

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**“PENGARUH REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN
KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI
LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS I
TANJUNG GUSTA MEDAN”**



**TAPM Diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Manajemen**

Disusun Oleh :

BARRYANTO PELAWI

NIM. 500014924

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2015**

ABSTRAKSI

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS I TANJUNG GUSTA MEDAN

Barryanto Pelawi

barryanto.pelawi@gmail.com

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih profesional serta harus mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berhasil dengan baik, karena para pegawai itulah yang sesungguhnya memegang peranan penting sebagai pelaku utama yang menjalankan program reformasi birokrasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi. Selain itu untuk meningkatkan disiplin kerja Kementerian Hukum dan HAM menerapkan sistem handkey pada waktu masuk kerja dan pulang kerja. Dalam penelitian ini penulis mengambil 68 responden. Berdasarkan hasil nilai koefisien regresi pada variabel bebas remunerasi (X) menunjukkan nilai yang positif terhadap disiplin pegawai yang akan berdampak terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Hubungan tersebut menunjukkan bahwa apabila variabel remunerasi (X) dan disiplin pegawai (Z) mengalami perubahan (meningkat) maka kinerja pegawai (Y) pada Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan akan meningkat.

Kata Kunci : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Pegawai dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “PENGARUH REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS I TANJUNG GUSTA MEDAN” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Juli 2014

Yang Menyatakan,



(Barryanto Pelawi)

NIM. 500014924

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya
Pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung
Gusta Medan
Penyusun TAPM : Barryanto Pelawi
NIM : 500014924
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Minggu/ 7 Juni 2015

Menyetujui :

Pembimbing II

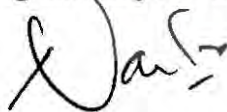
**Dr. Ginta Ginting, MBA**

NIP. 19600818 198603 2 002

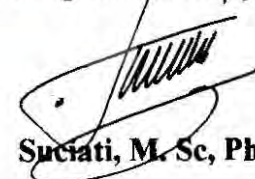
Pembimbing I

**Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si**

Penguji Ahli

**Dr. Chairy, MM**Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen**Mohamad Nasoha, S.E, M.Sc**

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana**Suciati, M. Sc, Ph. D**

NIP. 19520213 198503 2 001

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Barryanto Pelawi
NIM : 500014924
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan
Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan
Klas I Tanjung Gusta Medan

Telah dipertahankan dihadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister
(TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada :

Hari/Tanggal : Minggu/ 7 Juni 2015
Waktu : Pkl 08.00 s/d 10.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Ketua Komisi Penguji

Nama : Drs. Moh. Muzammil, MM

Tandatangan



Penguji Ahli

Nama : Dr. Chairy, MM



Pembimbing I

Nama : Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si



Pembimbing II

Nama : Dr. Ginta Ginting, MBA



**DEPARTEMEN PENDIDIKAN NASIONAL
PROGRAM PASCA SARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA**

Jl. Cabe Raya, Pondok Cabe Ciputat 15418
Telp. 021. 7415050, Fax 021. 7415588

Yang bertanda tangan dibawah ini, Saya selaku pembimbing TAPM dari mahasiswa,

Nama : BARRYANTO PELAWI

Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Pada Peningkatan Kinerja Pegawai Di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tanjung Gusta Medan

menyatakan dengan sesungguhnya, bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar 80...% sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM)

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan perkara.

Medan, 16 Mei 2015

Pembimbing I



(Prof. Dr. Morang Sitorus, M.Si)

Pembimbing II



(Dr. Ginta Ginting, MBA)

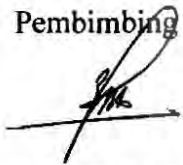
LEMBAR PERSETUJUAN ARTIKEL

Judul Artikel : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan

Penulis Artikel
Nama : Barryanto Pelawi
NIM : 500014924
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Minggu/ 7 Juni 2015

Menyetujui :

Pembimbing I

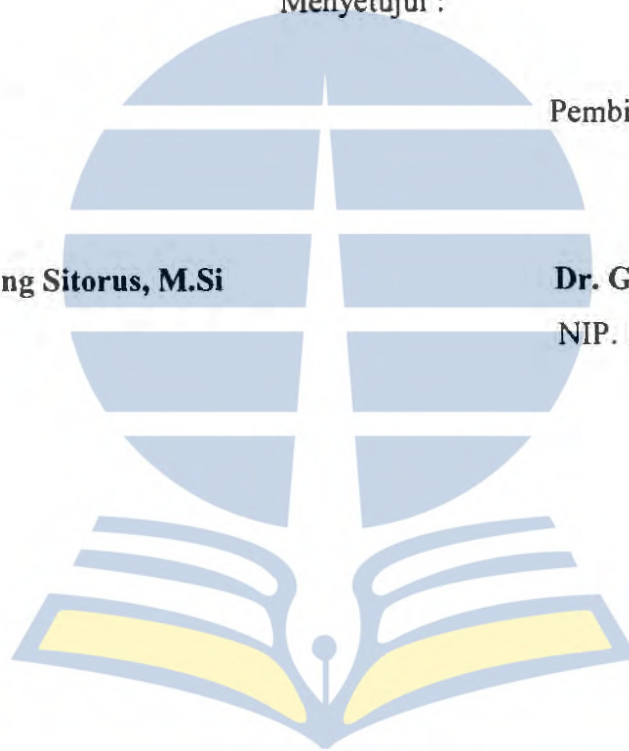


Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si

Pembimbing II

Dr. Ginta Ginting, MBA

NIP. 19600818 198603 2 002



KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, karena hanya karena berkat, karunia, dan kasih sayang-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Adapun judul TAPM ini adalah “PENGARUH REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS I TANJUNG GUSTA MEDAN”.

Saya menyadari bahwa dalam penulisan TAPM ini, tanpa bantuan dan bimbingan berbagai pihak, dari mulai perkuliahan sampai pada penulisan TAPM ini, sangatlah sulit bagi saya untuk menyelesaikan TAPM ini. Selama penulisan TAPM ini penulis juga merasakan banyaknya bantuan moril dari banyak pihak, oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis mengucapkan rasa terima kasih yang tulus kepada :

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed,Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ibu Maya Maria, SE,MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Bapak Drs. Amril Latif, M.Si, selaku Kepala UPBJJ-UT Medan;
5. Bapak Prof. Dr. Monang Sitorus, M.Si, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
6. Ibu Dr. Ginta Ginting, MBA, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
7. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM, selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis;
8. Bapak Doni Bukit, SE , selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Karo sebagai atasan langsung penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
9. Bapak Lilik Sujandi, Amd.IP, SIP, M.Si selaku Kepala LP klas I Tanjung Gusta Medan , atas bantuannya dalam penyusunan TAPM ini;
10. Pengurus UPBJJ-UT Medan dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;

11. Adrianto, SE, MM, selaku koordinator Pokjar S2 UPBJJ-UTMedan;
12. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
13. Kedua orang tua dan mertuaku, serta saudara-saudaraku yang selalu setia dengan kasih sayangnya menyertai perjalanan studi penulis dengan doa dan motivasi;
14. Istriku tercinta Tri Melinda, S.Kom;
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

Akhir kata, kiranya Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan yang telah penulis terima kepada semua pihak yang telah memberikan bantuan dan dukungan kepada penulis selama penulis mengikuti perkuliahan dan saat penulisan TAPM ini. Penulis berharap, semoga TAPM ini dapat bermanfaat kepada seluruh pembaca dan bagi pengembangan ilmu pengetahuan.

Medan, 2015

Penulis,

Barryanto Pelawi

RIWAYAT HIDUP

Nama : Barryanto Pelawi

NIM : 500014924

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat/Tanggal Lahir: Medan/ 29 September 1984

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Teladan Medan pada tahun 1996

Lulus SMP di SMP Teladan Medan pada tahun 1999


Lulus SMA di SMA Negeri 15 Medan pada tahun 2002

Lulus S-1 di Universitas Sumatera Utara pada tahun 2006

Riwayat Pekerjaan : Tahun 2008 s/d 2011 sebagai Engineer di PT. Samsung Electronic Indonesia.

Tahun 2011 s/d sekarang sebagai staff (PNS) di Badan Pusat Statistik Kabupaten Karo.

Medan, Juli 2014



(Barryanto Pelawi)
NIM. 500014924

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak	i
Pernyataan	ii
Lembar Persetujuan Layak Uji	iii
Lembar Pengesahan	iv
Lembar Persetujuan TAPM.....	v
Kata Pengantar	vi
Riwayat Hidup.....	viii
Daftar Isi	ix
Daftar Gambar	xi
Daftar Tabel	xii
Daftar Lampiran	xiii
 BAB I PENDAHULUAN	
A Latar Belakang.....	1
B Rumusan Masalah.....	8
C Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9
 BAB II TINJAUAN PUSTAKA	
A Remunerasi	11
B Disiplin Pegawai.....	19
C Kinerja.....	25
D Hubungan Remunerasi Dengan Kinerja.....	33
E Hubungan Remunerasi Dengan Disiplin Kerja.....	35
F Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	36
G Penelitian Terdahulu Terkait Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	37
H Kerangka Pemikiran.....	39

I	Hipotesis.....	39
BAB III METODOLOGI PENELITIAN		
A	Desain Penelitian.....	41
B	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	41
C	Populasi dan Sampel.....	41
D	Teknik Pengumpulan Data.....	42
E	Instrumen Penelitian.....	43
F	Defenisi Operasional Variabel.....	43
G	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	49
H	Metode Analisis Data.....	50
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN		
A	Gambaran Umum LP Klas 1 Tanjung Gusta Medan.....	56
B	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	63
C	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	68
D	Uji Asumsi Klasik.....	73
E	Pengujian Hipotesis.....	78
F	Interpretasi Analisis Jalur.....	86
G	Pembahasan Hipotesis.....	86
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN		
A	Kesimpulan.....	100
B	Saran.....	101
DAFTAR PUSTAKA.....		103

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1	Diagram Kerangka Pemikiran.....	39
Gambar 2	Grafik Histogram	74
Gambar 3	Grafik Normal Plot	75
Gambar 4	Hasil Uji Heterokestisitas.....	76
Gambar 5	Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian.....	78



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Capaian Kinerja Pegawai Anggota Jaga LP Tanjung Gusta Medan	2
Tabel 2	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai LP Tanjung Gusta Medan	4
Tabel 3	Jumlah Pegawai Anggota Jaga LP Tanjung Gusta Medan	42
Tabel 4	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	44
Tabel 5	Nilai Jawaban Dari Pembobotan Skala Likert	49
Tabel 6	Keadaan Narapidana di LP Menurut Lamanya Hukuman	58
Tabel 7	Jenis Kejahatan yang Dilakukan Narapidana.....	59
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi.....	65
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin.....	66
Tabel 10	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	67
Tabel 11	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	68
Tabel 12	Kriteria Tanggapan Responden.....	69
Tabel 13	Tabel Frekuensi atas Variabel Remunerasi.....	70
Tabel 14	Tabel Frekuensi atas Variabel Disiplin.....	71
Tabel 15	Tabel Frekuensi atas Variabel Kinerja.....	72
Tabel 16	Uji Normalitas Data	74
Tabel 17	Hasil Uji Multikolinieritas	76
Tabel 18	Ujit t Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin.....	79
Tabel 19	Kriteria Hubungan Antar Variabel.....	80
Tabel 20	Uji t Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja	80
Tabel 21	Uji t Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja.....	81
Tabel 22	Uji F Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja	83
Tabel 23	Koefisien Diterminasi	83
Tabel 24	Uji F	85

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner	107
2	Uji Validitas Kuesioner.....	108
3	Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas.....	109
4.	Hasil Kuesioner Penelitian.....	112
5.	Uji Asumsi Klasik	114
6.	Uji t dan Uji F.....	116
7	Korelasi Antar Variabel.....	118



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Permasyarakatan (disingkat LP atau LAPAS) merupakan salah satu komponen dalam Sistem Peradilan Pidana di Indonesia yang bertugas untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik permasyarakatan di Indonesia. Sistem Peradilan Pidana merupakan suatu sistem penegakan hukum sebagai upaya penanggulangan kejahatan Lembaga Permasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Permasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman) (Soerjono Soekanto 2002) . Penghuni Lembaga Permasyarakatan adalah narapidana (napi) atau Warga Binaan Permasyarakatan (WBP) yang statusnya masih tahanan, maksudnya orang tersebut masih berada dalam proses peradilan maupun yang belum ditentukan bersalah atau tidak oleh hakim. Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di lembaga permasyarakatan di sebut dengan Petugas Permasyarakatan, atau dahulu lebih di kenal dengan istilah sipir penjara (Soerjono Soekanto 2002:68).

Untuk menjalankan peranannya sebagai tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik permasyarakatan di Indonesia, maka Lembaga Permasyarakatan (LP atau Lapas) harus didukung oleh pegawai yang berkinerja tinggi. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Apabila aparat pemerintahan sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang

dilakukan pasti akan cepat dan tertata dengan baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Dengan disiplin kerja yang bagus, setiap aparat pemerintahan akan selaku menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai.

Menurut Singodimedjo (2000), salah satu faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Salah satu kompensasi yang diterima oleh pegawai Lembaga Pemasarakatan diluar dari gaji pokok adalah remunerasi. Besar kecilnya remunerasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payanya yang telah dikontribusikan bagi organisasinya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, kinerja pegawai yang diukur dengan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai memberikan gambaran bahwa masih ada pegawai Lembaga Pemasarakatan yang mempunyai kinerja yang capaian kinerjanya masih dibawah target seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.
Capaian Kinerja Pegawai Anggota Jaga
Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan

No	Capaian Kinerja (%)	Target (%)	Jumlah Pegawai
1	50-65	100	6
2	65,1-70	100	4
3	70,1-75	100	9
4	75,1-80	100	14
5	80,1-85	100	16
6	85,1-90	100	12
7	90,1-95	100	7

Sumber : Bagian Kepegawaian LP Klas 1 Tanjung Gusta Medan

Nilai 80 kebawah merupakan nilai capaian yang menggambarkan bahwa kinerja dari pegawai yang bersangkutan belum maksimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Seorang pegawai yang memiliki nilai capaian SKP yang dibawah 80 artinya target kerja pegawai yang bersangkutan masih belum tercapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Target kerja seorang pegawai dalam form Sasaran Kinerja Pegawai terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu target kuantitas adalah 100 dan target kualitas juga 100. Fakta yang diperoleh penulis berdasarkan data SKP dari bagian kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan target tersebut masih belum tercapai.

Kurang optimalnya kinerja pegawai yang dilihat dari Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan diduga disebabkan karena rendahnya disiplin kerja. Kedisiplinan merupakan fungsi operatif manajemen sumber daya manusia yang terpenting karena semakin baik disiplin kerja karyawan, semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi untuk mencapai hasil yang optimal. Kedisiplinan merupakan faktor utama yang diperlukan sebagai alat peringatan terhadap pegawai yang tidak mau berubah sifat dan perilakunya. Sehingga seorang pegawai dikatakan memiliki disiplin yang baik jika pegawai tersebut memiliki rasa tanggung jawab yang terhadap tugas yang diberikan kepadanya.

Penulis melihat sebuah fenomena yang berdasar pada data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan dimana pada laporan bulanan hukuman disiplin pegawai bulan februari 2015 ada 8 pegawai yang terkena hukuman disiplin berat. Dari 8 pegawai yang terkena

hukuman disiplin berat ada 4 pegawai terkena hukuman disiplin karena kasus narkoba, 2 orang karena kasus kehadiran, dan 2 orang karena kasus indisipliner. Sedangkan dari 8 pegawai yang terkena hukuman disiplin berat, 1 orang sudah diberhentikan dengan tidak hormat sesuai dengan PP No.53 Thn 2010 Jo 18(1) PP No.11 Thn 2012.

Sedangkan jika kita lihat dari daftar hadir pegawai, kehadiran pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa kita lihat berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai yang diperoleh penulis dari bagian kepegawaian Lembaga Pemasarakatan. Pada periode 23 Mei – 22 Juni 2014 dari 68 pegawai yang bertugas sebagai anggota jaga dimana jumlah keterlambatan dalam 22 hari kerja ada 80 kali terlambat oleh 28 pegawai, 4 kali absen oleh 4 pegawai, 14 kali ijin tidak kerja oleh 11 pegawai, dan 14 hari sakit oleh 10 orang pegawai.

Tabel 2.
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Lembaga Pemasarakatan
Klas I Tanjung Gusta Medan Priode 23 Mei – 22 Juni 2015

No	Keterangan	Jumlah	Jumlah Pegawai
1	Absen	4	4
2	Sakit	14	10
3	Ijin	14	11
4	Terlambat	80	28

Sumber : Bagian Kepegawaian LP Klas I Tanjung Gusta Medan

Rekapitulasi kehadiran pegawai dalam 22 hari kerja menggambarkan masih rendahnya disiplin pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Dari 22 hari kerja oleh 68 pegawai anggota jaga terdapat 80 kali terlambat. Jika dilihat dengan rinci dari tabel rekapitulasi absensi pegawai (terlampir), maka ada beberapa pegawai yang 5 kali terlambat dalam 22 hari kerja.

Selain dari fenomena diatas, penulis mendapatkan informasi dari pihak Lembaga Pemasyarakatan bahwa pegawai yang bertugas sebagai anggota jaga yang mendapat jam kerja dari jam 7 malam – 7 pagi masih menggunakan jam kerja tersebut untuk tidur di malam hari. Padahal jika dilihat Standard Operasional Procedure (SOP) yang berlaku, setiap pegawai yang mendapat jam kerja malam, pegawai tersebut harus menjaga para narapidana. Jika hal ini terus berlanjut dan menjadi kebiasaan, fenomena ini akan dijadikan celah oleh para narapidana untuk berusaha kabur dari Lembaga Pemasyarakatan. Dan ini adalah salah satu bentuk rendahnya disiplin kerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan khususnya anggota jaga dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Rendahnya disiplin kerja pegawai diduga disebabkan oleh faktor penghasilan yang diperoleh pegawai Lembaga Pemasyarakatan. Ada indikasi penghasilan yang diperoleh oleh pegawai tidak cukup untuk memenuhi biaya kehidupan sehari-hari. Misalkan Seorang pegawai golongan II/b Lembaga Pemasyarakatan dengan masa kerja 7 tahun mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 2.177.700 dimana pegawai tersebut harus memenuhi kebutuhan hidupnya, istri dan 3 orang anak.

Sejak tahun 2011 Lembaga Pemasyarakatan adalah salah satu lembaga pemerintahan dibawah Kementrian Hukum dan HAM yang mendapatkan remunerasi. Besaran remunerasi yang diterima oleh seorang pegawai adalah berdasarkan grade yang telah ditentukan. Penentuan grade berdasarkan beban kerja atau tanggung jawab yang diterima oleh pegawai tersebut. Grade Pegawai paling rendah di Lembaga Pemasyaraktan Tanjung Gusta Medan yaitu grade 5

termasuk anggota jaga yang besaran remunerasinya adalah Rp.2.531.000 dan yang paling tinggi adalah grade 14 yang besaran remunerasinya adalah Rp.14.160.000. Untuk grade 6 menerima remunerasi sebesar Rp.2.850.000, grade 7 Rp.3.277.500, grade 8 Rp. 3.930.000, grade 9 Rp.4.522.500, grade 10 Rp. 5.197.000, grade 11 Rp. 7.020.000, grade 12 Rp. 8.210.250, dan grade 13 yang menerima remunerasi sebesar Rp. 9.277.500.

Adanya kebijakan untuk memberi remunerasi kepada pegawai Lembaga Pemasyarakatan ternyata jumlahnya tetap tidak mencukupi untuk biaya kehidupan dengan tanggungan 4 orang (1 orang istri dan 3 orang anak). Selain tidak cukupnya gaji pokok dan remunerasi yang diterima pegawai untuk memenuhi biaya kehidupan sehari-hari, tingginya resiko pekerjaan khususnya petugas jaga/pengamanan tidak sebanding dengan imbalan jasa yang diterima. Hal ini dibuktikan oleh pengakuan pihak Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan yang menyatakan tragedi pembakaran Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan oleh para narapidana pada Juli 2013 ada 3 orang petugas jaga/pengamanan yang wafat karena terbakar pada saat tragedi tersebut.

Jumlah remunerasi yang diterima pegawai setiap bulannya bisa saja tidak penuh sesuai dengan semestinya. Besaran remunerasi yang diterima oleh pegawai akan mendapatkan potongan sesuai dengan aturan pemotongan yang berlaku. Berikut rincian aturan pemotongan remunerasi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Hukum dan HAM.

1. Pegawai yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar

dibayarkan secara proposional sebesar 80% (Delapan Puluh Perseratus) dari Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya.

2. Pegawai yang dibebaskan sementara dari jabatan fungsional tertentu karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Tunjangan Kinerja dibayarkan 50% (Lima Puluh Perseratus) dari Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya.
3. Pegawai yang tidak masuk kerja dikenai pemotongan sebesar 5% (Lima per seratus) per hari.
4. Pegawai yang tidak berada ditempat tugas dikenai pemotongan sebesar 1% (Lima per seratus) per hari.
5. Pegawai yang terlambat hadir dikenai pemotongan 0,5% untuk yang terlambat dalam rentang waktu 1-31 menit untuk setiap terlambat, 1% untuk yang terlambat dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap terlambat, 1,25 % untuk yang terlambat dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap terlambat, dan 1,5 % untuk yang terlambat dalam rentang waktu 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja.
6. Pegawai yang pulang sebelum waktunya dikenai pemotongan 0,5% untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 1-31 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, 1% untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, 1,25 % untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, dan 1,5 % untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 91 menit

dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja.

7. Pegawai yang melaksanakan cuti alasan penting tunjangan kinerja dipotong sebesar 2,5% perhari
8. Pegawai yang melaksanakan cuti sakit tunjangan kinerja dipotong sebesar 2,5% perhari.

Dari fenomena-fenomena di atas membuat peneliti merasa tertarik untuk membuat sebuah penelitian “Tentang Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap disiplin kerja di lingkungan Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas I Tanjung Gusta Medan?
2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas I Tanjung Gusta Medan?
3. Apakah remunerasi mempunyai pengaruh positif terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas I Tanjung Gusta Medan?
4. Apakah remunerasi dan disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui di lingkungan Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas I Tanjung Gusta Medan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh positif remunerasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.
- b. Untuk menganalisis pengaruh positif disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.
- c. Untuk menganalisis pengaruh positif remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.
- d. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui di lingkungan Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Bagi kantor wilayah Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat Ilmiah

1. Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka dan Universitas Lainnya.
2. Bagi pengembangan kelimuan, menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
3. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Remunerasi

1. Pengertian Remunerasi

Remunerasi, sebuah kata yang hangat diperbincangkan rimbawan akhir-akhir ini. Kata yang selalu menjadi topik pembahasan apabila dua orang atau lebih bertemu. Remunerasi juga merupakan kejadian yang dinantikan oleh setiap PNS termasuk Indonesia, karena setiap PNS akan menerima tunjangan-tunjangan rutin selain gaji pokok berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Dimana secara teori, dapat dikatakan bahwa PNS yang bekerja lebih baik akan menerima upah lebih banyak dari pegawai yang bekerja kurang baik.

Kata remunerasi menurut Oxford American Dictionary, *Remuneration* adalah *Payment* atau *Reward* yang berarti pembayaran, penghargaan, imbalan yang mana istilah imbalan sering juga dalam Bahasa Indonesia digunakan istilah kompensasi. Berbagai buku-buku *Management Sumber Daya Manusia* yang banyak beredar di Indonesia terutama buku yang merupakan terjemahan yang berasal dari Amerika menggunakan istilah kompensasi untuk mengungkapkan istilah remunerasi. Namun Bahasa Inggris maupun Organisasi Buruh Internasional (*International Labour Organization/ILO*) menyebutnya dengan istilah *Remuneration*. Remunerasi berdasarkan kamus Bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi, adalah penataan kembali sistem

penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik 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, gaji, cuti, santunan musibah. Sistem Remunerasi itu sendiri akan berbeda – beda dalam setiap organisasi tergantung dari bagaimana sistem kerja yang dipakai dalam organisasi tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan *rewards* atau imbalan dari organisasi kepada pegawai atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk financial ataupun non-financial yang tujuannya untuk mensejahterakan para pegawai tersebut.

Menurut Pormadi (2008), Remunerasi dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/ atau pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan

keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

Dari pendapat beberapa ahli diatas, peneliti menyimpulkan makna dari remunerasi adalah sebuah reward atau penghargaan berupa tunjangan tetap, insentif ataupun honorarium yang menuntut seorang untuk memiliki disiplin kerja dan kinerja yang tinggi, dimana jika disiplin kerja atau kinerja dari seorang pegawai menurun maka reward atau penghargaan tersebut juga akan menurun.

Peningkatan kesejahteraan PNS dengan adanya remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS. PNS diharapkan berkomitmen melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya karena tunjangan remunerasi yang diterima sudah cukup dan sesuai dengan beban pekerjaannya.

Menurut Deny Suryana (2010), remunerasi pemerintahan adalah merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi. Remunerasi dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance*. Namun pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk, yang antara lain ditandai oleh indikator :

- a. Buruknya kualitas pelayanan publik (lambat, tidak ada kepastian aturan/hukum, berbelit belit, arogan, minta dilayani atau *feodal style*, dsb.)
- b. Sarat dengan perilaku KKN (Korupsi, Kolusi, Nepotisme)
- c. Rendahnya kualitas disiplin dan etos kerja aparatur negara
- d. Kualitas manajemen pemerintahan yang tidak produktif, tidak efektif dan tidak efisien.
- e. Kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan.

Secara resmi remunerasi bagi Abdi Negara dimulai pada bulan Agustus 2007 tepatnya setelah DPR menyetujui adanya remunerasi pada kementerian dan lembaga yaitu Departemen Keuangan, Badan Pemeriksa Keuangan (BPK) dan Mahkamah Agung (MA). Pemberlakuan remunerasi melalui mekanisme penetapan tunjangan kinerja sebagai berikut :

1. Menteri PAN dan RB selaku Ketua TRBN akan mengirimkan surat ke Menteri Keuangan untuk menyampaikan K/L yang sudah diverifikasi lapangan dan sudah memperoleh Berita Acara Validasi Job Grading, disertai dengan lampiran hasil verifikasi lapangan dan Berita Acara Job Grading.
2. Kementerian Keuangan membuat simulasi besaran tunjangan kinerja pada masing-masing jabatan dan dampak anggarannya, dan menyampaikan kepada Ketua KPRBN untuk dibahas dalam rapat KPRBN. KPRBN menetapkan besaran tunjangan kinerja.
3. Kementerian Keuangan menyampaikan surat kepada :

- a. DPR-RI mengenai penganggarannya.
- b. Menteri Negara PAN dan RB selaku Ketua TRBN mengenai besaran tunjangan kinerja masing-masing grade untuk diproses Perpresnya.
- c. DPR RI melakukan pembahasan alokasi anggaran: Jika K/L dapat memenuhi seluruh anggaran tunjangan kinerja dari hasil efisiensi/optimalisasi anggarannya, maka pembahasan dapat dilakukan oleh K/L dengan Komisi DPR yang terkait. Namun bila diperlukan tambahan anggaran, maka pengajuan harus dilakukan oleh Menteri Keuangan kepada Badan Anggaran DPR.

Adapun berbagai tujuan diadakannya remunerasi disuatu instansi, antara lain:

- a. Mendorong sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas
- b. Memelihara SDM yang produktif sehingga tidak pindah ke sektor swasta dan membentuk perilaku yang berorientasi pada pelayanan serta mengurangi tindak Korupsi Kolusi dan Nepotisme (KKN).
- c. Sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan yang positif antarkaryawan. Akan terlihat sekali, mana karyawan yang rajin, dan mana yang pemalas, mana karyawan yang mau belajar, mana juga yang tidak. Dengan begitu, pegawai akan terpacu untuk mengembangkan dirinya.
- d. Memaksimalkan keuntungan atau memperoleh laba sebesar-besarnya bagi perusahaan dengan memanfaatkan biaya seefisien mungkin.
- e. Menciptakan tata kelola perusahaan yang baik dan bersih.

- f. Meningkatkan kesejahteraan karyawan dan hal ini akan secara langsung berdampak pada peningkatan produktivitas.

Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi. Pengamat administrasi negara dari UGM Sofyan Effendi menyoroti pelaksanaan reformasi yang sudah dilaksanakan instansi pusat, dimana kementerian/lembaga yang telah melaksanakan reformasi birokrasi lebih fokus kepada peningkatan remunerasi. Sehingga peningkatan remunerasi terjadi tanpa diikuti reformasi birokrasi. Akibatnya "terjadi gejala birokrasi biaya tinggi, tetapi kinerja rendah" baik di instansi pusat maupun daerah. 1). Agar hal ini tidak terjadi, Pengamat Kebijakan Publik Andrinof Chaniago itu mengatakan, pemerintah seharusnya melakukan perbaikan di kualitas dan mutu aparatur negaranya itu sendiri sebelum fokus ke remunerasinya.

Remunerasi hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Selain itu, untuk efektifitas remunerasi perlu dilakukan pembinaan mental terhadap PNS yang terbiasa berperilaku korup bila diberikan amanah, dan menyiapkan sanksi bagi PNS yang tidak amanah dalam melaksanakan tugasnya.

Kriteria efektifitas kompensasi menurut Patton dalam Iswanto (2005) adalah sebagai berikut :

- a. Cukup, yakni harus cukup memenuhi persyaratan minimum menurut pemerintah, serikat pekerja, dan manajer.
- b. Layak, yakni setiap orang harus dibayar secara adil sesuai dengan usaha, kemampuan dan keahlian mereka.
- c. Seimbang, dimana upah, tunjangan dan penghargaan lain harus memberikan satu paket penghargaan total yang masuk akal.
- d. Efektif berdasarkan pertimbangan biaya, dimana upah tidak boleh diberikan tidak boleh berlebihan sesuai dengan kesanggupan organisasi membayarnya.
- e. Aman, upah harus cukup aman untuk membantu karyawan dalam memenuhi kebutuhan dasarnya.
- f. Akseptabel, dimana karyawan harus mengetahui dan merasa sistem tersebut masuk akal baik bagi perusahaan maupun bagi dirinya sendiri.

Olehnya itu, remunerasi ini harus didukung langkah internal lembaga agar mampu meningkatkan kinerja PNS berupa pembiasaan PNS melakukan aktivitas kerjanya sesuai dengan sasaran kerja yang menjadi target pekerjaannya dengan melihat prosesnya, pembinaan mental PNS dan penerapan sanksi kode etik.

Pada prinsipnya, sistem remunerasi yang berbasis kompetensi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada input dan

output. Input dalam hal ini adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan kompetensi apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan imbalan untuk kompetensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan.

Begitu juga dengan output, adalah apa hasil kerja yang dicapai oleh orang tersebut dalam pekerjaannya. Output ini adalah target kinerja yang dihasilkan oleh orang tersebut, sehingga perlu diberikan imbalan apabila orang tersebut mampu untuk mencapainya.

1. Kompetensi Individual adalah kompetensi yang dimiliki dan dibawa oleh orang untuk melakukan pekerjaannya seperti yang dipersyaratkan. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan sebagai tambahan pendapatan yang diterima dalam bentuk tunjangan atau insentif.
2. Kinerja adalah prestasi atau hasil kerja yang ditunjukkan baik secara individu, tim ataupun organisasi, yang berhasil mencapai target kinerja yang ditetapkan oleh organisasi. Faktor ini biasanya diperhitungkan dalam imbalan dalam bentuk insentif atau bonus.

Sistem remunerasi ada 2, yaitu :

- a. Sistem remunerasi tradisional, biasanya hanya memberikan remunerasi berdasarkan jabatan atau peran dalam organisasi, yang sering disebut sebagai input organisasi. Dalam sistem ini, remunerasi sesuai dengan

- bobot relatif jabatan dalam organisasi, yang diukur dari pengetahuan/kemampuan, pemecahan masalah, dan tanggungjawab.
- b. Sementara sistem remunerasi berbasis kinerja (performance-based), menambahkan pada sistem tradisional, berupa remunerasi berdasarkan kinerja yaitu manfaat ekonomis yang dihasilkan untuk organisasi (output organisasi).

B. Disiplin Pegawai

1. Pengertian Disiplin Pegawai

Davis dan Newstrom (1985 : 87) menjelaskan disiplin (discipline) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (“*discipline is management action to enforce organization standards*”). Sedangkan, Mathis dan Jackson (2002 : 314) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan. Selanjutnya, Saydam (1997 : 54) menggambarkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. Lebih jauh lagi, Simamora (1997 : 746) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi. Menurut Suparda Poerbaka (1998 : 56), dalam bukunya “Ensiklopedi Pendidikan”, disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi. Seiring

dengan yang dikemukakan oleh Poerbaka, Soengeng Prijodarminto (1999 : 43) dalam bukunya “Disiplin Kiat Menuju Sukses”, mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Secara lebih jelas, Mangkunegara (2004 : 129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Lain halnya dengan Sastrohadiwiryo (2003 : 291) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Keith Davis (1995 : 549) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan, dari jenisnya terdapat dua tipe mengenai disiplin:

a. Disiplin Preventif

Adalah kegiatan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standarisasi dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat dicegah.

b. Disiplin Korektif

Adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk menghindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berdasarkan uraian-uraian di atas, menggambarkan bahwa para pegawai perlu terus dilakukan

pembinaan terhadap kedisiplinannya. Pembinaan disiplin merupakan serangkaian tindakan yang dilakukan oleh pimpinan organisasi, guna menumbuhkan dan mengembangkan ketertiban agar pegawai mematuhi semua peraturan, sistem dan prosedur yang berlaku (Herman dkk., 2004:44). Sasaran pembinaan disiplin adalah seluruh orang yang ada dalam organisasi agar mereka mematuhi semua rambu-rambu peraturan, sistem dan prosedur yang sudah ditentukan (Saydam, 1997 : 2004). Lebih jauh, tujuan utama dari pembinaan disiplin kerja adalah demi kelangsungan organisasi yang sesuai, baik hari ini maupun hari esok (Sastrohadiwiryono, 2003 : 296).

Pembinaan disiplin dalam organisasi dapat dilakukan melalui beberapa hal sebagai berikut:

- Penciptaan peraturan-peraturan dan tata tertib-tata tertib yang harus dilaksanakan;
- Menciptakan dan memberikan sanksi bagi pelanggar disiplin;
- Melakukan pembinaan disiplin melalui pelatih kedisiplinan yang terus menerus.
- Untuk mewujudkan tujuan dari kegiatan pembinaan disiplin, maka harus diperhatikan faktor-faktor yang mempengaruhinya.

Saydam (1997 : 204) menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi pembinaan disiplin, yaitu:

- Besar kecilnya kompensasi
- Ada tidaknya keteladanan dari pimpinan;

- Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan;
- Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan ;
- Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- Ada tidaknya perhatian (manajemen) terhadap para pegawai;
- Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

Sementara itu, Hasibuan (2002 : 194) menggambarkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Pendapat senada dikemukakan oleh Nitisemito (1996 : 122) bahwa perlu diperhatikan beberapa hal yang dapat menunjang kedisiplinan, yaitu: ketegasan dalam pelaksanaan kedisiplinan, kedisiplinan perlu dipartisipasikan, kedisiplinan harus menunjang tujuan dan sesuai dengan kemampuan, keteladanan pimpinan, kesejahteraan dan ancaman.

Dari beberapa penjelasan di atas, maka dapat disebutkan beberapa ukuran untuk mengukur disiplin, yakni adanya kepatuhan pegawai pada Saydam (1997 : 204):

- a. Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang;
- b. Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya;
- c. Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku
- d. Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. (Tohardi, 2002)

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya.

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan menepati aturan permainan. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain:

1. Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat
2. Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
3. Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain
4. Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. (Singodimedjo, 2000)

Rasa kepedulian pegawai yang tinggi sangat mempengaruhi pencapaian tujuan yang akan meningkatkan kemajuan kedisiplinan bagi pegawai, serta dengan semangat yang tinggi dalam melakukan pekerjaan dapat membangkitkan gairah kerja yang tinggi dan untuk meningkatkan inisiatif dalam pencapaian tujuan. Manfaat penerapan disiplin kerja yang baik pada pegawai dalam upaya mencapai disiplin kerja dikemukakan oleh Tohardi (2002:395), sebagai berikut :

- a. Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja diorganisasi atau perusahaan.
- b. Produktivitas organisasi akan berjalan dengan lancar dan sesuai dengan perencanaan.
- c. Dengan adanya disiplin yang baik seorang pegawai dapat menghindari dari kecelakaan ditempat dia bekerja.
- d. Sebagai panutan bagi pegawai yang bekerja.
- e. Tercapainya tujuan dalam organisasi atau perusahaan.
- f. Terpelihara citra bagi sebuah organisasi atau perusahaan.

Menurut Saydam (2006:54) “Manfaat dari penerapan disiplin kerja yang akan terlihat pada :

1. Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
2. Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan melakukan pekerjaannya.
3. Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan karyawan.
4. Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
5. Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan”.

Dari pendapat para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa melemahnya disiplin kerja sangat mempengaruhi semangat dan gairah kerja. Dengan demikian akan menurunkan kegiatan dalam setiap pekerjaan yang ditangani dan menurunnya tingkat produktivitas pula.

C. Kinerja

1. Pengertian

Kinerja seringkali diartikan sebagai pencapaian tugas, dimana istilah tugas sendiri berasal dari pemikiran aktivitas yang dibutuhkan oleh pekerja (Nelson, 1997). Dengan kata lain, kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seorang pegawai dalam bidang pekerjaan menurut kriteria tertentu yang berlaku atas sebuah pekerjaan yang dievaluasi oleh orang tertentu. Hal ini sejalan dengan Winardi (2003) yang

mengungkapkan bahwa kinerja adalah “Suatu konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan karyawannya berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya.

Dari beberapa teori kinerja yang dijelaskan diatas, diperoleh pengertian bahwa kinerja merupakan konsep universal mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai meliputi kepribadian, kepandaian, kepemimpinan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif sesuai dengan standar / kriteria kerja yang telah ditentukan oleh instansi / perusahaan.

Kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi dibentuk oleh perilaku karyawan atau pegawainya (Organizational Behaviour grand theory). Sejalan dengan pemikiran tersebut, Robbins (2004) dengan teori ekspektasi mengungkapkan bahwa sutau cara berfikir meskipun dapat diperdebatkan simplisitasnya, mengenai kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interkasi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja. Berikut dijelaskan mengenai pola pemikiran kinerja.

$$P = A \times M$$

Keterangan :

P : Performance (Kinerja)

A : Ability (Kemampuan)

M : Motivation (Motivasi)

Dari Teori Organizational Behaviour dan teori ekpektasi diatas, kemampuan kerja dinilai dari pendidikan dan latihan, dan pengalaman kerja. Sedangkan secara holistic

diperoleh bahwa seorang yang memiliki kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi juga.

2. Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (ability) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2004). Pengertian ini dikuatkan oleh Dessler (2003) menyatakan bahwa pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja mencerminkan ketrampilan kerja karyawan. Pernyataan tersebut dibuktikan oleh penelitian Ranupandoyo dan Husnan (2002) yang menyatakan bahwa kemampuan kerja identik dengan ketrampilan kerja (skill) yang terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif serta pengalaman kerja. Pendapat lain menyatakan kemampuan kerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu (Hasibuan, 2003:94).

Merujuk dari beberapa teori diatas maka dapat disimpulkan bahwa kemampuan kerja adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas yang dibebankan kepadanya, dimana dapat terbentuk dari pendidikan dan latihan, inisiatif, dan pengalaman kerja yang diperoleh baik di dalam maupun di luar instansi tempat dia bekerja.

Dari pengertian kemampuan kerja diatas dapat diperoleh tiga unsur yang membangun kemampuan kerja, sebagai berikut :

(a) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmojo, 1992 : 27). Sementara itu, Henry Simamora (1997) mengatakan bahwa pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman serta perilaku seseorang. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta, bagaimana menunaikan aktifitas – aktifitas satu program – program tertentu.

Selanjutnya Rndall S. Sculler dan Susan E. Jacksen (1997) mendefinisikan pelatihan sebagai melatih , mengacu pada usaha untuk meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan oleh para pegawai, baik sekarang maupunantisipasi untuk masa yang akan datang.

Perumusan pelatihan yang dikemukakan oleh Edwin B. Flipo (1990 : 37) yaitu, “Training is the cat of increasing the knowledge and skill of and employee for doing a particular job”. (latihan adalah usaha atau tindakan untuk meningkatkan pengetahuan dan kecakapan seorang pegawai untuk melaksanakan pekerjaan tertentu).

Dari uraian diatas dapat diperoleh bahwa pendidikan dan latihan adalah usaha untuk meningkatkan pengetahuan, ketrampilan, pengalaman, dan kepribadian seseorang untuk dapat melaksanakan pekerjaan tertentu baik sekarang ataupun yang akan datang.

(b) Inisiatif

Dalam konsep Psikologi, dijelaskan bahwa inisiatif merupakan konsep awal / dasar dalam proses membentuk kemauan. Dalam hal ini, inisiatif dapat diartikan sebagai ide atau hasrat menuju pencapaian tujuan yang digerakkan oleh daya pikir yang selanjutnya digunakan dalam pertimbangan tujuan dan kemungkinan tercapainya tujuan / maksud tertentu. Nawawi (2000) menyatakan, inisiatif akan melahirkan perbuatan / keputusan bertindak. Dengan kata lain, orang akan sulit menentukan tindakan yang akan dilakukan bila tidak punya inisiatif terlebih dahulu. Singkatnya, inisiatif dapat diartikan sebagai niat usaha awal / kemauan pertama yang melandasi seseorang untuk memulai sebuah kegiatan / usaha. Hubungan inisiatif dan kinerja yaitu semakin tinggi inisiatif pegawai dalam melaksanakan tugas dan pekerjaannya, maka semakin tinggi tingkat ketrampilan kerja dan pada akhirnya akan berimplikasi pada semakin meningkat kinerjanya.

(c) Pengalaman Kerja

Yulius (2004) mendefinisikan, pengalaman sebagai sesuatu yang telah dialami atau dihayati berkenaan dengan sesuatu hal, sedangkan pengertian kinerja itu sendiri adalah melakukan sesuatu untuk memperoleh hasil dari seseorang. Pengalaman kerja berarti sesuatu yang telah dialami atau dihayati berkenaan dengan hal yang diperoleh dari kondisi pekerjaan tertentu. Pengalaman kerja terbentuk dalam waktu yang tidak singkat, dimana semakin lama masa kerja seseorang pada pekerjaan tertentu, maka semakin banyak pengalaman yang didapat. Hubungan antara pengalaman kerja

dengan kinerja pegawai dapat diketahui bahwa semakin banyak pengalaman kerja maka semakin banyak pula ketrampilan kerja pegawai dan berimplikasi pada semakin meningkatnya kinerja pegawai. Pada penelitian ini, pengalaman kerja diukur dari total waktu pengalaman kerja (masa kerja) selama menjadi pegawai.

3. Motivasi

Motivasi sering diartikan sebagai dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif tersebut merupakan suatu “driving force” yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (A’sad, 1987). Lebih jauh Sholahudin, 1987 : 114) menjelaskan, motivasi sebagai dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan / menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku guna memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki (1992) mendefinisikan “Motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu”. Sementara itu Reksohadiprojo (2002) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Motivasi akan menimbulkan perilaku yang didasarkan atas sebuah tujuan tertentu menuju tahap

kepuasan. Setiap yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh maksud yang ada dalam diri orang tersebut atau lebih dikenal dengan motivasi. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi adalah faktor pendorong baik jasmani dan rohani yang dimiliki seseorang yang berbentuk harapan penghargaan, keinginan dan sebagainya atas segala sesuatu yang akan dilakukan, yang bersifat menggiatkan / menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku guna memenuhi kebutuhannya. Hubungan motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

Banyak ilmuwan yang mengembangkan teori motivasi, di antaranya adalah Frederick Herzberg, Sondang P Siagian, Kenneth N. Wexley, David Mc. Clelland dan Abraham Maslow. Berikut akan dijelaskan secara jelas mengenai teori tersebut diatas. Pertama, Frederick Herzberg (dalam Owens 1987: 125) mengembangkan teori motivasi dua faktor yaitu motivasi pegawai, memberikan pedoman tentang faktor yang membuat orang merasa tidak puas dan faktor yang membuat orang puas atau faktor yang membuat orang merasa sehat dan faktor yang memotivasi orang (Hygiene-Motivators). Winardi (2003), menyatakan bahwa secara ringkas teori Motivasi Herzberg tersebut meliputi:

(a) Faktor kesehatan (Hygienic Factors) mencakup:

- (1) Upah,
- (2) Keamanan kerja dan jaminan pekerjaan,

- (3) Kondisi kerja,
- (4) Status,
- (5) Prosedur perusahaan,
- (6) Mutu supervisi teknis, dan
- (7) Mutu hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan atau bawahan.

(b) Faktor Motivasi (Motivators), antara lain :

- (1) Prestasi (Achievement),
- (2) Pengakuan (Recognition),
- (3) Tanggung jawab (Responsibility),
- (4) Kemajuan (Advancement),
- (5) Pekerjaan itu sendiri (The work it self), dan
- (6) Kemungkinan berkembang (The Possibility of growth).

Dari uraian diatas dapat dikatakan bahwa pemenuhan kebutuhan seseorang akan memunculkan motif berprestasi. Indrawijaya (2000) menjelaskan bahwa motif berprestasi tercermin pada orientasi seseorang kepada tujuan dan pengabdian tertentu agar tujuan tercapai dengan sebaik-baiknya. Dari teori tersebut diatas dapat dijabarkan beberapa pemikiran, yaitu :

- a. Prestasi (Achievement), yaitu kebutuhan untuk memperoleh prestasi lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tempat kerjanya.

- b. Pengakuan (Recognition), yaitu kebutuhan untuk memperoleh pengakuan baik berupa pujian atau penghargaan/ piagam dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai.
- c. Tanggung jawab (Responsibility), yaitu kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab yang jelas di bidang pekerjaan yang ditangani.
- d. Kemajuan (Advancement), yaitu kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier atau jabatan tertentu yang diinginkan.
- e. Pekerjaan itu sendiri (The work it self), yaitu kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.
- f. Kemungkinan berkembang (The Possibility of growth), yaitu kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan karier (jabatan) sesuai di masa yang akan datang.

Dari semua teori motivasi yang telah dijelaskan diatas, indikator yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada teori dua factor Frederick Herzberg yaitu Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, Kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, dan (6) Kemungkinan berkembang.

D. Hubungan Remunerasi dengan Kinerja

Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut

Rothwell (2000:6), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan melalui pemberian remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas pegawai. Remunerasi memberikan kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Sebagaimana dijelaskan dalam konsep remunerasi sebagai kompensasi kerja maka hubungan remunerasi dan kinerja adalah hubungan timbal balik. Hal ini juga dikuatkan oleh Iswanto (2005) yang menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa hasil kerjanya akan mendapat penghargaan yang sebanding. Demikian juga pendapat Byars dan Rue (1997) yang menyatakan bahwa penghargaan yang berupa pemberian kompensasi kepada pegawai diberikan berdasarkan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sebagaimana teori tersebut, sangat wajar apabila pemberian remunerasi sebagai

bagian dari tunjangan/insentif didasarkan atas kinerja pegawai

E. Hubungan Remunerasi dengan Disiplin Kerja

Pemberlakuan absensi sidik jari dan apel pagi-sore dalam menyambut remunerasi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk penilaian unsur disiplin. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin PNS terkait dengan jam kerja PNS. Kehadiran PNS sesuai dengan jam kerja akan menjadi salah satu tolok ukur pembayaran remunerasi. Jadi antara remunerasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dalam pengimplementasian system remunerasi, karena salah satu tujuan sebuah Kementerian/Lembaga tidak lain adalah untuk meningkatkan disiplin pegawai yang selama ini dinilai sangat buruk. Setiap Kementerian/Lembaga yang sudah layak mendapatkan remunerasi wajib menggunakan mesin handkey sebagai kontrol kehadiran pegawai. Dimana dalam aturannya jika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah, maka remunerasi yang diterimanya juga akan rendah.

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

F. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apabila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin.

Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih didasarkan atas kesadaran diri dalam diri karyawan. Tohardi (2002), ketidakdisiplinan individu atau pegawai dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi.

Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

G. Penelitian Terdahulu Terkait Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

Chrisdoni (2013) meneliti tentang “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”. Penelitian ini dianalisis dengan deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*) dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan remunerasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi berprestasi sangat dominan berpengaruh terhadap pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe madya Pabean B Medan. Syahputra (2009) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan”. Penelitian ini dianalisis dengan analisis Deskriptif Kuantitatif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak pemberian insentif dan tunjangan risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemsarakatan. Dimana tunjangan risiko mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pemberian insentif terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA-Anak Medan.

Misail Palagia (2012) meneliti tentang “Remunerasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak (Studi Kasus Kantor

Pelayanan Pajak Makassar Utara, Makassar Selatan, Makassar Barat dan Madya Makassar)“. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Remunerasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

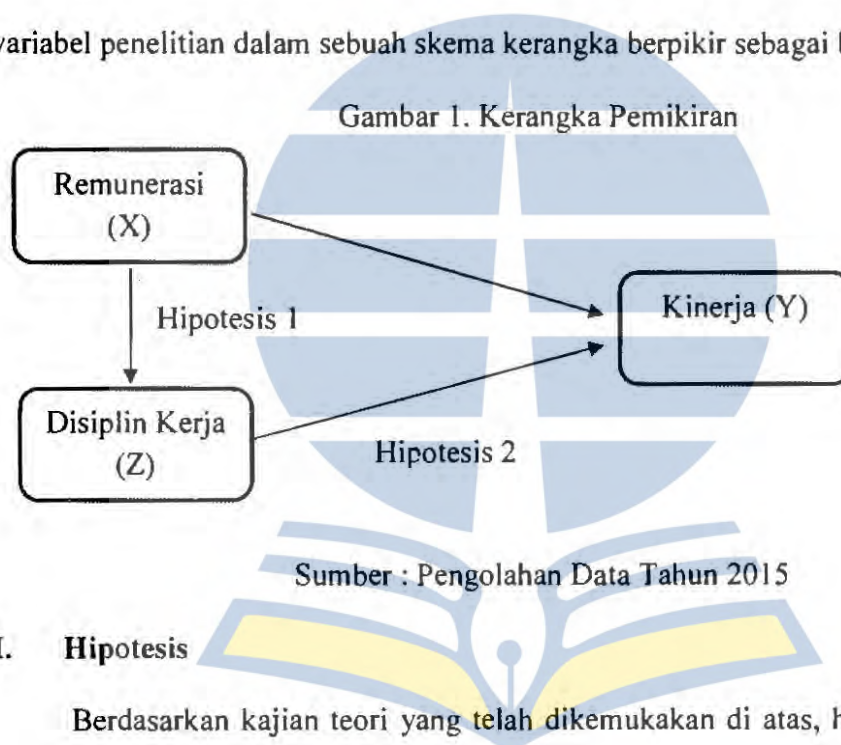
Penelitian lain yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2009) meneliti tentang “Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta“. Sarmina menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya

Penelitian lain yang digunakan sebagai acuan dalam penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Juliantoro (2010) yang meneliti tentang “ Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara” , dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dari hasil pengolahan dan analisis data bahwa variable bebas remunerasi memberikan kontribusi sebesar 52,10%, variable bebas motivasi kerja sebesar 54,80% dan budaya kerja sebesar 55,10%.

Adapun budaya kerja merupakan variable bebas yang paling dominan proporsi kontribusinya terhadap kinerja pegawai pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara.

H. Kerangka Pemikiran

Berdasarkan hubungan variabel diatas peneliti menyimpulkan keterkaitan variabel penelitian dalam sebuah skema kerangka berpikir sebagai berikut :



I. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh positif antara variabel pemberian remunerasi dan disiplin pegawai Lembaga Permayarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.
2. Ada pengaruh positif antara variabel disiplin kerja dan kinerja pegawai Lembaga Permayarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.

3. Ada pengaruh positif antara variabel remunerasi dan kinerja pegawai Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.
4. Ada pengaruh positif antara variabel remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Perasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah keseluruhan dari perencanaan untuk menjawab pertanyaan penelitian dan mengantisipasi beberapa kesulitan yang mungkin timbul selama proses penelitian, hal ini penting karena desain penelitian merupakan strategi untuk mendapatkan data yang dibutuhkan untuk keperluan pengujian hipotesis atau untuk menjawab pertanyaan penelitian dan sebagai alat untuk mengontrol variabel yang berpengaruh dalam penelitian dengan menggunakan desain kuantitatif.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Pemasarakatan Kelurahan Tanjung Gusta Medan Helvetia. Penelitian ini dimulai pada bulan Februari sampai dengan Juni 2015

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, yakni Pegawai Negeri Sipil yang bertugas sebagai anggota jaga atau pengamanan yang berjumlah 68 orang. dengan pembagian seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.
Jumlah Pegawai Anggota Jaga/Pengamanan
Lembaga Permasyarakatan Klas I Tanjung Gusta
Tahun 2014/2015

No	Pegawai/Gol	Laki-Laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	II/a	16	6	22
2.	II/b	32	1	33
3.	II/c	3	-	3
4.	II/d	3	-	3
5.	III/a	5	-	5
6.	III/b	1	-	1
	Total	61	7	68

Sumber : Bagian Kepegawian Lembaga Permasyarakatan Klas I
Tanjung Gusta Medan

Karena sedikitnya jumlah pegawai maka mengambil seluruh responden atau pegawai menjadi sampel penelitian sehingga digunakan menjadi sensus.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan terstruktur tanggapan responden tentang remunerasi, motivasi, disiplin dan kinerja pegawai di Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.
2. Studi Dokumentasi, dengan pengumpulan peraturan-peraturan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari

Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan berupa data mengenai jumlah dan golongan Petugas Pemasarakatan.

E. Instrumen Penelitian

Penelitian ini menggunakan kuesioner pernyataan tertutup yaitu pernyataan yang pilihan jawabnya telah tersedia, yang dipersempit atau diberi pola atau kerangka susunan terlebih dahulu. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist.

F. Defenisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Remunerasi (X), menurut Patton dalam Iswanto (2005) Kriteria efektifitas kompensasi adalah Cukup, Laya/wajar, Seimbang/adil, efektif, aman, aseptabel.
2. Disiplin Kerja (Z), Menurut Suparda Poerbaka (1998 : 56), dalam bukunya "Ensiklopedi Pendidikan", disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi.
3. Kinerja (Y), kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interkasi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja Robbins (2004)

Tabel 4
Defenisi Operasional Variabel Penelitian

No	Konsep	Dimensi	Indikator
1	Remunerasi; menurut Patton dalam Iswanto (2005)	1. Cukup	Sesuai dengan peraturan pemerintah
		2. Layak	Sesuai dengan usaha dan kemampuan
		3. Seimbang	Remunerasi sesuai dengan jabatan/tingkatan pekerjaan
		4. Efektif	Kompensasi yang diberikan tidak berlebihan
		5. Aman	Dapat memenuhi kebutuhan dasar
		6. Aseptabel	Dapat diterima pegawai
		7. Komitmen pemerintah untuk mewujudkan <i>clean and good governance</i>	1. Kualitas pelayanan publik 2. Prilaku KKN 3. Kualitas etos kerja 4. Kualitas manajemen pemerintahan 5. Pelayanan yang akuntan dan transparan
2	Menurut Suparda Poerbaka (1998 : 56), dalam bukunya "Ensiklopedi Pendidikan", disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi	Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja	1. Ketepatan waktu kehadiran pegawai 2. Pemanfaatan waktu kerja 3. Kesesuaian waktu pulang pegawai
		Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku	1. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan 2. Pemahaman terhadap tata tertib organisasi 3. Pelaksanaan tata tertib organisasi
		Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi	1. Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian 2. Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi 3. Kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi
		Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	1. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP 2. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM 3. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan harapan pengguna atau klien

3.	kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interaksi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja Robbins (2004)	Kemampuan	1. Pendidikan dan latihan 2. Inisiatif 3. Pengalaman Kerja 4. Waktu 5. Kecakapan 6. Kesungguhan
		Motivasi	1. Prestasi 2. Pengakuan 3. Tanggung jawab 4. Kemajuan 5. Pekerjaan itu sendiri 6. Kemungkinan berkembang

Berdasarkan operasional variabel sebagaimana tabel diatas, secara keseluruhan terdefiniskan kedalam 36 pertanyaan, adapun untuk variabel X1 yakni remunerasi terdefiniskan menjadi 11 pertanyaan sebagai berikut :

a. Cukup (X1.1)

1) Penerimaan remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah (X1.1.1)

b. Layak (X1.2)

2) Penerimaan remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah (X1.2.1)

- c. Seimbang (X1.3)
 - 3) Besaran remunerasi sesuai dengan jabatan/tingkatan pekerjaan (X1.3.1)
- d. Efektif (X1.4)
 - 4) Besaran remunerasi terlalu tinggi untuk selevel pekerjaan saya (X1.4.1)
- e. Aman (X1.5)
 - 5) Remunerasi dapat membantu pegawai memenuhi kebutuhan dasarnya (X1.5.1)
- f. Aseptabel (X1.6)
 - 6) Besaran remunerasi terlalu kecil untuk pekerjaan yang saya emban (X1.6.1)
- g. Komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance* (X1.7)
 - 7) Pemberian remunerasi memperbaiki pelayanan publik yang dulu dikenal buruk (X1.7.1)
 - 8) Pemberian remunerasi menekan tindakan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme) (X1.7.2)
 - 9) Pemberian remunerasi meningkatkan etos kerja aparatur negara (X1.7.3)
 - 10) Pemberian remunerasi mengurangi kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan (X1.7.4)
 - 11) Pemberian remunerasi memperbaiki sistem manajemen pemerintahan yang tidak produktif (X1.7.5)

Adapun untuk variabel (Z) yakni disiplin, terdefinisikan menjadi 12 pertanyaan :

- a. Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja (Z.1)

- 1) Ketepatan waktu kehadiran pegawai sudah sesuai dengan peraturan (Z.1.1)
 - 2) Pemanfaatan jam kerja sudah sesuai dengan peraturan (Z.1.2)
 - 3) Jam pulang kerja sudah sesuai dengan peraturan (Z.1.3)
- b. Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku (Z.2)
- 4) Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan sudah berjalan sebagaimana mestinya (Z.2.1)
 - 5) Pegawai sudah mengetahui dan mengerti tentang tata tertib instansi (Z.2.2)
 - 6) Pegawai sudah melaksanakan tata tertib instansi yang sudah berlaku (Z.2.3)
- c. Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi (Z.3)
- 7) Pegawai berpakaian dengan sopan dan rapi (Z.3.1)
 - 8) Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku (Z.3.2)
 - 9) Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya (Z.3.3)
- d. Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi (Z.4)
- 10) Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operasional Procedure) (Z.4.1)
 - 11) Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal) (Z.4.2)
 - 12) Pelaksanaan pekerjaan/pelayanan sudah sesuai dengan harapan pengguna (Z.4.3)

Sedangkan untuk variabel dependen (Y) yakni kinerja, terdefinisikan menjadi 12 pertanyaan sebagai berikut :

a. Kemampuan (Y1)

- 2) Petugas mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas di lapangan (Y1.1)
- 3) Petugas memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas (Y1.2)
- 4) Petugas memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas (Y1.3)
- 5) Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan (Y1.4)
- 6) Petugas memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugasnya (Y1.5)
- 7) Petugas bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya (Y1.6)

b. Motivasi (Y2)

- 8) Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam tugasnya (Y2.1)
- 9) Hasil kerja mendapat pengakuan dari atasan (Y2.2)
- 10) Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan (Y2.3)
- 11) Pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja lebih baik (Y2.4)
- 12) Pegawai menyenangi pekerjaan/tugas yang ditugaskan (Y2.5)
- 13) Karir yang menjanjikan untuk pegawai yang berprestasi (Y2.6)

Pengukuran kuesioner pada setiap pertanyaan tersebut menggunakan skala likert dengan pola jawaban menggunakan lima alternative jawaban yang masing-masing diberi skor sebagaimana tabel 3 berikut :

Tabel 5.
Nilai Jawaban dari Pembobotan Skala Likert

NILAI	JAWABAN
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Kurang Setuju (KS)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Husein Umar, "Metode Penelitian untuk Skripsi dan Tesis Bisnis" 1998

G. HASIL UJI INSTRUMEN PENELITIAN

Berdasarkan teori penelitian, instrument penelitian harus diuji baik validitas maupun reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Tujuan dari uji instrument ini adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan yang akan digunakan untuk penelitian dapat memenuhi prinsip keandalan dan konsistensi dalam pengukurannya. Adapun untuk menguji apakah ke-35 pertanyaan tersebut layak digunakan menjadi instrument penelitian, maka telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut :

1. Uji validitas

Untuk mengetahui validitas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel

(Bhuono 2005). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS.

Uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correction*. Priyatno (2008) menyatakan "... kriterian pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu jika r hitung $\geq r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid) dan jika r hitung $\leq r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

2. Uji reliabilitas

Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan mengetahui konsistensi alat ukur yang digunakan, apakah alat ukur yang digunakan dapat diandalkan dan tetap konsisten bila pengukuran diulang. Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Dalam melakukan uji reliabilitas digunakan metode *Cronbach's Alpha*, menurut Priyatno (2008) mengatakan " metode alpha sangat cocok digunakan pada skor berbentuk skala". Santosa (2005) menyatakan "suatu kuisisioner reliable bila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6".

H. Metode Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel.

Adapun tujuan analisis jalur adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat (Ghazali, 2005). Persamaan dalam model ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu :

$$Z = \beta_1 X + \varepsilon_1$$

$$Y = \beta_3 X + \beta_2 Z + \varepsilon_2$$

Pengujian hipotesis yang dilakukan sebagai berikut :

a. Uji F (Uji simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X, Z) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y). Model Hipotesisnya adalah :

$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (Remunerasi dan disiplin kerja secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai)

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Remunerasi dan disiplin kerja secara bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai)

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah nilai F_{hitung} dibandingkan dengan nilai F_{tabel} dengan kriteria pengambilan keputusan

a. $F_{hitung} < F_{tabel}$ maka H_0 diterima dengan $\alpha = 5\%$

b. $F_{hitung} > F_{tabel}$ maka H_0 ditolak dengan $\alpha = 5\%$

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas (X, Z) terhadap variabel terikat (Y). Model Hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

1. Pengaruh remunerasi (X) terhadap disiplin kerja (Z)

$H_0 : b_i = 0$ (Remunerasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja)

$H_1 : b_i \neq 0$ (Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja).

2. Pengaruh disiplin kerja (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0 : b_i = 0$ (Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

$H_1 : b_i \neq 0$ (Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

3. Pengaruh remunerasi (X) terhadap kinerja pegawai (Y)

$H_0 : b_i = 0$ (Remunerasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

$H_1 : b_i \neq 0$ (Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

Nilai t_{hitung} dibandingkan dengan t_{tabel} , dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau Signifikan $t < 0.05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (H_0 ditolak atau H_1 diterima) dan Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau Signifikan $t > 0.05$ maka tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (H_0 diterima dan H_1 ditolak)

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Uji distribusi normal (Ghazali : 2006). Dalam uji t dan F diasumsikan bahwa nilai residual normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel pengganggu atau residual memiliki mengikuti distribusi normal.

Untuk mengetahui bahwa residual terdistribusi secara normal atau tidak, dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik.

a. Analisis Grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

b. Analisa Statistik, yaitu dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), menurut Suliyanto (2005) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.

2. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal.

b. Uji Multikolinieritas

Uji ini berguna untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghazali (2006) menyatakan, jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Suliyanto (2005) bahwa :

Jika *Tolerance Value* $< 0,1$ atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas

Jika *Tolerance Value* $> 0,1$ atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara melihat grafik plot dan uji statistik dengan uji Glejser, yang dilakukan dengan cara analisis grafik dengan melihat grafik plot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergembang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan

Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan merupakan wadah untuk menampung narapidana dan tahanan laki-laki dewasa dididik dan dibina berdasarkan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan kebijaksanaan pemasyarakatan yaitu Pohon Beringin Pengayoman, dan berbagai kebijakan pemasyarakatan yang dikeluarkan Dirjen Pemasyarakatan Depkumham, dan terakhir adalah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995,

Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, menempati areal tanah seluas 10 Ha, yang berasal dari pertukaran tanah milik lembaga pemasyarakatan dengan Kodam II Bukit Barisan. Pembangunan gedung Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, dilakukan secara bertahap yaitu :

1. Tahap I, pada tahun 1982, pembangunan 1 (satu) unit gedung perkantoran seluas 6000 m persegi di tambah dengan 1 (satu) unit gedung instalasi fasilitas penunjang lainnya.
2. Tahap II, pada tahun 1982 – 1984, melalui daftar proyek tahun 1982 – 1984 sarana dan prasarana lembaga pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan semakin disempurnakan dengan menambah antara lain :
 - a. 4 (empat) buah blok narapidana
 - b. 1 (satu) buah bengkel kerja narapidana

- c. 1 (satu) buah gedung / ruang cuci gosok
 - d. 1 (satu) buah koperasi serba guna
 - e. 1 (satu) buah garasi.
3. Tahap III, pada tahun 1991 – 1998, pada tahap ini dibangun :
- a. Gereja
 - b. Mesjid
 - c. Vihara
 - d. Ruang melati / ruang pelayanan HAM
 - e. 2 (dua) buah sel pengasingan.
 - f. ruang tamu.
4. Tahap IV, pada tahun 2006 – 2007, pembangunan fisik blok narapidana di lembaga pemasyarakatan, yaitu bangunan fisik T-7 dan T-5. yang masing-masing terdiri dari T-7 lantai I, II, III. dan bangunan fisik T-5 lantai I, II, III.

Lembaga pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan terletak di Jalan Pemasyarakatan Desa Tanjung Gusta Medan, yang berbatasan dengan :

- Sebelah Utara : Rumah penduduk
- Sebelah Selatan : Lembaga Pemasyarakatan Anak
- Sebelah Timur : Komplek Perumahan Dinas Pegawai
- Sebelah Barat : Lembaga Pemasyarakatan Wanita.

Adapun daya tampung lembaga pemasyarakatan sebanyak 1.050 orang, sementara jumlah penghuninya pada saat penulis melakukan penelitian berjumlah 1705 orang, yang terdiri dari 37 (tiga puluh tujuh) orang tahanan dan 1668 (seribu enam ratus enam puluh delapan) orang narapidana. Untuk mengetahui lamanya masa pidana yang dijalani oleh narapidana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 6.
Keadaan Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas I
Menurut Lamanya Hukuman

No.	Lamanya Hukuman	Jumlah
1	B I	1615 Orang
2	B II A	1 Orang
3	B II B	-
4	B III S	36 Orang
5	Seumur hidup	12 Orang
6	Hukuman mati	4 Orang
Jumlah		1.668 Orang

Sumber : Seksi Registrasi Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta
Medan, Desember 2015.

Tabel diatas menunjukkan bahwa narapidana yang mendapat hukuman BI (lebih dari satu tahun) merupakan yang terbanyak yakni 1615 orang, dan yang menjalani hukuman BII A (3 bulan sampai dengan satu tahun) hanya 1 orang, sedangkan yang menjalani hukuman BIII S (Subsider) 36 orang. Untuk hukuman seumur hidup 12 orang, dan hukuman mati 4 orang. Dari jumlah narapidana tersebut, maka lembaga pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan mengalami over kapasitas hampir 70%. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya perkelahian antar

narapidana karena ruangan yang seharusnya dihuni 7 (tujuh) orang menjadi 17 (tujuh belas) atau bahkan 25 (dua puluh lima) orang. Kelebihan daya tampung ini terjadi hampir di seluruh lembaga pemasyarakatan di Indonesia. Untuk mengetahui jenis kejahatan yang dilakukan narapidana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 7.
Jenis Kejahatan Yang Dilakukan Narapidana

No.	Jenis Kejahatan	Jumlah
1.	Narkotika	960 Orang
2.	Psikotropika	174 Orang
3.	Perlindungan anak	231 Orang
4.	Perampokan	45 Orang
5.	Pembunuhan	196 Orang
6.	Pencurian	14 Orang
7.	Penganiayaan	5 Orang
8.	Penipuan	3 Orang
9.	Penggelapan	2 Orang
10.	Pemalsuan	1 Orang
11.	Pencabulan	9 Orang
12.	Pemeriksaan	6 Orang
13.	Trafficking	3 Orang
14.	KDRT	6 Orang
15.	Korupsi	1 Orang
16.	Lakalantas	1 Orang
17.	Kesusilaan	6 Orang
18.	Uang Palsu	5 Orang
	Jumlah	1668 Orang

Sumber : Seksi Registrasi Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, Desember 2015.

Berdasarkan tabel tersebut dapat dilihat bahwa narapidana yang dibina di Lembaga Pemasyarakatan Klas I ini banyak yang terlibat kasus narkoba. Hal ini merupakan suatu fenomena nyata bahwa kebanyakan penghuni lembaga pemasyarakatan di kota-kota besar mayoritas terlibat kasus narkoba.

Melihat dari jumlah pegawai yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas I tersebut sebanyak 184 orang yang terdiri dari 164 orang pegawai laki-laki dan 20 orang pegawai perempuan. Dari jumlah tersebut jelas tidak seimbang dengan jumlah narapidana (1668 orang), sehingga perbandingan antara petugas dengan jumlah narapidana kurang lebih 1 : 9. Kita ketahui tidak semua petugas yang bertugas sebagai pembina, karena dari jumlah 184 orang tersebut dibagi lagi kedalam beberapa sub bagian, seperti petugas jaga, administrasi, dan petugas lainnya. Menurut salah seorang petugas pembina bahwa sebenarnya jumlah petugas pembina hanya 6 orang (mereka adalah tamatan AKIP yang dianggap mampu dan memiliki keahlian dalam membina narapidana), namun keenam orang tersebut tidak mampu membina narapidana yang berjumlah 1668 orang, karena berarti 1 orang pembina harus membina 278 orang narapidana. Hal ini tidak mungkin dilakukan mengingat orang yang akan dibina adalah orang-orang yang melanggar hukum. Untuk itu petugas yang memiliki pendidikan sarjana diperbantukan untuk membina narapidana, walaupun jumlahnya juga tidak seimbang, namun hal tersebut merupakan satu-satunya cara untuk mengatasi kekurangan petugas dalam melakukan pembinaan. Hal ini diakui oleh Kepala KPLP Klas I Tanjung Gusta Medan, bahwa sumber daya manusia sebagai pegawai dan pembina di lembaga pemasyarakatan tersebut masih kurang. Sudah semestinya lembaga pemasyarakatan ini memperoleh tambahan pegawai, terutama yang mempunyai pendidikan ilmu pemasyarakatan (AKIP) sehingga dapat menunjang pekerjaan dan tugas lembaga pemasyarakatan dalam membina

para narapidana dan disesuaikan dengan sistem pemasyarakatan yang ada pada saat ini.

Ini berarti para petugas yang tamatan AKIP lebih memahami dan memiliki keahlian dalam membina narapidana, dibandingkan dengan petugas yang tamatan non AKIP. Hanya mengandalkan pendidikan umum yang diterima di sekolah lanjutan atas maupun di perguruan tinggi, tidaklah cukup untuk membina narapidana yang diketahui adalah orang yang melanggar hukum. Ditinjau dari keadaan fisik, pengelolaan lembaga pemasyarakatan Kelas I tersebut sebenarnya dapat dikatakan cukup memadai, terdiri dari perkantoran, ruang tempat tinggal narapidana, ruang kegiatan kerja, musholla, dan pos-pos penjagaan. Bangunan depan untuk perkantoran yang terdiri dari ruangan Kepala lembaga pemasyarakatan, ruang sidang, ruang Tata Usaha, dan Keuangan, ruangan kasi pembinaan, ruangan kepegawaian, ruang registrasi, ruangan administrasi keamanan dan ketertiban, ruang tamu, ruangan KPLP, ruangan penerima tamu untuk besukan dan kantin. Bagian belakang terdapat ruang T3, T5, T7, yang masing-masing terdiri dari tiga lantai. Lantai dua dan tiga dijadikan kamar hunian narapidana, seperti halnya ruang T3 yang masing-masing kamar memiliki luas 3 x 4 m persegi dan tiap kamar seharusnya dihuni oleh 3 (tiga) orang narapidana, namun kenyataannya dihuni oleh 5 (lima) orang narapidana. Sedangkan ruang T5 masing-masing kamar memiliki luas 4 x 6 m persegi dan tiap kamar seharusnya dihuni oleh 5 (lima) orang narapidana, namun kenyataannya dihuni oleh 17 (tujuh belas) orang narapidana. Demikian juga halnya dengan ruang T7 yang masing-masing kamar memiliki luas 5 x 6 m persegi dan tiap-tiap kamar seharusnya dihuni oleh 7 (tujuh) orang narapidana, namun kenyataannya dihuni oleh 25 (dua

puluh lima) orang narapidana . Sedangkan di lantai satu T7 terdapat mesjid, dan gereja di lantai satu T5. Kemudian terdapat juga aula bersama, Poliklinik, perpustakaan, ruang latihan kerja, dapur, dan ruang isolasi. Ruang tempat tinggal narapidana masing-masing terdiri dari kamar-kamar yang mempunyai kapasitas yang berbeda-beda, misalnya Blok A, B, C, dan blok D masing-masing terdiri dari 24 kamar, Blok F, G, dan H masing-masing terdiri dari 10 kamar, sedangkan blok I, J, K, L, M, dan N, masing-masing terdiri dari 18 kamar. Mengenai tenaga dokter yang ditempatkan di lembaga pemasyarakatan Klas I tersebut terdiri dari 3 orang dokter umum, 2 orang dokter gigi, 2 orang perawat, dan tenaga psikolog 1 orang.

Upaya pelayanan kesehatan merupakan bagian dari pembinaan narapidana dalam rangka mempersiapkan narapidana kembali ke masyarakat. Dalam hal ini di Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan, tenaga dokter maupun perawat serta psikolog, tidak seimbang dengan jumlah narapidana. Apalagi tenaga psikolog hanya 1 orang, sedangkan kita ketahui bahwa narapidana dengan berbagai latar belakang dalam melakukan kejahatan sering mengalami stres atau depresi, sehingga membutuhkan tenaga psikolog untuk menyembuhkannya. Pada umumnya seseorang yang telah melakukan kejahatan dan masuk ke lembaga pemasyarakatan mengalami tekanan, untuk itu ia membutuhkan teman atau orang yang dapat mendengarkan keluh kesahnya, agar ia merasa puas dan nyaman setelah menceritakannya kepada orang lain. Dalam hal inilah diperlukan tenaga psikolog agar narapidana dapat berkomunikasi secara langsung, sehingga tekanan yang dialaminya berangsur-angsur pulih. Dengan demikian ia dapat menerima keberadaannya di dalam lembaga pemasyarakatan dan dapat mengikuti kegiatan

pembinaan dengan baik dan sungguh-sungguh, sehingga tujuan pembinaan dapat tercapai.

Sehubungan dengan kurangnya tenaga psikolog yang ditempatkan di lembaga pemasyarakatan, maka narapidana berkomunikasi antar sesama narapidana lainnya, untuk mengatasi ketegangan ataupun tekanan yang dialaminya sejak masuk ke dalam lembaga pemasyarakatan, namun komunikasi yang berlangsung membuat narapidana bertambah tertekan dengan aturan-aturan dan kebiasaan-kebiasaan yang berlaku di dalam lembaga pemasyarakatan.

Kehidupan di dalam lembaga pemasyarakatan ini membuat narapidana terpaksa mengikuti aturan-aturan, nilai-nilai, maupun kebiasaan-kebiasaan yang berlaku agar narapidana merasa nyaman berada di dalam lembaga pemasyarakatan. Hal ini merupakan gambaran umum kehidupan masyarakat narapidana di dalam lembaga pemasyarakatan.

B. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Kuesioner dalam suatu penelitian harus memenuhi syarat validitas dan reliabilitas. Hal tersebut dilakukan untuk menghasilkan penelitian yang valid atau akurat dan konsisten. Validitas ialah ukuran yang menunjukkan tingkat kesahihan suatu instrument penelitian. Sebuah instrumen penelitian dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan dan mampu menggungkap data yang diteliti secara tepat. Tinggi rendahnya instrumen menunjukkan sejauh mana data yang terkumpul tidak menyimpang dari gambaran variabel yang dimaksud.

Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur (*instrument*) dapat dipercaya atau dapat diandalkan. Reliabilitas mengindikasikan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama, dengan alat ukur yang sama.

Disebabkan seluruh pegawai yang menjadi anggota jaga/pengamanan Lembaga Masyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan merupakan sampel pada penelitian, maka uji validitas dan reliabilitas dilakukan di instansi yang mirip yaitu di Lembaga Masyarakatan Kabupaten Karo sebanyak 30 responden.

a. Uji Validitas Variabel Remunerasi.

Untuk mengetahui validitas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel (Bhuono 2005)

Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Nilai validitas suatu pertanyaan dilihat dari nilai *Corrected Item-Total Correlation* masing-masing item pertanyaan. Suatu pertanyaan dinyatakan valid apabila nilai r-hitung yang merupakan nilai dari *Corrected Item-Total Correlation* lebih besar dari r-tabel. R-Tabel dengan tingkat kesalahan 5% dihitung dengan menggunakan rumus sebagai berikut : $Df = N - k$ (N = Jumlah responden uji coba dan k adalah jumlah pertanyaan setiap variabel).

Berdasarkan hasil penghitungan r-tabel (Lampiran), r-tabel untuk variabel remunerasi, disiplin dan kinerja adalah dengan responden uji coba sebanyak 30 diperoleh hasil r-tabel. Nilai r-tabel untuk pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df =$

$n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 30, diperoleh $df = 30 - 2$, maka nilai r -tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas diperoleh hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka r -hitung untuk variabel remunerasi (X) dibandingkan r -tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Indikator Variabel	No. Item	r -hitung	Nilai r -tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Cukup (X1.1)	X.1.1	0,511	0.361	> r -tabel (valid)
Layak (X1.2)	X.1.2.1	0,458	0.361	> r -tabel (valid)
Seimbang (X1.3)	X1.3.1	0,617	0.361	> r -tabel (valid)
Efektif (X1.4)	X1.4.1	0,724	0.361	> r -tabel (valid)
Aman (X1.5)	X1.5.1	0,617	0.361	> r -tabel (valid)
Aseptabel (1.6)	X1.6.1	0,458	0.361	> r -tabel (valid)
Komitmen pemerintah mewujudkan <i>clean and good governance</i> (X1.7)	X1.7.1	0,652	0.361	> r -tabel (valid)
	X1.7.2	0,724	0.361	> r -tabel (valid)
	X1.7.3	0,458	0.361	> r -tabel (valid)
	X1.7.4	0,652	0.361	> r -tabel (valid)
	X1.7.5	0,724	0.361	> r -tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel remunerasi layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

b. Uji Validitas Variabel Disiplin.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka r -hitung untuk variabel disiplin (Z) dibandingkan r -tabel yakni

0,361 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja (Z.1)	Z.1.1	0,622	0.361	> r-tabel (valid)
	Z.1.2	0,525	0.361	> r-tabel (valid)
	Z.1.3	0,533	0.361	> r-tabel (valid)
Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku (Z.2)	Z.2.1	0,531	0.361	> r-tabel (valid)
	Z.2.2	0,588	0.361	> r-tabel (valid)
	Z.2.3	0,613	0.361	> r-tabel (valid)
Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi (Z.3)	Z.3.1	0,779	0.361	> r-tabel (valid)
	Z.3.2	0,665	0.361	> r-tabel (valid)
	Z.3.3	0,795	0.361	> r-tabel (valid)
Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi (Z.4)	X2.4.1	0,720	0.361	> r-tabel (valid)
	X2.4.2	0,564	0.361	> r-tabel (valid)
	X2.4.3	0,708	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel disiplin layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

c. Uji Validitas Variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk pertanyaan variabel kinerja (Y) sebagaimana lampiran maka r-hitung untuk variabel kinerja (Y) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 10.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Kemampuan (Y1)	Y1.1	0,595	0.361	> r-tabel (valid)
	Y1.2	0,61	0.361	> r-tabel (valid)
	Y1.3	0,5	0.361	> r-tabel (valid)
	Y1.4	0,745	0.361	> r-tabel (valid)
	Y1.5	0,878	0.361	> r-tabel (valid)
	Y1.6	0,736	0.361	> r-tabel (valid)
Motivasi (Y2)	Y2.1	0,83	0.361	> r-tabel (valid)
	Y2.2	0,827	0.361	> r-tabel (valid)
	Y2.3	0,86	0.361	> r-tabel (valid)
	Y2.4	0,784	0.361	> r-tabel (valid)
	Y2.5	0,878	0.361	> r-tabel (valid)
	Y2.6	0,769	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Sebagaimana hasil uji validitas tersebut diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan untuk variabel disiplin layak digunakan sebagai instrumen penelitian.

2. Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi, Disiplin dan Kinerja

Uji reliabilitas (uji keandalan) adalah pengujian terhadap suatu pernyataan untuk melihat tingkat konsistensi dan kestabilan responden dalam menjawab pertanyaan yang merupakan indikator suatu variabel. Dasar penentuan uji reliabilitas kuesioner penelitian ini mengacu kepada kriteria yang ditetapkan Barker, et. al. (2002:70) yang mengatakan apabila nilai skor yang diperoleh di atas 0,6 sebagai nilai batas suatu instrumen penelitian maka instrument penelitian

itu reliable (dapat diterima /cukup baik). Hasil uji reliabilitas variabel penelitian ini adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 11.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0,869	> 0,60 (Reliabel)
Z	0,891	> 0,60 (Reliabel)
Y	0,947	> 0,60 (Reliabel)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

- i. Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel remunerasi reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- ii. Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel remunerasi reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- iii. Berdasarkan tabel 7 tersebut diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel remunerasi reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.

C. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antar variabel, peneliti memutuskan bahwa data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner. Kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian. Frekuensi tanggapan 68 responden pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas 1 Tanjung Gusta yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk

Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Kurang Setuju 3, Setuju 4, Sangat Setuju 5. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: A1 = banyaknya responden yang merespon Sangat Tidak setuju, A2 = banyaknya responden yang merespon Tidak Setuju, A3 = banyaknya responden yang merespon Ragu-Ragu, A4 = Setuju dan A5 = banyaknya responden yang merespon Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times A1 + 2 \times A2 + 3 \times A3 + 4 \times A4 + 5 \times A5$.

Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 68 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $68 \times 1 = 68$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $68 \times 5 = 340$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/ rentang = $(340 - 68)/5 = 54.4$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada tabel 12 berikut:

Tabel 12.
Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	68 – 122.4	Sangat Tidak Setuju/Sangat Tidak Baik
2	122.5 – 176.9	Tidak Setuju/Tidak Baik
3	177 – 231.4	Kurang Setuju/Cukup
4	231.5 – 285.9	Setuju/Baik
5	286 – 340	Sangat Setuju/Sangat Baik

1. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel remunerasi

Tabel frkuensi berdasarkan jawaban responden atas variabel remunerasi dapat dilihat pada Tabel 8 berikut :

Tabel 13.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Remunerasi

No Item	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	A1	A2	A3	A4	A5			
1	3	4	6	45	10	68	259	Baik
2	6	28	27	6	1	68	172	Tidak Baik
3	7	39	17	4	1	68	157	Tidak Baik
4	17	28	20	2	1	68	146	Tidak Baik
5	25	23	18	1	1	68	134	Tidak Baik
6	6	22	7	22	10	68	209	Baik
7	30	23	13	1	1	68	124	Tidak Baik
8	24	25	16	2	1	68	135	Tidak Baik
9	26	25	9	5	4	68	143	Tidak Baik
10	15	38	8	5	2	68	145	Tidak Baik
11	24	33	4	6	1	68	131	Tidak Baik
Jumlah	183	288	145	99	33	748	1755	
Rata-rata							159,5	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Pada tabel 8 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel remunerasi yang menunjukkan bahwa anggota jaga Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan setuju bahwa penerimaan remunerasi belum sesuai dengan keinginan responden. Dari 11 item pertanyaan yang diajukan kepada responden, hanya satu item pertanyaan yang termasuk dalam kategori baik yaitu item pertanyaan yang menyatakan bahwa remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah sedangkan sebelas pertanyaan yang lain tentang kelayakan remunerasi dan apakah

remunerasi dapat membantu kebutuhan responden hasilnya menyatakan tidak baik . Hal ini menunjukkan faktor remunerasi anggota jaga Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan dengan masing-masing pernyataannya belum sesuai dengan keinginan pegawai yang bertugas sebagai anggota jaga Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.

2. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin (Z)

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel disiplin dapat dilihat pada tabel 9 berikut :

Tabel 14.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Disiplin

No Item	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	A1	A2	A3	A4	A5			
1	15	46	0	5	2	68	137	Tidak Baik
2	22	28	14	2	2	68	138	Tidak Baik
3	27	31	6	2	2	68	125	Tidak Baik
4	24	29	11	2	2	68	133	Tidak Baik
5	29	24	9	3	3	68	131	Tidak Baik
6	26	30	10	1	1	68	125	Tidak Baik
7	14	36	12	3	3	68	149	Tidak Baik
8	25	34	4	3	2	68	127	Tidak Baik
9	12	32	14	5	5	68	163	Tidak Baik
10	14	30	17	4	3	68	156	Tidak Baik
11	12	37	12	4	3	68	153	Tidak Baik
12	12	45	8	2	1	68	139	Tidak Baik
Jumlah	220	357	109	34	28	748	1676	
Rata-rata							139,7	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Pada tabel 9 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel disiplin artinya disiplin anggota jaga Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan berupa tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata

tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan pada seragam instansi, bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan faktor disiplin anggota jaga Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik atau disiplin masuk dalam kriteria tidak baik.

3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Z)

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel disiplin dapat dilihat pada tabel 10 berikut :

Tabel 15.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Kinerja

No Item	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan	
	A1	A2	A3	A4	A5				
1	3	5	9	42	9	68	253	Baik	
2	22	39	1	3	3	68	130	Tidak baik	
3	12	24	25	5	2	68	165	Tidak baik	
4	13	43	5	3	4	68	146	Tidak baik	
5	15	38	6	7	2	68	147	Tidak baik	
6	20	40	0	5	3	68	135	Tidak baik	
7	17	28	17	4	2	68	150	Tidak baik	
8	13	43	5	3	4	68	146	Tidak baik	
9	17	41	1	5	4	68	142	Tidak baik	
10	17	38	1	3	9	68	153	Tidak baik	
11	40	18	0	6	4	68	120	Tidak baik	
12	8	48	6	3	3	68	149	Tidak baik	
Jumlah	197	405	76	89	49	748	1836		
Rata-rata								153,0	Tidak baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Pada Tabel 10 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel kinerja, menunjukkan bahwa kinerja anggota jaga Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan berupa

kemampuan dan motivasi anggota jaga pegawai Lembaga Pemasyarakatan Tanjung Gusta Medan tidak baik. Hal ini menunjukkan faktor kinerja anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tanjung Gusta Medan dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik.

D. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan dengan analisis grafik dan uji statistik. Analisis grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan menurut Ghozali (2006) yaitu :

1. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
2. Jika data menyebar jauh dari diagonal dan tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Sedangkan uji statistik yaitu dengan menggunakan Uji Kolmogorov-Smirnov (K-S), menurut Suliyanto (2005) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut :

1. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z \leq Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, maka data residual terdistribusi normal.
2. Jika nilai Kolmogorov-Smirnov $Z > Z_{tabel}$, atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, maka data residual terdistribusi tidak normal.

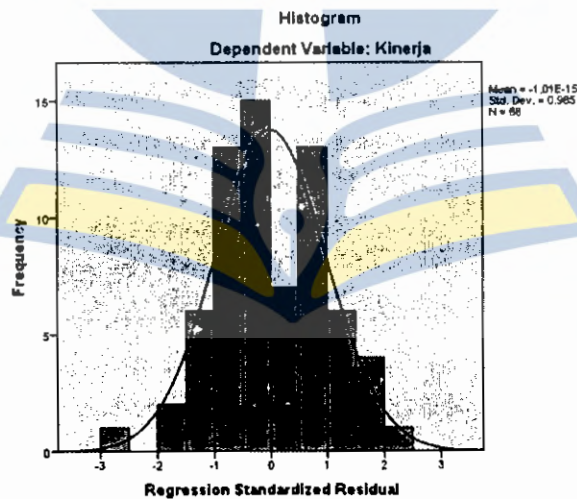
Tabel 16.
Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov Untuk Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47863514
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,061
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

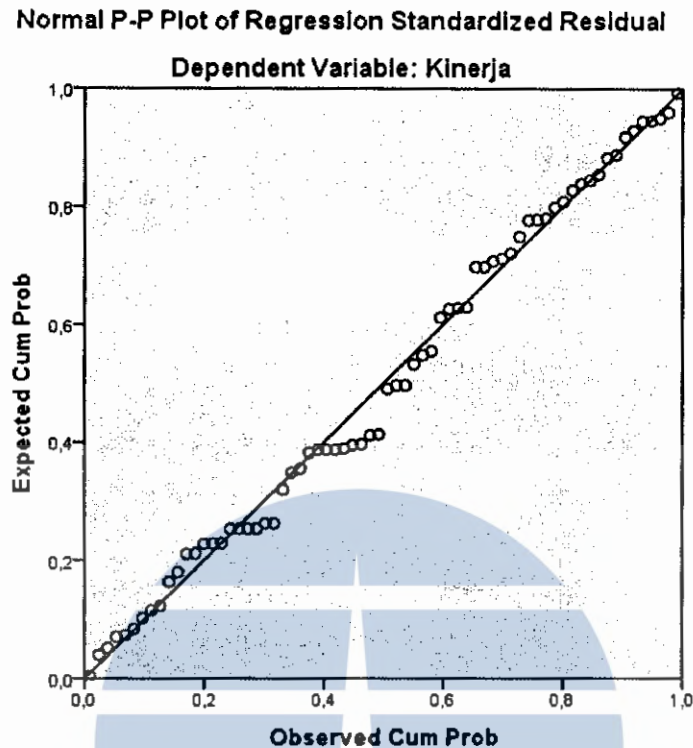
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Gambar 2. Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)



Gambar 3 Grafik Normal Plot
Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Dari gambar 3 menunjukkan bahwa data menyebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

Untuk pengujian normalitas dengan uji stasitik ditunjukkan berikut ini :

Hasil uji normalitas dengan uji Kolmogorov-Smirnov memberikan nilai signifikansi sebesar 0,092, yang berarti lebih besar dari nilai signifikansi yang ditentukan yaitu 0,05, maka dapat disimpulkan bahwa data pada model regresi berdistribusi normal.

2. Uji Multikolinieritas

Uji ini berguna untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independen). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Menurut Ghazali

(2006) menyatakan, jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel ini tidak orthogonal. Variabel orthogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas = 0.

Kriteria pengambilan keputusan menurut Suliyanto (2005) bahwa :

Jika *Tolerance Value* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas

Jika *Tolerance Value* > 0,1 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas

Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan table dibawah ini :

Tabel 17.
Hasil Uji Multikolinieritas untuk Persamaan

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Remunerasi	,836	1,196
Disiplin	,836	1,196

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2015)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa variabel bebas yaitu remunerasi dan disiplin memiliki nilai *tolerance* > 0,1 atau *Variance Inflation Factor* < 10 maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

3. Uji Heterokedastisitas

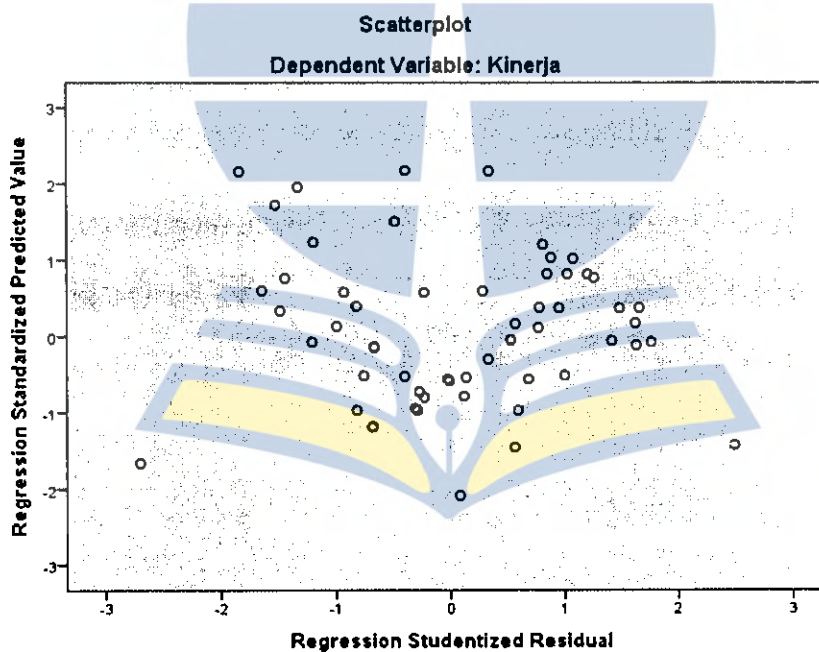
Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara melihat grafik plot dan uji statistik dengan uji Glejser, yang dilakukan

dengan cara analisis grafik dengan melihat grafik plot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$).

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergembang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.
- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan gambar dibawah ini :



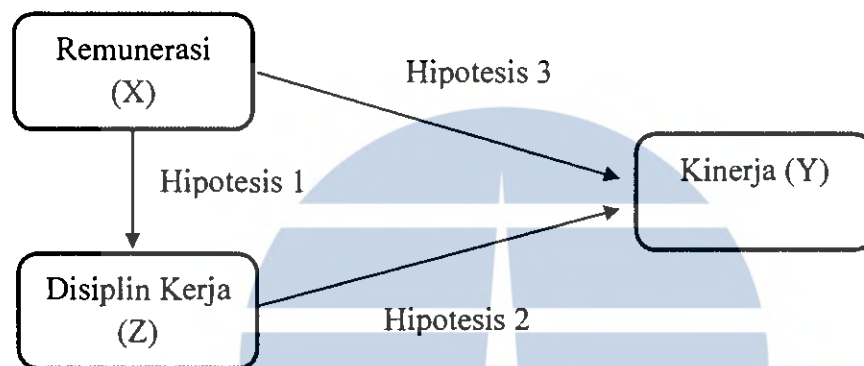
Gambar 4. Hasil Uji Heterokedastisitas
 Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2015)

Dari gambar *scatterplots* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model persamaan yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh remunerasi dan disiplin

kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur, terlebih dahulu dibentuk diagram jalur dan persamaan strukturnya (model). Diagram jalur yang dibentuk seperti gambar 4 dibawah ini :



Gambar 5. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Setelah sebelumnya dilakukan pengujian asumsi-asumsi klasik dan diperoleh bahwa model dapat digunakan, maka berikutnya adalah melakukan pengujian hipotesis. Pengujian hipotesis dilakukan dengan menggunakan analisis jalur, uji F dan uji t.

Adapun kriteria pengujian hipotesis untuk tingkat signifikansi 5 % adalah sebagai berikut :

1. Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $Signifikan\ t < 0.05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.
2. Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ atau $Signifikan\ t > 0.05$ maka tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen.

Dimana perhitungan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$Df = (N-k)$$

$$N = \text{Jumlah Responden} = 68$$

k = Jumlah variabel = 3

Tingkat Signifikansi 5% = 0,05

Maka nilai t_{tabel} = 1,997

1. Hasil Penelitian Pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin Kerja

Uji t Hipotesis 1 (H_0 = Remunerasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja, H_1 = Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja)

Tabel 18.
Uji t(Pengaruh) Remunerasi Terhadap Disiplin
Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	3,032	,240		12,652	,000		
	Remunerasi	,247	,069	,405	3,600	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan Variabel remunerasi memiliki t_{hitung} sebesar 3,600 dengan probabilitas sebesar 0,001. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($3,600 > 1,997$) atau signifikan $t < 0,05$ ($0,001 < 0,05$) maka hasil uji menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti remunerasi (X) berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja (Z).

Dari hasil diatas diperoleh nilai beta remunerasi sebesar 0,405. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 40,5 % dan 59,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel remunerasi cukup kuat terhadap variabel disiplin kerja sesuai dengan kriteria berikut:

Tabel 19.
Kriteria Hubungan Antar Variabel

Nilai R	Interpretasi
0,00 - 0,19	Sangat Tidak Kuat
0,20 - 0,39	Tidak Kuat
0,40 - 0,59	Cukup Kuat
0,60 - 0,79	Kuat
0,80 - 0,99	Sangat Kuat

Sumber : Situmorang, et all (2010:145)

2. Hasil Penelitian Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Uji t Hipotesis 2 (H_0 = Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, H_1 = Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

Tabel 20.
Uji t (Pengaruh) Disiplin terhadap Kinerja

		Coefficients ^a				Collinearity Statistics		
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Tolerance	VIF
Model	B	Std. Error	Beta					
1	(Constant)	1,752	,471		3,720	,000		
	Disiplin	,560	,121	,496	4,638	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan variabel disiplin kerja (Z) memiliki t_{hitung} sebesar 4,638 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,638 > 1,997$) atau signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka hasil uji menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

Dari tabel diatas diperoleh nilai beta disiplin sebesar 0,496. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 49,6 % dan 50,4% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari

penelitian ini artinya hubungan variabel disiplin kerja cukup kuat terhadap variabel kinerja.

3. Hasil Penelitian Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai

Uji t Hipotesis 3 (H_0 = Remunerasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, H_1 = Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

Tabel 21.
Uji t (Pengaruh) Remunerasi terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a				Sig.	Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta	T			
1	(Constant)	3,153	,280		11,278	,000		
	Remunerasi	,225	,080	,328	2,817	,006	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan Variabel remunerasi (X) memiliki t_{hitung} sebesar 2,817 dengan probabilitas sebesar 0,006. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,817 > 1,997$) atau signifikan $t < 0,05$ ($0,006 < 0,05$) maka hasil uji menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti remunerasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari tabel diatas diperoleh nilai beta remunerasi sebesar 0,328. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 32,8 % dan 67,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

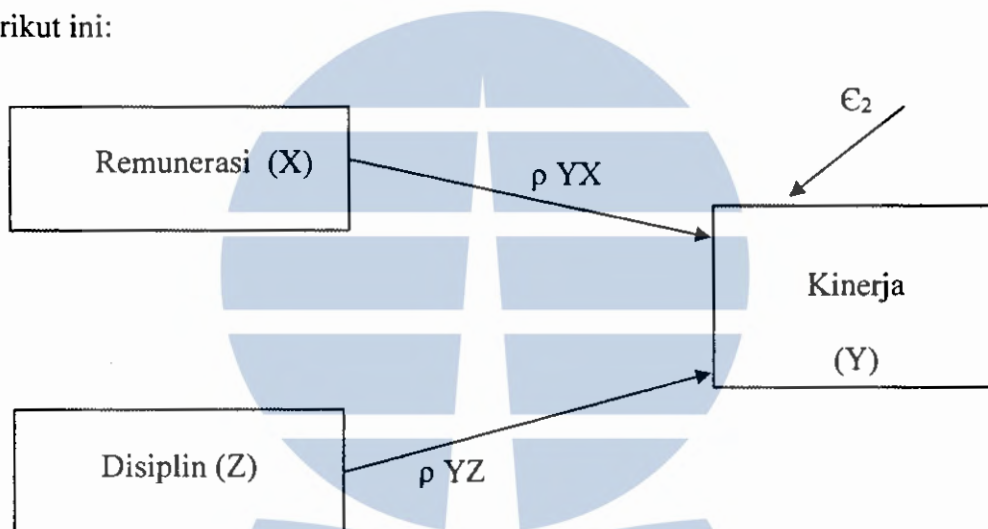
4. Hasil Penelitian Pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

a. Pengaruh langsung variabel remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi dengan bantuan SPSS ver 22 untuk persamaan

$$\text{Persamaan } Y = \rho_{YX} + \rho_{YZ} + \epsilon_2$$

Persamaan ini menunjukkan hubungan antara remunerasi (X) dan Disiplin (Z) terhadap kinerja pegawai (Y). Hubungan tersebut dapat ditunjukkan oleh struktu berikut ini:



Desain Struktural diatas maka persamaan strukturalnya: $Y = \rho_{YX} + \rho_{YZ} + \epsilon_2$. Dimana X adalah remunerasi, Z adalah disiplin, dan Y adalah kinerja pegawai. Pada struktural ini sebagai variabel bebas adalah X, Z dan sedangkan variabel terikatnya adalah Y (kinerja pegawai).

Jika diamati hasil perhitungan analisis jalur skor *Standardized Coefficients* pada tabel **Coefficients** tampak sebagaimana disajikan pada tabel berikut:

Tabel 22.
Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja

		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
Model		B	Std. Error	Beta				Tolerance
1	(Constant)	1,666	,473		3,522	,001		
	Remunerasi	,104	,080	,152	1,304	,197	,836	1,196
	Disiplin	,490	,131	,434	3,735	,000	,836	1,196

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Jika dicermati diatas di atas tampak bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.152, disiplin terhadap kinerja sebesar 0.434.

Tabel 23.
Hasil Uji Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,242	,50181

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,265 atau sebesar 26,5 persen menunjukkan variabel remunerasi dan disiplin cukup kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel remunerasi dan disiplin mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 26,5 persen. Sementara sisanya 73,5 persen diterangkan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk nilai E_2 adalah sebagai berikut :

$$E_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$e_2 = \sqrt{1 - 0,265}$$

$$e_2 = 0,857$$

Maka persamaan structural 4 adalah $Y = 0,152X + 0,434Z + 0,857$

Dimana

X = Remunerasi

Z = Disiplin

$e_1 = 0,857$ = Variabel lain yang tidak dimasukkan ke dalam penelitian

$\rho_{xy} = 0,152$ X = Besarnya pengaruh X terhadap Y

$\rho_{zy} = 0,434$ Z = Besarnya pengaruh Z terhadap Y

b. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui variabel disiplin

Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja melalui variabel disiplin dimana besar pengaruhnya adalah sebagai berikut :

Variabel	Standardized Coefficients remunerasi (X) terhadap Kinerja (Y)	Standardized Coefficients Disiplin (Z) Terhadap Kinerja (Y)	Koefisien Regresi tidak langsung	Pengaruh total remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin
	(1)	(2)	(2) x (3)	(2) + [(2) x (3)]
Remunerasi (X)	0,328	0,496	0,162	0,49

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin pegawai sebesar adalah 49% yang artinya pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin adalah kuat.

Uji F Hipotesis 4 (H_0 = Remunerasi dan disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja, H_1 = Remunerasi dan disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja)

Uji F (Uji Simultan)

Berdasarkan hasil uji regresi dengan bantuan SPSS ver 22 untuk persamaan $Y = \beta_3X + \beta_2Z + \varepsilon_2$ diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 24
Uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,903	2	2,951	11,720	,000 ^b
	Residual	16,368	65	,252		
	Total	22,271	67			

a. Dependent Variable: Kinerja

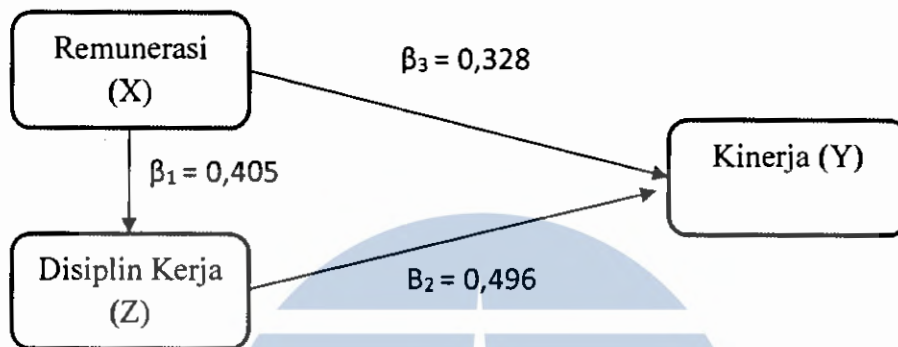
b. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa variabel *remunerasi dan disiplin* mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 11,720 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka berdasarkan uji F, model yang dibuat secara simultan terjadi signifikan yang dibuktikan dari nilai sig. yang lebih kecil sehingga secara simultan variabel remunerasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

F. Interpretasi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

Dari dua persamaan yang telah diuraikan sebelumnya, diperoleh hasil analisis jalur (*path analysis*) secara keseluruhan pengaruh motivasi, persepsi dan sikap terhadap minat beli dan keputusan pembelian ditunjukkan gambar 4.4.



Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)
Gambar 4.5 Hasil Analisis Jalur Secara Keseluruhan

G. Pembahasan Hipotesis

1. Ada pengaruh positif antara variabel pemberian remunerasi dan disiplin pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas I Tanjung Gusta Medan

Perkembangan politik dan demokrasi dewasa ini telah melahirkan tantangan-tantangan yang semakin besar, khususnya bagi lembaga-lembaga pemerintahan. Setiap lembaga pemerintah dituntut untuk mendefinisikan visi, misi, dan perannya sebagai lembaga publik agar mampu memberikan pelayanan yang terbaik bagi masyarakat. Hal tersebut mengakibatkan adanya tuntutan atas perubahan internal birokrasi tersebut, menuju terwujudnya pemerintahan yang menjamin kepastian hukum, keterbukaan, profesional dan akuntabel sesuai dengan prinsip *good governance*. Prinsip tersebut memberikan pengaruh kuat dalam pemerintahan Indonesia, yaitu menuntut adanya perubahan-perubahan dalam sistem pemerintahan khususnya budaya pegawai negeri sipil dalam hal kedisiplinan.

Reformasi birokrasi merupakan prasyarat utama bagi terselenggaranya pemerintahan yang baik, selain itu Reformasi Birokrasi merupakan upaya untuk melakukan perubahan sistematis dan terencana menuju tatanan administrasi publik yang lebih baik, untuk itu perlu adanya remunerasi atau hadiah bagi yang sudah melaksanakannya dengan baik.

Pemberlakuan absensi sidik jari dan apel pagi-sore dalam menyambut remunerasi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk penilaian unsur disiplin di Lembaga Pemasayarkatan klas 1 Tanjung Gusta Medan. Hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin PNS terkait dengan jam kerja PNS. Kehadiran PNS sesuai dengan jam kerja akan menjadi salah satu tolok ukur pembayaran remunerasi. Jadi antara remunerasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dalam pengimplementasian system remunerasi, karena salah satu tujuan sebuah Kementrian/Lembaga tidak lain adalah untuk meningkatkan disiplin pegawai yang selama ini dinilai sangat buruk. Setiap Kementrian/Lembaga yang sudah layak mendapatkan remunerasi wajib menggunakan mesin handkey sebagai kontrol kehadiran pegawai. Dimana dalam aturannya jika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah, maka remunerasi yang diterimanya juga akan rendah.

Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti kali ini menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2009) meneliti tentang “Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta“. Sarmina menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 %, sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja didukung teori disiplin oleh Hasibuan (2002 : 194) yang menggambarkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Dimana salah satu balas jasa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah remunerasi. Hasil penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Were M. Susan (2012), “Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya, dimana kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian juga memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel remunerasi dengan disiplin cukup kuat dibuktikan dengan nilai beta yang menyatakan besar pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 40,5 % dan 59,5% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel remunerasi cukup kuat terhadap variabel disiplin

kerja Dalam penelitian ini kita bisa melihat bahwa disiplin pegawai dapat dikatakan tidak baik dimana dari 4 dimensi yang menggambarkan kedisiplinan anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Tanjung Gusta Klas 1 Medan yaitu tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi, dan bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi hasil penelitian dari lapangan memberikan kesimpulan yaitu kondisi tidak baik. Disiplin yang tidak baik adalah akibat dari sesuatu hal yaitu sebab atau apa yang membuat kondisi seperti itu. Ternyata hasil penelitian menyatakan disiplin yang tidak baik tersebut disebabkan karena remunerasi yang diterima di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan belum sesuai dengan harapan para pegawai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dari 11 indikator hanya 2 indikator yang disimpulkan dalam kategori baik yaitu indikator bahwa remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah dan dapat diterima pegawai. Sedangkan indikator yang menyatakan bahwa remunerasi dapat memenuhi kebutuhan dasar, keadilan sistem remunerasi, kesesuaian remunerasi dengan beban, tanggung jawab dan resiko pekerjaan belum sesuai dengan harapan anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Tanjung Gusta Klas 1 Medan. Hal ini salah satu pemicu masalah kedisiplinan di Lembaga Pemasyarakatan Tanjung Gusta Medan.

Jadi bisa disimpulkan bahwa perbaikan disiplin pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan dapat dilakukan dengan perbaikan sistem remunerasi bagi anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan. Misalnya besaran remunerasi yang disesuaikan yaitu dengan menaikkan grade jabatan anggota jaga sehingga bisa menaikkan besaran remunerasi mereka sehingga anggota jaga merasa diperlakukan dengan adil jika dibandingkan

dengan pegawai lain yang resiko pekerjaan dan tanggung jawabnya lebih kecil daripada mereka.

2. Ada pengaruh positif antara variabel pemberian disiplin dan kinerja pegawai
Lembaga Permasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. (Tohardi, 2002)

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika semangat kerja dalam melaksanakan tugas maka kinerja seseorang akan semakin baik.

Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasyaraatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan. Hasil uji statistik diperoleh nilai beta disiplin sebesar 0,496. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 49,6 % dan 50,4% sisanya dipengaruhi

oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel disiplin kerja cukup kuat terhadap variabel kinerja

Jika dilihat dari tabel frekuensi tentang variabel disiplin kerja, disiplin pegawai yang bertugas sebagai anggota jaga dikategorikan tidak baik, dimana dari 4 indikator yaitu tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi, bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi hasil padangan responden mengatakan tidak baik. Artinya responden menilai lingkungan organisasi tempatnya bekerja memiliki disiplin tidak baik.

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Seperti juga suatu tingkah laku yang bisa dibentuk melalui kebiasaan. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apa bila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin. Disiplin kerja atau kebiasaan-kebiasaan baik yang harus ditanamkan dalam diri pegawai sebaiknya bukan atas dasar paksaan semata, tetapi harus lebih di dasarkan atas kesadaran diri dalam diri karyawan. Tohardi (2002), ketidakdisiplinan individu atau pegawai dapat memengaruhi produktivitas kerja organisasi. Hal ini didukung dengan hasil penelitian peneliti dilapangan dimana akibat disiplin yang tidak baik kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan juga tidak baik, dimana kinerja pegawai yang diukur

dengan dua indikator dalam penelitian ini yaitu kemampuan dan motivasi hasilnya menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi pegawai itu tidak baik. Kegiatan pendisiplinan yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya dalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dalam penelitian ini kita bisa melihat bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan tidak baik. Kinerja yang tidak baik salah satu penyebabnya adalah akibat dari tidak baik disiplin pegawai. Jika seorang pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu, sampai dikantor pada jam kerja tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja, dan pulang juga tidak pada waktunya maka bisa dikatakan bahwa kinerja orang tersebut memiliki kinerja yang tidak baik. Atau misalnya seorang anggota jaga yang melakukan tugas pada malam hari, tetapi pada waktu menjalankan tugas karen ketidak disiplinnya dia tidur, maka suatu waktu para narapidana akan membaca kondisi ini dan dapat menimbulkan suatu ide negatif untuk melarikan diri karena kesempatan yang dibacanya dan hal ini akan memberikan gambaran bahwa kinerja anggota jaga LP Klas 1 Tanjung Gusta memiliki kinerja yang buruk. Dan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan dinilai tidak baik dimana hal tersebut dipengaruhi oleh disiplin yang buruk. Kinerja dalam sebuah organisasi atau instansi dibentuk oleh perilaku karyawan atau pegawainya (Organizational Behaviour grand theory).

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Dony Prakasa Utama (2010) meneliti tentang “Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara (Studi Kasus Badan Kepegawaian Negara)“. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyatakan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Juli 2013. Tentang hubungan disiplin dan kinerja yang baik.

3. Ada pengaruh positif antara variabel pemberian remunerasi dan kinerja pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Klas I Tanjung Gusta Medan

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rothwell (2000:6), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan

lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil uji statistik yang memberikan kesimpulan bahwa nilai beta remunerasi sebesar 0,328. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 32,8 % dan 67,2 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa remunerasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasaraatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan. Hasil pengujian secara parsial variabel remunerasi (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Sama halnya pengaruh dan hubungan remunerasi dan disiplin kerja, hubungan antara remunerasi dan kinerja menunjukkan variabel remunerasi cukup kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Sugeng Boedianto (2012) meneliti tentang “ Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIA Anak Blitar “. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa pemberian remunerasi di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawainya. Penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Penelitian lain

yang mendukung hipotesis ini adalah Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. 2010. "Reward Influence with Good Performance Employee". Jurnal on International Academic Research, COMSATS Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan, yang menyimpulkan penghargaan berupa intensif mempengaruhi kinerja karyawan.

Sistem remunerasi di Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan memang sudah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai sudah menerima remunerasi sesuai dengan sistem yang berjalan, namun sistem dan jumlah remunerasi yang diterima oleh anggota jaga belum sesuai dengan keinginan mereka. Anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan merasa bahwa jumlah remunerasi yang diterima belum dapat sepenuhnya meringankan beban kebutuhan hidupnya. Remunerasi yang diterima hanya sedikit dapat membantu kebutuhan dasar mereka. Anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan juga merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka emban lebih berat jika dibandingkan staff lain yang besar penerimaan remunerasinya lebih besar, begitu juga resiko pekerjaan yang mereka pikul setiap harinya dalam menjaga narapidana jauh lebih besar dibandingkan staff lain yang duduk dikantor tetapi besaran remunerasi mereka jauh lebih besar. Persepsi seperti inilah yang menjadi salah satu penyebabnya rendahnya kinerja anggota jaga jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan. Grade seorang anggota jaga jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan adalah grade 5 dimana besaran remunerasi yang diterima sebesar Rp. 2.531.250. sedangkan staff yang dikantor mendapat grade 7 yang besaran remunerasinya adalah 3.277.500, untuk ini sistem grading untuk anggota

jaga perlu diperbaiki sehingga antara beban pekerjaan dan resiko anggota jaga dengan staff lain tidak menimbulkan rasa ketidakadilan satu sama lain.

Sebagaimana dijelaskan dalam konsep remunerasi sebagai kompensasi kerja maka hubungan remunerasi dan kinerja adalah hubungan timbal balik. Hal ini juga dikuatkan oleh Iswanto (2005) yang menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa hasil kerjanya akan mendapat penghargaan yang sebanding. Demikian juga pendapat Byars dan Rue (1997) yang menyatakan bahwa penghargaan yang berupa pemberian kompensasi kepada pegawai diberikan berdasarkan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sebagaimana teori tersebut, sangat wajar apabila pemberian remunerasi sebagai bagian dari tunjangan/insentif didasarkan atas kinerja pegawai.

4. Ada pengaruh positif antara variabel pemberian remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Lembaga Permasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan

Kinerja merupakan konsep universal mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai meliputi kepribadian, kepandaian, kepemimpinan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan dan inisiatif sesuai dengan standar / kriteria kerja yang telah ditentukan oleh instansi / perusahaan. Dapat dikatakan kinerja yang baik akan dapat tercapai jika beberapa atau bahkan kalau bisa semua kriteria diatas dapat dipenuhi. Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini

akan menyangkut tanggung jawab moral pegawai itu pada tugas kewajibannya. Menurut Singodimedjo dalam Edy sutrisno (2011:89) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikontribusikannya bagi perusahaan.

Dari teori diatas dapat kita tarik benang merah bahwa remunerasi dan disiplin adalah dua variabel yang berbeda yang tetapi memiliki kesatuan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam fenomena yang diperoleh dilapangan, peneliti menyimpulkan bahwa remunerasi yang belum sesuai dengan keinginan pegawai menyebabkan disiplin anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta yang buruk yang akhirnya mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak baik. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh fakta bahwa disiplin pegawai yang bertugas sebagai anggota jaga dikategorikan tidak baik, dimana dari 4 indikator yaitu tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi, bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi hasil padangan responden mengatakan tida baik. Artinya responden menilai lingkungan organisasi tempatnya bekerja memiliki disiplin tidak baik. Remunerasi yang belum sesuai dengan keinginan pegawai merupakan salah satu penyebab buruknya disiplin pegawai, hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dari sebelas indikator yang mewakili variabel remunerasi hanya dua indikator yang disimpulkan dalam kategori baik yaitu indiator bahwa remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah dan dapat

diterima pegawai. Sedangkan indikator yang menyatakan bahwa remunerasi dapat memenuhi kebutuhan dasar, keadilan sistem remunerasi, kesesuaian remunerasi dengan beban, tanggung jawab dan resiko pekerjaan belum sesuai dengan harapan anggota jasa Lembaga Pemasarykatan Tanjung Gusta Klas 1 Medan. Hal ini salah satu pemicu masalah kedisiplinan di Lembaga Pemasarykatan Tanjung Gusta Medan.

Hasil uji statistik memberikan kesimpulan bahwa variabel remunerasi dan disiplin cukup kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai, sehingga remunerasi dan disiplin yang buruk menghasilkan kinerja yang buruk pula ini dibuktikan dengan pembuktian hipotesis keempat menyatakan bahwa remunerasi (X) dan disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasarykatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan. Hasil pengujian secara simultan variabel remunerasi (X) dan disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Keterpengaruhan variabel independen (Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) juga memiliki tingkat signifikansi. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi (Uji F), dimana diperlihatkan melalui tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai-nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,5% atau 0,050; sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruhan dari variabel independen terhadap variabel dependen. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Yeni Widyastuti (2012) meneliti tentang “Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten)”. Penelitian ini dianalisis dengan teknik

statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat dan signifikan dengan kisaran 62,9 persen sampai dengan 80,7 persen. Hasil penelitian yang dilakukan Prashant Singh dalam judul penelitiannya *Increasing Productivity With Motivation In The Workplace*. Hasil penelitian menunjukkan *concludes that the employees were highly motivated due to Intrinsic Motivation (Psychological Rewards). But Extrinsic Motivation (Tangible Reward) is also very important. Suggestions to increasing productivity and managing quality through effective motivation.*



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Variabel remunerasi (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Penelitian menyimpulkan bahwa disiplin pegawai yang buruk dikarenakan penerimaan remunerasi belum sesuai dengan keinginan pegawai.
2. Variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja pegawai yang buruk salah satu penyebabnya adalah rendahnya disiplin kerja pegawai.
3. Variabel remunerasi (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Dimana dari hasil penelitian ditarik sebuah kesimpulan bahwa kinerja yang buruk disebabkan oleh faktor lain yaitu penerimaan remunerasi belum sesuai dengan keinginan pegawai.
- 4 Hasil pengujian secara simultan variabel remunerasi (X) dan disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Hasil uji F menyimpulkan bahwa remunerasi dan disiplin sama-sama mempengaruhi kinerja pegawai.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan perlu diperhatikan hal-hal berikut ini :

1. Remunerasi berpengaruh terhadap disiplin kerja. Dari penelitian diperoleh kesimpulan bahwa disiplin pegawai yang buruk disebabkan karena salah satunya adalah penerimaan remunerasi belum sesuai dengan keinginan pegawai. Untuk itu sistem grading untuk anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan harus diperbaiki, dimana grade anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan harus disesuaikan dengan resiko dan beban kerja yang mereka emban atau diberi tunjangan tambahan berupa tunjangan atas resiko pekerjaan yang mereka emban.
2. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai artinya Kinerja yang buruk disebabkan oleh disiplin kerja yang rendah, untuk hal ini maka para pimpinan atau atasan hendaknya melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
3. Remunerasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga remunerasi yang belum sesuai dengan keinginan anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan. Oleh karena itu selain perbaikan grading yang dapat memperbaiki disiplin kerja, perbaikan grading dan pemberian tunjangan resiko dapat memperbaiki kinerja anggota jaga Lembaga Pemasyarakatan Klas 1 Tanjung Gusta Medan.

4. Remunerasi dan disiplin kerja secara bersama-sama memiliki pengaruh terhadap kinerja pegawai artinya kinerja yang buruk disebabkan oleh rendahnya disiplin kerja dan belum sesuai remunerasi dengan keinginan pegawai, untuk itu instansi harus memperbaiki terlebih dahulu sistem remunerasi dan meningkatkan disiplin pegawai dengan berbagai macam kebijakan sehingga jika kedua hal tersebut sudah baik maka kinerja pegawai akan semakin meningkat.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto 2002, Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Azwar, Saifudin, 2008, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Cetakan Kedelapan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Ghozali, Imam 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Marihot TE 2002, *Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Harianja, Marihot Tua Effendi 2002, *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo. 2002. *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Iswanto, Yun. (2005). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta. Universitas Terbuka
- Juliantoro, F.X. 2010. *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara*. Tesis. Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Program Pascasarjana.
- Kasmui 2010. *Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Kantor Pengawasan*

Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.

Mangkunegara, AA. Anwar Prabu 2006, *Evaluasi Kinerja SDM*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.

Mochammad Surya 2004, *Remunerasi*, Gramedia, Jakarta.

Nawawi, Hadari 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta. Nazir, M. *Metode Penelitian* 2005, Cetakan I, Ghalia Indonesia, Jakarta.

Nurgiyantoro, Burhan, 2002, *Statistik Terapan Untuk Penelitian Ilmu-ilmu Sosial*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.

Prawirosentono, Suyadi, 1999, *Kebijakan Kinerja Karyawan*, BPFE, Yogyakarta.

Ruki, Achmad, S.2006 *Sistem Manajemen Kinerja*, cetakan IV., Jakarta, Gramedia

Robbins, Stephen. P., 2004, *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.

Singodimedjo, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UGM, Yogyakarta

Sugiyono. 2003 *Metode Penelitian Bisnis*, Cetakan Kelima, Alfabeta, Bandung.

Nawawi, Hadari, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, UGM, Yogyakarta

Jurnal :

Boedianto, S.(2012). *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perumahan Klas IIA Anak Blitar*. *Jurnal Program Pascasarjana UNISKA Kediri*, 1(3), 49-56

Chrisdoni (2013) meneliti tentang “*Pengaruh Remunerasi dan Motivasi*

Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”

Dony Prakasa Utama (2010) meneliti tentang *“Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara”*

Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. 2010.” *Reward Influence with Good Performance Employee”* : Jurnal on International Academic Research, Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan

Prashant Singh (2012), *“ Increasing Productivity With Motivation In The Workplace”*

Soerjono Soekanto 2002, *“Sosiologi dan Hukum”*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti

Syahputra (2009) meneliti tentang *“Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan”*

Sarmina (2009) meneliti tentang *“Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta“*

Vonai Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research. Vol. 2. Juli 2013.*

Were M. Susan (2012), *“Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya”*

Yeni Widayastuti (2012) meneliti tentang *“Pengaruh Persepsi Remunerasi*

Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten”

Peraturan Perundang-Undangan :

Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2011 Tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.



Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Kuesioner)

Pada bagian ini, Bapak/Ibu diminta **membubuhkan tanda cek (√)** pada salah satu alternatif jawaban yang menurut Bapak/Ibu paling tepat pada kolom yang telah tersedia.

Simbol	Kategori	Nilai/Bobot
SS	Sangat Setuju	5
S	Setuju	4
KS	Kurang Setuju	3
TS	Tidak Setuju	2
STS	Sangat Tidak Setuju	1

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerimaan remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah					
2	Remunerasi dibayar sesuai dengan usaha, kemampuan dan keahlian					
3	Besaran remunerasi sesuai dengan jabatan/tingkatan pekerjaan					
4	Besaran remunerasi terlalu tinggi untuk selevel pekerjaan saya					
5	Remunerasi dapat membantu pegawai memenuhi kebutuhan dasarnya					
6	Besaran remunerasi terlalu kecil untuk pekerjaan yang saya emban					
7	Pemberian remunerasi memperbaiki pelayanan publik yang dulu dikenal buruk					
8	Pemberian remunerasi menekan tindakan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme)					
9	Pemberian remunerasi meningkatkan etos kerja aparatur negara					
10	Pemberian remunerasi mengurangi kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan					
11	Pemberian remunerasi memperbaiki sistem manajemen pemerintahan yang tidak produktif					
12	Ketepatan waktu kehadiran pegawai sudah sesuai dengan peraturan					
13	Pemanfaatan jam kerja sudah sesuai dengan peraturan					
14	Jam pulang kerja sudah sesuai dengan peraturan					
15	Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan sudah berjalan sebagaimana mestinya					
16	Pegawai sudah mengetahui dan mengerti tentang tata tertib instansi					
17	Pegawai sudah melaksanakan tata tertib instansi yang sudah berlaku					
18	Pegawai berpakaian dengan sopan dan rapi					
19	Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku					
20	Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya					
21	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure)					
22	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal)					
23	Pelaksanaan pekerjaan/pelayanan sudah sesuai dengan harapan pengguna					
24	Petugas mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas di lapangan.					
25	Petugas memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
26	Petugas memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas					
27	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
28	Petugas memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugasnya					
29	Petugas bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya					
30	Pegawai memiliki keinginan untuk berprestasi dalam tugasnya					
31	Hasil kerja mendapat pengakuan dari atasan					
32	Pegawai memiliki tanggung jawab yang tinggi terhadap pekerjaan					
33	Pegawai memiliki keinginan yang kuat untuk bekerja lebih baik					
34	Pegawai menyenangi pekerjaan/tugas yang ditugaskan					
35	Karir yang menjanjikan untuk pegawai yang berprestasi					

Lampiran 3. Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Remunerasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,891	,892	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Remunerasi 1	37,3667	48,171	,511	.	,861
Remunerasi 2	37,1333	51,223	,458	.	,866
Remunerasi 3	38,4333	42,116	,617	.	,856
Remunerasi 4	37,4333	47,357	,724	.	,851
Remunerasi 5	38,4333	42,116	,617	.	,856
Remunerasi 6	37,1333	51,223	,458	.	,866
Remunerasi 7	38,3667	41,826	,652	.	,853
Remunerasi 8	37,4333	47,357	,724	.	,851
Remunerasi 9	37,1333	51,223	,458	.	,866
Remunerasi 10	38,3667	41,826	,652	.	,853
Remunerasi 11	37,4333	47,357	,724	.	,851

1. Uji Validitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,946	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Disiplin 1	45,8000	22,579	,622	,700	,881
Disiplin 2	45,8667	22,602	,525	,851	,886
Disiplin 3	45,9333	23,789	,533	,709	,894
Disiplin 4	45,9000	24,714	,531	,589	,894
Disiplin 5	45,8667	23,016	,588	,710	,883
Disiplin 6	45,6667	20,713	,613	,690	,883
Disiplin 7	45,5667	22,185	,779	,930	,875
Disiplin 8	45,6000	22,731	,665	,909	,880
Disiplin 9	45,9667	20,102	,795	,902	,870
Disiplin 10	45,8667	20,809	,720	,874	,875
Disiplin 11	45,8000	22,166	,564	,646	,884
Disiplin 12	46,1667	20,764	,708	,769	,876

2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,947	,946	12

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	45,4333	54,530	,595	.	,947
Kinerja 2	45,6000	54,110	,610	.	,946
Kinerja 3	45,3000	55,803	,500	.	,949
Kinerja 4	45,5000	53,431	,745	.	,942
Kinerja 5	45,3667	51,206	,878	.	,938
Kinerja 6	45,3667	51,757	,736	.	,943
Kinerja 7	45,4333	49,633	,830	.	,939
Kinerja 8	45,3333	50,092	,827	.	,939
Kinerja 9	45,2333	51,357	,860	.	,939
Kinerja 10	45,5000	51,983	,784	.	,941
Kinerja 11	45,3667	51,206	,878	.	,938
Kinerja 12	45,4333	50,806	,769	.	,942



Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian

4 3 3 3 3 4 3 3 2 2 3 2 3 3 2 2 1 2 3 2 1 2 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
4 3 2 3 3 4 3 3 2 5 3 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 4 2 5 2 2 5 2 2 2 2 2 5
4 2 2 3 3 2 3 3 2 2 3 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
2 3 2 3 3 2 3 3 2 2 3 2 2 2 2 2 1 2 2 2 1 2 2 4 2 2 2 4 2 2 2 4 2 2 2
4 2 2 3 3 5 3 3 2 2 2 2 2 2 2 2 1 5 2 2 5 2 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 4 4 2
3 3 2 3 3 1 3 3 2 2 1 2 2 2 2 1 1 2 2 3 1 2 2 4 2 2 2 4 2 3 2 2 5 2 2
4 2 2 3 3 1 1 3 4 2 2 4 2 2 2 2 1 2 2 2 2 2 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
4 3 3 3 3 5 3 3 2 2 2 2 2 2 2 1 1 3 2 2 2 2 5 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
5 3 3 2 2 5 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 1 3 2 1 2 2 2 4 2 2 5 2 2 2 5 2 2 2 2
3 3 3 2 3 4 2 3 2 2 2 2 2 2 2 2 1 3 2 1 2 2 4 4 2 4 2 2 2 2 2 4 5 2 2
4 3 3 2 2 1 1 3 2 2 2 2 2 2 2 1 1 2 3 2 1 2 2 2 2 4 2 2 2 2 2 2 2 2 4 2
2 3 3 2 2 1 1 3 2 2 2 2 2 2 1 1 2 2 3 2 1 4 2 3 4 2 2 2 2 4 2 2 2 2 2
2 3 3 2 2 3 1 3 2 2 2 2 2 1 1 2 2 2 2 1 3 3 3 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
2 2 3 2 2 4 1 3 2 2 2 2 2 1 3 1 2 2 2 1 3 2 3 4 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2 2
4 2 3 2 2 2 1 3 2 4 2 2 2 3 1 1 3 2 2 3 3 2 3 4 2 2 2 2 2 4 2 2 2 2 4
4 3 2 2 2 1 1 1 3 2 2 2 1 2 1 2 3 2 1 4 3 2 3 4 4 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2
3 1 1 2 1 1 1 1 5 5 2 5 3 2 3 2 2 1 3 3 3 2 3 1 2 1 2 2 5 2 2 2 2 2 2
4 1 2 3 1 4 1 1 3 1 1 2 3 2 3 2 3 1 3 3 3 2 3 4 1 1 4 3 2 2 4 2 2 2 2
5 4 2 3 1 4 1 1 3 4 4 2 2 2 3 2 3 1 2 3 2 2 2 4 1 1 2 2 2 2 2 2 2 2 2
4 4 2 4 1 3 1 2 3 1 1 2 4 3 1 2 3 4 4 5 2 2 2 4 2 4 2 2 2 2 2 1 4 4 2
3 4 2 3 1 3 2 2 3 1 1 2 2 4 3 2 3 2 2 3 3 4 2 5 1 1 2 2 2 2 2 4 2 2 2
4 3 2 2 1 4 2 2 3 1 1 2 1 3 3 2 3 2 1 3 2 1 2 1 1 1 2 2 2 3 2 1 2 1 5
3 2 4 2 1 4 2 2 3 1 1 2 2 3 3 2 2 2 2 5 2 1 2 5 1 1 2 2 2 3 2 1 2 1 2
4 2 2 2 1 4 4 2 3 1 1 2 3 3 1 2 2 2 3 5 2 1 2 4 1 1 2 4 4 4 2 1 2 1 2
1 3 3 2 4 4 2 2 4 1 4 2 2 2 1 1 2 2 2 1 2 1 2 2 4 1 3 2 2 3 3 1 2 1 2
5 2 3 3 1 5 2 2 2 1 1 2 5 5 5 1 5 2 5 1 2 1 2 4 1 3 2 1 2 3 2 1 5 4 2
1 3 4 5 1 4 2 2 2 2 4 2 1 1 3 1 2 4 1 1 2 1 2 4 1 3 2 1 2 3 2 1 2 1 2
1 2 1 1 2 2 2 2 1 2 1 2 3 1 3 2 2 2 1 1 2 1 2 4 1 3 1 1 2 3 1 1 2 1 2
4 2 1 1 2 4 2 2 1 2 1 2 4 1 3 2 2 3 1 4 4 1 2 4 1 3 5 1 2 3 5 5 1 1 2
3 3 1 1 2 2 2 2 1 2 1 2 2 1 3 2 2 3 1 1 2 1 2 4 1 3 1 1 2 3 1 1 1 1 2
4 2 5 1 5 3 2 2 1 2 1 5 2 1 1 3 2 3 1 1 5 1 2 2 1 3 1 5 5 3 1 1 1 1 2
4 3 4 1 2 3 2 2 5 2 1 1 1 1 1 5 2 4 1 2 1 3 2 3 1 3 1 1 2 3 1 1 1 5 5
4 4 3 3 2 3 2 2 1 2 1 4 1 1 1 3 2 3 1 4 4 3 3 2 1 3 1 1 2 3 1 1 1 1 2
5 4 3 3 2 2 2 2 1 2 2 1 1 1 1 3 2 3 1 2 1 5 2 3 1 4 1 1 2 3 1 1 1 1 2
5 3 3 3 2 2 2 5 1 3 2 1 1 1 2 3 2 3 1 2 1 3 2 3 1 3 1 1 2 3 1 1 5 1 2
4 3 2 2 2 4 2 2 1 3 4 1 1 2 2 3 1 3 2 2 1 3 2 3 1 3 1 1 2 3 1 1 1 1 2
4 3 2 2 2 4 5 2 1 3 2 1 1 2 2 3 1 5 2 2 1 3 1 4 2 3 1 2 1 3 1 1 4 1 2
4 3 2 2 2 5 2 2 1 3 2 1 1 2 2 3 2 2 2 2 2 3 1 4 5 3 1 4 1 3 1 1 1 1 1
4 2 2 2 2 2 1 2 1 3 2 1 1 4 2 3 2 2 4 2 2 3 1 4 2 4 1 2 1 1 1 4 1 1 1
4 2 2 2 2 2 1 4 1 3 2 1 1 2 2 4 2 2 2 2 2 2 1 4 2 3 4 2 1 1 4 2 1 5 1
4 2 2 2 2 4 1 1 1 3 2 2 1 2 2 2 2 2 2 2 4 2 1 3 2 3 3 2 1 5 3 5 1 1 1
4 2 2 2 2 2 1 4 1 3 2 2 1 2 2 2 1 1 2 3 2 2 1 3 2 3 2 2 4 1 2 2 1 1 1
4 3 2 2 2 2 1 1 3 4 2 2 1 2 2 1 1 1 2 4 2 2 1 3 2 3 2 2 1 1 2 2 3 1 1

4 3 2 2 2 2 1 1 4 4 2 4 1 2 2 1 1 1 2 3 2 2 1 3 2 3 2 3 1 1 2 2 2 1 1
4 3 2 2 1 2 1 1 1 2 4 2 1 2 2 1 1 2 2 3 2 2 1 1 2 3 2 2 1 1 2 2 2 1 2
5 1 2 1 1 2 1 1 5 4 2 2 1 2 2 1 2 2 2 3 2 2 1 4 2 3 2 2 1 1 2 2 5 4 1
4 2 2 1 1 2 1 1 1 1 2 2 1 2 2 5 2 1 2 3 3 2 1 4 5 3 2 2 1 1 2 5 2 1 3
4 1 2 1 3 2 1 1 1 1 2 2 1 2 2 1 2 2 2 3 3 2 1 4 1 3 2 2 1 4 2 2 2 1 3
4 2 2 3 1 4 1 1 1 1 1 2 1 2 2 1 2 2 2 3 3 2 2 4 1 3 2 4 1 1 2 2 2 1 3
4 5 1 2 1 4 1 1 1 1 1 2 1 2 5 1 1 2 2 2 3 2 2 4 3 3 2 2 1 1 2 3 2 1 3
4 3 3 2 3 5 1 1 1 1 1 2 2 2 2 1 3 1 2 2 2 4 2 4 1 4 2 2 4 4 2 2 2 5 3
4 1 3 2 3 4 1 1 4 1 2 2 2 5 2 1 1 1 5 5 2 3 2 4 1 3 5 2 1 2 5 2 5 1 2
4 2 2 2 3 2 1 1 1 1 2 4 2 2 2 1 3 1 2 2 2 3 2 4 1 3 2 2 1 2 2 2 2 1 2
4 1 4 3 1 2 1 1 1 2 4 2 2 1 2 1 1 2 1 2 2 3 2 4 2 2 2 2 1 2 2 2 2 1 2
4 3 2 4 3 2 1 1 1 2 2 2 2 1 4 1 1 2 1 2 3 2 2 4 2 2 4 2 1 1 4 2 2 1 3
4 2 1 3 3 2 1 1 1 2 5 1 3 1 1 1 3 2 1 2 3 2 2 4 2 5 2 2 1 2 2 2 2 1 2
4 3 2 3 3 2 1 1 4 2 1 1 3 1 4 1 1 2 4 2 5 2 2 4 2 2 2 5 1 2 2 2 5 5 2
4 2 3 3 1 4 2 1 1 2 1 1 3 1 1 3 1 2 1 2 3 2 2 4 2 2 2 1 1 1 2 2 2 1 2
5 2 2 2 1 5 2 1 1 2 1 1 3 1 1 4 1 2 1 2 3 2 4 4 2 2 2 1 2 1 2 4 2 1 2
4 4 2 1 1 4 2 2 2 2 1 1 3 1 1 1 1 2 1 4 3 4 2 4 2 2 2 1 2 1 2 2 5 1 4
4 3 2 1 1 4 2 2 2 2 1 1 3 1 1 5 4 2 1 2 3 3 2 5 2 2 2 4 2 1 2 2 1 1 2
4 2 1 1 3 1 2 2 2 2 1 1 5 1 1 1 1 2 1 2 1 1 2 2 2 2 2 1 4 1 2 2 1 1 2
4 2 2 1 3 1 3 2 2 2 1 2 3 1 1 1 2 2 1 2 1 4 2 5 2 2 1 1 2 1 1 2 1 1 2
4 2 2 1 1 3 3 3 2 2 2 2 3 1 1 1 2 5 1 5 1 5 2 5 2 2 1 3 2 2 1 2 5 4 2
4 2 2 1 1 4 3 2 2 2 2 2 3 1 1 1 2 1 1 2 1 5 2 5 5 2 5 3 2 5 5 5 1 1 2
5 2 2 1 1 2 3 2 2 2 2 2 1 1 1 1 1 1 2 2 2 2 5 2 1 3 3 2 2 3 2 1 1 4
5 2 2 1 1 1 3 1 2 2 2 2 2 1 1 4 2 1 1 2 2 1 2 5 2 1 3 4 2 2 3 2 2 1 2
5 2 2 1 1 1 3 1 2 2 2 4 2 1 1 1 2 1 1 2 2 2 2 5 2 1 3 3 2 2 3 2 2 1 2



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

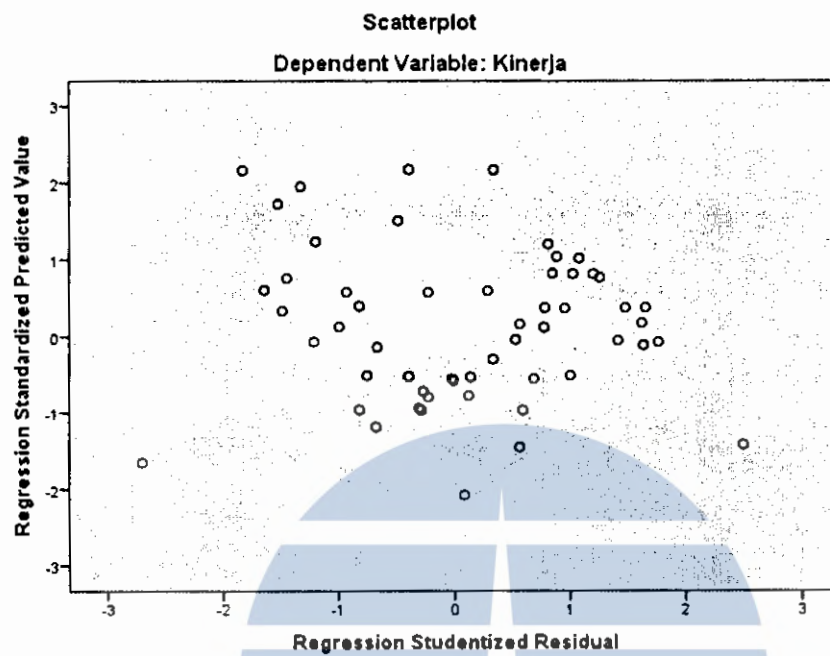
		Unstandardized Residual
N		68
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,49426696
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,055
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Remunerasi	,836	1,196
	Disiplin	,836	1,196

3. Uji Heterokedastisitas



Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji T dan Uji F)

Hasil Uji t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,032	,240		12,652	,000		
Remunerasi	,247	,069	,405	3,600	,001	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	1,752	,471		3,720	,000		
Disiplin	,560	,121	,496	4,638	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	3,153	,280		11,278	,000		
Remunerasi	,225	,080	,328	2,817	,006	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja

Hasil Uji F

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,515 ^a	,265	,242	,50181

a. Predictors: (Constant), Disiplin, Remunerasi

b. Dependent Variable: Kinerja

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,666	,473		3,522	,001		
	Remunerasi	,104	,060	,152	1,304	,197	,836	1,196
	Disiplin	,490	,131	,434	3,735	,000	,836	1,196

a. Dependent Variable: Kinerja



Lampiran 7. Korelasi antar variabel

Correlations

		Remunerasi	Disiplin	Kinerja
Remunerasi	Pearson Correlation	1	,405**	,328**
	Sig. (2-tailed)		,001	,006
	N	68	68	68
Disiplin	Pearson Correlation	,405**	1	,496**
	Sig. (2-tailed)	,001		,000
	N	68	68	68
Kinerja	Pearson Correlation	,328**	,496**	1
	Sig. (2-tailed)	,006	,000	
	N	68	68	68

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

