

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Pendidikan berperan sangat penting untuk menentukan perkembangan kehidupan bangsa kedepannya. Lembaga-lembaga pendidikan adalah salah satu harapan besar bagi negara untuk dapat membentuk generasi penerus yang lebih berintelektual, berdisiplin, dan dapat bersaing di dunia internasional. Proses penilaian kualitas dan pertumbuhan suatu perguruan tinggi dapat dinilai dari kemampuan serta pencapaian dalam melaksanakan Tridharma perguruan tinggi yaitu pendidikan, penelitian, dan pengabdian (UU No 12 tahun 2012 tentang pendidikan tinggi).

Untuk membentuk mahasiswa yang berintelektual, berdisiplin, dan dapat bersaing dengan baik maka unsur yang paling menentukan adalah tenaga pendidik. Pengembangan suatu perguruan tinggi untuk menciptakan generasi yang intelektual tidak lepas dari kualitas kurikulum, visi misi, kekuatan finansial dan sumber daya manusia dalam lembaga pendidikan tersebut. Kualitas dosen yang inovatif, progresif, produktif serta memiliki disiplin yang tinggi mampu berperan sebagai salah satu penggerak kunci dalam keberhasilan tercapainya tujuan yang diharapkan oleh lembaga perguruan tinggi (Fitriani, 2010).

Disiplin kerja merupakan faktor penting yang mempengaruhi kinerja serta kualitas seorang dosen. Disiplin kerja yang baik akan mendorong kinerja dosen agar dapat bekerja secara maksimal dan efisien meningkatkan kualitas dosen dalam mengemban tugas yang dijalankannya. Disiplin kerja yang baik

mencerminkan besarnya tanggung jawab dosen terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya, hal ini mendorong motivasi kerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi. Dalam rangka menciptakan sumber daya manusia yang berkualitas dibutuhkan penerapan disiplin yang tinggi. Oleh sebab itu, organisasi harus mampu menciptakan disiplin kerja dalam rangka pencapaian tujuan karena dengan disiplin dalam pekerjaan sangat penting bagi organisasi untuk menciptakan usaha konstruktif dalam mencapai tujuan bersama.

Disiplin adalah sebuah sikap mental yang tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku individu dan kelompok yang berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan yang ditetapkan untuk tujuan tertentu (Robert dalam Prawirosentono, 1999). Latainer dan Levine (2002), mengartikan disiplin kerja sebagai suatu kekuatan yang selalu berkembang di tubuh para pekerja yang membuat mereka dapat mematuhi keputusan dan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan. Sedangkan menurut Hasibuan (2013), mengatakan bahwa pada dasarnya banyak faktor yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan seseorang pada suatu organisasi, di antaranya yaitu, tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan.

Disiplin Pegawai Negeri Sipil adalah kesanggupan PNS untuk menaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan/atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin (Peraturan Pemerintah Republik Indonesia No. 53 tahun 2010). Pelaksanaan disiplin di lingkungan PNS belum dilaksanakan dengan maksimal, masih sangat banyak pelanggaran-pelanggaran yang dilakukan oleh

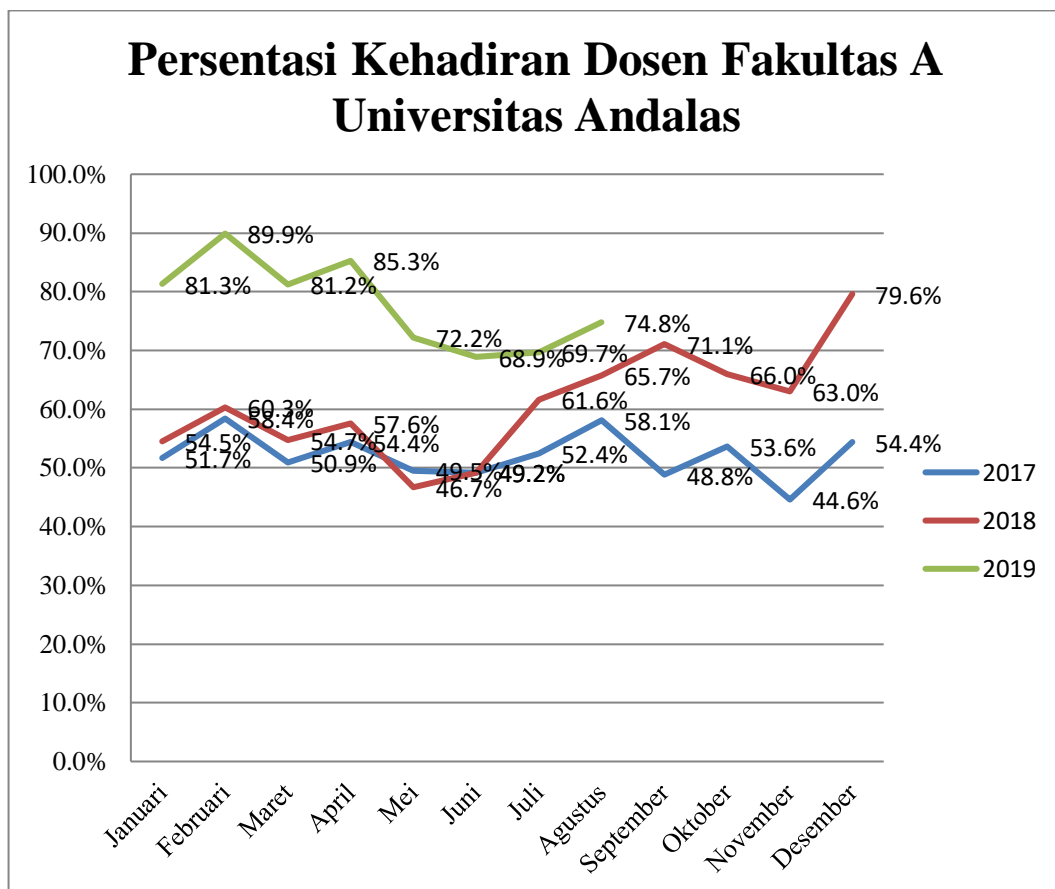
Pegawai Negeri Sipil meskipun telah ada aturan dalam PP No. 53/2010 tentang disiplin Pegawai Negeri Sipil. Data dari Badan Kepegawaian Negara (BKN), dalam sistem peringatan dini (*early warning system*) Kedeputian Bidang Pengawasan dan Pengendalian BKN tercatat sepanjang tahun 2017 sebanyak 1759 orang Pegawai Negeri Sipil telah dijatuhi hukuman disiplin.

Dosen merupakan salah satu dari Pegawai Negeri Sipil yang tidak mendapatkan pengawasan secara langsung terhadap disiplin kerjanya. Kehadiran ataupun ketepatan waktu mengajar menjadi masalah disiplin yang cukup banyak ditemui dikalangan dosen. Begitu juga dengan kurangnya konsistensi dosen pada kontrak yang telah dibuat, berakibat pada pekerjaan tidak terlaksana secara efisien dan efektif. Administrasi pengumpulan rekapitulasi Beban Kerja Dosen (BKD) selama ini masih sering terjadi keterlambatan dari waktu yang telah ditetapkan. Fenomena-fenomena ini memang sangat luar biasa terjadi di lingkungan kampus. Ketidakhadiran ataupun keterlambatan dosen bukan hanya merugikan mahasiswa tapi juga pihak universitas. Karena disiplin diri pada sumber daya manusia merupakan salah satu faktor yang akan membawa instansi tersebut untuk mencapai tujuannya.

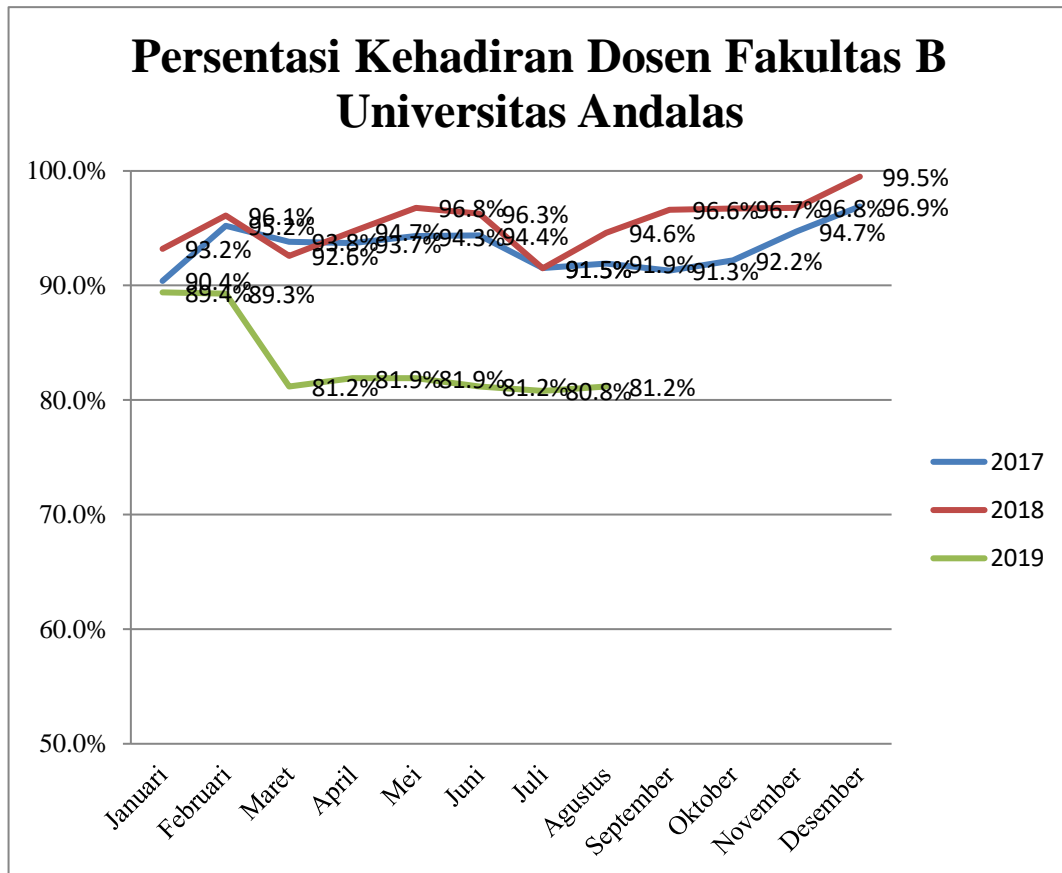
Di Universitas Andalas, pemberlakuan sistem absensi sidik jari merupakan langkah awal yang dilakukan untuk meningkatkan perilaku disiplin pada pegawai terkait jam kerja atau kehadiran. Meskipun begitu pada penerapannya dosen di Universitas Andalas terdapat toleransi untuk poin kehadiran tersebut, dimana realisasinya dosen dapat mengambil absen dalam satu hari pada jam yang tidak ditentukan. Hal tersebut diberlakukan dengan alasan jam mengajar pada dosen

yang tidak selalu sama. Data kuantitatif terkait kehadiran dosen pada beberapa fakultas di Universitas Andalas dapat dilihat pada grafik berikut. Data yang ditunjukkan yaitu data pada tahun sebelum penerapan remunerasi tahun 2017 hingga pada bulan Agustus tahun 2019 satu tahun setelah remunerasi dijalankan.

Grafik 1.1 Persentasi Kehadiran



Grafik 1.2 Persentasi Kehadiran



Sumber: Data Kepegawaian Universitas Andalas, 2019

Dari dua buah data kuantitatif yang didapatkan terdapat perbedaan terhadap persentasi kehadiran dosen setiap tahunnya termasuk setelah remunersi diterapkan. Pada fakultas A dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 rata-rata persentasi kehadiran dosennya adalah sebesar 52,2% pada range sedang. Selanjutnya pada tahun 2018 setelah diberlakukannya remunerasi persentasi kehadiran meningkat menjadi 60,8% berada pada range cukup meskipun pada bulan Mei mengalami sedikit penurunan dari tahun sebelumnya. Pada tahun berikutnya persentasi kehadiran dosen fakultas A secara signifikan meningkat setiap bulannya dengan rata-rata 77,9% sampai agustus 2019.

Berbeda dengan fakultas A, dilihat dari data kehadiran dosen pada fakultas B terdapat penurunan pada tahun 2019. Dari data dapat dilihat bahwa pada tahun 2017 rata-rata persentasi kehadiran dosen adalah sebesar 93,6% dan pada tahun berikutnya tahun 2018 rata-rata kehadiran dosen sebesar 95,5%. Tahun 2017 dan 2018 rata-rata kehadiran berada pada range amat baik. Namun pada tahun 2019 terjadi penurunan yang cukup signifikan setiap bulannya sehingga rata-rata kehadiran dosen fakultas B menjadi 83,4% atau berada pada range baik. Meskipun dilihat dari persentasi jumlah rata-rata kehadiran pertahun dosen fakultas B cukup jauh diatas rata-rata kehadiran dosen fakultas A, namun fakultas A mengalami peningkatan yang cukup signifikan setiap tahunnya sedangkan fakultas B mengalami penurunan bahkan setelah remunerasi diterapkan yaitu pada tahun 2019 menurun sebanyak 12,1%.

Penelitian terdahulu Sulastri pada tahun 2007 di Unisma Bekasi ditemukan bahwa disiplin kerja memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja dosen sebagai tenaga pendidik sebanyak 37,9%. Hal ini membuktikan bahwa disiplin kerja pada dosen memberikan pengaruh yang cukup signifikan pada kinerja dosen dimana juga akan mempengaruhi kualitas instansi secara langsung maupun tidak langsung. Selain itu, Fitriani (2010) juga melakukan penelitian tentang pengaruh tingkat kedisiplinan dosen terhadap prestasi belajar mahasiswa di UIN Alaudin Makassar menemukan bahwa disiplin dosen dapat mempengaruhi prestasi belajar mahasiswa sebanyak 38,44%. Dengan hal ini dapat dikatakan bahwa disiplin kerja pada dosen mempengaruhi prestasi belajar pada mahasiswa secara signifikan.

Dalam meningkatkan kinerja sumber daya manusia, organisasi menempuh beberapa cara misalnya melalui pendidikan dan pelatihan, pemberian imbalan yang layak, menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pemberian motivasi dan melaksanakan disiplin kerja yang sesuai dengan peraturan (Sari, 2015). Pembayaran balas jasa atas kinerja yang dilakukan oleh organisasi merupakan salah satu faktor utama untuk memenuhi kebutuhan bagi seseorang dalam mencukupi kehidupannya serta diharapkan mampu meningkatkan kualitas kinerja pegawai dengan proses yang teratur atau disiplin.

Sistem imbalan berpotensi sebagai salah satu sarana terpenting dalam membentuk perilaku dan mempengaruhi kinerja seseorang. Untuk itu hendaknya program pembayaran balas jasa ditetapkan berdasarkan prinsip adil dan wajar, sesuai dengan peraturan pada lembaga kerja masing-masing. Dengan adanya peraturan pembayaran balas jasa yang baik maka disiplin kerja dapat semakin baik untuk seseorang bertanggung jawab serta menaati peraturan-peraturan yang berlaku (Sari, 2015). Maka dari itu, imbalan wajib diberikan kepada sumber daya manusia secara berkala sebagai bentuk penghargaan organisasi terhadap kinerja agar dapat mencapai tujuan organisasi bersama.

Hasil survey terdahulu yang dilakukan oleh Setiawan (2017), pada pegawai di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Sam Ratulangi ditemukan hasil bahwa pemberian imbalan mempengaruhi disiplin kerja pada pegawai sebesar 38,9% sedangkan 61,1% lainnya dipengaruhi oleh faktor lain. Hal ini menunjukkan bahwa imbalan ini berpengaruh positif terhadap disiplin kerja namun tidak signifikan terhadap pengaruh pada faktor lainnya.

Berdasarkan pada data yang diberikan oleh Nawa (2017) pada penelitiannya terhadap pegawai PT. PLN (persero) mengenai pengaruh imbalan dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di wilayah Nusa Tenggara Timur dijelaskan bahwa terjadi penurunan kinerja pegawai dari tahun 2015 sampai 2016 yaitu dari 80% menjadi 73%. Begitu juga dengan aspek kedisiplinan dari 7% menjadi 6%, dimana aspek kedisiplinan masih tergolong rendah karena nilainya hanya berkisar 60-70 dan hanya berada dikategori “cukup”. Berdasarkan wawancara yang dilakukannya, diketahui bahwa penurunan kinerja dan disiplin kerja tersebut terjadi karena menurut beberapa pegawai pemberian imbalan berupa upah lembur terkadang tidak sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan. Jadi karena terdapat ketidak tepatan waktu dalam pemberian imbalan sehingga menyebabkan terjadinya penurunan pada kedisiplinan pegawai.

Dari beberapa penelitian yang membuktikan bahwa imbalan memberi pengaruh yang cukup signifikan terhadap disiplin kerja terdapat penelitian yang menunjukkan bahwa imbalan tidak mempengaruhi disiplin kerja. Pada penelitian Dwipasari (2008) tentang imbalan dan kedisiplinan sebagai faktor yang berpengaruh terhadap kinerja dan kepuasan kerja pegawai bank, ditemukan hasil bahwa imbalan tidak mempengaruhi kedisiplinan kerja pegawai dengan alasan karena setiap pekerjaan telah terstandar dengan baik sehingga tidak mudah untuk tidak disiplin dalam bekerja.

Berbagai aturan imbalan diberlakukan pada pegawai untuk mendukung pencapaian tujuan dari organisasi. Salah satu bentuk aturan pemberian balas jasa atau imbalan ini adalah remunerasi. Dalam Peraturan Rektor Universitas Andalas

no. 14 Tahun 2018 disebutkan bahwa, remunerasi adalah imbalan kerja yang terdiri dari tambahan gaji PNBP, honorium, dan insentif kinerja yang dapat diberikan kepada Pejabat Pengelola, Dewan Pengawas, dan Pegawai Badan Layanan Umum (BLU) berdasarkan tingkat tanggung jawab dan tuntutan profesionalisme.

Di kutip dari website resmi unand.ac.id, pada tanggal 19 Maret 2018 Wakil Rektor II Universitas Andalas Prof. Dr. Syahrizal Sy, menyampaikan bahwa tahun 2018 Universitas Andalas mulai menerapkan sistem remunerasi yang merupakan kebijakan dari Kementerian Keuangan (Kemenkeu) Republik Indonesia. Remunerasi diharapkan dapat meningkatkan kualitas dari tenaga Kependidikan Universitas Andalas. Praktik pemberian remunerasi perguruan tinggi menggunakan sumber pembiayaan mandiri penerimaan negara bukan pajak (PNBP). Mengacu pada keputusan Kementerian Keuangan nomor 115/KMK.06/2001 sumber PNBP meliputi sumbangan pembinaan pendidikan, biaya seleksi ujian masuk perguruan tinggi negeri dan hasil kontrak kerja serta sumber lainnya dari hasil penjualan produk dari penyelenggara pendidikan tinggi, sumbangan atau hibah. Artinya perguruan tinggi sudah tidak sepenuhnya menggantungkan dari anggaran pendapatan belanja Negara (APBN) dalam memenuhi kebutuhan.

Insentif kinerja atau P2 adalah *pay for performance* berupa insentif yang dibayarkan berdasarkan realisasi kerja yang ditugaskan dalam kurun periode tertentu. Pada dosen, nilai insentif kinerja maksimal adalah 200% atau setara dengan 56 poin. Dalam hal ini, dosen berkewajiban untuk membuat Kontrak

Kinerja sesuai dengan format Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) yang berisikan komitmen kerja selama 6 (enam) bulan sesuai dengan rencana kegiatan Tridharma Perguruan Tinggi dan penunjang. Kontrak kinerja dosen dibuat dalam rangka untuk memenuhi Beban Kerja Dosen (BKD). Berdasarkan penjelasan P2 tersebut diketahui bahwa syarat-syarat untuk pemenuhan BKD yaitu harus patuh terhadap aturan-aturan yang telah tertulis pada Peraturan Rektor No. 14 Tahun 2018. Sasaran Kinerja Pegawai dalam 6 (enam) bulan menuntut untuk memberikan komitmen dan konsistensi kerja terhadap kontrak yang telah dibuat. Bukan hanya itu, dosen wajib untuk mengisi BKD dan mengumpulkan data hasil BKD setiap tahunnya tepat pada minggu kedua bulan Juli untuk periode Januari-Juni dan minggu kedua bulan Januari untuk periode Juli-Desember. Keterlambatan pengumpulan BKD yang tidak sesuai dengan aturan jadwal acuan pembayaran remunerasi P2 akan memungkinkan bagi yang pegawai untuk tidak menerima pembayaran P2 pada periode tersebut.

Hal ini menunjukkan bahwa saat ini administrasi pengumpulan hasil kinerja dosen diatur agar lebih rapi dan tertata sehingga diharapkan hal tersebut mampu membuat dosen jauh lebih disiplin dalam menunaikan tugas dan penyusunan administrasi kinerja. Dosen harus mampu lebih konsisten dan disiplin dalam merealisasikan kontrak kerja dalam kurun periode tertentu. Pembayaran remunerasi yang berdasarkan pada penilaian poin merupakan bentuk tanggung jawab dosen terhadap hasil kerja sendiri, dimana dosen akan dibayarkan sesuai dengan usaha dan konsistensi dosen terhadap kontrak kerja yang telah dibuat.

Dalam hal ini diharapkan dosen mampu bekerja secara maksimal dan disiplin dalam menunaikan tugasnya.

Universitas Andalas menyerahkan pembayaran remunerasi untuk dosen pada fakultas tempat masing-masing bertugas. Fakultas yang memberlakukan Uang Kuliah Tunggal (UKT) yang cukup tinggi pada mahasiswa dapat memenuhi pembayaran remunerasi pegawai dengan sebagaimana aturan yang seharusnya berlaku. Sedangkan terdapat keluhan dari beberapa fakultas dengan Uang Kuliah Tunggal (UKT) mahasiswa yang lebih rendah dari fakultas lain dimana sumber pendapatan fakultas adalah dari sumbangan biaya pendidikan itu sendiri. Berdasarkan wawancara dengan dosen pada Fakultas A, setiap nilai satu poin untuk P2 remunerasi dikalikan dengan angka 0,4 sehingga setiap satu poin hanya bernilai 40% dari nilai yang seharusnya diterima oleh pegawai. Perbedaan pendapat tentang unsur keadilan pada sistem yang berlaku ini masih terus dipertanyakan. Remunerasi yang seharusnya mampu untuk meningkatkan disiplin dan semangat dalam bekerja justru dengan adanya ketidakadilan pada penerapannya akan dapat memunculkan ketidakpercayaan pegawai pada organisasi.

Selain itu, terdapat poin P1 yang merupakan tambahan gaji PNPB yaitu *pay for position*. P1 ini menekankan pada kedisiplinan dimana komponen ini merupakan imbalan kerja atas kesediaan pegawai untuk bekerja pada peran jabatannya, taat terhadap segala peraturan organisasi yang ditunjukkan melalui perilaku kerja sehari-hari, P1 pada bulan tertentu akan dibayarkan apabila jumlah

tidak hadir maksimal 5 (lima) hari kerja pada bulan tersebut (Peraturan Rektor No. 14 Tahun 2018).

Sardjana dkk, (2019) dalam penelitiannya yang berjudul *Effect of remuneration, work discipline, motivation on performance* yang dilakukan pada pegawai di Universitas Sebelas Maret, menemukan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai. Pada jurnal *The influence of remuneration on the behavior of hospital employees in Brazil* oleh Alcindo Mendes, 2015 menunjukkan bahwa sistem remunerasi dapat memberikan efek yang berbeda pada perilaku, sesuai dengan gaya manajemen. Remunerasi dipandang sebagai instrumen kontrol terhadap perilaku atau mekanisme yang mendorong pembelajaran. Dakota (2017) menjelaskan bahwa implementasi kebijakan remunerasi tidak selalu berjalan dengan baik dan sesuai dengan yang diinginkan. Diperlukan perubahan bertahap dan berkesinambungan terhadap paradigma budaya kerja pegawai menyangkut transparansi, pengoptimalan sosialisasi kebijakan remunerasi serta pelaksanaan monitoring dan evaluasi secara berkala dengan melibatkan semua pemangku kepentingan.

Martini, dkk (2016) dosen dari Universitas Sebelas Maret, melakukan sebuah penelitian tentang pengaruh penerapan remunerasi terhadap kinerja tenaga kependidikan dan tenaga pendidik. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang signifikan antara remunerasi dengan kinerja pada tenaga pendidik di Universitas Sebelas Maret dan Universitas Jendral Sudirman pada tahun 2016. Kesimpulan ini menunjukkan bahwa remunerasi merupakan faktor yang perlu dipertimbangkan dalam pengambilan kebijakan pemberian imbalan kepada

pegawai. Penelitian Widyastuti (2010) tentang pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di kantor pelayanan perbendaharaan negara disimpulkan bahwa persepsi remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara signifikan, dan berdasarkan hasil penelitian faktor disiplin memberikan kontribusi atau pengaruh terbesar terhadap kinerja pegawai. Semakin positif persepsi pegawai terhadap remunerasi, maka semakin tinggi disiplin kerja pegawai. Sumbangan efektif variabel persepsi remunerasi pada disiplin kerja pegawai sebesar 25,7%.

Organisasi perlu memahami bahwa persepsi dapat mempengaruhi tindakan, agar dapat memberikan alternatif bagi perilaku yang tidak sesuai dengan keinginan yang diakibatkan oleh persepsi itu sendiri sehingga organisasi dapat mengevaluasi dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan secara efektif dan efisien. Persepsi merupakan proses yang memungkinkan individu memilih, mengorganisasikan, dan menafsirkan rangsangan dari lingkungan dan proses tersebut membentuk perilaku individu (Baron dan Paulus, 1991). Sebagaimana persepsi dosen terhadap remunerasi dapat membentuk perilaku yang sesuai dengan harapan organisasi atau tidak. Dimana perilaku yang diharapkan muncul yaitu kedisiplinan yang tinggi agar meningkatnya kualitas dosen dengan baik sehingga pekerjaan lebih terorganisir dengan baik.

Penerapan remunerasi di Universitas Andalas memunculkan cukup banyak pro dan kontra dari pegawai terutama dosen. Pada hari Selasa tanggal 9 April 2019, perwakilan dosen muda setidaknya terdiri dari 40 hingga 50 orang dari berbagai fakultas di Universitas Andalas mengambil sikap untuk melakukan

sebuah aksi solidaritas terkait meminta kejelasan dan transparansi pengelolaan remunerasi, keterlambatan dana penelitian BOPTN 2018 dan komitmen pimpinan Universitas Andalas terutama dalam hal remunerasi juga hal lain yang dianggap perlu (Haluan, 2019). Dari pengambilan data awal yang dilakukan, 100% dari 20 responden menjawab bahwa menurut mereka sistem remunerasi di Universitas Andalas belum berjalan dengan efektif. Selain itu, hanya 8 (40%) dari 20 responden yang mengatakan bahwa jumlah remunerasi yang diterima telah sesuai dengan jabatan masing-masing pegawai. Sesuatu yang baru tentu memberikan sedikit banyaknya perubahan dan banyak pandangan yang berbeda tergantung setiap individu untuk menyikapinya. Berdasarkan hal tersebut peneliti tertarik untuk mengetahui apakah persepsi pada remunerasi berpengaruh terhadap disiplin kerja pada dosen di Universitas Andalas secara signifikan.

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah, maka penulis merumuskan permasalahan: “Apakah terdapat pengaruh persepsi remunerasi terhadap disiplin kerja pada dosen di Universitas Andalas?”.

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui apakah persepsi remunerasi berpengaruh terhadap disiplin kerja dosen di Universitas Andalas.

1.4 Manfaat Penelitian

Penelitian ini diharapkan memberikan manfaat pada:

- a. Institusi

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan pengetahuan kepada khalayak umum terutama institusi mengenai peran persepsi pada penerapan remunerasi terhadap disiplin kerja pada dosen, serta mengetahui persepsi remunerasi dapat mempengaruhi disiplin kerja seperti apa jika dikaitkan dengan teori Lateiner. Penelitian ini dapat menjadi referensi untuk dilakukannya evaluasi terkait persepsi dosen pada penerapan remunerasi untuk mempertahankan kedisiplinan yang baik dan nantinya menjadikan institusi lebih baik lagi agar tidak adanya keluhan mengenai penerapan remunerasi yang diterapkan di Universitas.

b. Penelitian Selanjutnya

Penelitian ini bermanfaat sebagai bahan referensi mengenai peran persepsi remunerasi dan disiplin kerja bagi peneliti lain yang ingin melakukan penelitian di bidang yang sama di masa mendatang sehingga dapat menjadi bahan acuan.

c. Penulis

Penelitian ini bermanfaat untuk menambah wawasan dan pengetahuan penulis dalam penelitian dan mengenai kajian terkait.

1.5 Sistematika Penulisan

Bab I : Pendahuluan

Bab ini berisikan uraian singkat mengenai latar belakang permasalahan, perumusan masalah, tujuan penelitian, manfaat penelitian dan sistematika penulisan.

Bab II : Landasan Teori

Bab ini menguraikan tentang tinjauan teoritis yang berisi teori-teori yang menjadi acuan dalam pembahasan penelitian. Teori-teori yang digunakan adalah teori terkait imbalan, remunerasi, dan perilaku disiplin.

Bab III : Metode Penelitian

Bab ini menjelaskan mengenai identifikasi variabel, definisi konseptual dan definisi operasional variabel penelitian, serta populasi dan sampel.

