



PENGARUH DISIPLIN KERJA, KOMPETENSI, PENGHARGAAN, DAN REMUNERASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI

THE INFLUENCE OF WORK DISCIPLINE, COMPETENCE, REWARDS, AND REMUNERATION ON EMPLOYEE PERFORMANCE

Subandi¹, Sri Langgeng Ratnasari², Herni Widiyah Nasrul³, T. Munzir⁴, Ciptono⁵, Dian Arianto⁶

¹⁻³(Prodi Magister Manajemen, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan)

⁴(Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Riau Kepulauan)

⁵⁻⁶(Prodi Magister Hukum, Program Pascasarjana, Universitas Riau Kepulauan)

¹subandi.mardji@gmail.com, ²sarisucahyo@yahoo.com, ³herni@yahoo.com, ⁴munzir@yahoo.com,

⁵ciptono@yahoo.com, ⁶dian@yahoo.com

Abstrak

Tujuan penelitian ini untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai, kompetensi terhadap kinerja pegawai, penghargaan terhadap kinerja pegawai, remunerasi terhadap kinerja pegawai, dan pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi secara simultan terhadap kinerja pegawai. Populasi penelitian ini adalah Pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau yang berjumlah 67 orang. Sampel terdiri dari 67 responden, sampel diambil dengan metode sensus. Analisis data menggunakan regresi berganda dan uji hipotesis dengan menggunakan alat uji SPSS versi 25. Hasil penelitian adalah disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Kata Kunci: Disiplin Kerja; Kompetensi; Penghargaan; Remunerasi; Kinerja Pegawai

Abstract

The purpose of this study was to analyze the effect of work discipline on employee performance, competency on employee performance, rewards for employee performance, remuneration on employee performance, and the effect of work discipline, competency, rewards, and remuneration simultaneously on employee performance. The population of this research is the Employees of the Functional Position of Goods/Services Procurement Manager in the Riau Archipelago Province, totaling 67 people. The sample consisted of 67 respondents, the sample was taken by census method. Data analysis used multiple regression and hypothesis testing using the SPSS version 25 test tool. The results showed that work discipline has a positive and significant effect on employee performance, competence has a positive and significant effect on employee performance, rewards have a positive and significant effect on employee performance, remuneration has a positive effect and significant to employee performance. Work discipline, competence, rewards and remuneration simultaneously have a positive and significant effect on employee performance.

Keywords: Work Discipline; Competence; Award; Remuneration; Employee Performance

PENDAHULUAN

Kelancaran penyelenggaraan tugas pemerintah dan pembangunan nasional sangat tergantung pada kesempurnaan aparatur negara khususnya Aparatur Sipil Negara. Karena itu, dalam rangka pencapaian tujuan pembangunan nasional yakni mewujudkan masyarakat madani dan taat hukum, berperadaban modern, demokratis, makmur, adil, dan bermoral tinggi, diperlukan



Pegawai Negeri Sipil yang merupakan unsur aparatur negara yang bertugas sebagai abdi negara dan abdi masyarakat. Pegawai Negeri Sipil berkedudukan sebagai unsur aparatur Negara yang bertugas untuk memberikan pelayanan kepada masyarakat secara professional, jujur, adil dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintah dan pembangunan kepada masyarakat dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan UUD 1945.

Pelaksanaan tugas dengan baik, diperlukan pembinaan pegawai diarahkan untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar memiliki sikap dan perilaku yang berintikan pengabdian, kejujuran, tanggung jawab, disiplin serta wibawa sehingga dapat memberikan pelayanan sesuai tuntutan perkembangan. Sumber daya manusia mempunyai peranan penting bagi organisasi karena sumber daya manusia sebagai pengelola sistem, agar sistem ini tetap berjalan, tentu dalam pengelolaannya harus memperhatikan aspek-aspek penting seperti kompetensi, penghargaan, remunerasi dan kedisiplinan bekerja sehingga pegawai yang bersangkutan dapat terdorong untuk memberikan segala kemampuan sesuai dengan yang dibutuhkan oleh organisasi.

Sumber daya manusia dengan kinerja yang baik maka pada akhirnya akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Peningkatan kinerja merupakan hal terpenting yang diinginkan baik oleh pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa (JFP PBJ) Di Provinsi Kepulauan Riau. Masih minimnya jumlah Sumber Daya Manusia pada masing-masing UKPBJ dengan Jenjang Kepangkatan Ahli Pratama, Ahli Muda dan Ahli Madya guna memenuhi kebutuhan dalam Pengelola Pengadaan Barang/Jasa. Instansi menginginkan kinerja pegawai yang optimal untuk kepentingan peningkatan hasil kerja dan keuntungan instansi. Di sisi lain, pegawai berkepentingan untuk pengembangan diri dan promosi pekerjaan. Untuk memenuhi kedua keinginan tersebut, maka dibutuhkan sistem manajemen kinerja yang baik.

Faktor utama yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Kedisiplinan kerja dapat berdampak pada kehidupan pribadi pegawai yang berpengaruh terhadap instansi. Instansi perlu mengawasi setiap tindakan dan perilaku yang dilakukan oleh pegawai saat bekerja. Jika ada tindakan penyelewengan yang tidak sesuai dengan aturan maupun sesuatu yang dianulir dari fakta yang ada sebaiknya instansi menetapkan hukuman bagi pegawainya. Atasan pun sebaiknya mengetahui dan melaksanakan aturan yang melekat didalam diri pegawai Jabatan Fungsional Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau.

Berdasarkan pengamatan di lapangan bahwa pegawai sering melakukan kesalahan yang tidak seharusnya terjadi misalnya berhubung covid dan pembatasan sosial sering tidak masuk kerja dengan berbagai alasan, tidak sungguh-sungguh mematuhi peraturan jam kerja *Work From Home*. Hal ini akan berakibat tidak baik, karena pekerjaan menjadi sering tidak dapat selesai pada waktu yang ditentukan. Senada antara data dan fakta dilapangan bahwa terjadinya penurunan capaian sasaran kinerja pegawai. Hal demikian disebabkan oleh karena terjadinya wabah covid-19 yang terjadi di Indonesia, sehingga menghambat lajunya pekerjaan pegawai dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya. Kemudian adanya keterbatasan anggaran untuk Pengadaan Barang/Jasa (PBJ) membuat beberapa pelaksanaan kegiatan PBJ menjadi tersendat dan kemudian berimbas kepada capaian sasaran kinerja pegawai. Selanjutnya oleh adanya pembatasan sosial, membuat satuan kerja tidak mampu bersinergi secara normal dalam penyelesaian pekerjaan.

Adapun yang menjadi faktor untuk meningkatkan kinerja pegawai adalah kompetensi. Salah satu upaya instansi dalam mempertahankan kinerja pegawai adalah dengan cara



memerhatikan kompetensi pegawai. Kompetensi merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan yang dikuasai oleh seseorang yang telah menjadi bagian dari dirinya, sehingga ia dapat melakukan perilaku-perilaku kognitif, afektif, dan psikomotorik dengan sebaik-baiknya (Simanjuntak, 2020). Kompetensi dapat memperdalam dan memperluas kemampuan kerja. Semakin sering seseorang melakukan pekerjaan yang sama, semakin terampil dan semakin cepat pula dia menyelesaikan pekerjaan tersebut. Semakin banyak macam pekerjaan yang dilakukan seseorang, pengalaman kerjanya semakin kaya dan luas, dan memungkinkan peningkatan kerjanya.

Kompetensi menjelaskan apa yang dilakukan pegawai di tempat kerja pada berbagai tingkatan dan memperinci standar masing-masing tingkatan, mengidentifikasi karakteristik pengetahuan dan keterampilan yang diperlukan individual yang memungkinkan menjalankan tugas dan tanggung jawab secara efektif sehingga mencapai standar kualitas profesional dalam bekerja dan 6 menghasilkan kinerja yang baik (Wibowo, 2020). Kompetensi pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau dapat tercapai dengan cara memberikan sertifikasi kepada pegawai yang sesuai dengan kebutuhan pekerjaannya dan tujuan instansi.

seluruh pegawai fungsional yang menyesuaikan jenjang jabatan baru memenuhi sertifikasi yang standar instansi, yaitu sertifikasi ahli pratama, sertifikasi ahli muda, dan sertifikasi ahli madya. Sertifikasi lain yang menjadi target Jabatan Fungsional Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau masih belum terpenuhi antara lain pelatihan fungsional dan pelatihan teknis bidang pengadaan barang/jasa.

Tentunya hal ini menjadi permasalahan dalam mencapai kinerja pegawai yang unggul. Berdasarkan hasil observasi yang dilakukan, hal ini terjadi karena kurang pedulinya instansi Pengelola PBJ akan peningkatan kompetensi pegawai dan minimnya anggaran sehingga agenda untuk merealisasikan sertifikasi untuk peningkatan kompetensi menjadi belum terpenuhi. Dengan banyaknya jenis sertifikasi yang belum terpenuhi untuk pegawai maka kinerja pegawai tidak akan meningkat menjadi kinerja yang unggul.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah penghargaan. Pemberian penghargaan merupakan salah satu hal pokok yang harus diperhatikan oleh Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau. Semangat tidaknya pegawai bisa juga disebabkan oleh besar kecilnya penghargaan yang diterima. Apabila pegawai tidak mendapatkan penghargaan yang sesuai dengan besarnya pengorbanan dalam bekerja, maka pegawai tersebut cenderung malas bekerja dan tidak bersemangat yang ada akhirnya mereka bekerja semata-mata tanpa ada motivasi yang tinggi.

Adanya pemberian penghargaan yang tepat serta cara kerja yang baik sehingga ke depannya, proses kerja dapat berjalan sesuai tujuan. Penghargaan merupakan insentif yang mengaitkan bayaran atas dasar untuk dapat meningkatkan produktivitas para sales guna mencapai keunggulan yang kompetitif (Simamora, 2020).

Berdasarkan hasil pengamatan lapangan yang dilakukan dan bisa menjadi fenomena permasalahan bahwa pegawai Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau dalam hal penghargaan ialah penghargaan yang didapatkan masih hanya Penghargaan Pengabdian selaku Pegawai Negeri Sipil sesuai dengan Masa Kerja 10, 20 dan 30 tahun. Penghargaan selaku Pejabat Fungsional Pengadaan Barang/Jasa sampai dengan saat ini belum ada. Kemudian para pegawai Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau hanya mendapatkan tunjangan fungsional Pengelola PBJ (remunerasi) saja sebagai bentuk apresiasi tambahan karena telah melaksanakan pekerjaan. Tentunya hal ini membuat semangatnya pegawai untuk mencapai kinerja yang lebih baik menjadi berkurang karena



tidak ada harapan untuk memperoleh sebuah penghargaan baru yang lebih mampu memberi kebahagiaan tersendiri bagi pegawai. Dimana bentuk penghargaan bisa berupa pemberian nilai tambahan untuk angka kredit.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi. Remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi.

Berdasarkan landasan hukum Surat Edaran Kepala LKPP No.8/2015 tentang Tunjangan Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan Peraturan Kepala LKPP No 2 Tahun 2017 tentang Penetapan Kelas Jabatan bagi Pengelola Pengadaan Barang/Jasa dan Peraturan Presiden No. 109/2016 tentang Tunjangan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa maka dapat diketahui bahwa tunjangan remunerasi pegawai Pengelola PBJ Di Provinsi Kepulauan Riau relative kecil. terdapat permasalahan yang ditimbulkan oleh kecilnya jumlah remunerasi yang diterima oleh pegawai PBJ Kepulauan Riau, yakni pemberian remunerasi (tunjangan kinerja) berdasarkan peringkat jabatan, absensi pegawai dan sasaran kinerja pegawai, sehingga menimbulkan keresahan tersendiri bagi pegawai. Seharusnya jika mengukur dengan standar capaian sasaran kinerja pegawai maka nilai yang diberikan dirasa pegawai tidaklah cukup adil mengingat beban kerja yang tinggi.

Penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti terdahulu bahwa terdapat sebuah gap research yang menjadi rujukan untuk kebaruan dalam penelitian ini. Penelitian (Tumanggor, 2021), (Tanjung, 2021), (Nidhomi, 2022) dan (Nurhayati, 2020) menunjukkan bahwa disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Sedangkan penelitian (Supriyanto, 2019), (Wau, 2021) dan (Sofiaty, 2021) menunjukkan hasil yang berbeda, yaitu bahwa disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Tujuan yang ingin dicapai pada penelitian ini adalah: 1) Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa di Provinsi Kepulauan Riau. 2) Untuk menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa di Provinsi Kepulauan Riau. 3) Untuk menganalisis pengaruh penghargaan terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa di Provinsi Kepulauan Riau. 4) Untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai jabatan fungsional pengelola pengadaan barang/jasa di Provinsi Kepulauan Riau. 5) Untuk menganalisis Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau.

Kinerja Pegawai

Kinerja adalah kesuksesan seseorang dalam melaksanakan tugas, hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang



dan tanggung jawab masing-masing atau tentang bagaimana seseorang diharapkan dapat berfungsi dan berperilaku sesuai dengan tugas yang telah dibebankan kepadanya serta kuantitas, kualitas dan waktu yang digunakan dalam menjalankan tugas (Tumanggor, 2021).

Kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi baik secara kuantitatif maupun kualitatif, sesuai dengan kewenangan dan tugas tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika (Tanjung, 2021).

Kinerja ialah tingkatan keberhasilan seorang dalam melakukan tugas serta tanggung jawabnya lewat aktifitas - aktifitas terpaut pencapaian tujuan serta target organisasi yang sudah diresmikan (Setiaji, 2021). Kinerja adalah hasil kerja dan perilaku kerja yang telah dicapai dalam menyelesaikan tugas-tugas dan tanggung jawab yang diberikan dalam suatu periode tertentu (Kasmir, 2020).

Dari uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa kinerja adalah suatu keadaan pelaksanaan kerja di dalam suatu instansi yang didasarkan pada perasaan emosional seorang pegawai.

Disiplin Kerja

Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tanjung, 2021). Kedisiplinan adalah kondisi karyawan untuk memiliki disiplin diri juga menaati tata tertib yang memperlihatkan tingkat kekompakan team yang sebenarnya pada organisasi maupun lembaga lain (Setiaji, 2021).

Disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para pemimpin untuk berkomunikasi dengan pegawai agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan-peraturan perusahaan dan norma- norma sosial yang berlaku (Tumanggor, 2021). Disiplin mengandung arti cara serta gaya hidup tertib, teratur dan terkendali sebagai kemampuan dari kesadaran akan keyakinan, identitas, dan tujuan akan nilai-nilai tertentu yang telah membudaya dalam diri seseorang

Disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu sikap menghargai, menghormati, taat dan patuh terhadap peraturan yang berlaku, baik yang tidak tertulis maupun tertulis serta dapat dijalankan dan tidak menghindar untuk menerima hukuman apabila melanggar aturan dan wewenang yang diberikan kepadanya (Hasibuan, 2020).

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah ketaatan kepada suatu perusahaan beserta segala ketentuan-ketentuannya berdasarkan keinsafan dan kesadaran, baik yang tertulis maupun tidak tertulis.

Kompetensi

Kompetensi merupakan ciri yang menempel pada seorang Untuk menciptakan kinerja maksimal dalam melaksanakan pekerjaan yang mencakup motif, watak, konsep diri, pengetahuan, serta kemampuan (Setiaji, 2021). Kompetensi adalah kemampuan yang dimiliki oleh seseorang baik itu karyawan atau pegawai dalam melaksanakan tugas keprofesionalannya yang didapat melalui pendidikan dan pelatihan sehingga menghasilkan pekerjaan yang memuaskan (Tumanggor, 2021).

Kompetensi adalah karakteristik yang mendasari seseorang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya atau karakteristik dasar individu yang memiliki hubungan



kausal atau sebab-akibat dengan kriteria yang dijadikan acuan, efektif atau berkinerja prima atau superior di tempat kerja atau pada situasi tertentu (Tanjung, 2021). Kompetensi merupakan sesuatu keahlian untuk melakukan ataupun melaksanakan sesuatu pekerjaan ataupun tugas yang dilandasi atas keahlian serta pengetahuan dan didukung oleh perilaku kerja yang dituntut oleh pekerjaan tersebut (Wibowo, 2020).

Kompetensi adalah apa yang para outstanding performers (orang yang berkinerja tinggi) lakukan lebih sering pada lebih banyak situasi dengan hasil yang lebih baik, daripada apa yang dilakukan orang yang berkinerja rata – rata (Gaol, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulannya bahwa kompetensi adalah kemampuan atau skill seorang pegawai serta pemahaman dan pengetahuan yang dimiliki seseorang dalam melaksanakan pekerjaannya.

Penghargaan

Penghargaan adalah sebuah timbal balik berupa hadiah ataupun pujian yang diberikan kepada pegawai agar dapat memotivasi pegawai (Nidhomi, 2022). Penghargaan adalah sesuatu yang kita berikan kepada seseorang karena dia melakukan sesuatu. Sesuatu tersebut wajar sebagai apresiasi, sebagai ungkapan rasa terima kasih dan perhatian (Pratama, 2021).

Reward merupakan sebagai bentuk apresiasi usaha untuk mendapatkan tenaga kerja yang profesional sesuai dengan tuntutan jabatan diperlukan suatu pembinaan yang berkeseluruhan, yaitu suatu usaha kegiatan perencanaan, pengorganisasian, penggunaan, dan pemeliharaan tenaga kerja agar mampu melaksanakan tugas dengan efektif dan efisien (Sofiaty, 2021).

Penghargaan adalah ganjaran, hadiah, atau imbalan yang bertujuan agar seseorang menjadi lebih giat lagi usahanya untuk memperbaiki atau meningkatkan kinerja yang telah dicapai (Nasution, 2021). Penghargaan adalah sebuah bentuk apresiasi kepada suatu prestasi tertentu yang diberikan, baik oleh dan dari perorangan ataupun suatu lembaga yang biasanya diberikan dalam bentuk material atau ucapan (Siagian, 2020).

Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulannya bahwa penghargaan adalah imbalan yang di berikan baik dalam bentuk material dan non material yang diberikan oleh pihak instansi kepada pegawai agar mereka dapat bekerja dengan motivasi tinggi dan prestasi dalam mencapai tujuan instansi.

Remunerasi

Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Nasution, 2019).

Remunerasi mempunyai makna lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas kesehatan, dana pensiun, cuti maupun santunan musibah (Yusniawan, 2018).

Remunerasi merupakan salah satu program reformasi birokrasi yang telah dicanangkan pemerintah melalui pemberian tunjangan tambahan yang diberikan oleh lembaga sesuai dengan kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing pelaku kerja sebagai imbalan atau jasa atas kinerja yang dihasilkan (Nurhayati, 2020). Remunerasi sebagai bentuk imbalan yang diterima oleh seorang karyawan atas kontribusi mereka terhadap organisasi (Marwansyah, 2020).



Berdasarkan uraian diatas maka kesimpulannya bahwa penghargaan adalah imbalan dari organisasi kepada pegawai atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk *financial* ataupun *non-financial* yang tujuannya untuk mensejahterakan pegawai tersebut.

METODOLOGI

Jenis penelitian pada penelitian ini adalah penelitian kausalitas yaitu penelitian yang disusun untuk meneliti kemungkinan adanya hubungan sebab akibat antar variabel (Sanusi, 2018). Dengan metode survey yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, kompetensi, penghargaan, dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Selanjutnya pengukuran variabel tersebut dalam sajian angket atau daftar pernyataan dengan menggunakan skala Likert. Metode analisis data menggunakan analisis kuantitatif.

Populasi dalam penelitian adalah Populasi pada penelitian ini adalah pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau sebanyak 67 orang. Pengambilan sampel pada penelitian ini adalah dengan metode sampel jenuh yaitu menjadikan seluruh populasi menjadi sampel. Berdasarkan hal itu maka sampel pada penelitian ini sebanyak 67 orang.

Pada penelitian ini penulis mengambil teknik analisis data menggunakan analisis deskriptif, uji asumsi klasik, uji validitas, uji reliabilitas, uji T, dan uji F. Pada penelitian ini dalam menganalisis data menggunakan alat uji statistik SPSS 25.

Hasil Penelitian

Berdasarkan dari data yang ditabulasikan dan kemudian diolah dengan alat uji statistik maka dapat diketahui hasilnya pada penjelasan selanjutnya. Dari hasil olahan data untuk uji validitas setiap variabel didapatkan hasil nilai r-hitung > r-tabel 0.300 sehingga dinyatakan valid. Pada uji reabilitas setiap variabel memiliki nilai *Cronbach Alpha* > 0.60 sehingga dinyatakan *realibel*. Pengujian asumsi klasik terbukti memiliki distribusi yang normal, tidak terjadi gejala multikolinearitas dan tidak terjadinya gejala heteroskedastisitas, sehingga memiliki keyakinan untuk pengujian lebih lanjut.

Tabel 1 Hasil Uji T

Model	Coefficients ^a			t	Sig.	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients Beta			
	B	Std. Error				
	(Constant)	7.512	2.625	2.861	.006	
1	Disiplin Kerja	.475	.066	.514	7.257	.000
	Kompetensi	.212	.070	.241	3.015	.004
	Penghargaan	.256	.071	.249	3.581	.001
	Remunerasi	.112	.053	.123	2.133	.037

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan hasil uji t pada tabel 2 di atas maka dilakukan persamaan regresi sebagai berikut:

$$Y = 7.512 + 0.475X_1 + 0.212X_2 + 0.256X_3 + 0.112X_4 + e$$

- a. Nilai t-hitung untuk variabel disiplin kerja sebesar 7.257 > 1.998 t-tabel dan nilai sig 0.000 < 0.05. Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.



- b. Nilai t-hitung untuk variabel kompetensi sebesar $3.015 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.004 < 0.05$. Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- c. Nilai t-hitung untuk variabel penghargaan sebesar $3.581 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.001 < 0.05$. Secara parsial variabel penghargaan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
- d. Nilai t-hitung untuk variabel remunerasi sebesar $2.133 > 1.998$ t-tabel dan nilai sig $0.037 < 0.05$. Secara parsial variabel remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 2 Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	740.798	4	185.199	82.611	.000 ^b
	Residual	138.993	62	2.242		
	Total	879.791	66			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Kompetensi, Penghargaan, Disiplin Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Hasil pengolahan data pada tabel 2 menunjukkan nilai F-hitung $82.611 > 2.36$ F-tabel dan nilai signifikansi $0.000 < 0.05$, Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi mampu menjelaskan kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau.

Tabel 3 Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b					
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	
1	.918 ^a	.842	.832	1.49727	

a. Predictors: (Constant), Remunerasi, Kompetensi, Penghargaan, Disiplin Kerja
b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer diolah, 2022

Berdasarkan Tabel 3 diperoleh nilai angka R sebesar 0.918, artinya korelasi antara variabel disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 91.8%. Nilai determinasi (R^2) yang diperoleh sebesar 0.842, hal ini berarti presentase sumbangan variabel disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi dalam model regresi sebesar 84.2% dan hubungan yang terjadi adalah sangat kuat.

PEMBAHASAN

Secara parsial variabel disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai merasa bahwa dengan pendapatan yang cukup maka mampu membuat disiplin kerja menjadi lebih baik karena ada tambahan semangat untuk bekerja. Balas jasa yang tinggi atas perilaku disiplin pegawai juga mampu membuat kedisiplinan menjadi lebih baik. Kesimpulannya adalah semakin baik kedisiplinan maka dapat meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Tumanggor (2021) dan Tanjung (2021).

Secara parsial variabel kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai bekerja atas dasar kemampuan akademik dan memiliki



keterampilan yang sesuai dengan pendidikannya dan berimbang dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Kemudian pegawai yang bertanggung jawab atas pekerjaan maka potensi terbaik yang ada didalam diri pegawai akan muncul sehingga kompetensi pegawai nantinya juga semakin bertambah. Kesimpulannya adalah semakin tinggi tingkat kompetensi pegawai maka akan memicu kinerja menjadi lebih produktif. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Setiaji (2021), Tumanggor (2021) dan Tanjung (2021).

Secara parsial variabel penghargaan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh pegawai memperoleh promosi jabatan ketika pegawai secara konsisten mencapai Sasaran Kinerja Pegawai dan tentunya dengan adanya pengawasan yang baik dari atasan membuat pegawai dapat lebih fokus bekerja sehingga memperoleh prestasi yang membuat pegawai mendapatkan penghargaan yang layak. Atas hal tersebut maka dapat ditarik sebuah kesimpulan bahwa semakin tinggi penghargaan yang diberikan maka akan meningkatkan kinerja yang baik. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Pratama (2021) dan Nasution (2021).

Secara parsial variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena pegawai merasa bekerja diliputi oleh adanya rasa tertarik untuk lebih giat dalam bekerja sehingga memperoleh remunerasi yang sesuai dengan ketentuan yang berlaku. Atas hal tersebut maka bisa diketahui bahwa semakin tinggi besaran remunerasi maka akan membuat pegawai lebih bersemangat dalam meningkatkan pencapaian kerjanya. Penelitian ini sejalan dengan penelitian Nasution (2019) dan Yusniawan (2018).

Secara simultan berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. Hal ini disebabkan oleh karena adanya sikap yang konsisten didalam diri pegawai untuk berdisiplin dalam bekerja, kemudian memunculkan potensi yang ada didalam diri sebagai wujud dari kompetensi pegawai. Kemudian diberikan penghargaan yang membuat pegawai merasa lebih senang dan remunerasi tanpa ada intervensi pada saat penilaian kinerja pegawai mampu membuat capaian kinerja pegawai menjadi lebih optimal dan mampu mencapai sasaran dan target yang telah ditetapkan. Setiaji (2021), Tumanggor (2021), Tanjung (2021), Pratama (2021), Nasution (2021), Nasution (2019) dan Yusniawan (2018).

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil dan pembahasan yang telah diuraikan di atas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut: 1) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. 2) Kompetensi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. 3) Penghargaan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. 4) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau. 5) Disiplin kerja, kompetensi, penghargaan dan remunerasi secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Jabatan Fungsional Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini maka penulis memberikan saran-saran sebagai berikut ini:
1) Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau yang ingin meningkatkan kinerja



pegawai yang harus dilakukan adalah melakukan pengawasan intensif dan konsisten agar kedisiplinan pegawai dapat terjaga dengan baik sehingga tujuan utama Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau dapat tercapai. 2) Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau perlu selalu memberikan kepercayaan kepada pegawai agar pegawai dapat melibatkan diri sepenuhnya ketika bekerja, sehingga kompetensi pegawai dapat muncul secara alamiah. Dimana untuk meningkatkan kompetensi pegawai, Pengelola Pengadaan Barang/Jasa harus mengakomodir kebutuhan setiap pegawai untuk mengikuti berbagai pelatihan-pelatihan kompetensi yang berkaitan dan berhubungan dengan Bidang Pengadaan Barang/Jasa. 3) Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau harus konsisten dalam memberikan penghargaan kepada pegawai yang telah berupaya memaksimalkan bekerjanya, yakni dengan mengikutsertakan pegawai dalam Forum/Seminar di Bidang Pengadaan Barang/Jasa baik yang berskala Nasional seperti IPFE (*Indonesia Procurement Forum and Expo*) dan yang berskala Internasional seperti IFPSM (*International Federation of Purchasing and Supply Management*) dengan pemberian dalam bentuk seperti voucher untuk liburan bersama keluarga ke luar negeri. Dengan menyentuh keluarganya, akan membuat pegawai dapat lebih maksimal dalam bekerja dan termotivasi untuk memperoleh penghargaan yang lebih baik lagi, sehingga membuat Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau kinerjanya tercapai. 4) Pengelola Pengadaan Barang/Jasa Di Provinsi Kepulauan Riau perlu mengevaluasi jenis-jenis remunerasi yang akan diterima oleh pegawai, baik dalam aspek jumlahnya maupun aspek kebijakan penilaian pada pegawai. Pemberian remunerasi tidak hanya mengacu pada ketentuan yang berlaku, seharusnya juga diberikan remunerasi tambahan atas prestasi yang telah dicapai oleh pegawai yang berdasarkan capaian kinerja yang telah dilakukan oleh masing-masing pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Gaol L, Jimmy. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Grasindo.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- 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), 71-80.
- Nasution, S., & Utama, I. (2021). Pengaruh Pemberian Reward dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai di Rumah Tahanan Negara Perempuan Kelas IIA Medan. *Seminar Nasional Sains dan Teknologi Informasi (SENSASI)* (Vol. 3, No. 1, pp. 23-29).
- Nidhomi, M. Q., & Hermawan, A. A. (2022). Pengaruh Pemberian Reward Dan Punishment Oleh Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai. *Nusantara: Jurnal Ilmu Pengetahuan Sosial*, 9(1), 36-42.
- Nurhayati, E., & Supardi, E. (2020). Sistem Remunerasi dan Kualitas Kinerja Pegawai. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran, (JPManper)*, 5(2), 140-153.
- Pratama, I. W., & Sukarno, G. (2021). Analisis Penilaian Kinerja, Reward, dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Kepegawaian Daerah Provinsi Jawa Timur. *Jurnal STEI Ekonomi*, 30(02), 20-32.



- Lilo, C., dan Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Supreme Nusapermai Development. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Maradalena, T., Ratnasari, S. L., Krisselni, M. E. A., Ashari, W. S. A., Rahmiyana, R. (2022). Analisis Manajemen Sistem Pengawasan Sumber Daya Kelautan Dan Perikanan Oleh Kantor Satker PSDKP Tanjung Balai Karimun. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*. 6 (1), 83-110.
- Marjuardi, L., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Disiplin Kerja, Loyalitas, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan Yayasan Raudlatul Qur'an Batam. *Jurnal Benefita*. Vol.4. No.3., Oktober 2019. Hal. 560-569.
- Murwanto, D., & Ratnasari, S. L. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Motivasi Kerja Karyawan PT. Fast Precision Manufacturing Indonesia. *Zona Manajerial*, 8 (2).
- Nasrul, H.W., Irawati, D., Ratnasari, S.L. (2021). Analisis Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Budaya Organisasi, Motivasi Kerja, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 555-568.
- Nasrul, H.W., Buulolo, M., Ratnasari, S.L. (2021). Pengaruh Karakteristik Individu, Lingkungan Kerja, Iklim Organisasi, Motivasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. 10 (2), 317-330.
- Nurhayati, N., Ratnasari, S.L., Widyanti, R. (2021). Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Terhadap Prestasi Kerja Karyawan. *Jurnal Manajemen, Organisasi Dan Bisnis (JMOB)*. 1 (3), 465-480.
- Nurdin, Ihsan., SL Ratnasari, HW Nasrul. (2020). Pengaruh Komitmen Organisasional, Motivasi, Kemampuan Kerja, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Austin Engineering Indonesia. *Prosiding Seminar Nasional Universitas Islam Syekh Yusuf*. 1 (1), 524-533.
- Pramesti, A.W., Ratnasari, S.L., Sutjahjo, G., Nugrahani, F., Safitri, D.E. (2021). Analisis Kebijakan ekspor Benih Lobster Berdasarkan Prinsip Pembangunan Berkelanjutan. *Jurnal Dimensi*. 10 (3), 600-607.
- Prasetyo, E. J., Ratnasari, S. L., dan Hakim, L. (2020). Analisis Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Dimensi*. Vol. 9. No. 2., Juli 2020. Hal. 186-201.
- Putri, N. R., dan Ratnasari, S. L. (2019). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Karyawan PT. Asuransi Takaful Batam. *Jurnal Akuntansi, Ekonomi, dan Manajemen Bisnis*. Vol.7. No.1., July 2019. Hal. 48-55.
- Rahayu, W. W., dan Ratnasari, S. L. (2015). Motivasi Sebagai Intervening Budaya Organisasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Mengajar Guru Sekolah Dasar Negeri Di Bengkong Kota Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.7. No.2., Agustus 2015.
- Ratnasari, S. L., Christiananta, B., Eliyana, A. (2012). Pengaruh Komitmen Organisasional dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan serta Prestasi Kerja Dosen Tetap Yayasan Perguruan Tinggi Swasta di Provinsi Kepulauan Riau. *Jurnal Akuntansi dan Manajemen (JAM)*. Vol. 24., No.1. April, 2012.
- Ratnasari, S. L. (2012). *Budaya Organisasi*. Surabaya: UPN Press.
- Ratnasari, S. L. (2013). Pengaruh Faktor-Faktor Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Departemen Produksi PT. X Batam. *Buletin Studi Ekonomi*, 18 (1).



- Ratnasari, S. L. (2014). Pelatihan Dan Motivasi Sebagai Prediktor Kinerja Karyawan Departemen Produksi PT. Y Batam. *Mix*, 4.
- Ratnasari, S. L. (2015). Pengaruh Kecerdasan Intelektual, Kecerdasan Emosional, dan Kecerdasan Spiritual Terhadap Kinerja Staff Departemen Quality Assurance PT. PEB Batam. *Management Dynamic Conference [MADIC]*.
- Ratnasari, S. L. (2016). Analisis Faktor Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Karyawan PT. Budi Jasa Batam. *Jurnal Zona Manajerial*. Vol.8. No.1., April 2016. Hal. 36-40.
- Ratnasari, S. L., dan Sutjahjo, G. (2017). Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Dan Lingkungan Kerja Terhadap Semangat Kerja Tenaga Kependidikan. *Jurnal Inspirasi Manajemen*. Vol. 1. No 2. Hal. 99-112.
- Sanusi, A. (2018). *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah. *SIMPLEX: Journal of Economic Management*, 2(1), 149-164.
- Siagian, Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif*, 15(1), 34-46.
- Suprianto, S., Basalamah, S., & Arifin, Z. (2019). Pengaruh remunerasi, budaya kerja, dan kompetensi terhadap kinerja pegawai Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi*, 2(3), 89-95.
- Tanjung, H., & Lubis, A. H. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Badan Pengelolaan Pajak Dan Retribusi Daerah. *Prosiding Seminar Nasional Kewirausahaan* (Vol. 2, No. 1).
- Tumanggor, B., & Girsang, R. M. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada UPT Badan Pendapatan Daerah Kecamatan Gunung Malela Kabupaten Simalungun. *Manajemen: Jurnal Ekonomi*, 3(1), 42-55.
- Wau, J. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kabupaten Nias Selatan. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa*, 4(2).
- Wibowo. (2020). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.
- Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *REFORMASI: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1)