
IS EMPLOYEE PERFORMANCE DETERMINED BY REMUNERATION AND WORK DISCIPLINE?

Iedil¹, Muh. Akob², Yana Fajriah³

^{1,2,3},Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Makassar (STIEM) Bongaya, Indonesia

Email: yanafajriah.stiem@gmail.com, akob.kadir@stiem-bongaya.ac.id

Abstrak

Tujuan penelitian ini menguji pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenu karena terbatas jumlah populasi sebanyak 50 orang. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah remunerasi yang diberikan, maka kinerja pegawai tetap meningkat. Selanjutnya, disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja pegawai, maka kinerja semakin meningkat.

Kata Kunci: Remunerasi; disiplin kerja; kinerja pegawai

Abstract

The purpose of this study is to examine the effect of remuneration and work discipline on the performance of employees of the UIN Alauddin Makassar Rectorate. The sampling technique in this study used a jenu sample because it was limited to a population of 50 people. The results showed that remuneration had a positive insignificant effect on the performance of UIN Alauddin Makassar Rectorate employees. It can be interpreted that the lower the remuneration given, the performance of employees still increases. Furthermore, work discipline in this study showed a significant positive influence on the performance of UIN Alauddin Makassar Rectorate employees. It can be interpreted that the higher the value of employee work discipline, the performance increases.

Keywords: Remuneration; labor discipline; Employee Performance

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (SDM) tidak hanya dipandang sebagai pelengkap instrumen organisasi saja tetapi bagaimana menggunakan surat mandat yang telah diberikan untuk menggerakkan sumber daya yang ada agar menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Menggerakkan sumber daya diperlukan karakteristik individu seperti kompetensi pengetahuan dan keterampilan, motivasi kerja, disiplin kerja, talenta dan sebagainya (Robbins et al., 2015). Selain itu, Robbins dan Judge menyatakan bahwa sebagai penggerak sumber daya (pegawai atau karyawan) maka institusi atau perusahaan senantiasa memberikan ransangan berupa insentif, bonus, remunerasi dan sebagainya agar mereka menghasilkan kinerja yang diharapkan oleh institusi atau perusahaan. Sebagai contoh, manajemen UIN Alauddin Makassar berpandangan bahwa SDM adalah asset namun belum memberikan andil yang signifikan. Hal ini dicurigai oleh manajemen kurang menegakkan disiplin kerja serta remunerasi yang cenderung rendah sehingga belum menghasilkan kinerja yang baik dan berkualitas. Oleh karena itu, penelitian ini penting

dilakukan dengan menyelidiki keterkaitan disiplin kerja dan remunerasi dalam mendorong kinerja pada UIN Alauddin Makassar.

Kinerja pegawai akan bermakna apabila ada daya dukung seperti remunerasi dan disiplin kerja (Braendle, 2015; Sardjana et al., 2019). Pemerhati SDM contohnya Darmawan et al., (2021) meyakini bahwa remunerasi merupakan salah satu daya dorong untuk menghasilkan kinerja yang baik. Mereka menyatakan bahwa remunerasi adalah potret penghargaan atas kontribusi pegawai dalam mendukung terciptanya produktivitas kerja yang efektif bagi organisasi. Ada hubungan nyata dan bersifat positif antara remunerasi sebagai bentuk penghargaan untuk mendorong kinerja (Kayode et al., 2019; Sudarsono et al., 2021; Syamsuri & Siregar, 2018). Sementara Aprisa et al., (2023) menyatakan bahwa remunerasi yang baik masih cenderung lemah dalam mendorong kinerja. Artinya ada kesan bahwa sebagian pegawai memandang remunerasi masih terkesan rendah sehingga berdampak pada lemahnya daya dorong untuk menghasilkan kinerja. Selain itu, pemerhati SDM yang lain seperti Sitopu et al., (2021) menyatakan bahwa yang mempengaruhi kinerja adalah disiplin kerja selain kompensasi, dan motivasi. Setiap organisasi public atau bisnis, disiplin kerja diperlukan untuk menghasilkan kinerja yang baik, dengan demikian pegawai akan termotivasi melakukan pekerjaan dengan tepat waktu produktif dan berkualitas. Studi sebelumnya seperti Iin Indrayani & Mahfud, (2022); Juliati, (2021); et al., (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Sementara Nurjaya, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Membaca hasil penelitian dan model empiris maka adanya celah penelitian ini mendorong untuk melakukan penelitian ulang dengan pertanyaan penelitian "apakah remunerasi dan disiplin kerja dapat mendorong kinerja pegawai? terutama terutama pada UIN Alauddin Makassar, sekaligus mencari jawaban utuh melalui pengukuran variable yang berbeda dengan penelitian sebelumnya. Pengukuran variable dalam penelitian ini berdasarkan teori, logic dan realitis (Ferdinand, 2014).

LITERATURE REVIEW

Pangkal teori (*grand theory*) penelitian ini merujuk teori manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang mengatur potensi SDM dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan organisasi. Setiap manusia memiliki potensi untuk menjalankan kegiatan manajemen dan organisasi sekaligus sebagai wadah untuk menyalurkan potensi yang ia miliki dalam mewujudkan kesejahteraan bersama (Robbins dan Judge, 2015). SDM merupakan kekayaan yang paling penting dimiliki oleh suatu organisasi, sedangkan manajemen yang efektif adalah kunci bagi keberhasilan organisasi tersebut (Anthony, 2017).

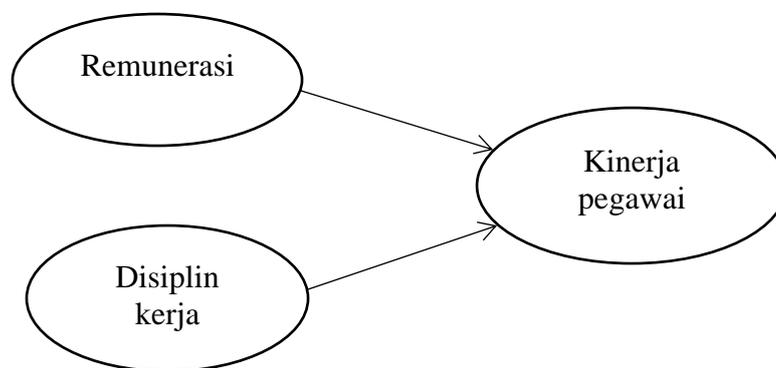
Remunerasi dan kinerja pegawai: Salah satu instrumen untuk merangsang kinerja pegawai melalui pemberian remunerasi. Remunerasi dimaknai sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang pegawai atas kontribusi mereka terhadap organisasi. Dengan kata lain, remunerasi adalah sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat ia bekerja sebagai bentuk penghargaan dari organisasi (Naldinata et al., 2023). Oleh karena itu, kontribusi remunerasi dapat mendorong kinerja pegawai. Manajemen selalu mengharapkan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya (Kayode et al., 2019). Beberapa studi sebelumnya bahwa ada hubungan nyata dan bersifat positif antara remunerasi sebagai bentuk penghargaan untuk mendorong kinerja (Kayode et al., 2019; Sudarsono et al., 2021; Syamsuri & Siregar, 2018). Sementara Aprisa et al., (2023) menyatakan bahwa remunerasi

yang baik masih cenderung lemah dalam mendorong kinerja. Oleh karena itu, hipotesis yang diajukan adalah:

H1. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Disiplin kerja dan kinerja pegawai: Selain factor remunerasi, tidak kalah pentingnya factor disiplin kerja memberikan andil yang signifikan dalam mendorong kinerja pegawai. Disiplin kerja merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi dan norma norma sosial yang berlaku (Achmad Rifa et al., 2023). Dengan demikian, disiplin kerja merupakan suatu sikap, tingkah laku, dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan baik tertulis maupun tidak tertulis, dan bila melanggar akan ada sanksi atas pelanggaran yang dilakukan (Iptian et al., 2020). Studi sebelumnya seperti Iin Indrayani & Mahfud, (2022); Juliati, (2021); et al., (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Sementara Nurjaya, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Dengan demikian, hipotesis penelitian adalah:

H2. Disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



Gambar 1. Model empirik penelitian

METODE PENELITIAN

Teknik penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel jenu karena terbatas jumlah populasi sebanyak 50 orang. Untuk mengumpulkan informasi maka penelitian ini menggunakan instrument kuesioner yang merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Solimun, 2017). Skala Likert digunakan untuk mengukur sikap, pendapat dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Skala likert yang digunakan dalam penelitian ini yaitu minimum skor 1 dan maksimum skor 5, dikarenakan akan diketahui secara pasti jawaban responden, apakah cenderung kepada jawaban yang setuju maupun yang tidak setuju Ferdinand, 2014 dan Solimun, 2017). Setiap variabel diukur dengan menggunakan indikator dengan skala data ordinal. Alat analisis yang digunakan adalah software SPSS dengan Langkah-langkah sebagai berikut ((Ghozali, 2016): (1) uji validitas (Jika nilai corrected item total correlation > 0,3 maka item dinyatakan valid) dan uji reliabilitas (reliabel bila $\alpha > 0,6$), (2) uji asumsi klasik (normalitas, autokorelasi, multikolinieritas, heterokedastisitas dan linearitas).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas: Hasil uji validitas dan reliabilitas data variabel remunerasi sebagaimana tabel berikut ini:

Tabel 1. Uji validitas dan reliabilitas

Variabel	Indikator Variabel	Item (Butir)	Nilai Corrected Item Total Correlation / r_{hitung}	r_{tabel}	Ket.	r_{alpha}	r_{kritis}	Ket
Remunerasi (X1)	Gaji	X1.1	0,497	0,30	Valid	0,746	0,60	Rel
	Tunjangan	X1.2	0,693	0,30	Valid			
	Program	X1.3	0,607	0,30	Valid			
	Kesehatan	X1.4	0,646	0,30	Valid			
	Pensiun	X1.5	0,700	0,30	Valid			
Disiplin Kerja (X2)	Peluang akan pengakuan	X2.1	0,710	0,30	Valid	0,782	0,60	Rel
	Kehadiran	X2.2	0,635	0,30	Valid			
	Ketaatan pada aturan kerja	X2.3	0,728	0,30	Valid			
	Ketaatan pada standar kerja	X2.4	0,749	0,30	Valid			
	Tingkat kewaspadaan tinggi	X2.5	0,739	0,30	Valid			
Kinerja (Y)	Etika Bekerja	Y.1	0,716	0,30	Valid	0,770	0,60	Rel
	Kualitas Kerja	Y.2	0,784	0,30	Valid			
	Kuantitas	Y.3	0,783	0,30	Valid			
	Ketepatan Waktu	Y.4	0,543	0,30	Valid			
	Efektifitas	Y.5	0,628	0,30	Valid			

Sumber: *Output SPSS, 2023*

Keseluruhan konstruk menunjukkan adanya kesahihan dengan hasil korelasi $> 0,60$ ($p < 0,05$) dengan nilai kehandalan $> 0,60$. Pada bagian berikutnya pemanfaatan regresi pada suatu model analisis dinyatakan bersyarat jika penggunaan data telah memenuhi persyaratan asumsi.

Uji normalitas: Uji normalitas data dalam penelitian ini menggunakan dua jenis pengujian yaitu uji *Run Test* dan uji statistik *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test*. syarat pengujian ini apabila nilai signifikan di atas 0,05 maka data berdistribusi normal. dan apabila menunjukkan nilai signifikan di bawah 0,05 maka data dapat dikatakan tidak berdistribusi normal. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 2. Kenormalan data

<i>Model test</i>	Z-score	p-value	Keputusan
-------------------	---------	---------	-----------

Runs test	857	391	Berdistribusi normal
One sample Kolmogorov smirnov test	200	186	Berdistribusi normal

Sumber: data diolah Output SPSS versi 26 (2023)

Nilai uji normalitas dari uji *Run Test* sebesar $391 > 0,05$, dan nilai dari uji One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test sebesar $186 > 0,05$. Hasil kedua variabel pengujian tersebut dapat disimpulkan bahwa hasil data pada kedua variabel berdistribusi secara normal.

Uji autokorelasi: Uji autokorelasi merupakan pengujian yang bertujuan untuk menguji apakah dalam regresi linear terdapat korelasi pada kesalahan pengganggu pada masa t dengan kesalahan pengganggu pada periode $t-1$ pada masa sebelumnya.

Tabel 3. Uji Autokorelasi

Parameter	Hasil
DW	2.207
DU	1.5478
DL	1.4372
Hipotesis Nol	Tidak ada autokorelasi
Keputusan	Tidak ditolak

Sumber : Data diolah Output SPSS V26 (2023)

Durbin watson test sebesar 2.097, nilai pembanding signifikan dalam penelitian ini adalah 0,05 atau 5%, dengan sampel sebanyak 50 (n) dan ($k=3$) untuk variabel independen maka diperoleh nilai DL sebesar 1.4372 dan nilai Du sebesar 1.578 dan nilai 3-Du sebesar 2,4312 artinya $1.5478 < 2.207 < 2,4312$, sehingga dapat disimpulkan bahwa model tersebut tidak mengandung autokorelasi.

Uji Multikolinearitas: Uji ini dilakukan untuk mengidentifikasi suatu model dari regresi apakah terdapat korelasi antara variabel independen dan dependen dan dapat dikatakan baik atau tidaknya. Dalam model regresi yang dapat dikatakan baik seharusnya tidak ada korelasi dari variabel.

Tabel 4. Uji Multikolinearitas

Konstruk	Tolerance <1	Value influence factor <10
Remunerasi	0,756	1.323
Disiplin Kerja	0,798	1.323

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Kausalitas Remunerasi terhadap Kinerja pegawai menunjukkan nilai *tolerance* sebesar $0,756 < 1$, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar $1.323 < 10$. Sedangkan disiplin kerja menunjukkan bahwa kausalitas kinerja pegawai memperoleh nilai *tolerance* sebesar $0,798 < 1$, dan untuk *value influence factor* menunjukkan nilai sebesar $1.323 < 10$. Hal ini membuktikan jika TOL keduanya < 1 dan nilai VIF < 10 .

Uji heterokedastisitas: Uji ini bertujuan untuk mengidentifikasi apakah dalam suatu model regresi terdapat ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lainnya.

Tabel 5. Uji Heterokedastisitas

Kausalitas (Glejser)	P-value	Simbol	P-value
Remunerasi → Kinerja	0.918	>	0,05
Disiplin Kerja → Kinerja	0.002	<	0,05

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Pengujian keseragaman data menunjukkan hasil pengujian remunerasi terhadap kinerja pegawai mendapatkan nilai p-value $0,05 > 0,05$, kemudian untuk disiplin kerja memperoleh nilai p-value $0,002 < 0,5$. Berdasarkan data tersebut menunjukkan kedua variabel memiliki keseragaman data dan terbebas dari heterokedastisitas.

Uji Linearitas: Uji linearitas bertujuan untuk mengetahui apakah dua variabel memiliki hubungan yang linear atau searah secara signifikan. Uji ini dapat dilakukan dengan menggunakan bantuan SPSS. Adapun kriteria yang dilakukan dalam menguji linearitas adalah dua variabel dapat dikatakan memiliki hubungan yang linear apabila p-value linearitas > 0.05 .

Tabel 6. Uji Linearitas

Kausalitas	Linearity (Sig.)	Deviation From Linearity (Sig.)	Keputusan
Remunerasi → Kinerja	0,081	395	Linear
Disiplin Kerja → Kinerja	0,725	859	Linear

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Nilai linearitas dan nilai deviation linearity remunerasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai menunjukkan hasil yang $> 0,05$, sehingga dengan merujuk pada standar yang digunakan (p-value = > 0.05), maka data dari masing variabel dapat dikatakan mempunyai hubungan yang se-arah (linear).

Analisis data deskriptif: Analisis statistik deskriptif merupakan metode analisis yang menafsirkan data dengan cara menyusun, mengumpulkan dan mengklasifikasikan data-data yang akan dianalisis untuk mendapatkan gambaran yang pasti mengenai permasalahan yang diteliti. Hasil dari uji analisis statistik deskriptif tersebut dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 7. Analisis deskriptif

Variabel	Rerata	Simbol	Std Deviation
Remunerasi	2.988	>	2.876
Disiplin Kerja	3.814	>	3.044
Kinerja Pegawai	3.890	>	3.072

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Deskripsi pada Kinerja pegawai, Remunerasi, Disiplin Kerja (KP) memiliki nilai rerata = 3.890 (Remunerasi), 2.988 (Disiplin Kerja 3.814 Dan untuk KP > dibandingkan dengan nilai Std. Deviation yang secara berurut disebutkan 3.072 (Kinerja), 2.876 (Remunerasi) 3.044 (Disiplin Kerja). sehingga dapat dinyatakan jika penggunaan data cenderung berdistribusi dengan baik.

Uji fisher test: Penelitian ini bertujuan untuk menguji adanya pengaruh dari variabel independent terhadap variabel dependen dalam model regresi maka digunakan uji F. Uji F merupakan uji koefisien regresi secara menyeluruh.

Table 8. Uji Fisher Test

Kausalitas	F _{hitung}	Simbol	F _{tabel}	p-value
Remunerasi → Kinerja Pegawai	7.189	>	3.191	0,5

Disiplin Kerja → Kinerja Pegawai

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Pengujian Fisher test, menunjukkan nilai F-hitung = 7.189 dan nilai F-tabel = 3.191 hasil tersebut menunjukkan bahwa nilai F-hitung > F-tabel sehingga dapat dinyatakan bahwa model regresi dalam penelitian ini layak (memenuhi uji kelayakan model).

Uji student test: Uji statistik t digunakan untuk menguji pengaruh satu variabel dependen secara individual dalam menerangkan variasi variabel dependen. Pengujian ini memiliki nilai signifikansi $\alpha = 5\%$. Kriteria pengujian hipotesis menggunakan uji t yaitu jika nilai signifikansi t (p-value) < 0.05, maka hipotesis alternatif diterima, yang mengatakan jika suatu variabel independen secara individual dan signifikan mempengaruhi variabel dependen (Ghozali, 2016).

Tabel 9. Uji Statistik t

Kausalitas	Standardisasi Beta Koefisien	t _{hitung}	Simbol	t _{tabel}	P-value
(Constant)	9,857	3.325			
Std. Error	2,969				
RM → KP	115	.103	<	1.323	005
DK → KP	476	3.245	>	1.323	175

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan nilai dari t_{hitung} .0103 < 1.323 t_{tabel} sehingga (H₁) hipotesis pertama yang diajukan yaitu remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar dinyatakan ditolak, hal ini dapat dilihat pada t_{hitung} < t_{tabel}. Pada hipotesis ke-dua (H₂) yang diajukan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai dapat dilihat dari t_{hitung} 3.245 > 1.323 t_{tabel}.

Uji Koefisien determinasi: Uji koefisien determinasi adalah salah satu nilai statistik yang digunakan untuk melihat pengaruh antara dua variabel. Menurut Ghozali, (2016: 95) koefisien determinasi (R²) Merupakan alat untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai dari determinasi (R²) adalah 0 dan 1 apabila nilai R² Kecil maka kemampuan variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen sangat terbatas.

Tabel 10. Uji Koefisien Determinasi

Kausalitas	Pearson Correlation	X	Standardized Coefficients	Kontribusi	R	R Square
RM → KP	0,438	X	.115	0,095	484	234
DK → KP	0,409	X	.476	0,082		

Sumber: data diolah Output SPSS V26 (2023)

Remunerasi memiliki koefisien korelasi = 409 sementara disiplin kerja memiliki koefisien korelasi = 478. Analisis R² menunjukkan bahwa uji koefisien determinasi (R) = 484 yang berarti bahwa kontribusi yang diberikan terkategori kuat. Kontribusi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 46% sedangkan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 75%. Sehingga jika dibulatkan maka diperoleh besaran kontribusi (koefisien determinasi) sebesar 0,484 = 46% (R Square). Berdasarkan hasil tersebut maka dapat dijelaskan bahwa kontribusi dominan variabel yang mempengaruhi kinerja adalah

Disiplin kerja dengan total kontribusi sebesar 46%. Hasil tersebut menunjukkan jika kontribusi terbesar diperoleh dari RM (remunerasi) dibandingkan dengan DK (disiplin kerja), Fakta tersebut relevan pengajuan hipotesis keempat sehingga terdukung, bahwa sumbangan pemodelan terbesar diperoleh melalui disiplin kerja pada kinerja pegawai sehingga H_4 (terdukung).

PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan, menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif tidak signifikan dari remunerasi dengan indikator gaji, tunjangan, program kesehatan, program pensiun dan peluang akan pengakuan terhadap kinerja dengan indikator kualitas kerja, kuantitas, ketepatan waktu, efektifitas dan kemandirian, hasil penelitian ini menyimpulkan untuk menolak hipotesis 1 bahwa remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar dapat diinterpretasikan bahwa remunerasi tidak memberikan andil dalam mendorong kinerja pegawai. Oleh karena itu, penelitian ini tidak mendukung penelitian dari (Kayode et al., 2019; Sudarsono et al., 2021; Syamsuri & Siregar, 2018) menemukan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Tanggapan responden terhadap variabel remunerasi pada indikator gaji menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,41 dengan pernyataan gaji yang diberikan selalu tepat waktu dan sesuai dengan jabatan saat ini dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya gaji yang diberikan sudah terpenuhi dengan baik. Selanjutnya untuk indikator kedua yaitu tunjangan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,26 dengan pernyataan setiap tahun saya mendapatkan tunjangan hari raya dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya tunjangan yang diberikan sudah baik. Kemudian indikator ketiga yaitu program kesehatan menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3.82 dengan pernyataan program kesehatan yang disediakan sudah memadai dimana rata-rata responden menjawab kurang setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya, program kesehatan belum berjalan dengan baik.

Indikator keempat yaitu program Pensiun menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.90 dengan pernyataan program pensiun bagi pegawai diterima berupa upah untuk pembayaran pesangon dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya program pensiun pegawai sudah diterapkan dengan baik. Selanjutnya indikator kelima yaitu peluang akan pengakuan menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.90 dengan pernyataan remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan kinerja yang dicapai, memberikan peluang dan pengembangan karier bagi setiap pegawai dimana rata-rata responden menjawab kurang setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya peluang akan pengakuan pegawai belum sepenuhnya diterapkan dengan baik. Kemudian indikator kelima yaitu Peluang akan pengakuan menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.99 dengan pernyataan Remunerasi yang diterima saat ini sesuai dengan kinerja yang dicapai, dimana rata-rata responden menjawab dengan setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya Remunerasi yang diterima sudah diterapkan dengan baik di Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil temuan ini menjelaskan bahwa kontribusi terbesar indikator Remunerasi yang telah dipenuhi adalah indikator gaji, sebagaimana gaji merupakan salah satu bentuk atau jenis imbalan yang diterima oleh pegawai. Gaji juga merupakan salah satu faktor yang penting untuk diperhatikan organisasi sebab bagaimanapun juga seorang pegawai dalam bekerja pasti akan mengharapkan suatu imbalan atas pengorbanannya, apakah pengorbanan itu dalam bentuk kerja, jasa, kinerja, biaya, dan jerih payah (Martono et al., 2018).

Bagi seorang pegawai gaji mempunyai arti yang mendalam, yakni sesuatu yang dapat mempengaruhi tingkat kehidupan karyawan yang bersangkutan bersama keluarganya (Utama et al., 2023). Untuk itu dalam pemberian gaji yang penting adalah bahwa gaji yang diterima oleh karyawan dapat memberikan dorongan atau motivasi untuk bekerja keras, dan motivasi untuk hidup. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi. Sedangkan konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam organisasi dibandingkan dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Tidak jauh berbeda, Kayode et al., (2019) juga menyatakan bahwa kompensasi finansial mempengaruhi keseluruhan strategi organisasi karena kompensasi mempunyai pengaruh kuat atas kepuasan kerja, motivasi kerja, produktivitas, perputaran karyawan dan proses-proses lainnya di dalam sebuah organisasi. Seseorang akan bekerja dengan baik apabila orang tersebut berkeyakinan akan memperoleh imbalan yang langsung berkaitan dengan kerjanya. Teori ini menunjukkan bahwa motivasi berkaitan dengan upah tenaga kerja artinya bahwa besar kecilnya dorong (motif) seseorang dalam melakukan karyawanan sangat dipengaruhi oleh besar kecilnya imbalan yang secara langsung akan diterima. Semakin besar imbalan langsung yang akan diterima oleh karyawan maka akan semakin besar dorong atau motivasi seseorang tersebut dalam melakukan karyawanan.

Pendapat Taylor sejalan dengan teori keadilan (Equity Theory) disari oleh Bima, (2017) yang menyatakan bahwa manusia terdorong untuk menghilangkan kesenjangan antara usaha yang dibuat bagi kepentingan organisasi dengan imbalan yang diterima. Artinya, apabila seorang karyawan mempunyai persepsi bahwa imbalan yang diterimanya tidak memadai, dua kemungkinan dapat terjadi, yaitu: seorang akan berusaha memperoleh imbalan yang lebih besar, atau mengurangi intensitas usaha yang dibuat dalam melaksanakan tugas yang menjadi tanggung jawabnya, Hal tersebut berbeda dengan kenyataan yang ada bahwa gaji pegawai di Rektorat UIN Alauddin Makassar tidak menjadi hambatan pegawai dalam berkinerja baik, sekalipun beban kerja tinggi, hal ini dikarenakan pegawai sadar akan tanggung jawabnya, sehingga gaji tidak terlalu dijadikan sebagai prioritas utama dalam bekerja, walaupun sistem remunerasi ini seharusnya menjadi pengembangan sistem yang berdasarkan pada tanggung jawab, beban kerja masing-masing pegawai serta kinerjanya dengan demikian maka remunerasi yang diterima dapat memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerjanya serta dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara layak.

Indikator terkecil dalam menjelaskan remunerasi adalah program kesehatan. Hal ini perlu mendapat perhatian, terutama pimpinan UIN Alauddin Makassar memberikan jaminan kesehatan yang dapat memenuhi kebutuhan dan keselamatan jiwa pegawai dan keluarga. Misalnya Asuransi Jiwa dan Asuransi Kesehatan yang dapat mengcover semua fasilitas kesehatan mereka dan keluarganya. Tujuannya agar mereka memiliki ketenangan dan kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja mereka. Remunerasi yang kompetitif dapat membantu organisasi dalam mempertahankan karyawan berpotensi tinggi dan berkinerja baik. Jika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dengan layak, mereka akan lebih cenderung untuk tetap tinggal di organisasi dan tidak mencari pekerjaan di tempat lain.

Terdapat hal lain yang meningkatkan motivasi yang berimplikasi pada meningkatnya kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar diantaranya pegawai merasa remunerasi yang diterima saat ini belum sesuai dengan hasil kerja serta kinerja yang telah diraih namun remunerasi yang diterima tidak lebih rendah dibandingkan dengan instansi lain yang sejenis, Namun ada beberapa hal yang harus diperhatikan mengenai remunerasi yang diterima oleh pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar yaitu pegawai merasa masih perbedaan remunerasi antara rekan kerja yang memiliki jabatan serta tanggungjawab pekerjaan yang sama. Hal ini menjadi perhatian bagi UIN Alauddin

Makassar untuk mengkaji lagi lebih dalam mengenai pemberian remunerasi, terlebih lagi masih adanya pegawai yang merasa memiliki tanggung jawab pekerjaan yang sama, jabatan yang sama, akan tetapi memiliki grade yang berbeda serta masih terdapat pegawai yang mengeluhkan remunerasi yang diterima belum dapat memenuhi kebutuhan hidup keluarga, pendidikan anak, kesehatan, dan sebagainya. Hal ini dapat berdampak kepada kinerja pegawai dimana dapat menurunkan kinerja pegawai yang bersangkutan

Hubungan disiplin kerja dengan kinerja pegawai menunjukkan hasil bahwa terdapat pengaruh positif signifikan disiplin kerja dengan indikator kehadiran, ketaatan pada aturan kerja. Ketaatan pada standar kerja. Tingkat kewaspadaan tinggi dan Etika Bekerja, terhadap kinerja dengan indikator Kualitas Kerja, Kuantitas, Ketepatan Waktu, Efektifitas dan Kemandirian, hasil penelitian ini menyimpulkan untuk menerima hipotesis 2 bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai Disiplin kerja maka semakin tinggi pula nilai kinerja pegawai dan pengaruhnya signifikan. Hasil ini juga berlaku sebaliknya bahwa semakin rendah nilai Disiplin kerja maka semakin rendah pula nilai kinerja pegawai dan pengaruhnya tidak signifikan. Penelitian ini mendukung studi sebelumnya seperti Iin Indrayani & Mahfud, (2022); Juliati, (2021); et al., (2017) menemukan bahwa disiplin kerja berdampak signifikan terhadap kinerja. Kemudian penelitian ini tidak mendukung penelitian Nurjaya, (2021) menemukan bahwa disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kedisiplinan adalah kunci keberhasilan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan tujuannya. Disiplin merupakan fungsi penting dalam sebuah organisasi karena semakin baik kedisiplinan pegawai, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Sebaliknya, tanpa disiplin, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal (Hustia, 2020). Kedisiplinan harus diterapkan dalam suatu organisasi karena akan berdampak terhadap kinerja pegawai, sehingga mempengaruhi kesuksesan dan keberhasilan dari suatu instansi (Iin Indrayani & Mahfud, 2022). Tanggapan responden terhadap variabel disiplin pada indikator kehadiran menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,12 dengan pernyataan saya Saya melakukan presensi masuk kerja sesuai dengan jam kerja yang telah ditentukan dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya kehadiran yang diterapkan sudah dilakukan dengan baik. Selanjutnya untuk indikator kedua yaitu ketaatan pada peraturan kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 4,31 dengan pernyataan saya selalu mematuhi peraturan yang telah ditetapkan dan menerapkan peraturan yang berlaku dengan tidak membocorkan data-data kepegawaian yang dianggap penting dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya ketaatan pada peraturan kerja dapat diikuti dengan baik.

Indikator ketiga yaitu ketaatan pada standar kerja menunjukkan rata-rata jawaban responden sebesar 3.92 dengan pernyataan saya mengerti dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan standar SOP yang berlaku di Rektorat UIN Alauddin Makassar dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya ketaatan pada standar kerja sesuai dapat diikuti sesuai prosedur yang diberikan. Selanjutnya indikator keempat yaitu tingkat kewaspadaan tinggi menunjukkan nilai rata-rata jawaban responden sebesar 3.80 dengan pernyataan saya waspada dalam menggunakan peralatan/ fasilitas dengan baik dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya pegawai meningkatkan tingkat kewaspadaan tinggi dalam melakukan pekerjaan. Kemudian indikator kelima yaitu etika bekerja menunjukkan nilai rata-rata sebesar 3.85 dengan pernyataan Saya bekerja dengan mengedepankan nilai-nilai etika, saling menghargai tanpa menjatuhkan satu sama lain.

dimana rata-rata responden menjawab sangat setuju atas pernyataan yang dimaksud. Artinya bekerja etis sudah diterapkan dengan baik di Rektorat UIN Alauddin Makassar.

Hasil temuan ini menjelaskan bahwa kontribusi terbesar indikator disiplin kerja yang telah dipenuhi adalah indikator ketaatan pada peraturan kerja yang terdiri atas taat terhadap aturan waktu, taat terhadap peraturan instansi, taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan dan taat terhadap peraturan lainnya di instansi. terhadap aturan waktu meliputi datang dan pulang tepat waktu, memanfaatkan aplikasi Selebrasi yang berbasis area yang diciptakan guna peningkatan disiplin kinerja Pegawai dan untuk meminimalisir kecurangan terhadap kehadiran, memanfaatkan jam istirahat kembali kerja tepat waktu, tidak keluar di jam kerja selain untuk pekerjaan. Taat terhadap peraturan instansi yang meliputi memakai seragam lengkap, memakai atribut lengkap (nama dada dan korpri), berpenampilan rapi serta sopan. Taat terhadap aturan perilaku dalam pekerjaan meliputi mengerjakan tugas sesuai dengan wewenang dan jabatan, mengerjakan tugas sesuai dengan aturan yang berlaku dan bertanggung jawab atas tupoksi dan jabatan. Seluruh indikator disiplin kerja pada penelitian ini rata-rata direspon setuju. Hal ini dapat berarti bahwa disiplin kerja di lingkungan Rektorat UIN Alauddin Makassar sudah terlaksana baik, yang diwujudkan pegawai datang dan pulang tepat waktu, berpenampilan rapi dan lengkap ditempat kerja serta bertanggung jawab atas pekerjaan demi tercapainya tujuan instansi.

Dilihat dari pengaruhnya terhadap kinerja, disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang berarti bahwa semakin baik kedisiplinan maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Hasil penelitian pada pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar menunjukkan bahwa disiplin kerja telah terlaksana dengan baik. Dalam diri pegawai telah tumbuh kesadaran diri untuk mematuhi peraturan dan kebijakan yang berlaku dalam instansi serta melaksanakan dan menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik-baiknya. Kedisiplinan pegawai ini masih bisa ditingkatkan lagi terutama untuk indikator taat terhadap aturan waktu. Dimana pada jam-jam dinas masih dijumpai pegawai yang keluar bukan untuk pekerjaan. Peningkatan tersebut bias melalui pemberian sanksi/hukuman, contoh teladan baik-dari seorang-pimpinan, juga melalui pendidikan serta pelatihan.

Disiplin kerja dalam suatu tugas adalah kesiapan pekerja untuk mengikuti dan mematuhi setiap pedoman yang bersangkutan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Dalam suatu organisasi, disiplin kerja yang representatif merupakan bagian penting untuk mencapai tujuan organisasi, di mana hal ini tergantung pada kenyataan dalam organisasi yang pada umumnya memanfaatkan tenaga manusia selain tenaga mesin. Ketaatan dalam perilaku yang tulus dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan, jika dijunjung tinggi dengan disiplin tinggi, hasil pekerjaan yang dilakukan oleh perwakilan organisasi memperoleh hasil yang ideal (Anthony, 2017). Jika disiplin tidak tercapai karena ada permasalahan antara karyawan dengan pihak manajemen dan pemimpin perusahaan, maka hal itu perlu dimediasi agar masalah dapat dipecahkan dan kedisiplinan dicapai kembali (Azzahra et al., 2019).

KESIMPULAN

Tujuan penelitian ini menguji pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin rendah remunerasi yang diberikan, maka kinerja pegawai tetap meningkat. Selanjutnya, disiplin kerja pada penelitian ini menunjukkan adanya pengaruh positif signifikan terhadap kinerja

pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar. Hal ini dapat diinterpretasikan bahwa semakin tinggi nilai disiplin kerja pegawai, maka kinerja semakin meningkat.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa R square hanya sebesar 0,234 atau 23,40 persen. Artinya model yang dihasilkan oleh kontribusi variable remunerasi dan disiplin kerja hanya dapat memberikan sumbangsi hanya 23,40 persen saja dan terkesan rendah sehingga menjadi celah penelitian kedepan sementara sebesar 76,60 persen dijelaskan oleh variable lain yang belum masuk pada model empiric dari penelitian ini. Penelitian ini hanya berfokus pada kinerja pegawai Rektorat UIN Alauddin Makassar saja sehingga tidak dapat digeneralisir. Oleh karena itu, penelitian kedepan diperluas wilayah objek penelitian.

DAFTAR PUSTAKA

- Achmad Rifa, A., Pasim Sukabumi, S., & Java, W. (2023). Impact of Work Discipline on Employee Performance. *Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Akuntansi*, 1(1), 1–8.
- Anthony, A. E. (2017). Effects of Discipline Management on Employee Performance in an Organization: the Case of County Education Office Human Resource Department, Turkana County. *International Academic Journal of Human Resource and Business Administration* |, 2(3), 1–18.
- Aprisa, N. R., Muis, M., & Reni, A. (2023). The Influence Of Leadership, Work Environment, And Remuneration On Employee Performance Through Work Discipline At The Attorney's Office Of High Sulawesi. *SEIKO: Journal of ...*, 6(2), 194–206.
- Azzahra, M., Gita Ayuningtias, H., Anggadwita, G., & Nurbaiti, A. (2019). The Effect of Work Discipline on Employees' Performance of PT Wiratanu Persada Tama Jakarta. *Review of Integrative Business and Economics Research*, 8(1), 136–144.
- Bima, S. (2017). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta). *Jurnal Manajemen Daya Saing*, 19(2), 109–118. <https://doi.org/10.23917/dayasaing.v19i2.5439>
- Braendle, T. (2015). Does remuneration affect the discipline and the selection of politicians? Evidence from pay harmonization in the European Parliament. *Public Choice*, 162(1), 1–24. <https://doi.org/10.1007/s11127-014-0184-0>
- Darmawan, D., Iriandha, D., Indrianto, D., Sigita, D. S., & Cahyani, D. (2021). Hubungan Remunerasi, Retensi dan Kinerja Karyawan. *Journal of Trends Economics and Accounting Research*, 1(4), 129–133.
- Ghozali, I. (2016). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23* (8th ed.). Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hersona, S., & Sidharta, I. (2017). Influence of Leadership Function, Motivation and Work Discipline on Employees' Performance. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, 15(3), 528–537. <https://doi.org/10.21776/ub.jam.2017.015.03.18>
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- In Indrayani, & Mahfud. (2022). The Effect of Leadership, Work Discipline and Work Motivation on Employee Performance. *Journal Of Resource Management, Economics And Business*, 1(1), 14–24. <https://doi.org/10.58468/remics.v1i1.8>
- Iptian, R., Zamroni, & Efendi, R. (2020). The effect of work discipline and compensation on employee performance. *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding*, 7(8), 145–152.
- Juliati, F. (2021). The Influence Of Organizational Culture, Work Ethos And Work

- Discipline On Employee Performance. *AKADEMIK Jurnal Mahasiswa Ekonomi & Bisnis*, 1(1), 34–39.
- Kayode, O. J., Adeyinka, A. J., & Abiodun, A. J. (2019). Employees' Remuneration and Performance in Nigerian Breweries PLC. *International Journal of Business and Management Future*, 3(1), 1–18. <https://doi.org/10.46281/ijbmf.v3i1.263>
- Martono, S., Khoiruddin, M., & Wulansari, N. A. (2018). Remuneration reward management system as a driven factor of employee performance. *International Journal of Business and Society*, 19, 535–545.
- Naldinata, H., Rusydi, G., & Basri, A. (2023). The Influence of Motivation, Work Discipline and Remuneration of Service in Office of Investment and One Stop Integrated Service Lubuklinggau City. *Proceedings International Conference on Business, Economics & Management*, 1, 222–230. <https://doi.org/10.47747/icbem.v1i1.1327>
- Nurjaya, N. (2021). 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>
- Robbins, S. P., Judge, T. A., & Millett, B. (2015). *OB: the essentials*. Pearson Higher Education AU.
- 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>
- 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.
- Sudarsono, M. F., Masyurrosyidi, H., & Chalidyanto, D. (2021). Sistem Remunerasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Perawat. *Jurnal Keperawatan Silampari*, 5(1), 115–124. <https://doi.org/10.31539/jks.v5i1.1476>
- Syamsuri, A. R., & Siregar, Z. M. E. (2018). Analisis Pelatihan, Disiplin Kerja, Remunerasi, dan Motivasi Berprestasi dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening terhadap Kinerja Karyawan. *JSHP (Jurnal Sosial Humaniora Dan Pendidikan)*, 2(2), 95. <https://doi.org/10.32487/jshp.v2i2.470>
- Utama, W., Aryati, I., & Purnomo, D. (2023). Remuneration motivation discipline and job satisfaction on the performance of education staff at the faculty of mathematics and natural sciences Sebelas Maret University. *Enrichment: Journal of Management*, 13(3), 2721–7787.



This work is licensed under a [Creative Commons Attribution-ShareAlike 4.0 International License](https://creativecommons.org/licenses/by-sa/4.0/)