

# BAB I

## PENDAHULUAN

### 1.1. Latar Belakang

Di era globalisasi saat ini pengelolaan sumber daya manusia bukan merupakan hal yang mudah, oleh karena itu setiap organisasi dituntut untuk mengelola sumber daya manusia yang ada agar tujuan yang diharapkan dapat dicapai. Aset yang paling penting yang harus dimiliki oleh suatu organisasi adalah tenaga kerja atau sumber daya manusia. Sumber daya manusia adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi yang disebut juga dengan personil, tenaga kerja, pegawai, atau karyawan (Furqan A, 2016). Menurut Nawawi dalam Gaol (2014:44) sumber daya manusia adalah orang yang bekerja dan berfungsi sebagai aset organisasi yang dapat dihitung jumlahnya dan merupakan potensi yang menjadi penggerak organisasi.

Sumber daya manusia mempunyai peran penting dalam suatu organisasi termasuk organisasi pemerintahan. Di pemerintahan, sumber daya manusia merupakan aspek yang sangat penting dan berpengaruh bagi kelangsungan dan keberhasilan suatu lembaga pemerintahan. Karena sumber daya manusia merupakan salah satu penggerak utama atas lancarnya jalannya kegiatan suatu organisasi, bahkan maju mundurnya suatu organisasi ditentukan oleh keberadaan sumber daya manusia (Zaelani, 2014).

Pegawai Negeri Sipil merupakan sumber daya manusia Aparatur Sipil Negara yang bertugas memberikan pelayanan kepada masyarakat secara profesional, jujur, adil, dan merata dalam penyelenggaraan tugas negara, pemerintahan, dan pembangunan dengan dilandasi kesetiaan dan ketaatan kepada Pancasila dan Undang-Undang 1945. Sebagai Aparatur Sipil Negara seorang Pegawai Negeri Sipil dituntut untuk mempunyai kecakapan, kemampuan, dan

sikap yang baik agar dapat mencerminkan sebagai Aparatur Sipil Negara yang berorientasi pada pelayanan terbaik terhadap masyarakat. Salah satu keberhasilan dari seorang Pegawai Negeri Sipil dapat dilihat dari kinerjanya. Semakin tinggi kinerjanya, maka semakin tinggi kredibilitasnya di mata pimpinan. Jika kinerja pegawai tinggi maka tujuan organisasi dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan, sebaliknya jika kinerja pegawai rendah maka tujuan organisasi tidak dapat dicapai sesuai dengan yang direncanakan. Agar kinerja pegawai tinggi, maka perlu pengelolaan pegawai agar berperan secara maksimal dalam mencapai tujuan operasional suatu organisasi (Marwansyah, 2017).

Keberhasilan suatu organisasi sangat besar dipengaruhi oleh kinerja pegawainya. Menurut Rivai dan Basri (2013), kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran, dan kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Wibowo (2013) menjelaskan kinerja adalah melakukan suatu pekerjaan dan mencapai hasil dari pekerjaan tersebut. Sedangkan menurut Mangkunegara (2015), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja seseorang merupakan kombinasi dari kemampuan usaha dan kesempatan yang dapat dinilai dari hasil kerjanya (Arifin, 2014; Sutedjo dan Mangkunegara, 2018). Kinerja yang baik adalah kinerja yang mengikuti tata cara atau sesuai standar yang telah ditetapkan (Sutedjo dan Mangkunegara, 2018). Pegawai yang memiliki kinerja yang tinggi akan memberikan kontribusi yang sangat besar di tempat ia bekerja sedangkan pegawai dengan tingkat kinerja yang rendah akan berdampak buruk pada keberlangsungan proses kegiatan di tempat ia bekerja. Sehingga dalam menentukan kinerja pegawai, suatu organisasi memiliki

beberapa komponen yang menjadi alat ukur kinerja antara lain, kualitas pekerjaan, kejujuran pegawai, inisiatif, kehadiran, sikap, kerjasama, keandalan, pengetahuan tentang pekerjaan, tanggung jawab, dan pemanfaatan waktu kerja (Siregar, 2016). Jadi apabila suatu organisasi merasa komponen-komponen kinerja tersebut menurun, maka organisasi tersebut harus segera mencari faktor penyebab terjadinya penurunan kinerja tersebut. Sehingga organisasi perlu memperhatikan kebutuhan dan keinginan pegawai serta kemampuan apa yang harus dimiliki dan pemberian motivasi seperti apa yang dibutuhkan. Hal ini menuntut setiap pemimpin suatu organisasi untuk bisa meningkatkan kinerja pegawainya dengan berbagai cara. Karena jika tidak, maka kinerja pegawai tersebut tidak akan mengalami peningkatan (Putong, 2015).

Berikut data penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

**Tabel 1. 1**  
**Data Sasaran Kerja Pegawai (SKP) Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang Tahun 2020 dan 2021**

Unsur Penilaian Kinerja	2020	2021	Perbandingan
Orientasi Pelayanan	82	80	Negatif
Integritasi	80	79	Negatif
Komitmen	81	79	Negatif
Disiplin	79	79	Tetap
Kerjasama	78	79	Positif
Rata-rata	80	79,2	Negatif
Rata-rata SKP	81,8	80,2	Negatif

*Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang, Tahun 2021*

Pada tabel 1.1, nilai rata-rata kinerja pada tahun 2020 sebesar 80, sedangkan nilai rata-rata kinerja pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 79,2. Nilai rata-rata SKP kinerja pada tahun 2020 sebesar 81,8, sedangkan nilai rata-rata SKP kinerja pada tahun 2021 mengalami penurunan sebesar 80,2. Berdasarkan hasil data Sasaran Kerja Pegawai (SKP), maka pegawai harus lebih meningkatkan kualitas kerjanya agar lebih baik lagi.

Pencapaian kinerja pegawai yang optimal dapat dilihat dari kesejahteraan pegawai dan faktor-faktor yang mendukung kinerja pegawai tersebut (Najoan dkk, 2018).

Menurut Sopiah (2010:128), remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai dalam suatu organisasi. Remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna meningkatkan pegawai untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Selain itu, pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai bentuk penghargaan kepada pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan. Ketika pemberian imbalan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaannya, maka tahapan selanjutnya yang diharapkan adalah terjadinya peningkatan kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi Pegawai Negeri Sipil merupakan suatu hal yang dapat memberikan solusi bagi perbaikan kinerja pegawai (Palagia, 2008:5-6).

Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi yang dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance* (Maryesa, Sukmawati, dan Wijayanto (2016). Pada sistem remunerasi, pemerintah menjamin adanya tingkat kesejahteraan yang tinggi serta upaya pemeliharaan bagi para pegawai sehingga dapat membuat pegawai merasa tercukupi dan dapat fokus memberikan kontribusi kinerja yang optimal bagi organisasi. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan bagi pegawai untuk lebih profesional serta dapat meningkatkan kinerjanya.

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia (2018:499), remunerasi adalah pemberian imbalan kepada seseorang untuk layanan dan kontribusinya bagi organisasi. Rosenberg dalam Mangkuprawira (2013:88) menyatakan remunerasi adalah upah dan semua bentuk finansial yang diberikan oleh suatu organisasi kepada pegawai untuk pekerjaan atau pencapaian tertentu. Menurut Ramadhan dan Syarifuddin (2016), remunerasi merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk meningkatkan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk kepuasan kerja, memberikan rangsangan serta semangat kerja pegawai dalam memberikan kinerja terbaik, dan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja. Menurut Mangkuprawira (2017), remunerasi berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang diberikan organisasi tempat bekerja.

Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas daripada gaji karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung maupun tidak langsung dan bersifat rutin maupun tidak rutin. Menurut Kusnaedi dalam Amin (2017), remunerasi adalah imbalan kerja yang didapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. Remunerasi bagi Pegawai Negeri Sipil berarti imbalan kerja diluar gaji. Reflita (2014) menjelaskan bahwa salah satu tujuan pemberian remunerasi yaitu untuk pemenuhan kebutuhan ekonomi. Pegawai menerima remunerasi berupa gaji atau bentuk lainnya untuk memenuhi kebutuhan ekonominya.

Pemberian remunerasi Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang diberikan setiap bulan, dengan jumlah yang berbeda berdasarkan kelas jabatan dan kepangkatan yang dimiliki oleh pegawainya.

Peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Dengan adanya kebijakan remunerasi bertujuan memberikan rangsangan kepada pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja serta memberikan kepuasan bekerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan Juairiah dan Malwa (2016) mengenai hubungan antara pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa terdapat hubungan yang sangat kuat antara variabel remunerasi dengan variabel kinerja pegawai. Berbeda dengan hasil penelitian sebelumnya yang diperoleh menunjukkan bahwa hubungan antara pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang tidak konsisten (Sancoko, 2010; Hakim, 2016; Ramadhan dan Syarifuddin (2016); Rahayu dan Ruhamak (2016); Ferdiono dan Santoso, 2018; Nasution, 2019).

Selain remunerasi, disiplin kerja juga merupakan salah satu faktor yang mendukung organisasi mencapai tujuan, harapan serta visi, dan misinya (Murti, 2013). Disiplin sangat berpengaruh pada kinerja pegawai. Disiplin dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah. Disiplin kerja yaitu suatu sikap dan perilaku seseorang yang menunjukkan ketaatan, kepatuhan, keteraturan, dan ketertiban pada peraturan organisasi yang berlaku.

Disiplin adalah kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuannya. Semakin baik disiplin yang dilakukan oleh pegawai, maka semakin besar hasil kerja yang dapat dihasilkan. Sebaliknya, tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi mencapai hasil yang optimal (Rivai dan Sagala, 2013:824). Karena tanpa adanya disiplin, maka segala kegiatan yang akan dilakukan akan

mendatangkan hasil yang kurang memuaskan dan tidak sesuai dengan harapan (Nurleli:2011).

Dalam Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 yang dimaksud dengan disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan Pegawai Negeri Sipil untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang telah ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar akan dijatuhi hukuman disiplin. Pelanggaran disiplin tersebut bisa berupa ucapan, tulisan, atau perbuatan Pegawai Negeri Sipil yang tidak menaati kewajiban dan atau melanggar 4 larangan ketentuan disiplin Pegawai Negeri Sipil, baik yang dilakukan di dalam maupun di luar jam kerja. Contoh dari pelanggaran disiplin tersebut antara lain datang terlambat, pulang sebelum waktunya, tidak masuk kerja tanpa izin, meninggalkan tugas secara tidak sah dalam waktu 2 bulan secara terus menerus, penyalahgunaan keuangan pemerintah atau satuan kerja untuk kepentingan pribadi, melakukan tindak pidana, perselingkuhan, dan sebagainya. Sedangkan hukuman disiplin adalah hukuman yang dijatuhkan kepada Pegawai Negeri Sipil karena melanggar peraturan disiplin. Hukuman tersebut berupa teguran lisan, teguran tertulis, pernyataan tidak puas, penundaan kenaikan gaji berkala selama 1 tahun, penundaan kenaikan pangkat selama 1 tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 1 tahun, penurunan pangkat setingkat lebih rendah selama 3 tahun, pemindahan dalam rangka penurunan jabatan setingkat lebih rendah, pembebasan dari jabatan, pemberhentian dengan hormat tidak atas permintaan sendiri sebagai Pegawai Negeri Sipil, dan pemberhentian tidak hormat sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Disiplin pegawai yang tinggi akan mempercepat tujuan organisasi sedangkan disiplin yang rendah akan menjadi penghalang dan memperlambat pencapaian tujuan organisasi tersebut.

Menurut Fahmi (2015), disiplin adalah tingkat kepatuhan dan ketaatan kepada aturan yang berlaku serta bersedia menerima sanksi atau hukuman yang diberikan jika melanggar aturan yang ditetapkan.

Rendahnya kinerja pegawai diantaranya disebabkan karena rendahnya disiplin kerja yaitu pegawai selalu datang dan pulang tidak tepat waktu, tidak mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, dan tidak mematuhi semua peraturan yang berlaku. Rendahnya disiplin pegawai dapat juga dilihat dari tingkat absensi pegawai. Semakin tinggi tingkat absensi maka akan menghambat jalannya proses kegiatan suatu organisasi. Sebaliknya, apabila tingkat absensi rendah maka disiplin kerja pegawai suatu organisasi akan meningkat.

Berikut ini adalah tingkat kedisiplinan Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang dilihat dari tingkat absensi pegawai dari mulai Januari sampai dengan Desember tahun 2021.

**Tabel 1. 2**  
**Tingkat Kehadiran Pegawai Negeri Sipil**  
**Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang Tahun 2021**

No.	Bulan	Jumlah Pegawai	Jumlah Hari Kerja	Alpha	Persentase (%)
1.	Januari	66	20	5	1,96
2.	Februari	66	19	0	0,23
3.	Maret	65	22	0	0,00
4.	April	66	21	2	0,72
5.	Mei	65	17	1	1,71
6.	Juni	66	21	8	5,19
7.	Juli	65	21	8	6,22
8.	Agustus	65	20	2	4,92
9.	September	65	22	1	2,23
10.	Oktober	65	20	4	6,38
11.	November	66	22	4	5,09
12.	Desember	65	23	4	5,61

Sumber: Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang, Tahun 2021



Pada tabel 1.2 , persentase kehadiran pegawai pada Januari sebesar 1,96%, Februari sebesar 0,23%, Maret sebesar 0,00%, April sebesar 0,72%, Mei sebesar 1,71%, Juni sebesar 5,19%, Juli sebesar 6,22%, Agustus sebesar 4,92%, September sebesar 2,23%, Oktober sebesar 6,38%, November sebesar 5,09%, dan Desember sebesar 5,61%.

Persentase kehadiran pegawai setiap bulannya mengalami fluktuasi dengan tingkat absensi tertinggi yaitu pada Oktober tahun 2021 dengan persentase sebesar 6,38% dan yang terendah yaitu pada Maret tahun 2021 dengan persentase sebesar 0,00%. Ini berarti bahwa tingkat absensi pegawai masih tergolong tinggi.

Perbedaan jumlah pegawai setiap bulannya disebabkan karena adanya pegawai yang dipindah tugaskan, pegawai yang dipecat, pegawai yang meninggal dunia, atau adanya pegawai baru.

Penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh (Simatupang dan P, 2018), (Mangkunegara dan Waris, 2015), (Priyambodo dan Nugraha, 2019), (Wartana et al., 2019), (Mariani dan Sariyathi, 2017), (Saputra et al., 2016), dan (Adi et al., 2019), membuktikan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Berbeda dengan penelitian yang dilakukan Arianto (2013), hasil penelitiannya menunjukkan disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan.

Tingkat kehadiran merupakan salah satu variabel penilaian disiplin. Berdasarkan tabel 1.2 di atas, dapat dilihat bahwa tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang masih rendah dilihat dari tingkat kehadiran pegawai. Hal tersebut terjadi karena ada pegawai yang tidak hadir bekerja tanpa ada keterangan yang jelas serta ada pegawai yang tidak hadir bekerja dengan jangka waktu yang berturut-turut. Sehingga ada pegawai yang ditemukan yang tidak disiplin dan tidak mematuhi peraturan yang telah

ditetapkan. Menurunnya tingkat disiplin mengindikasikan adanya penurunan kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang. Dari permasalahan tersebut dapat dilihat kurangnya kinerja pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya sebagai aparatur pemerintah.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, ditemukan adanya pegawai yang diberikan sanksi berupa penjatuhan hukuman disiplin atas pelanggaran disiplin yang dilakukan pegawai yaitu penjatuhan hukuman disiplin berupa penurunan pangkat dan penjatuhan hukuman disiplin berupa pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil akibat dari pelanggaran disiplin yang dilakukan. Hal tersebut dilakukan untuk menegakkan kedisiplinan seluruh pegawai di Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

Pada 3 tahun terakhir, ada sebanyak 3 pegawai yang diberikan sanksi berupa penjatuhan hukuman disiplin. Tahun 2020 sebanyak 1 pegawai yang diberikan sanksi berupa penurunan pangkat, tahun 2021 sebanyak 1 pegawai yang diberikan sanksi berupa penurunan pangkat, dan tahun 2022 sebanyak 1 pegawai diberikan sanksi berupa pemberhentian sebagai Pegawai Negeri Sipil.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yang merupakan instansi pemerintah yang bergerak di bidang lalu lintas, bidang angkutan sarana, bidang prasarana, dan pengembangan keselamatan. Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang bergerak di beberapa bidang yaitu bidang manajemen lalu lintas yang membawahi seksi pengendalian dan pengawasan lalu lintas; seksi perparkiran; seksi manajemen dan rekayasa lalu lintas, bidang teknik, sarana dan pengembangan transportasi yang membawahi seksi teknik dan pengujian kendaraan bermotor; seksi perlengkapan jalan; seksi pengembangan sistem dan teknologi transportasi, bidang angkutan yang membawahi seksi angkutan barang dan orang; seksi terminal; seksi bimbingan dan keselamatan.

Berdasarkan hasil wawancara yang telah dilakukan peneliti, pelaksanaan aktivitas kinerja pegawai yang berada di lingkungan Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang belum sepenuhnya baik seperti yang diharapkan. Adapun fenomena yang ditemukan yang terjadi pada Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang yaitu peneliti menemukan permasalahan berkaitan dengan disiplin kerja sehingga mengganggu sejumlah aktivitas kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas atau tanggung jawab yang diberikan yang dapat dilihat dari ketidakhadiran pegawai yaitu adanya pegawai yang tidak hadir bekerja terutama pegawai yang tidak hadir bekerja dengan jangka waktu yang berturut-turut. Keadaan pegawai yang sering atau tidak masuk kerja tanpa alasan membuat pegawai kurang atau salah menerima informasi tugas. Sehingga ada pegawai yang dipecat dan turun pangkat akibat kurang disiplin saat bekerja dan absen yang sudah melewati batas. Kurang memiliki keterampilan dalam mengoperasikan program-program yang ada pada komputer dan kurang memahami tugas yang diberikan sehingga membutuhkan waktu lama untuk menyelesaikan sebuah pekerjaan. Selain itu, pemberian remunerasi yang diterima oleh pegawai belum sepenuhnya memberikan kepuasan dalam bekerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

Selain itu, terdapat hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mai Yuliza dan Noviali (2020) pada penelitian yang berjudul “Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Anggota Polres Pasaman Barat” yang menyatakan bahwa variabel remunerasi dan variabel disiplin kerja berpengaruh positif terhadap kinerja. Hal ini menunjukkan bahwa apabila remunerasi yang tercipta dengan maksimal dan didukung oleh disiplin kerja anggota yang baik maka akan dapat lebih meningkatkan kinerja anggota dalam bekerja.

Berdasarkan uraian tersebut maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang”**.

### **1.2. Identifikasi Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah di atas, maka yang menjadi identifikasi masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Pemberian remunerasi belum sepenuhnya memberikan kepuasan dalam melakukan pekerjaan dan melaksanakan tanggung jawab Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
2. Tingkat disiplin Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang masih rendah dilihat dari tingkat persentase kehadiran pegawai.
3. Kurangnya keahlian atau kemampuan yang dimiliki beberapa Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

### **1.3. Pembatasan Masalah**

Berdasarkan latar belakang masalah dan identifikasi masalah di atas, maka peneliti membatasi masalah hanya mengenai Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

### **1.4. Rumusan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah di atas, maka rumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang?

2. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang?
3. Apakah terdapat pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang?

### **1.5. Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini adalah:

1. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
2. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.
3. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang.

### **1.6. Manfaat Penelitian**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Bagi Universitas Negeri Medan

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai bahan referensi, bahan pembelajaran, dan menambah literatur kepustakaan mengenai Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

2. Bagi Peneliti

Meningkatkan keahlian dan kemampuan peneliti dalam menyusun kajian ilmiah yang berkaitan dengan Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

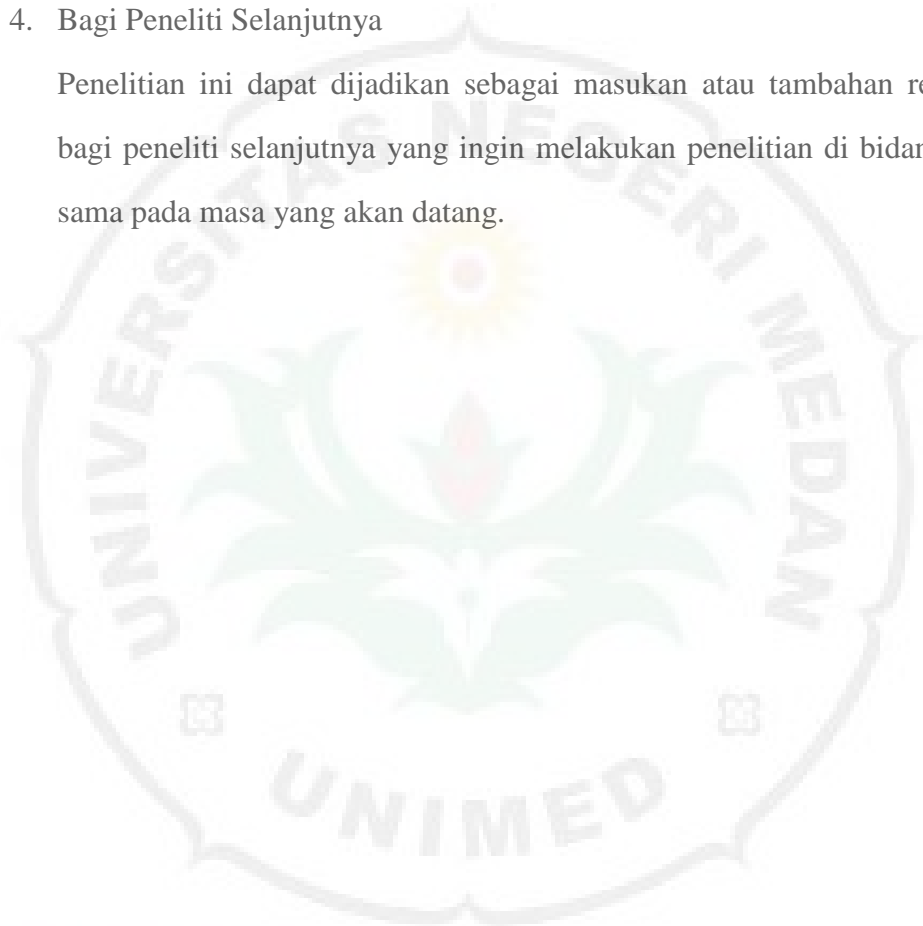
3. Bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang

Sebagai bahan masukan bagi Dinas Perhubungan Kabupaten Deli Serdang dalam mencapai tujuannya serta sebagai tambahan informasi tentang

Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil.

4. Bagi Peneliti Selanjutnya

Penelitian ini dapat dijadikan sebagai masukan atau tambahan referensi bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama pada masa yang akan datang.



THE  
*Character Building*  
UNIVERSITY