

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIB MUARA TEBO
KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI**



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

Disusun Oleh :

NATRINA UJUNG

NIM: 016752326

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2014**

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KLAS IIB MUARA TEBO KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

NATRINA UJUNG

UNIVERSITAS TERBUKA

natrina@bps.go.id

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 yakni untuk menuju *good governance*. Banyak kritikan negatif terhadap kinerja petugas lembaga pemasyarakatan di berbagai daerah. Reformasi Birokrasi diharapkan mampu mengubah aparatur pemerintahan menjadi lebih baik lagi khususnya pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Penelitian ini dilakukan untuk menganalisis pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo sebanyak 51 orang. Metode analisis yang digunakan adalah analisis regresi berganda. Hasil penelitian adalah bahwa secara simultan Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi dengan R square sebesar 0,527 atau 52,7%, selebihnya 47,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diikutkan dalam penelitian ini. Hasil uji secara parsial menunjukkan bahwa Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sementara Motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai dan Kepuasan Kerja juga tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pada penelitian ini juga menunjukkan bahwa variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai adalah variabel remunerasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,401, sedangkan variabel yang sangat kecil pengaruhnya adalah motivasi dengan koefisien pengaruh sebesar 0,003. Kesimpulan pada penelitian ini membuktikan bahwa variabel remunerasi memberikan dampak yang besar pengaruhnya terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

Kata Kunci : Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

THE EFFECT OF REMUNERATION, MOTIVATION AND SATISFACTION ON EMPLOYEES PERFORMANCE AT THE PENITENTIARY MUARA TEBO OF CLASS IIB TEBO REGENCY OF PROVINCE JAMBI

NATRINA UJUNG
TERBUKA UNIVERSITY
natrina@bps.go.id

Bureaucratic Reformation is a major prerequisite for the implementation of good governance, in addition to the Bureaucracy Reformation is an attempt to do a systematic and planned changes to the structure of public administration for the better towards good governance. A lot of negative criticism against prison staff performance in various areas. Bureaucratic Reformation is expected to change for the better government officers again, especially at the Penitentiary Muara Tebo of Class IIB Tebo Regency of Jambi Province. This study was conducted to analyze the effect of the Remuneration, Motivation and Job Satisfaction on employee Performance at the Penitentiary Muara Tebo of Class IIB Tebo Regency of Jambi Province. The population in this study were all employees Muara Tebo of Class IIB Penitentiary as many as 51 people. The analytical method used is multiple regression analysis. Results of the study is that simultaneous Remuneration, Motivation and Job Satisfaction significant effect on employee Performance at the Penitentiary Muara Tebo of Class IIB Tebo Regency of Jambi Province with R square of 0,527 or 52,7%, the remaining 47,3% is influenced by other variables not included in this study. Partial test results indicated that the Remuneration significant effect on the performance of employees, while there is no effect of motivation on employee performance and job satisfaction also had no effect on employee performance. In this study also showed that the dominant variables that affect the employee's performance is variable remuneration with effect coefficient of 0,401, while a very small influence variable is motivated by the influence coefficient of 0,003. Conclusion in this study proves that the variable remuneration have a large impact its effect on employee performance improvement Penitentiary Muara Tebo of Class IIB Tebo Regency of Jambi Province.

Keywords : Remuneration , Motivation and Job Satisfaction

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER MANAJEMEN

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Jambi, April 2014

Yang Menyatakan



DJP

(NATRIKA UJUNG)

NIM. 016752326

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIB MUARA TEBO
KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Penyusun TAPM : NATRINA UJUNG
NIM : 016752326
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Hari/Tanggal : MINGGU/ 15 JUNI 2014

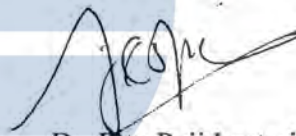
Menyetujui :

Pembimbing I,



Dr. Ade Octavia, SE., MM
NIP. NIP.19741023 199903 2 004

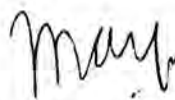
Pembimbing II,



Dr. Etty Puji Lestari, M.Si
NIP. NIP.19740416 200212 2 001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Maya Maria, SE, MM
NIP. 19720501 199903 2 003

Direktur Program Pascasarjana



Suciati, M.Sc., Ph. D.
NIP. 19520213 198503 2 001

UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN

PENGESAHAN

Nama : NATRIÑA UJUNG
NIM : 016752326
Program Studi : MAGISTER MANAJEMEN
Judul Tesis : PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN KEPUASAN
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA
PEMASYARAKATAN KLAS IIB MUARA TEBO
KABUPATEN TEBO PROVINSI JAMBI

Telah dipertahankan di hadapan Sidang Panitia Penguji Tesis Program
Pascasarjana Program Studi Magister Manajemen, Universitas Terbuka pada ;

Hari/Tanggal : MINGGU/ 15 JUNI 2014

Waktu : 11.00 – 13.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TESIS

Ketua Komisi Penguji: Dr. SOFJAN ARIPIN, M.Si

Penguji Ahli : Prof. Dr. Ir. MUSA HUBEIS, MS., Dipl.Ing., DEA

Pembimbing I : Dr. ADE OCTAVIA, SE., MM

Pembimbing II : Dr. ETTY PUJI LESTARI, M.Si

(.....)
(.....)

(.....)

(.....)

KATA PENGANTAR

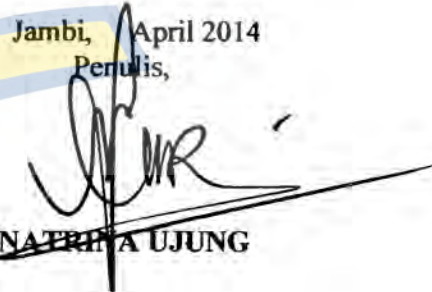
Puji dan syukur Penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Kuasa, karena atas Kasih dan Karunia-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini dengan judul “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa begitu banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari awal perkuliahan sampai pada akhir penulisan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih kepada :

1. Ibu Suciati, M.Sc., Ph.D sebagai Direktur Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
2. Ibu Dra. Hartinawati, M.Pd, Kepala UPBJJ-UT Jambi selaku penyelenggara Program Pascasarjana;
3. Ibu Dr. Ade Octavia, SE., MM selaku Pembimbing I, dan Ibu Dr. Etty Puji Lestari, M.Si selaku Pembimbing II, yang telah menyediakan waktu, tenaga, dan pikiran untuk mengarahkan saya dalam penyusunan TAPM ini;
4. Ibu Maya Maria, SE, MM, Kabid Program Magister Manajemen selaku penanggungjawab Program Magister Manajemen;
5. Ibu Rina Astarika, SP., MP, selaku penanggungjawab UPBJJ-UT Jambi;

6. Kedua Orang Tua saya yang telah memberikan dukungan moral dalam penyelesaian Program Pasacasarjana ini;
7. Suami Tercinta D. Rony Pakpahan, yang telah setia mendampingi dan membantu saya selama perkuliahan Program Pascasarjana ini;
8. Kedua Putra yang saya sayangi Dinan dan Jojo, yang telah mengisi hari-hari saya dan memberi kebahagiaan tersendiri kepada saya;
9. Rekan-rekan Pascasarjana Program Manajemen Angkatan II, atas dukungan selama menempuh perkuliahan ini;
10. Semua pihak yang telah membantu saya selama proses penyelesaian TAPM ini.

Penulis menyadari TAPM ini belum sempurna, namun harapan penulis semoga TAPM ini bermanfaat bagi pengembangan ilmu. Akhir kata, semoga Tuhan Yang Maha Kuasa membalas segala kebaikan semua pihak yang telah membantu dan Tuhan memberkati kita semua. Amin.

Jambi, April 2014
Penulis,



NATRI A UJUNG

DAFTAR ISI

	Halaman
Abstrak.....	i
Abstract.....	ii
Lembar Pernyataan	iii
Lembar Persetujuan.....	iv
Lembar Pengesahan.....	v
Kata pengantar.....	vi
Daftar Isi.....	viii
Daftar Tabel.....	xi
Daftar Gambar.....	xiii
Daftar Lampiran.....	xiv
BAB I PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	17
C. Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	18
BAB II TINJAUAN PUSTAKA.....	20
A. Kajian Teori.....	20
1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia.....	20
2. Gaji.....	25
3. Remunerasi.....	26
4. Motivasi.....	28
a. Pengertian Motivasi.....	28
b. Manfaat dan Tujuan Motivasi.....	31
c. Jenis Motivasi.....	33
d. Metode Motivasi.....	34
5. Kepuasan Kerja.....	35
6. Kinerja.....	38
a. Penilaian Kinerja.....	38

b. Tujuan Penilaian Kinerja.....	40
7. Visi Dan Misi.....	42
8. Struktur Organisasi.....	43
9. Penelitian Terdahulu	45
B. Kerangka Pemikiran.....	47
C. Hipotesis.....	50
D. Definisi Operasional.....	50
BAB III METODE PENELITIAN.....	53
A. Desain Penelitian.....	53
1. Jenis dan Sifat Penelitian.....	55
B. Populasi dan Sampel.....	55
C. Instrumen Penelitian.....	56
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	56
E. Metode Analisis Data.....	57
1. Analisis Data.....	57
2. Analisis Deskriptif.....	59
a. Uji Asumsi Klasik.....	59
1) Uji Normalitas.....	59
2) Uji Multikolinieritas.....	59
3) Uji Heteroskedastisitas.....	60
b. Uji Kualitas Data.....	61
1) Uji Validitas.....	61
2) Uji Reliabilitas.....	62
c. Analisis Regresi.....	63
1) Persamaan Regresi.....	63
2) Determinasi (R Square)	63
d. Uji Hipotesis.....	64
1) Uji t (Parsial).....	64
2) Uji F (Simultan).....	65

BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	67
A.	Profil Responden.....	67
B.	Hasil Penelitian.....	74
1.	Analisis Statistik Deskripsi.....	74
a.	Penjelasan Responden Atas Variabel Bebas Dan Terikat.....	79
2.	Pengujian Asumsi Klasik.....	90
a.	Uji Normalitas.....	90
b.	Uji Multikolinieritas.....	93
c.	Uji Heteroskedastisitas.....	94
3.	Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda...	96
4.	Koefisien Determinasi (R^2).....	97
5.	Uji Parsial (Uji t).....	98
6.	Uji Simultan (Uji F).....	99
C.	Pembahasan.....	101
1.	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja.....	101
2.	Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja.....	103
3.	Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja	104
4.	Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja....	105
5.	Implikasi Hasil Penelitian.....	106
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN.....	108
A.	Kesimpulan.....	108
B.	Saran.....	108
	DAFTAR PUSTAKA.....	110
	LAMPIRAN.....	114

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 1.1. Daftar Pembayaran dan Perhitungan Pemotongan Tunjangan Kinerja.....	10
Tabel 1.2. Daftar Kelasa Jabatan Dan Tunjangan Kinerja.....	12
Tabel 1.3. Jumlah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 2014.....	13
Tabel 1.4. Rekapitulasi Absensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 2013.....	14
Tabel 2.1. Defenisi Operasional Variabel Penelitian.....	52
Tabel 3.1. Nilai Dan Jawaban dari Pembobotan Skala Likert.....	58
Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Umur.....	68
Tabel 4.2. Jumlah Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan dan Jenis Kelamin 2014.....	69
Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	70
Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	71
Tabel 4.5. Jumlah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Menurut Golongan Kepangkatan Dan Jenis Kelamin.....	72
Tabel 4.6. Karakteristik Responden Berdasarkan Golongan Kepangkatan	73
Tabel 4.7. Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Jabatan (Grade).....	73
Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi.....	75
Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi.....	76
Tabel 4.10. Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja.....	77

Tabel	4.11.	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	78
Tabel	4.12.	Hasil Uji Reliabilitas.....	79
Tabel	4.13.	Penjelasan Responden Atas Variabel Remunerasi.....	80
Tabel	4.14.	Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi.....	83
Tabel	4.15.	Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja..	86
Tabel	4.16.	Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja.....	88
Tabel	4.17.	Hasil Uji Normalitas Kolmogorof-Smirnov.....	93
Tabel	4.18.	Hasil Uji Multikolonieritas.....	94
Tabel	4.19.	Hasil Uji Regresi.....	96
Tabel	4.20.	Nilai Koefisien Determinasi (R^2).....	97
Tabel	4.21.	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	98
Tabel	4.22.	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan.....	100



DAFTAR GAMBAR

		Halaman
Gambar 1.1.	Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Tahun 2013.....	15
Gambar 1.2.	Persentase Tingkat Absensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Tahun 2013.....	16
Gambar 2.1.	Teori Hierarki Kebutuhan.....	31
Gambar 2.2.	Struktur Organisasi Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.....	44
Gambar 2.3.	Kerangka Pemikiran.....	49
Gambar 3.1.	Desain Penelitian.....	54
Gambar 4.1.	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Norma PP-Plot....	91
Gambar 4.2.	Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram.....	92
Gambar 4.3.	Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot.....	95

DAFTAR LAMPIRAN

			Halaman
Lampiran	1	Hasil Pengolahan Data.....	114
Lampiran	2	Kuesioner.....	118
Lampiran	3	Izin Penelitian dari KEMENHUMKAM RI Kantor Wilayah Jambi.....	123
Lampiran	4	Riwayat Hidup.....	124
Lampiran	5	Hasil Entri Data	125



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Pemasyarakatan (disingkat LP atau LAPAS) adalah tempat untuk melakukan pembinaan dan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Sebelum dikenal istilah lapas di Indonesia, tempat tersebut di sebut dengan istilah penjara (Suharti, 1997). Lembaga Pemasyarakatan merupakan Unit Pelaksana Teknis di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Penghuni Lembaga Pemasyarakatan adalah narapidana (napi) atau Warga Binaan Pemasyarakatan (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 pemasyarakatan di sebut dengan Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih di kenal dengan istilah sipir penjara.

Menurut Budiono (2013) masih banyak terdapat pegawai-pegawai Lapas yang tidak melakukan pekerjaan dengan jujur. Padahal Lembaga Pemasyarakatan tersebut seharusnya melakukan pekerjaan dengan lebih baik lagi untuk menciptakan pemerintahan yang bersih dan jujur. Karena selain gaji pokok yang diberikan tiap bulan, ternyata ada imbalan yang diberikan lebih bagi pegawai yang kinerjanya lebih baik yang disebut sebagai remunerasi yang bertujuan untuk

meningkatkan kesejahteraan pegawai, mencegah terjadinya KKN dengan harapan supaya para pegawai dapat bekerja dengan ikhlas dan meningkatkan kinerjanya dalam bekerja. Di dalam penelitian ini, hanya difokuskan pada sistem remunerasi Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo tanpa dikaitkan dengan masalah korupsi, kolusi dan nepotisme karena masalah tersebut memerlukan penelitian khusus. Pada penelitian kali ini, penulis meneliti pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo yang berjumlah 51 orang, laki-laki berjumlah 49 orang dan perempuan berjumlah 2 orang. Lembaga Pemasyarakatan merupakan lembaga pemerintahan yang secara teknis lebih mengutamakan merekrut pegawai laki-laki karena secara fisik lebih tangguh untuk menghadapi para warga binaan, sedangkan pegawai perempuan dialokasikan untuk tenaga kesehatan 1 orang dan 1 orang lagi ditempatkan di bagian kepegawaian. Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo sebagai salah satu instansi pemerintah untuk menggerakkan organisasi dalam pencapaian tujuan sangat mengandalkan sumber daya manusia sebagai sumber daya penggerak pencapaian tujuan organisasi. Sumber daya manusia haruslah dipandang sebagai sumber daya organisasi yang dapat meningkatkan daya kompetensi organisasi. Peningkatan daya kompetensi organisasi dapat dicapai bila sumber daya manusia dikembangkan melalui kinerjanya. Melalui pengembangan kinerja tersebut diharapkan semua sumber daya manusia dapat memberikan kontribusi secara optimal untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Harus disadari pula bahwa kinerja seorang pegawai akan berbeda dengan pegawai lain, oleh karena itu Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo selalu memperhatikan dan mempertimbangkan efektivitas kinerja dengan menggunakan

sumber daya yang dimiliki. Sebagai tolak ukur untuk menciptakan kinerja yang lebih baik lagi diantaranya peningkatan disiplin dari tingkat kehadiran, beban kerja yang diemban serta tanggung jawab sepenuhnya terhadap pekerjaannya.

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. Di samping itu, juga perlu adanya peningkatan sumber daya manusia aparatur yang mampu mencermati berbagai perubahan paradigma akibat perkembangan lingkungan yang strategis.

Sejalan dengan itu misi dan visi dalam konteks pembangunan bidang kepegawaian dimasa yang akan datang adalah mempersiapkan Pegawai Negeri Sipil yang profesional, mampu bersaing dan mampu mengantisipasi perkembangan dunia yang pesat diberbagai aspek kehidupan sehingga mampu meningkatkan mutu pelayanan dan kinerja yang tinggi. 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. Untuk menciptakan kinerja yang lebih baik tersebut diperlukan suatu perubahan sistem birokrasi (reformasi

birokrasi) yakni untuk menuju *good governance*. Dengan harapan mampu mengubah aparatur pemerintahan menjadi lebih baik lagi.

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 sebagai motivasi pegawai dalam bekerja. Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja di tempat kerja. Dengan adanya motivasi dalam diri pegawai, kondisi atau energy yang menggerakkan diri/pegawai pun akan terarah untuk mencapai kinerja maksimal. Motivasi memiliki hubungan yang sangat erat dengan lingkungan kerja, karena motivasi memiliki pengaruh penting terhadap kinerja antar pegawai. Berhasil atau tidaknya suatu organisasi dalam mencapai tujuan ditentukan juga oleh motivasi dari pimpinan, karena motivasi yang diberikan oleh pimpinan merupakan energy untuk membangkitkan dorongan positif dalam diri untuk memberikan kinerja yang baik. Motivasi sebagai daya perangsang dari atasan kepada bawahan akan membuat pegawai menjadi lebih tersemangati untuk menyelesaikan pekerjaan dengan lebih baik. Salah satunya dengan pemberian remunerasi, pemberian penghargaan dapat menimbulkan motivasi antar pegawai untuk bekerja lebih baik lagi.

Motivasi yang diberikan kepada para pegawai Lembaga Pemasyarakatan di tempat mereka bekerja seperti kenaikan gaji berkala, kenaikan pangkat, pemberian fasilitas kerja yang baik, pemberian berbagai jenis penghargaan (rencana masa kerja), promosi jabatan dan juga pendidikan/pelatihan untuk

menambah pengetahuan serta wawasan dalam menjalankan tupoksi yang benar. Sebagai aparatur Negara, pegawai Lembaga Pemasyarakatan bagian dari Pemerintahan yang merupakan sumber daya manusia yang menggerakkan roda pemerintahan. Selain pemberian remunerasi, ada juga penghargaan yang diberikan kepada para pegawai yang telah lama mengabdikan di Lembaga Pemasyarakatan. Penghargaan tersebut diberikan dalam bentuk lencana, apabila pegawai tersebut telah bekerja selama diatas 10 tahun, 20 tahun dan 30 tahun. Untuk itulah maka dalam konteks reformasi birokrasi dilingkungan tersebut, upaya untuk menata dan meningkatkan kesejahteraan para pegawai adalah merupakan kebutuhan yang sangat elementer, mengingat kaitannya yang sangat erat dengan misi perubahan kultur pegawai (Reformasi bidang kultural). Sehingga dengan struktur tambahan kompensasi yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi (kolusi).

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Minimnya gaji yang diterima oleh Pegawai Negeri Sipil diindikasikan sebagai salah satu penyebab belum tercapainya kesejahteraan Pegawai Negeri Sipil secara layak dan merata. Berbagai sorotan dilontarkan terhadap gaji Pegawai Negeri Sipil, mulai dari keluhan Pegawai Negeri Sipil sendiri, sampai dengan akibat-akibat yang ditimbulkan oleh "kecilnya" kesejahteraan yang diterima Pegawai Negeri Sipil. Sistem penggajian merupakan bagian dari sistem remunerasi dan merupakan salah satu implementasi atau penerapan hasil dari manajemen kinerja. Remunerasi sendiri memiliki pengertian sebagai setiap bentuk imbalan (reward) yang diterima pegawai sebagai akibat dari kinerja-kinerja tugas dalam organisasi, termasuk diantaranya hadiah,

penghargaan atau promosi jabatan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan tidak secara proporsional (Ivancevich:2001:286-287). Pendekatan melalui pengembangan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas pegawai.

Kenaikan gaji 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. Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan pemerintah terhadap pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan bagian dari komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean government and good governance*. Namun pada pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan (Reformasi Birokrasi) yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut, tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan baik (efektif dan efisien) tanpa kesejahteraan yang layak dari pemerintah. Remunerasi sejatinya adalah salah satu dampak dari Reformasi Birokrasi.

Dengan pengembangan sistem remunerasi pegawai yang berdasarkan pada beban kerja dan tanggung jawab masing-masing pegawai serta kinerja pegawai maka diharapkan dapat mengeliminir terjadinya penyalahgunaan kewenangan berupa tindakan korupsi, kolusi dan nepotisme di lingkungan pemerintahan, karena *clean government and good governance*, erat kaitannya dengan moral

individu. Dengan dasar seperti itu, maka remunerasi yang diterima oleh pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan hidupnya secara adil dan layak. Berdasarkan sistem Reformasi Birokrasi menuju *clean government and good governance* diharapkan pelayanan publik semakin ditingkatkan dan memberikan kinerja yang terbaik buat publik terutama kepada instansi tempat bekerja. Ini dibuktikan dengan tingkat kehadiran para pegawai yang telah dikontrol menggunakan mesin handkey. Pada mesin handkey tersebut telah di atur jam kerja dan kehadiran masing-masing pegawai juga telah direkam tiap hari. Dan setiap akhir bulan, daftar absen para pegawai akan direkap berdasarkan mesin handkey tersebut. Apabila kehadiran pegawai tidak sesuai dengan *Standart Operational Procedure* yang ditetapkan maka tunjangan kinerja yang diterima akan dipotong sesuai kriteria yang ditetapkan. Kebijakan ini dapat memberikan keadilan kepada semua pegawai, sehingga tidak ada lagi kesenjangan dan kecemburuan sosial antar pegawai.

Pada penelitian ini, mengenai kinerja para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo dipengaruhi oleh beberapa faktor. Untuk mengetahui faktor yang mempengaruhi (determinan) kinerja, perlu dilakukan pengkajian terhadap teori kinerja. Secara umum faktor fisik dan non fisik sangat mempengaruhi kinerja. Berbagai kondisi lingkungan fisik sangat mempengaruhi kondisi pegawai dalam bekerja. Selain itu, kondisi lingkungan fisik juga akan mempengaruhi berfungsinya faktor lingkungan non fisik. Pada kesempatan ini pembahasan difokuskan pada lingkungan non-fisik, yaitu kondisi-kondisi yang sebenarnya sangat melekat dengan sistem organisasi. Kinerja diberi batasan oleh Maier sebagai kesuksesan seseorang di dalam melaksanakan suatu pekerjaan.

Lebih tegas lagi Parter dan Lawler menyatakan bahwa kinerja adalah “*successful role achievement*” yang diperoleh seseorang dari perbuatan-perbuatannya (As’ad, 2003:47). Peningkatan kinerja bagi pegawai tidak terlepas dari rangsangan maupun motivasi dari pegawai itu sendiri atau dari eksternal. Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktivitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal.

Dilatar belakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean government and good governance*, pada tataran pelaksanaannya, perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih dan berwibawa tersebut tidak mungkin akan dapat dilaksanakan dengan baik (efektif) tanpa kesejahteraan yang layak dari pegawai yang mengawakinya. Perubahan dan pembaharuan tersebut dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk. Sehingga dengan struktur gaji yang baru, setiap pegawai diharapkan akan mempunyai daya tangkal (imunitas) yang maksimal terhadap rayuan atau iming-iming materi dan indikator-indikator yang lainnya, yang tidak sesuai dengan pemerintahan yang bersih.

Berdasarkan Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008 Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi, pada intinya latar belakang reformasi birokrasi adalah sebagai berikut :

1. Praktek Korupsi, Kolusi dan Nepotisme (KKN) masih berlangsung hingga saat ini.

2. Tingkat kualitas pelayanan public yang belum mampu memenuhi harapan publik.
3. Tingkat efisiensi, efektivitas dan produktivitas yang belum optimal dari birokrasi pemerintahan.
4. Tingkat transparansi dan akuntabilitas birokrasi pemerintahan yang masih rendah.
5. Tingkat disiplin dan etos kerja pegawai yang masih rendah.

Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja giat. Dengan adanya remunerasi, para pegawai semakin termotivasi untuk bekerja dengan baik, sehingga akan mempengaruhi kepuasan dalam bekerja. Disamping memotivasi, peranan remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang baik. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda dapat terpuaskan. Harapannya kepuasan kerja pegawai pun dapat semakin meningkat. Dengan adanya kebijakan Remunerasi, perubahan dan pembaharuan di tubuh organisasi pemerintahan tersebut dapat dilaksanakan untuk menghapus kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk oleh masyarakat.

Dengan dilaksanakannya Reformasi Birokrasi, maka dalam upaya peningkatan kinerja Pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, perlu diberikan tunjangan kinerja yang disesuaikan berdasarkan beban kerja, tingkat kehadiran, besaran tunjangan kinerja yang diberikan telah ditentukan berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia

Republik Indonesia Nomor : M.HH – 18 .KP.08.01 Tahun 2011 Tanggal : 19 Juli

2011, tabel tunjangan kinerja dapat dilihat pada Tabel 1.1

Tabel. 1.1
DAFTAR PEMBAYARAN DAN PERHITUNGAN PEMOTONGAN
TUNJANGAN KINERJA BERDASARKAN PERATURAN MENTERI
HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA RI
NOMOR : M.HH – 18 .KP.08.01 TAHUN 2011 TANGGAL : 19 JULI 2011

NO	URAIAN	Besaran Potongan (%)	Hari/Kali/ Bulan	Keterangan	
1	Tidak masuk Kerja / Kuliah / Belajar <i>tanpa Izin</i> atau <i>tanpa alasan yang Sah</i>	5	Tiap Kali	Potongan	
2	Terlambat Masuk Kerja / Kuliah / Belajar atau pulang sebelum waktunya	1,25	Tiap Kali	Potongan	
3	Meninggalkan Pekerjaan dan / atau Kantor pada <i>Jam Kerja tanpa izin atau alasan yang Sah</i>	1,25	Tiap Kali	Potongan	
4	Tidak masuk Kerja / Kuliah / Belajar dengan <i>alasan yang sah</i> , kecuali karena ditugaskan secara Kedinasan	2,5	Tiap Kali	Potongan	
5	Terlambat Masuk Kerja / Kuliah / belajar <i>dengan alasan yang sah</i> , kecuali karena ditugaskan secara kedinasan	0,5	Tiap Kali	Potongan	
6	Meninggalkan Pekerjaan / Kuliah / belajar atau <i>pulang sebelum waktunya dengan alasan yang sah</i> , kecuali karena ditugaskan secara kedinasan	0,5	Tiap Kali	Potongan	
7	C U T I				
	a. Cuti Besar	bulan Pertama (I)	50	-	Dibayar
		bulan Kedua (II)	25	-	Dibayar
		bulan Ketiga (III)	10	-	Dibayar
	b. Cuti Bersalin	bulan Pertama (I)	50	-	Dibayar
		bulan Kedua (II)	25	-	Dibayar
		bulan Ketiga (III)	10	-	Dibayar
	c. Cuti Alasan Penting	bulan Pertama (I)	50	-	Dibayar
		bulan Kedua (II)	25	-	Dibayar
	d. Cuti Sakit	1 hari – 2 hari	100	-	Dibayar
		3 hari – 14 hari	75	-	Dibayar
		15 hari – 30 hari	50	-	Dibayar
		1 bln – 2 bln	25	-	Dibayar
		2 bln – 6 bln	10	-	Dibayar
6 bln – 18 bln		5	-	Dibayar	

Lanjutan Tabel. 1.1

NO	URAIAN	Besaran Potongan (%)	Hari/Kali/Bulan	Keterangan
8	a. Mendapat sanksi karena melakukan pelanggaran kode etik pegawai berupa pernyataan secara tertutup	75	1 bulan	Dibayar
	b. Mendapat sanksi karena melakukan pelanggaran kode etik pegawai berupa pernyataan secara terbuka	50	1 bulan	Dibayar
	c. Mendapat sanksi melakukan pelanggaran kode etik Profesi	50	1 bulan	Dibayar
9	a. Mendapat sanksi pembinaan disiplin kepegawaian berupa surat peringatan dengan Jenis Peringatan I	90	1 bulan	Dibayar
	b. Mendapat sanksi pembinaan disiplin kepegawaian berupa surat peringatan dengan Jenis Peringatan II	80	1 bulan	Dibayar
	c. Mendapat sanksi pembinaan disiplin kepegawaian berupa surat peringatan dengan Jenis Peringatan III	70	1 bulan	Dibayar
10	a. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa Teguran Lisan	75	2 bulan	Dibayar
	b. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa Teguran Tertulis	65	3 bulan	Dibayar
	c. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa Pernyataan Tidak Puas secara Tertulis	55	6 bulan	Dibayar
11	a. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penundaan kenaikan Gaji Berkala selama 1 (satu) tahun	50	12 bulan	Dibayar
	b. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa penundaan kenaikan Pangkat selama 1 (satu) Tahun	40	12 bulan	Dibayar
	c. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa Penurunan Tingkat setingkat lebih rendah selama 1 (satu) tahun	30	12 bulan	Dibayar
12	a. Dijatuhi hukuman disiplin berupa penurunan tingkat setingkat lebih rendah selama 3 (tiga) tahun	15	12 bulan	Dibayar
	b. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pemindahan tugas dalam rangka penurunan Jabatan setingkat lebih rendah	10	12 bulan	Dibayar
	c. Dijatuhi Hukuman Disiplin berupa pembebasan dari Jabatan	5	12 bulan	Dibayar

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Tabel. 1.2
Daftar Kelas Jabatan Dan Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai Di Lingkungan
Kementrian Hukum Dan Hak Asasi Manusia Berdasarkan
Peraturan Presiden RI No.40 Tahun 2011

No	Kelas Jabatan	Tunjangan Kinerja Per Kelas Jabatan (Rp)
1	17	19.360.000
2	16	14.131.000
3	15	10.315.000
4	14	7.529.000
5	13	6.023.000
6	12	4.819.000
7	11	3.855.000
8	10	3.352.000
9	9	2.915.000
10	8	2.535.000
11	7	2.304.000
12	6	2.095.000
13	5	1.904.000
14	4	1.814.000
15	3	1.727.000
16	2	1.645.000
17	1	-

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Dari Tabel 1.2 tentang daftar tunjangan kinerja di atas, maka dapat dikelompokkan pula jumlah pegawai dengan kelompok jabatan yang disebut dengan kelas jabatan, serta persentase penerima kelas jabatan. Pada Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Tebo, kelas jabatan yang paling banyak adalah kelas jabatan 3 dengan tunjangan kinerja yang diberikan sebesar Rp. 1.727.000,- dengan persentase sebesar 55 persen, diikuti dengan kelas jabatan 4 sebesar 22 persen, dapat dilihat pada Tabel 1.3

Tabel. 1.3
Jumlah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo
Kabupaten Tebo Berdasarkan Kelas Jabatan Tahun 2014

No	Kelas Jabatan	Jumlah (orang)	Persentase (%)
1	10 - 17	-	0
2	9	1	2
3	8	-	0
4	7	4	8
5	6	7	14
6	5	-	0
7	4	11	22
8	3	28	55
9	2	-	0
10	1	-	0

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum Dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia Nomor : M.HH – 18 .KP.08.01 Tahun 2011 Tanggal : 19 Juli 2011 dan terlihat pada Tabel 1.1, maka setiap pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo dicatat dan direkap jumlah kehadiran pegawai melalui absen handkey, yang merupakan indikator pembayaran tunjangan kinerja yang diterima tiap bulannya. Absen handkey tersebut diberlakukan kepada seluruh pegawai, sehingga tidak ada alasan untuk tidak melakukan absen handkey tersebut. Seperti yang penulis amati di lokasi penelitian, bahwa para pegawai melaksanakan tugasnya sesuai tupoksi masing-masing pegawai. Bagi pegawai yang bertugas sebagai regu penjagaan, absen pegawai tersebut disesuaikan dengan jadwal penjagaan karena regu penjagaan ada yang bekerja pada shift pagi dan shift malam. Daftar rekapitulasi absensi pegawai Lapas Klas IIB Muara Tebo dapat dilihat pada Tabel 1.4

Tabel. 1.4
Rekapitulasi Absensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan
Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Pada Tahun 2013

No	Bulan	Jumlah Hari Kerja	Jumlah Pegawai	Keterangan Kehadiran				Total Ketidakhadiran
				TL	TK	I	S	
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)	(7)	(8)	(9)
1.	Januari	25	49	61	1	13	1	15
2.	Februari	26	49	86	2	17	2	21
3.	Maret	23	49	75	2	13	1	16
4.	April	25	49	20	0	12	0	12
5.	Mei	25	52	34	3	9	0	12
6.	Juni	24	52	24	3	7	3	13
7.	Juli	25	52	128	7	19	2	28
8.	Agustus	24	52	136	6	19	3	28
9.	September	26	51	65	5	16	2	23
10.	Oktober	25	51	34	1	12	2	15
11.	November	25	51	50	3	11	2	16
12.	Desember	25	51	94	7	20	3	30

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

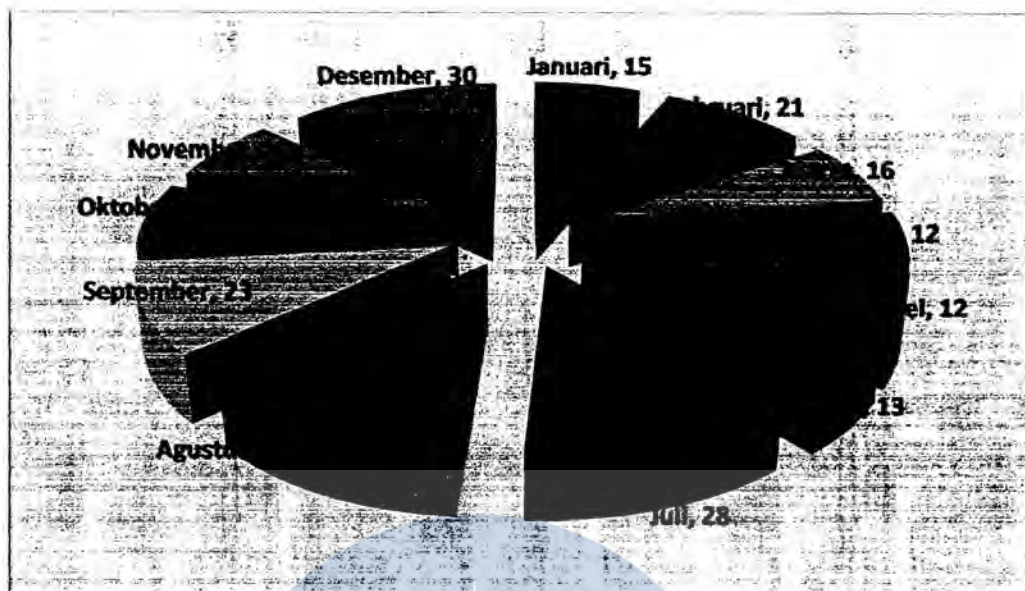
*) Untuk Dinas Luar tidak dicantumkan penulis karena termasuk kinerja pegawai

TL : Terlambat

TK : Tanpa Keterangan

I : Izin

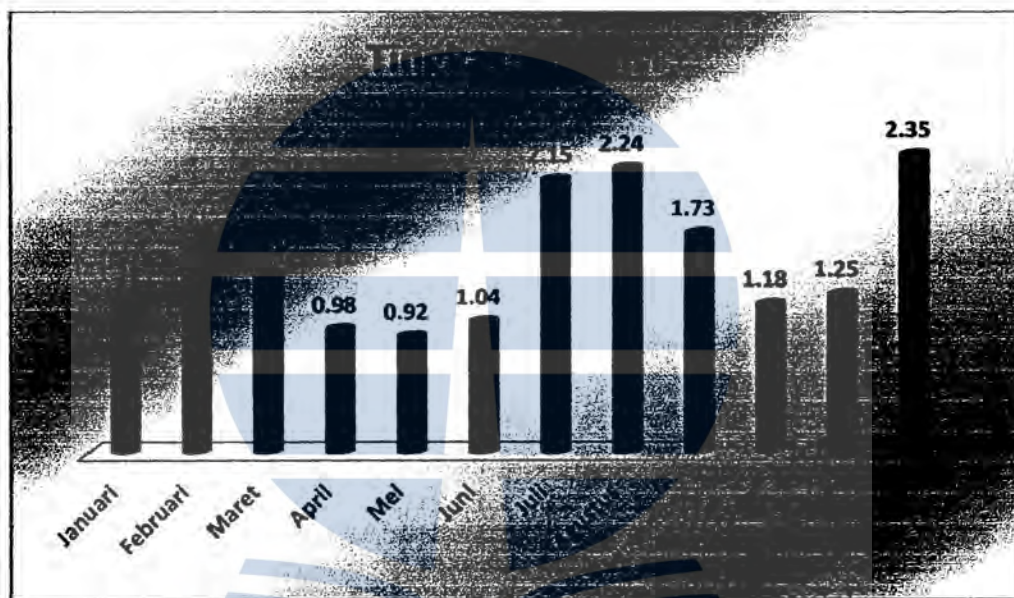
S : Sakit



Gambar. 1.1
Jumlah Ketidakhadiran Pegawai Lembaga Pemasyarakatan
Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Pada Tahun 2013

Jumlah ketidakhadiran pegawai tertinggi terdapat pada bulan Desember sebesar 30 ketidakhadiran dan terendah ada pada bulan April dan bulan Mei sebesar 12 ketidakhadiran (Gambar 1.1). Pada Gambar 1.2 terlihat bahwa tingkat absensi pegawai tidak sampai mencapai 5%, tingkat absensi yang paling tinggi hanya mencapai 2,35% di bulan Desember, sedangkan pada bulan Mei, merupakan tingkat absensi terendah hanya sebesar 0,92% yang artinya pegawai Lapas Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo mayoritas hadir ke kantor untuk melaksanakan tugas dan pekerjaan masing-masing pegawai. Hal ini menunjukkan tingkat kehadiran pegawai tinggi, sesuai pendapat dari Flippo (2001) bahwa tingginya tingkat ketidakhadiran mencapai di atas 4% dari total jumlah pegawai akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai secara keseluruhan. Pada Gambar 1.2

menunjukkan bahwa pegawai Lapas Klas IIB Muara Tebo mempunyai disiplin yang tinggi. Tingkat ketidakhadiran pegawai yang rendah mengindikasikan terdapat peningkatan motivasi pegawai dalam bekerja, akan tetapi masih ada juga pegawai yang tidak masuk kantor serta terlambat untuk masuk kantor pada setiap bulannya. Tingkat kehadiran juga berpengaruh terhadap kepuasan bekerja pada masing-masing pegawai.



Gambar. 1.2
Persentase Tingkat Absensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan
Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Pada Tahun 2013

Dengan diberlakukannya remunerasi tersebut, merupakan salah satu tindakan pendisiplinan yang dilakukan Kementerian Hukum dan HAM terhadap pegawai khususnya pegawai Lapas Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi seperti terlihat pada Tabel.1.1. Sebagai contoh, apabila seorang

pegawai tidak masuk kerja / kuliah / belajar tanpa izin atau tanpa alasan yang sah, maka remunerasi pegawai tersebut akan dipotong sebesar 5% tiap kali tidak masuk kerja. Dari kelas jabatan yang seharusnya diterima 100%, karena pegawai tersebut tidak masuk kerja tanpa alasan yang sah, maka tunjangan kinerja atau remunerasi yang diterima hanya sebesar 95% dari kelas jabatan yang telah ditetapkan, begitu juga dengan ketidakhadiran lainnya akan dipotong sesuai kriteria yang telah ditetapkan.

Dengan demikian pegawai Lapas Klas IIB Muara Tebo Provinsi Jambi dituntut agar dapat memberikan kinerja yang optimal dalam melakukan pengawasan dan pelayanan terhadap para warga binaan dan tugas-tugas lainnya yang menyangkut pelayanan publik.

B. Rumusan Masalah

Pada penelitian ini, penulis akan membahas masalah mengenai “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”. Mengacu pada latar belakang yang telah disampaikan, maka rumusan masalah dalam penelitian ini sebagai berikut :

1. Apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo?
2. Apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo?

3. Apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo?
4. Apakah remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis apakah remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.
- b. Untuk menganalisis apakah motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.
- c. Untuk menganalisis apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.
- d. Untuk menganalisis apakah remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.

2. Manfaat Penelitian

Manfaat Teoritis pada penelitian ini adalah :

- a. Bagi pengembangan kelimuan, menambah pengetahuan dan wawasan dalam bidang Manajemen Sumber Daya Manusia.
- b. Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka dan Universitas Lainnya.

Manfaat Praktis pada penelitian ini adalah :

- a. Bagi kantor wilayah Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo, sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.
- b. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Konsep Manajemen Sumber Daya Manusia

Manajemen sumber daya manusia adalah sebagai suatu perencanaan, pengorganisasian, pengarahan, dan pengawasan atas pengadaan, pengembangan kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pemutusan hubungan kerja dengan maksud untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan secara terpadu (Umar, 2000). Batasan yang lebih rinci dan operasional dikemukakan oleh Flipppo (2000) bahwa manajemen sumber daya manusia adalah perencanaan, pengorganisasian, pengarahan dan pengawasan kegiatan-kegiatan pengadaan, pengembangan, pemberian kompensasi, pengintegrasian, pemeliharaan dan pelepasan sumber daya manusia (SDM) agar tercapai berbagai tujuan individu, organisasi dan masyarakat.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) mempunyai kekhususan bila dibandingkan dengan manajemen sumber daya lain, karena yang di manage adalah manusia, sehingga keberhasilan atau kegagalan manajemen sumber daya manusia ini akan mempunyai dampak yang sangat luas. Manajemen sumber daya manusia adalah merupakan suatu pengakuan terhadap pentingnya sumber daya manusia atau tenaga kerja dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia (MSDM) diperlukan untuk meningkatkan daya guna dan hasil guna sumber daya manusia dalam organisasi, dengan tujuan untuk memberikan kepada organisasi suatu satuan kerja yang

efektif. Adapun tujuan utama dari MSDM adalah untuk meningkatkan kontribusi sumber daya manusia (karyawan/pegawai) terhadap organisasi dalam rangka mencapai produktivitas organisasi yang bersangkutan.

Fungsi-fungsi sumber daya manusia terdiri dari kesatuan yang terintegrasi dalam lima area fungsional dikaitkan dengan MSDM :

1. Penyediaan staf (*staffing*) merupakan proses yang menjamin suatu organisasi untuk selali memiliki jumlah karyawan yang tepat dengan keahlian-keahlian yang memadai dalam pekerjaan-pekerjaan yang tepat, pada waktu yang tepat, untuk mencapai tujuan organisasi. Penyediaan staf mencakup analisis pekerjaan perencanaan sumber daya manusia, perekrutan, dan seleksi.
2. Pengembangan sumber daya manusia (*human resource development/ HRD*) adalah fungsi MSDM utama yang tidak hanya terdiri dari atas pelatihan dan pengembangan namun juga aktivitas-aktivitas perencanaan dan pengembangan karier individu, pengembangan organisasi, serta manajemen dan penilaian kinerja. Pelatihan dirancang untuk memberi para pembelajar sejumlah pengetahuan dan keahlian yang diperlukan untuk pekerjaan saat ini dan memiliki fokus lebih berjangka panjang.
3. Kompensasi. Pernyataan mengenai seberapa gaji yang adil telah mengusik manajemen, serikat pekerja, dan para karyawan sejak dulu. Suatu sistem kompensasi yang terencana matang memberi para karyawan imbalan-imbalan yang layak dan adil atas kontribusi mereka dalam mencapai tujuan-tujuan organisasi. Imbalan dapat berupa salah satu atau kombinasi dari hal-hal berikut:

- a. Kompensasi finansial langsung : bayaran yang diterima seseorang dalam bentuk upah, gaji, komisi dan bonus.
 - b. Kompensasi Finansial Tidak Langsung (Tunjangan): Semua imbalan finansial yang tidak termasuk dalam kompensasi langsung seperti cuti dibayar, absen karena sakit, liburan dan asuransi pengobatan.
 - c. Kompensasi Non finansial: Kepuasan yang diperoleh seseorang dari pekerjaan itu sendiri atau dari lingkungan psikologis dan/fisik orang tersebut bekerja.
4. Keselamatan dan kesehatan. Keselamatan adalah perlindungan bagi para karyawan dari luka-luka yang disebabkan kecelakaan yang terkait dengan pekerjaan. Kesehatan adalah bebasnya para karyawan dari sakit secara fisik atau emosi. Aspek-aspek dari pekerjaan tersebut penting karena para karyawan yang bekerja dalam lingkungan yang aman dan menikmati kesehatan yang baik akan cenderung lebih produktif dan memberikan manfaat jangka panjang bagi organisasi.
5. Hubungan kekaryawan dan buruh. Suatu perusahaan dituntut oleh hukum untuk mengakui serikat pekerja dan berunding dengannya dengan itikad baik jika para karyawan perusahaan yang bersangkutan menginginkan serikat pekerja mewakili mereka. Ketika suatu serikat pekerja mewakili para karyawan perusahaan, aktivitas sumber daya manusia seringkali disebut sebagai hubungan industrial, yang menangani pekerjaan untuk melakukan perundingan kolektif.

Dengan manajemen sumber daya manusia diharapkan dapat meningkatkan dukungan sumber daya manusia dalam usaha meningkatkan efektivitas organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengembangan SDM merupakan sebuah cara efektif untuk menghadapi tantangan-tantangan, termasuk keteringgalan SDM serta keragaman SDM yang ada dalam organisasi, perubahan teknik kegiatan yang disepakati dalam perputaran SDM. Dalam menghadapi tantangan-tantangan di atas unit kepegawaian/ personalia/ SDM dapat memelihara para SDM yang efektif dengan program pengembangan SDM. Pentingnya organisasi melakukan investasi peralatan kapital untuk tetap kompetitif dan menyesuaikan diri dengan perubahan teknologi, namun peralatan kapital tidak dapat beroperasi secara efisien bila para SDM nya tidak kapabel dan terampil. Ini semakin penting untuk di tekankan, bila kita menyadari bahwa perubahan teknologi terjadi secara sangat cepat usang atau investasi dalam tekhnologi hanya memberikan keunggulan kompetitif terbatas, karena *machines don't make things, people do*.

Pengembangan karyawan adalah untuk kepentingan jangka panjang dan merupakan bagian penting dalam suatu organisasi. Melalui pengembangan karyawan/pegawai yang ada, akan mengurangi ketergantungan organisasi pada penggunaan tenaga-tenaga ahli dari luar organisasi. Jika pegawai dikembangkan dengan baik, pekerjaan-pekerjaan yang strategis sangat mungkin diisi dari dalam organisasi sendiri. Promosi dan pengalihan posisi karyawan juga menunjukkan bahwa mereka memiliki peluang karir, tidak hanya berhenti pada sebuah posisi pekerjaan. Organisasi memperoleh manfaat dari kelanjutan operasional dalam

kinerja yang meningkat, sementara para pegawai merasa memiliki komitmen lebih besar kepada organisasi.

Salah satu kegiatan pengembangan SDM adalah pendidikan dan pelatihan yang dijadikan sebagai upaya dalam meningkatkan pengetahuan, kemampuan, keahlian dan sikap SDM. Seperti yang dikemukakan oleh Ruky (2006) bahwa, “kegiatan inti dari usaha pengembangan sumber daya manusia adalah pendidikan dan pelatihan.” Sumber daya manusia yang ada dikembangkan sesuai dengan kebutuhan baik kebutuhan individu/pegawai maupun organisasi/lembaga sebagai sarana peningkatan keterampilan dan pengetahuan umum bagi pegawai.

Tujuan pengembangan pegawai adalah untuk memperbaiki efektivitas kerja karyawan dalam mencapai hasil-hasil kerja yang telah diterapkan. Perbaikan efektivitas kerja dapat dilakukan dengan cara memperbaiki pengetahuan karyawan, keterampilan karyawan maupun sikap karyawan itu sendiri terhadap tugas-tugasnya. Dengan kata lain bahwa yang penting dikembangkan disini adalah *human capital*, yaitu pengetahuan, keterampilan dan kemampuan seorang pegawai yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan profesional *economic rent*. *Human capital* menjadi sangat penting karena merupakan sumber inovasi dan pembaruan. Namun demikian, individu pegawai yang pandai tidak selalu berarti organisasi yang pintar.

Dari uraian tersebut, pengembangan SDM bertujuan menciptakan organisasi belajar bagi pegawai dimana pegawai bisa mengembangkan kemampuan, keterampilan dan keahliannya untuk membantu organisasi dalam pencapaian tujuannya. Maka organisasi dapat menghadapi tantangan lingkungan eksternal dengan cara memperkuat lingkungan internalnya. Kecepatan dalam

menyesuaikan diri dan peka terhadap lingkungan merupakan ciri SDM yang mempunyai kompetensi, wawasan, dan motivasi yang berkesinambungan.

2. Gaji

Gaji adalah salah satu hal yang penting bagi setiap pegawai yang bekerja dalam suatu organisasi, karena dengan gaji yang diperoleh seseorang dapat memenuhi kebutuhan hidupnya. Dengan gaji para aparatur dapat bekerja lebih giat dan termotivasi dengan baik. Oleh karena itu banyak definisi yang berbeda dalam menjelaskan pengertian gaji ataupun upah. Gaji juga disebut sebagai suatu bentuk balas jasa ataupun penghargaan yang diberikan secara teratur kepada seorang pegawai atas jasa dan hasil kerjanya. Gaji sering juga disebut sebagai upah, dimana keduanya merupakan suatu bentuk kompensasi, yakni imbalan jasa yang diberikan secara teratur atas prestasi kerja yang diberikan kepada seorang pegawai. Perbedaan gaji dan upah hanya terletak pada kuatnya ikatan kerja dan jangka waktu penerimaannya. Seseorang menerima gaji apabila ikatan kerjanya kuat, sedangkan seseorang menerima upah apabila ikatan kerjanya kurang kuat. Dilihat dari jangka waktu penerimaannya, gaji pada umumnya diberikan pada setiap akhir bulan, sedangkan upah diberikan pada setiap hari ataupun setiap minggu. Dalam hal ini, pengertian gaji untuk seterusnya disebut sebagai gaji pokok.

Gaji atau upah adalah suatu penerimaan sebagai imbalan dari pengusaha kepada karyawan untuk suatu pekerjaan atau jasa yang telah dilakukan, dan dinyatakan atau dinilai dalam bentuk uang yang ditetapkan atas dasar persetujuan atau perundang-undangan, serta dibayarkan atas dasar suatu perjanjian

kerja antara pengusaha dengan karyawan termasuk tunjangan, baik karyawan itu sendiri maupun keluarganya (Sumarsono, 2003:141). Menurut Wungu dan Brotoharsojo (2003:86), gaji atau salary adalah komponen imbalan jasa atau penghasilan yang pemberiannya didasarkan pada berat ringannya tugas jabatan yang diduduki oleh pegawai.

Gaji merupakan komponen penghasilan utama yang langsung berkaitan dengan jabatan atau *direct compensation* dan dalam penentuan berat ringannya tugas jabatan dilingkup perusahaan memerlukan kajian mendalam melalui kegiatan penilaian jabatan (*job evaluation*). Pada konsep dan definisi di atas, para pegawai pemerintahan dikategorikan menerima gaji setiap bulan.

3. Remunerasi

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.

Remunerasi memiliki makna sebagai pembayaran atas apa yang sudah dikerjakan oleh seorang pegawai atau sebagai balas jasa atas pelaksanaan tugas seseorang pegawai. Mackkay (1997) *Remuneration is the monetary value of the compensation an employee receives in return for the performance of their contracted duties and responsibilities. Reward on the other hand cover both remuneration and other tangible and intangible gains of value to the employee.*

Dessler (2005) mengatakan bahwa remunerasi atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai, dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu.

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.

Kajian Tentang Sistem Remunerasi PNS Penyempurnaan Kebijakan Sistem Remunerasi PNS: Menuju *Good Governance* yang disusun oleh Direktorat Aparatur Bappenas (2004:15-16) juga menunjukkan keterkaitan antara persepsi

remunerasi pegawai, motivasi kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Keterkaitan remunerasi dengan kualitas kinerja, yang terdiri dari :

1. Remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai kualitas kinerja yang sebaik-baiknya;
2. Remunerasi dapat menjadi motivator bagi para pegawai untuk melakukan perbaikan secara terus menerus;
3. Remunerasi dapat menjadi acuan untuk meningkatkan kemampuan individu dan menumbuhkan rasa kepuasan kerja pegawai.

Untuk itulah pemerintah memberikan suatu kebijakan lain yakni memberikan tambahan penghasilan yang disebut tunjangan kinerja atau remunerasi. Dengan adanya remunerasi tersebut memberikan warna baru bagi sistem pemerintahan di Indonesia menuju pemerintahan yang jauh lebih baik dari sebelumnya.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Motivasi berasal dari bahasa latin yaitu *movere*, yang artinya menggerakkan. Sedangkan dalam Bahasa Inggris dikenal dengan kata *motivation* yang berarti dorongan. Dengan demikian pengertian dari kata motivasi adalah suatu dorongan yang datang dari dalam individu maupun luar individu. Dimana dengan adanya motivasi atau suatu dorongan seseorang diharapkan akan dapat terus berusaha untuk dapat meningkatkan semangat dalam bekerja pada suatu organisasi. Menurut Manullang dan Marihot (2004:165) motivasi adalah

pemberian motif, penimbunan motif atau hal yang menimbulkan dorongan atau keadaan yang menimbulkan dorongan. Sedarmayanti (2008:233) juga mengungkapkan bahwa, motivasi merupakan kesediaan mengeluarkan tingkat upaya tinggi kearah tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual.

Dari beberapa pengertian diatas pada hakekatnya motivasi merupakan daya dorong, keinginan, kebutuhan dan kemauan. Kebutuhan tersebut pada akibatnya akan mendasari perilaku seseorang untuk berbuat sesuatu. Seperti yang dikemukakan oleh Vance yang dikutip oleh Sudarwan (2004:15) mengungkapkan bahwa, motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi.

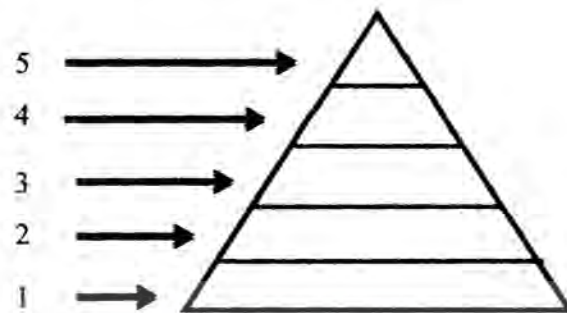
Hasibuan (2002) mengungkapkan Teori Motivasi Maslow menyatakan bahwa manusia dimotivasi untuk memuaskan sejumlah kebutuhan yang melekat pada diri setiap manusia yang cenderung bersifat bawaan. Teori motivasi tersebut dinamakan *Maslow's Need Hierarchy Theory/ A Theory Of Human Motivation* atau teori hierarki kebutuhan dari Maslow yang diilhami oleh *Human Science Theory* dari Elton Mayo. Hierarki kebutuhan mengikuti teori jamak yakni, seseorang berperilaku/ bekerja, karena adanya dorongan untuk memenuhi bermacam-macam kebutuhan. Maslow berpendapat, kebutuhan yang diinginkan seseorang itu berjenjang. Artinya jika kebutuhan yang pertama telah terpenuhi, kebutuhan tingkat kedua akan muncul menjadi yang utama. Selanjutnya jika kebutuhan tingkat kedua telah terpenuhi, maka muncul kebutuhan tingkat ketiga

dan seterusnya sampai pada tingkat kelima. Dasar Teori Hierarki Kebutuhan (Hasibuan, 2002) :

- a. Manusia adalah makhluk sosial yang berkeinginan. Ia selalu menginginkan lebih banyak keinginan-keinginan ini terus menerus dan hanya akan berhenti bila akhir hayatnya tiba.
- b. Suatu kebutuhan yang telah dipuaskan tidak menjadi alat motivator bagi pelakunya, hanya kebutuhan yang belum terpenuhi yang akan menjadi motivatornya.
- c. Kebutuhan manusia tersusun dalam suatu jenjang/hierarki, yakni :
(Hasibuan, 2002).

- 1) *Psysiological Needs* (kebutuhan fisik dan biologis), yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernapas. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat terendah atau disebut pula sebagai kebutuhan yang paling dasar.
- 2) *Safety And Security Needs* (kebutuhan keselamatan dan keamanan), yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan dan lingkungan.
- 3) *Affiliation Or Accepetance Need or Belonggingness* (kebutuhan sosial), yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai dan dicintai.
- 4) *Esteem or Status Needs* (kebutuhan penghargaan dan prestise), yaitu kebutuhan untuk dihormati dan dihargai oleh orang lain.
- 5) *Self Actualization* (aktualisasi diri), yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill, dan potensi. Kebutuhan untuk

berpendapat dengan mengemukakan ide-ide, memberi penilaian dan kritik terhadap sesuatu.



Gambar 2.1
Teori Hierarki Kebutuhan

Dengan demikian dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi merupakan suatu keinginan kuat dalam diri seseorang yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan tanggung jawab yang diberikan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil terbaik.

b. Manfaat dan Tujuan Motivasi

Manfaat utama dari motivasi adalah sebagai salah satu usaha dalam perbaikan mutu serta peningkatan kualitas dan produktivitas pada sumber daya manusia. Namun secara spesifik ada beberapa manfaat yang juga bisa diambil oleh pegawai, perusahaan dan masyarakat. Bagi perusahaan hal ini akan meningkatkan keuntungan akibat dari meningkatnya produktivitas karyawan. Bagi

pegawai bermanfaat untuk meningkatkan ketrampilan serta kegairahan kerja, agar nantinya mereka lebih giat dan lebih baik dalam melaksanakan tugas-tugasnya. Sedangkan untuk masyarakat, mendapat kepuasan dari apa yang ditawarkan dan dihasilkan oleh perusahaan/organisasi. Secara singkat menurut Arep dan Tanjung (2002:219), manfaat motivasi yang utama adalah terciptanya gairah kerja, sehingga produktivitas kerja meningkat.

Tujuan dari motivasi itu sendiri seperti yang dikemukakan oleh Hasibuan (2001:149) adalah sebagai berikut:

- a. Meningkatkan moral dan kepuasan kerja pegawai.
- b. Meningkatkan produktivitas kerja pegawai.
- c. Mempertahankan kestabilan pegawai perusahaan.
- d. Meningkatkan kedisiplinan pegawai.
- e. Mengefektifkan pengadaan pegawai.
- f. Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik.
- g. Meningkatkan loyalitas, kreatifitas dan partisipasi pegawai.
- h. Meningkatkan kesejahteraan pegawai.
- i. Memperkuat rasa tanggung jawab terhadap tugas pegawai.
- j. Meningkatkan efisiensi penggunaan alat-alat dan bahan baku.

Dari uraian-uraian tersebut maka dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa, motivasi bertujuan untuk memberdayakan seluruh aset yang dimiliki oleh suatu organisasi atau perusahaan terutama sumber daya manusia dengan lebih baik, guna meningkatkan mutu dan nilai tambah serta meningkatkan keuntungan untuk semua pihak.

c. Jenis Motivasi

Hasibuan (2001:151) menjelaskan tentang jenis-jenis motivasi, adalah sebagai berikut:

a. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

b. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Sedangkan menurut Hasibuan dalam Nasution (2001) menyatakan bahwa beberapa hal yang termasuk ke dalam motivasi positif dan negatif dalam lingkungan kerja adalah sebagai berikut:

a. Motivasi positif terdiri dari :

1. Kenaikan gaji berkala
2. Kenaikan pangkat
3. Pemberian fasilitas kerja yang baik
4. Pemberian berbagai jenis penghargaan
5. Promosi jabatan
6. Pendidikan dan latihan baik dalam maupun luar negeri

b. Motivasi negatif terdiri dari:

1. Teguran-teguran
2. Hukuman
3. Ancaman PHK
4. Skorsing

Kedua jenis motivasi tersebut sesungguhnya harus tepat dan seimbang dalam penggunaannya, agar dapat meningkatkan kinerja pegawai secara maksimal dalam suatu perusahaan/organisasi.

d. Metode Motivasi

Hasibuan (2001:148) mengemukakan bahwa ada dua jenis metode motivasi, yaitu:

- a. Motivasi langsung (*Direct Motivation*) Motivasi langsung adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap individu pegawai untuk memenuhi kebutuhan atau kepuasan.
- b. Motivasi Tidak Langsung (*Indirect Motivation*) Motivasi tidak langsung adalah motivasi yang diberikan hanya berupa fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah/kelancaran tugas, sehingga pegawai betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya.

Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis untuk mempermudah dan mempelajari tentang motivasi.

Dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional bahwa motivasi adalah suatu keinginan kuat dalam diri seorang pegawai Lapas Klas IIB Muara Tebo yang mendorong untuk melakukan sesuatu dengan mengerahkan kemampuan terbaiknya, guna menyelesaikan tugas dan

tanggung jawab yang diberikan oleh seorang pimpinan untuk mencapai tujuan yang diharapkan dengan cara dan hasil yang terbaik.

Indikator motivasi menurut Maslow dalam Regina (2010) :

- a. Fisiologis : antara lain rasa lapar, haus, perlindungan (pakaian dan perumahan), dan kebutuhan jasmani lainnya.
- b. Keamanan : antara lain keselamatan dan perlindungan terhadap kerugian fisik dan emosional.
- c. Sosial : mencakup kasih sayang, rasa memiliki, diterima baik dan persahabatan.
- d. Penghargaan : mencakup faktor penghormatan diri seperti harga diri, otonomi, dan prestasi; serta faktor penghormatan dari luar seperti status, pengakuan, dan perhatian.
- e. Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang/sesuatu ambisinya yang mencakup pertumbuhan, pencapaian potensi, dan pemenuhan kebutuhan diri.

5. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja sebagai bentuk reaksi yang dirasakan pegawai banyak mendapat perhatian dikalangan peneliti. Kepuasan kerja sangat penting artinya baik bagi pegawai maupun bagi organisasi. Bidang ini sangat menarik perhatian para akademisi maupun para praktisi organisasi. Kepuasan Kerja adalah kondisi menyenangkan atau secara emosional positif yang berasal dari penilaian seseorang atas pekerjaannya atau pengalaman kerjanya (Setiawan dan Ghazali, 2006:159). Kepuasan Kerja adalah suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang

merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya (Robbins & Judge, 2008:107). Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193).

Kepuasan kerja merupakan sifat individu seseorang sehingga seseorang mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Hal itu disebabkan oleh adanya perbedaan pada masing-masing individu yang terlibat dalam suatu organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap seorang karyawan (anggota) terhadap jabatan (pekerjaan) (Nawawi 2003:36). Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan 2005:202).

Sedangkan menurut Anaroga (2004:180), kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya dan segala sesuatu yang dihadapi dalam lingkungan kerja. Kerja merupakan generalisasi sikap-sikap terhadap pekerjaannya yang didasarkan atas aspek-aspek pekerjaannya bermacam-macam. Kepuasan karyawan/anggota adalah kepuasan yang diterima karyawan atas balas jasa hasil kerjanya, kepuasan ini paling penting bagi organisasi, karena jika para anggota tidak puas maka mereka akan keluar (Hasibuan 2005).

Dari teori para ahli tersebut dapat disimpulkan kepuasan kerja merupakan perasaan dan penilaian seseorang atas pekerjaannya dalam hubungan apakah pekerjaannya memenuhi harapan dan keinginannya. Ada dua faktor yang

mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya (Mangkunegara, 2009:120).

1. Faktor pegawai, yaitu kecerdasan (IQ), kecerdasan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berfikir, persepsi, dan sikap kerja.
2. Faktor pekerjaan, yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial, dan hubungan kerja.

(Umar 2003:213) mengatakan kepuasan kerja adalah perasaan dan penilaian seorang atas pekerjaannya, khususnya mengenai kondisi kerjanya, dalam hubungannya dengan apakah pekerjaannya mampu memenuhi harapan, kebutuhan dan keinginannya. Hocham dan Oldam dalam Kushadiwijaya (1996) dalam Munthohar (2006:37) dalam Supriadi (2010), indikator kepuasan kerja yakni :

- 1) *Skill Variety* (variasi tugas), artinya masing-masing pekerjaan memerlukan suatu aktivitas yang berbeda atau bervariasi yang memerlukan penggunaan sejumlah kemampuan dan kecakapan pekerja yang berbeda pula dalam mengerjakan.
- 2) *Task Identity* (identitas tugas), artinya suatu pekerjaan memerlukan kelengkapan bagian-bagian dari keseluruhannya yang dapat diidentifikasi, sehingga dapat dikerjakan dari awal sampai akhir dengan hasil yang nyata.
- 3) *Task Significant* (signifikansi tugas), artinya suatu pekerjaan mempunyai substansi impact pada kehidupan atau pekerjaan oranglain, baik dalam organisasi maupun dalam lingkungan eksternal. Jika seorang

pekerja diberi pekerjaan yang dirasakan tidak mempunyai arti bagi orang lain, tingkat usaha yang diberikan akan rendah.

- 4) *Autonomy* (otonomi), artinya suatu pekerjaan memberikan bagian-bagian untuk kebebasan ketergantungan (*freedom independent*), dan pertimbangan bagi pekerja dalam menentukan kegiatan untuk menyelesaikan pekerjaan, serta prosedur yang digunakan dalam menyelesaikan pekerjaan. Memberikan kebebasan untuk mengatur pekerjaan merupakan harapan setiap pekerja, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja.
- 5) *Feedback from the job it self* (umpan balik dari hasil pekerjaan), artinya untuk menyelesaikan suatu aktivitas dalam pekerjaan, diperlukan umpan balik dari hasil pekerjaan yang dicapai langsung oleh pekerja dan informasi yang sejelas-jelasnya mengenai keefektifan hasil kerja.

6. Kinerja

a. Penilaian Kinerja

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan suatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya. Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Kinerja

merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya.

Menurut Mangkunegara (2004:67), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Mangkunegara (2004:67), indikator penilaian kinerja dapat dikelompokkan menjadi : kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan, dan sikap.

1. *Kualitas kerja (Quality)*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan kualitas standar yang ditetapkan organisasi.
2. *Kuantitas kerja (Quantity)*, sejauh mana kemampuan menghasilkan sesuai dengan jumlah standar yang ditetapkan organisasi.
3. *Keandalan (Reliability)*, sejauh mana tingkat penerapan sumber daya manusia, keuangan, teknologi, dan material yang mampu dioptimalkan.
4. *Sikap (attitude)*, sejauh mana tingkatan seorang pegawai dalam pemeliharaan sikap, harga diri, nama baik dan kerjasama, diantara rekan kerja dan bawahan.

Menurut Hasibuan (2001:34) mengemukakan kinerja (prestasi kerja) adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Menurut Rivai (2004:309) mengemukakan kinerja adalah perilaku yang nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi. Salah satu cara yang dapat digunakan untuk melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat perkembangan organisasi adalah dengan cara melihat hasil

penilaian kinerja. Sasaran yang menjadi objek penilaian kinerja adalah kecakapan, kemampuan pegawai dalam melaksanakan suatu pekerjaan atau tugas yang dievaluasi dengan menggunakan tolak ukur tertentu objektif dan dilakukan secara berkala. Penilaian kinerja mengacu pada suatu sistem formal dan terstruktur yang digunakan untuk mengukur, menilai dan mempengaruhi sifat-sifat yang berkaitan dengan pekerjaan, perilaku, dan hasil, termasuk tingkat ketidakhadiran. Dengan demikian, penilaian prestasi adalah merupakan hasil kerja pegawai dalam lingkup tanggung jawabnya.

Dalam praktiknya, istilah penilaian kinerja (*performance appraisal*) dan evaluasi kinerja (*performance evaluation*) dapat digunakan secara bergantian atau bersamaan karena pada dasarnya mempunyai maksud yang sama. Penilaian kinerja digunakan organisasi untuk menilai kinerja pegawainya atau mengevaluasi hasil pekerjaan pegawai. Dari beberapa pengertian di atas terdapat perbedaan yang mendasar tentang penilaian kinerja. Ada pengertian yang mengatakan memposisikan pegawai pada pihak subordinat dan dikendalikan, sebaliknya ada pemahaman bahwa pegawai dianggap sebagai faktor produksi yang harus dimanfaatkan secara produktif. Sedangkan yang lain ada pengertian bahwa pegawai diposisikan sebagai aset utama organisasi, pegawai harus dipelihara dengan baik dan diberi kesempatan berkembang.

b. Tujuan penilaian kinerja

Suatu organisasi melakukan penilaian kinerja didasarkan pada dua alasan pokok, yaitu:

1) Pimpinan memerlukan evaluasi objektif terhadap kinerja pegawai pada masa lalu yang digunakan untuk membuat keputusan di bidang SDM di masa yang akan datang;

2) Pimpinan memerlukan alat yang memungkinkan untuk membantu pegawainya memperbaiki kinerja, merencanakan pekerjaan, mengembangkan kemampuan dan keterampilan untuk perkembangan karier dan memperkuat kualitas hubungan antar pimpinan yang bersangkutan dengan pegawainya.

Selain itu penilaian kinerja dapat digunakan untuk:

1) Mengetahui perkembangan, yang meliputi:

- a) identifikasi kebutuhan,
- b) umpan balik kerja,
- c) menentukan transfer dan penugasan dan
- d) identifikasi kekuatan dan kelemahan pegawai.

2) Pengambilan keputusan administratif, yang meliputi:

- a) keputusan untuk menentukan gaji, promosi, mempertahankan atau memberhentikan pegawai,
- b) pengakuan kinerja pegawai,
- c) pemutusan hubungan kerja dan
- d) mengidentifikasi yang buruk.

3) Keperluan organisasi, yang meliputi:

- a) perencanaan SDM, menentukan kebutuhan pelatihan,
- b) evaluasi pencapaian tujuan organisasi,
- c) informasi untuk identifikasi tujuan,
- d) evaluasi terhadap sistem SDM, dan

- e) penguatan terhadap kabutuhan pengembangan organisasi.
- 4) Dokumentasi, yang meliputi:
 - a) kriteria untuk validasi penelitian,
 - b) dokumentasi keputusan-keputusan tentang SDM, dan
 - c) membantu untuk memenuhi persyaratan minimum.

Penilaian kinerja digunakan digunakan untuk pembuatan keputusan administrative berkaitan dengan promosi, pemberhentian, pemutusan hubungan kerja dan peningkatan upah berdasarkan atas jasa pegawai. Disamping itu juga digunakan untuk menentukan kebutuhan pelatihan dan pengembangan baik individu maupun organisasi, validasi prosedur seleksi serta untuk perencanaan sumber daya manusia.

Dengan adanya penilaian kerja tersebut, terutama pada kantor wilayah Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, dapat diketahui sejauh mana kinerja para pegawai sudah dilaksanakan. Tanpa adanya kerjasama dari semua pegawai, maka kinerja yang baik akan dapat diwujudkan sehingga harapan pemerintahan yang bersih juga dapat tercapai.

7. Visi dan Misi

Lembaga Pemasyarakatan dibawah Kementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia melaksanakan tugas dan fungsinya berdasarkan visi dan misi yang telah ditetapkan yakni :

Visi : “Masyarakat Memperoleh Kepastian Hukum”

Misi : “Melindungi Hak Asasi Manusia”

Selain dari visi dan misi, terdapat juga beberapa tugas pokok dan fungsi,

Tugas Pokok :

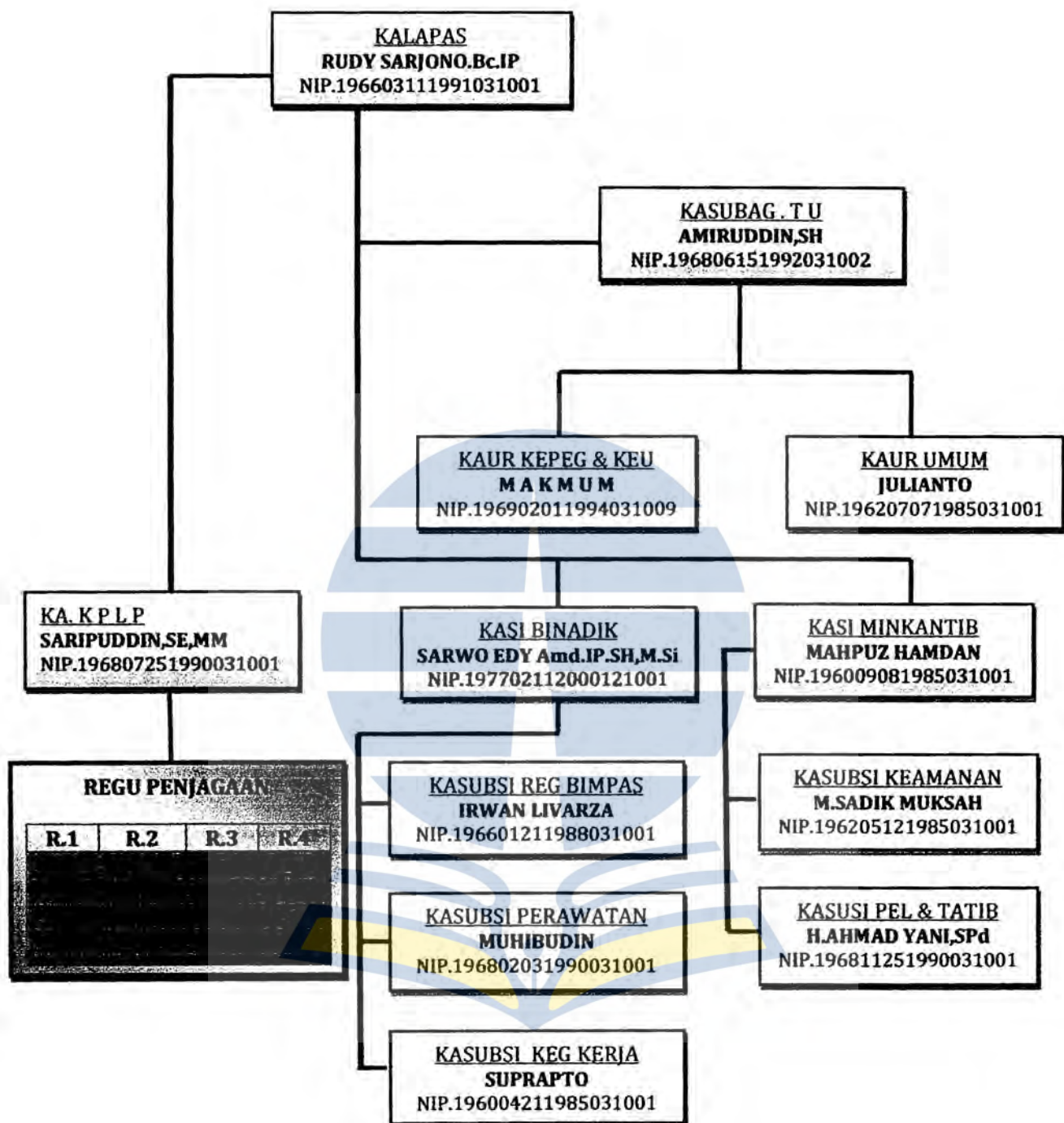
Kementrian Hukum dan HAM mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintah di Bidang Hukum dan HAM.

Fungsi :

1. Perumusan kebijakan nasional, kebijakan pelaksanaan, dan kebijakan teknis di bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia.
2. Pelaksanaan urusan pemerintahan sesuai dengan bidang tugasnya.
3. Pengelolaan barang/milik/kekayaan Negara yang menjadi tanggungjawabnya.
4. Pengawasan atas pelaksanaan tugasnya.
5. Penyampaian laporan hasil evaluasi, saran, dan pertimbangan di bidang tugas dan fungsinya kepada Presiden.

8. Struktur Organisasi

Struktur organisasi adalah suatu susunan dan hubungan antara tiap bagian baik secara posisi maupun tugas yang ada pada perusahaan/organisasi dalam menjalin kegiatan operasional untuk mencapai tujuan perusahaan/organisasi. Berikut struktur organisasi yang terdapat ada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi :



Gambar 2.2
Struktur Organisasi
Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Muara Tebo

9. Penelitian Terdahulu

Pasaribu (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 secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan significant 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 Pemasyarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasyarakatan 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 pemasyarakatan, dimana tunjangan risiko mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pemberian insentif terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA-Anak Medan.

Palagia (2012) meneliti tentang Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan 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 Kepuasan 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 Boedianto, S. (2012) tentang Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar. Hasil penelitian menunjukkan koefisien korelasi R sebesar 0,937 berarti ada hubungan yang sangat kuat yaitu 93,7% dan positif antara variabel bebas yang meliputi remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) dengan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar. Nilai koefisien determinasi (R^2) yang dihasilkan sebesar 0,878 menunjukkan bahwa model regresi berganda ini yang variabel bebasnya terdiri dari remunerasi (X_1) dan sasaran kinerja pegawai (X_2) secara bersama-sama mampu menjelaskan adanya perubahan kinerja pegawai (Y) sebesar 87,8% (di atas 50%) dan sisanya 12,2% adalah kontribusi atas variabel lain yang tidak ikut diteliti.

Ashari (2010) menyimpulkan banyaknya keluhan dan dalam beberapa hal penilaian miring yang dialamatkan kepada birokrasi pemerintah, pada dasarnya merupakan salah satu indikasi yang memperkuat dugaan bahwa PNS yang professional umumnya masih di bawah standar yang diharapkan. Makna professional menuntut konsekuensi aplikatif yang tercermin dari sikap dan perilaku orang yang professional antara lain memiliki komitmen pribadi yang mendalam atas pekerjaannya, mempunyai disiplin kerja yang tinggi, dan memiliki integritas yang tinggi dan mendalam, serta seseorang yang professional harus memperoleh dan diberi imbalan yang memadai atas pekerjaan yang dilakukan

yang memungkinkan untuk hidup secara layak sebagai manusia. Ia adalah orang yang tahu menjaga nama baiknya, komitmen moralnya, tuntutan profesi, serta nilai dan cita-cita yang diperjuangkan oleh profesinya.

Purwanto dan Susanto (2010) menulis tentang *Meninjau Kembali Remunerasi Sebagai Instrumen Untuk Mewujudkan Profesionalisme PNS : Perpektif Teori Motivasi Internal Dan Eksternal* bahwa remunerasi merupakan suatu karakter yang dibutuhkan oleh Pegawai Negeri Sipil (PNS) agar mereka dapat memberikan layanan public dengan kualitas yang baik. Para ahli menyatakan bahwa motivasi adalah factor kunci yang mempengaruhi tingkat profesionalitas dari PNS di Indonesia.

Ruky (2011) menulis tentang *Peran Tunjangan Dalam Paket Remunerasi (imbalan) Pegawai* mengatakan bahwa strategi, kebijakan dan sistem remunerasi yang ingin diterapkan adalah manajemen sumber daya manusia yang lebih modern, dengan arah yang dituju yakni lebih sedikit komponen, adil (fair) berbasis bobot jabatan, menghargai dikaitkan dengan kinerja perusahaan dan individu serta penguasaan kompetensi dan transparan dan terkendali.

Pada penelitian ini, peneliti ingin memperkuat pengaruh variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja para pegawai, serta untuk mengetahui variabel apa yang sangat mempengaruhi kinerja pegawai.

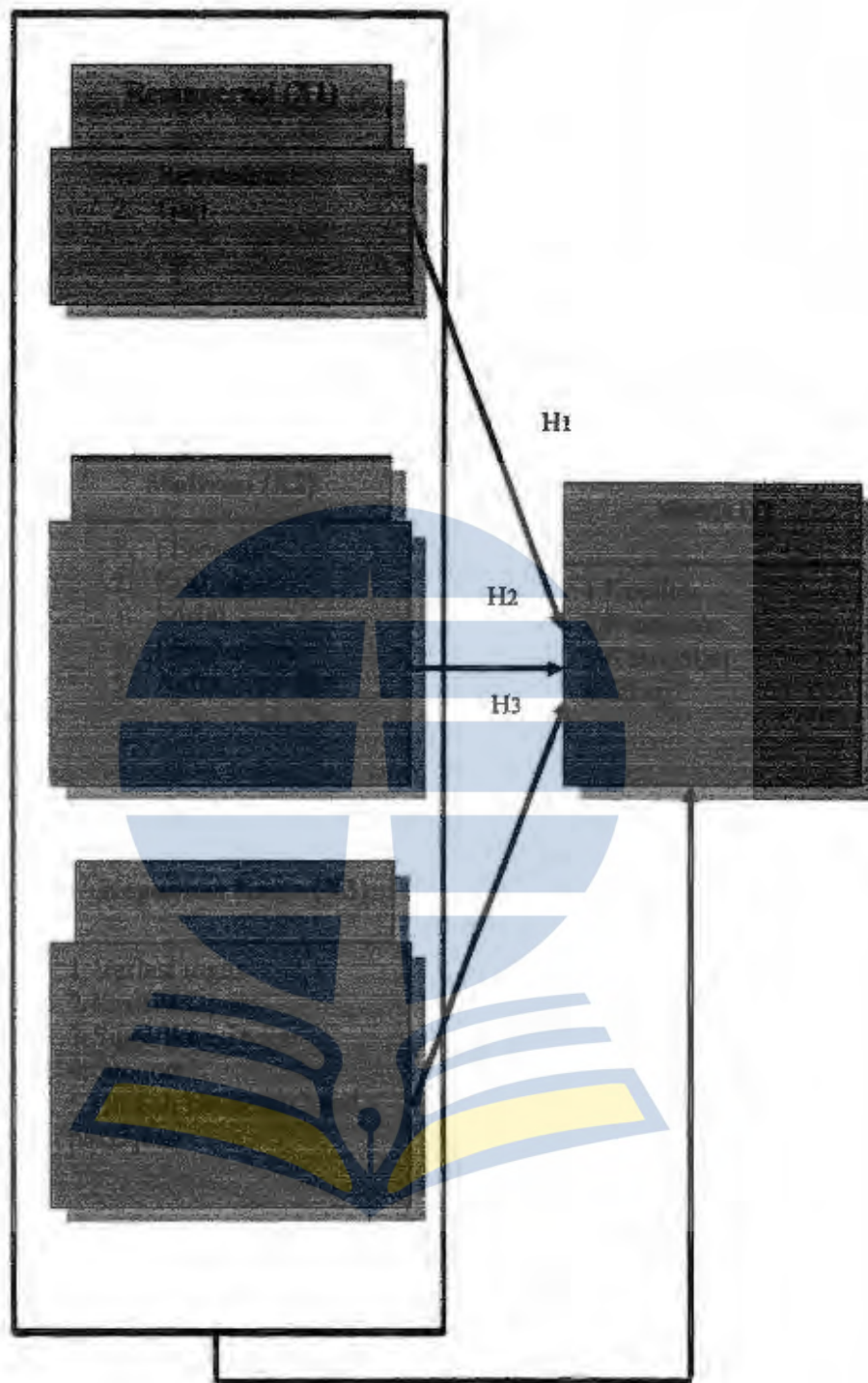
B. Kerangka Pemikiran

Menurut Biantoro (2010) Kerangka pikir adalah gambaran mengenai hubungan antar variabel dalam suatu penelitian, yang diuraikan oleh jalan pikiran menurut kerangka logis. Biantoro (2010) Kerangka berfikir adalah dasar

pemikiran dari penelitian yang disintesiskan dari fakta-fakta, observasi dan telaah penelitian. Kerangka pikir memuat teori, dalil atau konsep-konsep yang akan dijadikan dasar dalam penelitian. Uraian dalam kerangka pikir ini menjelaskan antar variabel.

Selanjutnya kerangka berpikir yang baik adalah memenuhi syarat sebagai berikut :

1. Variabel penelitian diidentifikasi secara jelas dan diberi nama.
2. Uraianya menyatakan bagaimana dua atau lebih variabel berhubungan satu dengan lainnya.
3. Jika sifat dan arah hubungan dapat diteorikan berdasarkan penemuan dari penelitian sebelumnya, hal ini seharusnya menjadi dasar dalam uraian kerangka berpikir apakah hubungan itu positif atau negatif
4. Dinyatakan secara jelas mengapa peneliti berharap bahwa hubungan antara variabel itu ada.
5. Digambarkan dalam bentuk diagram skematis, sehingga pembaca dapat jelas melihat hubungan antar variabel.



Gambar 2.3
Kerangka Pemikiran

C. Hipotesis

Berdasarkan kajian teori yang telah dikemukakan di atas, diduga ada pengaruh yang signifikan antara variabel pemberian remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut :

- H1 : Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.
- H2 : Motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.
- H3 : Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.
- H4 : Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.

D. Definisi Operasional Variabel

Identifikasi variabel terdiri dari variabel bebas (X) dan variabel terikat (Y). Variabel bebas dalam perumusan masalah adalah remunerasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3), sedangkan yang menjadi variabel terikat adalah kinerja (Y). Pengukuran dilakukan dengan menggunakan skala ukur likert. Batasan variabel yang dibahas dalam bahasan ini telah dikemukakan secara teoritis dan

mempermudah dan mempelajari pengertian dan dari bahasan tersebut, maka diperlukan penjabaran dalam bentuk operasional sebagai berikut :

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

1. Remunerasi (X1), Remunerasi atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai, dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Dessler (2005)
2. Motivasi (X2), Sudarwan (2004:15) mengungkapkan bahwa, motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi.
3. Kepuasan Kerja (X3), Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya (Handoko, 2001:193).
4. Kinerja (Y), Kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2004 : 67)

Tabel. 2.1
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Defenisi	Indikator	Skala
Remunerasi (X1) Sumber : Dessler (2005)	Remunerasi atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai, dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu	1. Remunerasi 2. Gaji	Interval
Motivasi (X2) Sumber : Sudarwan (2004)	Motivasi adalah perasaan atau keinginan seseorang yang berada dan bekerja pada kondisi tertentu untuk melaksanakan tindakan-tindakan yang menguntungkan dilihat dari prospektif pribadi dan terutama organisasi.	1. Fisiologis. 2. Keamanan 3. Sosial 4. Penghargaan 5. Aktualisasi diri	Interval
Kepuasan (X3) Sumber : Handoko (2001)	Kepuasan Kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para pegawai memandang pekerjaan mereka	1. Variasi tugas 2. Identitas tugas 3. Signifikansi tugas 4. Otonomi 5. Umpan balik dari hasil pekerjaan	Interval
Kinerja (Y) Sumber : Mangkunegara (2004)	Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya	1. Kualitas kerja 2. Kuantitas kerja 3. Keandalan 4. Sikap	Interval

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

BAB III

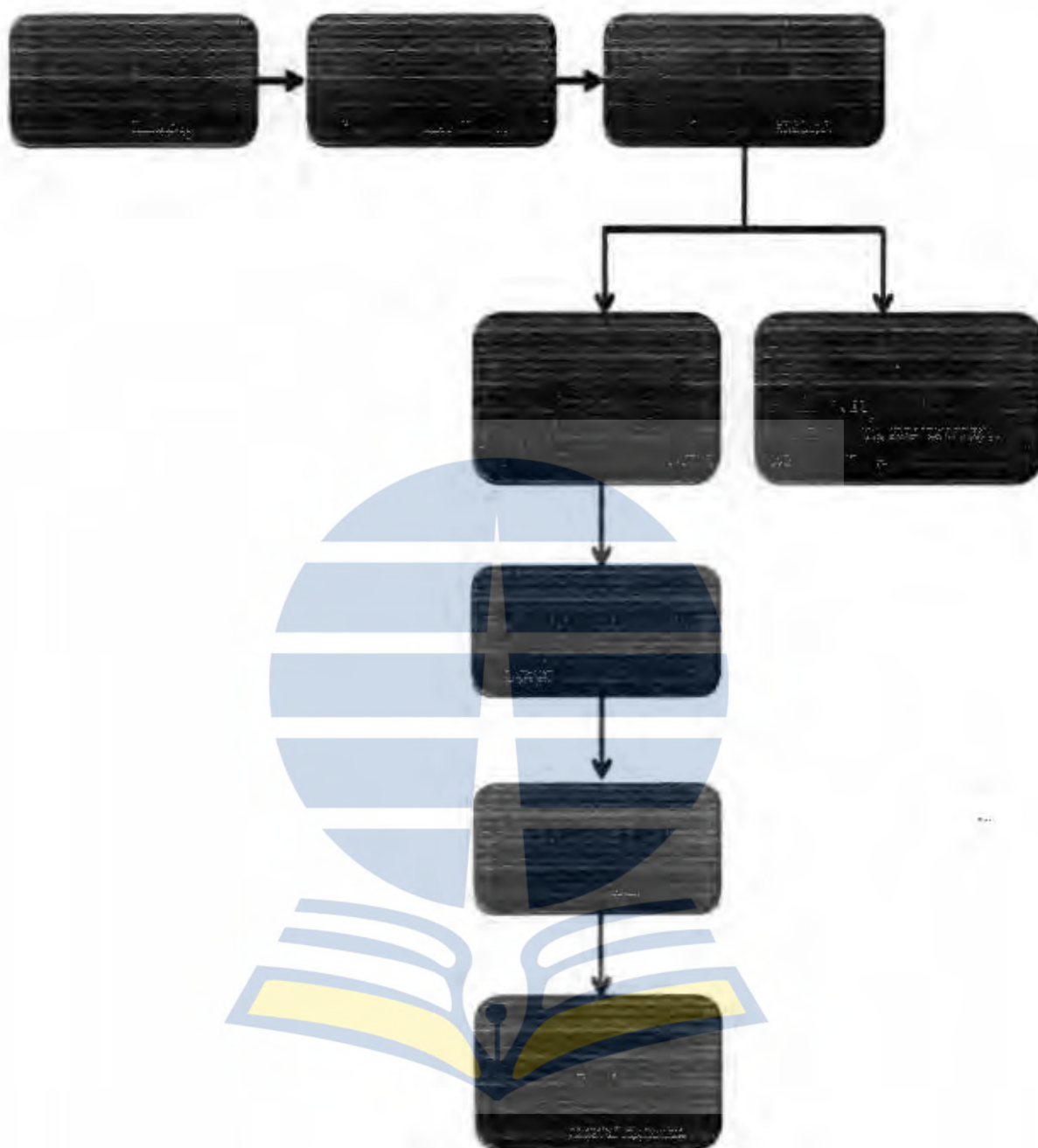
METODE PENELITIAN

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 (Sugiyono, 2010).

(Sukardi, 2004:183), membahas desain penelitian berdasarkan definisi secara luas dan sempit. Secara luas, desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam konteks ini komponen desain dapat mencakup semua struktur penelitian yang diawali sejak ditemukannya ide sampai diperoleh hasil penelitian. Sedang dalam arti sempit, desain penelitian merupakan penggambaran secara jelas tentang hubungan antara variabel, pengumpulan data, dan analisis data, sehingga dengan desain yang baik peneliti maupun orang lain yang berkepentingan mempunyai gambaran tentang bagaimana keterkaitan antar variabel, bagaimana mengukurnya dan seterusnya.

Berdasarkan penjelasan diatas, maka penulis berasumsi bahwa desain penelitian merupakan semua proses penelitian yang dilakukan oleh penulis dalam melaksanakan penelitian mulai dari perencanaan sampai dengan pelaksanaan penelitian yang dilakukan dengan cara memilih, mengumpulkan dan menganalisis data yang diteliti pada waktu tertentu.



Gambar 3.1
Desain Penelitian

1. Jenis dan Sifat Penelitian

Menurut jenisnya penelitian ini termasuk penelitian deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*), yaitu penelitian yang bertujuan untuk menguraikan atau menggambarkan tentang sifat-sifat (karakteristik) dari suatu keadaan atau objek penelitian yang dilakukan melalui pengumpulan dan analisis data kuantitatif serta pengujian statistik. Sedangkan sifat penelitian ini adalah menguraikan dan menjelaskan (*deskriptif explanatory*) yang berkaitan dengan kedudukan satu variabel serta hubungannya dengan variabel yang lain.

B. Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2006:72), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Menurut Sekaran (2006:121), populasi mengacu pada keseluruhan kelompok orang, kejadian, atau hal minat yang ingin peneliti investigasi. Menurut Hasan (2002:58), populasi adalah totalitas dari semua objek atau individu yang memiliki karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti.

Dari definisi-definisi di atas dapat disimpulkan bahwa populasi adalah keseluruhan kelompok orang, kejadian atau hal yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu, jelas, dan lengkap yang akan diteliti. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Provinsi Jambi, yakni Pegawai Negeri Sipil, baik yang mempunyai jabatan struktural maupun tidak, yang semuanya berjumlah 51 orang, yang terdiri dari 1 orang Kepala Lapas, 1 orang Kepala Keamanan, 1 orang

Kasubag Tata Usaha, 2 orang Kasi, 5 orang Kasubsi, 2 orang Kaur, 19 orang Staf dan 20 orang merupakan regu penjagaan.

C. 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. Hal ini berfungsi untuk memperjelas apa yang dicari dalam penelitian. Sehingga akan mendorong subyek/responden untuk memutuskan pilihan jawaban ke suatu arah. Selain itu keuntungan lainnya cepat dan mudah dianalisa.

Adapun anggapan-anggapan yang dipegang peneliti dalam menggunakan metode ini adalah bahwa subyek penelitian merupakan orang yang paling mengetahui tentang dirinya dan pernyataan subyek yang diberikan kepada peneliti adalah benar dan dipercaya. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala likert dapat dibuat dalam bentuk checklist ataupun pilihan ganda (Sugiyono, 2010).

D. Prosedur Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Pengamatan (*Observation*), yaitu mengamati kegiatan yang dilakukan Petugas Pemasyarakatan Bagian Pengamanan yang menjadi objek penelitian.
2. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan terstruktur mengenai tanggapan responden mengenai

remunerasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja petugas pemasyarakatan Bagian Pengamanan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo.

3. Wawancara (*Interview*) yaitu merupakan cara dalam mengumpulkan data yang dilaksanakan dengan berpedoman pada daftar pertanyaan yang telah disiapkan sebelumnya dan dilakukan kepada Petugas Pemasyarakatan yang dijadikan sampel dalam penelitian ini.
4. Dokumentasi, dengan pengumpulan peraturan-peraturan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

E. Metode Analisis Data

1. Analisis Data

Analisis data merupakan suatu proses penyederhanaan data ke dalam bentuk yang lebih mudah dibaca dan diinterpretasikan. Dengan menggunakan metode kuantitatif, diharapkan akan didapatkan hasil pengukuran yang lebih akurat tentang respon yang diberikan oleh responden, sehingga data yang berbentuk angka tersebut dapat diolah dengan menggunakan metode statistik.

Analisis kuantitatif menekankan pada pengujian teori-teori melalui pengukuran variabel-variabel penelitian dengan angka dan melakukan analisis data dengan prosedur statistik (Indriantoro dan Supomo, 2002).

Dalam penelitian ini menggunakan variabel bebas (*independent variable*) terdiri dari : remunerasi (X1), motivasi (X2), kepuasan kerja (X3) dan variabel

terikat (*dependent variable*) adalah kinerja pegawai (Y). Penelitian ini adalah penelitian kualitatif yang dikuantitatifkan bertujuan menguji pengaruh antara variabel-variabel remunerasi, motivasi, kepuasan kerja secara parsial dan simultan terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

Untuk mengukur skala sikap, pendapat, karakter atau status sosial, biasanya digunakan skala interval. Adapun jenis skala interval yang sering digunakan adalah Skala Likert. Keempat variabel tersebut diukur dengan skala Likert, yang menyatakan persepsi responden atas pernyataan-pernyataan dalam kuesioner. Keempat variabel tersebut diukur dalam skala interval, yaitu skala dimana jarak antara data dengan data lain sama, tidak mempunyai nilai nol mutlak.

Skala pengukuran ini digunakan untuk mengklasifikasikan variabel yang akan diukur supaya tidak terjadi kesalahan dalam menentukan analisis data dan langkah selanjutnya. Prinsip pokok skala likert adalah menentukan lokasi kedudukan seseorang dalam suatu kontinum sikap terhadap objek sikap, mulai dari sangat negatif sampai sangat positif.

Tabel 3.1
Nilai Dan Jawaban Dari Pembobotan Skala Likert

NILAI	JAWABAN
5	Sangat Setuju (SS)
4	Setuju (S)
3	Ragu-ragu (R)
2	Tidak Setuju (TS)
1	Sangat Tidak Setuju (STS)

Sumber : Sugiyono (2010)

2. Analisis Deskriptif

a. Uji Asumsi Klasik

Dalam suatu penelitian kemungkinan akan munculnya masalah dalam analisis regresi sering dalam mencocokkan model prediksi ke dalam sebuah model yang telah dimasukkan ke dalam serangkaian data, masalah ini sering disebut dengan masalah pengujian asumsi klasik yang di dalamnya termasuk pengujian normalitas, multikolineritas, heterokedastisitas.

1) Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Menurut Santoso dan Ashari (2005:231), pengujian normalitas adalah pengujian tentang kenormalan distribusi data. Uji ini merupakan pengujian yang paling banyak dilakukan untuk analisis statistik parametrik. Penggunaan uji normalitas karena pada analisis statistik parametrik, asumsi yang harus dimiliki oleh data adalah bahwa data tersebut terdistribusi secara normal. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median.

2) Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi antara variabel independent. Jika

variable independent saling berkorelasi, maka variable-variabel ini tidak orthogonal yang artinya variable independent sama dengan nol.

Salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas di dalam model regresi dapat dilihat dari nilai tolerance dan Variance Inflation Factor (VIF), jika nilai tolerance $> 0,10$ atau nilai VIF < 10 berarti tidak ada multikolinieritas antar variable bebas dalam model regresi.

3) Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Jika variance dari residual dari suatu pengamatan ke pengamatan yang lain tetap, maka disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas yaitu dengan melihat grafik Plot antara nilai prediksi variable terkait (dependen) yaitu ZPRED dengan residualnya SRESID. Deteksi ada tidaknya heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$) yang telah di studentized.

Dasar analisis uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- b. Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan

di bawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas

b. Uji Kualitas Data

Sebelum dilaksanakan pengujian hipotesis dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas alat ukur item-item pernyataan yang berkaitan dengan data, pendapat dan sikap pada variabel bebas : remunerasi (X_1), motivasi (X_2), kepuasan kerja (X_3) dan variabel terikat : kinerja (Y) dengan uji validitas dan reliabilitas.

1. Uji Validitas

Validitas adalah tingkat kemampuan suatu instrumen sebagai pengukuran instrumen tersebut. Menurut Sugiyono (1998:87) suatu instrumen dinyatakan valid, apabila instrumen tersebut mampu mengukur apa yang hendak diukur.

Teknik Validasi Kuesioner

Validasi kuesioner dilakukan dengan cara mengkorelasikan masing-masing pertanyaan dengan skor total memakai rumus korelasi Product Moment menurut Ridwan (2004:110) sebagai berikut :

$$r_{xy} = \frac{n(\sum X_i Y) - (\sum X_i)(\sum Y)}{\sqrt{\{n\sum X_i^2 - (\sum X_i)^2\} \{n\sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

r_{xy} = koefisien korelasi.

n = jumlah pertanyaan

X_i = skor pertanyaan (butir)

Y = skor total (faktor)

X_iY = skor pertanyaan dikalikan skor total.

Dikatakan signifikan apabila harga $r_{hitung} > r_{tabel}$, dengan menggunakan tingkat keyakinan 95% atau taraf signifikan ($\alpha=0,05$) diperoleh nilai r_{tabel} sebesar 0,3. Apabila nilai $r > 0,3$ maka butir instrumen dinyatakan valid dan $r < 0,3$ maka butir pertanyaan tersebut dinyatakan tidak valid menurut Sugiyono (1998:94).

2. Uji Reliabilitas

Untuk mengetahui konsistensi atau kepercayaan hasil ukur yang mengandung kecermatan pengukuran maka dilakukan uji reliabilitas. Pengujian reliabilitas dilakukan dengan *internal consistency* dengan teknik belah dua (*split half*). Butir-butir instrumen dibelah menjadi dua kelompok, yaitu kelompok instrumen yang dibelahan awal dan dibelahan akhir. Selanjutnya skor total kelompok dibelahan awal dikorelasikan dengan skor kelompok dibelahan akhir dan dianalisis dengan rumus *Spearman Brown*. Nilai-nilai reliabilitas instrumen berkisar 0,788 sampai dengan 0,896 yang menunjukkan tingkat reliabilitas instrumen penelitian sudah cukup memadai. Suatu variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* $> 0,6$ (Ghozali, 2005)

C. Analisis Regresi

1. Persamaan Regresi

Untuk mengetahui pengaruh remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama terhadap kinerja digunakan analisis regresi linear berganda (*Multiple Regression Analysis*) dengan persamaan sebagai berikut:

$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + \varepsilon ; \text{dimana :}$$

Y = Kinerja Petugas Pemasyarakatan

X₁ = Remunerasi

X₂ = Motivasi

X₃ = Kepuasan Kerja

α = Konstanta

$\beta_1, \beta_2, \beta_3$ = Koefisien Parameter

ε = Epsilon atau variabel yang tidak diteliti (error)

2. Determinasi (R Square)

Ukuran *Goodness of Fit* mencerminkan seberapa besar variasi dari variable dependen (Y) dapat diterangkan oleh variable independen (X₁, X₂, X₃). Ukuran *Goodness of Fit* (R^2) diinterpretasikan sebagai dasar persentase pengaruh semua variable bebas (X₁, X₂, X₃) secara bersama-sama (simultan) terhadap nilai variable terikat (Y). Besar koefisien determinasi (R^2) adalah berkisar antara 0 sampai dengan 1. Semakin mendekati 0 besarnya R^2 suatu persamaan regresi, semakin kecil pula pengaruh semua *variable independen* terhadap nilai *variable independen*, atau dengan kata lain semakin kecil kemampuan model dalam menjelaskan perubahan nilai variable dependen. Sebaliknya semakin mendekati 1 besarnya R^2 suatu persamaan regresi semakin besar pula pengaruh semua *variable*

independent terhadap nilai *variable dependen*, sehingga dapat dikatakan semakin besar kemampuan model yang dihasilkan dalam menjelaskan perubahan nilai *variable dependen*.

d. Uji Hipotesis

1. Uji t (Uji Parsial)

Untuk menguji signifikansi variabel bebas secara parsial mempengaruhi terhadap variabel terikat digunakan uji t (t test) sebagai berikut :

Menentukan hipotesis statistik.

- $H_0 : b_i = 0$, secara parsial variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- $H_1 : b_i \neq 0$, secara parsial variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Menentukan nilai t hitung :

$$t = \frac{b_i}{Sb_i}$$

dimana :

t = nilai t hitung

b_i = koefisien regresi variabel X_i

Sb_i = standar error koefisien regresi variabel X_i

Dengan menentukan nilai t hitung dari rumus tersebut di atas, maka bisa ditentukan kriteria uji hipotesis, keputusan dan kesimpulan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara parsial sebagai berikut :

- H_0 diterima jika nilai $-t_{\text{tabel}} \leq t_{\text{hitung}} \leq t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas (sig) $> 0,05$ atau taraf signifikan 5% berarti secara parsial variabel bebas (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- H_1 diterima jika nilai $t_{\text{hitung}} > t_{\text{tabel}}$ atau $t_{\text{hitung}} < -t_{\text{tabel}}$ atau nilai probabilitas (sig) $< 0,05$ taraf signifikan 5% berarti secara parsial variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

2. Uji F (Uji Simultan)

Pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat diuji dengan tingkat kepercayaan (*confidence interval*) 95% atau $\alpha = 0,05$. Kriteria pengujian hipotesis untuk uji secara bersama-sama (serempak) adalah:

- $H_0 : \beta_1 = \beta_2 = \beta_3 = 0$ (Pemberian remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja petugas pemasyarakatan Bagian Pengamanan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo).
- $H_1 : \beta_1 \neq \beta_2 \neq \beta_3 \neq 0$ (Pemberian remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja petugas pemasyarakatan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo).

Menentukan nilai F hitung :

$$F = \frac{SS(Model)/k}{SSE/(n-(k+1))} = \frac{R^2/k}{(1-R^2)/(n-(k+1))}$$

Dimana :

F = nilai F hitung

SS = Sum Square

SSE = Sum Square Error

k = banyaknya variabel independen

R^2 = koefisien determinasi berganda.

Dengan penentuan nilai F hitung dari rumus tersebut di atas maka bisa ditentukan kriteria uji hipotesa, keputusan dan kesimpulan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama sebagai berikut :

- H_0 diterima jika nilai F hitung $< F$ tabel atau probabilitas (sig) $> 0,05$ atau taraf signifikan 5% yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2, X_3) tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- H_1 diterima atau H_0 ditolak jika nilai F hitung $> F$ tabel atau probabilitas (sig) $< 0,05$ atau taraf signifikan (5%) yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Profil Responden

Responden dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan jenis kelamin, usia, pendidikan, pangkat, golongan, masa kerja dan kelas jabatan. Hasil pengumpulan data yang dilakukan pada 51 pegawai yang dijadikan sebagai responden. Responden pada penelitian ini laki-laki sebanyak 49 responden (96%), kemudian diikuti responden perempuan sebanyak 2 responden (4%).

Berdasarkan jumlah pegawai tersebut, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi berjenis kelamin laki-laki. Hal ini juga mencerminkan bahwa karakteristik Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi membutuhkan tenaga yang secara fisik diperkerjakan untuk menangani narapidana sebagai warga binaan yang perlu penanganan khusus. Warga binaan di Lapas tersebut dari berbagai kalangan dan dari berbagai sifat dan karakter. Sedangkan responden perempuan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi, hanya sebagai tenaga kesehatan dan tenaga administrasi.

Tabel 4.1
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	<25	6	12
2.	25-35	22	43
3.	36-45	9	18
4.	46-55	14	27
5.	>55	0	0
Jumlah		51	100

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Dari Tabel 4.1 responden pada penelitian ini yang paling banyak berumur 25-35 tahun sebesar sebesar 43% sedangkan yang berumur kurang dari 25 hanya sebanyak 6 orang dengan persentase sebesar 12 persen. Dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas pelayanan di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo didukung oleh SDM yang berada pada usia produktif yakni umur 25-35 tahun sebesar 43%. Potensi SDM yang berada pada kelompok usia produktif ini sesuai dengan karakteristik sebuah Lembaga Pemasyarakatan yang membutuhkan tenaga kerja yang mempunyai stamina dan semangat kerja yang prima. Lembaga Pemasyarakatan memang membutuhkan pegawai dengan kemampuan fisik maupun non fisik. Tetapi lebih difokuskan kepada pegawai dengan jenis kelamin laki-laki untuk menangani para warga binaan yang berlatarbelakang yang berbeda-beda.

Tabel 4.2
Jumlah Responden Berdasarkan
Tingkat Pendidikan Dan Jenis Kelamin

No	Tingkat Pendidikan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	SD	-	-	-
2.	SMP Umum	1	-	1
3.	SMP Kejuruan	-	-	-
4.	SMA Umum	37	2	39
5.	SMA Kejuruan	3	-	3
6.	Diploma I,II	-	-	-
7.	Diploma III	4	-	4
8.	Universitas (S1)	3	-	3
9.	Universitas (S2)	1	-	1
Total		49	2	51

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Selanjutnya responden pada Lembaga Pemasyarakatan lebih banyak yang bekerja dengan pendidikan tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) Umum yakni sebesar 39 orang yang terdiri dari 37 orang laki-laki dan 2 orang perempuan, sedangkan pegawai tamatan SMA Kejuruan hanya 3 orang. Responden dengan pendidikan tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Umum hanya 1 orang. Sedangkan untuk tamatan perguruan tinggi ada sebanyak 8 orang yakni pendidikan D3 hanya 4 orang, pendidikan S1 hanya 3 orang dan pendidikan S2 hanya 1 orang saja dan seluruhnya laki-laki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti bahwa responden dalam hal ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo sebagian besar mempunyai pendidikan dengan tamatan SMA yakni sebanyak 39 orang.

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	SLTP	1	2
2.	SLTA	42	82
3.	D1/D2	0	0
4.	D3	4	8
5.	D4/S1	3	6
6.	S2	1	2
Jumlah		51	100

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Pada Tabel 4.3 karakteristik responden berdasarkan pendidikan menunjukkan bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo sebagian besar mempunyai pendidikan dengan tamatan Sekolah Menengah Atas (SMA) Umum dan Kejuruan sebesar 82 persen. Responden dengan pendidikan tamatan Sekolah Menengah Pertama (SMP) Umum hanya sebesar 2 persen. Sedangkan untuk tamatan perguruan tinggi ada sebanyak 16 persen dan seluruhnya laki-laki. Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti bahwa responden dalam hal ini adalah pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo sebagian besar mempunyai pendidikan dengan tamatan SMA yakni sebesar 82 persen.

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja	Frekuensi	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	<5	19	37
2.	6-10	7	14
3.	11-15	11	22
4.	16-20	11	22
5.	21-25	0	0
6.	26-30	0	0
7.	31-35	0	0
8.	>35	3	5
Jumlah		51	100

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Dari responden yang diteliti ternyata masa kerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan tersebut banyak pegawai baru, ini terlihat pada Tabel 4.4 bahwa masa kerja pegawai yang kurang dari 5 tahun sebesar 37 persen. Sedangkan pegawai dengan masa kerja lebih dari 35 tahun ada sebanyak 5 persen. Dari tabel di atas menunjukkan bahwa dalam 5 tahun terakhir ini banyak penerimaan pegawai di lingkungan KEMENHUMKAM khususnya Lembaga Pemasyarakatan di Muara Tebo. Karena untuk meningkatkan kualitas pelayanan publik sudah seharusnya ada peningkatan jumlah sumber daya manusia secara kuantitatif maupun kualitatif. Bagi penerimaan pegawai dengan pendidikan tamatan SMA, maka golongan tingkat kepangkatan disesuaikan dengan dimulai dari golongan II/a selanjutnya kenaikan pangkat setingkat lebih tinggi setelah 4 tahun masa kerja berjalan dan seterusnya.

Tabel 4.5
Jumlah Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo
Menurut Golongan Kepangkatan dan Jenis Kelamin

Tingkat Kepangkatan		Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
Golongan I	I/a	-	-	-
	I/b	-	-	-
	I/c	-	-	-
	I/d	-	-	-
Golongan II	II/a	12	-	12
	II/b	8	-	8
	II/c	6	2	8
	II/d	3	-	3
Golongan III	III/a	8	-	8
	III/b	9	-	9
	III/c	1	-	1
	III/d	2	-	2
Golongan IV	IVa	-	-	-
	IV/b	-	-	-
	IV/c	-	-	-
	IV/d	-	-	-
Total		49	2	51

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Berdasarkan Tabel 4.5 golongan kepangkatan terbesar adalah golongan kepangkatan dengan kriteria golongan II/a sebanyak 12 orang, golongan II/b sebanyak 8 orang, golongan II/c ada 8 orang, laki-laki 6 orang dan perempuan hanya 2 orang dan golongan II/d hanya 3 orang. Sedangkan untuk golongan III/a ada 8 orang, golongan III/b ada 9 orang, golongan III/c ada 1 orang dan golongan III/d ada 2 orang. Dari pengelompokan golongan tersebut bahwa responden didominasi oleh golongan II/a yakni sebanyak 12 orang laki-laki.

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan
Golongan Kepangkatan

No	Golongan Kepangkatan	Frekuensi	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	IIa	12	23
2.	IIb	8	16
3.	IIc	8	16
4.	IId	3	5
5.	IIIa	8	16
6.	IIIb	9	18
7.	IIIc	1	2
8.	IIId	2	4
9.	IVa	0	0
Jumlah		51	100

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Dari penjelasan Tabel 4.5 bahwa golongan kepangkatan didominasi pada golongan kepangkatan II/a sebanyak 12 orang, pada Tabel 4.6 dijelaskan bahwa responden menurut golongan kepangkatan yang terbesar adalah golongan II/a sebanyak 12 orang sebesar 23%, dan yang terendah adalah golongan kepangkatan III/c hanya sebesar 2% saja.

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Kelas Jabatan (Grade)

No	Kelas Jabatan (Grade)	Frekuensi	Persentase (%)
(1)	(2)	(3)	(4)
1.	3	28	55
2.	4	11	22
3.	5	0	0
4.	6	7	14
5.	7	4	8
6.	8	0	0
7.	9	1	2
Jumlah		51	100

Sumber : Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo

Selain gaji yang diterima pegawai dalam hal ini adalah responden, remunerasi juga bagian yang sangat penting dalam menentukan kinerja pegawai. Besaran remunerasi yang diterima pegawai telah ditetapkan berdasarkan acuan dengan nama Grade (Tabel 1.2). Pada Tabel 4.7 ditunjukkan bahwa grade 3 adalah grade yang paling banyak sebesar 55%, selanjutnya grade 4 sebesar 22%, untuk grade 5 tidak ada yang pegawai yang menduduki grade tersebut, grade 6 ada sebanyak 14%, grade 7 ada sebesar 8%. Sedangkan grade 9 hanya 2 % saja. Ini membuktikan bahwa pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara tebo Kabupaten Tebo lebih didominasi grade 3, jika disesuaikan masa kerja, maka pegawai dengan grade 3 adalah pegawai yang mempunyai masa kerja kurang dari 5 tahun, karena untuk mencapai grade yang lebih tinggi harus disesuaikan dengan pendidikan dan jabatan yang diduduki oleh pegawai tersebut (Peraturan Presiden Republik Indonesia Nomor 40 Tahun 2011, tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia).

B. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskripsi

Pada penelitian ini variabel bebas (*independent variable*) yang diamati adalah Remunerasi (X1), Motivasi (X2) dan Kepuasan Kerja (X3), sedangkan variable terikat (*dependent variable*) yang diamati yaitu Kinerja Pegawai (Y). Hasil Uji Validitas dan hasil Uji Reliabilitas Remunerasi (X1), Motivasi (X2), Kepuasan Kerja (X3) dan Kinerja Pegawai (Y) dapat dilihat pada tabel-tabel berikut di bawah ini :

Tabel 4.8
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

No.	Indikator	PERNYATAAN	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item-Total Correlation/ r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X11	REMUNERASI yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu.	0,58	0,3	valid
2	X12	REMUNERASI yang diberikan sudah sesuai dengan kenaikan harga yang terjadi saat ini.	0,33	0,3	valid
3	X13	REMUNERASI yang diberikan bersifat adil kepada semua petugas pengamanan.	0,54	0,3	valid
4	X14	Besarnya REMUNERASI yang diberikan selalu ditinjau kembali setiap tahun.	0,69	0,3	valid
5	X15	REMUNERASI yang diberikan selalu didasarkan kepada kebutuhan petugas pengamanan	0,76	0,3	valid
6	X16	REMUNERASI yang diberikan dapat membantu peningkatan kesejahteraan petugas.	0,67	0,3	valid
7	X17	REMUNERASI yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hidup petugas pengamanan.	0,42	0,3	valid
8	X18	REMUNERASI yang diberikan berpijak pada peraturan yang berlaku.	0,50	0,3	valid
9	X19	REMUNERASI yang diberikan selalu memperhatikan kondisi ekonomi saat ini.	0,67	0,3	valid

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 4.8 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel remunerasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang remunerasi adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No.	Indikator	PERNYATAAN	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item-Total Correlation/ r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X21	Secara fisiologis/penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi MOTIVASI kerja.	0,69	0,3	valid
2	X22	Lingkungan sosial tempat bekerja dapat mempengaruhi MOTIVASI dalam bekerja.	0,55	0,3	valid
3	X23	Lingkungan sosial tempat bekerja yang baik dapat menimbulkan MOTIVASI yang baik juga dalam bekerja.	0,36	0,3	valid
4	X24	Penghargaan dari tempat bekerja dapat meMOTIVASI dalam bekerja.	0,42	0,3	valid
5	X25	Promosi Jabatan merupakan penghargaan dari tempat kerja untuk semakin meMOTIVASI kita dalam bekerja.	0,44	0,3	valid
6	X26	Aktualisasi diri (Aktualisasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yg ada di dalam dirinya) dapat meMOTIVASI bekerja.	0,40	0,3	valid
7	X27	Aktualisasi diri dapat dilakukan dengan berbagai cara untuk meMOTIVASI bekerja.	0,56	0,3	valid

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 4.9 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel motivasi memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang motivasi adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No.	Indikator	PERNYATAAN	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item-Total Correlation/ r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	X31	Pembagian beban tugas pekerjaan yang diberikan atasan Bapak/Ibu adil dan merata kepada semua pegawai	0,71	0,3	valid
2	X32	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan sesuai beban kerja.	0,67	0,3	valid
3	X33	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan sudah sesuai yang diharapkan.	0,66	0,3	valid
4	X34	Sistem penggajian dan remunerasi yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja sudah sesuai yang diharapkan.	0,74	0,3	valid
5	X35	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara sudah sesuai yang diharapkan.	0,43	0,3	valid
6	X36	Pemberian remunerasi diberikan atas suatu prestasi atau kerja ekstra.	0,42	0,3	valid
7	X37	Hubungan antar pegawai dalam kelompok kerja saling bekerjasama.	0,33	0,3	valid
8	X38	Memberikan pujian kepada Bapak/Ibu dari atasan apabila mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.	0,74	0,3	valid
9	X39	Memperoleh umpan balik yang diberikan atasan Bapak/Ibu atas prestasi kerja contohnya: promosi jabatan, remunerasi lebih besar, memperoleh penghargaan dll.	0,54	0,3	valid

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 4.10 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel kepuasan kerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang kepuasan kerja adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No.	Indikator	PERNYATAAN	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item-Total Correlation/ r-hitung	r-tabel	Keterangan
1	Y11	Ketepatan kerja petugas dalam bekerja.	0,72	0,3	valid
2	Y12	Ketelitian petugas dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,55	0,3	valid
3	Y13	Mengupayakan target kerja yang telah ditentukan secara optimal.	0,35	0,3	valid
4	Y14	Kecepatan kerja petugas dalam menyelesaikan pekerjaan.	0,48	0,3	valid
5	Y15	Tingkat kerajinan petugas dalam menyelesaikan pekerjaan	0,50	0,3	valid
6	Y16	Kekompakan kerja sama petugas selama ini dengan rekan-rekan sekerja.	0,49	0,3	valid
7	Y17	Loyalitas kerja petugas selama ini kepada Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Anak Muara Tebo.	0,57	0,3	valid

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan tabel 4.11 diperoleh bahwa hasil pengujian instrument variabel kinerja memiliki $r_{hitung} > r_{tabel}$ (0,3). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrument pertanyaan tentang kinerja adalah valid sehingga dapat digunakan dalam penelitian.

Tabel 4.12
Hasil Uji Reliabilitas

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	Keterangan
.932	.938	Reliabel

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 4.12 diperoleh bahwa hasil pengujian seluruh variabel penelitian memiliki nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6 yakni nilai *Cronbach's Alpha* sebesar 0,932. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa seluruh instrumen pertanyaan tentang remunerasi, motivasi, kepuasan kerja dan kinerja adalah reliabel/handal, sehingga seluruh item pertanyaan layak dipergunakan dalam penelitian.

a. Penjelasan Responden Atas Variabel Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil penelitian yang dilakukan kepada responden, dapat dilihat persentase jawaban responden terkait indikator pertanyaan pada variabel Remunerasi, Motivasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Berikut penjelasan masing-masing variabel pada tabel-tabel berikut :

Tabel 4.13
Penjelasan Responden Atas Variabel Remunerasi

No	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	REMUNERASI yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu.	27	53	15	29	1	2	8	16	0	0	51	100
2	REMUNERASI yang diberikan sudah sesuai dengan kenaikan harga yang terjadi saat ini.	3	6	6	12	4	8	36	71	2	4	51	100
3	REMUNERASI yang diberikan bersifat adil kepada semua petugas pengamanan.	26	51	13	25	5	10	7	14	0	0	51	100
4	Besarnya REMUNERASI yang diberikan selalu ditinjau kembali setiap tahun.	17	33	21	41	3	6	10	20	0	0	51	100
5	REMUNERASI yang diberikan selalu didasarkan kepada kebutuhan petugas pengamanan.	10	20	29	57	0	0	12	24	0	0	51	100
6	REMUNERASI yang diberikan dapat membantu peningkatan kesejahteraan petugas.	21	41	28	55	0	0	2	4	0	0	51	100
7	REMUNERASI yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hidup petugas pengamanan.	5	10	43	84	1	2	2	4	0	0	51	100
8	REMUNERASI yang diberikan berpijak pada peraturan yang berlaku.	13	25	37	73	0	0	1	2	0	0	51	100
9	REMUNERASI yang diberikan selalu memperhatikan kondisi ekonomi saat ini.	21	41	22	43	1	2	7	14	0	0	51	100

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 4.13 dapat diketahui bahwa secara umum mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju bahwa Remunerasi yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan responden, yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, setuju 29%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 16% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini responden menganggap bahwa Remunerasi yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai.

Remunerasi yang diberikan sudah sesuai dengan kenaikan harga yang terjadi saat ini yang menjawab sangat setuju sebesar 6%, setuju 12%, ragu-ragu 8%, tidak setuju 71% dan sangat tidak setuju 4%. Hal ini responden menganggap bahwa Remunerasi yang diberikan belum/tidak sesuai dengan kenaikan harga yang terjadi saat ini.

Remunerasi yang diberikan bersifat adil kepada semua petugas pengamanan, yang menjawab sangat setuju sebesar 51%, setuju 25%, ragu-ragu 10%, tidak setuju 14% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini responden sebanyak 51% menganggap bahwa Remunerasi yang diberikan bersifat adil kepada semua petugas pengamanan.

Besarnya Remunerasi yang diberikan selalu ditinjau kembali setiap tahun, yang menjawab sangat setuju sebesar 33%, setuju 41%, ragu-ragu 6%, tidak setuju 20% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden mengetahui sebagian kecil mengenai peninjauan kembali terkait pemberian remunerasi.

Remunerasi yang diberikan selalu didasarkan kepada kebutuhan petugas pengamanan, yang menjawab sangat setuju sebesar 20%, setuju 57%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 24% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju mengenai remunerasi yang diberikan selalu didasarkan kepada kebutuhan petugas pengamanan.

Remunerasi yang diberikan dapat membantu peningkatan kesejahteraan petugas, yang menjawab sangat setuju sebesar 43%, setuju 55%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 16% dan sangat tidak setuju 4%. Hal ini menunjukkan bahwa

responden setuju bahwa remunerasi yang diberikan dapat membantu peningkatan kesejahteraan petugas dan dijawab setuju sebanyak 55%.

Remunerasi yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hidup petugas pengamanan yang menjawab sangat setuju sebesar 10%, setuju 84%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden setuju bahwa remunerasi yang diberikan yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hidup petugas pengamanan dan dijawab setuju sebanyak 84%.

Remunerasi yang diberikan berpijak pada peraturan yang berlaku, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju 73%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menyetujui bahwa remunerasi yang diberikan berpijak pada peraturan yang berlaku dan dijawab setuju sebanyak 73%.

Remunerasi yang diberikan selalu memperhatikan kondisi ekonomi saat ini, yang menjawab sangat setuju sebesar 41%, setuju 43%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 14% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden melihat bahwa remunerasi yang diberikan selalu memperhatikan kondisi ekonomi saat ini, akan tetapi nilai remunerasi yang diberikan belum/tidak sesuai dengan kenaikan harga yang terjadi saat ini sesuai butir pernyataan kedua.

Tabel 4.14
Penjelasan Responden Atas Variabel Motivasi

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Secara fisiologis/penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi MOTIVASI kerja.	31	61	19	37	0	0	1	2	0	0	51	100
2	Lingkungan sosial tempat bekerja dapat mempengaruhi MOTIVASI dalam bekerja.	24	47	23	45	1	2	3	6	0	0	51	100
3	Lingkungan sosial tempat bekerja yang baik dapat menimbulkan MOTIVASI yang baik juga dalam bekerja.	19	37	27	53	2	4	3	6	0	0	51	100
4	Penghargaan dari tempat bekerja dapat meMOTIVASI dalam bekerja.	13	25	33	65	2	4	3	6	0	0	51	100
5	Promosi Jabatan merupakan penghargaan dari tempat kerja untuk semakin meMOTIVASI kita dalam bekerja.	7	14	36	71	2	4	6	12	0	0	51	100
6	Aktualisasi diri (Aktualisasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yg ada di dalam dirinya) dapat meMOTIVASI bekerja.	13	25	37	73	0	0	1	2	0	0	51	100
7	Aktualisasi diri dapat dilakukan dengan berbagai cara untuk meMOTIVASI bekerja.	5	10	45	88	0	0	1	2	0	0	51	100

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Pada Tabel 4.14 secara fisiologis/penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 61%, setuju 37%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap secara fisiologis/penyesuaian

diri terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi motivasi kerja dan dijawab sebesar 61% yang sangat setuju dengan item pernyataan tersebut.

Lingkungan sosial tempat bekerja dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 47%, setuju 45%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa lingkungan sosial tempat bekerja dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja dengan jawaban sangat setuju dan setuju sebesar 92%.

Lingkungan sosial tempat bekerja yang baik dapat menimbulkan motivasi yang baik juga dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 37%, setuju 53%, ragu-ragu 4%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa lingkungan sosial tempat bekerja yang baik dapat menimbulkan atau menciptakan motivasi yang baik juga dalam bekerja.

Penghargaan dari tempat bekerja dapat memotivasi dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju 65%, ragu-ragu 4%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa penghargaan dari tempat bekerja dapat memotivasi dalam bekerja. Penghargaan tersebut dapat merupakan kunci dari seorang pegawai untuk memberikan motivasi dalam bekerja. Karena dengan adanya penghargaan yang diberikan oleh atasan tidak kepada semua pegawai, dan merupakan nilai lebih serta ada unsur kebanggaan tersendiri bagi pegawai yang menerimanya.

Promosi Jabatan merupakan penghargaan dari tempat kerja untuk semakin memotivasi kita dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 41%, setuju

71%, ragu-ragu 4%, tidak setuju 12% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa promosi jabatan merupakan penghargaan dari tempat kerja untuk semakin memotivasi kita dalam bekerja.

Aktualisasi diri (Aktualisasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yg ada di dalam dirinya) dapat memotivasi bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 25%, setuju 73%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa aktualisasi diri dapat menjadi cara memotivasi diri sendiri.

Aktualisasi diri dapat dilakukan dengan berbagai cara untuk memotivasi bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 10%, setuju 88%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa Aktualisasi diri dapat dilakukan dengan berbagai cara untuk memotivasi bekerja. Jadi cara apapun dalam mengaktualisasikan diri dalam berbagai cara, tentu saja merupakan strategi seorang pegawai untuk menumbuhkan nilai-nilai motivasi dalam bekerja dengan lebih baik lagi.

Tabel 4.15
Penjelasan Responden Atas Variabel Kepuasan Kerja

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Pembagian beban tugas pekerjaan yang diberikan atasan Bapak/Ibu adil dan merata kepada semua pegawai.	11	22	36	71	3	6	1	2	0	0	51	100
2	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan sesuai beban kerja.	11	22	34	67	1	2	5	10	0	0	51	100
3	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan sudah sesuai yang diharapkan.	3	6	37	73	5	10	6	12	0	0	51	100
4	Sistem penggajian dan remunerasi yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja sudah sesuai yang diharapkan.	27	53	16	31	6	12	2	4	0	0	51	100
5	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara sudah sesuai yang diharapkan.	8	16	30	59	10	20	3	6	0	0	51	100
6	Pemberian remunerasi diberikan atas suatu prestasi atau kerja ekstra.	14	27	26	51	6	12	5	10	0	0	51	100
7	Hubungan antar pegawai dalam kelompok kerja saling bekerjasama .	9	18	39	76	3	6	0	0	0	0	51	100
8	Memberikan pujian kepada Bapak/Ibu dari atasan apabila mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.	11	22	35	69	4	8	1	2	0	0	51	100
9	Memperoleh umpan balik yang diberikan atasan Bapak/Ibu atas prestasi kerja contohnya : promosi jabatan, remunerasi lebih besar, memperoleh penghargaan dll.	24	47	25	49	1	2	1	2	0	0	51	100

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Pada Tabel 4.15 mengenai variabel kepuasan kerja, untuk item pernyataan yang pertama adalah pembagian beban tugas pekerjaan yang diberikan atasan adil dan merata kepada semua pegawai, yang menjawab sangat setuju sebesar 22%, setuju 71%, ragu-ragu 6%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa pembagian beban tugas pekerjaan yang diberikan atasan merata kepada semua pegawai.

Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan sesuai beban kerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 22%, setuju 67%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 10% dan sangat tidak setuju 0%.

Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan sudah sesuai yang diharapkan, yang menjawab sangat setuju sebesar 6%, setuju 73%, ragu-ragu 10%, tidak setuju 12% dan sangat tidak setuju 0%.

Sistem penggajian dan remunerasi yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja sudah sesuai yang diharapkan, yang menjawab sangat setuju sebesar 53%, setuju 31%, ragu-ragu 12%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 0%.

Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara sudah sesuai yang diharapkan, yang menjawab sangat setuju sebesar 16%, setuju 59%, ragu-ragu 20%, tidak setuju 6% dan sangat tidak setuju 0%.

Pemberian remunerasi diberikan atas suatu prestasi atau kerja ekstra, yang menjawab sangat setuju sebesar 27%, setuju 51%, ragu-ragu 12%, tidak setuju 10% dan sangat tidak setuju 0%.

Hubungan antar pegawai dalam kelompok kerja saling bekerjasama, yang menjawab sangat setuju sebesar 18%, setuju 76%, ragu-ragu 6%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%.

Memberikan pujian dari atasan apabila mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik, yang menjawab sangat setuju sebesar 22%, setuju 69%, ragu-ragu 8%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%.

Memperoleh umpan balik yang diberikan atasan atas prestasi kerja contohnya : promosi jabatan, remunerasi lebih besar, memperoleh penghargaan dll, yang menjawab sangat setuju sebesar 47%, setuju 49%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 2% dan sangat tidak setuju 0%. Dari rincian pertanyaan di atas, bahwa salah satunya terkait kepuasan dalam bekerja adalah memperoleh umpan balik dari atasan. Sesungguhnya para pegawai sangat menginginkan ada penghargaan terhadap hasil jerih payah dalam bekerja.

Tabel 4.16
Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja

NO	PERNYATAAN	Sangat Setuju		Setuju		Ragu-ragu		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju		Total	
		F	%	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	Ketepatan kerja petugas dalam bekerja.	36	71	15	29	0	0	0	0	0	0	51	100
2	Ketelitian petugas dalam menyelesaikan pekerjaan.	37	73	14	27	0	0	0	0	0	0	51	100
3	Mengupayakan target kerja yang telah ditentukan secara optimal.	11	22	38	75	0	0	2	4	0	0	51	100
4	Kecepatan kerja petugas dalam menyelesaikan pekerjaan.	25	49	26	51	0	0	0	0	0	0	51	100
5	Tingkat kerajinan petugas dalam menyelesaikan pekerjaan.	8	16	41	80	2	4	0	0	0	0	51	100
6	Kekompakan kerja sama petugas selama ini dengan rekan-rekan sekerja.	26	51	24	47	1	2	0	0	0	0	51	100
7	Loyalitas kerja petugas selama ini kepada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo.	39	76	7	14	5	10	0	0	0	0	51	100

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Pada Tabel 4.16 dapat diketahui bahwa mayoritas responden menjawab sangat setuju dan setuju pada item pernyataan, ketepatan kerja petugas dalam bekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 71%, setuju 29%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa ketepatan kerja petugas dalam bekerja sangat diutamakan dalam bekerja.

Ketelitian petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 73%, setuju 27%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa ketelitian petugas dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu bentuk kinerja yang harus dijalankan oleh pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.

Mengupayakan target kerja yang telah ditentukan secara optimal, yang menjawab sangat setuju sebesar 22%, setuju 75%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 4% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa sebagian besar responden menganggap bahwa target kerja yang sudah direncanakan oleh pimpinan harus dilakukan dengan seoptimal mungkin untuk menambah kapasitas dalam bekerja.

Kecepatan kerja petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 49%, setuju 51%, ragu-ragu 0%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Hal ini menunjukkan bahwa responden menganggap bahwa pekerjaan yang dikerjakan harus secara cepat supaya tidak menimbulkan kendala-kendala untuk pekerjaan selanjutnya.

Tingkat kerajinan petugas dalam menyelesaikan pekerjaan, yang menjawab sangat setuju sebesar 16%, setuju 80%, ragu-ragu 4%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%.

Kekompakan kerja sama petugas selama ini dengan rekan-rekan sekerja, yang menjawab sangat setuju sebesar 51%, setuju 47%, ragu-ragu 2%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%.

Loyalitas kerja petugas selama ini kepada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Anak Muara Tebo, yang menjawab sangat setuju sebesar 76%, setuju 14%, ragu-ragu 10%, tidak setuju 0% dan sangat tidak setuju 0%. Untuk meningkatkan kinerja, diharapkan para pegawai untuk loyal terhadap pimpinan, teman dan secara umum loyal terhadap instansi tempat para pegawai mengabdikan. Sehingga satu kesatuan yang utuh dapat memberikan nilai lebih terhadap para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo.

2. Pengujian Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik perlu dilakukan untuk mengetahui model atau alat uji regresi linier berganda dapat digunakan atau tidak. Apabila uji asumsi klasik ini telah terpenuhi maka alat uji statistik linier berganda dapat dipergunakan untuk menguji model. Berikut pembahasan hasil pengolahan data primer yang telah dikumpulkan dan diolah dengan menggunakan program SPSS 20 yakni :

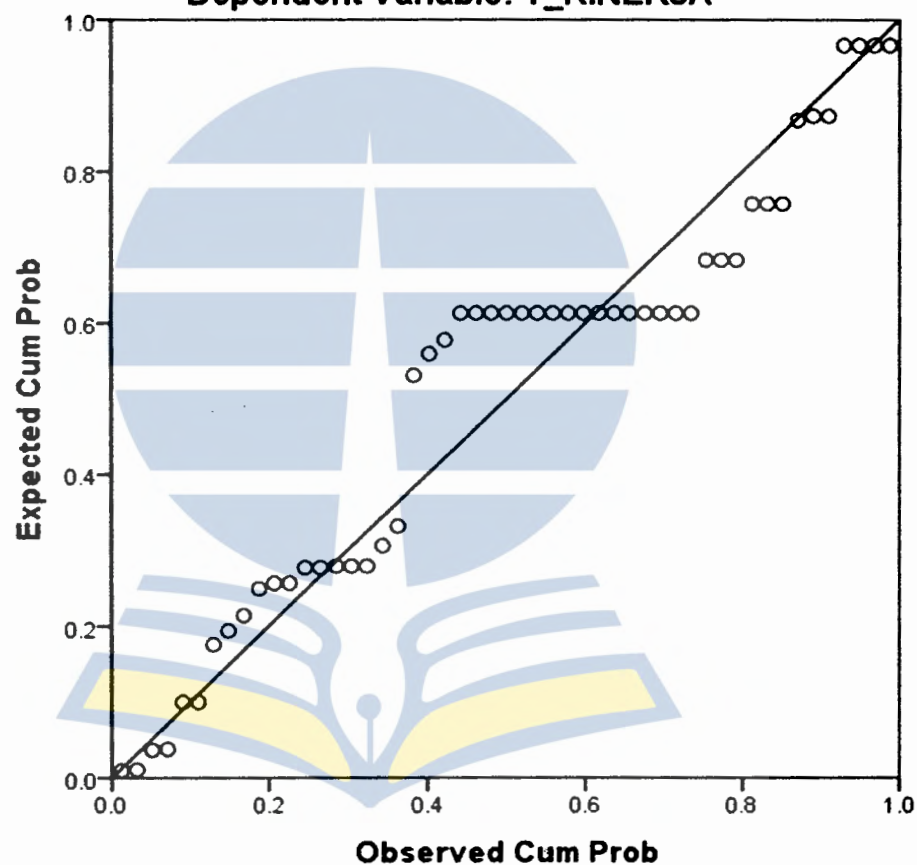
a. Uji Normalitas

Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui sebuah regresi telah berdistribusi normal atau tidak. Maksud data terdistribusi secara normal adalah bahwa data akan mengikuti bentuk distribusi normal. Distribusi normal data dengan bentuk distribusi normal dimana data memusat pada nilai rata-rata dan median.

Pada diagram pencar hasil olah SPSS 20 dengan kesimpulan bahwa apabila data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model tersebut memenuhi asumsi normalitas. Hasil pengujian normalitas dapat dilihat pada Gambar 4.1 Normal P-P Plot dan Gambar 4.2 Normalitas Menggunakan Histogram berikut :

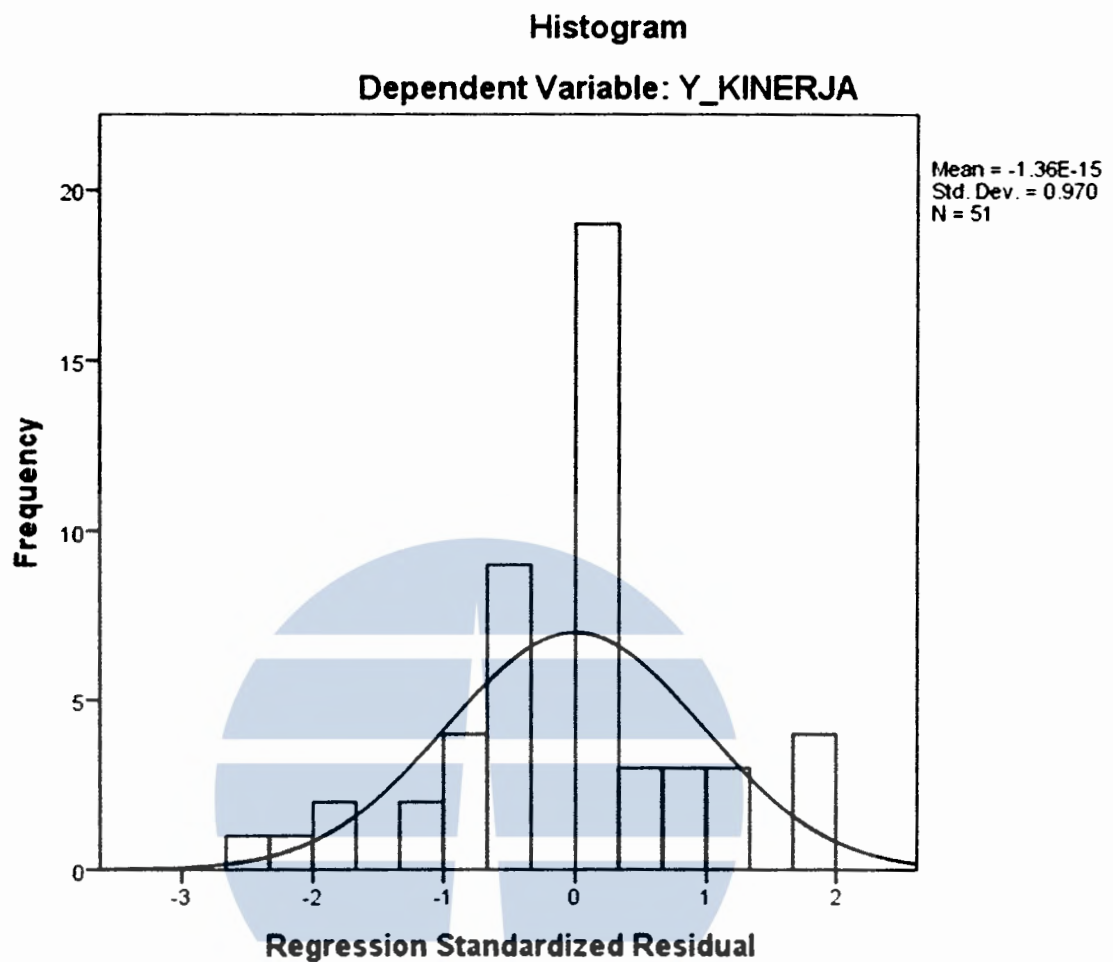
Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

Dependent Variable: Y_KINERJA



Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Gambar 4.1
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Normal P-P Plot



Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Gambar 4.2
Hasil Uji Normalitas Menggunakan Histogram

Uji normalitas juga dapat dilihat dengan menggunakan analisis statistik berdasarkan perhitungan dari Kolmogorov-Smirnov (K-S). Hasil analisis Kolmogorov-Smirnov (K-S) dapat dilihat Tabel 4.17

Tabel 4.17
Hasil Uji Normalitas Kolmogorov-Smirnov

		Unstandardized Residual
N		51
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	0E-7
	Std. Deviation	2.56762497
Most Extreme Differences	Absolute	.185
	Positive	.129
	Negative	-.185
Kolmogorov-Smirnov Z		1.323
Asymp. Sig. (2-tailed)		.061

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan hasil olah data, bahwa data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Uji Multikolinieritas

Uji Multikolinieritas dilakukan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (independent). Dapat dilihat dari Variance Inflation Factor (VIF) dengan syarat $VIF > 10$ maka diduga mempunyai gejala mempunyai multikolinieritas, dan apabila $VIF < 10$ maka tidak mempunyai gejala multikolinieritas. Berdasarkan hasil pengolahan SPSS 20, Uji Multikolonieritas dengan analisis statistik dapat dilihat pada Tabel 4.18

Tabel 4.18
Hasil Uji Multikolinieritas

Coefficients ^a		
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 X1_REMUNERASI	.389	2.568
X2_MOTIVASI	.507	1.972
X3_KEPUASANKERJA	.446	2.240

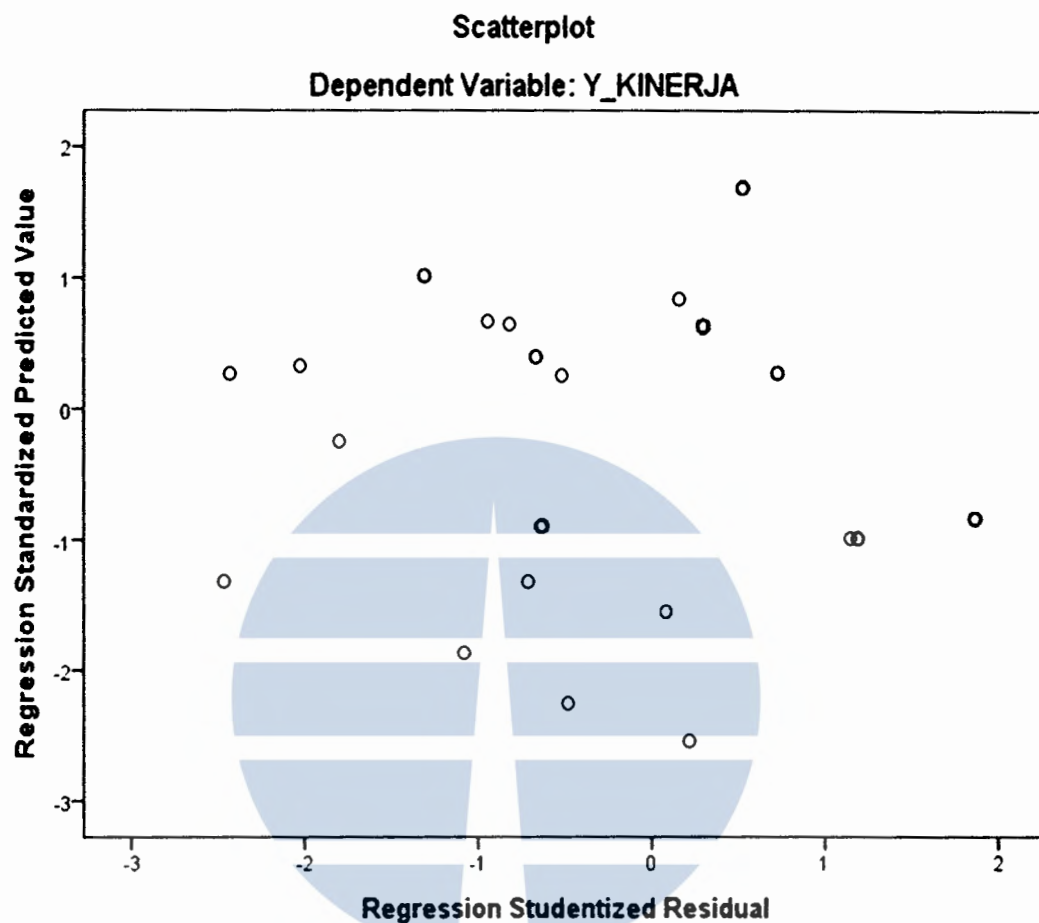
a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Pada Tabel 4.18 hasil variable remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja mempunyai nilai VIF < 10 . Pada variabel remunerasi nilai VIF $2,568 < 10$, variabel motivasi $1,972 < 10$ dan variabel kepuasan kerja $2,240 < 10$. Hal ini terbukti bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas pada variabel-variabel tersebut.

c. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk mengetahui apakah dalam sebuah regresi terjadi kesamaan varians residual, dimana jika varians pengamatan tetap maka disebut homokedastisitas, dan jika berbeda disebut hetroskedastisitas, dan model yang baik tentunya tidak terjadi heteroskedastisitas. Dari hasil pengolahan dengan menggunakan SPSS 20, hasil pengolahan data penelitian untuk scatter plot dengan *Regression Studentized Residual* dapat dilihat pada gambar berikut :



Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Gambar 4.3
Hasil Uji Heteroskedastisitas Dengan Scatterplot

Pada Gambar 4.3 terlihat titik yang menyebar yang tidak membentuk pola tertentu dan tersebar baik di atas angka 0 pada sumbu *Regression Studentized Residual* (y) yang berdasarkan gambar tersebut maka tidak terjadi heteroskedastisitas sehingga model regresi layak dipakai untuk memprediksi kinerja pegawai berdasarkan *variable independent*.

3. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Model persamaan regresi yang baik adalah yang memenuhi persyaratan asumsi klasik, antara lain semua data berdistribusi normal, model harus terbebas dari gejala multikolieritas, heteroskedastisitas dan autokorelasi. Dari analisis sebelumnya telah terbukti bahwa persamaan yang diajukan dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan asumsi klasik, sehingga model persamaan dalam penelitian ini sudah dianggap baik.

Analisis regresi digunakan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat. Berdasarkan hasil persamaan Regresi Linier Berganda diperoleh hasil seperti Tabel 4.19

Tabel 4.19
Hasil Uji Regresi
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.027	2.309		1.744	.088
X1_REMUNERASI	.401	.120	.536	3.334	.002
X2_MOTIVASI	.003	.137	.003	.022	.982
X3_KEPUASANKERJA	.160	.103	.234	1.555	.127

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Berdasarkan Tabel 4.19 maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini sebagai berikut :

$$\hat{Y} = 4,027 + 0,401X_1 + 0,003X_2 + 0,160X_3$$

Koefisien regresi X1 (Remunerasi) bernilai 0,401, X2 (Motivasi) bernilai 0,003 dan X3 (Kepuasan Kerja) bernilai 0,160. Dengan harapan ketiga variable tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai.

4. Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi merupakan besaran yang menunjukkan besarnya variasi variabel terikat (kinerja pegawai) yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas (remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja). Dengan kata lain, koefisien determinasi ini digunakan untuk mengukur seberapa jauh variabel independen menerangkan variabel dependen. Nilai koefisien determinasi ditentukan dengan nilai R^2 dapat dilihat pada Tabel 4.20

Tabel 4.20
Nilai Koefisien Determinasi (R Square)
Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.726 ^a	.527	.496	2.64830

a. Predictors: (constant), X3_KEPUASANKERJA, X2_MOTIVASI, X1_REMUNERASI

b. Dependent Variable: Y_KINERJA

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Dari Tabel 4.20 bahwa nilai R^2 0,527 yang artinya bahwa variable remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja menjelaskan variable kinerja sebesar 52,7%, dan sisanya sebesar 47,3% dijelaskan oleh variable-variabel independen yang tidak diteliti.

5. Uji t (Uji Parsial)

Hasil pengujian hipotesis secara parsial dapat dilihat pada Tabel 4.21

Tabel 4.21
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial
Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	4.027	2.309		1.744	.088
X1_REMUNERASI	.401	.120	.536	3.334	.002
X2_MOTIVASI	.003	.137	.003	.022	.982
X3_KEPUASANKERJA	.160	.103	.234	1.555	.127

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Dari hasil penelitian, diperoleh hasil uji t sebagai berikut :

1. Nilai t_{hitung} untuk variable remunerasi 3,334 lebih besar dibandingkan dengan t_{tabel} 1,678, atau nilai signifikan t untuk variabel remunerasi 0,002 lebih kecil dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka menolak H_0 dan menerima H_1 untuk variabel remunerasi. Dengan demikian, secara parsial remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel remunerasi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai dan ini menegaskan bahwa remunerasi berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai.
2. Nilai t hitung untuk variable motivasi adalah 0,022 lebih kecil dibandingkan dengan nilai t tabel 1,678, sedangkan untuk signifikan adalah 0,982 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Berdasarkan hasil yang

diperoleh maka menerima H_0 dan menolak H_1 pada variabel motivasi.

Dengan demikian secara parsial variabel motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

3. Nilai t hitung untuk variabel kepuasan kerja adalah 1,555 lebih kecil dari nilai t tabel 1,678 dan signifikan t untuk variabel kepuasan kerja 0,127 lebih besar dari $\alpha = 0,05$. Pada hasil analisis, maka menerima H_0 dan menolak H_1 . Dan secara parsial variabel kepuasan kerja tidak berpengaruh signifikan juga terhadap kinerja pegawai.

6. Uji F (Uji Simultan)

Uji simultan atau Uji F dilakukan untuk mengetahui tingkat signifikansi dari seluruh variabel independen remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap variabel dependen yakni kinerja pegawai.

Keputusan dan kesimpulan pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat secara bersama-sama sebagai berikut :

- H_0 diterima jika nilai F hitung $< F$ tabel atau probabilitas (sig) $> 0,05$ atau taraf signifikan 5% yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berpengaruh tidak signifikan terhadap variabel terikat (Y).
- H_1 diterima atau H_0 ditolak jika nilai F hitung $> F$ tabel atau probabilitas (sig) $< 0,05$ atau taraf signifikan (5%) yang berarti bahwa secara bersama-sama variabel bebas (X_1, X_2, X_3) berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat (Y).

Hasil pengolahan Uji Simultan berdasarkan SPSS 20 dapat dilihat pada Tabel 4.22 berikut :

Tabel 4.22
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

	Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	366.736	3	122.245	17.430	.000 ^b
	Residual	329.635	47	7.014		
	Total	696.371	50			

a. Dependent variable: Y_KINERJA

b. Predictors: (constant), X3_KEPUASANKERJA, X2_MOTIVASI, X1_REMUNERASI

Sumber : Data Olah Hasil Penelitian, 2014

Pada Tabel 4.22 diperoleh F_{hitung} 17,430 sedangkan F_{tabel} pada $\alpha = 0,05$ dengan derajat pembilang 3 dan derajat penyebut 47 diperoleh F_{tabel} 2,80. Dari hasil diketahui $F_{hitung} > F_{tabel}$, dan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$, jadi posisi titik uji signifikan berada pada wilayah penolakan H_0 atau dapat disimpulkan H_1 diterima. Artinya variabel independen yakni remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama (simultan) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

C. Pembahasan

1. Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap

Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang telah dilakukan, secara simultan diperoleh F_{hitung} 17,430 > F_{tabel} 2,80 dengan signifikan 0,000 atau lebih kecil dari $\alpha = 0,05$ dapat dilihat pada Tabel 4.22, yang berarti bahwa variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap variabel kinerja. Hal ini menunjukkan remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh nyata dalam meningkatkan kinerja pegawai. Dessler (2005) mengatakan bahwa remunerasi atau kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada pegawai, dan timbul dari dipekerjakannya pegawai itu. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja (Hasibuan 2005:202).

Dengan demikian dengan adanya pemberian remunerasi selain dari gaji pokok, akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya pemberian remunerasi tersebut, para pegawai juga termotivasi lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja. Dengan pendapatan yang sudah lebih dari cukup, para pegawai juga dapat memenuhi kebutuhan hidup lebih baik tanpa adanya praktek korupsi atau perbuatan tidak jujur lainnya, perubahan-perubahan yang telah terjadi selama ini dirasakan para pegawai dengan kepuasan kerja yang semakin terukur karena adanya pemberian remunerasi tersebut. Pada akhirnya

tujuan dari Lembaga Pemasyarakatan sebagai pelayanan publik dengan pemerintahan yang baik dan bersih pun dapat tercapai sesuai yang diharapkan.

Hasil penelitian ini juga didukung penelitian terdahulu oleh Pasaribu (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 analisis Deskriptif Kuantitatif dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian tersebut menyimpulkan bahwa remunerasi dan motivasi berprestasi baik secara parsial maupun secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Penelitian ini juga didukung oleh Palagia (2012) dengan judul Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pajak di Kota Makassar. Hasil penelitian bahwa remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai kantor pajak di Kota Makassar dengan nilai R Square 0,596 atau 59,6 % selebihnya sebesar 40,4% dipengaruhi oleh variable lain. Remunerasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja begitu juga motivasi dan kepuasan kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

Permasalahan Remunerasi ini juga dituangkan seorang penulis Purwanto (2010) menulis bahwa para ahli menyatakan bahwa motivasi adalah faktor kunci yang mempengaruhi tingkat profesionalitas dari PNS di Indonesia. Ini berarti bahwa motivasi salah satu variabel peningkatan kinerja di kalangan pegawai.

Pada penelitian kali ini, Koefisien determinasi (R Square) menunjukkan bahwa variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja yang diteliti mampu menjelaskan pengaruhnya terhadap variable kinerja pegawai sebesar 0,527 atau sebesar 52,7% (lihat Tabel 4.20), sisanya sebesar 47,3 % dijelaskan oleh variable lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

2. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} untuk variable remunerasi $3,334 > t_{\text{tabel}} 1,678$, atau nilai signifikan t untuk variable remunerasi $0,002 < \alpha = 0,05$ maka menolak H_0 dan menerima H_1 . Dengan demikian, secara parsial remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap peningkatan variabel remunerasi maka akan diikuti peningkatan variabel kinerja pegawai.

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan terhadap para pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo bahwa remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih focus terhadap pekerjaan mereka. Remunerasi yang diberikan adalah salah satu bagian dari reformasi birokrasi untuk menciptakan *clean government and good governance*. Pemberian remunerasi mempunyai pengaruh yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai, hal ini terlihat dari jawaban responden rata-rata menjawab sangat setuju 31%, setuju 47%, yang menjawab ragu-ragu 3%, tidak setuju 19% dan sangat tidak setuju 0% (lihat Tabel 4.13). Dari jawaban

responden tersebut, masih ada yang menjawab tidak setuju sebanyak 19%. Ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diberikan kepada seluruh pegawai masih terdapat perbedaan pendapat. Masih ada dari pegawai yang belum dapat merasakan manfaat remunerasi terhadap pemenuhan kebutuhan hidup dan keterkaitan remunerasi dalam pekerjaan.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel motivasi tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo. Hasil perhitungan menunjukkan t_{hitung} untuk variabel motivasi $0,022 < t_{tabel} 1,678$ dan nilai signifikan t untuk variabel motivasi $0,982 > \alpha = 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_1 . Dengan demikian, secara parsial bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap variabel motivasi tidak mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan (2001:151) jenis-jenis motivasi adalah sebagai berikut:

1. Motivasi Positif (Insentif Positif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi (merangsang bawahan) dengan memberikan hadiah kepada mereka yang berprestasi diatas prestasi standar. Dengan motivasi ini kinerja bawahan akan meningkat karena pada umumnya manusia senang menerima yang baik-baik saja.

2. Motivasi Negatif (Insentif Negatif)

Dalam memotivasi, manajer memotivasi bawahan dengan standar. Maka mereka akan mendapat hukuman. Dengan motivasi negatif ini semangat bawahan

dalam jangka waktu pendek akan meningkat karena mereka takut dihukum, tetapi dalam jangka waktu panjang dapat berakibat kurang baik.

Berdasarkan hasil penelitian, bahwa motivasi positif dan motivasi negatif tidak dapat secara langsung mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Hal ini memberi arti bahwa motivasi yang diterapkan kepada setiap pegawai akan belum memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

4. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian yang diperoleh bahwa variabel kepuasan kerja tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo. Hasil perhitungan menunjukkan t_{Hitung} untuk variable kepuasan kerja $1,555 < t_{Tabel} 1,678$ dan nilai signifikan t untuk variable kepuasan kerja $0,127 > \alpha = 0,05$ maka menerima H_0 dan menolak H_1 . Dengan demikian, secara parsial kepuasan kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Dimana setiap variabel kepuasan kerja tidak dapat mempengaruhi secara langsung terhadap kinerja pegawai dan belum dapat memberikan dampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Menurut Hasibuan 2005:202, Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya, sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil yang optimal ketika seorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal

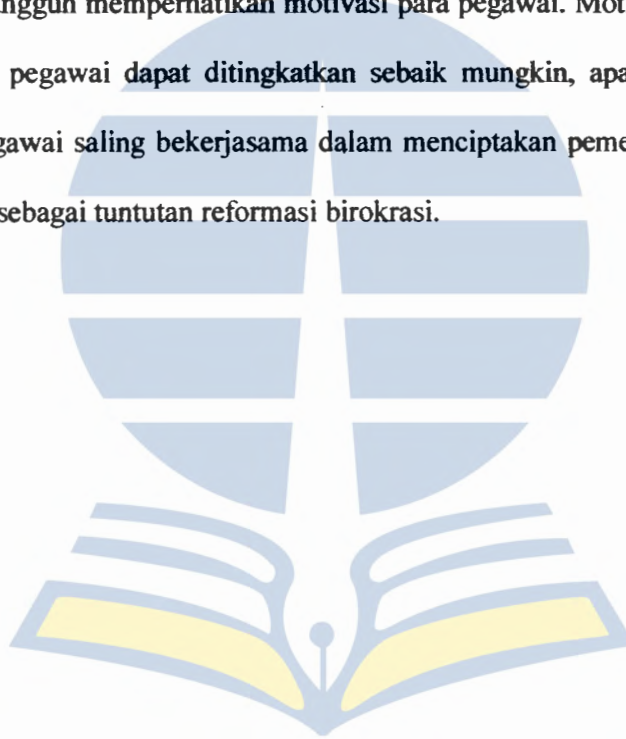
mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menghasilkan tugas pekerjaannya.

Pada penelitian kali ini, bahwa secara parsial kepuasan kerja tidak dapat secara langsung mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Walaupun sudah ada pemberian remunerasi oleh pemerintah, tetapi tidak serta merta pula memberikan kepuasan kerja yang signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Implikasi Hasil Penelitian

Berdasarkan hasil penelitian ditemukan bahwa variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo. Ini membuktikan bahwa variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja secara bersama-sama memberikan dampak yang nyata terhadap peningkatan kinerja pegawai. Variabel remunerasi secara parsial berpengaruh terhadap peningkatan kinerja pegawai, sedangkan variabel motivasi dan kepuasan kerja secara parsial tidak terdapat pengaruh terhadap kinerja pegawai. Jika kita lihat pada Tabel 1.4 tentang Rekapitulasi Absensi Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Pada Tahun 2013, masih terdapat pegawai yang mengalami keterlambatan masuk kantor, keterlambatan yang paling banyak terdapat pada bulan Agustus yakni 136 kali keterlambatan, sebanyak 7 kali tanpa keterangan terbanyak di bulan Juli sedangkan izin tidak masuk kantor sebanyak 20 kali, paling banyak terdapat pada bulan Desember. Hasil wawancara penulis dengan Kaur Kepegawaian dan Keuangan, bahwa memang para pegawai belum sepenuhnya melakukan kedisiplinan sesuai Peraturan Undang-Undang Kepegawaian.

Menurut narasumber bahwa motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai belum tercipta semaksimal mungkin karena sumber daya manusia yang bekerja di Lembaga Pemasyarakatan belum sepenuhnya siap menghadapi Reformasi Birokrasi. Untuk meningkatkan motivasi bekerja dalam diri pegawai harus diciptakan dari hal-hal yang kecil. Sebagai contoh, pemberian lencana pengabdian kepada pegawai yang sudah memasuki masa kerja 10 tahunan, 20 tahunan, 30 tahunan, akan tetapi sampai sekarang penghargaan tersebut belum ada. Harapan ke depannya para pemimpin dan pejabat di lingkungan Kemenhumkam harus sungguh-sungguh memperhatikan motivasi para pegawai. Motivasi dan Kepuasan Kerja para pegawai dapat ditingkatkan sebaik mungkin, apabila pimpinan dan seluruh pegawai saling bekerjasama dalam menciptakan pemerintahan yang baik dan bersih sebagai tuntutan reformasi birokrasi.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan pada sebelumnya, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.
2. Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
3. Kepuasan Kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.
4. Secara Simultan, Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

B. Saran

Berdasarkan kesimpulan sebelumnya, maka dapat disarankan sebagai berikut:

1. Pemberian remunerasi pada pegawai Lembaga Pemasyarakatan perlu diperhatikan karena berpengaruh terhadap kinerja. Untuk itu disarankan pemberian remunerasi sesuai dengan posisi pekerjaan, harus tepat sasaran sesuai dengan kebutuhan bidang pekerjaannya dan harapannya pemberian remunerasi juga dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai, sehingga tidak ada lagi praktek-praktek ketidakjujuran untuk mewujudkan pemerintahan yang baik dan bersih.

2. Berdasarkan kesimpulan di atas bahwa motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja, oleh sebab itu disarankan agar pimpinan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Muara Tebo Kabupaten Tebo untuk membuat strategi baru untuk menumbuhkan motivasi-motivasi yang dapat menunjang peningkatan kinerja pegawai.
3. Sama halnya dengan motivasi, kepuasan kerja pegawai juga tidak berpengaruh terhadap kinerja, untuk itulah disamping pemberian remunerasi dan motivasi yang sudah sesuai, ke depannya pimpinan harus menciptakan suasana kerja yang menarik juga di kalangan antar pegawai. Kepuasan kerja juga tidak hanya dinilai dari materil saja tetapi juga lingkungan kerja harus dapat memberikan warna bagi pegawai supaya tidak jenuh dalam bekerja. Contohnya melakukan kegiatan tour, outbound, family gathering dll.
4. Penulis selanjutnya diharapkan dapat meneliti atau menambah variabel lainnya.



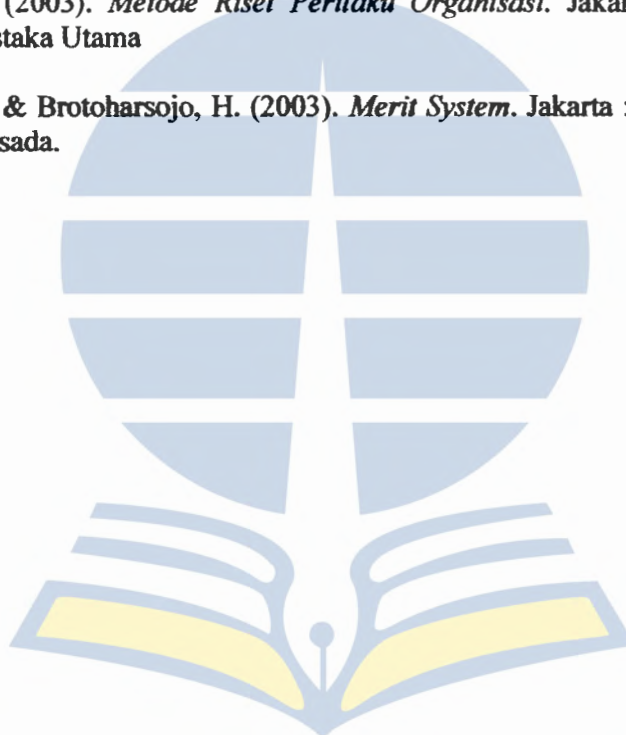
DAFTAR PUSTAKA

- Arep & Tanjung. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Universitas Trisakti.
- Anoraga, P. (2004). *Manajemen Bisnis*. Cetakan Ke-3. Jakarta: Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2003). *Psikologi Industri*. Edisi ke empat. Liberty Yogyakarta.
- Ashari, E.T. (2010). Memahami karakteristik pegawai negeri sipil yang professional. *Jurnal kebijakan dan manajemen PNS. Volume 4, No.2*, <http://www.bkn.go.id/pusat-pengkajian-dan-penelitian-kepegawaian/jurnal-kepegawaian/edisi-tahun-2010.html>, 1 Maret 2014.
- Biantoro, A. W. (2010). Apa Sih Kerangka Pikir Penelitian. Diambil 21 Oktober 2013, dari situs World Wide Web <http://www.mediaskripsi.com/artikel/400>
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar. *Jurnal Program Pascasarjana UNISKA Kediri*, 1(3), 49-56.
- Budiono, A. (2013). Kerusakan Lapas Penegakan dan Pembinaan Hukum. Diambil 15 Januari 2014, dari situs World Wide Web <http://m.kompasiana.com/post/read/585577/3>.
- Dessler, G. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alih Bahasa: Eli Tanya. Penyunting Bahasa : Budi Supriyanto. Jakarta: Indeks.
- Flippo, E. P. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, Edisi Ke-6. Jakarta.: Erlangga.
- Ghozali, I. (2005). *Aplikasi analisis Multivariate dengan Program SPSS*, Edisi Ke-3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Handoko, H. (2001). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta : BPFE Jogja.
- Hasan. (2002). *Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*. Bogor : Ghalia Indonesia.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2001). *Manajemen Sumber Daya Dasar Dan Kunci Keberhasilan*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-3. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Jakarta : Bumi Aksara
- Hasibuan, Malayu S. P. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi. Cetakan Ke-2. PT. Bumi Aksara, Jakarta.

- Indriantoro, N. & Bambang S. (2002). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.
- Ivancevich, J.M. (2001). *Human Resource Management*. 8 th ed. North America : McGraw-Hillcompanies.
- Palagia, M. (2012). Remunerasi, Motivasi, Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak. *Jurnal Analisis*, 1(1), 73-78.
- Pasaribu, C.B.A. (2013). Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan. *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Purwanto, E.A. & Susanto, E. (2010). Meninjau kembali remunerasi sebagai instrument untuk mewujudkan profesionalisme PNS : Perspektif teori motivasi internal dan eksternal. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS*, Volume 4, No.2, <http://www.bkn.go.id/pusat-pengkajian-dan-penelitian-kepegawaian/jurnal-kepegawaian/edisi-tahun-2010.html>, 1 Maret 2014.
- Mackay, P. (1997). *Which Remuneration And Rewards System Will Work Best For Us, Performance Based Or Skill Based?* Management Development Centre. USA
- Mangkunegara, A.P. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Graha Ilmu:Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.P. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung : PT.Remaja ROS Dakarya
- Manullang, M. & Marihot. (2004). *Manajemen Personalia*. Gajah Mada University Press. Yogyakarta.
- Nawawi, H. 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Gadjah Mada University Press, Yogyakarta.
- Regina, A.R. (2010). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT.Sinar Sentosa Perkasa Banjarnegara. *Skripsi*. Universitas Diponegoro, Semarang
- Republik Indonesia. (2004). Direktorat Aparatur Bappenas. *Tentang Sistem Remunerasi PNS Penyempurnaan Kebijakan Sistem Remunerasi PNS : Menuju Good Governance*. Sekretariat Kabinet RI. Jakarta.
- Republik Indonesia. (2008). Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor : PER/15/M.PAN/7/2008. *Tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi*. Sekretariat Kabinet RI. Jakarta.

- Republik Indonesia. (2011). Peraturan Menteri Negara Hukum Dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HH-18.KP.08.01 Tahun 2011. *Tentang Pembayaran Dan Pemotongan Tunjangan Kinerja*. Sekretariat Kabinet RI. Jakarta.
- Ridwan. (2004). *Pengantar Statistika Sosial*. Bandung : Alfabeta.
- Rivai, V. (2004). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta:PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins & Judge. (2008). *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Ruky, A, S. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta : PT. Bumi Aksara.
- Ruky, A, S. (2011). Peran tunjangan dalam paket remunerasi (imbalan) pegawai. *Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Volume 5, No.1, 2011*, <http://www.bkn.go.id/pusat-pengkajian-dan-penelitian-kepegawaian/jurnal-kepegawaian/edisi-tahun-2011.html>, 1 Maret 2011.
- Santoso & Ashari. (2005). *Analisis Statistik Dengan Microsoft Excel dan SPSS*. Yogyakarta : Andi Offset.
- Sedarmayanti. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Cetakan ke-1*. Bandung. Refika Aditama
- Sekaran, U. (2006). *ResearchMethods for Business : Metodologi Penelitian untuk Bisnis*. Jakarta : Salemba EMpat.
- Setiawan, I, A. & Ghozali. I. (2006). *Akuntansi Keperilakuan*. Semarang, Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Sudarwan, D. (2004). *Motivasi Kepemimpinan dan Efektifitas Kelompok*. Cetakan ke -1. Jakarta. Rineka Cipta
- Sugiyono. 2006. *Metode Penelitian Untuk Administrasi*, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2008. *Statistika Untuk Penelitian*, Cetakan Ketujuh, Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2010). *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kualitatif dan R&D)*. Bandung:Alfabeta.
- Suharti, T. (1997). Fungsi Ganda Lembaga Pemasyarakatan. *Jurnal Pusat Pengkajian Hukum Dan Pembangunan, Vol.2, No.2*, <http://www.ejournal.uwks.ac.id/myfiles/20120650251282751/8.pdf>, 2 Maret 2014.
- Sukardi. (2004). *Metodologi Penelitian Pendidikan : Kompetensi dan Praktiknya*. Jakarta : Bumi Aksara

- Sumarsono, S. (2003). *Ekonomi Manajemen Sumber Daya Manusia Dan Ketenagakerjaan*. Edisi ke-1. Yogyakarta : Graha Ilmu.
- Supriadi, D. (2010). Pengaruh Kepemimpinan Partisipatif Kepala Sekolah Dan Kepuasan Kerja Guru Terhadap Kinerja Guru Sekolah Menengah Kejuruan (SMK) Negeri Se Kabupaten Kuningan. *Tesis*. Universitas Kuningan. Bandung.
- Syahputra, I. (2009). Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasyarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Medan. *Tesis*, Magister Manajemen Universitas Sumatera Utara. Medan.
- Umar, H. (2000). *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Umar, H. (2003). *Metode Riset Perilaku Organisasi*. Jakarta : PT. Gramedia Pustaka Utama
- Wungu, J. & Brotoharsojo, H. (2003). *Merit System*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.



Lampiran 1 (Hasil Pengolahan)

Validity

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
X11	128.1569	162.295	.575	.	.930
X12	129.9020	170.050	.328	.	.933
X13	128.2157	163.133	.543	.	.931
X14	128.4706	159.174	.687	.	.928
X15	128.6275	158.158	.764	.	.927
X16	128.0196	167.020	.665	.	.929
X17	128.3529	173.113	.419	.	.931
X18	128.1373	171.801	.504	.	.931
X19	128.2353	161.384	.668	.	.928
X21	127.7843	167.933	.693	.	.929
X22	128.0196	167.420	.546	.	.930
X23	128.1373	171.321	.356	.	.932
X24	128.2549	170.634	.424	.	.931
X25	128.4902	169.375	.442	.	.931
X26	128.1373	173.281	.397	.	.932
X27	128.2941	172.852	.562	.	.931
X31	128.2353	168.064	.710	.	.929
X32	128.3529	164.793	.672	.	.928
X33	128.6275	165.838	.664	.	.929
X34	128.0196	162.660	.740	.	.927
X35	128.5098	170.095	.433	.	.931
X36	128.3922	168.643	.422	.	.932
X37	128.2353	174.864	.330	.	.932
X38	128.2549	167.274	.736	.	.928
X39	127.9412	169.896	.537	.	.930
Y11	127.6471	170.353	.722	.	.929
Y12	127.6275	172.518	.550	.	.931
Y13	128.2157	173.413	.345	.	.932
Y14	127.8627	172.641	.478	.	.931
Y15	128.2353	173.384	.499	.	.931
Y16	127.8627	171.921	.493	.	.931
Y17	127.6863	169.060	.574	.	.930

Reliability

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.932	.938	32

Regression**Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Change Statistics					Durbin-Watson
					R Square Change	F Change	df1	df2	Sig. F Change	
1	.726 ^a	.527	.496	2.64830	.527	17.430	3	47	.000	1.223

a. Predictors: (Constant), X3_KEPUASANKERJA, X2_MOTIVASI, X1_REMUNERASI

b. Dependent Variable: Y_KINERJA

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	366.736	3	122.245	17.430	.000 ^b
Residual	329.635	47	7.014		
Total	696.371	50			

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

b. Predictors: (Constant), X3_KEPUASANKERJA, X2_MOTIVASI, X1_REMUNERASI

Coefficients^a

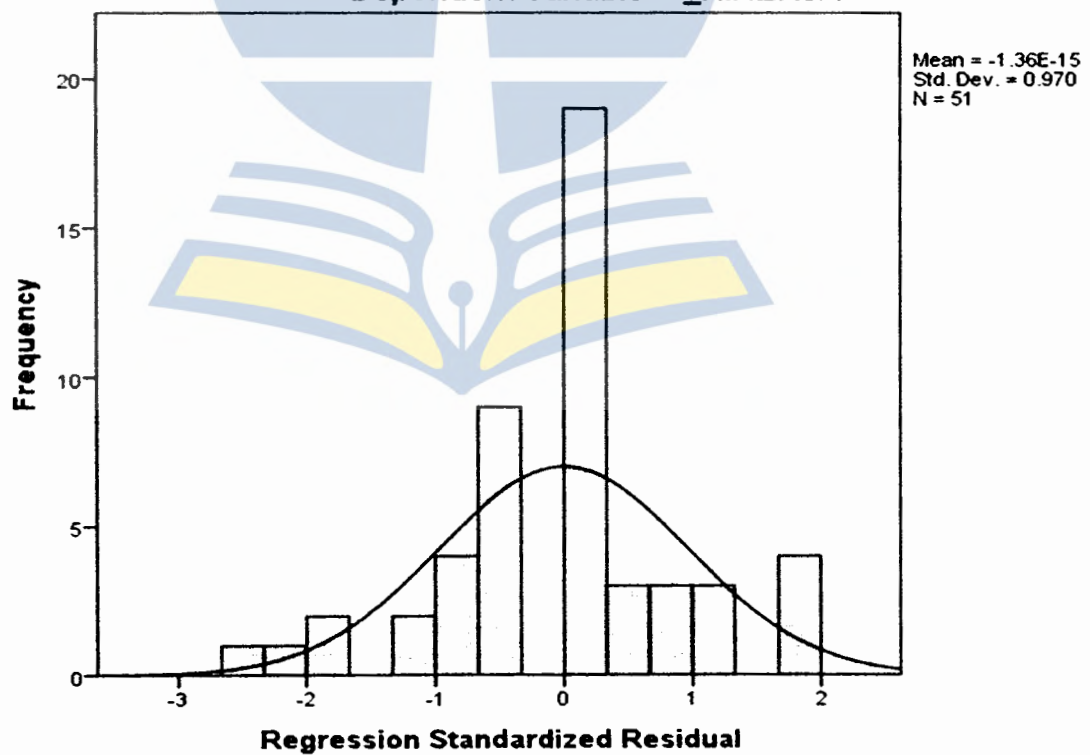
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	4.027	2.309		1.744	.088
I X1_REMUNERASI	.401	.120	.536	3.334	.002
X2_MOTIVASI	.003	.137	.003	.022	.982
X3_KEPUASANKERJA	.160	.103	.234	1.555	.127

a. Dependent Variable: Y_KINERJA

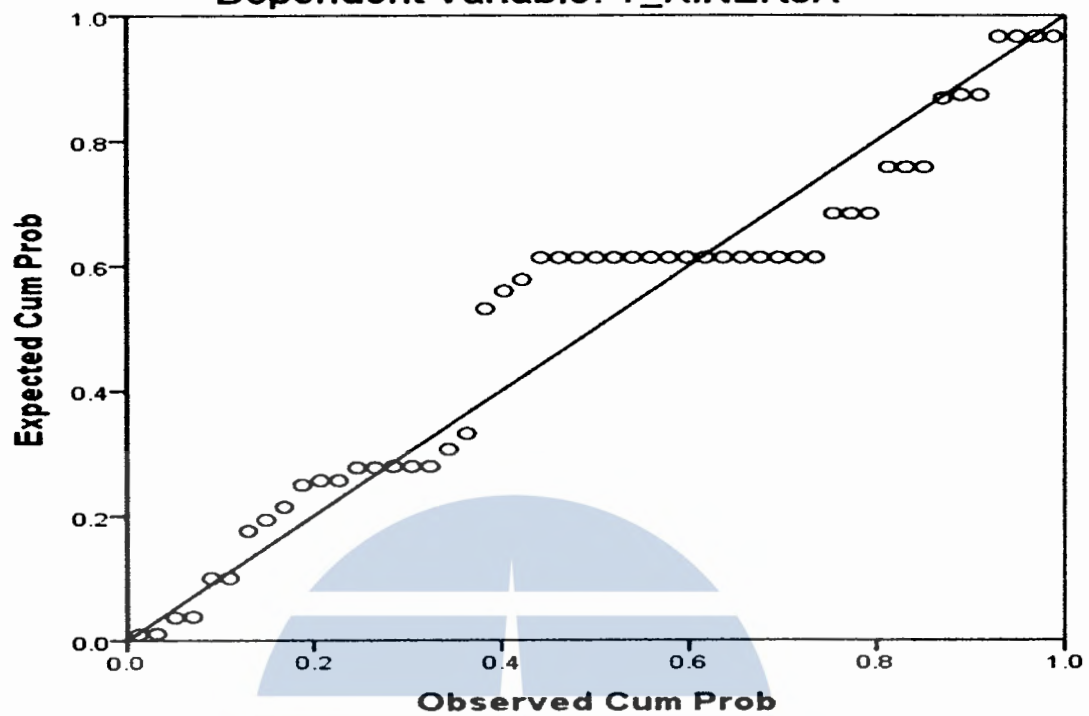
Charts

Histogram

Dependent Variable: Y_KINERJA

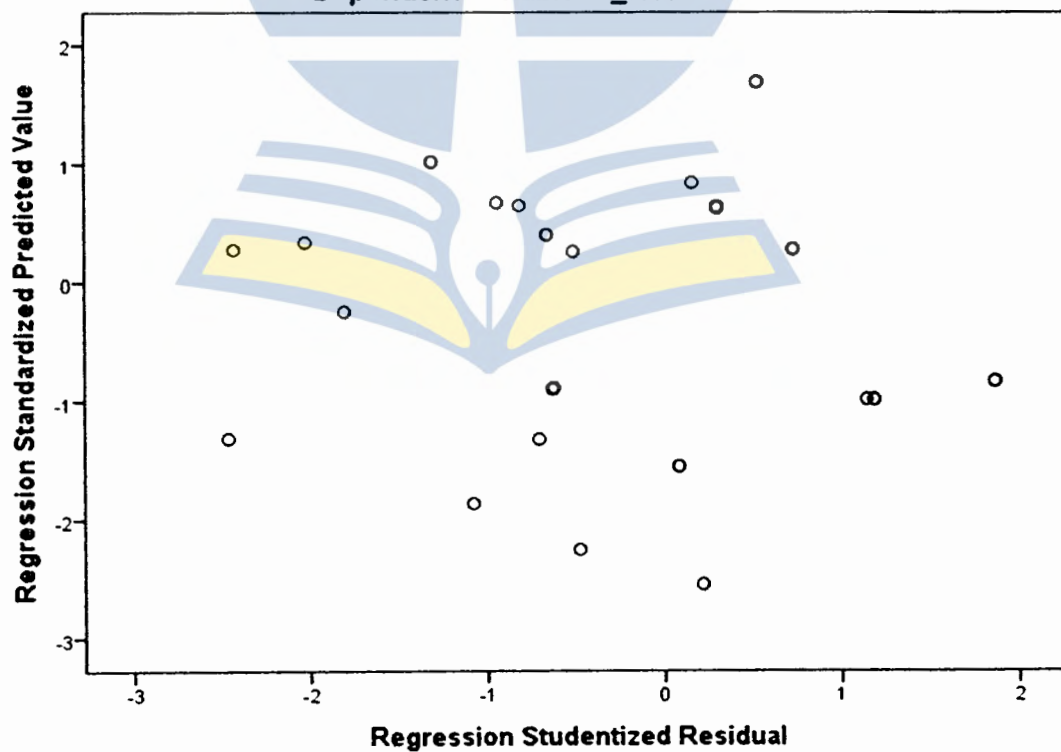


Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual
Dependent Variable: Y_KINERJA



Scatterplot

Dependent Variable: Y_KINERJA



*Lampiran 2***KUESIONER RESPONDEN****PETUNJUK PENGISIAN ANGKET**

1. Isilah Biodata Bapak/Ibu secara lengkap dan jelas pada Identitas Responden
2. Berikanlah tanda checklist (√) pada kolom yang Bapak/Ibu anggap sesuai dengan jawaban pada Bapak/Ibu.

IDENTITAS RESPONDEN

1. No. Responden :
2. Jabatan :
3. Usia (tahun) :
4. Jenis Kelamin :
5. Status Perkawinan :
6. Masa Kerja (tahun) :
7. Tingkat Pendidikan :

Pilihlah salah satu jawaban pada kolom yang tersedia dan berilah tanda checklist (√)

Kriteria :

- SS : Sangat Setuju
- S : Setuju
- R : Ragu-ragu
- TS : Tidak Setuju
- STS : Sangat Tidak Setuju

INSTRUMEN UNTUK MENGUKUR
VARIABEL PEMBERIAN REMUNERASI (X₁)

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	REMUNERASI yang diberikan sudah dapat memenuhi kebutuhan Bapak/Ibu.					
2.	REMUNERASI yang diberikan sudah sesuai dengan kenaikan harga yang terjadi saat ini.					
3.	REMUNERASI yang diberikan bersifat adil kepada semua petugas pengamanan.					
4.	Besarnya REMUNERASI yang diberikan selalu ditinjau kembali setiap tahun.					
5.	REMUNERASI yang diberikan selalu didasarkan kepada kebutuhan petugas pengamanan.					
6.	REMUNERASI yang diberikan dapat membantu peningkatan kesejahteraan petugas.					
7.	REMUNERASI yang diberikan dapat meningkatkan kualitas hidup petugas pengamanan.					
8.	REMUNERASI yang diberikan berpijak pada peraturan yang berlaku.					
9.	REMUNERASI yang diberikan selalu memperhatikan kondisi ekonomi saat ini.					

INSTRUMEN UNTUK MENGUKUR VARIABEL MOTIVASI (X₂)

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Secara fisiologis/penyesuaian diri terhadap lingkungan kerja dapat mempengaruhi MOTIVASI kerja.					
2.	Lingkungan sosial tempat bekerja dapat mempengaruhi MOTIVASI dalam bekerja.					
3.	Lingkungan sosial tempat bekerja yang baik dapat menimbulkan MOTIVASI yang baik juga dalam bekerja.					
4.	Penghargaan dari tempat bekerja dapat meMOTIVASI dalam bekerja					
5.	Promosi Jabatan merupakan penghargaan dari tempat kerja untuk semakin meMOTIVASI kita dalam bekerja.					
6.	Aktualisasi diri (Aktualisasi diri adalah ketepatan seseorang di dalam menempatkan dirinya sesuai dengan kemampuan yg ada di dalam dirinya) dapat meMOTIVASI bekerja.					
7.	Aktualisasi diri dapat dilakukan dengan berbagai cara untuk meMOTIVASI bekerja.					

INSTRUMEN UNTUK MENGUKUR VARIABEL KEPUASAN KERJA (X₃)

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Pembagian beban tugas pekerjaan yang diberikan atasan Bapak/Ibu adil dan merata kepada semua pegawai.					
2.	Kemampuan dalam menggunakan waktu bekerja dengan penugasan yang diberikan sesuai beban kerja.					
3.	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pekerjaan yang saudara lakukan sudah sesuai yang diharapkan.					
4.	Sistem penggajian dan remunerasi yang dilakukan institusi tempat saudara bekerja sudah sesuai yang diharapkan.					
5.	Jumlah gaji yang diterima dibandingkan pendidikan saudara sudah sesuai yang diharapkan.					
6.	Pemberian remunerasi diberikan atas suatu prestasi atau kerja ekstra.					
7.	Hubungan antar pegawai dalam kelompok kerja saling bekerjasama.					
8.	Memberikan pujian kepada Bapak/Ibu dari atasan apabila mampu menyelesaikan suatu pekerjaan dengan baik.					
9.	Memperoleh umpan balik yang diberikan atasan Bapak/Ibu atas prestasi kerja contohnya : promosi jabatan, remunerasi lebih besar, memperoleh penghargaan dll.					

INSTRUMEN UNTUK MENGUKUR VARIABEL KINERJA (Y)

No	PERNYATAAN	SS (5)	S (4)	R (3)	TS (2)	STS (1)
1.	Ketepatan kerja petugas dalam bekerja					
2.	Ketelitian petugas dalam menyelesaikan pekerjaan					
3.	Mengupayakan target kerja yang telah ditentukan secara optimal					
4.	Kecepatan kerja petugas dalam menyelesaikan pekerjaan					
5.	Tingkat kerajinan petugas dalam menyelesaikan pekerjaan					
6.	Kekompakan kerja sama petugas selama ini dengan rekan-rekan sekerja					
7.	Loyalitas kerja petugas selama ini kepada Lembaga Pemasarakatan Klas IIB Muara Tebo					

*Lampiran 3***KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA REPUBLIK INDONESIA
KANTOR WILAYAH JAMBI**

Jln. Kapten Sujono Kota Baru Jambi Telp. (0741) 40085-40127

Jambi, 08 November 2013

Nomor : W.5.UM.01.01- 2801
Perihal : Izin Penelitian dan Pengambilan Data
Di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B
Muara Tebo

Yth. Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT)
Universitas Terbuka Jambi
Di-

Jambi

Memperhatikan Surat Kepala Unit Program Belajar jarak jauh (UPBJJ-UT) Universitas Terbuka Jambi, Nomor : 1988/UN31.27/LL/2013, tanggal 25 Oktober 2013 perihal seperti pada pokok surat di atas, bersama ini kami sampaikan dengan hormat bahwa :

Nama : Natrina Ujung, S.Stat.
No. Mahasiswa : 016 752 326
Jurusan : Magister Manajemen (S2)

dapat kami berikan Izin Penelitian dan Permintaan Data di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo dalam rangka penyelesaian Tugas Akhir Program Magister (TAPM) berjudul **"Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo"**.

Sehubungan dengan hal tersebut di atas selama menjalani penelitian dan pengambilan data agar kiranya dapat :

1. Mentaati ketentuan dan peraturan yang berlaku di Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo terutama yang berhubungan masalah Keamanan dan Ketertiban.
2. Meyerahkan 1 (Satu) exsemplar hasil penelitian dalam bentuk Skripsi ke Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jambi (Divisi Pemasyarakatan).

Demikian kami sampaikan untuk dapat dipergunakan seperlunya.



an.Kepala Kantor Wilayah
Kepala Divisi Pemasyarakatan

Drs. WAHIDDIN, Bc.IP., M.Si
NIP.19580628 198203 1 001

Tembusan :

1. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Jambi;
di- Jambi (sebagai Laporan)
2. Kepala Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo;
3. Yang Bersangkutan.

RIWAYAT HIDUP

Nama : Natrina Ujung
NIM : 016752326
Program Studi : Magister Manajemen
Tempat/Tanggal Lahir : Pematang Siantar / 07 Maret 1981

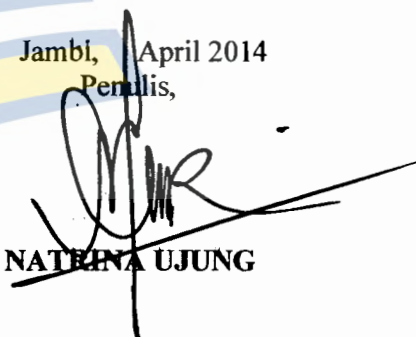
Riwayat Pendidikan :

Lulus Sekolah Dasar di SD Katholik Cinta Rakyat 4 Siantar pada tahun 1993
Lulus Sekolah Menengah Pertama di SMP Negeri 1 Siantar pada tahun 1996
Lulus Sekolah Menengah Atas di SMA Negeri 2 Siantar pada tahun 1999
Lulus Diploma III S1 Statistik Universitas Sumatera Utara pada tahun 2002
Lulus S1 Jurusan Statistika di Universitas Terbuka UPBJJ-Jambi pada tahun 2011

Riwayat Pekerjaan :

Tahun 2002 s/d Tahun 2012 sebagai Staf Seksi Sosial BPS Kabupaten Bungo
Provinsi Jambi
Tahun 2012 s/d sekarang sebagai Kepala Seksi Sosial BPS Kabupaten Tebo
Provinsi Jambi

Jambi, April 2014
Penulis,


NATRINA UJUNG

Lanjutan Lampiran 5

No	X11	X12	X13	X14	X15	X16	X17	X18	X19	X21	X22	X23	X24	X25	X26	X27	X31	X32	X33	X34	X35	X36	X37	X38	X39	Y1	Y2	Y3	Y4	Y5	Y6	Y7
25	4	2	3	3	4	5	3	4	2	4	4	3	3	3	4	4	3	4	3	3	3	4	3	3	4	4	4	4	4	4	4	4
26	2	2	4	2	2	2	4	4	2	4	4	4	2	4	2	2	2	2	2	2	2	2	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4
27	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
28	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
29	5	2	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
30	5	2	5	4	5	4	2	5	3	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
31	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	4	2	2	4	4	2	5	4	5	5	5	5	4	4	5	3
32	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
33	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
34	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
35	5	1	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	4	5
36	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
37	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
38	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
39	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
40	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
41	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
42	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
43	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
44	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
45	5	2	5	5	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	5	4	5	5
46	4	2	4	4	2	4	4	4	2	4	4	4	4	2	4	4	4	2	2	4	4	2	5	4	5	4	5	5	5	4	5	3
47	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5
48	5	3	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	3	3	3	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	5
49	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5
50	4	2	2	2	2	4	4	4	4	4	2	2	5	2	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5
51	2	2	3	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	5	5	5	5	4	4	5