

DAFTAR LAMPIRAN

LAMPIRAN	JUDUL LAMPIRAN
LAMPIRAN 1	Kuesioner Penelitian
LAMPIRAN 2	Tabulasi Data Responden
LAMPIRAN 3	Output Spss Dan Data Reponden
LAMPIRAN 4	Dokumentasi
LAMPIRAN 5	Surat Keterangan Izin Penelitian
LAMPIRAN 6	Presentasi Plagiat

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI RUMAH DETENSI IMIGRASI PUSAT (RUDENIM) KOTA TANJUNGPINANG

Rizka Aprilia, 18612340, Manajemen, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
27rizkaaprilia@gmail.com

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) Kota Tanjungpinang.

Populasi dalam penelitian ini berjumlah 96 responden yang merupakan pegawai Rudenim. Metode pengambilan sampel pada penelitian ini ialah sampel jenuh, sampel yang diambil yaitu seluruh pegawai yang berjumlah 96 responden. Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini ialah deskriptif kuantitatif. Teknik pengumpulan data yang dilakukan berupa kuesioner, dan studi pustaka. Teknik analisis yang digunakan ialah uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji regresi linier berganda dan uji hipotesis dengan bantuan SPSS 20.

Berdasarkan uji hipotesis, uji t menunjukkan bahwa variabel Remunerasi (X1) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai 6.955 dan variabel Disiplin Kerja (X2) berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja (Y) dengan nilai 3.866. Sedangkan untuk uji F menunjukkan bahwa seluruh variabel dependen (Remunerasi dan Disiplin Kerja) dalam penelitian ini berpengaruh secara signifikan terhadap variabel independen (Kinerja) dengan nilai $F_{hitung} 46.983 > 3,09 F_{tabel}$. Dan nilai koefisien determinasi (R^2) pada penelitian ini ialah sebesar 0,503 yang berarti bahwa variabel Remunerasi dan Disiplin Kerja secara bersama-sama memberi sumbangan pengaruh pada variabel Kinerja sebesar 50,3%. Sedangkan 49,7% lainnya dipengaruhi oleh variabel lainnya yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Hasil penelitian ini, menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dan variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Secara keseluruhan variabel remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci : Remunerasi, Disiplin Kerja, Kinerja

Dosen Pembimbing I : Satriadi, S.Ap., M.Sc

Dosen Pembimbing II : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

ABSTRACT

EFFECT OF REMUNERATION AND WORK DISCIPLINE ON PERFORMANCE OF OFFICERS IMMIGRATION DETENTION CENTER (RUDENIM) TANJUNGPINANG CITY

Rizka Aprilia, 18612340, Management, Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Pembangunan Tanjungpinang.
27rizkaaprilia@gmail.com

This study aims to determine the effect of remuneration and work discipline on the performance of the employees of the Central Immigration Detention Center (Rudenim) Tanjungpinang City.

The population in this study amounted to 96 respondents who are Rudenim employees. The sampling method in this study is a saturated sample, the sample taken is all employees, totaling 96 respondents. The type of research used in this research is descriptive quantitative. The data collection techniques were in the form of questionnaires, and literature studies. The analysis technique used is validity test, reliability test, classical assumption test, multiple linear regression test and hypothesis testing with the help of SPSS 20.

Based on the hypothesis test, the t test shows that the remuneration variable (X1) has a significant effect on performance (Y) with a value of 6,955 and the work discipline variable (X2) has a significant effect on performance (Y) with a value of 3,866. As for the F test, it shows that all dependent variables (Remuneration and Work Discipline) in this study have a significant effect on the independent variable (Performance) with a calculated F value of 46.983 > 3.09 F table. And the value of the coefficient of determination (R²) in this study is 0.503, which means that the remuneration and work discipline variables simultaneously contribute to the performance variable by 50.3%. While the other 49.7% were influenced by other variables not examined in this study.

The results of this study indicate that the remuneration variable has an effect on employee performance and the work discipline variable has a significant effect on employee performance. Overall, remuneration and work discipline variables affect employee performance.

Keywords: Remuneration, Work Discipline, Performance

Lecture Adviser I : Satriadi, S.Ap., M.Sc

Lecture Adviser II : Raja Hardiansyah, S.E., M.E

BAB 1

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai dan karyawan (Aditia, 2019). Pentingnya peran sumber daya manusia dalam suatu lembaga baik perusahaan swasta maupun pemerintahan. Sumber daya manusia yang dimaksud adalah orang-orang yang memberikan tenaga, pikiran, keahlian atau bakat, kreativitas dan usahanya guna menjalankan suatu kegiatan. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang sangat vital. Peran dan fungsinya tidak dapat digantikan oleh sumberdaya lainnya.

Sumber daya manusia memiliki andil besar dalam menentukan maju dan mundurnya suatu organisasi. Perencanaan Sumber daya manusia juga merupakan suatu proses peramalan, penentuan, pengembangan kebijakan/program, pengimplementasian, dan pengontrolan terhadap kebutuhan sumber daya manusia, baik kuantitas maupun kualitas yang diperlukan organisasi. Maka dari itu setiap lembaga swasta maupun pemerintah selalu berupaya untuk memiliki kinerja pegawai yang berprestasi baik didalam menjalankan kegiatan lembaga tersebut.

Sumber daya manusia pada dasarnya ialah modal penting dan memiliki peran dalam pencapaian tujuan instansi. Pemberdayaan sumber daya manusia sama halnya dengan pengelolaan asset penting dalam instansi, sehingga pengelolaan yang teratur dan terstruktur memberikan hasil yang maksimal yang dicerminkan dalam sumber daya manusia yang berkompeten dan berkualitas. Pemahaman terhadap pentingnya sumber daya manusia dilakukan dengan

tindakan dan strategi dalam peningkatan kinerja pegawai, sehingga pengelolaan manajemen kinerja yang berdampak terhadap pendayagunaan sumber daya manusia diartikan bahwa lembaga atau instansi harus dapat mengusahakan sumber daya manusia tersebut dapat bekerja secara maksimal dan berdampak kepada kinerja masing-masing pegawai.

Menurut Sudaryo et al., (2018) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang akan dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Maka dari itu kinerja pegawai wajib mendapatkan perhatian khusus agar kinerja pegawai tidak menurun.

Tabel 1. 1
Rekapitulasi Nilai Prestasi Kerja Pegawai Tahun 2021

No	Penilaian Kinerja Pegawai		
	Uraian	Nilai Rata-Rata	Persentase
1.	Orientasi Pelayanan	77,1092	77%
2.	Integritas	76,9029	77%
3.	Komitmen	84,7699	85%
4.	Disiplin	78,6279	79%
5.	Kerjasama	76,9437	77%
6.	Perilaku Kerja	78,7974	79%
7.	Nilai Prestasi Kerja/Kinerja	83,9723	84%

Sumber: Bagian Kepegawaian Rudenim (2021)

Dari table 1.1 diatas dapat dilihat bahwa penilaian kinerja diambil dari nilai sasaran kinerja pegawai (SKP) dan nilai perilaku. Nilai sasaran kinerja pegawai dihitung dari kegiatan tugas jabatan, sedangkan nilai perilaku dihitung berdasarkan perilaku kerjanya yang penilaiannya terdiri dari Orientasi Pelayanan, Integritas, Komitmen, Disiplin, Kerjasama, dan Kepimpinan. Khusus untuk nilai kepemimpinan hanya terdapat pada kepala divisi dan kepala bagian. Berdasarkan

tabel 1.1 diketahui nilai perilaku kerja masih berada pada angka 7, terutama untuk uraian orientasi pelayanan, integritas, dan kerjasama. Kinerja pegawai yang baik dan maksimal di harapkan dapat memberikan manfaat yang besar bagi organisasi. Dan pada tabel tersebut kinerja seluruh pegawainya telah dirata-ratakan, jadi dapat disimpulkan dengan Tunjangan Kinerja yang baik diharapkan dapat mendorong pegawai untuk bekerja dengan sebaik mungkin, dan dengan adanya remunerasi yang diberikan kepada Pegawai Negeri Sipil, sehingga kinerja sebuah instansi tentu dapat berjalan dengan maksimal.

Disiplin kerja juga merupakan faktor penting yang menjadi modal utama guna mencapai kinerja pegawai yang baik. Menurut Hasibuan (2017) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dengan kesanggupan disiplin kerja untuk mentaati aturan hukum dan tata tertib akan menciptakan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya oleh karena itu setiap organisasi wajib menerapkan kedisiplinan terhadap pegawainya agar tercapainya pelaksanaan tugas bisa tercapai dengan maksimal.

Tabel 1. 2
Absensi Pegawai Bulan Januari-November 2021

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir /Perbulan (Pegawai)	Absensi Terlambat Per Menit (Pegawai)				
				30	60	90	90+	Total
1	Jan-Feb	96	0	2	1	0	1	4
2	Feb-Mar	96	0	9	2	2	10	23
3	Mar-Apr	96	2	18	4	1	5	28
4	Apr-Mei	96	1	6	0	1	2	9
5	Mei-Juni	96	9	14	1	3	11	29
6	Juni-Juli	96	0	7	2	0	2	11
7	Juli-Agst	96	38	9	2	1	38	50

No	Bulan	Jumlah Pegawai	Absensi Tidak Hadir /Perbulan (Pegawai)	Absensi Terlambat Per Menit (Pegawai)				
				30	60	90	90+	Total
8	Agst-Sep	96	23	8	1	0	27	36
9	Sep-Okt	96	28	11	3	1	33	48
10	Okt-Nov	96	36	15	1	1	40	57
TOTAL			137	106	17	10	169	295

Sumber: Bagian Kepegawaian Rudenim (2021)

Hal ini dapat dilihat pada tabel 1.2 diatas yang mana merupakan angka keterlambatan absensi terlambat permenit. jumlah angka keterlambatan absensi masuk yang dihitung berdasarkan hari kerja dalam kurun waktu satu bulan kerja. Dapat di lihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Rumah Detensi Imigrasi Pusat Tanjungpinang tingkat keterlambatan pegawai masih menjadi persoalan. Keterlambatan pegawai masih banyak terjadi. Sesuai dengan tabel 1.1 terdapat 295 kali keterlambatan selama setahun , keterlambatan ini didominasi pada angka 90 menit lebih yaitu sebanyak 169 kali keterlambatan, apabila di persentasekan yaitu sebesar 57 %, angka ini lebih dari pada 50% , yang menandakan bahwa lebih dari setengah keterlambatan dilakukan lebih dari 90 menit, dan sisainya yaitu 43% keterlambatan terjadi pada kisaran angka 30 menit sampai kurang dari 90 menit .

Dapat dilihat bahwa kedisiplinan kerja pegawai pada Kantor Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang tingkat keterlambatan pegawai masih sering terjadi. Karena masih banyaknya jumlah ketidakhadiran dan keterlambatan sehingga dapat mengakibatkan tidak tercapainya tujuan dari instansi, selain itu juga mengakibatkan kekacauan dalam siklus kerja dan tingkat absensi menurun.

Menurut Teori Syafrina (2017) yang berjudul Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan pada Bank Perkreditan Rakyat menjelaskan bahwa Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan maka diharapkan kepada karyawan Bank Perkreditan Rakyat Rokan Hulu untuk selalu disiplin dalam bekerja.

Adapun faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai menurut (Afandi, 2018) adalah :

1. Kemampuan, kepribadian dan minat kerja
2. Kejelasan dan penerimaan atau kejelasan peran seseorang pekerja yang merupakan taraf pengertian dan penerimaan seseorang atas tugas yang diberikan kepadanya.
3. Tingkat motivasi pekerja yang daya energi yang mendorong, mengarahkan dan mempertahankan perilaku
4. Kompetensi yaitu keterampilan yang dimiliki seorang pegawai
5. Fasilitas kerja yaitu seperangkat alat pendukung kelancaran operasional perusahaan
6. Budaya kerja yaitu perilaku kerja pegawai yang kreatif dan inovasi
7. Kepemimpinan yaitu perilaku pemimpin dalam mengarahkan pegawai dalam bekerja
8. Disiplin kerja yaitu aturan yang dibuat oleh perusahaan agar semua pegawai ikut mematuhi agar tujuan tercapai

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan oleh Farisi et al., (2020) menunjukkan bahwa disiplin karyawan berpengaruh positif dan signifikan

terhadap kinerja karyawan pada Rumah sakit Reksa Waluya Mojokerto. Dan menurut penelitian Tanjung (2017) membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Dinas Sosial dan Tenaga Kerja Kota Medan. Dan Menurut penelitian yang dilakukan Jufrizen (2018) membuktikan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antar disiplin kerja terhadap kinerja. Jadi disiplin kerja sangat berpengaruh apabila semakin baik tingkat disiplin kerja yang diperoleh, maka semakin banyak meningkat pula kinerja pegawainya.

Salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai (RUDENIM) adalah dengan pemberian Remunerasi atau bisa disebut juga dengan Tunjangan Kinerja. Nawawi et al., (2019) menjelaskan bahwa remunerasi pemerintah adalah bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi. Dimana remunerasi merupakan penataan kembali sistem penggajian yang berhubungan dengan penilaian kinerja. Program remunerasi tersebut bukan merupakan program yang berdiri sendiri, melainkan bagian dari program Reformasi Birokrasi yang dikembangkan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara sebagaimana diatur dalam peraturan Menteri Pendayagunaan Apratur Negara Nomor:PER/14.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi. Pemberian Remunerasi kepada kementerian dan lembaga diatur dengan peraturan presiden berdasarkan UU No.12 tahun 2011 tentang pembentukan peraturan perundang-undangan.

Pelaksanaan kebijakan remunerasi yang telah dilaksanakan pada lembaga/kementerian telah diatur dengan peraturan presiden yang khusus berlaku untuk

masing-masing lembaga/kementerian, misalnya Tunjangan Kinerja Departemen Hukum dan HAM diatur dalam Perpres No.40 tahun 2011, Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Koordinator Bidang Perekonomian diatur dalam perpres No. 69 Tahun 2010. Artinya masing-masing lembaga/kementerian memiliki karakteristik sebagai dasar penentuan kebijakan remunerasi. Menurut Peraturan Presiden Nomor 130 tentang tunjangan kinerja pegawai di lingkungan Kemenkumham, Kementrian Hukum dan HAM mendapat giliran penetapan anggaran remunerasi pada tahun 2011 dan ditetapkan awal Januari 2012. Menurut Perpres tersebut, Pegawai Negeri Sipil dilingkungan Kemenkumham selain diberikan penghasilan sesuai dengan peraturan perundang-undangan, juga diberikan tunjangan kinerja yang dimaksud diberikan setelah mempertimbangkan penilaian reformasi birokrasi, capaian kinerja organisasi dan capaian kinerja individu. Dengan adanya dorongan berupa tunjangan kinerja tersebut diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Menurut Penelitian Srigusti Bima (2017) yang berjudul Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Karyawan (studi Kasus pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta) remunerasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan, sehingga hipotesis satu menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta.

Meilinda et al., (2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut meliputi: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan

lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi, insentif dan imbalan.

Maka dapat diperoleh kesimpulan bahwa variabel Tunjangan Kinerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa semakin tinggi tunjangan maka kinerja semakin meningkat, meskipun tetap harus memperhatikan nilai pengaruh kesesuaian tugas dan resiko pekerjaan.

Di dalam dinas tentu saja memiliki aturan yang berlaku dan wajib dipatuhi untuk seluruh pegawai. Adapun waktu masuk kerja pegawai di lingkungan kementerian ditentukan pukul 07.30-16.00 WIB pada hari Senin sampai dengan hari Kamis, pukul 07.30-16.30 WIB pada hari Jum'at, pukul 12.00-13.00 WIB untuk istirahat pada hari Senin sampai dengan Kamis, sedangkan pukul 11.30-13.00 WIB untuk istirahat pada hari Jum'at. Sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia BAB III (Hari dan Jam Kerja Pegawai) Pasal 6.

Sesuai dengan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor 10 Tahun 2021 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia BAB III (Hari dan Jam Kerja Pegawai) Pasal 7 yaitu dalam hal terjadi keterlambatan masuk kerja sampai dengan pukul 08.00 atau 30 menit dari jadwal jam kerja yang telah ditentukan dalam Pasal 6 Ayat (1) Maka pegawai yang bersangkutan wajib mengganti waktu keterlambatan selama 30 menit pada hari yang sama. (2) Pegawai yang telah mengganti waktu keterlambatan sebagaimana

dimaksud pada Ayat (1) tidak dikenakan pemotongan tunjangan kineja. (3) Penggantian waktu keterlambatan sebagaimana dimaksud pada Ayat (1) diberikan paling banyak 8 kali dalam 1 bulan berjalan.

Dalam hal ini remunerasi mempertimbangkan *Grade* atau kelas jabatan, nilai jabatan, tanggungjawab atau masa kerja dan pengisian laporan hasil kinerja perhitungan tunjangan kerja ini didapatkan setiap sebulan sekali pada akhir bulan berjalan. Hitungan pembayaran tersebut dihitung, kehadiran, dan penyelesaian target pekerjaannya. Target pekerjaan tersebut diinput dalam jurnal harian dan disusun pada awal tahun. Apabila dilanggar, akan dikenakan pemotongan yang sudah diatur dalam sistem remunerasi. Berikut tabel pemotongan besar remunerasi bagi pegawai yang terlambat serta keterlambatan dalam pengumpulan jurnal harian.

Tabel 1. 3
Pemotongan Remunerasi Pegawai Rudenim 2021

Bulan	Besar Pemotongan	Besar Total Remunerasi Pegawai	Persentase
Jan- Feb	Rp156,713	Rp370.581.500	0,04%
Feb-Mar	Rp2.709.791	Rp370.581.500	0,7%
Mar-Apr	Rp3.575.296	Rp370.581.500	1%
Apr-Mei	Rp3.349.296	Rp370.581.500	0,9%
Mei-Jun	Rp525.135	Rp370.581.500	0,1%
Jun-Jul	Rp2.300.043	Rp370.581.500	0,6%
Jul-Ags	Rp642.143	Rp370.581.500	0,2%
Ags-Sep	Rp3.163.584	Rp370.581.500	0,8%
Sep-Okt	Rp6.974.625	Rp370.581.500	1,8%
Okt-Nov	Rp7.794.403	Rp370.581.500	2,1%

Sumber: Data Olahan, 2022

Berdasarkan tabel 1.3 diatas beberapa pegawai rudenim tidak dapat mencapai target yang telah ditentukan maka terjadilah pemotongan tunjangan sesuai peraturan yang berlaku dimana pemotongan remunerasi yang cukup besar

ada pada bulan Oktober-November yaitu 2,1% sebesar Rp.7.794.403. Ada beberapa faktor penyebab target tidak tercapai yaitu sikap pegawai yang masih terlambat datang masuk kerja dan tidak mentaati peraturan seperti terlambat dalam pengumpulan jurnal harian.

Berdasarkan pada fenomena dan masalah tersebut peneliti tertarik untuk mengambil judul “Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) Kota Tanjungpinang”.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang yang telah dijelaskan, maka ditetapkan rumusan masalah pada penelitian ini adalah

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah detensi imigrasi pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang?
2. Apakah disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di rumah detensi imigrasi pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang?
3. Apakah remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja pegawai di rumah detensi imigrasi pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang?

1.3. Tujuan Penelitian

Untuk mengetahui bagaimana Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang.

1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang.

2. Pengaruh Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang.
3. Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang.

1.4. Kegunaan Penelitian

1.4.1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat membawa manfaat khususnya dalam menganalisis sistem remunerasi pegawai yang adil dan layak secara khusus, dan hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai masukan dalam perbaikan sistem remunerasi pegawai serta disiplin kerja pegawai agar dapat sesuai dengan tugas dan tanggung jawab sebagai pegawai.

1.4.2. Kegunaan Praktis

1. Bagi Peneliti

Diharapkan dapat memberikan ilmu pengetahuan sehingga dapat menambah wawasan dalam praktis.

2. Bagi Pihak Terkait

Diharapkan dapat dijadikan bahan pertimbangan dan masukan yang bermanfaat bagi instansi terkait, serta dapat memberikan kontribusi dalam penerapan sistem remunerasi pegawai berdasarkan kinerja pegawai. Penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan untuk system remunerasi serta kedisiplinan pegawai yang terdapat di lingkungan kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau khususnya pada pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota

Tanjungpinang. Perbaikan yang dimaksud disini adalah upaya srategis yang dapat dilakukan secara internal lembaga pemerintah.

3. Bagi Peneliti Lainnya

Sebagai informasi pembanding bagi peneliti lain yang membahas tentang Remunerasi dan Disiplin kerja yang dilaksanakan dilingkungan Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Riau, sehingga menjadi lebih baik pada masa mendatang dan digunakan sebagai bahan masukan untuk peneliti-peneliti selanjutnya dengan tema yang sama.

1.5. Sistematika Penulisan

Bertujuan untuk mempermudah penjelasan dan pemahaman ide dari penelitian, peneliti mencoba menyusun sistematika penulisan yang terdiri dari lima bab yaitu sebagai berikut:

BAB I : PENDAHULUAN

Pada bab ini peneliti akan menguraikan latar belakang penelitian yang menjelaskan motivasi peneliti melakukan penelitian, tujuan penelitian, kegunaan penelitian, dan sistematika penulisan.

BAB II : TINJAUAN PUSTAKA

Bab ini berisi penjelasan tentang teori-teori yang berkaitan dengan pokok permasalahan dan digunakan sebagai tinjauan atau landasan teori dalam menganalisis pemecahan masalah yang telah dikemukakan. Teori-teori ini diambil dari beberapa sumber literatur dan buku-buku rujukan yang saling mendukung untuk memecahkan permasalahan dan akhirnya mencapai tujuan penelitian, kerangka pemikiran dan hipotesis.

BAB III: METODOLOGI PENELITIAN

Bab ini meliputi jenis penelitian dan sumber data, teknik pengumpulan data, teknik populasi dan sampling, definisi operasional variabel dan analisis.

BAB IV: PEMBAHASAN

Bab ini berisi tentang gambaran umum objek penelitian, penyajian data dan analisis hasil penelitian dan pembahasan.

BAB V: PENUTUP

Pada bab ini merupakan bab penutup yang berisi kesimpulan dan saran yang berhubungan dengan hasil akhir dalam penelitian.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Tinjauan Teori

2.1.1. Definisi Manajemen

Menurut Hasibuan (2017) Manajemen ialah suatu ilmu dan seni yang mengatur segala proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien agar dapat mencapai suatu tujuan tertentu. Menurut Sarinah & Mardalena (2017) manajemen ialah proses perencanaan dan pembuatan keputusan, pengorganisasian, pimpinan dan pengendalian yang diarahkan pada segala kegiatan sumber daya manusia seperti (tenaga kerja, keuangan fisik, dan informasi) yang tujuannya adalah untuk mencapai sasaran organisasi yang efisien dan efektif.

Menurut Wijayanti (Maspeke et al., 2017) mengartikan manajemen yaitu suatu bidang ilmu pengetahuan (*science*) yang secara sistematis digunakan untuk mencapai tujuan dan menciptakan sistem kerjasama agar lebih berguna bagi manusia.

Menurut Handoko (Adib, 2022) mengartikan manajemen sebagai sistem yang terdiri dari perencanaan, pengorganisasian, pelaksanaan dan pengawasan yang digunakan untuk menetapkan dan usaha mencapai sasaran dengan memanfaatkan sumber daya manusia yang ada dan sumber daya lainnya.

Menurut Suryani (2021) manajemen merupakan proses yang dilaksanakan untuk tujuan organisasi melalui kegiatan perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengendalian.

Maka dapat disimpulkan bahwa manajemen adalah cara pimpinan menggunakan sumber daya yang ada secara efisien dan efektif agar dapat mencapai tujuan yang telah ditetapkan, sehingga mampu memenuhi target yang sudah ditetapkan oleh manajer dan dapat dilaksanakan sebaik-baiknya oleh seluruh anggota organisasi.

2.1.1.1. Fungsi Manajemen

Menurut Karyoto (2016) Terdapat 4 fungsi utama dalam manajemen, antara lain:

- 1) Perencanaan (*planning*)
- 2) Pengorganisasian (*organizing*)
- 3) Pengarahan (*actuating/directing*)
- 4) Pengawasan (*controlling*)

Dalam Manajemen, perencanaan adalah proses mendefinisikan tujuan organisasi, membuat strategi untuk mencapai tujuan, fungsi pengorganisasian merupakan proses yang menyangkut bagaimana strategi dan taktik yang telah dirumuskan dalam perencanaan didesain dalam sebuah struktur organisasi yang tepat dan tangguh, sistem dan lingkungan organisasi yang kondusif, dan dapat bekerja secara efektif dan efisien guna pencapaian tujuan organisasi, fungsi pengarahan dan implementasi, proses implementasi program agar dapat dijalankan oleh seluruh pihak dalam organisasi serta proses memotivasi agar semua pihak tersebut dapat menjalankan tanggung jawabnya dengan penuh kesadaran dan produktivitas yang tinggi, sedangkan fungsi pengawasan dan pengendalian merupakan proses untuk memastikan seluruh rangkaian kegiatan

yang telah direncanakan, diorganisasikan dan diimplementasikan dapat berjalan sesuai dengan target yang diharapkan sekalipun berbagai perubahan terjadi dalam lingkungan dunia bisnis yang dihadapi.

2.1.2. Definisi Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumberdaya manusia (MSDM) menjadi bagian dari manajemen yang fokus pada peranan pengaturan manusia dalam mewujudkan tujuan organisasi. Menurut Handoko (2014) untuk merencanakan, mengelola dan mengendalikan sumber daya manusia dibutuhkan suatu alat manajerial yang disebut dengan manajemen sumber daya manusia. Menurut Umi (2015) MSDM merupakan seni dan ilmu dalam perencanaan, pengkoordinasikan/organisasian, pengarahan, dan pengawasan dari pada sumber daya untuk mencapai tujuan yang ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2014) manajemen sumberdaya manusia didefinisikan sebagai bidang kajian yang mempelajari tentang ilmu dan seni dalam mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

2.1.2.1. Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia

Kegiatan pengelolaan sumberdaya manusia didalam suatu organisasi dapat diklasifikasikan ke dalam beberapa fungsi. Fungsi Manajemen Sumberdaya Manusia dapat dibagi menjadi dua, yaitu Fungsi Manajemen dan Fungsi Operasional (Sofie & Fitira 2018)

1. Fungsi Manajerial pada manajemen sumber daya manusia meliputi:
 - a. Perencanaan merupakan suatu rencana tenaga kerja yang dikerjakan secara efektif serta efisien dengan kebutuhan organisasi dalam membantu

terwujudnya tujuan. Perencanaan dilakukan dengan menetapkan program kepegawaian. Program kepegawaian yang baik dan sesuai akan membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.

- b. Pengorganisasian merupakan suatu kegiatan untuk mengorganisasi semua pegawai dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi, dan koordinasi dalam bagan organisasi.
 - c. Pengarahan merupakan suatu kegiatan mengarahkan semua pegawai, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi, pegawai, dan masyarakat.
 - d. Pengendalian merupakan suatu kegiatan untuk mengendalikan pegawai agar mentaati peraturan yang ada perusahaan dan bekerja sesuai dengan rencana. Fungsi
2. Fungsi Operasional dalam Manajemen Sumber Daya Manusia Meliputi:
- a. Pengadaan merupakan suatu proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan perusahaan.
 - b. Pengembangan merupakan suatu proses untuk meningkatkan keterampilan teknis, teoritis, konseptual, dan moral pegawai melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang diberikan harus sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa depan.
 - c. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung dan tidak langsung yang berbentuk uang atau barang kepada pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan.

- d. Pengintegrasian merupakan suatu kegiatan untuk menyatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan pegawai, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan.
- e. Pemeliharaan merupakan suatu kegiatan untuk meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas pegawai, agar pegawai tetap mau bekerja sama hingga pensiun.
- f. Kedisiplinan merupakan suatu fungsi manajemen sumber daya manusia terpenting dan kunci terwujudnya tujuan karena tanpa disiplin yang baik sulit terwujud tujuan yang maksimal.
- g. Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seseorang dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan pegawai, kontrak kerja berakhir, pensiun, dan sebab-sebab lainnya.

2.1.2.2. Tujuan Manajemen Sumber Daya Manusia

Menurut Hartatik (Syamsir et al.,2018) tujuan manajemen sumberdaya dapat dibedakan menjadi empat tujuan , antara lain

1) Tujuan Sosial

Manajemen sumberdaya manusia bertujuan agar organisasi dapat bertanggung jawab secara sosial dan etis terhadap kebutuhan maupun tantangan masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat, serta meminimalkan dampak negatif dari tuntutan itu terhadap organisasi. Manajemen ini juga diharapkan dapat meningkatkan kualitas masyarakat dan membantu memecahkan masalah sosial.

2) Tujuan Organisasional

Tujuan manajemen sumberdaya manusia adalah memiliki sasaran formal organisasi yang dibuat untuk membantunya mencapai tujuan. Melalui tujuan ini, manajemen sumberdaya manusia berkewajiban meningkatkan efektivitas organisasional dengan cara meningkatkan produktivitas, mendayagunakan tenaga kerja secara efisien dan efektif, mengembangkan dan mempertahankan kualitas kehidupan kerja, serta mengelola perubahan dan mengomunikasikan kebijakan. Dan, yang paling penting adalah untuk membantu organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

3) Tujuan Fungsional

Merupakan tujuan untuk mempertahankan kontribusi departemen sumber daya manusia pada tingkat yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Dengan adanya tujuan fungsional ini, departemen sumberdaya manusia harus menghadapi peningkatan pengelolaan sumberdaya manusia yang kompleks dengan cara memberikan konsultasi yang berimbang dengan kompleksitas tersebut.

4) Tujuan pribadi

Manajemen sumberdaya manusia berperan serta untuk mencapai tujuan pribadi dari setiap anggota organisasi yang hendak dicapai melalui aktivitasnya di dalam organisasi. Oleh karena itu, aktivitas sumberdaya manusia yang dibentuk oleh pihak manajemen haruslah terfokus pada pencapaian keharmonisan antara pengetahuan, kemampuan, kebutuhan, dan minat pegawai dengan persyaratan pekerjaan dan imbalan yang ditawarkan oleh manajemen sebuah organisasi.

2.1.3. Definisi Remunerasi

Istilah remunerasi sudah sering di dengar apalagi bagi *millenials* yang sudah bekerja baik di perusahaan swasta, BUMN, maupun menjadi PNS. Remunerasi adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dan sebagainya) imbalan: Pemerintah menetapkan peraturan khusus mengenai kepada pegawai negeri. Penghargaan ini berkaitan erat dengan dunia kerja yang secara birokrasi berhubungan dengan sistem penggajian tenaga kerja. Istilah ini dapat diartikan sebagai imbalan uang atau bentuk lainnya yang bisa juga dimaksudkan sebagai pujian. Proses remunerasi biasanya didasarkan atas kinerja dari tenaga kerja atau prestasinya dalam membantu organisasi untuk mencapai suatu tujuan. Menurut Nawawi et al., (2019) remunerasi merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan kinerja dan perubahan kinerja mendasar terhadap sistem penyelenggaraan pemerintah menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi). Menurut Furqan (2016) Salah satu upaya peningkatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi dan semangat kerja di lingkungan para aparatur negara. Sedangkan menurut Martini (Aditia 2019) juga menjelaskan bahwa remunerasi pemerintah adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan Reformasi Birokrasi.

Kata remunerasi menurut *Oxford advance learner's dictionary of current english (AS Hornby)* Remuneration adalah Payment atau Reward berarti pembayaran, penghargaan imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari

prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi menurut Kusnaedi (Putra et al., 2019). Remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat ia bekerja” Mochammad Surya (Nurhayati & Supardi, 2020)

Jadi dapat disimpulkan bahwa Remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

2.1.3.1. Komponen Remunerasi

Berdasarkan Peraturan Menteri Dalam Negeri nomor 79 Tahun 2018 Pasal 23 ayat (2) menyatakan bahwa remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat diberikan dalam komponen meliputi:

1. Gaji yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tetap setiap bulan;
2. Tunjangan tetap yaitu imbalan kerja berupa uang yang bersifat tambahan pendapatan diluar gaji setiap bulan
3. Insentif
4. Bonus atau Prestasi
5. Pesangon; dan/atau
6. Pensiun

2.1.3.2. Tujuan Remunerasi

Tujuan Remunerasi adapun berbagi tujuan diadakannya remunerasi, berpendapat Niswah & Fanida (2013) bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain sebagai berikut:

1. Pemenuhan kebutuhan ekonomi para pegawai yang menerima kompensasi berupa gaji, upah atau bentuk lain adalah untuk kebutuhan ekonominya.

2. Pemberian kompensasi yang makin baik akan dapat memacu pegawai bekerja lebih produktif.
3. Memajukan organisasi semakin tinggi remunerasi yang diberikan terhadap pegawai, diharapkan akan membangun kinerja yang tinggi dari pegawainya sehingga akan memajukan suatu organisasi tersebut.
4. Menunjukkan keseimbangan dan keadilan. Ini berarti pemberian remunerasi

2.1.3.3. Konsep Remunerasi

Menurut Robbin (Nawawi et al.,2019) terdapat 3 konsep remunerasi yang biasa disebut dengan 3P, yaitu:

1. *Position* atau posisi yaitu pemberian remunerasi berdasarkan posisi jabatan yang ditempati. Dengan kata lain, remunerasi yang diberikan nilainya sama untuk setiap jabatan yang setingkat.
2. *People* atau orang adalah pemberian remunerasi kepada orang yang memiliki keahlian atau pendidikan khusus yang sesuai dengan pekerjaannya.
3. *Performance* atau kinerja adalah pemberian remunerasi yang diberikan kepada karyawan berdasarkan kualitas kinerjanya. Artinya tunjangan ini hanya diberikan kepada karyawan yang memiliki kinerja tinggi (berkualitas) atau sesuai harapan yang telah ditetapkan.

2.1.3.4. Aturan Dasar Remunerasi

Tunjangan Kinerja adalah total kompensasi yang diterima oleh pegawai sebagai imbalan dari jasa yang telah dikerjakannya. Biasanya bentuk tunjangan kinerja diasosiasikan dalam bentuk uang (*Monetary Rewards*), atau dapat diartikan juga sebagai upah, imbalan atau hadiah. Komisi dan insentif pada

dasarnya memiliki tujuan yang sama yaitu memberikan motivasi kepada tenaga kerja untuk meningkatkan prestasi kerja, serta efisiensi dan efektifitas produksi.

Tunjangan kinerja merupakan pelaksanaan Peraturan Pemerintah No.40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. M.HH18.KU.01.01 Tahun 2011 jo Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI.

Evaluasi terhadap kinerja pegawai saat ini diatur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 tentang Penilaian Prestasi Kerja Pegawai Negeri Sipil, dimana dalam penilaian prestasi kerja Pegawai Negeri Sipil tersebut dilakukan dalam 2 (dua) unsur:

1. Sasaran Kerja Pegawai atau yang sering disebut dengan SKP, merupakan rencana kerja dan target yang dicapai oleh seorang Pegawai Negeri Sipil;
2. Perilaku Kerja, merupakan tingkah laku, sikap atau tindakan yang dilakukan oleh Pegawai Negeri sipil atau tidak melakukan sesuatu yang seharusnya dilakukan sesuai dengan peraturan perundang-undangan.

Penilaian terhadap kinerja tersebut dilakukan pada saat tercapainya Sasaran Kerja Pegawai yang dilakukan secara terukur dengan membandingkan antara realisasi kerja dengan target yang telah ditetapkan oleh organisasi untuk masing-masing pegawai, sehingga dapat ditentukan target capaian di akhir tahun.

2.1.3.5. Indikator Remunerasi

Menurut Thierry (Aisyah, 2021) dimensi dan indikator remunerasi ada 3:

1. **Transparansi** Dimana informasi tentang jumlah kompensasi yang akan diterima dan kriteria/syarat kinerja yang harus dipenuhi telah diketahui oleh pegawai sebagai individu yang akan dinilai kinerjanya.
2. **Keadilan** ukuran kinerja yang ada pada panduan/aturan dianggap sesuai beban kinerja masing-masing pegawai sesuai jabatan dan tugasnya.
3. **Keterkendalian** seberapa jauh mereka dapat merencanakan dan mencapai target diinginkan.

Menurut Senjani (2017) Indikator Remunerasi terbagi menjadi diantaranya:

1. Penetapan Grading

Grading merupakan tingkatan tarif remunerasi yang diklarifikasi berdasarkan hasil evaluasi jabatan. Dalam (Peraturan Menteri Agama Republik Indonesia, 2014), grading diistilahkan dengan kelas jabatan. Dalam peraturan menteri agama tersebut, kelas jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Nilai jabatan adalah hasil penjumlahan dari nilai faktor-faktor jabatan yang evaluasi berdasarkan peraturan perundang-undangan. Sedangkan Kelas Jabatan adalah kedudukan yang menunjukkan tingkat seorang pegawai negeri

dalam rangkaian susunan instansi pemerintah yang meskipun berbeda dalam hal jenis pekerjaan, tetapi cukup setara dalam hal tingkat kesulitan dan tanggung jawab, dan tingkat persyaratan kualifikasi pekerjaan, dan digunakan sebagai dasar penggajian.

Grading atau kelas jabatan ditetapkan berdasarkan proses evaluasi jabatan yang menghasilkan nilai jabatan berupa skor kuantitatif. Evaluasi jabatan merupakan proses untuk menilai suatu jabatan secara sistematis dengan menggunakan kriteria-kriteria yang disebut faktor jabatan terhadap informasi faktor jabatan untuk menentukan kelas jabatan (Peraturan Menteri Agama Nomor 51 Tahun 2014).

2. Tarif Remunerasi

Dilampirkan Tabel Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sesuai dengan (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 130 Tahun 2017 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia):

Tabel 2. 1
Tunjangan Kinerja Pegawai
Kementerian Hukum Dan Hak Asasi Manusia

No	KELAS JABATAN	TUNJANGAN KINERJA PER KELAS JABATAN
1	2	3
1.	17	Rp. 33.240.000,00
2.	16	Rp. 27.577.500,00
3.	15	Rp. 19.280.000,00
4.	14	Rp. 17.064.000,00
5.	13	Rp. 10.936.000,00
6.	12	Rp. 9.896.000,00
7.	11	Rp. 8.757.600,00
8.	10	Rp. 5.979.200,00
9.	9	Rp. 5.079.200,00
10.	8	Rp. 4.595.150,00
11.	7	Rp. 3.915.950,00
12.	6	Rp. 3.510.400,00
13.	5	Rp. 3.134.250,00
14.	4	Rp. 2.985.000,00
15.	3	Rp. 2.898.000,00
16.	2	Rp. 2.708.250,00
17.	1	Rp. 2.531.250,00

Sumber: PerPres RI No.130, 2017

Pada tabel 2.1 diatas dapat dilihat kelas jabatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia beserta tabel Remunerasi yang didapat. Besaran Tunjangan Kinerja Kemenkumham terkecil yaitu Rp.2.531.250 dan sedangkan Tunjangan Kinerja terbesar Rp 33.240.000.

3. Pelaporan Kinerja

Kinerja merupakan ukuran ketercapaian atas target dari suatu pekerjaan. Berikut adalah beberapa pengertian kinerja yang diungkapkan Uno & Lamatenggo (Senjani, 2017).

1. Whitmore mendefinisikan kinerja sebagai suatu perbuatan, prestasi, atau apa yang diperlihatkan seseorang melalui keterampilan yang nyata.
2. King menjelaskan kinerja adalah aktivitas seseorang dalam melaksanakan tugas pokok yang dibebankan kepadanya.
3. Galton dan Simon memandang kinerja merupakan hasil interaksi atau berfungsinya unsur-unsur motivasi, kemampuan dan persepsi pada diri seseorang. Untuk mengetahui berapa capaian kinerja yang diperoleh seseorang maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang dengan membandingkan berbagai kemungkinan. Kemungkinan tersebut contohnya adalah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan atau disepakati bersama sebelumnya.

Untuk mengetahui berapa capaian kinerja yang diperoleh seseorang maka perlu dilakukan evaluasi atau penilaian kinerja. Evaluasi kinerja adalah proses yang mengukur kinerja seseorang dengan membandingkan berbagai

kemungkinan. Kemungkinan tersebut contohnya adalah standar, target, sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan atau disepakati bersama sebelumnya. Kinerja merupakan *performance* atau unjuk kerja.

Kinerja dapat pula diartikan sebagai prestasi kerja atau pelaksanaan kerja atau hasil untuk kerja. August W. Smith (Prasada & Kristianti, 2021) menyatakan bahwa “*Performance is output derives from processes, human otherwise.*” Kinerja merupakan hasil dari suatu proses yang dilakukan manusia. Jadi, penilaian kinerja atau prestasi kerja adalah sebagai suatu kesuksesan yang dihasilkan seseorang dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Tujuan pelaporan Kinerja antara lain: memberikan informasi kinerja yang terukur kepada pemberi mandat atas kinerja yang telah dan seharusnya dicapai, serta sebagai upaya perbaikan berkesinambungan bagi instansi pemerintah untuk meningkatkan kinerjanya.

Laporan Kinerja merupakan bentuk akuntabilitas dari pelaksanaan tugas dan fungsi yang dipercayakan kepada setiap instansi pemerintah atas penggunaan anggaran. Hal penting yang diperlukan dalam penyusunan laporan kinerja adalah pengukuran kinerja dan evaluasi serta pengungkapan secara memadai hasil analisis terhadap pengukuran.

4. Penilaian Kinerja

Menurut Agustin (2013) Penilaian Kinerja (*Performance Aprisial*) adalah proses mengevaluasi seberapa baik pegawai melakukan pekerjaan mereka jika dibandingkan dengan seperangkat standar dan kemudian mengkomunikasikan informasi tersebut pada pegawai. Handoko (2014) mengatakan penilaian kinerja

merupakan cara pengukuran kontribusi-kontribusi dari individu dalam organisasi. Nilai penting dari penilaian kinerja adalah menyangkut penentuan tingkat kontribusi individu atas kinerja yang diekspresikan dalam penyelesaian tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Menurut Hushori & Novianty (2015) Penilaian Prestasi Kerja (*Performance Appraisal*) adalah proses melalui mana organisasi-organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja pegawai. Kegiatan ini dapat memperbaiki keputusan-keputusan personalia dan memberikan umpan balik kepada para pegawai tentang pelaksanaan kerja mereka.

Dari penjelasan indikator, maka peneliti mengambil indikator X1 Remunerasi menurut Senjani (2017) karena ke empat indikator tersebut sudah mencakup keseluruhan pada penilaian Remunerasi

2.1.4. Definisi Disiplin Kerja

Secara Etimologis, disiplin berasal dari bahasa Inggris *Disciple* yang berarti “pengikut” atau “penganut”, “pengajar”, “latihan”, dan sebagainya. Disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Sedangkan kerja adalah aktivitas manusia yang dilakukan untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Menurut Handoko (2014) Disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

Menurut, Hasibuan (2016) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku, baik mencerminkan besarnya tanggung jawab seseorang

terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi para pegawai. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga diperoleh hasil optimal. Jadi dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah kesediaan pegawai untuk menaati semua peraturan yang berlaku di tempat kerja baik peraturan tertulis maupun peraturan yang tidak tertulis

2.1.4.1. Fungsi Disiplin Kerja

Setiap pegawai perlu menerapkan disiplin kerja. Karena disiplin menjadi prasyarat bagi pembentukan sikap, perilaku, dan tata kehidupan yang membuat para pegawai mendapat kemudahan dalam bekerja dan mendukung usaha pencapaian tujuan. Pendapat tersebut diperkuat oleh pernyataan Wahyuni (2021) yang mengemukakan beberapa fungsi disiplin, yaitu menata kehidupan bersama, membangun kepribadian, melatih kepribadian, hukuman, dan menciptakan lingkungan kondusif.

1. Menata Kehidupan Bersama

Disiplin berfungsi mengatur kehidupan bersama, dalam suatu kelompok tertentu atau masyarakat. Dengan begitu, hubungan yang terjalin antara individu satu dengan lainnya menjadi lebih baik dan lancar.

2. Membangun Kepribadian

Disiplin juga dapat membangun kepribadian seseorang pegawai. Lingkungan yang memiliki disiplin tinggi sangat berpengaruh terhadap kepribadian seseorang. Lingkungan organisasi yang memiliki keadaan

yang tenang, tertib, dan tentram, sangat berperan dalam membangun kepribadian yang baik.

3. Melatih Kepribadian

Disiplin merupakan saran untuk melatih kepribadian pegawai agar senantiasa menunjukkan kinerja yang baik, sikap, perilaku, dan pola kehidupan yang baik dan berdisiplin terbentuk melalui satu proses yang panjang. Salah satu proses untuk membentuk kepribadian tersebut dilakukan melalui pelatihan. Latihan dilaksanakan bersama antar pegawai, pimpinan, dan seluruh personel yang ada di dalam organisasi tersebut

4. Hukuman

Disiplin yang disertai ancaman sanksi atau hukuman sangat penting, karena dapat memberikan dorongan kekuatan untuk menaati dan mematuhi. Tanpa ancaman hukuman, dorongan ketaatan dan kepatuhan dapat menjadi lemah, serta memotivasi untuk mengikuti aturan yang berlaku menjadi berkurang.

5. Menciptakan Lingkungan Kondusif

Fungsi disiplin kerja adalah membentuk sikap, perilaku, dan tata kehidupan berdisiplin di dalam lingkungan di tempat seseorang itu berada, termasuk lingkungan kerja, sehingga tercipta suasana tertib dan teratur dalam pelaksanaan pekerjaan.

2.1.4.2. Faktor Yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Banyak faktor yang mempengaruhi dalam disiplin kerja di suatu organisasi Menurut Aziz Pranitasari & Khotimah (2021) menyatakan bahwa

faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja ada lima tujuan dan kemampuan, kepemimpinan, kompensasi, sanksi hukum dan pengawasan. Menurut Khoirinisa mengemukakan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah:

1. Besar kecilnya pemberian kompensasi,
2. Ada tidaknya keteladanan pimpinan
3. Ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan,
4. Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan,
5. Ada tidaknya pengawasan pemimpin,
6. Ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, dan
7. Diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Pranitasari & Khotimah, 2021)

2.1.4.3. Indikator Disiplin Kerja

Disiplin kerja menurut Bei (2012) adalah alat yang digunakan oleh para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai sehingga mereka bersedia untuk mengubah perilaku serta upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang untuk mematuhi semua perusahaan aturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Pada dasarnya ada banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai di suatu organisasi.

Menurut Rivai (2012) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa dimensi indikator, diantaranya adalah sebagai berikut :

1. Kehadiran
2. Ketaatan pada peraturan kerja
3. Ketaatan pada standar kerja

4. Bekerja etis

Menurut Afriza (2020) umumnya disiplin kerja pegawai dapat diukur dari:

1. Para pegawai datang ke kantor dengan tertib, tepat waktu dan teratur Dengan datang ke kantor secara tertib, tepat waktu dan teratur maka disiplin kerja dapat dikatakan baik.
2. Berpakaian rapi di tempat kerja berpakaian rapi merupakan salah satu faktor yang mempengaruhi disiplin kerja pegawai, karena dengan berpakaian rapi suasana kerja akan terasa nyaman dan rasa percaya diri dalam bekerja akan tinggi.
3. Menggunakan peralatan kantor dengan hati-hati Sikap hati-hati dapat menunjukkan bahwa seseorang memiliki disiplin kerja yang baik karena apabila dalam menggunakan perlengkapan kantor dengan tidak hati-hati, maka akan terjadi kerusakan yang mengakibatkan kerugian.
4. Mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi dengan mengikuti cara kerja yang ditentukan oleh organisasi maka dapat menunjukkan bahwa pegawai memiliki disiplin kerja yang baik, juga menunjukkan kepatuhan pegawai terhadap organisasi.
5. Memiliki tanggung jawab Tanggung jawab sangat berpengaruh terhadap disiplin kerja, dengan adanya tanggung jawab terhadap tugasnya maka menunjukkan disiplin kerja pegawai tinggi.

Dari penjelasan kedua indikator, maka peneliti mengambil indikator Disiplin Kerja menurut Rivai (2012) karena ke empat indikator tersebut sudah mencakup keseluruhan pada penilaian Disiplin Kerja.

2.1.5. Definisi Kinerja Pegawai

Pengertian Kinerja Menurut Mangkunegara (2017) Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Sedarmayanti (2016) mengungkapkan bahwa kinerja merupakan terjemahan dari performance yang berarti hasil kerja seorang pekerja, sebuah proses manajemen atau suatu organisasi secara keseluruhan, dimana hasil kerja tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkrit dan dapat diukur dibandingkan dengan standar yang telah ditentukan.

Menurut Wibowo (Laoh et al.2019) kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Berdasarkan uraian diatas dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah hasil akhir yang dicapai oleh seseorang dalam pekerjaan yang menjadi tugasnya yang didasari oleh pengetahuan, sikap, keterampilan dan motivasi.

Sedangkan menurut Panjaitan (2017) definisi kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Kinerja pegawai Oemar & Gangga (2017) merupakan perilaku nyata yang dihasilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi.

Maka dengan demikian dapat ditarik kesimpulan, kinerja dapat dipahami sebagai tingkat keberhasilan maupun tingkat pencapaian tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat menunjukkan seberapa jauh tingkat kemampuan pelaksanaan tugas-tugas organisasi. Selain itu, kinerja pegawai juga menunjukkan sejauh mana tujuan yang dinyatakan dalam petunjuk hasil yang dicapai oleh suatu organisasi atau lembaga.

2.1.5.1. Tujuan Kinerja Pegawai

Menurut Sedarmayanti (2016) menjelaskan bahwa tujuan penilaian kinerja adalah :

1. Meningkatkan kinerja pegawai dengan cara membantu mereka agar menyadari dan menggunakan seluruh potensi mereka dalam mewujudkan tujuan organisasi.
2. Memberikan informasi kepada pegawai dan pimpinan sebagai dasar untuk mengambil keputusan yang berkaitan dengan pekerjaan.

2.1.5.2. Indikator Kinerja Pegawai

Menurut Sastrohadi Wiryo (Yuliza, 2020) mengatakan ada enam indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas Tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikkan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian Tingkat dimana seorang pegawai dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta.

Menurut Mangkunegara (Yuliza, 2020) indikator-indikator kinerja pegawai ialah berupa berikut:

1. Kuantitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur dari total hasil kerja yang bisa dilihat dari hasil satu kesatuan angka.
2. Kualitas hasil kerja dapat dinilai dari bentuk yang diukur yang bersangkutan mengenai mutu dan keberhasilan dalam bekerja yang bisa disampaikan dengan penilaian atau lainnya.
3. Efisiensi dalam menyelesaikan tugas dengan berbagai cara yang seksama dan dengan cara yang efisien.
4. Disiplin kerja taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku.
5. Inisiatif kesanggupan untuk memilih dan melakukan segala kerjaan dengan benar dan maksimal tanpa harus diarahkan, dapat mengetahui kewajiban apa yang harus dikerjakan terhadap sesuatu yang seharusnya menjadi kewajibanya.

6. Ketelitian dalam Tingkat kesesuaian hasil pengukuran kerja apakah kerja itu udah mencapai tujuan apa belum.
7. Kepemimpinan bisa memberi pengaruh dan memberikan contoh bagaimana sosok pemimpin yang dapat menjadi panutan dalam mencapai tujuan organisasi.
8. Kejujuran yakni menyangkut sifat dan kejujuran berupa salah satu sifat yang susah diterapkan.
9. Kreativitas ialah ketangkasan yang melibatkan pemunculan gagasan atau yang melibatkan pemunculan gagasan.

Dari penjelasan kedua indikator , maka peneliti mengambil indikator Kinerja Kerja menurut Sastrohadi Wiryo karena ke lima indikator tersebut sudah mencakup keseluruhan pada penilaian kinerja pegawai.

2.2. Hubungan Antar Variabel

2.2.1. Hubungan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nurhayati & Supardi, 2020). Dilihat dari sistemnya pemberian remunerasi dapat dibedakan atas prestasi kerja, lama kerja, senioritas atau lama dinas, kebutuhan, dan premi atau upah borongan.

Kinerja pegawai pada dasarnya merupakan tingkat keberhasilan seorang pegawai selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran maupun kriteria yang ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Juairiah dan Malwa berpendapat

untuk memacu kinerja pegawai dalam meningkatkan produktivitas dan efektivitas kerja guna tercapainya tujuan yang telah ditetapkan, sebuah organisasi diharapkan dapat menjamin kesejahteraan pegawainya. Keberhasilan kinerja seorang pegawai di dalam organisasi juga dipengaruhi oleh beberapa faktor. Juairiah dan Malwa (Meilinda et al.,2019) menyatakan faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai tersebut meliputi: data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi, insentif dan imbalan.

2.2.2. Hubungan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

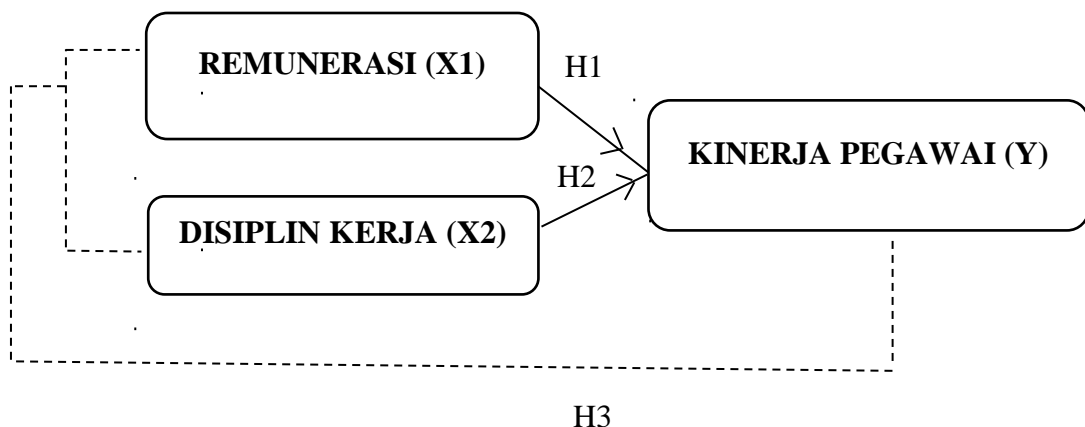
Disiplin kerja pegawai sangat penting dalam upaya meningkatkan produktivitas kerja para pegawai karena menyangkut tanggung jawab moral pegawai pada tugas kewajibannya. Beberapa hasil penelitian mengungkapkan bahwa faktor disiplin kerja berperan besar pada peningkatan produktivitas kerja. Aspiyah Mufti (2016) menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai dan merupakan variabel yang paling dominan, karena pada dasarnya produktivitas kerja pegawai pada suatu organisasi akan berubah apabila terjadi perubahan juga pada kedisiplinan pegawainya.

Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang tepat waktu dan pulang sesuai dengan ketentuan, dalam melaksanakan pekerjaan harus bekerja dengan standard dan prosedur yang berlaku, dan berpakaian sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

2.3. Kerangka Pemikiran

Menurut Sugiyono (2017) mengemukakan bahwa, kerangka berpikir merupakan model konseptual tentang bagaimana teori berhubungan dengan berbagai faktor yang telah diidentifikasi sebagai masalah yang penting. Kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah Remunerasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2) sebagai variabel bebas dan Kinerja Pegawai (Y) sebagai variabel terikat. Berikut ini adalah gambaran kerangka berfikir dalam penelitian ini.

Gambar 2. 1
Kerangka Pemikiran



Sumber: disesuaikan dengan penelitian (2022)

Keterangan:

----- : Hubungan Simultan

_____ : Hubungan Parsial

2.4. Hipotesis

Adapun hipotesis yang peneliti ajukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

H1: Diduga terdapat pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang

H2: Diduga terdapat pengaruh Disiplin kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang

H3: Diduga terdapat pengaruh secara bersama-sama Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) Kota Tanjungpinang

2.5. Penelitian Terdahulu

2.5.1. Jurnal Nasional

1. Penelitian pertama ditulis oleh Yuliza, (2020) dengan judul Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. Penelitian ini merupakan Jurnal Apresiasi Ekonomi Volume 8, Nomor 3, September 2020: 421- 433, penelitian ini menggunakan jenis penelitian explanatory researct melalui penelitian asosiatif, dengan teknik probability sampling. Dengan metode pengambilan secara acak sederhana (*Simple Random Sampling*). Penelitian ini menggunakan sampel sebanyak 275 sampel, adapun hasil penelitian ini yaitu remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polres pasaman barat. Begitu pula dengan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polres pasaman barat. Dan remunerasi dan disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja anggota polres pasaman barat.
2. Penelitian kedua ditulis oleh Syawal et al., (2019), dengan judul Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Universitas Halu Oleo Penelitian ini merupakan Jurnal

Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO) Vol. 3, No.1, April 2019, hal.77-88, penelitian ini menggunakan metode pendekatan survei. Penelitian ini tergolong pada penelitian explanasi asosiatif dan menggunakan teknik *cluster random sampling*. Penelitian ini menggunakan sample sebanyak 97 sampel. Adapun hasil penelitian ini yaitu secara bersama-sama remunerasi, lingkungan kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai universitas Halu Oleo berpengaruh positif dan signifikan. Dan remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Universitas Halu oleo kendari. Dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Universitas Halu Oleo berpengaruh positif dan signifikan. Dan juga disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Universitas Halu Oleo.

3. Penelitian ketiga ditulis oleh Massora & Alfadini (2015), dengan judul Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Deputi Bidang Rehabilitasi Badan Narkotika Nasional penelitian ini merupakan Jurnal Manajemen FE-UB Vol.03 No.01 Tahun 2015 Hal 1-149. Hasil penelitian ini terdapat pengaruh yang signifikan remunerasi dan disiplin terhadap kinerja dengan R square 8,1%. Dari penelitian dari hasil uji T diperoleh nilai T hitung pada variabel remunerasi sebesar 24.194 dengan nilai signifikan sebesar 0,000. Artinya remunerasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai dilingkungan deputi bidang rehabilitasi BNN. Dan juga disiplin berpengaruh signifikan

dan positif terhadap kinerja pegawai dilingkungan deputy bidang rehabilitasi BNN.

4. Penelitian keempat ditulis oleh Rachmawaty & Pandoyo, (2020), dengan judul Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan penelitian ini merupakan Jurnal Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial Vol 1, (1), 2020, 1-10. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan berjumlah 279 orang. Hasil Penelitian ini terdapat pengaruh signifikan dan positif remunerasi terhadap kinerja Pegawai sebesar 34,06 persen. Sisanya sebesar 65,04 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi. Nilai koefisien determinasi sebesar 0,3406 menunjukkan bahwa pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai adalah sebesar 34,06 persen. Sisanya sebesar 65,04 persen dipengaruhi oleh variabel lain diluar penelitian seperti Kepemimpinan, Budaya Organisasi, dan Kompetensi. Hasil penelitian dengan analisis regresi sederhana menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dan positif Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai sebesar 34,06 persen.

2.5.2. Jurnal Internasional

1. Penelitian kelima ditulis oleh Sardjana et al., (2018) dengan judul *Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance*, penelitian ini merupakan *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding* Volume 5, Issue 6 December, 2018 Pages: 136-150.

Penelitian ini menggunakan deskriptif dan metode kuantitatif dengan regresi linier. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah *Stratified Random* Pengambilan sampel dengan 68 karyawan sebagai sampel. Variabel disiplin tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa semakin tinggi motivasi yang diberikan oleh institusi kepada pegawainya maka akan semakin tinggi pula menjadi kinerja karyawan. Variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Remunerasi bisa berupa motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerjanya. Variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Remunerasi bisa berupa motivator bagi karyawan untuk meningkatkan kemampuan dan kualitas kinerjanya sistem remunerasi yang lebih baik diterapkan (sistem remunerasi berdasarkan prinsip keadilan, termasuk individu, internal, dan eksternal) keadilan, dan kelayakan) semakin tinggi kinerja karyawan. Variabel disiplin kerja, motivasi, dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai serentak. Kinerja adalah konsep universal tentang hasil kerja yang dicapai oleh seorang karyawan termasuk kepribadian, kecerdasan, kepemimpinan, kehadiran, motivasi, loyalitas, remunerasi, kekokohan, disiplin, dan inisiatif sesuai dengan standar atau kriteria pekerjaan yang ditentukan oleh lembaga atau perusahaan.

2. Penelitian selanjutnya ditulis oleh Arif et al., (2019) , dengan judul “Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance”. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Sampel dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Bina Marga dan Konstruksi Unit Pelaksana Teknis Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara yang berjumlah 47 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah wawancara dan angket. Analisis data menggunakan regresi linier berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Secara parsial terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Diperoleh t hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2,590 untuk kesalahan 5% uji 2 pihak dan $df = n-2$ ($47-2 = 45$), diperoleh t tabel 2,014. Pada titik ini $t = 2,590 > t$ tabel 2,014. Artinya kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara. dan Diperoleh t hitung untuk variabel disiplin sebesar 4,052 untuk uji error 5% dua pihak dan $dk = n-2$ ($47-2 = 45$), diperoleh t tabel 2,014 Dalam hal ini $t = 4,052 > t$ tabel 2.014, Yaitu disiplin berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada Dinas Bina Marga Unit Pelaksana Teknis Konstruksi Jalan dan Jembatan Provinsi Sumatera Utara.
3. Penelitian ketujuh ditulis oleh Umulkulsum (2020), dengan judul *The Effect of Benefits and Work Discipline on Employee Productivity at The Geological Survey Center Bandung*. Penelitian ini merupakan *Technium*

Social Sciences Journal Vol. 14, 454-470, December, 2020. Penelitian ini menggunakan kategori penelitian asosiatif kausal dengan menggunakan pendekatan kuantitatif, Desain penelitian dilakukan secara *cross sectional* dengan menggunakan pendekatan kuantitatif mendekati. Penelitian ini dilakukan di Pusat Survei Geologi Bandung. Itu Populasi dalam penelitian ini adalah pihak internal dari seluruh Survei Geologi Bandung Pusat, seperti staf, staf pelaksana teknis hingga staf lapangan dari Geologi Bandung Pusat Survei dukungan partisipatif dan data objektif. Hasil penelitian ini adalah ada pengaruh langsung dan besarnya antara Disiplin Kerja, terhadap produktivitas karyawan di Balai Survei Geologi Bandung sebesar 27,34%, secara tidak langsung, Pengaruh 0,51% dan nilai T statistik 11,096286 dan signifikan pada alpha 5%. Ada pengaruh langsung dan besarnya antara pemberian tunjangan produktivitas pegawai di Balai Survei Geologi Bandung sebesar 9,07%, pengaruh tidak langsung sebesar 0,01% dan nilai T statistik sebesar 6,264146 dan signifikan pada 5% alfa. Berdasarkan temuan tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja merupakan faktor yang dominan mempengaruhi produktivitas karyawan di Pusat Survei Geologi Bandung. Disiplin kerja adalah berdasarkan indikator kinerja yang telah ditentukan untuk mencapai tujuan sehingga secara tidak langsung dapat meningkatkan produktivitas karyawan. Semakin baik peran Disiplin Kerja maka semakin meningkat produktivitasnya karyawan di Pusat Survei Geologi Bandung.

4. Penelitian kedelapan ditulis oleh Baba (2015) dengan judul *Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation* Makassar. Penelitian ini merupakan *Journal of Economics and Sustainable Development* Vol.6, No.5, 2015, mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi dan prestasim otivasi terhadap kinerja pegawai Balai Besar Industri Tanaman Pangan Makassar, serta untuk menentukan yang paling faktor yang berpengaruh. Seluruh pegawai di Aula Besar Dinas Perkebunan Makassar yang berjumlah 67 orang-orang yang berstatus sebagai pegawai organik dan masih dalam masa kontrak kerja atau masa orientasi proses. Karena ukuran populasi yang kecil atau kurang dari 100 orang, maka seluruh populasi digunakan sebagai sampel (sampel 100%). Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda. Hasilnya menunjukkan bahwa remunerasi dan motivasi berprestasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di Balai Besar Dinas Perkebunan Kota Makassar, baik sebagian maupun bersamaan dengan tingkat penutupan hubungan, dimana faktor motivasi berprestasi merupakan faktor yang paling berpengaruh. Berdasarkan analisis dan pembahasan dapat disimpulkan sebagai berikut: 1. Secara parsial diketahui bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Tanaman Industri (BBHIP) Makassar, serta motivasi berprestasi yang signifikan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Balai Besar Tanaman Industri (BBHIP) Makassar. 2. Secara bersama-sama menyatakan remunerasi dan motivasi

berprestasi secara bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai dari Balai Besar Industri Tanaman Tanaman (BBHIP) Makassar, dimana faktor motivasi berprestasi pengaruh yang lebih besar.

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

3.1. Jenis Penelitian

Penelitian ini menggunakan metode penelitian Kuantitatif. Penelitian kuantitatif menurut Sugiyono (2017) adalah metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat *positivism*, sebagai metode ilmiah atau *scientific* karena telah memenuhi kaidah ilmiah secara konkrit atau empiris, obyektif, terukur, rasional, dan sistematis. Metode kuantitatif bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan yang digunakan untuk meneliti populasi maupun sampel tertentu, pengumpulan data dengan menggunakan instrument penelitian, serta analisis data yang bersifat kuantitatif atau statistik. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif karena penelitian ini menggunakan angka-angka dengan perhitungan statistik serta bertujuan untuk menguji hipotesis yang telah dibuat.

Dari penjelasan diatas, diharapkan dengan adanya penelitian ini maka penelitian dapat menggambarkan tentang Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang.

3.2. Jenis Data

3.2.1. Data Primer

Data Primer menurut Sugiyono (2015) bahwa ‘Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data’. Dalam penelitian ini sumber data yang digunakan oleh peneliti adalah sumber data primer. Dimana peneliti akan membagikan kusioner kepada seluruh pegawai

Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang, dimana jawaban atau hasil dari kuesioner tersebut akan diolah.

3.2.2. Data Sekunder

Mendefinisikan “Sumber data Sekunder adalah sumber data yang diperoleh dengan cara membaca, mempelajari dan memahami melalui media lain yang bersumber dari literature, buku-buku, serta dokumen”. Menurut Febriansyah (2017) bahwa “Data yang dikumpulkan dari tangan kedua atau dari sumber-sumber lain yang telah tersedia sebelum penelitian dilakukan.

3.3. Teknik Pengumpulan Data

Menurut Sugiyono (2015) dalam suatu penelitian, langkah pengumpulan data adalah suatu tahap yang sangat menentukan terhadap proses dan hasil penelitian yang akan dilaksanakan tersebut. Terdapat beberapa teknik yang dilakukan didalam pengumpulan data yakni:

1. Kuesioner

Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang efisien dan juga cocok digunakan bila jumlah responden cukup besar. Jenis kuesioner yang digunakan ialah dengan kuesioner tertutup dengan metode skala Likert. Menurut Oktofiyani & Anggraeni (2016) Hasil kuesioner berupa data, akan disimpan dalam format excel dan langsung digunakan sebagai data mentah untuk analisa dengan software SPSS.

2. Studi Pustaka

Merupakan teknik pengumpulan data dengan mengadakan studi penelaah terhadap buku-buku, literatur-literatur, catatan-catatan, dan laporan-laporan yang ada hubungannya dengan masalah yang akan dipecahkan.

3. Observasi

Pengumpulan data dengan cara mengadakan kunjungan langsung serta pengamatan langsung ke objek penelitian yaitu rumah detensi imigrasi pusat (RUDENIM) kota Tanjungpinang.

3.4. Populasi Dan Sampel

3.4.1. Populasi

Menurut Kresnadi (2015) populasi adalah keseluruhan dari subjek penelitian. Jadi yang dimaksud dengan populasi individu yang memiliki sifat yang sama walaupun persentase kesamaan itu sedikit, atau dengan kata lain seluruh individu yang akan dijadikan objek penelitian. Sedangkan Sugiyono (2015) populasi adalah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu ditetapkan oleh peneliti untuk mempelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Berdasarkan penjelasan tersebut, maka peneliti mengambil populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai yang bekerja di Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang yaitu berjumlah 96 pegawai.

3.4.2. Sampel

Menurut Sugiyono (2015) sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Berdasarkan jumlah populasi

sebanyak 96 pegawai di Rumah Detensi Imigrasi Pusat (Rudenim) kota Tanjungpinang.

Adapun penentuan jumlah sampel yang digunakan oleh peneliti dalam penelitian ini adalah dengan metode sensus berdasarkan pada ketentuan yang dikemukakan oleh Riyan et al., (2021) yang menyatakan bahwa, sampling jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Istilah lain dari sampel jenuh adalah sensus. Selanjutnya sampel diambil dengan cara sampling jenuh yang keseluruhan populasi dijadikan sebagai sampel. Biasanya pengambilan sampel ini jika jumlah populasi kurang dari 100 atau relatif kecil Supriyanto Maharani dalam (Saputra, 2020) Maka sampel dalam penelitian ini menggunakan seluruh jumlah populasi untuk digunakan sebagai responden sebanyak 96 Pegawai.

3.5. Definisi Operasional

Definisi Operasional adalah definisi yang menjadikan variabel-variabel yang sedang diteliti menjadi bersifat operasional dalam kaitannya dengan proses pengukuran variabel-variabel tersebut. Definisi operasional memungkinkan sebuah konsep yang bersifat abstrak dijadikan suatu yang operasional sehingga memudahkan peneliti dalam melakukan pengukuran. Definisi operasional penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. 1

Definisi Operasional Variabel

No	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Skala	Pernyataan
1.	Remunerasi (X1)	Remunerasi adalah merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada	1. Penetapan grading 2. Tarif	Likert	1,2 3,4 5,6 7,8

No	Variabel	Pengertian Variabel	Indikator	Skala	Pernyataan
		tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi Menurut Kusnaedi (Putra et al., 2019).	Remunerasi 3. Pelaporan Kinerja 4. Penilaian Kinerja (Senjani, 2017)		9
2.	Disiplin (X2)	Bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam mentaati semua peraturan dan norma-norma yang berlaku. Menurut (Hasibuan, 2016)	1. Kehadiran 2. Ketaatan pada peraturan kerja 3. Ketaatan pada standar kerja 4. Bekerja etis Menurut (Rivai, 2012)	Likert	10,11 12,13 14,15 16,17
3.	Kinerja (Y1)	Kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Menurut (Wibowo (Laoh et al.2019)	1. Kualitas 2. Kuantitas 3. Ketepatan waktu 4. Efektivitas 5. Kemandirian Menurut Sastrohadi Wiryo(Yuliza, 2020)	Likert	18,19 20,21 22,23 24,25 26,27

Sumber: Bagian Kepegawaian Rudenim (2021)

3.6. Teknik Pengolahan Data

Teknik Pengolahan Data, dimana data diolah melalui tahapan meliputi kegiatan editing, coding, tabulasi, dan scoring (Supandi et al., 2020). Untuk mengetahui sejauh mana variabel X mempengaruhi variabel Y. Langkah-langkah atau prosedur pengolahan data yang dilakukan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. *Editing*

Editing merupakan pemeriksaan daftar pernyataan yang telah diserahkan oleh para pengumpul data yang bertujuan untuk mengurangi kesalahan atau kekurangan yang terdapat dalam daftar pernyataan yang telah diselesaikan.

2. *Coding*

Coding bertujuan untuk mengklarifikasi jawaban-jawaban dari responden dalam kategori-kategori. Pada umumnya pengklarifikasian dilakukan dengan memberikan tanda maupun kode.

3. *Scoring*

Scoring yaitu mengubah data yang bersifat kualitatif kedalam bentuk kuantitatif (skor nilai). Dalam penentuan skor nilai ini digunakan skala likert dengan lima kategori penilaian.

4. *Tabulating*

Tabulating merupakan penyajian data dalam bentuk table sehingga memudahkan para pembaca memahami laporan penelitian. Proses perhitungan frekuensi kedalam masing-masing kategori disebut tabulasi dan oleh karena hasil perhitungan itu selalu disajikan dalam bentuk table, maka tabulasi sering diartikan sebagai proses penyusunan data kedalam tabel.

3.7. Teknik Analisis Data

Menurut Sugiyono (2016) analisis data merupakan kegiatan setelah data dari seluruh responden terkumpul. Kegiatan dalam analisis data adalah pengelompokkan data berdasarkan variabel dan jenis responden, mentabulasi data

berdasarkan variabel dari seluruh responden, menyajikan data tiap variabel yang diteliti, merupakan perhitungan untuk menguji hipotesis yang sudah disajikan

3.7.1. Uji Kualitas Data

3.7.1.1. Uji Validitas

Uji Validitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji validitas butir, ketentuan apakah suatu butir instrumen valid atau tidak adalah melihat nilai probabilitas koefisien korelasi. Menurut Sugiyono (2016), instrumen utama yang digunakan dalam penelitian ini adalah daftar pernyataan yang disebarakan kepada responden (kuesioner). Dalam menentukan layak apa tidaknya suatu item yang digunakan maka dilakukanlah uji sistem yang akan dianggap valid jika berkorelasi signifikan terhadap skor total.

Pada metode Validitas dan Reliabilitas, rujukan untuk pengambilan keputusan valid maupun tidaknya suatu item dapat dilakukan dengan melihat nilai seluruh item alpha (α), jika:

1. Pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $>$ r tabel, maka disimpulkan bahwa butir instrument tersebut valid.
2. Pada tingkat signifikan 5% nilai r hitung $<$ r tabel, maka disimpulkan bahwa butir instrument tersebut tidak valid.

3.7.1.2. Uji Reabilitas

Menurut Ghozali (2018) uji reliabilitas adalah alat untuk mengukur suatu kusioner yang merupakan indikator-indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliable atau handal jika jawaban responden terhadap pernyataan bersifat konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu variable dikatakan reliabel jika memberi nilai *cronbaach alpha* $>$ 0.60 (Ardista, 2021).

3.7.2. Uji Asumsi Klasik

3.7.2.1. Uji Normalitas

Menurut Ghozali (2018) uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Untuk mengetahui ada tidaknya normalitas dalam bentuk regresi, ada dua cara yaitu dengan analisis dan uji statistik.

1. Histogram

Pengujian dengan model histogram memiliki ketentuan bahwa data normal berbentuk lonceng. Data yang baik adalah data yang memiliki pola distribusi secara normal.

2. Grafik Normality probability plot

Dalam uji ini, memiliki ketentuan yang digunakan adalah:

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

3.7.2.2. Uji Multikolinearitas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah tiap-tiap variabel independen saling berhubungan (berkorelasi) secara linier (Ghozali, 2018). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen.

Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksi adanya problem multikolinearitas adalah dengan memperlihatkan:

1. Tolerance dapat dilihat dengan pedoman pengambilan keputusan:
 - a. Jika tolerance value $> 0,10$ maka tidak terjadi multikolinearitas.
 - b. Jika tolerance value $< 0,10$ maka terjadi multikolinearitas.
2. VIF (*Variance Inflation Factor*) dengan pedoman pengambilan keputusan:
 - a. Jika VIF > 10 , maka variabel tersebut memiliki problem multikolinearitas.
 - b. Jika VIF < 10 , maka variabel tersebut tidak memiliki problem multikolinearitas

3.7.2.3. Uji Heteroskedastisitas

Menurut Ghozali (2018) Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam sebuah model regresi, terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain, jika variance dari residual dari satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Dan jika varians berbeda, maka disebut heteroskedastisitas.

Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Uji heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat grafik plot antara nilai prediksi variabel terikat (ZPRED) dengan residualnya (SRESID). Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y prediksi – Y sesungguhnya) yang telah di-studentized.

Dasar analisis :

1. Jika ada pola tertentu, seperti titik yang ada membentuk pola tertentu teratur (bergelombang, melebur kemudian menyempit), maka mengindikasikan telah terjadi heteroskedastisitas.
2. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

3.7.3. Analisis Regresi Linear Berganda

Regresi Linier Berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat menurut (Ghozali, 2018). Persamaan regresi dalam penelitian ini dapat dilihat pada rumus sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Keterangan :

Y : Kinerja.

a : Konstanta.

b₁ : Koefisien regresi Remunerasi

b₂ : Koefisien regresi Disiplin Kerja Pegawai

X₁ : Variabel Remunerasi.

X₂ : Variabel Disiplin Kerja.

e : Error term.

3.7.4. Uji Hipotesis

3.7.4.1. Uji T (Parsial)

Uji T (Uji Parsial) uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variable independen (Remunerasi/Disiplin) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variable dependen (kinerja). Stawati (2020) menyatakan bahwa uji T digunakan untuk mengetahui apakah secara parsial variable independen berpengaruh secara signifikan atau tidak terhadap variable dependen.

Dalam penelitian ini menggunakan uji signifikansi secara parsial antara variable independen dengan variable dependen (t-hitung). Kemudian hasilnya dibandingkan dengan t-tabel, dengan taraf signifikan yang digunakan adalah 5%.

1. Jika $t\text{-hitung} > t\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antar variable.
2. Jika $t\text{-hitung} \leq t\text{-tabel}$, maka H_0 diterima dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antar variable.

3.7.4.2. Uji F (Simultan)

Uji F (Uji Simultan) Uji ini dilakukan untuk mengetahui apakah variabel Independen (Remunerasi/Disiplin) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variable dependen (Kinerja). Menurut Hendri & Setiawan (2017), uji F digunakan untuk menguji signifikan tidaknya pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat.

Untuk mengetahui hipotesis variabel bebas dengan variabel terikat secara bersama-sama digunakan uji F sebagai berikut:

1. Jika $F\text{-hitung} > F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a diterima, artinya terdapat pengaruh antar variabel.
2. Jika $F\text{-hitung} < F\text{-tabel}$, maka H_0 ditolak dan H_a ditolak, artinya tidak terdapat pengaruh antar variabel

3.7.4.3. Koefisien Determinasi

Menurut Nurcahyo & Riskayanto (2018) Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen.

Nilai koefisien determinan adalah antara 0 (nol) dan 1 (satu), Nilai R^2 yang kecil berarti kemampuan variable-variabel independen dalam menjelaskan variasi variable dependen sangat terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variable-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variasi variable dependen .

Rumus Koefisien determinasi (K_d) adalah:

$$K_d = r^2 \times 100\%$$

Keterangan : K_d = Koefisien Determinasi

r = Koefisien Korelasi

DAFTAR PUSTAKA

- Adib, H. (2022). Manajemen Sumber Daya Manusia (Sdm) Di Lembaga Pendidikan Adib. *Journal of Education and Teaching Vol.1, 1(1)*, 1–11.
- Aditia, D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *JURNAL AKUNTANSI DAN BISNIS: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Afandi. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Hazara Cipta Pesona. *AKSELERASI: Jurnal Ilmiah Nasional*, 3(1), 60–74. <https://doi.org/10.54783/jin.v3i1.361>
- Afriza, R. (2020). Implementasi Remunerasi Bagi Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Pemerintahan Uin Ar-Raniry Banda Aceh.
- Agustin, T. (2013). Pengaruh Penilaian Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Pengembangan Karir Pegawai Pada Pt. Bang Pembangunan Daerah Kalimantan Barat Cabang Sekadau. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53(9), 1–19.
- Aisyah, N. L. (2021). Pengaruh Kebijakan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama Uin Raden Intan Lampung. 72.
- Ardista, R. (2021). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Pelanggan PT. Langit Membiru Wisata Bogor. *Parameter*, 6(1), 38–49. <https://doi.org/10.37751/parameter.v6i1.160>
- Arif, M., Syaifani, P. E., Siswadi, Y., & Jufrizen. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance. Journal of Hunan University Natural Sciences*, 265–276. <https://journal.uui.ac.id/icabe/article/view/14723>
- ASPIYAH MUFTI, S. M. (2016). Pengaruh Disiplin Kerja, Lingkungan Kerja dan Pelatihan pada Produktivitas Kerja. *Management Analysis Journal*, 5(4), 339–346. <https://doi.org/10.15294/maj.v5i4.12712>
- Baba, A. (2015). *Effect Of Remuneration And Achievement Motivation To Be Sar Center Employee Performance Industries Results Plantation Makassar. Issn*, 6(5), 2222–1700. www.iiste.org

- Bei. (2012). *Faculty of Economic, Riau University, Pekanbaru, Indonesia*. 4(2006), 1–13.
- Farisi, S., Irnawati, J., & Fahmi, M. (2020). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Perkebunan Nusantara V (Persero) Kebun Tanah Putih Provinsi Riau. *Jurnal Humaniora*, 4(1), 15–33.
- Febriansyah, A. (2017). Tinjauan Atas Proses Penyusunan Laporan Keuangan Pada *Young Entrepreneur Academy* Indonesia Bandung. *Jurnal Riset Akuntansi*, 8(2). <https://doi.org/10.34010/jra.v8i2.525>
- Furqan, A. (2016). Pengaruh Kebijakan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. *Nuevos Sistemas de Comunicación e Información*, 2013–2015.
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program Ibm Spss 25. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, T. H. (2014). Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia (2nd ed.). BPFEE.
- Hasibuan, M. (2014). Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia, Fungsi SDM, Pengawasan. Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. S. (2017). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA (Revisi)*. Bumi Aksara.
- Hendri, & Setiawan, R. (2017). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan di PT. Samudra Bahari Utama. *Agora*, 5(1), 1–8.
- Hushori, A., & Novianty, M. (2015). Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia (Persero) Kantor Wilayah Usaha Pos Iii Palembang. *Jurnal Ilmiah Orasi Bisnis*, 13, 108–117. <http://download.garuda.ristekdikti.go.id/article.php?article=1532991&val=4010&title=Peranan Penilaian Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt Pos Indonesia Persero Kantor Wilayah Usaha Pos Iii Palembang>
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja Dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 2621–1572, 405–424.

- Karyoto. (2016). *Dasar-Dasar Manajemen*. CV.ANDI OFFSET (Penerbit ANDI).
- Kresnadi, H. (2015). Pengaruh Penggunaan Model *Exampel Non Exampel* Terhadap Hasil. 1–8.
- Laoh, J., Sendow, G. M., & Uhing, Y. (2019). Pengaruh Karakteristik Individu Dan Kompetensi Sumber Daya Manusia Terhadap Kinerja Karyawan Pada Usaha Rumah Kopi Di Manado. *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi*, 7(4), 4620–4629.
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. PT. Remaja RosdaKarya.
- Maspeke, R. R., Pioh, N., & Undap, G. (2017). Manajemen Dana Desa Dalam Meningkatkan Pembangunan Di Desa Doloduo Kecamatan Dumoga Barat Kabupaten Bolaang Mongondow. *Ilmu Pemerintahan*, 2(2), 2017.
- Massora, A., & Alfadini, P. (2015). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Deputy Bidang Rehabilitas Badan Narkotika Nasional. *Jurnal Manajemen Fe-Ub*, 10–27.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis: Jurnal Program Studi Akuntansi*, 5(1), 71. <https://doi.org/10.31289/jab.v5i1.2441>
- Nawawi, M., Bachri, A. A., & , D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) Studi Pada Kantor Rektorat Universitas Lambung Mangkurat Banjarmasin. *JWM (Jurnal Wawasan Manajemen)*, 6(3), 285. <https://doi.org/10.20527/jwm.v6i3.169>
- Niswah, F., & Fanida, E. H. (2013). Remunerasi: Harapan Dan Tantangan Reformasi Birokrasi. *Prosiding Univeritas Wiraraja*, 53(9), 126–133. <https://ejournalwiraraja.com/index.php/PRD/article/view/500>
- Nurchayyo, B., & Riskayanto, R. (2018). Analisis Dampak Penciptaan *Brand*

- Image Dan Aktifitas Word of Mouth (Wom) Pada Penguatan Keputusan Pembelian Produk Fashion. Jurnal Nusantara Aplikasi Manajemen Bisnis, 3(1), 14. <https://doi.org/10.29407/nusamba.v3i1.12026>*
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/jpm.v4i2.18008>*
- Oemar, U., & Gangga, L. (2017). Pengaruh Stres Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pendapatan, Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Musi Manyasin. *Jurnal Ecoment Global, 2(2), 22. <https://doi.org/10.35908/jeg.v2i2.249>*
- Oktofiyani, R., & Anggraeni, W. (2016). Penerimaan Sistem E-Learning Menggunakan Technology Acceptance Model (TAM) Study Kasus Siswa/I Kelas X Di SMU Negeri 92 Jakarta. *Jurnal Pilar Nusa Mandiri, 46(1), 46–53. <https://ejournal.nusamandiri.ac.id/index.php/pilar/article/view/258>*
- Panjaitan, M. (2017). Pengaruh Pengembangan Sumber Daya Manusia terhadap Kinerja Pegawai PT. Indojava Agrinusa. *Jurnal Ilmiah Methonomi, 3(2), 7–15.*
- Pranitasari, D., & Khotimah, K. (2021). Analisis Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Bont Technologies Nusantara. *Jurnal Akuntansi Dan Manajemen, 18(01), 22–38. <https://doi.org/10.36406/jam.v18i01.375>*
- Prasada, D., & Kristianti, L. S. (2021). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Pratama Mega Kencana. *JiIP - Jurnal Ilmiah Ilmu Pendidikan, 4(4), 272–278. <https://doi.org/10.54371/jiip.v4i4.269>*
- Putra, I. G. A. H. A., Bagia, I. W., & Telagawati, N. L. W. S. (2019). Dampak Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. *Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 7, 160–171.*
- Rachmawaty, W., & Pandoyo. (2020). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Biro Umum Sekretariat Jenderal Kementerian Perhubungan. *Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Sosial, 1(1), 1–10.*
- Rivai, V. (2012). Kepimpinan dan Perilaku Organisasi, Kepimpinan Dan Perilaku

Organisasi. Gramedia Pustaka Utama.

- Riyan, R. S. P., Aziza, F. N., Khusnah, H., & Utami, T. (2021). Pengaruh Konflik Peran Ganda (Work Family Conflict) Ambiguitas Peran Dan Stres Kerja Terhadap Kinerja Staf Karyawati (Studi pada Universitas Nahdlatul Ulama Surabaya). *Accounting and Management Journal*, 5(2), 67–75. <https://doi.org/10.33086/amj.v5i2.2500>
- Robbin. (2012). Manajemen Sumber Daya Manusia (1st ed.). Alex Media Komputindo.
- Saputra, E. (2020). Pengaruh *Work Family Conflict* Dan *Burnout* Terhadap Kinerja Karyawan Dimediasi Komitmen Organisasional Pada Rumah Sakit Permata Bunda Malang. 110.
- Sardjana, E. K., Suharto, & Suharto, D. G. (2018). *Effect of Work Discipline, Remuneration and Motivation on Performance. International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136–150.
- Sarinah, D., & Mardalena, D. (2017). Pengantar Manajemen. CV BUDI UTAMA. <https://doi.org/10.52931/t4b15/2022>
- Sedarmayanti. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Refika Aditama.
- Senjani, Y. P. (2017). Analisis Implementasi Remunerasi Blu (Studi Kasus Pada Uin Sunan Kalijaga Yogyakarta). *EkBis: Jurnal Ekonomi Dan Bisnis*, 1(1), 12. <https://doi.org/10.14421/ekbis.2017.1.1.993>
- Sofie, F., & Fitira, S. E. (2018). Identifikasi Fungsi Manajemen Sumber Daya Manusia Pada Usaha Menengah (Studi Pada CV. Kota Agung). *Jurnal Wacana Ekonomi*, 18(1), 1–12.
- Srigusti Bima. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Daya Saing Jurnal Ekonomi Manajemen Sumber Daya*, 19, 109. <https://journals.ums.ac.id/index.php/dayasaing/article/view/5439/3829>
- Stawati, V. (2020). Jurnal Program Studi Akuntansi Pengaruh Profitabilitas , Leverage Dan Ukuran. *Jurnal Akuntansi Dan Bisnis Jurnal Program Studi Akuntansi*, 6(November), 147–157. <https://doi.org/10.31289/jab.v6i2.3472>

- Sudaryo, Y., Ariwibowo, A., & Sofianti, N. A. (2018). *MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA* Kompensasi Tidak Langsung dan Lingkungan Kerja Fisik (T. Erang (ed.)). ANDI.
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendidikan: Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D*. ALFABETA.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. CV. Alfabeta.
- Supandi, A., Sahrazad, S., Wibowo, A. N., & Widiyanto, S. (2020). Analisis Kompetensi Guru: Pembelajaran Revolusi Industri 4.0. Seminar Nasional Bahasa Dan Sastra Indonesia (Prosiding SAMASTA), 1–6.
- Suryani, N. K. (2021). PENGANTAR MANAJEMEN DAN BISNISi Kadek Suryani, Pedi Riswandi, Imanuddin Hasbi, Alfi Rochmi Daniel J I Kairupan, Muhammad Hasan, Hesti Setiorini, Acai Sudirman, Afdol Muftiasa Ni Nyoman Suli Asmara Yanti, Rina Yuniarti, Yerrynaldo Loppies, I Putu Sugih Art. *WIDINA BHAKTI PERSADA BANDUNG* (Grup CV. Widina Media Utama).
- Syafrina, N. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. *Eko Dan Bisnis:Riau Economic and Business Review*, 4(8), 1–12. <https://ekobis.stieriau-akbar.ac.id/index.php/Ekobis/article/view/5>
- Syamsir, M., Hasmin Tamsah, & Hatma, R. (2018). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Kompensasi terhadap Kinerja melalui Motivasi Karyawan Hotel Claro Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 3(2), 78–91.
- Syawal, M., Bua, H., & Madjid, R. (2019). Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (*The Effect Of Remuneration, Working Environment, And Working Discipline On The Employee Performance*). *Jurnal Manajemen, Bisnis Dan Organisasi*, 3(1), 77–88.
- Tanjung, D. H. (2017). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap

Prestasi Kerja Pegawai Pada Dinas Sosial Dan Tenaga Kerja Kota Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis* Vol.15, 7(1), 37–72. https://www.researchgate.net/publication/269107473_What_is_governance/link/548173090cf22525dcb61443/download%0Ahttp://www.econ.upf.edu/~reynal/Civilwars_12December2010.pdf%0Ahttps://thinkasia.org/handle/11540/8282%0Ahttps://www.jstor.org/stable/41857625

Umi, F. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Umpo press.

Umulkulsum, D. (2020). *The Effect of Benefits and Work Discipline on Employee Productivity at The Geological Survey Center Bandung Dara*. *Technium Social Sciences Journal*.

Vallennia, K., Atikah, A., & Azijah, F. N. (2020). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus PT.SINAR SOSRO Rancaekek). *Jurnal Equilibrium Management(JEM)*, 6(2), 1–11.

Wahyuni, S. (2021). Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Hasil Belajar Siswa di SD Negeri Kassi Kecamatan Manggala Kota Makassar. 40. <http://dx.doi.org/10.31219/osf.io/rk8fn>

Yuliza, M. (2020). *the Influence of Remuneration and Work Discipline To Member Performance Security Police Officers West*. 8(September), 421–433.

CURICULUM VITAE



Nama : RIZKA APRILIA
Tempat/Tanggal Lahir : BUKITTINGGI/ 27 APRIL 1999
Jenis Kelamin : PEREMPUAN
Agama : ISLAM
Status : BELUM MENIKAH
Email : 27rizkaaprilia@gmail.com
Alamat : JL.IR.JUANDA GG.PUSKESMAS NO.13
Riwayat Pendidikan : SDN 003 TANJUNGPINANG BARAT
SMP NEGERI 5 TANJUNGPINANG
SMK NEGERI 1 TANJUNGPINANG