

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**PENGARUH REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMBINAAN
KHUSUS ANAK KELAS I MEDAN**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

JULIA DARATHEA

NIM. 500626512

**PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS TERBUKA
JAKARTA
2016**

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI DI LEMBAGA PEMBINAAN KHUSUS ANAK KLAS I MEDAN

Julia Darathea

Jdarathea@gmail.com

Tujuan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih profesional serta harus mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berhasil dengan baik, karena para pegawai itulah yang sesungguhnya memegang peranan penting sebagai pelaku utama yang menjalankan program reformasi birokrasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi. Selain itu untuk meningkatkan disiplin kerja Kementerian Hukum dan HAM menerapkan sistem *handkey* pada waktu masuk kerja dan pulang kerja.

Penelitian ini mencoba untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai di lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan. Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori. Subyek penelitian adalah personil Lembaga Pembinaan Anak Klas I Medan. Teknik sampel dalam penelitian ini menggunakan teknik sensus, dimana seluruh jumlah personil menjadi subyeknya yaitu 79 orang. Variabel independen dalam penelitian ini adalah remunerasi, sedangkan variabel dependennya adalah kinerja dengan variabel intervening adalah disiplin kerja. Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberi kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan metode regresi linier berganda dan data tersebut dianalisis dengan menggunakan program SPSS.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa hasil perhitungan secara statistik didapatkan nilai t_{hitung} untuk variabel remunerasi (2.112) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,977) berarti bahwa variabel bebas remunerasi secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh 22,6 persen. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin (4.568) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,977) yang berarti bahwa variabel bebas disiplin secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai dengan besar pengaruh 38,1 persen. Jika dilihat dari hasil *path analysis*nya yaitu pengaruh remunerasi secara langsung terhadap kinerja adalah sebesar 22,6 persen, sedangkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui variabel intervening yaitu variabel disiplin maka besar pengaruhnya adalah 31,2 persen, sehingga pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui variabel antara disiplin (tidak langsung) lebih besar daripada pengaruh langsung remunerasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : Remunerasi, Disiplin kerja, Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai Di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar. Apabila dikemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia menerima sanksi akademik.

Medan, Juni 2016

Yang Menyatakan,

METERAI
TEMPEL

C40F1AEF105328540

6000
ENAM RIBU RUPIAH

(Julia Darathea)

NIM. 500626512

LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja
Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan

Penyusun TAPM : Julia Darathea
NIM : 500626512
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : 21 Agustus 2016

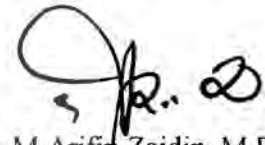
Menyetujui :

Pembimbing I



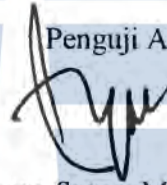
Dr Khaira Amalia Fachrudin, SE. Ak, MBA, MAPPI
NIP.19731120 200312 2 001

Pembimbing II



Dr. M Arifin Zaidin, M.Pd
NIP.19580304 198303 1 004

Penguji Ahli



Aryana Satrya, M.M., Ph.D

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Manajemen
Program Pascasarjana


Mohamad Nasoha, S.E, M.Sc
NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana


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

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Julia Darathea
NIM : 500626512
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja
Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan

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

Hari/Tanggal : Minggu / 21 Agustus 2016

Waktu : 13.30 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

Tanda tangan

Ketua Komisi Penguji :

Nama : Dra. Sondang Purnamasari Pakpahan, M.A.

Penguji Ahli :

Nama : Aryana Satrya, M.M., Ph.D

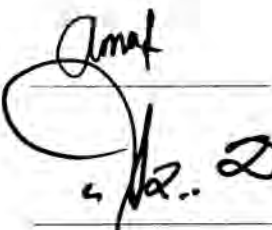
Pembimbing I :

Nama : Dr Khaira Amalia Fachrudin, SE.Ak., M.B.A., MAPPI

Pembimbing II :

Nama : Dr. M Arifin Zaidin, M.Pd





KATA PENGANTAR

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

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

1. Ibu Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed,Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, M.Sc, Ph.D, selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ibu Dra. Sondang P Pakpahan, MA Kepala UPBJJ-UT Medan;
4. Ibu Dr Khaira Amalia Fachrudin,SE.Ak, MBA, MAPPI, selaku Dosen Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
5. Bapak Dr. M Arifin Zaidin, M.Pd, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
6. Bapak Mohamad Nasoha, SE, M.Sc sebagai Ketua Bidang Ilmu Ekonomi dan Manajemen Program Magister Manajemen Universitas Terbuka;
7. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM, selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis;
8. Bapak Doni Bukit, SE , selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Karo sebagai atasan langsung penulis yang selalu memberikan dukungan kepada penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;
9. Bapak Omo Suratmo, Bc.IP, SH selaku Kepala Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan, atas bantuannya dalam penyusunan TAPM ini;

10. Pengurus UPBJJ-UT Medan dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;
11. Adrianto, SE, MM, selaku koordinator Bantuan Belajar & Layanan Bahan Ajar UPBJJ-UTMedan;
12. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
13. Bapakku dan Ibu mertuaku, serta saudara-saudaraku yang selalu setia dengan kasih sayangnya menyertai perjalanan studi penulis dengan doa dan motivasi;
14. Suamiku tercinta Antony Ginting serta anak-anakku tersayang Aditya Filbert, Suma Madasa dan Giovano Rafael yang senantiasa memberikan dukungan moral dan material kepada penulis sampai TAPM ini selesai;
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

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

Medan , 2016

Penulis,



Julia Darathea

RIWAYAT HIDUP

I. Identitas Pribadi :

1. Nama : Julia Darathea
2. NIM : 500626512
3. Program Studi : Magister Manajemen
4. Tempat/Tanggal Lahir : Singgamanik, 15 Juli 1966

II. Riwayat Pendidikan :

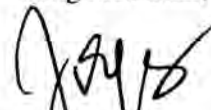
1. Pendidikan SD : Lulus SD Masehi Pasar II Medan pada tahun 1979
2. Pendidikan SMP : Lulus SMP Negeri 8 Padang Bulan Medan pada tahun 1982
3. Pendidikan SMA : Lulus SMA Negeri Pancurbatu pada tahun 1985
4. Pendidikan Sarjana : Lulus SI di Universitas Dharma Agung Medan tahun 1990

III. Riwayat Pekerjaan :

1. Staf Seksi Sosial BPS Kabupaten Dairi tahun 1992-1994
2. Kepala Seksi (Kasi) Statistik Distribusi dan Neraca Wilayah di BPS Kabupaten Dairi tahun 1994 - 1997
3. Kepala Seksi (Kasi) Statistik Distribusi dan Neraca Wilayah di BPS Kota Tebing Tinggi tahun 1997 - 2000
4. Tahun 2000 sampai sekarang Kepala Seksi (Kasi) Statistik Sosial di BPS Kabupaten Karo

Medan, Juni 2016

Yang membuat,



Julia Darathea
NIM. 500626512

DAFTAR ISI

		Halaman
ABSTRAK		i
LEMBAR PERSETUJUAN		ii
LEMBAR PENGESAHAN		iii
KATA PENGANTAR		iv
DAFTAR ISI		vi
DAFTAR TABEL		viii
DAFTAR GAMBAR		ix
DAFTAR LAMPIRAN		x
BAB I	PENDAHULUAN	1
	A. Latar Belakang	1
	B. Rumusan Masalah	9
	C. Tujuan dan Manfaat Penelitian	10
BAB II	TINJAUAN PUSTAKA	12
	A. Kajian Teori.....	12
	B. Penelitian Terdahulu	46
	C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	50
	D. Operasional Variabel	51
BAB III	METODE PENELITIAN	55
	A. Desain Penelitian	55
	B. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	55
	C. Populasi dan Sampel	56
	D. Teknik Pengumpulan Data	57

E.	Instrumen Penelitian	58
F.	Metode Analisis	58
BAB IV	HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	66
A.	Gambaran Umum Objek Penelitian	66
B.	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian	73
C.	Analisa Diskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian.....	78
D.	Uji Asumsi Klasik.....	84
E.	Pengujian Hipotesis.....	90
F.	Interpretasi Analisis Jalur	97
G.	Pembahasan	98
BAB V	KESIMPULAN DAN SARAN	109
1.	Kesimpulan	109
2.	Saran	110
	DAFTAR PUSTAKA.....	112
	DAFTAR RIWAYAT HIDUP.....	131



DAFTAR TABEL

		Halaman
Tabel 1.1	Capaian Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.....	4
Tabel 1.2	Perbandingan Rekapitulasi Jumlah Kehadiran Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan Periode Januari-Februari 2015	6
Tabel 2.1	Operasionalisasi Variabel Penelitian	53
Tabel 3.1	Jumlah Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan	56
Tabel 4.1	Keadaan Narapidana di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.....	68
Tabel 4.2	Jenis Kejahatan yang dilakukan Narapidana	69
Tabel 4.3	Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi	75
Tabel 4.4	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	76
Tabel 4.5	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	77
Tabel 4.6	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian.....	78
Tabel 4.7	Kriteria Tanggapan Responden.....	79
Tabel 4.8	Frekuensi Atas Variabel Remunerasi	80
Tabel 4.9	Frekuensi atas variable Disiplin	82
Tabel 4.10	Frekuensi atas variable Kinerja	83
Tabel 4.11	Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov untuk Persamaan I.....	85
Tabel 4.12	Hasil Uji Multikolinieritas untuk Persamaan	88
Tabel 4.13	Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan Uji Glejser.....	89
Tabel 4.14	Hubungan Remunerasi Terhadap Disiplin	91
Tabel 4.15	Kriteria Hubungan antar Variabel	92
Tabel 4.16	Uji t (pengaruh) Remunerasi Terhadap Disiplin.....	93
Tabel 4.17	Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja	94
Tabel 4.18	Uji t (pengaruh) Disiplin Terhadap Kinerja.....	95
Tabel 4.19	Uji t (Pengaruh) Remunerasi terhadap Kinerja.....	96
Tabel 4.20	Uji t (Pengaruh) Remunerasi Terhadap Kinerja Melalui Variabel Disiplin	97

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja.....	51
Gambar 4.1 Grafik Histogram	86
Gambar 4.2 Grafik Normal Plot	86
Gambar 4.3 Diagram Jalur dan Model Teoritis Penelitian.....	90
Gambar 4.4 Hasil Analisis Jalur Secara Keseluruhan.	97



DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1 Kuesioner Penelitian.....	120
Lampiran 2 Uji Validitas Kuesioner.....	122
Lampiran 3 Hasil Olah SPSS uji Validitas dan Reabilitas.....	123
Lampiran 4 Hasil Kuesioner Penelitian.....	126
Lampiran 5 Uji Asusmsi Klasik	128
Lampiran 6 Hasil Uji Hipotesis (Uji t).....	130
Lampiran 7 Riwayat Hidup.....	131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Lembaga Pembinaan Khusus Anak (LPKA) adalah tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia. Sistem Peradilan Pidana merupakan suatu sistem penegakan hukum sebagai upaya penanggulangan kejahatan 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 menanggung pembinaan narapidana dan tahanan di lembaga pemasyarakatan disebut dengan Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih dikenal dengan istilah sipir penjara.

Untuk menjalankan peranannya sebagai tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana dan anak didik pemasyarakatan di Indonesia, maka LPKA harus didukung oleh pegawai yang berkinerja tinggi. Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Apabila aparat pemerintahan sudah bisa membiasakan diri untuk disiplin dalam segala hal maka setiap pekerjaan yang dilakukan pasti akan cepat dan tertata dengan baik sehingga secara tidak langsung akan meningkatkan kinerja. Dengan

disiplin kerja yang bagus, setiap aparat pemerintahan akan selaku menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai.

Kinerja pada dasarnya merupakan tanggung jawab setiap individu yang bekerja dalam organisasi. Kinerja merupakan cerminan dari kinerja individu dimana apabila setiap individu bekerja dengan baik, berprestasi, bersemangat dan memberikan kontribusi terbaik mereka yang merupakan jawaban dari berhasil atau tidaknya tujuan organisasi yang telah ditetapkan. Salah satu bentuk perhatian suatu instansi terhadap para pegawai yaitu dengan menerapkan suatu strategi pemberian kompensasi dalam bentuk remunerasi, hal ini dilakukan guna memacu kinerja dari para pegawainya. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan *grading* atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan. Adanya pemberian remunerasi tersebut bermanfaat bagi instansi maupun pegawai, program pemberian remunerasi ini sendiri merupakan cara yang paling sukses dalam meningkatkan kinerja pegawai karena berhubungan langsung antara kinerja dan imbalan.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan, saat ini masih banyak menghadapi masalah dan hambatan-hambatan terutama masalah rendahnya disiplin, walaupun program remunerasi sudah diberikan, semua ini akan berdampak terhadap turunnya kinerja, pemberian kompensasi dianggap masih

rendah walaupun program renumerasi sudah diberikan. Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Apabila kondisi ini terus diabaikan maka akan berdampak terhadap menurunnya kinerja pegawai. Semua ini menjadi masalah yang dihadapi dalam meningkatkan kinerja. Walaupun demikian dikatakan kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan belum maksimal, fenomena ini wajar dan manusiawi, mereka telah bekerja dengan segenap kemampuan walaupun masih banyak keterbatasan.

Fenomena lain yang dihadapi Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan berdasarkan hasil pengamatan langsung terlihat adanya berbagai kendala yang dihadapi oleh pegawai mengenai kinerja. Kinerja yang dihasilkan oleh pegawai dirasakan masih kurang maksimal, dengan masih banyak pekerjaan-pekerjaan yang tidak terselesaikan secara maksimal seperti pekerjaan yang harusnya dapat selesai tepat waktu akan tetapi tidak dikerjakan sesuai waktu yang ditentukan dikarenakan selalu menunda pekerjaan yang diberikan. Kinerja adalah suatu cara berfikir meskipun dapat diperdebatkan simplisitasnya, mengenai kinerja karyawan adalah sebagai fungsi dari interkasi antara kemampuan kerja dan motivasi kerja.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian kepegawaian Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan, kinerja pegawai yang diukur dengan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai memberikan gambaran bahwa masih ada

pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I yang mempunyai kinerja yang capaian kinerjanya masih dibawah target seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1.1 Capaian Kinerja Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan Tahun 2015

No	Capaian Kinerja (%)	Target (%)	Jumlah Pegawai
1	60-65	100	2
2	65,1-70	100	6
3	70,1-75	100	8
4	75,1-80	100	15
5	80,1-85	100	18
6	85,1-90	100	23
7	90,1-95	100	5
8	95,1-100	100	2
Total			79

Sumber : Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan Tahun 2015

Dari Tabel 1.1 di atas dapat dilihat bahwa hasil rekapitulasi bagian Tata Usaha maka Sasaran Kerja Pegawai (SKP) dapat dilihat dari daftar hadir *handkey* perbulan, waktu penyelesaian pekerjaan perbulan, kualitas dan mutu pekerjaan yang telah diselesaikan perbulan. Nilai 80 kebawah merupakan nilai capaian yang menggambarkan bahwa kinerja dari pegawai yang bersangkutan belum maksimal dan sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Persentase pegawai yang nilai capaiannya dibawah 80 sebesar 32,2 persen. Seorang pegawai yang memiliki nilai capaian SKP yang dibawah 80 artinya target kerja pegawai yang bersangkutan

masih belum tercapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas. Target kerja seorang pegawai dalam form Sasaran Kinerja Pegawai terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu target kuantitas adalah 100 dan target kualitas juga 100. Fakta yang diperoleh penulis berdasarkan data SKP dari bagian kepegawaian Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan target tersebut masih belum tercapai.

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

Berdasar pada data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan di mana pada laporan bulanan hukuman disiplin pegawai pada tahun 2015 sampai tahun 2016 ada 9 pegawai yang terkena hukuman disiplin. Dari 9 pegawai yang terkena hukuman disiplin 3 pegawai terkena hukuman disiplin ringan, 3 orang karena kasus narkoba, dan 2 orang karena kasus indisipliner. Sedangkan dari 9 pegawai yang terkena hukuman disiplin berat, 1 orang sudah diberhentikan dengan tidak hormat sesuai dengan PP No.53 Thn 2010 Jo 18(1) PP No.11 Thn 2012.

Berdasarkan pengamatan sejak tahun 2015 sampai dengan 2016, kualitas Sumber Daya Manusia (SDM) belum sepenuhnya baik masih terdapat beberapa pegawai yang memiliki kinerja kurang baik. Hal ini juga berdasarkan pengamatan yang telah dilakukan secara langsung dimana tingkat kinerja SDM belum maksimal, jika dilihat dari daftar hadir pegawai, kehadiran pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa dilihat berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai yang diperoleh penulis dari bagian kepegawaian Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan.

Tabel 1.2
Perbandingan Rekapitulasi Jumlah Kehadiran Pegawai
Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan
Periode Januari - Februari 2015 dan Januari – Februari 2016

No	Keterangan	Jan-Peb Tahun 2015	Jan-Peb 2016
		Jumlah Pegawai	Jumlah Pegawai
1	Absen	8	2
2	Sakit	15	10
3	Ijin	3	1
4.	Cuti	4	6

Sumber : Bagian Kepegawaian Lembaga Pembinaan Anak Khusus Kelas I Medan Tahun 2015

Dari Tabel di atas dapat dilihat bahwa Rekapitulasi kehadiran pegawai dalam 22 hari kerja tahun 2015 menggambarkan masih rendahnya disiplin pegawai. Dari Januari – Februari 2015 ada 8 orang pegawai yang absen. Dari Januari – Februari 2016 ada 2 orang pegawai yang absen.

Dengan adanya remunerasi perbandingan dari tahun 2015 sampai dengan 2016 jumlah kehadiran dari tahun ini sudah ada sedikit perubahan disiplin pegawai

baik dari kehadiran pegawai dimana tahun 2015 ada 8 orang pegawai yang absen i sedangkan tahun 2016 berkurang menjadi 2 orang pegawai. Dengan demikian dengan adanya remunerasi maka ada perubahan disiplin oleh pegawai.

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

Selain dari fenomena di atas, penulis mendapat informasi dari pihak Lembaga Pembinaan Khusus Anak masih ada pegawai yang terkena hukuman disiplin baik itu sedang, ringan atau hukuman berat. Sedangkan jika kita lihat dari daftar hadir pegawai, kehadiran pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan.

Rendahnya disiplin kerja pegawai diduga disebabkan oleh faktor penghasilan yang diperoleh pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak. Ada indikasi penghasilan yang diperoleh oleh pegawai tidak cukup untuk memenuhi biaya kehidupan sehari-hari. Misalkan Seorang pegawai golongan II/b Lembaga

Pemasyarakatan dengan masa kerja 7 tahun mendapatkan gaji pokok sebesar Rp. 2.177.700 dimana pegawai tersebut harus memenuhi kebutuhan hidupnya, istri dan 3 orang anak.

Sejak tahun 2011 Lembaga Pembinaan Khusus Anak adalah salah satu lembaga pemerintahan dibawah Kementrian Hukum dan Hak Azasi Manusia yang mendapatkan remunerasi. Besaran remunerasi yang diterima oleh seorang pegawai adalah berdasarkan *grade* yang telah ditentukan. Penentuan *grade* diberikan setiap bulan berdasarkan beban kerja atau tanggung jawab yang diterima oleh pegawai tersebut. Grade Pegawai paling rendah di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan yaitu grade 5 termasuk anggota jaga yang besaran remunerasinya adalah Rp.2.531.000 per bulan dan yang paling tinggi adalah *grade* 14 yang besaran remunerasinya adalah Rp.14.160.000 per bulan. Untuk *grade* 6 menerima remunerasi sebesar Rp.2.850.000 per bulan, *grade* 7 Rp.3.277.500 perbulan, *grade* 8 Rp. 3.930.000 per bulan, *grade* 9 Rp.4.522.500 per bulan, *grade* 10 Rp. 5.197.000 per bulan, *grade* 11 Rp. 7.020.000 per bulan, *grade* 12 Rp. 8.210.250 per bulan, dan *grade* 13 yang menerima remunerasi sebesar Rp. 9.277.500 per bulan.

Dari keterangan di atas dapat dilihat bahwa pemberian remunerasi didasarkan pada kepangkatan seorang pegawai. Semakin tinggi pangkat seorang pegawai maka semakin tinggi pula remunerasi yang akan diterima. Karena pada dasarnya semakin tinggi pangkat seorang pegawai maka beban yang ditanggungnya juga semakin berat.

Remunerasi adalah sebuah *reward* atau penghargaan berupa tunjangan tetap, insentif ataupun honorarium yang menuntut seorang untuk memiliki disiplin kerja dan kinerja yang tinggi, dimana jika disiplin kerja atau kinerja dari seorang pegawai menurun maka reward atau penghargaan tersebut juga akan menurun.

Adanya remunerasi diharapkan dapat menunjang peningkatan pelayanan publik, mengurangi tindakan yang mengarah kepada korupsi, kolusi dan nepotisme serta dapat meningkatkan disiplin pegawai. Rendahnya kualitas disiplin pegawai, yaitu dengan ditunjukkan adanya keluhan pegawai tentang kekurangan *take home pay* setiap pertengahan bulan yang berdampak pada sebagian pegawai hanya datang saat apel pagi, kemudian pergi dari kantor sebelum jam kantor selesai. Ketidak beradaan pegawai di kantor mengerjakan tugas pokoknya dan lebih memilih mencari penghasilan tambahan di luar kantor menjadikan rendahnya kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.

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

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

1. Apakah remunerasi mempunyai pengaruh terhadap disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan?

2. Apakah disiplin kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan?
3. Apakah remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan.
- b. Untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan.
- c. Untuk mengetahui pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Bagi kantor wilayah Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan, sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin kerja pada kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat Ilmiah

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



BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Remunerasi

1.1. Pengertian Remunerasi

Ada beberapa ahli yang menyatakan bahwa istilah remunerasi dan kompensasi adalah sama. Perbedaannya hanya pada penempatan kedua kata tersebut. Istilah remunerasi ini memang jarang sekali dibahas. Di Indonesia sendiri istilah ini mulai lazim dikenal masyarakat umum saat adanya program reformasi birokrasi yang salah satu programnya adalah pelaksanaan remunerasi. Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi *trending topic* yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik instansi pemerintah maupun swasta. Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sofa, 2008).

Pengukuran besar kecilnya remunerasi dapat dilihat dari komponen remunerasi yang diterapkan dalam instansi tersebut.

Berkaitan dengan remunerasi atau kompensasi, Werther dan Davis (2006) mengatakan kompensasi adalah apa yang diterima para pekerja sebagai balasan/pertukaran dari kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Pengertian yang sama disampaikan Handoko (2008) bahwa

kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Adapun indikator, yaitu pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban, besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai, untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi, tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya cukup untuk memenuhi kebutuhan saya, tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya dapat meningkatkan kesejahteraan saya, tunjangan yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan penghasilan sektor swasta dengan kualifikasi yang sama dan saya mengetahui bagaimana proses pemotongan remunerasi dilakukan .

Remunerasi juga merupakan kejadian yang dinantikan oleh setiap PNS termasuk Indonesia, karena setiap PNS akan menerima tunjangan-tunjangan rutin selain gaji pokok berdasarkan kuantitas dan kualitas pekerjaannya. Dimana secara teori, dapat dikatakan bahwa PNS yang bekerja lebih baik akan menerima upah lebih banyak dari pegawai yang bekerja kurang baik.

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat

rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah. Sistem Remunerasi itu sendiri akan berbeda – beda dalam setiap organisasi tergantung dari bagaimana sistem kerja yang dipakai dalam organisasi tersebut.

Mondy dan Noe (1993) mengatakan: “*Compensation refers to every type of reward that individuals receive in return for their labor*”. Senada dengan Mondy dan Noe, Milkovich dan Newman (2002) memberi definisi: *Compensation refers to all forms of financial returns and tangible services and benefits employees receive as part an employemnet relationship*”. Sementara dimensi kompensasi menurut Mondy dan Noe (1993) terdiri dari *financial* dan *non financial*. Dimensi *financial* merupakan reward yang diterima individu atas tenaga yang diberikan, terdiri dari *direct financial* dan *indirect financial*. Dimensi *non financial* merupakan kepuasan yang diterima dari *job* itu sendiri atau suasana yang mendukung. Hasil ini memperkuat pendapat Hasibuan (2007) bahwa kompensasi (remunerasi) akan memberikan motivasi seseorang untuk bekerja dengan baik dan mendorong berprestasi. Motivasi akan mendorong pegawai bekerja dengan baik dan benar sesuai dengan standar yang telah ditetapkan maupun sesuai dengan harapan pelanggan.

Berdasarkan uraian remunerasi di atas 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. Faktor *finansial* meliputi gaji atau upah, tunjangan dan jaminan sosial. Sedangkan faktor *non-finansial* terdiri dari lingkungan kerja, gambaran pekerjaan, kepemimpinan dan alat pendukung.

Pormadi (2008), menjelaskan bahwa remunerasi dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/ atau pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi.

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

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

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

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

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

- 1) Menteri Partai Amanat Nasional (PAN) dan Reformasi Birokrasi (RB) selaku Ketua Tim Reformasi Birokrasi Nasional (TRBN) akan mengirimkan surat ke Menteri Keuangan untuk menyampaikan K/L yang sudah diverifikasi lapangan dan sudah memperoleh Berita Acara Validasi Job Grading, disertai dengan lampiran hasil verifikasi lapangan dan Berita Acara Job Grading.
- 2) Kementerian Keuangan membuat simulasi besaran tunjangan kinerja pada masing-masing jabatan dan dampak anggarannya, dan menyampaikan kepada Ketua Komite Pengarah Reformasi Birokrasi Nasional (KPRBN) untuk dibahas dalam rapat KPRBN. KPRBN menetapkan besaran tunjangan kinerja.
- 3) Kementerian Keuangan menyampaikan surat kepada
 - a) DPR-RI mengenai penganggarannya.
 - b) Menteri Negara PAN dan RB selaku Ketua TRBN mengenai besaran tunjangan kinerja masing-masing grade untuk diproses Perpresnya.
 - c) DPR RI melakukan pembahasan alokasi anggaran: Jika K/L dapat memenuhi seluruh anggaran tunjangan kinerja dari hasil efisiensi/optimalisasi anggarannya, maka pembahasan dapat dilakukan oleh K/L dengan Komisi DPR yang terkait. Namun bila diperlukan tambahan anggaran, maka pengajuan harus dilakukan oleh Menteri Keuangan kepada Badan Anggaran DPR.

Adapun berbagai tujuan diadakannya remunerasi disuatu perusahaan, antara lain:

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

Remunerasi merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi. Pengamat administrasi negara dari UGM Sofyan Effendi menyoroti pelaksanaan reformasi yang sudah dilaksanakan instansi pusat, dimana kementerian/lembaga (Peraturan Meneg PAN, Nomor PER/15/M.PAN/7/2008 tentang Pedoman Umum Reformasi Birokrasi) yang telah melaksanakan reformasi birokrasi lebih fokus kepada peningkatan remunerasi. Apabila peningkatan remunerasi terjadi tanpa diikuti reformasi birokrasi mengakibatkan "terjadi gejala birokrasi biaya tinggi, tetapi kinerja rendah" baik di instansi pusat maupun daerah. Agar hal ini tidak terjadi, Pengamat Kebijakan Publik Andrinof Chaniago itu mengatakan, pemerintah

seharusnya melakukan perbaikan kualitas dan mutu aparatur negaranya itu sendiri sebelum fokus ke remunerasinya.

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

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

- 1) Pegawai yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar dibayarkan secara proposional sebesar 80% (Delapan Puluh Perseratus) dari Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya.
- 2) Pegawai yang dibebaskan sementara dari jabatan fungsional tertentu karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit sesuai ketentuan

peraturan perundang-undangan, Tunjangan Kinerja dibayarkan 50% (Lima Puluh Perseratus) dari Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya.

- 3) Pegawai yang tidak masuk kerja dikenai pemotongan sebesar 5% (Lima per seratus) per hari.
- 4) Pegawai yang tidak berada ditempat tugas dikenai pemotongan sebesar 1% (Lima per seratus) per hari.
- 5) Pegawai yang terlambat hadir dikenai pemotongan 0,5% untuk yang terlambat dalam rentang waktu 1-31 menit untuk setiap terlambat, 1% untuk yang terlambat dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap terlambat, 1,25 % untuk yang terlambat dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap terlambat, dan 1,5 % untuk yang terlambat dalam rentang waktu 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja.
- 6) Pegawai yang pulang sebelum waktunya dikenai pemotongan 0,5% untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 1-31 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, 1% untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, 1,25 % untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 31-61 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, dan 1,5 % untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja.
- 7) Pegawai yang melaksanakan cuti alasan penting tunjangan kinerja dipotong sebesar 2,5% perhari

- 8) Pegawai yang melaksanakan cuti sakit tunjangan kinerja dipotong sebesar 2,5% perhari.

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

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

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

Pada prinsipnya, sistem remunerasi yang berbasis kompetensi harus mempertimbangkan secara seimbang imbalan yang diberikan kepada input dan output. Input dalam hal ini adalah bagaimana seseorang melakukan sesuatu pekerjaan untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Hal ini berkaitan dengan kompetensi apa yang perlu dikuasai oleh orang tersebut. Untuk itulah, perlu diberikan imbalan untuk kompetensi apa yang telah dikuasai oleh orang tersebut sesuai dengan yang dipersyaratkan.

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

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

Sistem remunerasi ada 2, yaitu:

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

bobot relatif jabatan dalam organisasi, yang diukur dari pengetahuan/kemampuan, pemecahan masalah, dan tanggungjawab.

- b) Sementara sistem remunerasi berbasis kinerja (*performance-based*), menambahkan pada sistem tradisional, berupa remunerasi berdasarkan kinerja yaitu manfaat ekonomis yang dihasilkan untuk organisasi (*output organisasi*).

2. Disiplin Pegawai

2.1. Pengertian Disiplin Pegawai

Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin pegawai adalah sikap hormat pegawai terhadap peraturan, ketetapan dan perjanjian yang dibuat dengan organisasi.

Disiplin bagi pegawai merupakan suatu hal yang mutlak. Tanpa kedisiplinan kerja yang baik, seorang pegawai yang kompeten sekalipun tidak akan bisa memberikan hasil kerja yang maksimal (Trisnawati dan Siwi, 2009). Suatu organisasi tidak hanya terdiri dari satu atau dua orang pegawai saja, melainkan terdiri dari sejumlah pegawai dengan keinginan dan kebutuhan yang berbeda-beda. Oleh karena itu, perlu dilakukan tindakan pendisiplinan yang tepat bagi setiap pegawai. Kedisiplinan kerja pegawai tidak dapat tumbuh dengan sendirinya, banyak aspek yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan kerja para pegawai, antara lain adalah tujuan dan kemampuan pegawai, teladan pimpinan, balas jasa (gaji dan

kesejahteraan), keadilan, pengawasan melekat (waskat), sanksi hukuman, ketegasan, dan hubungan kemanusiaan (Hasibuan, 2001).

Davis dan Newstrom (1985: 87) menjelaskan disiplin (*discipline*) sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi (*"discipline is management action to enforce organization standards"*). Sedangkan, Mathis dan Jackson (2002: 314) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan. Selanjutnya, Saydam (1997: 54) menggambarkan disiplin adalah prosedur yang mengoreksi atau menghukum bawahan karena melanggar peraturan atau prosedur. lebih lanjut Simamora (1997: 746) menjelaskan disiplin sebagai bentuk pengendalian diri pegawai dan pelaksanaan sebuah organisasi. Menurut Suparda Poerbaka (1998: 56), dalam bukunya "Ensiklopedi Pendidikan", disiplin adalah suatu keadaan yang menunjukkan suasana tertib dan teratur yang dihasilkan oleh orang-orang yang berada dibawah naungan sebuah organisasi karena peraturan yang berlaku dihormati dan dipatuhi. Seiring dengan yang dikemukakan oleh Poerbaka, Soengeng Prijodarminto (1999 : 43) dalam bukunya "Disiplin Kiat Menuju Sukses", mengartikan disiplin sebagai suatu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan atau ketertiban. Secara lebih jelas, Mangkunegara (2004 : 129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi.

Rivai dan Mulyadi (2009: 2) menyebutkan bahwa kepemimpinan secara luas meliputi proses mempengaruhi dalam menentukan tujuan

organisasi, memotivasi perilaku pengikut untuk mencapai tujuan, mempengaruhi untuk memperbaiki kelompok dan budayanya. Selain itu juga mempengaruhi interpretasi mengenai peristiwa-peristiwa para pengikutnya, pengorganisasian dan aktivitas-aktivitas untuk mencapai sasaran, memelihara hubungan kerja dan kerja sama kelompok, perolehan dukungan dan kerjasama dari orang-orang diluar kelompok atau organisasi. Sastrohadiwiryono (2003: 291) yang menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya. Keith Davis (1995: 549) menjelaskan disiplin sebagai kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Sedangkan dari jenisnya terdapat dua tipe mengenai disiplin:

1) Disiplin Preventif

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

2) Disiplin Korektif

Disiplin korektif adalah kegiatan yang diambil untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan dan mencoba untuk mengindari pelanggaran-pelanggaran lebih lanjut. Berdasarkan uraian-uraian di atas, menggambarkan bahwa para pegawai perlu terus dilakukan pembinaan

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

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

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

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

- a) Besar kecilnya kompensasi
- b) Ada tidaknya keteladanan dari pimpinan;
- c) Ada tidaknya aturan yang dapat dijadikan pegangan;

- d) Keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan ;
- e) Ada tidaknya pengawasan pimpinan;
- f) Ada tidaknya perhatian (manajemen) terhadap para pegawai;
- g) Diciptakannya kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin.

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

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

- a) Mentaati jam kerja masuk dan jam kerja pulang;
- b) Mematuhi pemakaian pakaian seragam lengkap dengan atribut dan tanda pengenalnya;
- c) Ikut serta dalam setiap upacara yang diwajibkan;
- d) Bersikap dan bertingkah laku sopan santun terhadap semua karyawan, atasan dan anggota masyarakat lainnya.

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

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

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

- a) Peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat

- b) Peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan
- c) Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain
- d) Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya (Singodimedjo, 2000).

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

Pegawai akan mendapatkan kepuasan dalam bekerja diorganisasi atau perusahaan.

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

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

- a) Tingginya rasa kepedulian karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan.
- b) Tingginya semangat dan gairah kerja para karyawan melakukan pekerjaannya.
- c) Berkembangnya rasa memiliki dan kesetiakawanan yang tinggi di kalangan karyawan.
- d) Besarnya tanggung jawab para karyawan melaksanakan tugas dengan sebaik-baiknya.
- e) Meningkatnya efisiensi dan produktivitas para karyawan”.

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

3. Kinerja

3.1. Pengertian Kinerja

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2000). Menurut Widodo (2005) kinerja adalah melakukan suatu kegiatan dan menyempurnakannya sesuai dengan tanggung jawabnya dengan hasil seperti

yang diharapkan, atau suatu hasil karya yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Armstrong dan Baron (dalam Widodo, 2009) menjelaskan bahwa kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen, dan memberikan kontribusi pada ekonomi. Dengan demikian kinerja adalah tentang melakukan pekerjaan dan hasil yang dicapai dari pekerjaan tersebut. Mangkunegara (2010: 9) mengatakan bahwa: Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan fungsinya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Konsep kinerja dalam penelitian ini diambil dari pendapat Prawirosentono (2012: 2), yang menjelaskan bahwa: Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh pegawai atau sekelompok pegawai dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika.

Lowyer dan Porter (dalam As'ad, 2008: 48), menuliskan bahwa *job performance* atau kinerja usaha adalah hasil yang dicapai oleh seseorang menurut ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan, sebagai suatu tingkatan dimana karyawan memenuhi/mencapai persyaratan

kerja yang ditentukan. Dessler (2008: 268), analisis kinerja adalah memferifikasi bahwa ada kemerosotan kinerja dan menetapkan apakah kemerosotan ini sebaiknya diperbaiki melalui pelatihan atau melalui sarana lain.

Sedarmayanti (2007) menyatakan bahwa kinerja merupakan sistem yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaannya secara keseluruhan. Adapun menurut Hasibuan (2008: 93) menyatakan bahwa "Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu"

Gibson *et al.* (2000) menyatakan bahwa *job performance* merupakan hasil dari pekerjaan yang terkait dengan tujuan organisasi seperti, kualitas, efesiensi, dan kriteria keefektifan lainnya. Kinerja merupakan kontribusi yang diberikan anggota organisasi terhadap pencapaian tujuan organisasi. Adapun pengertian kinerja menurut beberapa para ahli manajemen seperti yang telah dirangkum oleh Tika (2010) adalah sebagai berikut :

- 1) Stoner dalam bukunya *Management* mengemukakan bahwa kinerja adalah fungsi dari motivasi, kecakapan, dan persepsi peranan.
- 2) Bernardin dan russel mendefenisikan kinerja sebagai pencatatan hasil-hasil yang diperoleh dari fungsi-fungsi pekerjaan atau kegiatan tertentu selama kurun waktu tertentu.

- 3) Handoko dalam bukunya Manajemen Personalia dan sumber daya mendefenisikan kinerja sebagai proses dimana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan.
- 4) Prawiro Suntoro mengemukakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dicapai seorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi dalam rangka mencapai tujuan organisasi dalam periode waktu tertentu.

Dari keempat defenisi kinerja di atas, dapat diketahui bahwa unsur-unsur yang terdapat dalam kinerja terdiri dari (Tika, 2010) :

- a) Hasil-hasil fungsi pekerjaan
- b) Faktor-faktor yang berpengaruh terhadap prestasi karyawan/pegawai seperti : motivasi, kecakapan, persepsi peranan, dan sebagainya.
- c) Pencapaian tujuan organisasi
- d) Periode waktu tertentu

3.2. Faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja

Adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja (Mahmudi, 2005), antara lain sebagai berikut :

- 1) Faktor personal/individual, meliputi pengetahuan, ketrampilan (skill), kemampuan,kepercayaan diri, motivasi, dan komitmen yang dimiliki oleh setiap individu.
- 2) Faktor kepemimpinan meliputi, kualitas dalam memberikan dorongan,semangat, arahan, dan dukungan yang diberikan

- 3) Faktor tim, meliputi kualitas dukungan dan semangat yang diberikan oleh rekan satu tim, kepercayaan terhadap sesama anggota, kekompakkan dan keeratan anggota tim.
- 4) Faktor sistem, meliputi system kerja, fasilitas kerja, proses organisasi, dan kultur kinerja dalam organisasi.
- 5) Faktor kontekstual, meliputi tekanan dan perubahan lingkungan eksternal dan internal.

Ilyas (dalam Dwilita, 2008) berpendapat bahwa kinerja adalah penampilan hasil karya personil baik kuantitas maupun kualitas dalam suatu organisasi dan penilaian kinerja adalah suatu proses menilai hasil karya personil dalam suatu organisasi melalui instrument kinerja dan pada hakikatny merupakan suatu evaluasi terhadap penampilan kinerja personil dengan membandingkan dengan standar baku penampilan. Jewell & Marc dalam Dwilita (2008) mengatakan bahwa penilaian kinerja adalah proses yang digunakan organisasi untuk menilai sejauhmana anggotanya telah melakukan pekerjaanya dengan memuaskan. Dengan mengetahui kinerjanya selama ini, maka para karyawan bias mengevaluasi kembali target maupun tujuan yang ingin mereka capai.

Dari beberapa teori dalam periode waktu tertentu arti kinerja yang dijelaskan di atas, diperoleh pengertian bahwa kinerja merupakan konsep universal mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai meliputi kepribadian, kepandaian, kepemimpinan, kehadiran, kesetiaan, ketangguhan

dan inisiatif sesuai dengan standar / kriteria kerja yang telah ditentukan oleh instansi / perusahaan.

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

Berikut dijelaskan mengenai pola pemikiran kinerja.

$$P = A \times M$$

Keterangan :

P : *Performance* (Kinerja)

A : *Ability* (Kemampuan)

M : *Motivation* (Motivasi)

Dari Teori *Organizational Behaviour* dan teori ekspektasi diatas, kemampuan kerja dinilai dari pendidikan dan latihan, dan pengalaman kerja. Sedangkan secara holistic diperoleh bahwa seorang yang memiliki kemampuan kerja dan motivasi yang tinggi, maka akan memiliki kinerja yang tinggi juga.

a) Kemampuan Kerja

Kemampuan kerja (*ability*) adalah kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan (Robbins, 2004).

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

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

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

(1) Pendidikan dan latihan

Pendidikan dan latihan adalah upaya untuk pengembangan sumber daya manusia terutama untuk pengembangan aspek kemampuan intelektual dan kepribadian manusia (Notoatmojo, 1992: 27). Seterusnya, Henry Simamora (1997) mengatakan bahwa

pelatihan merupakan serangkaian aktifitas yang dirancang untuk meningkatkan pengetahuan, keahlian, pengalaman serta perilaku seseorang. Program pelatihan berusaha mengajarkan kepada para peserta, bagaimana menunaikan aktifitas – aktifitas satu program – program tertentu. Rndall S. Sculler dan Susan E. Jacksen (1997) mendefinisikan pelatihan sebagai melatih , mengacu pada usaha untuk meningkatkan ketrampilan yang dibutuhkan oleh para pegawai, baik sekarang maupun antisipasi untuk masa yang akan datang.

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

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

(2) Inisiatif

Dalam konsep psikologi, dijelaskan bahwa inisiatif merupakan konsep awal / dasar dalam proses membentuk kemauan. Dalam hal ini, inisiatif dapat diartikan sebagai ide atau hasrat menuju

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

(3) Pengalaman Kerja

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

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

b) Motivasi

Istilah motivasi (*motivation*) berasal dari bahasa latin, yakni *movere* yang berarti “menggerakkan” (to move). Rumusan motivasi oleh Mitchell (1982) bahwa motivasi mewakili proses-proses psikologikal yang menyebabkan timbulnya, diarahkannya, dan terjadinya persistensi kegiatan-kegiatan sukarela (volunter) yang diarahkan ke arah tujuan tertentu (Winardi, 2007).

Motivasi adalah karakteristik psikologis manusia yang memberi kontribusi pada tingkat komitmen seseorang (Suarli, 2009). Robbins (2003) mendefinisikan motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi, yang dikondisikan oleh kemampuan upaya untuk memenuhi sesuatu kebutuhan individu. Menurut Mangkunegara (2000) yang dikutip oleh Nursalam (2007), Motivasi kerja adalah suatu kondisi yang berpengaruh untuk membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

Motivasi sering diartikan sebagai dorongan atau tenaga tersebut merupakan gerak jiwa dan jasmani untuk berbuat. Sehingga motif

tersebut merupakan suatu “*driving force*” yang menggerakkan manusia untuk bertingkah laku dan dalam perbuatan itu mempunyai tujuan tertentu (A’sad, 1987). Lebih jauh (Sholahudin, 1987: 114) menjelaskan, motivasi sebagai dorongan dari dalam yang digambarkan sebagai harapan, keinginan dan sebagainya, yang bersifat menggiatkan / menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah laku guna memenuhi kebutuhannya. Sedangkan, Kenneth N. Wexley dan Gary A. Yuki (1992) mendefinisikan “motivasi sebagai suatu proses dimana perilaku diberikan energi dan pengarahan. Dari kedua penjelasan tersebut mempunyai suatu pengertian bahwa motivasi dapat diartikan sebagai pemberian dorongan batin supaya pihak lain bergerak/melakukan tindakan tertentu”. Sementara itu Reksohadiprojo (2002) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan - kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Motivasi akan menimbulkan perilaku yang didasarkan atas sebuah tujuan tertentu menuju tahap kepuasan. Setiap yang dilakukan oleh seseorang didorong oleh maksud yang ada dalam diri orang tersebut atau lebih dikenal dengan motivasi. Dari penjelasan diatas dapat diketahui bahwa motivasi adalah faktor pendorong baik jasmani dan rohani yang dimiliki seseorang yang berbentuk harapan penghargaan, keinginan dan sebagainya atas segala sesuatu yang akan dilakukan, yang bersifat menggiatkan / menggerakkan individu untuk bertindak atau bertingkah

laku guna memenuhi kebutuhannya. Hubungan motivasi dan kinerja menunjukkan bahwa semakin tinggi motivasi kerja maka semakin tinggi pula kinerja yang dihasilkan.

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

(1) Faktor kesehatan (*Hygiene Factors*) mencakup:

- (a) Upah,
- (b) Keamanan kerja dan jaminan pekerjaan,
- (c) Kondisi kerja,
- (d) Status,
- (e) Prosedur perusahaan,
- (f) Mutu supervisi teknis, dan
- (g) Mutu hubungan interpersonal di antara teman sejawat, dengan atasan atau bawahan.

(2) Faktor Motivasi (*Motivators*), antara lain :

- (a) Prestasi (*Achievement*),
- (b) Pengakuan (*Recognition*),
- (c) Tanggung jawab (*Responsibility*),
- (d) Kemajuan (*Advancement*),
- (e) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), dan
- (f) Kemungkinan berkembang (*The Possibility of growth*).

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

- (a) Prestasi (*Achievement*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh prestasi lebih tinggi dari standar yang ditetapkan oleh perusahaan atau instansi tempat kerjanya.
- (b) Pengakuan (*Recognitioan*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh pengakuan baik berupa pujian atau penghargaan/ piagam dari pimpinan atas hasil kerja yang telah dicapai.
- (c) Tanggung jawab (*Responsibility*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh tanggung jawab yang jelas di bidang pekerjaan yang ditangani.

- (d) Kemajuan (*Advancement*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh peningkatan karier atau jabatan tertentu yang diinginkan.
- (e) Pekerjaan itu sendiri (*The work it self*), yaitu kebutuhan untuk dapat menangani pekerjaan secara aktif sesuai dengan minat dan bakat yang dimiliki.
- (f) Kemungkinan berkembang (*The Possibility of growth*), yaitu kebutuhan untuk memperoleh kesempatan mengembangkan karier (jabatan) sesuai di masa yang akan datang.

Dari semua teori motivasi yang telah dijelaskan di atas, indikator yang digunakan untuk menganalisis permasalahan dalam penelitian ini didasarkan pada teori dua faktor Frederick Herzberg yaitu Prestasi, Pengakuan, Tanggung jawab, kemajuan, Pekerjaan itu sendiri, dan Kemungkinan berkembang.

3.3 Hubungan Remunerasi dengan Kinerja

Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Rothwell (2000:6), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Remunerasi dapat

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

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

3.4 Hubungan Remunerasi dengan Disiplin Kerja

Pemberlakuan absensi sidik jari dan apel pagi-sore dalam menyambut remunerasi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk

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

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

3.5 Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

Disiplin pegawai memainkan peranan yang dominan, krusial, dan kritikal dalam keseluruhan upaya untuk meningkatkan produktivitas kerja para pegawai. Disiplin kerja para pegawai sangat penting. Disiplin kerja merupakan hal yang harus ditanamkan dalam diri tiap karyawan, karena hal ini akan menyangkut tanggung jawab inoral pegawai itu pada tugas

kewajibannya. Selain itu, disiplin kerja dapat ditingkatkan apa bila terdapat kondisi kerja yang dapat merangsang pegawai untuk berdisiplin.

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

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

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

Chrisdoni (2013) meneliti tentang “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan”. Penelitian ini dianalisis dengan deskriptif kuantitatif (*descriptive quantitative research*) dan pengujian hipotesis dengan regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan remunerasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai. Motivasi berprestasi sangat

dominan berpengaruh terhadap pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe madya Pabean B Medan. Syahputra (2009) meneliti tentang “Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan”. Penelitian ini dianalisis dengan analisis Deskriptif Kuantitatif dan pengujian hipotesis dengan regresi linear berganda. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak pemberian insentif dan tunjangan risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemsarakatan. Dimana tunjangan risiko mempunyai pengaruh yang lebih besar dibandingkan dengan pemberian insentif terhadap kinerja petugas pemsarakatan di Lembaga Pemasarakatan Klas IIA-Anak Medan.

Misail Palagia (2012) meneliti tentang “Remunerasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara, Makassar Selatan, Makassar Barat dan Madya Makassar)”. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Remunerasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar. Motivasi merupakan variabel yang dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar.

M. Arief Santoso (2015) meneliti tentang “Analisis kedisiplinan dan Gaya Kepemimpinan serta remunerasi terhadap Kinerja Anggota Polri dan Dampaknya Terhaap Kinerja Organisasi Polres Aceh Barat”. Penelitian

dibatasi hanya terhadap variabel disiplin, gaya kepemimpinan dan remunerasi sebagai variabel eksogen dan kinerja sebagai variabel endogen Pengumpulan data menggunakan kuesioner. selanjutnya data dianalisis dengan menggunakan peralatan statistik analisis jalur.

Sandoco (2009) meneliti tentang Pengaruh Remunerasi terhadap Kualitas Pelayanan Publik. Pendekatan penelitian adalah kuantitatif dengan jenis penelitian deskriptif eknik pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner dengan menggunakan metode sampling insidental Dalam penelitian ini penulis juga menempatkan variabel antara yaitu motivasi.

Risni Fitria (2014) meneliti tentang Pengaruh Remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan menggunakan Analisis Regresi Linier Berganda.

Boedianto (2012) meneliti tentang Pengaruh Pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak. Tekhik analisa data yang digunakan peneliti untuk mengolah data yang ada menggunakan skala Likert untuk mengukur sikap pendapat dan persepsi seseorang.

Widyastuti (2010) meneliti tentang Pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang

Provinsi Banten. Penelitian ini merupakan penelitian asosiatif yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variabel atau lebih.

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

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

C. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis

1. Kerangka Pemikiran

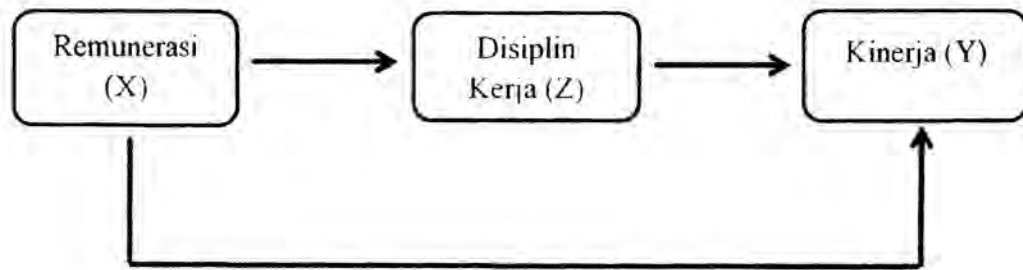
Disiplin adalah taat kepada hukum dan peraturan yang berlaku. Sedangkan disiplin pegawai adalah sikap hormat pegawai terhadap peraturan, ketetapan dan perjanjian yang dibuat dengan organisasi.

Remunerasi diberikan sebagai suatu perangsang atau dorongan yang diberikan kepada pegawai agar dalam dirinya timbul semangat yang lebih besar untuk berprestasi dan menghindari praktek korupsi, kolusi, dan nepotisme (KKN).

Wirawan (2009) menjelaskan tentang standar kinerja yang fungsi utamanya adalah sebagai tolak ukur untuk menentukan keberhasilan dan ketidak berhasilan kinerja temilai dalam melaksanakan pekerjaannya. Standar kinerja merupakan target, sasaran, atau tujuan upaya kerja karyawan dalam kurun waktu tertentu. Dalam melaksanakan pekerjaannya, karyawan harus mengerahkan semua tenaga, pikiran, ketrampilan, pengetahuannya, dan waktu kerjanya untuk mencapai apa yang ditentukan oleh standar kinerja.

Untuk menggambarkan hubungan antara variable remunerasi, disiplin kerja dan kinerja dapat digambarkan dalam model penelitian sebagai berikut :

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



Gambar 2.1
Pengaruh Remunerasi terhadap disiplin kerja dan kinerja

2. Hipotesis

Berdasarkan tinjauan pustaka latar belakang, rumusan masalah, tujuan penelitian, dan kerangka pemikiran, maka dapat dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut :

- a. Terdapat pengaruh antara remunerasi dan disiplin pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.
- b. Terdapat pengaruh antara disiplin kerja dan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.
- c. Terdapat pengaruh antara remunerasi dan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.

D. Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

I. Remunerasi (X),

Remunerasi adalah semua imbalan finansial yang diberikan kepada pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan sebagai tambahan atas gaji pokok yang berkaitan dengan kinerja pegawai tersebut. Ada beberapa indikator pemberian

remunerasi pada institusi berdasarkan pada kepangkatan dan kinerja/prestasi kerja, yaitu gaji pokok yang disesuaikan dengan kepangkatan, dan tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan kepangkatan, dan tunjangan kinerja yang disesuaikan dengan keaktifan, penggalian informasi, pelayanan kepada masyarakat.

2. Disiplin Kerja (Z), menurut Sastrohadiwiryo (2003: 291) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan. Untuk mengukur indikator disiplin dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadiran, pemanfaatan waktu kerja, kesesuaian waktu pulang, kepatuhan pegawai pada instruksi atasan, pemahaman terhadap tata tertib organisasi, pelaksanaan tata tertib organisasi, kesopanan, kerapian dan kesesuaian dalam berpakaian, kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi, kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi dan pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP.
3. Kinerja (Y) Menurut Hasibuan (2008: 93) menyatakan bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta

waktu". Kinerja adalah tingkat pencapaian dari tugas yang dilakukan oleh pegawai. Untuk mengukur variable kinerja digunakan indikaor kinerja yang diambil dari pedoman sistem penilaian kinerja pada Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I. Penilaian kinerja pegawai dilaksanakan berdasarkan pendidikan dan latihan, inisiatif, pengalaman kerja, waktu, kecakapan dan kesungguhan.

Tabel 2.1
Operasionalisasi Variabel Penelitian

No	Variabel	Defenisi	Dimensi	Indikator	Skala
1	Remunerasi; (KemenPAN- RB)	Penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja.	Finansial	<ol style="list-style-type: none"> 1. Nilai Remunerasi dibandingkan dengan instansi pemerintah lainnya 2. Nilai Remunerasi dibandingkan kinerja yang diberikan 3. Nilai Remunerasi dibndingkan senioritas dalam daftar pegawai 4. Nilai remuneraasi berdasarkan pengalaman yang dimiliki 5. Nilai remunerasi dibandingkan level (grade yang dimiliki) 6. Nilai remunerasi dibandingkan potensi yang dimiliki 7. Nilai remunerasi berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi 	Interval
2	Disiplin; Sastrohadiwiryono (2003 : 291)	Disiplin kerja adalah suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi-sanksinya apabila ia melanggar tugas	Kualitas Kedisiplinan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Ketepatan waktu kehadiran pegawai 2. Pemanfaatan waktu kerja 3. Kesesuaian waktu pulang pegawai 	Interval

			Konservasi	<ol style="list-style-type: none"> 1. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan 2. Pemahaman terhadap tata tertib organisasi 3. Pelaksanaan tata tertib organisasi 4. Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian 5. Kesesuaian penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi 6. Kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi 	Interval
			Kuantitas pekerjaan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP 2. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM 3. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan harapan pengguna atau klien 	Interval
3.	Kinerja: Hasibuan (2008: 93)	Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu	Kemampuan	<ol style="list-style-type: none"> 1. Pendidikan dan latihan 2. Inisiatif 3. Pengalaman Kerja 4. Waktu 5. Kecakapan 6. Kesungguhan 	Interval

Sumber : Hasil pengolahan data peneliti 2016



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Rancangan atau desain penelitian dapat dibedakan menjadi tiga, yaitu: adalah penelitian eksploratif, penelitian deskriptif dan penelitian ekplanatori (Sekaran, 2003). Penelitian eksploratif adalah jenis penelitian yang berusaha mencari ide-ide atau hubungan yang baru. Sedangkan penelitian deskriptif merupakan penelitian yang bertujuan menguraikan sifat-sifat atau karakteristik dari suatu fenomena tertentu. Penelitian eksplanatori adalah suatu penelitian yang bertujuan untuk menganalisis hubungan-hubungan antara satu variable dengan variable lainnya atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lainnya.

Penelitian ini termasuk penelitian eksplanatori, yaitu penelitian yang bertujuan menganalisis hubungan-hubungan antara satu variable dengan variable lain atau bagaimana suatu variable mempengaruhi variable lain. Penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh remunerasi terhadap disiplin kerja dan kinerja.

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan Provinsi Sumatera Utara yang berlokasi di Jalan Pemasarakatan Kelurahan Tanjung Gusta Medan Helvetia. Penelitian ini dimulai pada bulan Maret sampai dengan Juni 2016.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai yang bekerja di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan, yakni Pegawai Negeri Sipil yang berjumlah 79 orang, dengan pembagian seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 3.1
Jumlah Pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I
Tahun 2015/2016

No	Golongan	Laki-laki	Perempuan	Jumlah
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1.	II/a	3	3	3
2.	II/b	19	3	3
3.	II/c	3	0	0
4.	II/d	6	1	1
5.	III/a	8	1	1
6.	III/b	8	1	1
7.	III/c	5	5	5
8.	III/d	8	1	1
9.	IV/a	2	2	2
Total		62	17	79

Sumber : Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan

Jogiyanto (2004) menjelaskan bahwa proses pengambilan sampel merupakan proses penting, proses tersebut harus dapat menghasilkan sampel yang akurat dan tepat. Teknik pengambilan sampel yang digunakan

dalam penelitian ilmiah ini adalah dengan cara sensus, sehingga sampel dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, yaitu 79 pegawai yang diambil dari Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kas I Medan.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Data Primer

Data primer adalah data yang diolah dan dikumpulkan langsung dari situasi aktual dimana peristiwa terjadi oleh peneliti, untuk keperluan analisis dalam mencari pemecahan masalah yang dihadapi (Sekaran, 2000). Data itu diperoleh langsung dari sumber pertama dengan cara memberikan kuesioner. Data yang akan diambil remunerasi, disiplin dan kinerja pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.

2. Data Sekunder

Data sekunder adalah data yang diperoleh melalui data-data yang sudah ada atau telah dikumpulkan oleh peneliti sebelumnya, data yang diterbitkan dalam jurnal-jurnal informasi yang tersedia baik didalam maupun diluar organisasi yang berguna bagi peneliti (Sekaran, 2000). Data sekunder adalah data tambahan yang relevan dengan penelitian ini. Data tersebut diambil dari internet, perpustakaan, dan instansi terkait.

E. Instrumen Penelitian

Instrumen yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan memberikan kuesioner. Kuesioner merupakan teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk menjawab dengan tujuan mendapatkan data yang dibutuhkan.

Kuisisioner atau daftar pertanyaan merupakan teknik pengumpulan data yang bertujuan untuk mengumpulkan data primer guna menguji hipotesis yang diajukan. Melalui Teknik ini dapat diketahui tanggapan, opini, dan sikap responden mengenai pengaruh remunerasi terhadap disiplin kerja dan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas I Medan. Instrumen penelitian dengan menggunakan skala Likert dapat dibuat dalam bentuk checklist.

F. Metode Analisis Data

Baik atau tidaknya suatu penelitian sangat tergantung kepada tehnik analisis data, bukan kepada kecanggihan alat atau rumus statistik yang dipakai. Yang penting dalam teknik analisis data adalah ketepatan memakai statistiknya. Peneliti akan menggunakan statistik deskriptif untuk memberikan informasi mengenai karakteristik variable penelitian. Adapun skala yang digunakan dalam penelitian ini adalah Skala Likert. Menurut Nasution (2007) skala Likert memiliki keuntungan antara lain :

1. Mempunyai banyak kemudahan. Menyusun sejumlah pertanyaan mengenai sifat atau sikap tertentu relative mudah. Menentukan skor juga mudah karena tiap jawaban diberi nilai berupa angka yang mudah dijumlahkan. Namun dalam pengolahannya tidak tepat untuk mengambil skor rata-rata oleh sebab angka-angka itu merupakan urutan atau *gradasi*. Menafsirkannya juga relatif mudah. Skor yang lebih tinggi menunjukkan sikap yang lebih tinggi taraf atau intensitasnya dibandingkan dengan skor yang lebih rendah.
2. Skala tipe Likert mempunyai realibilitas tinggi dalam mengurutkan manusia berdasarkan intensitas sikap tertentu. Skor untuk tiap pernyataan juga mengukur intensitas sikap responden terhadap pernyataan itu.
3. Selain itu skala Likert ini lebih fleksibel. Jumlah *item* atau pernyataan, jumlah *alternative* jawaban terserah pada pertimbangan peneliti.

Pengukuran kuesioner pada setiap pertanyaan tersebut menggunakan skala Likert dengan pola jawaban menggunakan lima *alternative* jawaban yang masing-masing diberikan skor sebagai berikut:

- | | |
|------------------------------|--------|
| a. Sangat Tidak Setuju (STS) | skor 1 |
| b. Tidak Setuju (TS) | skor 2 |
| c. Netral (N) | skor 3 |
| d. Setuju (S) | skor 4 |
| e. Sangat Setuju (SS) | skor 5 |

Diperlukan uji validitas dan reabilitas untuk memastikan kualitas data yang dikumpulkan melalui kuisisioner.

1. Uji validitas

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

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

2. Uji reliabilitas

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

bila *Cronbach's Alpha* lebih besar dari 0,6”.

3. Pengujian Hipotesis

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (*Path Analysis*). Analisis jalur merupakan perluasan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Adapun tujuan analisis jalur adalah menerangkan akibat langsung dan tidak langsung dari beberapa variabel sebagai variabel penyebab, terhadap beberapa variabel lainnya sebagai variabel akibat (Ghazali, 2005). Persamaan dalam model ini terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu :

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

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

Pengujian hipotesis yang dilakukan sebagai berikut :

a. Uji F (Uji simultan)

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

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

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

Nilai f_{hitung} dibandingkan dengan f_{tabel} , dengan kriteria

pengambilan keputusan sebagai berikut Jika $f_{hitung} > f_{tabel}$ atau Signifikan $t < 0.05$ maka remunerasi dan disiplin kerja bersama-sama berpengaruh terhadap kinerja pegawai atau (H_0 ditolak atau H_1 diterima) dan Jika $f_{hitung} < f_{tabel}$ atau Signifikan $f > 0,05$ maka remunerasi dan disiplin secara bersama-sama tidak berpengaruh terhadap kinerja atau (H_0 diterima dan H_1 ditolak).

b. Uji t (Uji Parsial)

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel bebas (X, Z) terhadap variabel terikat (Y).

Model Hipotesis yang digunakan dalam uji t ini adalah :

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

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

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

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

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

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

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

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

$H_1 : b_1 \neq 0$ (Remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

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

4. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

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

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

a) Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan

pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

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

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

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

b. Uji Multikolinieritas

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

Kriteria pengambilan keputusan menurut Suliyanto (2005) bahwa :

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

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

c. Uji Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

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

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Gambaran Umum Objek Penelitian

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

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan, menempati areal tanah seluas 19.850 M², yang berasal dari pertukaran tanah milik lembaga pemasyarakatan dengan Kodam II Bukit Barisan. Pembangunan gedung Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan, dilakukan secara bertahap yaitu :

1. Tahap I, pada tahun 1982, pembangunan 1 (satu) unit gedung perkantoran seluas 47.548 m persegi di tambah dengan 1 (satu) unit gedung instalasi fasilitas penunjang lainnya antara lain :
 - a) Gereja
 - b) Mesjid
 - c) Vihara
 - d) Ruang KPLP, Ruang Kamtib , ruang Pembinaan, ruang kunjungan

- e) Aula Serba Guna, Aula Bimker, Aula Makan, Aula Besuk, Gudang Beras
- f) Ruang Dapur, Ruang Kantin, Ruang Dokter, Ruang Perawat, Ruang Poliklinik
- g) Blok A, Blok B, Blok C, Blok D
- h) Gudang Bimpas, Gudang Bimker
- i) Ruang bimpas, ruang perpustakaan, Ruang siding TPP, ruang pendidikan, ruang KA. Sie Kegiatan, ruang Bimker
- j) Pos I, Pos II, Pos III dan Pos IV
- k) Tahap II, pada tahun 1998, melalui daftar proyek sarana dan prasarana Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan semakin disempurnakan dengan membangun drainase dan kamar mandi.
- l) Tahap III, pada tahun 2012, pada tahap ini ada rehap atap dengan mengganti seng.

Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan terletak di Jalan Pemasarakatan Desa Tanjung Gusta Medan, yang berbatasan dengan :

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

Anak-anak yang ditampung di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan adalah khusus untuk anak yang berumur 21 tahun ke bawah. Adapun

daya tampung lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan sebanyak 250 orang, sementara jumlah penghuninya pada saat penulis melakukan penelitian berjumlah 463 orang, yang terdiri dari 243 (dua ratus empat puluh tiga) orang tahanan dan 220 (dua ratus dua puluh) orang narapidana. Untuk mengetahui lamanya masa pidana yang dijalani oleh narapidana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 4.1
Keadaan Narapidana di Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I
Menurut Lamanya Hukuman

No.	Lamanya Hukuman	Jumlah
1	B I	194 Orang
2	B II A	24 Orang
3	B II B	1 Orang
4	B III	1 Orang
Jumlah		220 Orang

Sumber : Seksi Registrasi Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I
Medan, April 2016.

Tabel di atas menunjukkan bahwa narapidana yang mendapat hukuman BI (lebih dari satu tahun) merupakan yang terbanyak yakni 194 orang, dan yang menjalani hukuman B II A (3 bulan sampai dengan satu tahun) hanya 24 orang, yang menjalani hukuman B II B hanya 1 orang sedangkan yang menjalani hukuman B III hanya 1 (satu) orang. Dari jumlah narapidana tersebut, maka lembaga pembinaan khusus anak Klas I Medan mengalami *over* kapasitas hampir 70%. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya perkelahian antar narapidana karena ruangan yang seharusnya dihuni 8 (delapan) orang menjadi 16 (enam belas) orang.

Untuk mengetahui jenis kejahatan yang dilakukan narapidana dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 4.2
Jenis Kejahatan Yang Dilakukan Narapidana

No.	Jenis Kejahatan	Jumlah
1.	Politik/Makar	-
2.	Terhadap Kepala Negara	-
3.	Terhadap Ketertiban	5 Orang
4.	Pembakaran	-
5.	Penyuapan	-
6.	Mata Uang	-
7.	Memalsukan materai/surat	-
8.	Kesusilaan	2 Orang
9.	Perjudian	6 Orang
10.	Penculikan	-
11.	Pembunuhan	7 Orang
12.	Penganiayaan	5 Orang
13.	Pencurian	105 Orang
14.	Perampokan	74 Orang
15.	Pemerasan/mengancam	4 Orang
16.	Penggelapan	11 Orang
17.	Penipuan	5 Orang
18.	Merusak Barang	-
19.	Dalam Jabatan	-
20.	Penadahan	5 Orang
21.	Ekonomi	-
22.	Subversi	-
23.	Narkotika	168 Orang
24.	Korupsi	
25.	Penyeludupan	
26.	Perlindungan Anak	53 Orang
27.	Ilegal Loging	
28.	Teroris	
29.	Lain-lain	13 Orang
Jumlah		463 Orang

Sumber : Seksi Rekrutasi Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan Tahun 2016

Berdasarkan Tabel 4.2 tersebut dapat dilihat bahwa narapidana yang dibina di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan ini banyak yang terlibat kasus narkoba. Hal ini merupakan suatu fenomena nyata bahwa kebanyakan penghuni lembaga di kota-kota besar mayoritas terlibat kasus narkoba.

Melihat dari jumlah pegawai yang ada di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan tersebut sebanyak 79 orang yang terdiri dari 62 orang pegawai laki-laki dan 17 orang pegawai perempuan. Dari jumlah tersebut jelas tidak seimbang dengan jumlah narapidana (463 orang), sehingga perbandingan antara petugas dengan jumlah narapidana kurang lebih 1 : 5. Seperti diketahui tidak semua petugas yang bertugas sebagai pembina, karena dari jumlah 79 orang tersebut dibagi lagi kedalam beberapa sub bagian, seperti petugas jaga, administrasi, dan petugas lainnya. Menurut salah seorang petugas pembina bahwa sebenarnya jumlah petugas pembina hanya 3 orang (mereka adalah tamatan Akademi Ilmu Pemasarakatan (AKIP) yang dianggap mampu dan memiliki keahlian dalam membina narapidana), namun ketiga orang tersebut tidak mampu membina narapidana yang berjumlah 463 orang, karena berarti 1 orang pembina harus membina 154 orang narapidana. Hal ini tidak mungkin dilakukan mengingat orang yang akan dibina adalah orang-orang yang melanggar hukum. Untuk itu petugas yang memiliki pendidikan sarjana diperbantukan untuk membina narapidana, walaupun jumlahnya juga tidak seimbang, namun hal tersebut merupakan satu-satunya cara untuk mengatasi kekurangan petugas dalam melakukan pembinaan. Hal ini diakui oleh Kepala Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan, bahwa sumber daya manusia sebagai pegawai dan pembina di lembaga

pembina tersebut masih kurang. Sudah semestinya lembaga pembina ini memperoleh tambahan pegawai, terutama yang mempunyai pendidikan ilmu pemasyarakatan sehingga dapat menunjang pekerjaan dan tugas lembaga pemasyarakatan dalam membina para narapidana dan disesuaikan dengan sistem pemasyarakatan yang ada pada saat ini.

Ini berarti para petugas yang tamatan Akademi Ilmu Pemasyarakatan (AKIP) lebih memahami dan memiliki keahlian dalam membina narapidana, dibandingkan dengan petugas yang tamatan non Akademi Ilmu Pemasyarakatan (AKIP). Hanya mengandalkan pendidikan umum yang diterima di sekolah lanjutan atas maupun di perguruan tinggi, tidaklah cukup untuk membina narapidana yang diketahui adalah orang yang melanggar hukum. Ditinjau dari keadaan fisik, pengelolaan Lembaga Pembinaan Khusus Klas I Medan tersebut sebenarnya dapat dikatakan cukup memadai, terdiri dari perkantoran, ruang tempat tinggal narapidana, ruang kegiatan kerja, mushola, dan pos-pos penjagaan. Bangunan depan untuk perkantoran yang terdiri dari ruangan Kepala, ruang sidang, ruang Tata Usaha, dan Keuangan, ruangan kasi pembinaan, ruangan kepegawaian, ruang registrasi, ruangan administrasi keamanan dan ketertiban, ruang tamu, ruangan KPLP, ruangan penerima tamu untuk besukan dan kantin. Kemudian terdapat juga aula bersama, poliklinik, perpustakaan, ruang bimbingan kerja, dapur, dan ruang pendidikan. Ruang tempat tinggal narapidana masing-masing terdiri dari kamar-kamar yang mempunyai kapasitas yang berbeda-beda, misalnya Blok A terdiri dari 6 kamar, Blok B terdiri dari 17 kamar, Blok C terdiri dari 15

kamar, dan blok D terdiri dari 12 kamar. Mengenai tenaga dokter yang ditempatkan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan tersebut terdiri dari 3 orang dokter dan 3 orang perawat.

Upaya pelayanan kesehatan merupakan bagian dari pembinaan narapidana dalam rangka mempersiapkan narapidana kembali ke masyarakat. Dalam hal ini di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan, tenaga dokter tidak seimbang dengan jumlah narapidana. Apalagi tenaga dokter hanya 3 orang, sedangkan kita ketahui bahwa narapidana dengan berbagai latar belakang dalam melakukan kejahatan sering mengalami stres atau depresi, sehingga membutuhkan tenaga dokter untuk menyembuhkannya. Pada umumnya seseorang yang telah melakukan kejahatan dan masuk ke Lembaga Pembinaan mengalami tekanan, untuk itu ia membutuhkan teman atau orang yang dapat mendengarkan keluh kesahnya, agar ia merasa puas dan nyaman setelah menceritakannya kepada orang lain. Dalam hal inilah diperlukan tenaga dokter agar narapidana dapat berkomunikasi secara langsung, sehingga tekanan yang dialaminya berangsur-angsur pulih. Dengan demikian ia dapat menerima keberadaannya di dalam Lembaga Pembina dan dapat mengikuti kegiatan pembinaan dengan baik dan sungguh-sungguh, sehingga tujuan pembinaan dapat tercapai.

Sehubungan dengan kurangnya tenaga psikolog yang ditempatkan di Lembaga Pembina Khusus Anak, maka diperlukan pembinaan untuk mengatasi ketegangan ataupun tekanan yang dialami narapidana sejak masuk ke dalam lembaga Pembina, kehidupan di dalam Lembaga Pembina ini membuat

narapidana terpaksa mengikuti aturan-aturan, nilai-nilai, maupun kebiasaan-kebiasaan yang berlaku agar narapidana merasa nyaman berada di dalam lembaga pembinaan Khusus Anak Klas I Medan. Hal ini merupakan gambaran umum kehidupan masyarakat narapidana di dalam Lembaga Pembinaan Khusus Anak.

B. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1.1 Uji Validitas

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

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

Disebabkan seluruh pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan merupakan sampel pada penelitian, maka uji validitas dan

reliabilitas dilakukan di instansi yang mirip yaitu di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan sebanyak 79 responden.

a. Uji Validitas Variabel Remunerasi.

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

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

Berdasarkan hasil penghitungan r-tabel (Lampiran), r-tabel untuk variabel remunerasi, disiplin dan kinerja adalah dengan responden uji coba sebanyak 30 diperoleh hasil r-tabel. Nilai r-tabel untuk pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 30, diperoleh $df = 30 - 2$, maka nilai r-tabel sebesar 0,361.

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

Tabel 4.3.
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Indikator Variabel	No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Nilai Remunerasi dibandingkan dengan instansi pemerintah lainnya	X1.1.1	0,511	0.361	> r-tabel (valid)
Nilai Remunerasi dibandingkan kinerja yang diberikan	X1.2.1	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
Nilai Remunerasi dibandingkan senioritas dalam daftar pegawai	X1.3.1	0,617	0.361	> r-tabel (valid)
Nilai remuneraasi berdasarkan pengalaman yang dimiliki	X1.4.1	0,724	0.361	> r-tabel (valid)
Nilai remunerasi dibandingkan level (grade yang dimiliki)	X1.5.1	0,617	0.361	> r-tabel (valid)
Nilai remunerasi dibandingkan potensi yang dimiliki	X1.6.1	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
Nilai remunerasi berdasarkan kebutuhan yang harus dipenuhi	X1.7.1	0,652	0.361	> r-tabel (valid)
	X1.7.2	0,724	0.361	> r-tabel (valid)
	X1.7.3	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
	X1.7.4	0,652	0.361	> r-tabel (valid)
	X1.7.5	0,724	0.361	> r-tabel (valid)

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

b. Uji Validitas Variabel Disiplin.

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka r-hitung untuk variabel disiplin (Z) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 4.4.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

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

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

c. Uji Validitas Variabel Kinerja.

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

Tabel 4.5.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

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

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

d. Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi, Disiplin dan Kinerja

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

Tabel 4.6.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X	0,869	> 0,60 (Reliabel)
Z	0,891	> 0,60 (Reliabel)
Y	0,944	> 0,60 (Reliabel)

- 1) Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel remunerasi reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- 2) Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel disiplin reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.
- 3) Berdasarkan tabel 4.6 tersebut diatas, menunjukkan bahwa pertanyaan untuk variabel kinerja reliable untuk digunakan dalam penelitian ini.

C. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antar variabel, peneliti memutuskan bahwa data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner. Kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian. Frekuensi tanggapan 79 responden pegawai Lembaga Pembina Khusus Anak Klas 1 Medan yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Netral 3, Setuju 4, Sangat

Setuju 5. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: STS = banyaknya responden yang merespon Sangat Tidak setuju, TS = banyaknya responden yang merespon Tidak Setuju. N = banyaknya responden yang merespon Ragu-Ragu, S = Setuju dan SS = banyaknya responden yang merespon Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times STS + 2 \times TS + 3 \times N + 4 \times S + 5 \times SS$.

Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 79 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $79 \times 1 = 79$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $79 \times 5 = 395$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai interval = $(395 - 79)/5 = 63,2$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti pada Tabel 4.7 berikut:

Tabel 4.7.
Kriteria Tanggapan Responden

No	Kriteria	Arti tanggapan responden
1	79 – 142.2	Sangat Tidak Setuju
2	142.3 – 205.5	Tidak Setuju
3	205.6 – 268.8	Netral
4	268.9 – 332.1	Setujuk
5	332,2 – 395	Sangat Setuju

1. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel remunerasi

Tabel frekuensi berdasarkan jawaban responden atas variabel remunerasi dapat dilihat pada Tabel 4.8 berikut :

Tabel 4.8.
Frekuensi Atas Variabel Remunerasi

No	Tanggapan responden					n	Skor	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
1	5	6	8	47	13	79	294	Baik
2	9	30	29	8	3	79	203	Tidak Baik
3	10	41	19	6	3	79	188	Tidak Baik
4	20	30	22	4	3	79	177	Tidak Baik
5	27	25	20	4	3	79	168	Tidak Baik
6	11	26	11	26	14	79	270	Baik
7	33	25	15	3	3	79	155	Tidak Baik
8	26	28	18	4	3	79	167	Tidak Baik
9	28	27	11	7	6	79	173	Tidak Baik
10	18	40	10	7	4	79	176	Tidak Baik
11	27	35	6	8	3	79	162	Tidak Baik
Rata-rata							193,9	Tidak Baik

Pada tabel 4.8 di atas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel remunerasi yang menunjukkan bahwa pegawai jaga Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan setuju bahwa penerimaan remunerasi belum sesuai dengan keinginan responden. Dari 11 item pertanyaan yang diajukan kepada responden, hanya dua item pertanyaan yang termasuk dalam kategori baik yaitu item pertanyaan yang menyatakan bahwa remunerasi yang diterima sudah sesuai dengan peraturan pemerintah dan item pertanyaan yang menyatakan bahwa remunerasi yang

diterima sudah sesuai dengan potensi yang dimiliki sedangkan sembilan pertanyaan yang lain tentang kelayakan remunerasi dan apakah remunerasi dapat membantu kebutuhan responden hasilnya menyatakan tidak baik .

Jika dilihat dari item pertanyaan nomor 1 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab setuju sebanyak 47 orang dari 79 responden yaitu sekitar 59 persen, sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju hanya 5 orang dari 79 responden yaitu sekitar 6 persen. Item pertanyaan nomor 3 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab tidak setuju dan sangat tidak setuju sebanyak 41 dan 10 orang dari 79 responden yaitu sekitar 52 dan 12 persen. Item pertanyaan nomor 6 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab setuju sebanyak 26 orang yaitu sekitar 33 persen dan sangat setuju sebanyak 14 orang yaitu sekitar 18 persen. Item pertanyaan nomor 10 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab tidak setuju sebanyak 40 orang yaitu sekitar 51 persen sedangkan responden yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 18 orang yaitu sekitar 22 persen. Hal ini menunjukkan faktor remunerasi pegawai Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan dengan masing-masing pernyataannya belum sesuai dengan keinginan pegawai yang bertugas sebagai pegawai Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan.

2. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin (Z)

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel disiplin dapat dilihat pada tabel 4.9 berikut :

Tabel 4.9.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Disiplin

No Item	Tanggapan responden					n	Skor	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
1	18	48	2	7	4	79	168	Tidak Baik
2	25	30	16	4	4	79	169	Tidak Baik
3	30	33	8	4	4	79	156	Tidak Baik
4	27	31	13	4	4	79	164	Tidak Baik
5	31	26	11	6	5	79	165	Tidak Baik
6	29	32	12	3	3	79	156	Tidak Baik
7	17	38	14	5	5	79	180	Tidak Baik
8	28	36	6	5	4	79	158	Tidak Baik
9	15	34	16	7	7	79	187	Tidak Baik
10	17	32	19	6	5	79	187	Tidak Baik
11	15	39	14	6	5	79	184	Tidak Baik
12	15	47	10	5	2	79	169	Tidak Baik
Rata-rata							186,3	Tidak Baik

Pada tabel 4.9 diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel disiplin. Jika dilihat dari item pertanyaan nomor 1 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab tidak setuju sebanyak 48 orang yaitu sekitar 61 persen sedangkan yang menjawab sangat tidak setuju sebanyak 18 orang yaitu sekitar 23 persen. Item pertanyaan nomor 12 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab tidak setuju sebanyak 47 orang yaitu sekitar 59 persen sedangkan tanggapan responden yang menjawab sangat tidak setuju

sebanyak 15 orang yaitu sekitar 19 persen. Dari tanggapan responden tersebut di atas artinya disiplin pegawai Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan berupa tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat pelaksanaan pekerjaan/pelayanan sudah sesuai dengan harapan pengguna, tingkat pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standar Pelayanan Minimal), tingkat kepatuhan pada seragam instansi, bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan faktor disiplin anggota jaga Lembaga Pembina khusus anak Klas I Medan dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik atau disiplin masuk dalam kriteria tidak baik.

3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Z)

Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel disiplin dapat dilihat pada tabel 4.10 berikut :

Tabel 4.10.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Kinerja

No Item	Tanggapan responden					n	Skor	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
1	6	7	11	44	11	79	284	Baik
2	25	41	3	5	5	79	161	Tidak baik
3	15	26	27	7	4	79	196	Tidak baik
4	16	45	7	5	6	79	177	Tidak baik
5	18	40	8	9	4	79	178	Tidak baik
6	23	42	2	7	5	79	166	Tidak baik
Rata-rata							193,7	Tidak baik

Pada Tabel 4.10 diatas dapat dilihat bahwa dari dua belas pertanyaan untuk variable kinerja hanya satu pertanyaan yang dijawab

responden dengan baik . Pada pertanyaan item nomor 1 yang paling menonjol tanggapan responden menjawab setuju sebanyak 44 orang dari 79 responden atau sekitar 56 persen, sedangkan tanggapan responden yang menjawab sangat setuju sebanyak 11 orang yaitu sekitar 14 persen. Selain itu sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel kinerja, menunjukkan bahwa kinerja pegawai Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan berupa karier yang menjanjikan untuk pegawai yang berprestasi, waktu yang cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, hasil kerja yang mendapat pengakuan atasan, kemampuan dan motivasi anggota jaga pegawai Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan tidak baik. Hal ini menunjukkan faktor kinerja anggota jaga Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik.

D. Uji Asumsi Klasik

1.1. Uji Normalitas

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

- a. Jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

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

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

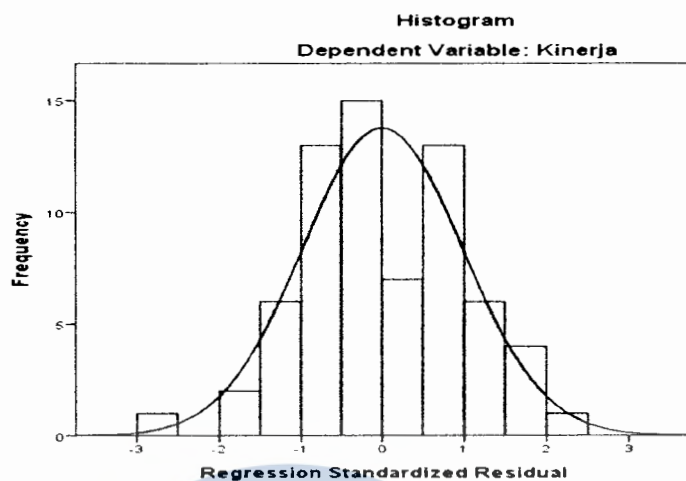
Tabel 4.11
Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogorov Untuk Persamaan 1
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51863514
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,061
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

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

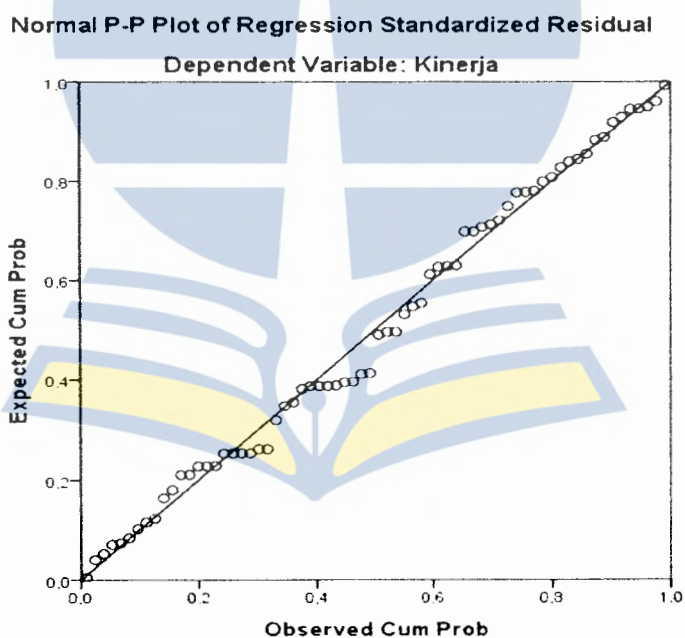
Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Gambar 4.1.
Grafik Histogram



Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Gambar 4.2
Grafik Normal Plot



Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Dari gambar 4.2 menunjukkan bahwa data menyebar di sepanjang garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

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

1.2 Uji Multikolinieritas

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

Kriteria pengambilan keputusan menurut Suliyanto (2005) bahwa :
 Jika *Tolerance Value* < 0,1 atau *VIF* > 10 maka terjadi multikolinieritas
 Jika *Tolerance Value* > 0,1 atau *VIF* < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas. Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan table dibawah ini :

Tabel 4.12.
Hasil Uji Multikolinieritas untuk Persamaan

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

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 4.12 diketahui bahwa variabel bebas yaitu remunerasi dan disiplin memiliki nilai *tolerance* > 0,1 atau *Variance Inflation Factor* < 10 maka disimpulkan tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

1.3 Uji Heterokedastisitas

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

Uji heterokedastisitas dengan uji Glejser dilakukan dengan cara meregresikan antara variabel independen dengan nilai absolut residualnya.

Jika nilai signifikansi antara variabel independen dengan absolut residual lebih dari 0,05 maka tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan gambar dibawah ini :

Tabel 4.13
Hasil Uji Heterokedastisitas menggunakan uji Glejser

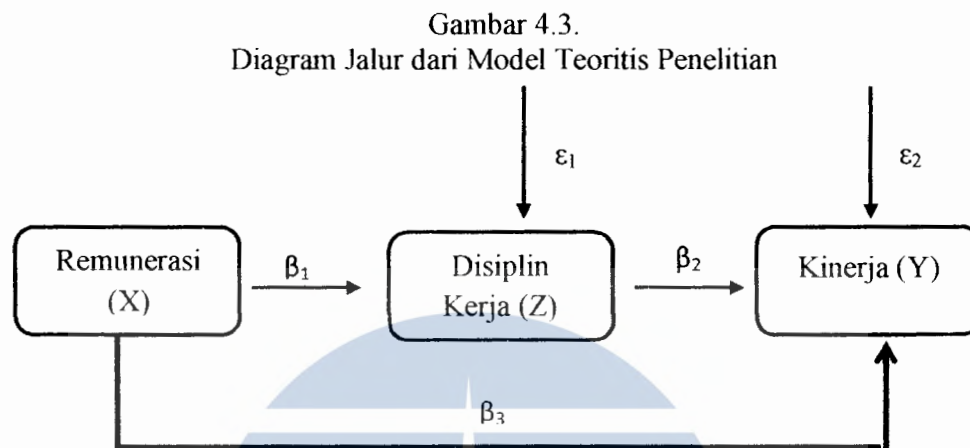
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	3,153	,280		11,278	,000
Remunerasi	,155	,080	,226	2,112	,009
Disiplin	,659	,144	,381	4,568	,000

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2016)

Dari output di atas dapat diketahui bahwa nilai signifikansi ketiga variabel independen lebih dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi, persamaan yang digunakan layak dipakai untuk memprediksi pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai.

E. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur, terlebih dahulu dibentuk diagram jalur dan persamaan strukturnya (model). Diagram jalur yang dibentuk seperti gambar 4.3 dibawah ini :



Dan bentuk persamaan strukturnya adalah :

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

$$Y = \beta_1 X + \varepsilon_2$$

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

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

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

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

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

Dimana perhitngan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$df = (n - k)$$

$$n = \text{Jumlah Responden} = 79$$

$$k = \text{Jumlah variabel} = 3$$

$$\text{Tingkat Signifikansi } 5\% = 0,05$$

$$\text{Maka nilai } t_{tabel} = 1,997$$

1. Hasil Penelitian Pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin Kerja

Berdasarkan hasil uji regresi dengan bantuan SPSS untuk persamaan pertama $Z = \beta_1 X + \epsilon_1$ diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.14.
Hubungan Remunerasi Terhadap Disiplin

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,405 ^a	,164	,151	,47047

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

b. Dependent Variable: Disiplin

Dari tabel 4.14 dapat dilihat bahwa nilai $R = 0,405$ yang berarti hubungan variabel remunerasi terhadap disiplin pegawai 40,5 persen. Artinya hubungan variabel remunerasi cukup kuat terhadap variabel disiplin kerja sesuai dengan kriteria berikut:

Tabel 4.15
Kriteria Hubungan Antar Variabel

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

Sumber : Situmorang, et all (2010: 145)

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,164 atau sebesar 16,4 persen menunjukkan variabel remunerasi sangat tidak kuat mempengaruhi variabel disiplin kerja. Dengan kata lain variabel remunerasi mampu mempengaruhi variabel disiplin kerja sebesar 16,4 persen. Sementara sisanya 91,4 persen diterangkan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk nilai ϵ_1 adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\epsilon_1 = \sqrt{1 - 0,164}$$

$$\epsilon_1 = 1 - 0,164$$

$$\epsilon_1 = 0,914$$

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

Tabel 4.16.
Uji t (Pengaruh) Remunerasi Terhadap Disiplin

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

a. Dependent Variable: Disiplin

Dari hasil diatas diperoleh nilai beta remunerasi sebesar 0,405 maka persamaan model yang terbentuk adalah :

$$Z = 0,405X + 0,914 \varepsilon_1$$

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

2. Hasil Penelitian Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

Berdasarkan hasil uji regresi dengan bantuan SPSS untuk persamaan pertama $Y = \beta_2 Z + \varepsilon_2$ diperoleh hasil sebagai berikut :

Tabel 4.17
Hubungan Disiplin Terhadap Kinerja

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 ^a	,145	,134	,30117

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja New

Dari tabel 4.17 dapat dilihat bahwa nilai R= 0,381 yang berarti hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 38,1 %. Artinya hubungan variabel disiplin kerja cukup kuat terhadap variabel kinerja.

Koefisien determinasi (R^2) sebesar 0,145 atau sebesar 14,5 persen menunjukkan variabel disiplin kerja tidak kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Dengan kata lain variabel disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 14,5 persen. Sementara sisanya 85,5 persen diterangkan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

Sedangkan untuk nilai ϵ_2 adalah sebagai berikut :

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2}$$

$$\epsilon_2 = \sqrt{1 - 0,145}$$

$$\epsilon_2 = 0,855$$

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

Tabel 4.18
Uji t (Pengaruh) Disiplin terhadap Kinerja

Model		Coefficients ^a						
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,272	,598		2,128	,037		
	Disiplin	,659	,144	,381	4,568	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja New

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan variabel disiplin kerja (Z) memiliki t_{hitung} sebesar 4,568 dengan probabilitas sebesar 0,000. Karena $t_{hitung} > t_{tabel}$ ($4,568 > 1,997$) atau signifikan $t < 0,05$ ($0,000 < 0,05$) maka hasil uji menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti disiplin kerja (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Z).

Dari tabel diatas diperoleh nilai beta disiplin sebesar 0,381. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 38,1 % dan 61,9% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel disiplin kerja cukup kuat terhadap variabel kinerja.

3. Hasil Penelitian Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai

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

Tabel 4.19.
Uji t (Pengaruh) Remunerasi terhadap Kinerja

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	2,002	,170		8,125	,000		
Remunerasi	,155	,080	,226	2,112	,009	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja New

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Dari nilai t_{hitung} menunjukkan Variabel remunerasi (X) memiliki t_{hitung} sebesar 2,112 dengan probabilitas sebesar 0,009. Karena $t_{hitung} < t_{tabel}$ ($2,112 > 1,997$) atau signifikan $t < 0,05$ ($0,006 < 0,05$) maka hasil uji menolak H_0 dan menerima H_1 yang berarti remunerasi (X) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Y).

Dari tabel diatas diperoleh nilai beta remunerasi sebesar 0,226. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel kinerja adalah sebesar 22,6 % dan 77,4 % sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini.

4. Hasil Penelitian Pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui variable disiplin

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

Tabel 4.20
Uji t (Pengaruh) Remunerasi terhadap Kinerja melalui variable disiplin

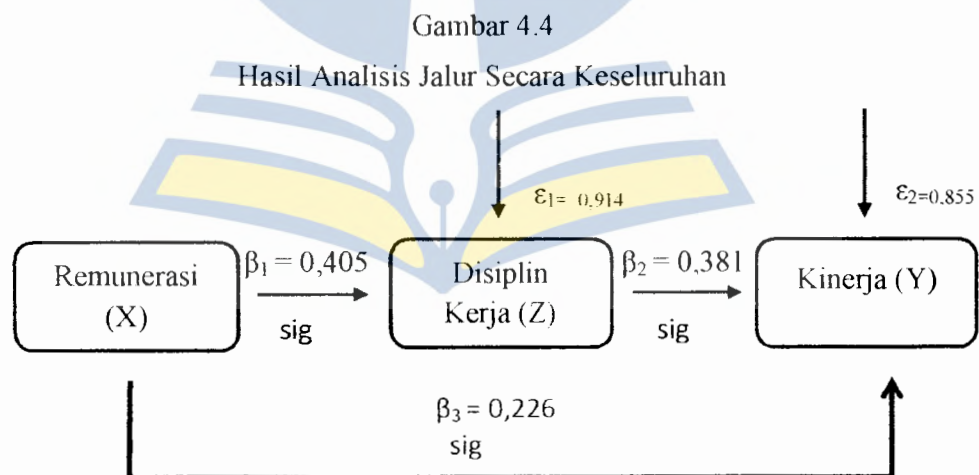
Variabel	Standardized Coefficients remunerasi (X) terhadap Kinerja (Y)	Standardized Coefficients Disiplin (Z) Terhadap Kinerja (Y)	Koefisien Regresi tidak langsung	Pengaruh total remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin
(1)	(2)	(3)	(2) x (3)	(2) + [(2)*(3)]
Remunerasi (X)	0,226	0,381	0,086	0,312

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Dari tabel diatas disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin pegawai sebesar adalah 31,2 % yang artinya pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin adalah kuat.

F. Interpretasi Analisis Jalur (*Path Analysis*)

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



Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Dari Gambar 4.4 di atas dapat dilihat bahwa besar pengaruh remunerasi terhadap disiplin kerja adalah signifikan sebesar 0,405 atau 40,5 %. Besar pengaruh disiplin terhadap kinerja adalah signifikan sebesar 0,381 atau 38,1 %, besar pengaruh remunerasi terhadap kinerja signifikan sebesar 0,226 atau 22,6 %.

G. Pembahasan

1. Terdapat pengaruh antara variabel pemberian remunerasi dan disiplin pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.

Hasil dari penelitian yang dilakukan peneliti kali ini menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Disiplin kerja. Hasil penelitian ini menunjukkan secara parsial remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2009) meneliti tentang “Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta“. Sarmina menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 %, sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja didukung teori disiplin oleh Hasibuan (2002 : 194) yang menggambarkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan

kemanusiaan. Dimana salah satu balas jasa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah remunerasi. Hasil penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Were M. Susan (2012), "*Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya*, dimana kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian juga memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel remunerasi dengan disiplin cukup kuat dibuktikan dengan hasil uji statistik bahwa nilai $R = 0,405$ yang berarti hubungan variabel remunerasi terhadap disiplin pegawai 40,5 %. Artinya hubungan variabel remunerasi cukup kuat terhadap variabel disiplin kerja.

Dalam penelitian ini kita bisa melihat bahwa disiplin pegawai dapat dikatakan tidak baik dimana dari 4 dimensi yang menggambarkan kedisiplinan anggota jaga Lembaga Pembina Khusus Anak Klas I Medan yaitu tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi, dan bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi hasil penelitian dari lapangan memberikan kesimpulan yaitu kondisi tidak baik. Disiplin yang tidak baik adalah akibat dari sesuatu hal yaitu sebab atau apa yang membuat kondisi seperti itu. Ternyata hasil penelitian menyatakan disiplin yang tidak baik tersebut disebabkan karena remunerasi yang diterima di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan belum sesuai dengan harapan para

pegawai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dari 11 indikator hanya 2 indikator yang disimpulkan dalam kategori baik yaitu indikator bahwa remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah dan dapat diterima pegawai. Sedangkan indikator yang menyatakan bahwa remunerasi dapat memenuhi kebutuhan dasar, keadilan sistem remunerasi, kesesuaian remunerasi dengan beban, tanggung jawab dan resiko pekerjaan belum sesuai dengan harapan anggota jasa Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan. Hal ini salah satu pemicu masalah kedisiplinan di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan.

Jadi bisa disimpulkan bahwa perbaikan disiplin pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan dapat dilakukan dengan perbaikan sistem remunerasi bagi anggota jaga Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan. Misalnya besaran remunerasi yang disesuaikan yaitu dengan menaikkan grade jabatan anggota jaga sehingga bisa menaikkan besaran remunerasi mereka sehingga anggota jaga merasa diperlakukan dengan adil jika dibandingkan dengan pegawai lain yang resiko pekerjaan dan tanggung jawabnya lebih kecil daripada mereka.

2. Terdapat pengaruh antara variabel pemberian disiplin dan kinerja pegawai Lembaga Permbinaan Khusus Anak Klas I Medan

Keteraturan adalah ciri utama organisasi dan disiplin adalah salah satu metode untuk memelihara keteraturan tersebut. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara

mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. (Tohardi, 2002)

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

Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kelas 1 Medan. Hasil uji statistik hubungan variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai 38,1 %. Artinya hubungan variabel disiplin kerja cukup kuat terhadap variabel kinerja. Variabel disiplin kerja mampu mempengaruhi variabel kinerja pegawai sebesar 14,5 persen. Sementara sisanya 85,5 persen diterangkan variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian ini.

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

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

pegawai yang diukur dengan dua indikator dalam penelitian ini yaitu kemampuan dan motivasi hasilnya menyatakan bahwa kemampuan dan motivasi pegawai itu tidak baik. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

Dalam penelitian ini kita bisa melihat bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan tidak baik. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dari 12 indikator seluruhnya disimpulkan dalam kategori tidak baik. Kinerja yang tidak baik salah satu penyebabnya adalah akibat dari tidak baik disiplin pegawai. Jika seorang pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu, sampai dikantor pada jam kerja tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja, dan pulang juga tidak pada waktunya maka bisa dikatakan bahwa kinerja orang tersebut memiliki kinerja yang tidak baik. Atau misalnya seorang anggota jaga yang melakukan tugas pada malam hari, tetapi pada waktu menjalankan tugas karena ketidak disiplinnya dia tidur, maka suatu waktu para narapidana akan membaca kondisi ini dan dapat menimbulkan suatu ide negatif untuk melarikan diri karena kesempatan yang dibacanya dan hal ini akan memberikan gambaran bahwa kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan memiliki kinerja yang buruk. Dan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan dinilai tidak baik dimana hal tersebut dipengaruhi oleh disiplin yang buruk. Kinerja dalam sebuah organisasi atau

instansi dibentuk oleh perilaku karyawan atau pegawainya (*Organizational Behaviour grand theory*).

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

3. Terdapat pengaruh antara variabel pemberian remunerasi dan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan

Mochammad Surya (2004:8) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan. Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi. Kinerja seseorang

dapat menjadi optimal jika didukung oleh kemampuan yang baik dan motivasi yang kuat. Keberhasilan kinerja pegawai sebuah organisasi dipengaruhi pula oleh faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai. Menurut Rothwell (2000: 6), mengidentifikasi faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja yaitu data dan informasi, sumber daya, peralatan dan lingkungan, konsekuensi hasil kerja, keahlian dan pengetahuan, kemampuan, motivasi serta insentif dan imbalan.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pernyataan ini diperkuat dengan hasil uji statistik yang memberikan kesimpulan bahwa hubungan variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai 22,6 % . Artinya hubungan variabel remunerasi cukup kuat terhadap variabel kinerja.

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa remunerasi (X) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Y) Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan.

Penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. 2010. "Reward Influence with Good Performance Employee". *Jurnal on International Academic Research, COMSATS Institute of Information*

Technology, Abbottabad, Pakistan, yang menyimpulkan penghargaan berupa intensif mempengaruhi kinerja karyawan.

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

tidak menimbulkan rasa ketidakadilan satu sama lain.

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

4. Pengaruh langsung dan tidak langsung pemberian remunerasi dan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan

Dari pembahasan dapat dilihat pengaruh langsung variabel remunerasi dan disiplin secara parsial terhadap kinerja. Hubungan remunerasi dan kinerja dalam penelitian ini juga diukur dengan menggunakan *path analysis* untuk mengetahui besar pengaruh remunerasi dengan kinerja dengan menggunakan variabel intervening. Hipotesis terakhir ini memberikan kesimpulan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening yaitu disiplin pegawai yang besar pengaruhnya diperoleh dengan analisis jalur yaitu 0,312 artinya remunerasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel antara yaitu variabel disiplin sebesar 31,2% sedangkan pengaruh

remunerasi secara langsung terhadap kinerja hanya sebesar 22,6%. Jadi pengaruh langsung remunerasi terhadap kinerja lebih kecil jika dibandingkan dengan pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui variabel intervening disiplin kerja. Kesimpulan ini membuktikan bahwa remunerasi dapat meningkatkan disiplin dan disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Variabel remunerasi (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap disiplin kerja (Z). Ini menunjukkan bahwa adanya remunerasi dapat meningkatkan disiplin kerja pegawai.
2. Variabel disiplin kerja (Z) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y) dan ditarik sebuah kesimpulan bahwa disiplin kerja yang semakin baik dapat mendorong kinerja pegawai.
3. Variabel remunerasi (X) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Y). Ini menunjukkan bahwa adanya remunerasi dapat meningkatkan kinerja pegawai.



B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan perlu diperhatikan hal-hal berikut ini :

1. Remunerasi yang diberikan harus mampu meningkatkan kesejahteraan yang cukup bagi pegawai, sehingga dapat meningkatkan disiplin dalam bekerja. Untuk itu sistem *grading* untuk anggota jaga Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan harus diperbaiki, dimana *grade* anggota jaga Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan harus disesuaikan dengan resiko dan beban kerja yang mereka emban atau diberi tunjangan tambahan berupa tunjangan atas resiko pekerjaan yang mereka emban.
2. Pimpinan atau atasan harus mampu menumbuhkan disiplin kerja bagi pegawai guna lebih meningkatkan kualitas kinerja mereka. Hal tersebut sangat dibutuhkan karena disiplin kerja merupakan faktor yang paling dominan dalam meningkatkan kinerja pegawai Lembaga Pembinaan Khusus Anak Kas I Medan. Untuk hal ini maka para pimpinan atau atasan hendaknya melakukan kegiatan sosialisasi secara terus menerus kepada para pegawai untuk meningkatkan pemahaman terhadap tata tertib yang berlaku dalam organisasi.
3. Remunerasi memiliki pengaruh dan signifikan terhadap kinerja pegawai sehingga remunerasi yang belum sesuai dengan keinginan anggota jaga Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan. Oleh karena itu selain

perbaikan *grading* yang dapat memperbaiki disiplin kerja, perbaikan grading dan pemberian tunjangan resiko dapat memperbaiki kinerja anggota jaga Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas 1 Medan.



DAFTAR PUSTAKA

- As'ad, Mohd (2008). Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Motivasi Kerja, Penerbit Liberty, Yogyakarta
- Arikunto, Suharsimi (2010), *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*, Rineka Cipta, Jakarta .
- Armstrong, Michael dan Helen Murlis, (2010), *Reward management, Strategi dan Praktik Remunerasi*, diterjemahkan Bern. Hidayat, Jakarta, PT. Bhuna Ilmu Populer.
- Afandi, A. (2010), Pengaruh Pelatihan dan Masa Kerja terhadap Kinerja Karyawan. Diambil 24 Februari 2012 dari Word Wide Web <http://karyailmiahum.ac.id/index.php/manajemen/article/view/11203>.
- Agustin, Fidya, W; (2012), Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Hero Sakti Motor
- Azwar, Saifudin, (2008), *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Cetakan Kedelapan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Boedianto, S. (2012). *Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Perumahan dan Permukiman Kelas IIA Anak Blitar*. *Jurnal Program Pascasarjana UNISKA Kediri*, 1(3), 49-56
- Buletin Kinerja: Mengawal Perubahan. (2010). Pusat Analisis dan Harmonisasi Kebijakan, Sekretariat Jenderal Departemen Keuangan. Edisi 4
- Bestari, Muhammad, P; (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja pada PT. Indosat, Tbk Cabang Malang. Skripsi Fakultas Ilmu Administrasi Bisnis Universitas Brawijaya Malang
- Chrisdoni (2013) "*Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan*"
- Chirasha (2013). *Management of Discipline for good Performance : A theoretical perspectiv. Online Journal of Social Sciences Research*. Vol. 2. Juli 2013.
- Crimson, S., (2005). Analisis Pengaruh Prilaku Pemimpin Terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Kotamadya Jak-Bar. Skripsi. UNDIP Semarang.

- Dessler, Gary. (2008). *Manajemen Personalia*. diterjemahkan oleh: Agus Dharma, Edisi Ketiga. Erlangga. Jakarta.
- Dirtanto (2008), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Dharma, Surya, (2013), *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*, Pustaka Pelajar, Jakarta.
- Dharma. Agus; (2003), *Manajemen Supervisi* cetakan lima. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Dony (2010) meneliti tentang “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara*”
- Dwiyanto, Agus dkk, (2006), *Reformasi Birokrasi Publik di Indonesia*, Gajah Mada University Press, Yogyakarta.
- Dirtanto (2008), *Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja*, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Effendi, Ihsan, Heri Syahrial, dan Khairunsyah. (2009). “*Pengaruh Remunerasi Melalui Program Reformasi Brokrasi Terhadap Disiplin Pegawai Kantor Wilayah II Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Medan*”. *INOVASI* : Vol.6. No.3, September 2009.
- Etykaway, R., (2005). *Pengaruh Motivasi dan Kedisiplinan terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Rumah Tahanan Kelas I Surakarta*. Tesis. Universitas Muhammadiyah. Surakarta
- Ferdinand, A., (2006). *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: BP Universitas Diponegoro.
- Furtwengler, D., (2002). *Penilaian Kinerja*. Yogyakarta:
- Ghozali, I., (2009), *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Gomes.Faustino.C; (2003). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi kedua, Yogyakarta: Andi Offset
- Hariwijaya dan Triton P.B, (2011), *Pedoman Penulisan Ilmiah Skripsi dan Tesis*, Oryza, Jakarta
- Hasibuan, Melayu S.P., (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Dasar dan Kunci Keberhasilan*, Cetakan Keempat, edisi revisi, Haji masagung, Jakarta.

- Holil, M. dan Agus Sriyanto. (2011). Pengaruh Motivasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Badan Usaha Milik Negara). Universitas Budi Luhur.
- Hasibuan.Malayu.SP; (2007). Organisasi dan Motivasia Jakarta: Bumi Aksara
Ishak dan Hendri Tanjung; 2003.Manajemen Motivasi. Jakarta. PT. Grasindo
- Handoko, T. H., (2003). Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Hariandja, M. T . E. (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Grasindo.
- Heidjrahman dan Husnan, S., (2001). Manajemen Personalia. Yogyakarta: BPFE.
- Imran Qureshi, Khalid Zaman and Ali Shah. (2010). ” *Reward Influence with Good Performance Employee*” : Jurnal on International Academic Research, Institute of Information Technology, Abbottabad, Pakistan
- Juliantoro, F.X. (2010). *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara*. Tesis.Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Program Pascasarjana.
- Kasmui (2010). *Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan*. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.
- Kartika, E. W. dan Thomas S. Kaihatu. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya).
- Mochammad Surya (2004), *Remunerasi*, Gramedia, Jakarta.
- Murty dan Hudiwinarsih, (2012). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Bagian Akuntansi (Studi Kasus Pada Perusahaan MANufaktur di Surabaya). *The Indonesian Accounting Review*, Vol. 2, No. | JUPE UNS, Vol 2, No 1 Hal 155 s/d 168
- Mangunsong, I.K., (2012), Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Personil Lalu lintas Polda Riau, Tesis,

Program Pascasarjana, Universitas Riau, Pekanbaru

- Mangkunegara, Anwar Prabu; (2009) Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan Bandung: Remaja Rosdakarya
- Manullang, M; (2001). Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Andi Offset
- Marcahyono. (2012). Pengaruh Kualitas Pelayanan Internal dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Menggunakan Path Analysis (Studi Kasus Pada PT. PG. Rajawali 1 Unit PG. Kreet Baru Bululawang Malang). Tesis. Universitas Brawijaya Malang.
- Mathis, R.L. Jacson. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mahsun, M., (2006). Pengukuran Kinerja Sektor Publik. Yogyakarta: Penerbit BPFE.
- Mangkunegara, A. P., (2005). Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Refika Aditama. Mar'at. 1994. Pemimpin dan Kepemimpinan. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Muljadi, A., (2006). Pokok-pokok dan Ikhtisar Manajemen Strategik Perencanaan dan Manajemen Kinerja. Jakarta: Penerbit Prestasi Pustaka Publisher.
- Munarwansyah, (2010). Pengaruh Kompensasi Finansial dan Kompensasi Non Finansial terhadap Kinerja Aparatur Lingkup Sekretariat Daerah Aceh. Tesis. Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Nitisemito, A., (2001). Manajemen Personalialia. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nunnally, J.C. & Bernstein H. (1994). *Psychometric Theory, 3th ed., New York: McGraw-Hill*
- Perdani, S. (2009). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di LBPPLIA Cabang Bogor. Tesis. Institut Pertanian Bogor.
- Prawirosentono, S., (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Purwanti, N., (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada CV. Citra Madju Lestari Jaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma

- Prashant Singh (2012). “ *Increasing Productivity With Motivation In The Workplace*”
- Purwani, Rina, (2009), Hubungan Sistem Remunerasi Baru Dengan Motivasi dan Kinerja Pegawai PT Pertamina Geothermal Eneergy Kantor Pusat Jakarta
- Panggaben, M. S., (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Ghallia Indonesia.
- Perdani, S. (2009). Analisis Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Karyawan di LBPPLIA Cabang Bogor. Tesis. Institut Pertanian Bogor.
- Prawirosentono, S., (2008). Kebijakan Kinerja Karyawan. Yogyakarta : BPFE.
- Purwanti, N., (2011). Pengaruh Kompensasi terhadap Disiplin Kerja pada CV. Citra Madju Lestari Jaya. Skripsi. Fakultas Ekonomi Universitas Gunadarma.
- Ruky, Achmad S. “Peran Tunjangan dalam Paket Remunerasi (Imbalan) Pegawai” Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol.5 No.1 Juni 2011, Jakarta : Badan kepegawaian Negara;
- Robbins, Stephen. P., (2004), *Perilaku Organisasi: Konsep, Kontroversi, Aplikasi, Jilid I*, Edisi Bahasa Indonesia, Prenhallindo, Jakarta.
- Robbins. Stephen. P; (2008). Perilaku Organisasi. PT. Indeks Kelompok Gramedia Persada
- Riyadi. “Reformasi Birokrasi Dalam Perspektif Perilaku Administrasi”. Jurnal Ilmu Administrasi, Vol 1 Maret 2008. Bandung: STIA LAN;
- Ruky, Achmad S. “Peran Tunjangan dalam Paket Remunerasi (Imbalan) Pegawai”. Jurnal Kebijakan dan Manajemen PNS, Vol. 5 No.1 Juni 2011. Jakarta: Badan Kepegawaian Negara;
- Rivai, V., (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins dan Judge, (2007). Perilaku Organisasi. Jakarta: Salemba Empat
- Syahputra (2009) meneliti tentang “*Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Peggamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan*”
- Sarmina (2009) meneliti tentang “*Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan*”

Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta“

- Sembiring, Masana, (2012), Budaya dan Kinerja Organisasi, Fokus Media, Bandung
- Sofa (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.
- Stoner, Freeman & Gilbert, (2010), Manajemen, Edisi Bahasa Indonesia, Jilid II, Indeks, Jakarta.
- Strauss, George, dan Leonardo Sayler. (2008). Manajemen Personalia: Segi manusia dalam organisasi, Pustaka Binaan Pressindo, Jakarta.
- Sedarmayanti. (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia, Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: PT. Refika Aditama Siagian.
- Sondang. P; (2004). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono; (2010). Metode Penelitian Administrasi. Bandung: Alfabeta
- Salan, (2010). Pengaruh Kompensasi, Kondisi Kerja, dan Pengawasan terhadap Motivasi Kerja Pegawai Negeri Sipil pada Badan Pusat Statistik Provinsi Kalimantan Barat. Skripsi. Universitas Muhammadiyah Pontianak.
- Samsudin, S., (2005). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Pustaka Setia.
- Sastrohadiwiryono, B. Siswanto. (2005). Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administrasi dan Operasional. Jakarta: Bumi Aksara.
- Sedarmayanti, (2007). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Refika Aditama.
- Sekaran, U., (2006). Research Methods for Business. Jakarta: Salemba Empat.
- Setiyawan, B. dan Waridin. (2006). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi. Semarang. JRBI. Vol 2, No 2. Hal:181-198.
- Siagian, S. P., (2002). Manajemen Strategik. Jakarta: Bumi Aksara.

- Sihotang, A., (2007). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Singodimedjo, M., (2000). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: SMMAS.
- Simanjuntak, P. J. (2005). *Manajemen dan Evaluasi Kinerja*. Jakarta: Lembaga Penerbit Fakultas Ekonomi Universitas Indonesia.
- Sullaida, (2010). Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi terhadap Disiplin Kerja Karyawan pada PT. Pos Indonesia (Persero) Lhokseumawe. *Jurnal EMabis FE-Unimal*. Vol. 11, No. 3, Oktober: 104-114.
- Sutrisno, E., (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Tanjung, A., (2005). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Bagian Personalia PT. Agronesia Divisi Industri Makanan dan Minuman Bandung. Skripsi. Universitas Widyatama Bandung.
- Trisnawati, R. dan Wahyuni M. S., (2009). Pengaruh Pemberian Tunjangan dengan Menggunakan Metode Token Economy terhadap Peningkatan Kedisiplinan Kerja Pegawai di Kantor Cabang Dinas P dan K Gantiwarno, Klaten.
- Tarigan, A.F., (2011), Analisis Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik, Tesis, Universitas Diponegoro, Semarang
- Tika, M.P., (2010), *Budaya Organisasi dan Peningkatan Kinerja Perusahaan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Triton, P.B., (2010), *Manajemen Sumber Daya Manusia : Perspektif Partnership dan Kolektivitas*, Oryza, Yogyakarta.
- Were M. Susan (2012), *"Influence of Motivation on Performance in the Public Security Sector with a Focus to the Police Force in Nairobi, Kenya"*
- Wibowo, A., (2009), *Manajemen Kinerja*, Edisi Kedua, Rajaali Press, Jakarta
- Widyastuti (2012) meneliti tentang *"Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten"*
- Winardi.P. (2002); *Motivasi dan Pemotivasian dalam Manajemen*. Cetakan kedua Jakarta: PT. Raja Grafindo.

Yeni Widyastuti (2012) meneliti tentang “*Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten*”

Yuki, G., (2009), *Kepemimpinan Dalam Organisasi*, Edisi Kelima, PT Indeks, Jakarta

Yuliono, E., (2010), *Pengaruh Faktor-faktor Program Reformasi Birokrasi Terhadap Kinerja Auditor Direktorat Jenderal Bea dan Cukai*, Tesis, Tidak Dipublikasikan, Program Magister Akutansi, UGM, Yogyakarta.

Peraturan Perundang-Undangan :

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

Peraturan Menteri Keuangan Nomor 190/PMK.1/2008 tentang Pedoman Penetapan, Evaluasi, Penilaian, Kenaikan dan Penurunan Jabatan dan Peringkat Bagi Pemangku Jabatan dan Peringkat Bagi Pemangku Jabatan Pelaksana di Lingkungan Departemen Keuangan

Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 Tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Peraturan Menteri Dalam Negeri Nomor 13 Tahun 2006 tentang Pedoman Pengelolaan Keuangan Daerah.



Lampiran 1**KUESIONER PENELITIAN**

Responden yang terhormat,

Saya adalah Mahasiswi Program Pascasarjana Jurusan Manajemen UPBJJ Universitas Terbuka Medan yang sedang melakukan penelitian tentang “**Pengaruh Remunerasi terhadap Disiplin Kerja dan Kinerja Pegawai di Lembaga Pembinaan Khusus Anak Klas I Medan**”. Dalam rangka pengumpulan data untuk sebuah penelitian dan kepentingan ilmiah, saya mohon partisipasi dan kesediaan Bapak/Ibu dalam menjawab kuesioner ini.

Akhir kata saya ucapkan terima kasih kepada Bapak/Ibu yang telah bersedia meluangkan waktunya untuk mengisi kuesioner ini.

Hormat Saya,

Julia Darathea

PETUNJUK PENGISIAN

1. Mohon memberikan tanda (√) pada jawaban yang Bapak/Ibu anggap paling benar.
2. Setiap pernyataan hanya membutuhkan satu jawaban saja.
3. Mohon memberikan jawaban yang sebenar-benarnya.
4. Ada lima alternatif jawaban yaitu :

Sangat Setuju (SS)	: 5
Setuju (S)	: 4
Netral (N)	: 3
Tidak Setuju (TS)	: 2
Sangat Tidak Setuju (STS)	: 1

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

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

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	N	TS	STS
		5	4	3	2	1
1	Penerimaan remunerasi sesuai dengan peraturan pemerintah					
2	Remunerasi dibayar sesuai dengan usaha, kemampuan dan keahlian					
3	Besaran remunerasi sesuai dengan jabatan/tingkatan pekerjaan					
4	Besaran remunerasi terlalu tinggi untuk selevel pekerjaan saya					
5	Remunerasi dapat membantu pegawai memenuhi kebutuhan dasarnya					
6	Besaran remunerasi terlalu kecil untuk pekerjaan yang saya emban					
7	Pemberian remunerasi memperbaiki pelayanan publik yang dulu dikenal buruk					
8	Pemberian remunerasi menekan tindakan KKN (Korupsi, Kolusi, dan Nepotisme)					
9	Pemberian remunerasi meningkatkan etos kerja aparatur negara					
10	Pemberian remunerasi mengurangi kualitas pelayanan publik yang tidak akuntabel dan tidak transparan					
11	Pemberian remunerasi memperbaiki sistem manajemen pemerintahan yang tidak produktif					
12	Saya menyukai Ketepatan waktu kehadiran pegawai sudah sesuai dengan peraturan					
13	Saya memanfaatkan jam kerja sudah sesuai dengan peraturan					
14	Saya pulang kerja sudah sesuai dengan peraturan					
15	Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan sudah berjalan sebagaimana mestinya					
16	Pegawai sudah mengetahui dan mengerti tentang tata tertib instansi					
17	Pegawai sudah melaksanakan tata tertib instansi yang sudah berlaku					
18	Pegawai berpakaian dengan sopan dan rapi					
19	Pegawai menggunakan seragam sesuai dengan peraturan yang berlaku					
20	Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya					
21	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure)					
22	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal)					
23	Pelaksanaan pekerjaan/pelayanan sudah sesuai dengan harapan pengguna					
24	Petugas mendapatkan pelatihan sesuai dengan tugas di lapangan.					
25	Petugas memiliki inisiatif sendiri dalam melaksanakan tugas					
26	Petugas memiliki pengalaman kerja yang cukup dalam melaksanakan tugas					
27	Waktu yang diberikan cukup untuk menyelesaikan tugas yang diberikan					
28	Petugas memiliki kecakapan dalam melaksanakan tugasnya					
29	Petugas bersungguh-sungguh dalam melaksanakan tugasnya					121

Lampiran 2. Uji Validitas Kuesoiner

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



Lampiran 3. Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Remunerasi

Reliability Statistics

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

Item-Total Statistics

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

1. Uji Validitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics

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

Item-Total Statistics

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

2. Uji Validitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

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

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Squared Multiple Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Kinerja 1	45,4333	54,530	,595	.	,947
Kinerja 2	45,6000	54,110	,610	.	,946
Kinerja 3	45,3000	55,803	,500	.	,949
Kinerja 4	45,5000	53,431	,745	.	,942
Kinerja 5	45,3667	51,206	,878	.	,938
Kinerja 6	45,3667	51,757	,736	.	,943



Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian

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

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

Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		79
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,51863514
Most Extreme Differences	Absolute	,085
	Positive	,085
	Negative	-,061
Test Statistic		,085
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

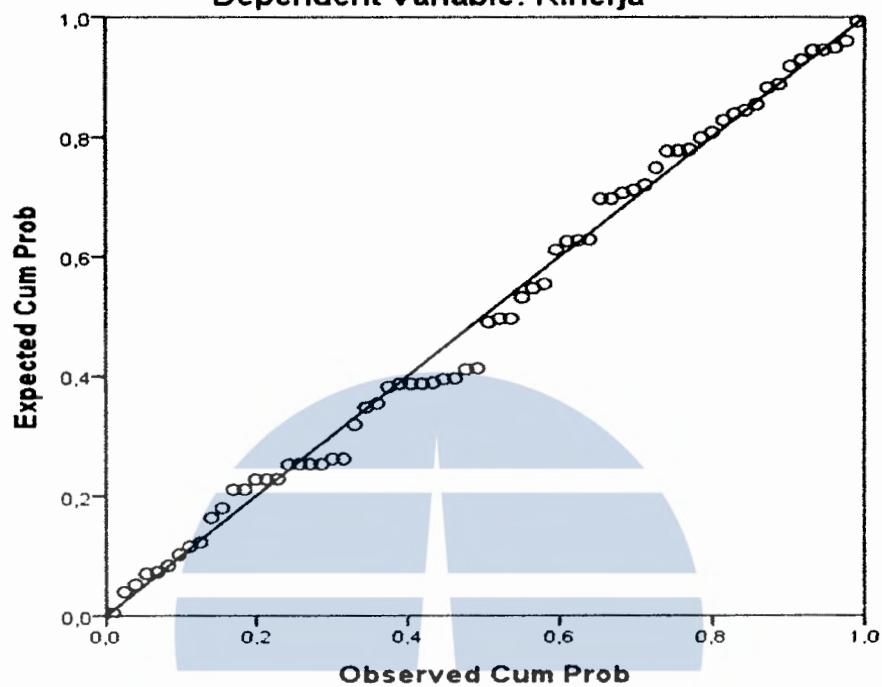
- a. Test distribution is Normal.
- b. Calculated from data.
- c. Lilliefors Significance Correction.
- d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

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

3. Uji Heterokedastisitas

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



Lampiran 6. Hasil Uji Hipotesis (Uji T)

Hasil Uji t

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Disiplin

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,381 ^a	,145	,134	,30117

a. Predictors: (Constant), Disiplin

b. Dependent Variable: Kinerja New

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	1,272	,598		2,128	,037		
	Disiplin	,659	,144	,381	4,568	,000	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja New

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	2,002	,170		8,125	,000		
	Remunerasi	,155	,080	,226	2,112	,009	1,000	1,000

a. Dependent Variable: Kinerja New

Lampiran 7**RIWAYAT HIDUP****I. Identitas Pribadi :**

1. Nama : Julia Darathea
2. NIM : 500626512
3. Program Studi : Magister Manajemen
4. Tempat/Tanggal Lahir : Singgamanik, 15 Juli 1966

II. Riwayat Pendidikan :

1. Pendidikan SD : Lulus SD Masehi Pasar II Medan pada tahun 1979
2. Pendidikan SMP : Lulus SMP Negeri 8 Padang Bulan Medan pada tahun 1982
3. Pendidikan SMA : Lulus SMA Negeri Pancurbatu pada tahun 1985
4. Pendidikan Sarjana : Lulus S1 di Universitas Dharma Agung Medan tahun 1990

III. Riwayat Pekerjaan :

1. Staf Seksi Sosial BPS Kabupaten Dairi dari tahun 1992-1994
2. Kepala Seksi (Kasi) Statistik Distribusi dan Neraca Wilayah di BPS Kabupaten Dairi tahun 1994-1997
3. Kepala Seksi (Kasi) Statistik Distribusi dan Neraca Wilayah di BPS Kota Tebing Tinggi tahun 1997 - 2000
4. Tahun 2000 sampai sekarang Kepala Seksi (Kasi) Statistik Sosial di BPS Kabupaten Karo

Medan, Juni 2016

Yang membuat,



JULIA DARATHEA