

Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Lampung Tengah

JMSAB

183

Doni Tri Saputra Silitonga*, Iskandar

Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Bandar Lampung, Bandar Lampung, Indonesia

Research paper
Financial management

Abstract

This research investigates the impact of remuneration and work discipline on employee work quality at the Regional Development Planning Agency (Bappeda) of Central Lampung Regency. This experiment uses multiple linear regression to carry out the analysis. This experiment took 41 ASN staff of Bappeda Central Lampung Regency as samples using the "census sampling" technique. At the same time, data were obtained through observation with a Likert questionnaire. The results of this experiment show that remuneration and Work Discipline have a relatively significant positive impact on the Quality of Employee work. The combination of independent variables included in the model explains 77% of the coefficient of determination of the variation in Employee Performance. This research contributes to understanding the perceptions and views of employees on the issues studied, as well as providing a basis for decision-making and formulating more effective policy recommendations for the Regional Development Planning Agency. It is concluded that fair compensation and the implementation of effective work discipline positively impact the motivation, productivity, and quality of work of Bappeda employees in Central Lampung Regency.

Received 1/20/2024
Accepted 3/16/2024
Online 4/26/2024



Keywords:

Work discipline, employee performance, remuneration

JMSAB, Vol 7, No. 1, 2024
pp. 183-196

Corresponding Author:

Doni Tri Saputra Silitonga
Doni.21019622@student.ubl.ac.id

eISSN 2655-237X

© The Author(s) 2024

DOI: <https://doi.org/10.36407/jmsab.v7i1.1226>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

Abstrak

Penelitian bertujuan guna menyelidiki dampak remunerasi dan disiplin kerja pada kualitas kerja pegawai di Instansi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Tengah. Eksperimen ini memakai regresi linear berganda guna alat melaksanakan analisis. Eksperimen ini mengambil total 41 staff ASN Bappeda Kabupaten Lampung Tengah sebagai sampel menggunakan teknik total sampling, sementara data diperoleh melalui observasi dengan angket Likert. Capaian eksperimen ini menampilkan yakni Renumerasi dan Disiplin Kerja memberikan dampak relatif signifikan positif pada Kualitas kerja Pegawai. Terdapat 77% koefisien determinasi dari variasi yang ada pada Kinerja Pegawai bisa diaktikan atau dilakukan penjelasan oleh kombinasi variabel independen yang dimasukkan dalam model. Penelitian ini memberikan kontribusi dalam melakukan pemahaman persepsi serta pandangan pegawai pada persoalan yang dilakukan penelitian, serta menyediakan dasar untuk pengambilan keputusan dan penyusunan rekomendasi kebijakan yang lebih efektif bagi Badan Perencanaan Pembangunan Daerah. Disimpulkan peran kompensasi yang adil dan penerapan disiplin kerja yang efektif mempunyai dampak positif pada motivasi, produktivitas, dan kualitas kerja pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Tengah.

Kata kunci: Disiplin Kerja, Kinerja Pegawai, Renumerasi

Pendahuluan

Badan Perencanaan Pembangunan Daerah (Bappeda) Kabupaten Lampung Tengah memiliki peran kunci dalam mengelola perencanaan dan pelaksanaan pembangunan daerah, di mana kinerja pegawai dan pengelolaan sumber daya manusia menjadi faktor penting dalam kesuksesan program pembangunan. Untuk memastikan produktivitas yang lebih tinggi dalam pemerintahan, pemerintah perlu fokus pada pengembangan manajemen sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan akses pegawai Aparatur Sipil Negara terhadap pekerja terampil yang dapat beradaptasi terhadap perubahan cepat. Dua permasalahan utama dalam konteks ini adalah remunerasi (sistem kompensasi) yang perlu ditingkatkan untuk memotivasi pegawai dan disiplin kerja. Remunerasi yang adil dan memadai sangat penting untuk meningkatkan kinerja pegawai, sementara kompensasi yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan dan produktivitas mereka. Dalam konteks Bappeda, aspek ini mungkin jadi perhatian utama, karena tingkat kualitas dan intensitas pekerjaan yang diharapkan dari pegawai harus sejalan dengan kompensasi yang mereka terima.

Bappeda memiliki tugas melakukan bantuan pada Bupati ketika menjalankan fungsi penunjang Urusan Pemerintahan yang jadi tanggung jawab Daerah bidang Perencanaan Pembangunan. Tatanan organisasi Bappeda Lampung Tengah yakni: Bidang Sosial Budaya; Sekretariat; Bidang Infrastruktur serta Pengembangan Wilayah; Bidang Perekonomian; dan Bidang Pengendalian serta Pelaporan. Pada tahun 2023, BAPPEDA Kabupaten Lampung Tengah tercatat mempunyai 41 Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan wawancara langsung dari Kepala BAPPEDA Lampung Tengah, performa kerja pegawai yang telah mencapai target di akhir tahun 2022. Selain itu, menurut keterangan Kepala BAPPEDA Lampung Tengah mengkonfirmasi bahwa dilakukan penambahan kompensasi di pertengahan tahun 2021 sebesar 15% dari tunjangan utama untuk memotivasi pegawai dan penghargaan atas kinerja untuk mencapai target instansi. Pengaruh ini terbukti dari adanya peningkatan kepuasan pencapaian kinerja di tahun 2021 dan seterusnya. Bukti empiris dari penelitian-penelitian sebelumnya, seperti Calvin (2017), Onyekwelu et al. (2020), dan Sardjana et al. (2019), telah menampilkan yakni remunerasi dapat memiliki dampak positif pada kualitas kerja karyawan. Namun, eksperimen lain seperti Darma & Supriyanto (2017), Pang & Lu, (2018), dan Saban et al. (2020) menghasilkan temuan yang memiliki perbedaan, yakni kompensasi tidak mempunyai dampak pada kinerja pegawainya.

Perihal ini menimbulkan pertanyaan tentang bagaimana kompensasi seharusnya dikelola dan diterapkan secara efektif untuk memotivasi pegawai dan meningkatkan kinerja mereka.

Di sisi lain, disiplin kerja sangat penting bagi keberhasilan bisnis apa pun, seperti yang dinyatakan oleh Prayogi et al. (2019). Hal ini dibuktikan dengan hasil penelitian Hasibuan & Silvy (2019) mengungkapkan bahwa disiplin di tempat kerja meningkatkan kinerja pegawai. Namun, Sari (2014) mengungkapkan bahwa aspek disiplin tidak berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. Patra Komala. Padahal, disiplin di tempat kerja dapat membentuk kebiasaan yang berkontribusi terhadap kinerja kerja yang produktif. Kinerja seorang pegawai dapat diukur dari tingkat ketekunannya dalam menjalankan tanggung jawabnya sebagai pegawai dalam suatu perusahaan, sehingga penting bagi organisasi untuk menjaga kedisiplinan pekerjanya jika ingin meningkatkan komitmen organisasi pegawai. Studi Hasibuan & Silvy (2019), Nasution et al. (2021), serta Yuliza & Novialdi (2020) semuanya menemukan bahwa disiplin di tempat kerja meningkatkan produktivitas. Ketika karyawan menunjukkan pengendalian diri di tempat kerja, mereka cenderung mematuhi prosedur yang telah ditetapkan, yang pada gilirannya meningkatkan efisiensi dan mengurangi kemungkinan melakukan kesalahan yang merugikan. Disiplin kerja dipandang sebagai faktor utama dalam pengembangan kinerja pegawai, meskipun hal ini bertentangan dengan kesimpulan penelitian Epstein, (2014) dan Strelan et al. (2020). Bahwa disiplin kerja tidak selalu menjadi pendekatan utama dalam memperbaiki kualitas kinerja di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah menunjukkan betapa kompleksnya unsur-unsur yang dapat mempengaruhi kualitas kerja pegawai. Maka dari itu, eksperimen ini mempunyai tujuan guna menginvestigasi lebih lanjut dampak remunerasi serta disiplin kerja pada kualitas kerja staff pada Bappeda Kabupaten Lampung Tengah.

Landasan teoritis dan hipotesis

Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan aspek kritis dalam penilaian sejauh mana seorang individu berhasil atau tidak dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja, sebagaimana diungkapkan oleh Yuliza & Novialdi. Evaluasi kinerja ini memberikan gambaran tentang pencapaian tujuan pekerjaan, pemenuhan standar kualitas, dan kontribusi positif terhadap organisasi. Yuliza & Novialdi (2020) mengidentifikasi beberapa dimensi utama dalam kinerja pegawai, seperti kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, efektivitas, kemandirian, komitmen, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab.

Salah satu dimensi kinerja yang menjadi fokus adalah kualitas, yang mencerminkan tingkat keunggulan dan akurasi dalam menjalankan tugas. Kinerja diukur dari sejauh mana hasil pekerjaan mencerminkan tingkat keunggulan dan ketelitian. Kedua, kuantitas kinerja mengacu pada jumlah pekerjaan atau output yang dihasilkan, dan evaluasi ini mencatat produktivitas serta kemampuan mencapai target produksi atau jumlah pekerjaan yang telah ditetapkan.

Selain itu, ketepatan waktu juga menjadi aspek penting dalam kinerja pegawai, menggambarkan kemampuan untuk menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan jadwal atau tenggat waktu yang ditentukan. Efektivitas kinerja mencakup sejauh mana individu mencapai tujuan pekerjaan dengan baik, sementara kemandirian menilai kemampuan untuk melaksanakan tugas-tugas dengan minim pengawasan. Komitmen, pelaksanaan tugas, dan tanggung jawab juga menjadi dimensi kinerja yang menunjukkan tingkat dedikasi, ketaatan, dan pengakuan terhadap tanggung jawab terhadap pekerjaan dan organisasi. Kesemua dimensi ini membentuk kerangka evaluasi komprehensif terhadap kinerja pegawai di lingkungan kerja.

Hypothesis development

Menurut Meilinda et al. (2019), remunerasi merupakan insentif berupa gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. Dampak remunerasi terhadap kinerja karyawan dapat dikaitkan dengan fakta bahwa remunerasi menanamkan rasa tanggung jawab yang signifikan terhadap kinerja pegawai atas pekerjaan yang diberikannya (Onyekwelu et al., 2020). Dengan demikian, akan tercipta lingkungan yang menginspirasi pegawai untuk lebih meningkatkan tingkat produktivitas pegawai. Produktivitas kerja karyawan yang memadai mengarah pada peningkatan kinerja pegawai yang memadai pula, sehingga memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi secara optimal. Berbagai penelitian, termasuk yang dilakukan oleh Nasution et al. (2021); Zaini & Noviany Rahmatika (2022); dan Onyekwelu dkk. (2020) menemukan bahwa peningkatan gaji karyawan akan meningkatkan kinerja mereka.

Ketika organisasi atau instansi menetapkan standar upah dengan mempertimbangkan standar hidup yang wajar, organisasi atau instansi tersebut akan mendorong pegawai untuk bekerja dengan motivasi maksimal. Hal ini karena kepuasan kebutuhan hidup pegawai dan keluarganya mempengaruhi motivasi pegawai. Menurut Juheti & Sulaeman (2021), kompensasi dalam sebuah organisasi harus diatur sesuai dengan kerangka kerja manajemen yang sistematis dan profesional. Hal ini dilakukan untuk memastikan bahwa pegawai mendapatkan kompensasi yang adil dan sesuai, sehingga memotivasi pegawai untuk mencapai tingkat kinerja tertinggi. Memberikan kompensasi yang sesuai dengan latar belakang pendidikan, keterampilan, kemampuan, dan norma-norma etika kepada pegawai dapat secara efektif meningkatkan pemahaman dan kesadaran akan kewajiban pegawai terhadap pekerjaannya. Menurut (Hasibuan & Silvya, 2019) dimensi penting dalam remunerasi Upah dan Gaji, Insentif, Tunjangan, Fasilitas.

H1: Renumerasi memberikan dampak secara parsial pada Kualitas Kerja Pegawai

Disiplin menunjukkan sikap hormat pegawai terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. Adinda et al. (2023) mendefinisikan "disiplin kerja" sebagai "kesediaan untuk melaksanakan dan menerima teguran apabila terjadi pelanggaran terhadap tanggung jawab dan wewenang yang diberikan, serta sikap yang menunjukkan rasa hormat, ketaatan, dan ketaatan terhadap peraturan yang berlaku, baik secara tegas maupun tersirat." Menjaga ketertiban di tempat kerja dengan menginstruksikan karyawan untuk mematuhi peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh perusahaan. Oleh karena itu, sangat penting untuk menegakkan disiplin kerja di dalam perusahaan. Pegawai yang memiliki disiplin kerja yang tinggi akan tetap dapat bekerja dengan sukses meskipun tanpa pengawasan dari pimpinan (Adinda *et al.*, 2023) dan kehadiran yang teratur dalam bekerja menjadi salah satu buktinya. Karyawan tidak akan dapat masuk dan keluar untuk urusan pribadi selama jam kerja.

Menurut Dehotman (2023), tingkat akuntabilitas seseorang terhadap tugas yang diberikan kepadanya sebanding dengan kualitas disiplin kerja yang ditampilkan individu tersebut. Dengan tujuan meningkatkan efektivitas pegawai. dan berpotensi menghasilkan pengaruh positif terhadap lingkungan kerja, sehingga menumbuhkan motivasi yang lebih besar di antara para pegawai. Dengan cara ini, organisasi akan terstruktur dan efisien, dan tujuannya akan terwujud. Kinerja, yang juga disebut sebagai prestasi kerja, adalah hasil dari suatu tindakan atau usaha. Namun, pada kenyataannya, kinerja tidak hanya mencakup hasil dari upaya seseorang tetapi juga cara di mana proses kerja berfungsi.

Istilah "disiplin kerja" digunakan untuk menggambarkan ketika pekerja mengikuti peraturan dan ketentuan yang ditetapkan oleh manajemen organisasinya dan disetujui oleh atasannya. Disiplin dalam suatu organisasi tumbuh subur ketika seluruh anggotanya berkomitmen dan menampilkan konsep ketaatan, ketertiban, dan ketundukan melalui

tindakannya (Syamsuddin et al., 2021). Dalam menjalankan fungsi operasional HR, disiplin sangatlah penting. Disiplin di kalangan pekerja berbanding terbalik dengan output yang dihasilkannya. Namun, tanpa disiplin, mencapai potensi penuh seseorang adalah tugas yang berat. Penelitian yang dilakukan oleh Hasibuan dan Sivya (2019), Zaini (2022), serta Yuliza dan Novialdi (2020) semuanya menunjukkan kesimpulan yang sama: lembaga atau organisasi yang mengutamakan tindakan disipliner cenderung merupakan lembaga atau organisasi yang produktivitasnya terus meningkat dan dapat diprediksi. Kinerja karyawan dapat memperoleh manfaat dari peningkatan disiplin kerja karena program disiplin kerja yang dikelola dengan baik akan meningkatkan kepatuhan terhadap kebijakan organisasi yang dirancang untuk meningkatkan produktivitas. Pertumbuhan organisasi dan retensi pekerja yang kompeten difasilitasi oleh lingkungan kerja yang disiplin (Syamsyuddin et al., 2020). Menurut Yuliza & Novialdi (2020) Frekuensi Kehadiran, Tujuan dan Kemampuan, Keteladanan Pemimpin, Sanksi & Ketegasan, Keadilan, Hubungan Manusia, Balas Jasa, Waktu Kerja, Produktivitas Kerja.

H2: Disiplin Kerja Memberikan dampak secara parsial pada Kualitas Kerja Pegawai

Metode

Bagian ini menjelaskan pendekatan studi, metode pengumpulan data, dan bagaimana data dianalisis. Populasi dalam konteks eksperimen mengacu pada keseluruhan seorang, objek, maupun unit yang menjadi fokus dari studi tersebut. Dalam kasus ini, populasi eksperimen yakni semua staff ASN yang melakukan kerja di Bappeda Kabupaten Lampung Tengah, yang berjumlah 41 orang. Populasi ini meliputi seluruh entitas yang menjadi subjek potensial dalam eksperimen ini. Sampel adalah sejumlah kecil individu atau unit yang diambil dari populasi untuk mewakili populasi secara keseluruhan. Dalam teknik sampling "census sampling," seluruh populasi dianggap sebagai sampel. Dengan kata lain, dalam konteks ini, peneliti akan mengumpulkan data dari semua 41 pegawai ASN yang ada di Bappeda Kabupaten Lampung Tengah. Adapun karakteristik responden sebagai berikut.

Mayoritas responden pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Tengah adalah pria (59.52%) dengan usia mayoritas berkisar antara 31 hingga 40 tahun (45.24%). Sebagian besar dari mereka telah bekerja selama 6 hingga 8 tahun (30.95%), diikuti oleh 2 hingga 5 tahun (26.19%). Sedangkan untuk rentang usia, mayoritas responden berada dalam rentang 31 hingga 40 tahun (45.24%). Dengan demikian, gambaran umum responden menunjukkan bahwa mereka adalah pria dengan usia dan pengalaman kerja yang cukup beragam namun mayoritas berada pada usia dan pengalaman kerja menengah.

Mayoritas responden pegawai Bappeda Kabupaten Lampung Tengah adalah pria (59.52%) dengan usia mayoritas berkisar antara 31 hingga 40 tahun (45.24%). Sebagian besar dari mereka telah bekerja selama 6 hingga 8 tahun (30.95%), diikuti oleh 2 hingga 5 tahun (26.19%). Sedangkan untuk rentang usia, mayoritas responden berada dalam rentang 31 hingga 40 tahun (45.24%). Dengan demikian, gambaran umum responden menunjukkan bahwa mereka adalah pria dengan usia dan pengalaman kerja yang cukup beragam namun mayoritas berada pada usia dan pengalaman kerja menengah.

Tabel 1.

Demografi Karakteristik Pegawai Bappeda Kabupaten Tengah

Karakteristik	Frekuensi	Presentase
Jenis Kelamin		
Pria	25	59.52%
Wanita	17	40.48%
Usia		
21 - 30 Tahun	9	21.43%
31 - 40 Tahun	19	45.24%
41 - 50 Tahun	11	26.19%
51 - 60 Tahun	3	7.14%
Lama Bekerja		
< 2 Tahun	6	14.29%
2 - 5 Tahun	11	26.19%
6 - 8 Tahun	13	30.95%
9 - 11 Tahun	8	19.05%
> 12 Tahun	4	9.52%
Total	41	100%

Pengukuran

Pengumpulan data dilakukan dari staff Bappeda Kabupaten Lampung Tengah guna responden melalui observasi dengan menggunakan angket berdasar skala Likert yang berkisar dari 1 sampai 5. Prosedur ini memerlukan penyebaran kuesioner kepada partisipan yang diminta untuk mengevaluasi responden dengan menanggapi serangkaian pertanyaan yang berkaitan dengan subjek penelitian. Adapun tabel variabel operasional disajikan di lampiran 1. Setiap peserta akan memberikan peringkat pada pernyataan-pernyataan dalam kuesioner, yang menunjukkan tingkat disukai atau tidak disukai. Nilai 1 berarti sangat tidak disukai, sedangkan nilai 5 berarti sangat baik. Data yang diperoleh kemudian akan dianalisis untuk memahami cara pandang dan sikap karyawan terhadap permasalahan yang diselidiki. Analisis ini akan membantu dalam proses pengambilan keputusan dan memudahkan perumusan saran kebijakan perbaikan bagi Bappeda. Konsistensi internal didasarkan pada nilai alpha Cronbach. Hasilnya secara umum adalah jika nilai alpha melebihi 0,70 maka instrumen dikatakan memiliki ketergantungan yang tinggi. Seluruh indicator selanjutnya ditampilkan pada Lampiran 1.

Prosedur analisis

Peneliti memakai perangkat lunak SPSS 22 serta metode analisis data yakni regresi linier berganda serta persamaan linear berganda guna menggapai tujuan. Persamaan estimasi regres linear berganda ditampilkan berikut ini.

$$Y = \beta_0 + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \varepsilon$$

Keterangan :

Y : Kinerja Pegawai

β_1, β_2 : Koefisien Variabel Independen ($X_{1,2}$)

β_0 : Konstanta

X_1 : Renumerasi; X_2 : Disiplin Kerja

ε : Galat atau Error

Hasil dan diskusi

Statistik deskriptif

Penelitian ini dilaksanakan dengan mengumpulkan data dari 41 responden ASN yang bekerja di BAPPEDA Lampung Tengah. Adapun tabulasi responden sebagai berikut. Tabel 2 menunjukkan terdapat lima kategori respon partisipan yang turut mengisi angket. Pengkategorian ini berdasarkan total skor pertanyaan setiap variabel penelitian pada masing-masing responden. Pada variabel Remunerasi, ada satu responden yang masuk ke dalam golongan netral dari total skor pertanyaan kuisisioner yang diberikan, 22 responden yang masuk ke dalam golongan Baik, dan 18 responden yang masuk ke dalam golongan sangat Baik. Sebaliknya, variabel disiplin kerja terdapat 21 responden yang masuk ke dalam golongan sangat Baik pada total skor kuisisioner dan merupakan mayoritas kategori dengan frekuensi skor pertanyaan terbanyak (lebih dari 42). Sementara itu, enam responden yang merasa netral dari skor total pertanyaan kuisisioner yang diberikan untuk variabel disiplin kerja dan sisanya masuk kategori Baik (14 responden). Di sisi lain, terdapat 22 responden yang merasa sangat Baik dari pertanyaan kuisisioner yang diajukan dan 22 responden merasa Baik untuk kinerja pegawai. Sisanya, 3 responden merasa netral skor total pertanyaan kuisisioner terkait variabel kinerja pegawai.

Tabel 2.
Tabulasi Responden

Kategori	Rentang	Frekuensi		
		Remunerasi	Disiplin Kerja	Kinerja Pegawai
Sangat Tidak Baik	10-17	0	0	0
Tidak Baik	18-25	0	0	0
Netral	26-33	1	6	3
Baik	34-41	22	14	16
Sangat Baik	42-50	18	21	22
Total Responden		41	41	41

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Tabel 3.
Tabulasi Responden Variabel Remunerasi

Variabel Remunerasi	Nilai Skor Variabel	Skor Maksimal	Presentase Skor Variabel	Kriteria
X1.1	164	205	80%	Baik
X1.2	167	205	81%	Baik
X1.3	169	205	82%	Baik
X1.4	168	205	82%	Baik
X1.5	164	205	80%	Baik
X1.6	163	205	80%	Baik
X1.7	167	205	81%	Baik
X1.8	167	205	81%	Baik
X1.9	162	205	79%	Baik
X1.10	173	205	84%	Sangat Baik

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Tabel 4

Tabulasi Responden Variabel Disiplin Kerja

Variabel Disiplin Kerja	Skor Variabel	Skor Maksimal	Presentase Skor Variabel	Kriteria
X2.1	167	205	81%	Baik
X2.2	168	205	82%	Baik
X2.3	165	205	80%	Baik
X2.4	166	205	81%	Baik
X2.5	168	205	82%	Baik
X2.6	165	205	80%	Baik
X2.7	166	205	81%	Baik
X2.8	161	205	79%	Baik
X2.9	163	205	80%	Baik
X2.10	167	205	81%	Baik

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Selanjutnya pada tabulasi responden berdasarkan presentase nilai skor butir pertanyaan kuisioner yang diajukan bisa ditampilkan pada Tabel 3 menunjukkan bahwa presentase skor variabel Renumerasi pada setiap butir pertanyaan kuisioner berada di kriteria Baik yang termasuk dalam rentang 68%-83% secara keseluruhan namun pada pertanyaan butir kuisioner X1.10 berada kriteria Sangat Baik karena berada di rentang 84%-100%.

Berdasarkan Tabel 4 diketahui bahwa presentase skor variable disiplin kerja pada setiap butir pertanyaan kuisioner berada di kriteria Baik yang termasuk dalam rentang 68%-83% secara keseluruhan. Selanjutnya dilakukan perhitungan tabulasi responden variable kinerja pegawai ditampilkan pada Tabel 5, diketahui bahwa presentase skor variable kinerja pegawai pada setiap butir pertanyaan kuisioner berada di kriteria Baik yang termasuk dalam rentang 68%-83% secara keseluruhan. Dengan demikian seluruh butir pertanyaan setiap variable penelitian berada di kriteria baik.

Tabel 5.

Tabulasi Responden Variabel Kinerja Pegawai

Variabel Kinerja Pegawai	Skor Variabel	Skor Maksimal	Presentase Skor Variabel	Kriteria
X2.1	164	205	80%	Baik
X2.2	170	205	83%	Baik
X2.3	169	205	82%	Baik
X2.4	167	205	81%	Baik
X2.5	170	205	83%	Baik
X2.6	167	205	81%	Baik
X2.7	164	205	80%	Baik
X2.8	168	205	82%	Baik
X2.9	168	205	82%	Baik
X2.10	160	205	78%	Baik

Sumber: Data Diolah Tahun 2023

Pengujian hipotesis

Interpretasi tes kecocokan model *Goodness of Fit* bergantung pada perbandingan variabilitas antara kelompok yang berbeda dan dalam setiap kelompok. Jika nilai signifikansi (nilai sig) sama dengan 0,00 dan tingkat signifikansi (α) sebesar 0,05, maka variabel independen berpengaruh secara model goodness of fit pada uji F terhadap variabel dependen diterima. Penerimaan ini sesuai dengan nilai sig. Berdasarkan penelitian yang dilakukan, peneliti dapat menyimpulkan dari Tabel 9 bahwa terdapat perbedaan substansial antara setidaknya dua kelompok. Setelah melakukan pengujian secara model goodness of fit dengan menggunakan uji F, peneliti melanjutkan dengan melakukan pengujian secara parsial yang disebut juga dengan uji t. Koefisien determinasi (R-squared) pada sebesar 0.77 menunjukkan bahwa model regresi menjelaskan sekitar 77% variasi dalam Kinerja Pegawai melalui Renumerasi (X1) dan Disiplin Kerja (X2). Model ini memiliki kemampuan prediksi yang kuat terhadap kinerja pegawai. Namun, sekitar 23% variasi dalam kinerja pegawai tidak dapat dijelaskan oleh model ini,

Tabel 6.

Uji F dan Uji t

Variabel	Koefisien	t hitung	Sig.
Konstanta	6.475	-	-
Kualitas Auditor	0.338	1.373	0.023
Penggunaan Analitik Big Data	0.506	4.55	0.000
		F Hitung	63.672
		F Hitung (Sig.)	.000^b
		R Square	0.77

Menafsirkan temuan uji-t pada Tabel 6 memerlukan pemeriksaan nilai t-hitung dan nilai signifikansi, yang sering disebut sebagai nilai p yang menyertainya. Berdasarkan data pada tabel 11, nilai t-value untuk masing-masing variabel independen masing-masing sebesar 2,373 dan 4,550. Nilai tersebut lebih tinggi dari nilai t kritis sebesar 2,02269 dan p value (sig.) kedua variabel independen sebesar 0,00, lebih rendah dari ambang batas signifikansi α sebesar 0,05. Variabel independen mempunyai pengaruh yang besar terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) dengan tetap menjaga salah satu variabel lainnya tetap (H1 dan H2 diterima).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan renumerasi atau kompensasi di Bappeda Kabupaten Lampung Tengah mempunyai pengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa upaya dan dedikasi mereka diakui dan dihargai melalui peningkatan gaji, mereka cenderung lebih termotivasi untuk memberikan kinerja yang lebih baik. Hal ini dapat meningkatkan produktivitas dan efisiensi pegawainya dalam instansi tersebut. (Dunan & Sari, 2023; Olubusayo et al., 2014). Namun, penelitian tentang hubungan antara kompensasi dan kinerja pegawai memberikan temuan yang bervariasi. Beberapa penelitian, seperti Olubusayo et al. (2014), menemukan korelasi positif diantara kualitas kerja staff dan kompensasi, sementara penelitian lain, seperti Saban dkk. (2020), tidak menemukan korelasi yang signifikan antara gaji dan produktivitas. Namun, penerapan renumerasi kepada pegawai juga perlu dipertimbangkan dengan hati-hati. Meskipun renumerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai, jika tidak diimplementasikan dengan baik atau tidak diiringi dengan peningkatan manajemen kinerja, dapat muncul ketidakpuasan atau perasaan ketidakadilan di antara pegawai. Selain itu, dampak keuangan dari renumerasi juga perlu diperhitungkan secara cermat agar tidak memberikan tekanan berlebihan pada anggaran institusi tersebut. Oleh karena itu, diperlukan perencanaan sistem kompensasi yang sesuai dengan kebutuhan dan konteks organisasi untuk mencapai hasil yang diinginkan dalam meningkatkan produktivitas pegawai (Sitopu et al., 2021).

Disiplin kerja memiliki dampak positif yang signifikan pada kualitas kerja pegawai di Bappeda Kabupaten Lampung Tengah. Kepatuhan pegawai terhadap kebijakan dan norma-norma instansi pemerintahan sangat memengaruhi produktivitas dan pelayanan kepada masyarakat. Disiplin kerja yang baik meningkatkan produktivitas (Andrian et al., 2017), menciptakan tempat kerja terorganisir, dan memberikan motivasi. Manajemen disiplin yang adil dan konsisten dapat meningkatkan produktivitas kerja pegawai. Bappeda di Lampung Tengah perlu menerapkan disiplin dengan metode efektif, seperti disiplin preventif, korektif, dan progresif (Okolie & Udom, 2019). Penelitian seperti Hasibuan dan Sivya (2019) dan Yuliza dan Novialdi (2020) mendukung pengaruh positif disiplin pada kinerja, sementara penelitian lain seperti Epstein, (2014) dan Strelan et al. (2020) menemukan hasil yang berbeda. Meskipun hasil penelitian tentang hubungan disiplin kerja dan kinerja bervariasi, penting untuk instansi Bappeda Lampung Tengah untuk konsisten menerapkan praktik disiplin yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan instansi untuk meningkatkan efisiensi pegawai dan pelayanan masyarakat.

Keterbatasan

Penelitian ini memberikan temuan yang signifikan terkait dengan pengaruh renumerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Bappeda Kabupaten Lampung Tengah. Namun, penelitian ini memiliki sejumlah keterbatasan, termasuk sampel yang terbatas dengan hanya melibatkan 41 pegawai ASN di Bappeda Kabupaten Lampung Tengah, jumlah sampel yang kecil ini dapat membatasi generalisasi hasil penelitian ke populasi yang lebih luas. Penggunaan teknik analisis regresi linier berganda juga menjadi keterbatasan, karena asumsi hubungan linear antara variabel independen dan dependen dapat mengakibatkan ketidakakuratan hasil jika hubungan sebenarnya bersifat non-linear. Selain itu, model estimasi hanya menjelaskan 77% variasi dalam kinerja pegawai, sementara 23% sisanya tidak dapat dijelaskan. Oleh karena itu, rekomendasi untuk penelitian selanjutnya mencakup penggunaan sampel yang lebih besar dan beragam, penerapan teknik analisis data yang lebih canggih untuk mengakomodasi hubungan non-linear, dan penambahan variabel seperti motivasi kerja, kepuasan kerja, lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi dalam model estimasi. Dengan memperbaiki keterbatasan ini, diharapkan penelitian selanjutnya dapat menghasilkan temuan yang lebih akurat dan memberikan kontribusi yang lebih signifikan untuk peningkatan kinerja pegawai.

Simpulan

Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa staff Bappeda Kabupaten Lampung Tengah sangat dipengaruhi oleh kompensasi dan disiplin kerja. Gaji yang adil meningkatkan motivasi dan produktivitas, sementara penerapan peraturan di kantor juga bermanfaat untuk produktivitas. Disiplin kerja dapat meningkatkan fokus dan motivasi intrinsik pegawai. Namun, penting bagi organisasi untuk merancang sistem kompensasi dan praktik disiplin yang sesuai dengan konteks dan kebutuhan pegawai. Implikasinya yakni Bappeda Kabupaten Lampung Tengah perlu memperbarui sistem kompensasi dan meningkatkan praktik disiplin kerja. Ini dapat dilakukan dengan merancang renumerasi atau kompensasi yang sesuai dengan karakteristik organisasi dan mengimplementasikan metode disiplin yang efektif. Dengan tindakan ini, kinerja pegawai dan layanan kepada masyarakat dapat ditingkatkan. Diperlukan lebih banyak penelitian tentang hubungan antara gaji, disiplin kerja, dan produktivitas dalam berbagai konteks. Lain hal itu, membutuhkan juga mempertimbangkan aspek-aspek lain yang memberikan dampak kinerja pegawai di lembaga pemerintah.

Referensi

- Alita, D., Putra, A. D., & Darwis, D. (2021). Analysis of classic assumption test and multiple linear regression coefficient test for employee structural office recommendation. *IJCCS (Indonesian Journal of Computing and Cybernetics Systems)*, 15(3), 295. <https://doi.org/10.22146/ijccs.65586>
- Andi Prayogi, M., Taufik Lesmana, M., & Hakim Siregar, L. (2019). The Influence of Communication and Work Discipline to Employee Performance. *Proceedings of the First International Conference on Administration Science (ICAS 2019)*, 343, 423–426.
- Andrian, N. D., Alam, I. A., & Dunan, H. (2017). Pengaruh Disiplin dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di PT PLN (PERSERO) Unit Induk Distribusi Lampung. *VISIONIST*, 6(2).
- Aslam, M. (2014). Using Heteroscedasticity-Consistent Standard Errors for the Linear Regression Model with Correlated Regressors. *Communications in Statistics - Simulation and Computation*, 43(10), 2353–2373. <https://doi.org/10.1080/03610918.2012.750354>
- Calvin, O. Y. (2017). The Impact of Remuneration on Employees' Performance : A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(2), 34–43. <https://doi.org/10.12816/0037554>
- Darma, P. S., & Supriyanto, A. S. (2017). The Effect Of Compensation On Satisfaction And Employee Performance. *Management and Economics Journal (MEC-J)*, 1(1), 66. <https://doi.org/10.18860/mec-j.v1i1.4524>
- Dehotman, K. (2023). Relation of Working Discipline and Employee Performance. *International Journal of Applied Management and Business*, 1(2), 60–66. <https://doi.org/10.54099/ijamb.v1i2.689>
- Dunan, H., & Sari, S. Y. (2023). Pengaruh Tunjangan Kinerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Kecamatan Panjang Kota Bandar Lampung. *Jurnal EMT KITA*, 7(2), 530–537. <https://doi.org/10.35870/emt.v7i2.1178>
- Epstein, N. E. (2014). Multidisciplinary in-hospital teams improve patient outcomes: A review. *Surgical Neurology International*, 5(Suppl 7), S295–303. <https://doi.org/10.4103/2152-7806.139612>
- Hasibuan, J. S., & Silvya, B. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Serambi Mekkah*.
- Juheti, A., & Sulaeman, E. (2021). Effect of Work Discipline and Compensation on the Performance of Employees of Subang District Trade and Industrial Cooperative Office. *Aptisi Transactions on Management (ATM)*, 5(2), 128–136. <https://doi.org/10.33050/atm.v5i2.1447>
- Madhani, P. M. (2014). Aligning Compensation Systems With Organization Culture. *Compensation & Benefits Review*, 46(2), 103–115. <https://doi.org/10.1177/0886368714541913>
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, A. (2019). Pengaruh Renumerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3).
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2021). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *AT-TAWASSUTH: Jurnal Ekonomi Islam*, 4(1), 66. <https://doi.org/10.30829/ajei.v4i1.4087>
- Nur Adinda, T., Azis Firdaus, M., & Agung, S. (2023). Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Indonesian Journal of Innovation Multidisipliner Research*, 1, 134–143.
- Okolie, U. C., & Udom, I. D. (2019). Disciplinary Actions and Procedures at Workplace: The Role of Hr Managers. *Journal of Economics and Management Research*, 8, 90–105. <https://doi.org/10.22364/jemr.8.06>
- Olubusayo, H., Stephen, I. A., & Maxwell, O. (2014). Incentives Packages and Employees' Attitudes to Work. *International Journal of Research in Business and Social Science (2147- 4478)*, 3(1), 63–74. <https://doi.org/10.20525/ijrbs.v3i1.87>
- Onyekwelu, R. U., Dike, E., & Muogbo, U. S. (2020). Remuneration as a Tool for Increasing Employee Performance in Nigerian. *SSRN Electronic Journal*. <https://doi.org/10.2139/ssrn.3565079>

- Pang, K., & Lu, C.-S. (2018). Organizational motivation, employee job satisfaction and organizational performance. *Maritime Business Review*, 3(1), 36–52. <https://doi.org/10.1108/MABR-03-2018-0007>
- Saban, D., Basalamah, S., Gani, A., & Rahman, Z. (2020). Impact Of Islamic Work Ethics, Competencies, Compensation, Work Culture On Job Satisfaction And Employee Performance: The Case Of Four Star Hotels. *European Journal of Business and Management Research*, 5(1). <https://doi.org/10.24018/ejbmr.2020.5.1.181>
- Sardjana, E., Sudarmo, S., & Suharto, D. G. (2019). The Effect of Remuneration, Work Discipline, Motivation on Performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 5(6), 136. <https://doi.org/10.18415/ijmmu.v5i6.529>
- Sari, Y. K. (2014). Pengaruh kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Patra Komala di Dumai. *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis*, 6(2), 119–127.
- Sitopu, Y. B., Sitinjak, K. A., & Marpaung, F. K. (2021). The Influence of Motivation, Work Discipline, and Compensation on Employee Performance. *Golden Ratio of Human Resource Management*, 1(2), 72–83. <https://doi.org/10.52970/grhrm.v1i2.79>
- Strelan, P., Osborn, A., & Palmer, E. (2020). The flipped classroom: A meta-analysis of effects on student performance across disciplines and education levels. *Educational Research Review*, 30, 100314. <https://doi.org/10.1016/j.edurev.2020.100314>
- Syamsuddin, R. A., Pratama, A., Sunarsi, D., Affandi, A., Rifuddin, B., & Mujahidin, M. (2021). The Effect of Compensation and Work Discipline on Employee Performance with Work Motivation as an Intervening Variable. *Kontigensi: Jurnal Ilmiah Manajemen*, 9(1), 89–94. <https://doi.org/10.56457/jimk.v9i1.99>
- Yuliza, M., & Novialdi. (2020). Pengaruh Remunerasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat. *Jurnal Apresiasi Ekonomi*, 8(3), 421–433.
- Zaini, A., & Noviany Rahmatika, D. (2022). Pengaruh Kepemimpinan, Disiplin Kerja, dan Remunerasi Terhadap Semangat Kerja dan Implikasinya pada Kinerja. *Media Online*, 3(1), 164–186. <https://doi.org/10.47065/arbitrase.v3i1.357>

Declarations

Funding.

The authors received no financial support for the research and publication of this article

Availability of data and materials

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

Competing interests

No potential competing interest was reported by the authors.

Lampiran 1

Variabel Operasional Penelitian

Variabel	Definisi Operasional	Indikator	Skala
Kinerja Pegawai	Sejauh mana seorang individu berhasil dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya di lingkungan kerja. (Nasution, dkk., 2020)	1. Kemampuan mencapai atau melebihi standar kualitas. 2. Kemampuan mencapai atau melebihi target produksi. 3. Kemampuan menyelesaikan pekerjaan tepat waktu. 4. Kemampuan mengukur hasil untuk mencapai tujuan. 5. Kemampuan bekerja mandiri. 6. Kemampuan mengatur diri sendiri. 7. Dedikasi dan loyalitas terhadap organisasi. 8. Pelaksanaan tugas yang baik. 9. Tanggung jawab terhadap pekerjaan. 10. Kepatuhan terhadap kode etik dan standar profesional.	Likert
Remunerasi	Kepuasan insentif berupa gaji yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaannya. (Hasibuan & Sivya, 2020)	1. Kepuasan pegawai terhadap gaji dan kesesuaian dengan kebutuhan. 2. Kepuasan pegawai terhadap gaji sesuai dengan pekerjaan. 3. Kepuasan insentif sesuai dengan jabatan dan beban kerja. 4. Kepuasan tunjangan kesehatan dan BPJS. 5. Kepuasan pegawai tentang tunjangan pensiun. 6. Kepuasan pegawai dengan cuti tambahan. 7. Akses alat yang mendukung produktivitas. 8. Kepuasan pegawai dengan tempat kerja yang nyaman.	Likert
Disiplin Kerja	Kepuasan akan sikap hormat pegawai terhadap kebijakan dan prosedur yang ditetapkan dalam organisasi. (Yuliza & Novialdi, 2020)	1. Pegawai hadir teratur dan tepat waktu. 2. Pegawai memiliki tujuan dan mencapainya secara efisien. 3. Keteladanan dan integritas pegawai memengaruhi disiplin kerja. 4. Kepuasan pegawai terhadap sanksi dan disiplin. 5. Hubungan pegawai dengan atasan memengaruhi kedisiplinan. 6. Penghargaan meningkatkan disiplin kerja. 7. Kepuasan pegawai dalam efisiensi waktu kerja. 8. Kepatuhan jadwal kerja adalah kedisiplinan. 9. Kepuasan pegawai berdampak pada hasil kerja.	Likert