

20/44159

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

PENGARUH REMUNERASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMASYARAKATAN DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KEPULAUAN BANGKA BELITUNG



UNIVERSITAS TERBUKA

TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh
Gelar Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat
Administrasi Publik

Disusun Oleh :

BUDI ISLAM

NIM. 500630132

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2020

ABSTRAK

PENGARUH REMUNERASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMASYARAKATAN DI LINGKUNGAN
KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI
MANUSIA PROVINSI KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

BUDI ISLAM

budiislam78@gmail.com

Program Pasca Sarjana

UPBJJ Universitas Terbuka Pangkalpinang

Pencapaian kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sudah mencapai target, baik secara akuntabilitas maupun penilaian pelayanan publik dari berbagai pihak walaupun kinerja bidang pemasyarakatan dibawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menjadi sorotan. Pegawai pemasyarakatan adalah PNS yang bertugas mengawasi dan membina dalam bidang pemasyarakatan. Pelaksanaan Reformasi Birokrasi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia khususnya pegawai pemasyarakatan lebih mengoptimalkan tugas pokok dan fungsi dengan cara melakukan peningkatan kapasitas kinerja petugas pemasyarakatan. Peningkatan kapasitas kinerja petugas pemasyarakatan dilakukan guna mengatasi segala permasalahan dan isu yang berkembang sehingga mampu memperkuat koordinasi baik internal maupun eksternal dan dapat meningkatkan kinerja petugas pemasyarakatan. Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara parsial maupun secara simultan terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian menggunakan desain kuantitatif, dengan populasi yaitu pegawai pemasyarakatan yang bekerja di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Teknik pengambilan sampel dengan menggunakan metode *cluster random sampling* dari Unit Pelaksanaan Teknis bidang pemasyarakatan. Teknik pengumpulan data dengan cara teknik dokumentasi dan angket/kuesioner. Metode analisis data yaitu dengan menggunakan pengujian asumsi klasik dan pengujian hipotesis. Sedangkan data diuji dengan menggunakan aplikasi SPSS. Hasil penelitian secara parsial adalah tidak ada pengaruh secara parsial antara remunerasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan, ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan, ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sedangkan hasil penelitian secara simultan adalah ada pengaruh secara simultan antara remunerasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Semua variabel independent mempunyai pengaruh yang sangat kuat dan semua variabel penelitian dapat meningkatkan kinerja pegawai pemasyarakatan sebesar 83,2% dan 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci : Kinerja, Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi

ABSTRACT

THE EFFECT OF REMUNERATION, WORK DISCIPLINE AND MOTIVATION ON PERFORMANCE OF CORRECTIONAL OFFICER IN THE REGIONAL OFFICE OF THE MINISTRY OF LAW AND HUMAN RIGHTS IN BANGKA BELITUNG ARCHIPELAGO PROVINCE

BUDI ISLAM
budiislam78@gmail.com

Master Program
 UPBJJ, Open University of Pangkalpinang

The achievement of the performance of the Ministry of Law and Human Rights has reached the target, both in terms of accountability and assessment of public services from various parties, although the performance of the prison sector under the auspices of the Directorate General of Corrections was in the spotlight. Correctional officer are civil servants who are in charge of supervising and fostering in the correctional field. The implementation of Bureaucratic Reform within the Ministry of Law and Human Rights, especially correctional officer, optimizes basic tasks and functions by increasing the capacity of correctional officer. The increasing of capacity of the correctional officer performance is done in order to overcome all developing problems and issues so as to strengthen the coordination both internally and externally. It can also improve the performance of correctional officer. This study aims to analyze both partial and simultaneous effect of remuneration, work discipline and motivation on the performance of correctional officer in the Regional Office of the Ministry of Law and Human Rights of Bangka Belitung Archipelago Province. The sampling technique using cluster random sampling method from the Technical Implementation Unit of the correctional field, whereas the techniques for collecting data uses the documentation techniques and questionnaires. Data analysis method uses classical assumption testing and hypothesis testing, while the data is tested using the SPSS application. Partially, the results of the research have no effect between remuneration on the performance of correctional officer, there is a partial influence between work discipline on the performance of correctional officer, there is a partially significant influence between motivation towards the performance of correctional officer in the Ministry of Law and Human Rights of Bangka Belitung Archipelago Province. While, simultaneously, the results of simultan research have an influence between remuneration, work discipline and motivation on the performance of correctional officer within the Ministry of Law and Human Rights of Bangka Belitung Archipelago Province. All independent variables have a very strong influence and all research variables can improve correctional staff performance by 83.2% and 16.8% influenced by other variables.

Keywords: Performance , Remuneration, Work Discipline, and Motivation

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul PENGARUH REMUNERASI, DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEMASYARAKATAN DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM KEPULAUAN BANGKA BELITUNG adalah hasil karya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan Adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia Menerima sanksi akademik.

Pangkalpinang, 4 Oktober 2019



Menyatakan

Budi Islam
NIM. 500630132

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertandatangan dibawah ini, Saya selaku Pembimbing TAPM dari Mahasiswa :

Nama/NIM : BUDI ISLAM / 500630132
Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah/baru*) selesai sekitar 100% sehingga dinyatakan sudah layak uji/ belum layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa.

Pembimbing II

Pembimbing I

Prof. Daryono, SH, M.A., Ph.D
NIP. 19640722 198903 1019

Dr. Liestyodono B Irianto, M.Si.
NIP. 19581215 198601 1009

PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung

Penyusun TAPM: Budi Islam

NIM : 500630132

Program Studi : Magister Administrasi Publik

Hari/Tanggal : Selasa / 4 Oktober 2019

Menyetujui:

Pembimbing II

Pembimbing I


Prof. Daryono, S.H., M.A., Ph.D
NIP. 19640722 198903 1019

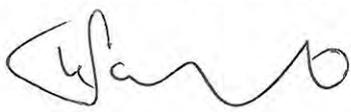

Dr. Liestyodono B Irianto, M.Si.
NIP. 19581215 198601 1009

Penguji Ahli,


Prof. Dr. Ngadisah, M.A.
NIP. 19510703 197903 2001

Mengetahui,

Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik
Program Magister Administrasi Publik


Dr. Darmanto, M. Ed.
NIP. 19591027 198603 1003

Dekan Fakultas Hukum,
Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik




Dr. Soljan Arifin, M.Si.
NIP. 19660619 199203 1002

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
MAGISTER ADMINISTRASI PUBLIK**

PENGESAHAN

Nama : Budi Islam
 NIM : 500630132
 Program Studi: Magister Administrasi Publik
 Judul TAPM : Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi
 Terhadap Kinerja Pegawai Pemasaryakatan
 Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM
 Kepulauan Bangka Belitung

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/Tanggal : Jumat, 20 Desember 2019

Waktu : 10.00 – 11.30 WIB

Dan telah dinyatakan **LULUS**

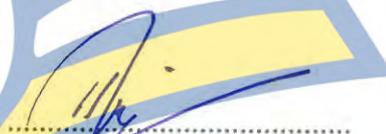
PANITIA PENGUJI TAPM

Tandatangan

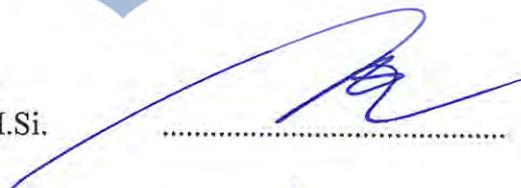
Ketua Komisi Penguji
 Dr. Darmanto, M.Ed.



Penguji Ahli
 Prof. Dr. Ngadisah, M.A.



Pembimbing I
 Dr. Liestyodono B Irianto, M.Si.



Pembimbing II
 Prof. Daryono, S.H., M.A., Ph.D



KATA PENGANTAR

Puji dan syukur Penulis ucapkan kehadiran Tuhan Yang Maha Esa, karena berkat rahmat, karunia dan Hidayah-Nya sehingga Penulis dapat menyelesaikan Tugas Akhir Program Magister (TAPM). Penulis mengangkat judul tentang “Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Motivasi Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung”. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat unuk mencapai gelar Magister Administrasi Publik Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari bahwa begitu banyak bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak, mulai dari awal perkuliahan sampai pada akhir penulisan TAPM ini. Oleh karena itu, penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Bapak Prof. Drs. Ojat Darajat, M. Bus., Ph. D., selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Bapak Dr. Sofjan Arifin, M.Si., selaku Dekan Fakultas Hukum, Ilmu Sosial, dan Ilmu Politik Universitas Terbuka;
3. Bapak Dr. Darmanto, M. Ed., selaku Ketua Bidang Ilmu Administrasi Publik Program Magister Administrasi Publik Universitas Terbuka;
4. Bapak Dr. Liestyodono Bawono Irianto, M.Si. sebagai Pembimbing I yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penulisan TAPM ini;
5. Bapak Prof. Daryono, S.H., M.A., Ph. D., sebagai Pembimbing II yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan proposal penulisan TAPM ini;
6. Bapak Hasmonel, S.H., M.Hum., selaku Ketua UPBJJ UT Pangkalpinang, yang telah banyak memfasilitasi proses pembelajaran hingga akhir penulisan proposal TAPM ini;
7. Bapak Yoseph, Bc.IP., S.H., Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung atas izin penelitian penulisan TAPM ini;

8. Seluruh Kepala UPT (LAPAS Klas II A Pangkalpinang, LAPAS Klas II B Sungailiat, LAPAS Klas II B Tanjung Pandan, LAPAS Khusus Narkotika Pangkalpinang, LAPAS Perempuan Pangkalpinang, LPKA Pangkalpinang, RUTAN Muntok, BAPAS Pangkalpinang, RUPBASAN Pangkalpinang) di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung atas izin penelitian dalam pengambilan data;
9. Seluruh Petugas Pemasarakatan yang saya banggakan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung atas bantuan dalam pengambilan data;
10. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Administrasi Publik, Staf Universitas Terbuka, khususnya pengurus UPBJJ UT Pangkalpinang dan staf yang telah memberikan pelayanan dan informasi yang baik dalam proses belajar hingga penulisan TAPM ini;
11. Orang tua dan mertuaku, serta keluarga besarku yang selalu mendoakan dan memberikan motivasi;
12. Istriku tercinta Viska Yolensia, S.Pd. dan anak-anakku tersayang Brahmanthya Kamandana Adhywardhana dan Maheswari Nasya Adhynara;
13. Rekan-rekan seangkatan dan seperjuangan (2016.2) Mahasiswa Pascasarjana UPBJJ UT Pangkalpinang yang selalu mendoakan, memotivasi dan selalu kompak;
14. Perpustakaan Universitas Bangka Belitung, atas pelayanan dan fasilitasnya dalam menyediakan referensi buku-buku;
15. Semua pihak yang telah membantu saya selama proses penulisan TAPM ini.

Penulis menyadari TAPM ini belum sempurna, namun harapan penulis semoga TAPM ini dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya bidang Administrasi. Akhirnya semoga Tuhan Yang Maha Esa membalas kebaikan semua pihak yang telah membantu penulisan ini. Amin.

Sungailiat, 4 Oktober 2019

Penulis,



BUDI ISLAM

DAFTAR ISI

Abstrak	i
Pernyataan	iii
Lembar Layak Uji	iv
Lembar Persetujuan	v
Lembar Pengesahan	vi
Kata Pengantar	vii
Riwayat Hidup	ix
Daftar Isi	x
Daftar Tabel	xii
Daftar Gambar	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
A. Latar Belakang.....	1
B. Rumusan Masalah.....	15
C. Tujuan Penelitian.....	15
D. Manfaat Penelitian.....	16
BAB II TINJAUAN PUSTAKA	17
A. Kajian Teori.....	17
B. Penelitian Terdahulu.....	63
C. Kerangka Berpikir	67
D. Operasional Variabel	70
BAB III METODE PENELITIAN	77
A. Desain Penelitian	77
B. Populasi dan Sampel	77

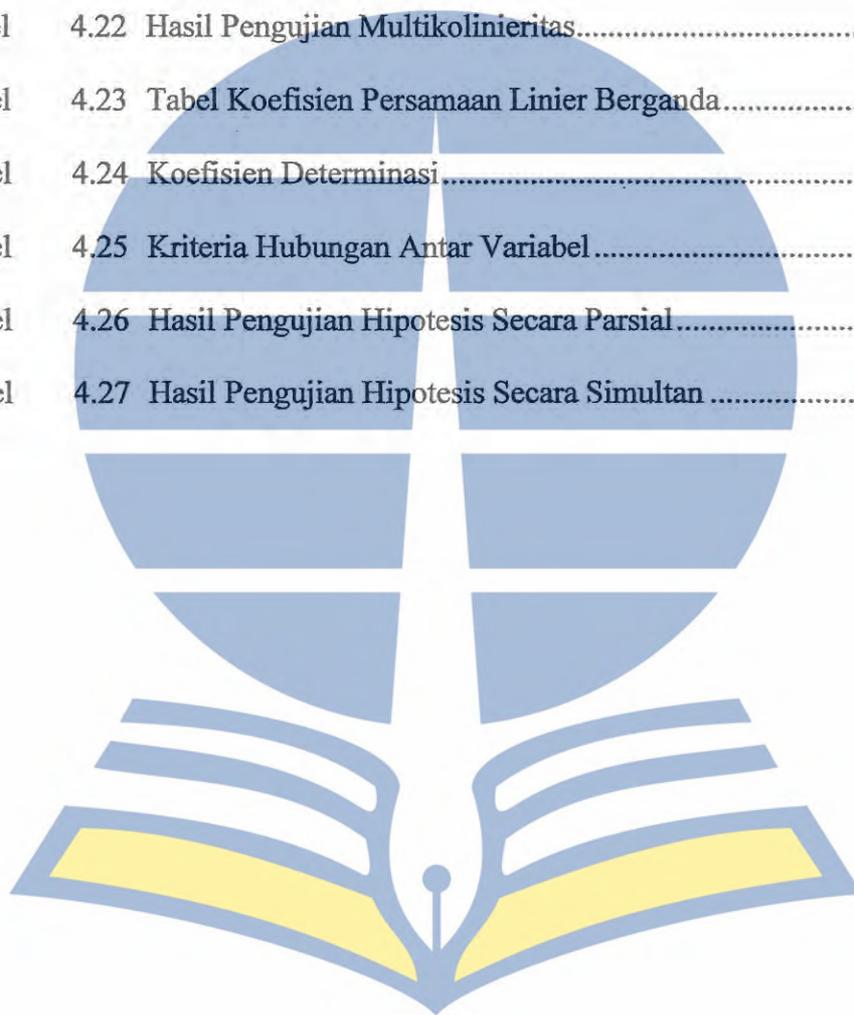
C. Instrumen Penelitian	81
D. Tehnik Pengumpulan Data.....	82
E. Metode Analisis Data.....	84
BAB IV HASIL DAN PEMBAHASAN	91
A. Profil Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan BABEL	91
B. Profil Responden	112
C. Hasil Penelitian.....	117
D. Pembahasan	137
BAB V KESIMPULAN DAN SARAN.....	152
A. Kesimpulan.....	152
B. Saran	153
DAFTAR PUSTAKA	157
DAFTAR LAMPIRAN	



DAFTAR TABEL

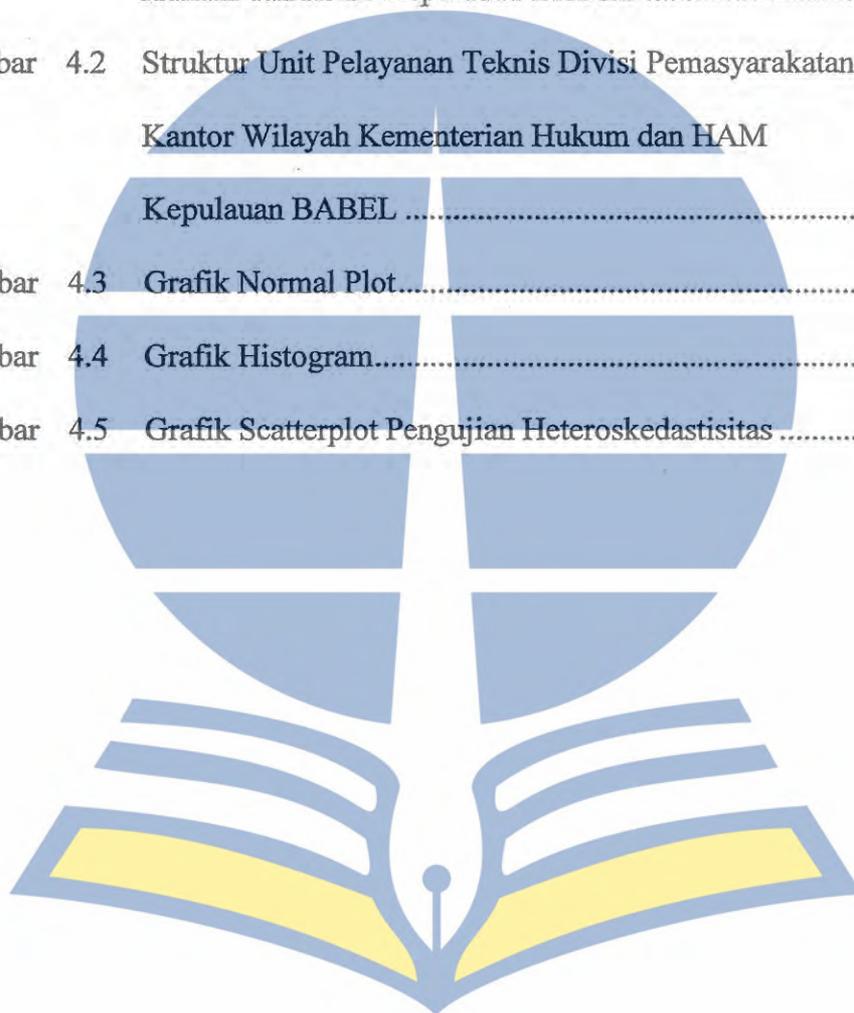
Tabel	1.1	Daftar Kehadiran Pegawai	11
Tabel	2.1	Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu.	65
Tabel	2.2	Definisi Operasional Variabel Penelitian	71
Tabel	3.1	Populasi Pegawai Pemasarakatan.....	78
Tabel	3.2	Tehnik Pengambilan Sampel.....	80
Tabel	3.3	Format Penilaian Skala Likert.....	83
Tabel	4.1	Jumlah Pegawai Pemasarakatan.....	109
Tabel	4.2	Tingkat Pengembalian Kuesioner	112
Tabel	4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	113
Tabel	4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan	114
Tabel	4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	114
Tabel	4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat	115
Tabel	4.7	Karakteristik Responden Berdasarkan Grade.....	116
Tabel	4.8	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja.....	117
Tabel	4.9	Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi	118
Tabel	4.10	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja	119
Tabel	4.11	Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi	120
Tabel	4.12	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	121
Tabel	4.13	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	122
Tabel	4.14	Skala Sikap Kuesioner Penelitian	123
Tabel	4.15	Skor Ideal Jawaban Kuesioner Penelitian	123
Tabel	4.16	Ranting Scale Jawaban Kuesioner Penelitian	123
Tabel	4.17	Tanggapan Responden Atas Variabel Remunerasi	124

Tabel	4.18	Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja	125
Tabel	4.19	Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi	126
Tabel	4.20	Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai..	127
Tabel	4.21	Hasil Uji Kolmogorov Smirnov	129
Tabel	4.22	Hasil Pengujian Multikolinieritas.....	130
Tabel	4.23	Tabel Koefisien Persamaan Linier Berganda.....	132
Tabel	4.24	Koefisien Determinasi.....	133
Tabel	4.25	Kriteria Hubungan Antar Variabel.....	133
Tabel	4.26	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial.....	134
Tabel	4.27	Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan	136



DAFTAR GAMBAR

Gambar	2.1	Kerangka Berpikir	67
Gambar	4.1	Struktur Organisasi Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan BABEL	110
Gambar	4.2	Struktur Unit Pelayanan Teknis Divisi Pemasarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan BABEL	111
Gambar	4.3	Grafik Normal Plot.....	128
Gambar	4.4	Grafik Histogram.....	129
Gambar	4.5	Grafik Scatterplot Pengujian Heteroskedastisitas	131



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia adalah Kementerian dalam Pemerintahan Indonesia yang membidangi urusan hukum dan hak asasi manusia yang bertanggung jawab kepada presiden dan merupakan bagian yang tidak terpisahkan dalam mewujudkan sistem hukum nasional yang menjamin tegaknya supremasi hukum dan kepastian hukum serta pemajuan hak asasi manusia yang berdasarkan keadilan dan kebenaran.

Arah kebijakan Strategi Nasional Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia tidak lepas dari arah kebijakan Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional (RPJMN) 2015 – 2019, yakni penyiapan landasan pembangunan yang kokoh bercirikan meningkatkan kualitas pelayanan publik didukung oleh birokrasi bersih, transparan, efektif, efisien, dan meningkatkan kualitas penegakan hukum serta efektivitas pencegahan dan pemberantasan korupsi. Tahun 2015 – 2019 diharapkan terjadi perubahan paradigma dalam hal mentalitas kemandirian, budaya kegotong royongan, dan budaya pelayanan. Hal ini tentunya tidak terlepas dari visi, misi, tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia. Dalam menyiapkan landasan pembangunan yang kokoh dibutuhkan kinerja organisasi yang lebih terarah serta terlaksananya tugas pokok dan fungsi pegawai. Hal ini pada tahun 2015 dicetuskan sebuah *mindsetting* kerja dengan menggunakan tata nilai “PASTI” yang merupakan akronim dari Profesional, Akuntabel, Sinergis, Transparan dan Inovatif. Tata nilai

“PASTI” akan menjadi ukuran dalam memperbaiki kinerja organisasi menjadi lebih baik sehingga visi dan misi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dapat tercapai.

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor M.HK-05.OT.01.01 tahun 2010 tentang Organisasi dan Tata Kerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, menerangkan bahwa pelaksanaan reformasi birokrasi terfokus pada 3 pilar utama, yaitu *pertama* penataan organisasi yang meliputi modernisasi organisasi serta penajaman fungsi organisasi, *kedua* perbaikan tata laksana yang meliputi analisa dan evaluasi jabatan, analisa beban kerja dan penyusunan *Standart Operasional Prosedur* (SOP), *ketiga* peningkatan disiplin dan manajemen sumber daya manusia yang meliputi penyelenggaraan pendidikan dan pelatihan berbasis kinerja dan peningkatan disiplin serta pengintegrasian sistem informasi manajemen sumber daya manusia.

Pencapaian kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2017, didominasi dengan penghargaan-penghargaan, baik penghargaan dalam pengelolaan anggaran, pelayanan publik dan pengelolaan kepegawaian berbasis teknologi informasi, serta penghargaan lainnya. Hal ini dikarenakan target kinerja yang sudah tertuang dalam Keputusan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia No. M. HH- 03.PR.01.02 tahun 2016 tentang target kinerja Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Tahun 2017 terlaksana dengan baik. Artinya secara umum pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia sepanjang tahun 2017 telah bekerja mencapai target. Secara akuntabilitas pencapaian kinerja dalam pengelolaan anggaran mencapai

89,68%. Sedangkan dalam penilaian Ombudsman RI tentang kepatuhan pelayanan publik Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia masuk dalam zona hijau dengan nilai 90,17. Zona hijau yang dikategorikan dalam penilaian Ombudsman RI merupakan dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia termasuk dalam tingkat kepatuhan yang tinggi. Keberhasilan pencapaian kinerja ini juga dialami oleh Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asai Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Secara akuntabilitas dalam pengelolaan anggaran mencapai 99,9%. Keberhasilan kinerja ini menjadi pedoman bagi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia agar terus berupaya melakukan perbaikan-perbaikan. Suatu organisasi yang ingin berkembang selalu melakukan perbaikan kinerja, baik karena telah terjadi kesenjangan kinerja maupun telah mendapatkan penghargaan yang baik yang terkait kinerja. Tentunya perbaikan kinerja dilakukan dengan melibatkan segenap sumber daya manusia atau seluruh pegawai dari bawahan sampai atasan yang meliputi seluruh proses manajemen kinerja dalam suatu organisasi. Walaupun kinerja pegawai Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dinilai baik tetapi Direktorat Jenderal Pemasyarakatan menjadi sorotan dalam masalah kinerja. Over kapasitas dan pengendalian narkoba menjadi masalah kinerja yang belum optimal. Over kapasitas membuat tidak seimbangnya petugas jaga dengan jumlah penghuni LAPAS/RUTAN. Maka dari itu perbaikan kinerja akan terfokus pada pengelolaan dan pengoptimalan pembinaan SDM atau pegawai pemasyarakatan, penegakan dan kepastian hukum, penegakan

disiplin dilingkungan LAPAS/RUTAN, program kesadaran hukum masyarakat, dan pelayanan publik.

Sebagaimana diamanatkan dalam Peraturan Presiden Nomor 44 tahun 2015 tentang Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia, bahwa salah satu tugas dan fungsinya adalah dibidang pemasyarakatan yang berada dibawah naungan Direktorat Jenderal Pemasyarakatan. Sebagai Unit Pelaksana Kementerian yang mempunyai program pembinaan dan penyelenggaraan pemasyarakatan, tentunya Direktorat Jenderal Pemasyarakatan juga mempunyai indikator kerja utama dan target kinerja yaitu *pertama* layanan pemasyarakatan sesuai standar guna meningkatkan kepuasan publik dalam mendorong pelaksanaan sistem pemasyarakatan, *kedua* menjadikan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) dan tahanan yang taat hukum guna meningkatkan pembinaan dan pembimbingan untuk meningkatkan *reintegrasi* sosial, *ketiga* jumlah WBP yang bekerja dan atau mengikuti pelatihan ketrampilan selama proses pembinaan dan pembimbingan dalam rangka mewujudkan manusia mandiri. Agar indikator tersebut dapat tercapai dibutuhkan Sumber Daya Manusia (SDM) yang profesional yaitu petugas pemasyarakatan yang mempunyai dedikasi yang tinggi, disiplin kerja yang tinggi, profesional dan inovatif.

Capaian kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tidak terlepas dari kinerja pegawai pemasyarakatan dari Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang terletak di provinsi, khususnya divisi pemasyarakatan. Sedangkan capaian kinerja divisi pemasyarakatan tidak terlepas dari kinerja pegawai pemasyarakatan pada Unit Pelaksanaan Teknis,

yang terdiri dari Lembaga Pemasyarakatan (LAPAS), Rumah Tahanan Negara (RUTAN), Cabang RUTAN, Balai Pemasyarakatan (BAPAS), dan Rumah Penyimpanan Benda Sitaan Negara (Rupbasan).

Direktorat Jenderal Pemasyarakatan merupakan salah satu yang menjadi sorotan oleh Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, terkait kinerja pegawai pemasyarakatan tahun 2017. Padahal capaian kinerja Direktorat Jenderal Pemasyarakatan tahun 2017 mencapai 99%. Sedangkan secara akuntabilitas dalam pelaksanaan anggaran mencapai 82,34%. Dalam realisasi anggaran Direktorat Jenderal Pemasyarakatan termasuk salah satu direktorat di Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang penyerapan anggarannya paling rendah. Namun walaupun paling rendah tetapi sudah mencapai target kinerja dalam penyerapan anggaran. Secara internal Direktorat Jenderal Pemasyarakatan juga banyak mendapatkan penghargaan-penghargaan terutama program-program pembinaan, seperti layanan remisi dan pembebasan bersyarat melalui aplikasi SDP secara online, kantin jempol dan aplikasi e-commerce, serta penghargaan dari pelayanan publik terbaik. Sedangkan secara eksternal Direktorat Jenderal Pemasyarakatan mencatat dua rekor dalam Museum Rekor Indonesia (MURI) yaitu khataman Al-Quran oleh narapidana terbanyak dan pegelaran sendratari oleh narapidana terbanyak. Yang menjadi sorotan utama adalah kaburnya para narapidana dan pengendalian narkoba dari penjara. Masalah ini berkaitan dengan pegawai pemasyarakatan yang disebabkan kurangnya pegawai LAPAS/RUTAN sehingga kinerja pegawai pemasyarakatan kurang optimal. Sedangkan

maraknya pengendalian narkoba di LAPAS/RUTAN karena kurangnya pengawasan dan pengendalian narkoba di LAPAS/RUTAN.

Pegawai pemasyarakatan adalah PNS yang bertugas mengawasi dan membina dalam bidang pemasyarakatan, yang terdiri dari pegawai Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, pegawai pada Divisi Pemasyarakatan, Pegawai LAPAS, Pegawai RUTAN dan Cabang RUTAN, Pegawai BAPAS, dan Pegawai RUPBASAN. Tentunya Pegawai Pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terus dibekali dengan pendidikan dan pelatihan, bimtek dan sosialisasi dibidang pemasyarakatan. Hal ini diharapkan dapat mengoptimalkan kinerja pegawai pemasyarakatan dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi sebagai PNS. Pengoptimalan kinerja merupakan suatu hal yang sangat penting sekarang ini. Pegawai pemasyarakatan dituntut untuk terus berinovasi dan berkreatifitas dalam melaksanakan program pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan, membimbing klien pemasyarakatan serta memberikan pelayanan publik kepada masyarakat.

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung khususnya Divisi Pemasyarakatan dalam mengimplementasikan arah kebijakan Strategi Nasional Kementerian Hukum dan HAM melalui Unit Pelayanan Teknis (UPT) Pemasyarakatan telah berupaya memberikan pelayanan publik kepada masyarakat dalam hal memberikan informasi yang berhubungan dengan pemasyarakatan. Hal ini untuk meningkatkan kinerja pegawai pemasyarakatan yang dianggap kurang optimal oleh masyarakat. Kinerja pegawai pemasyarakatan banyak mendapat

sorotan dari masyarakat, media massa dan media elektronik. Permasalahan yang terjadi seperti pungutan liar, penyalahgunaan dan peredaran narkoba yang melibatkan pegawai pemasyarakatan, kekerasan dalam penjara, kerusuhan, pelarian warga binaan pemasyarakatan akibat kelalaian pegawai pemasyarakatan, mengambil atau menjual barang sitaan merupakan beberapa permasalahan yang banyak melibatkan pegawai pemasyarakatan. Dari permasalahan tersebut tidak sedikit petugas pemasyarakatan yang dijatuhi hukuman disiplin bahkan masuk penjara. Selain itu over kapasitas penghuni menjadi salah satu faktor kurang optimalnya pegawai pemasyarakatan dalam bekerja. Sehubungan dengan permasalahan tersebut akan mempengaruhi kinerja pegawai pemasyarakatan. Dan publik pun menilai bahwa kinerja pegawai pemasyarakatan masih rendah.

Direktur Jenderal Pemasyarakatan terus berupaya mengatasi permasalahan tersebut, tentunya dengan meningkatkan Sumber Daya Manusia khususnya pegawai pemasyarakatan yang berkualitas dan dibekali dengan kemampuan yang berbasis teknologi informasi serta mengoptimalkan pelayanan publik terhadap masyarakat seperti program aplikasi Sistem Database Pemasyarakatan (SDP) yang merangkum segala laporan kegiatan dan data-data yang berhubungan dengan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) serta data-data yang berhubungan dengan Rumah Penyimpanan Barang Sitaan Negara (Rupbasan). Sehingga masyarakat dapat mengakses langsung aplikasi ini disetiap ruangan kunjungan yang ada di UPT Pemasyarakatan. Selain itu segala kegiatan pemasyarakatan dapat dilihat di website Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia

Kepulauan Bangka Belitung. Implementasi ini muncul sehubungan dengan pengoptimalisasi kinerja pegawai pemasyarakatan yang berbasis teknologi informasi serta meminimalisasikan segala isu yang berhubungan dengan praktek pungutan liar dalam proses pembinaan terhadap WBP oleh petugas pemasyarakatan.

Selanjutnya pelaksanaan reformasi birokrasi di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung khususnya Divisi Pemasyarakatan melalui UPT Pemasyarakatan lebih ditekankan pada pengoptimalisasi tugas pokok dan fungsi dengan cara melakukan peningkatan kapasitas kinerja pegawai pemasyarakatan sehingga mampu memperkuat koordinasi baik internal maupun eksternal seperti sosialisasi, pendidikan dan pelatihan dan bimtek pemasyarakatan. Tetapi kenyataannya tidak semua pegawai pemasyarakatan mendapatkan fasilitas tersebut dan berdampak pada kurang kepedulian pegawai pemasyarakatan terhadap program yang telah dicanangkan sehingga menurunkan semangat kinerja, kurang disiplin dan bekerja tidak mengikuti standar operasional prosedur. Padahal kinerja pegawai pemasyarakatan dalam pembangunan nasional harus terus ditingkatkan dan diarahkan agar dapat mencapai tujuan yang diharapkan sehingga dapat mewujudkan layanan pemasyarakatan dalam mendorong sistem pemasyarakatan. Untuk mencapai pembangunan bidang pemasyarakatan harus mempersiapkan pegawai pemasyarakatan yang profesional dan mampu bersaing dalam perkembangan dunia yang semakin pesat dari berbagai aspek sehingga dapat meningkatkan kepuasan publik dan kinerja pegawai pemasyarakatan.

Walaupun upaya untuk memperbaiki kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yaitu dengan dikeluarkannya Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia, Nomor M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011 tentang Pelaksanaan Tunjangan Kinerja bagi pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang merupakan realisasi dari remunerasi yang diberikan tetapi kurang mendongkrak kinerja pegawai pemasyarakatan. Besar remunerasi yang diberikan tertera dalam bab 2 peraturan tersebut yang dikategorikan dengan grade. Penentuan grade berdasarkan dengan jabatan pada pegawai dan tergantung dengan kinerja pegawai yang tertuang dalam SKP. Grade diberikan sebagai batas maksimal remunerasi yang didapat. Pemberian remunerasi bertujuan selain untuk meningkatkan kinerja pegawai juga sebagai motivasi pegawai dalam bekerja.

Realisasi pemberian remunerasi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia masih difokuskan pada disiplin kerja pegawai. Seharusnya selain disiplin kerja, pemberian remunerasi juga berdasarkan Standar Kinerja Pegawai (SKP) yang tertuang dalam jurnal harian melalui aplikasi simpeg kemenkumham. Namun kenyataannya banyak sekali pegawai yang mengajukan izin tidak masuk kerja, tanpa keterangan/tidak hadir (TK), telat datang/pulang cepat dan tidak absen pulang, bahkan terkena hukuman disiplin. Hal ini menyebabkan pengurangan jumlah remunerasi yang diterima oleh pegawai tersebut. Selain itu banyak sekali pegawai yang tidak membuat jurnal harian kerja dalam aplikasi simpeg kemenkumham tepat waktu

sehingga penilaian kinerja yang dilakukan oleh atasan mengalami keterlambatan.

Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dapat menjadi optimal jika didukung oleh disiplin dan motivasi yang kuat. Disiplin pegawai dapat dilihat dari kehadiran dan kemampuan dalam menyelesaikan tugas. Sedangkan kenyataannya banyak pegawai yang khususnya pegawai pemasyarakatan kurang disiplin. Hal ini dapat dilihat dari absensi yang ada di UPT Pemasyarakatan seperti telat datang atau pulang cepat dan tidak absen pulang. Konsekuensinya adalah dengan pemotongan jumlah remunerasi sesuai dengan presentasinya. Sedangkan motivasi dapat dilihat dari bentuk besarnya pemberian remunerasi, promosi jabatan dan penghargaan oleh atasan terhadap tugas yang telah dibuat. Pemberian remunerasi terkesan tidak sebanding dengan beban tugas yang diberikan, khususnya petugas pemasyarakatan yang ada di LAPAS/RUTAN. Banyak petugas jaga yang mengeluh dalam pemberian remunerasi, karena rata-rata petugas jaga mendapatkan remunerasi dengan grade yang sangat rendah yaitu grade 5 (lima) dengan jumlah sebesar Rp. 3.134.250,-. Padahal resiko pekerjaannya sangat berat sehingga motivasi mereka dalam bekerja sangat rendah. Selain itu tidak adanya pemerataan promosi jabatan pada pegawai pemasyarakatan yang telah memenuhi syarat. Padahal ada banyak petugas pemasyarakatan di setiap UPT telah memenuhi syarat untuk menduduki jabatan.

Berikut data kehadiran pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung seperti tabel 1.1.

Tabel 1.1
DAFTAR KEHADIRAN PEGAWAI
DI LINGKUNGAN KANTOR WILAYAH KEMENTERIAN HUKUM DAN HAM
KEPULAUAN BANGKA BELITUNG TAHUN 2017

No	TEMPAT	KEHADIRAN			Ketidangan Hadir		Berkali
		<	1-11	11+	Telat Datang Pulang Cepat	Tidak Absen Pulang	
1	Kanwil Kemenkumham Kep. Babel	276	88	416	2758	437	3
2	LPKA Pangkalpinang	10	7	-	-	-	1
3	LPP Pangkalpinang	7	1	-	-	-	-
4	BAPAS Pangkalpinang	9	4	-	-	-	-
5	RUBASAN Pangkalpinang	3	8	-	-	-	-
6	LAPAS Klas II A Pangkalpinang	9	14	-	1049	106	-
7	LAPAS Sustik Pangkalpinang	102	25	-	14	-	-
8	LAPAS Klas II B Sungailiat	37	27	19	362	291	-
9	LAPAS Klas II B Tanjung Pandang	11	11	18	101	47	1
10	Cabang RUTAN Muntok	57	19	-	-	-	-
Jumlah Total		541	204	453	4284	881	5

Daftar kehadiran pegawai di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung tahun 2017 menunjukkan bahwa banyak sekali pegawai khususnya pegawai pemasyarakatan yang mengajukan izin, tanpa keterangan (TK), telat datang/pulang cepat dan tidak absen pulang. Yang menjadi fokus utama adalah banyak pegawai pemasyarakatan yang telat datang/ pulang cepat yaitu mencapai 4284 kali dengan rentang waktu 1-90 menit perorang. Sedangkan pegawai pemasyarakatan yang tidak absen pulang sebanyak 881 kali dengan frekuensi 1-11 kali perorang. Hal ini menyebabkan setiap bulannya, pegawai pemasyarakatan akan mengalami pemotongan remunerasi sehingga jumlah penerimaan remunerasi tidak penuh. Selain itu banyak pegawai pemasyarakatan yang tidak tepat waktu dalam membuat jurnal harian.

Sehubungan dengan hal tersebut diasumsikan bahwa kinerja pegawai pemasyarakatan sangat rendah.

Kinerja seseorang dapat menjadi optimal jika didukung oleh disiplin kerja yang tinggi. Apabila PNS 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 dapat meningkatkan kinerja organisasi. Dengan disiplin kerja yang baik, setiap pegawai akan selalu menjaga pekerjaannya dengan baik dan tidak akan membiarkan pekerjaannya terbengkalai. Menurut Sinambela (2016) mengatakan bahwa salah satu faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan adalah besar kecilnya pemberian tunjangan. Salah satu tunjangan yang diterima pegawai pemasyarakatan adalah remunerasi, yang sekarang diberikan tergantung dengan kedisiplinan pegawai bukan tergantung dengan kinerja pegawai dalam melaksanakan tugas dan pokok pekerjaan. Seharusnya pemberian remunerasi berdasarkan perpaduan antara kedisiplinan dan kinerja pegawai. Selama ini kedisiplinan diartikan sebagai tingkat kehadiran dari pegawai. Hal ini akan mengalami kecemburuan dalam bekerja dimana pegawai yang melaksanakan tugas dengan baik akan mendapatkan remunerasi yang sama dengan pegawai yang kurang melaksanakan tugas dengan baik. Padahal disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku (Veithzal Rivai Zainal, dkk 2014:599).

Penempatan pegawai pemyarakatan disetiap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung tergantung dengan Kepala Kantor Wilayah. Setiap pegawai pemyarakatan mempunyai tugas dan fungsi pokok pekerjaan yang berbeda-beda dan jabatan pekerjaan yang berbeda-beda. Tetapi pegawai pemyarakatan akan mempunyai grade remunerasi yang sama walaupun jabatan, tugas dan fungsi pokok pekerjaan dan UPT yang berbeda. Sebagian pegawai pemyarakatan beranggapan bahwa pekerjaan yang dilakukannya tidak sebanding dengan pegawai pemyarakatan di UPT lain. Sebagai contoh petugas jaga di LAPAS Klas II A Pangkalpinang mempunyai grade remunerasi yang sama dengan petugas jaga di RUPBASAN Pangkalpinang. Padahal kalau dilihat dari resikoanya, petugas jaga di LAPAS Klas II A Pangkalpinang lebih berat dari pada petugas jaga di RUPBASAN Pangkalpinang. Hal ini akan mempengaruhi disiplin dan motivasi pegawai dalam melaksanakan pekerjaan sehingga banyak petugas jaga yang mengajukan mutasi ke UPT lain yang beban kerjanya kurang beresiko tetapi grade remunerasinya sama atau lebih besar, akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Kebijakan pemberian remunerasi juga salah satu cara Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam memberikan motivasi kepada pegawai agar dapat melaksanakan pekerjaan dengan baik. Motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat

terus menerus dan adanya tujuan (Wibowo 2016:322). Motivasi terbentuk dari sikap pegawai dalam menghadapi situasi kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Reformasi birokrasi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam pemberian remunerasi menjadi hal yang menarik dalam suatu sistem berbasis kinerja. Hal tersebut membuat suatu kondisi dan menjadi konsekuensi untuk memberikan motivasi kepada pegawai. Akan tetapi pemberian remunerasi yang tidak berdasarkan kinerja yang berkeadilan, baik individu maupun organisasi dapat menimbulkan kecemburuan. Pola pengukuran kinerja menjadi syarat utama pemberian remunerasi yang berkeadilan. Penempatan dan promosi pegawai hendaknya berdasarkan standar kompetensi. Namun pada kenyataannya beban kerja yang berbeda dengan grade remunerasi yang sama pada setiap Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia menimbulkan kecemburuan antar pegawai masyarakat sehingga mempengaruhi sikap mental pegawai masyarakat yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka menarik penulis untuk melakukan penelitian tentang “Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Masyarakat di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.”

B. Rumusan Masalah

Adapun rumusan masalah adalah sebagai berikut:

1. Bagaimana pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
2. Bagaimana pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
3. Bagaimana pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?
4. Bagaimana pengaruh remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung?

C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

3. Untuk menganalisis pengaruh motivasi secara parsial terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Untuk menganalisis pengaruh remunerasi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama (simultan) terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

D. Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Manfaat Praktis

Untuk memberikan masukan dan saran praktis kepada Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dalam membuat kebijakan dan keputusan dimasa yang akan datang, sehingga dapat membantu meningkatkan kinerja petugas pemasyarakatan.

2. Manfaat Ilmiah

- a. Menambah khasanah penelitian bagi Program Studi Magister Administrasi Publik UPBJJ UT Pangkalpinang dan Universitas lainnya.
- b. Bagi pengembangan keilmuan, menambah pengetahuan dan wawasan bidang Administrasi Publik.
- c. Bagi peneliti selanjutnya, sebagai bahan referensi untuk melakukan penelitian yang sama pada masa yang akan datang.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Kajian Teori

1. Kinerja Pegawai

a. Pengertian Kinerja

Secara etimologi, kinerja berasal dari kata *performance*. *Performance* berasal dari kata *to perform* yang mempunyai beberapa masukan yaitu (a) memasukkan, menjalankan, melaksanakan; (b) memenuhi atau menjalankan kewajiban suatu nazar; (c) menggambarkan suatu karakter dalam suatu permainan; (d) menggambarkannya dengan suara atau alat musik; (e) melaksanakan atau menyempunakan tanggung jawab; (f) melakukan suatu kegiatan dalam suatu permainan; (g) memainkan musik (h) melakukan sesuatu yang diharapkan oleh seseorang atau mesin (Sinambela, 2016:480).

Selanjutnya Sedarmayanti (2016:284) mengatakan bahwa kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi, sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing, dalam rangka upaya mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara legal, tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral maupun etika. Selanjutnya Bangun (2012:231) mengatakan kinerja adalah hasil pekerjaan yang dicapai seseorang berdasarkan persyaratan-persyaratan pekerjaan. Selanjutnya Mangkunegara (2016:67) mengatakan kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam

melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Beberapa definisi kinerja yang dikemukakan beberapa pakar lain (dalam Sinambela, 2016:480-481), dapat disajikan seperti berikut ini:

- 1) Kinerja diartikan sebagai hasil evaluasi terhadap pekerjaan yang dilakukan individu dibandingkan dengan kriteria yang telah ditetapkan bersama (Robbin, 1996)
- 2) Kinerja adalah seperangkat hasil yang dicapai dan merujuk pada tindakan pencapaian serta pelaksanaan sesuatu pekerjaan yang diminta (Stolovitch dan Keeps, 1992).
- 3) Kinerja merupakan salah satu kumpulan total dari kerja yang ada pada diri pekerja (Griffin, 1987).
- 4) Kinerja dipengaruhi oleh tujuan (Mondy dan remeaux, 1993).
- 5) Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan (Hersey dan Blanchard, 1993).
- 6) Kinerja merujuk pada pencapaian tujuan pegawai atau tugas yang diberikan kepadanya (Casio, 1992).
- 7) Kinerja sebagai kualitas dan kuantitas dari pencapaian tugas-tugas, baik yang dilakukan oleh individu, kelompok, maupun organisasi (Schermerhorn, Hunt, dan Osborn, 1991).

Dari definisi diatai dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai merupakan hasil dari pekerjaan baik secara kualitas maupun kuantitas yang dicapai oleh pegawai dalam suatu organisasi sesuai dengan

tugas dan fungsi pokok seorang pegawai dalam rangka mencapai tujuan organisasi.

b. Tujuan dan Manfaat Penilaian Kinerja

Bangun (2012:232) mengatakan bahwa suatu organisasi penilaian kinerja memiliki berbagai manfaat antara lain yaitu:

1) Evaluasi antar individu dalam organisasi

Penilaian kinerja dapat bertujuan untuk menilai kinerja setiap individu dalam organisasi. Tujuan ini dapat memberi manfaat dalam menentukan jumlah dan jenis kompensasi yang merupakan hak bagi setiap individu dalam organisasi. Kepentingan lain dalam hal pemindahan pekerjaan, promosi pekerjaan, mutasi atau demosi sampai tindakan pemberhentian.

2) Pengembangan diri setiap individu dalam organisasi

Penilaian kinerja pada tujuan ini bermanfaat untuk pengembangan pegawai. Pegawai yang memiliki kinerja rendah perlu pendidikan dan pelatihan sedangkan pegawai yang kurang terampil dalam pekerjaannya akan diberi pelatihan yang sesuai.

3) Pemeliharaan sistem

Berbagai sistem dalam suatu organisasi saling berkaitan. Salah satu subsistem yang tidak berfungsi akan mengganggu jalannya subsistem yang lain. Oleh karena itu organisasi harus selalu menjaga sistem dengan baik. Tujuan pemeliharaan sistem tersebut akan memberi manfaat terutama pengembangan organisasi dari pegawai, evaluasi pencapaian tujuan oleh pegawai atau

kelompok, perencanaan sumber daya manusia, penentuan dan identifikasi kebutuhan pengembangan organisasi, dan audit sistem sumber daya manusia.

4) Dokumentasi

Penilaian kinerja akan memberi manfaat sebagai dasar tindak lanjut dalam posisi pekerjaan pegawai dimasa yang akan datang. Manfaat penilaian kinerja disini berkaitan dengan keputusan-keputusan manajemen sumber daya manusia, sebagai kriteria untuk pengujian validitas.

c. Mengukur Kinerja Pegawai

Bangun (2016:233) mengatakan standar pekerjaan dapat ditentukan dari isi suatu pekerjaan, dapat dijadikan sebagai dasar penilaian setiap pekerjaan. Untuk memudahkan penilaian kinerja pegawai standar pekerjaan harus dapat diukur dan dipahami dengan jelas. Adapun aspek pengukuran kinerja pegawai adalah jumlah pekerjaan, kualitas pekerjaan, ketepatan waktu, kehadiran dan kemampuan kerjasama.

Selanjutnya Mangkunegara (2016:75) mengatakan prestasi kerja seseorang dalam hal ini kinerja dapat diukur melalui:

1) Kualitas Kerja

Berkaitan dengan ketepatan waktu, ketelitian, keterampilan dan kepribadian dalam melakukan pekerjaan.

2) Kuantitas Kerja

Berkaitan dengan output suatu pekerjaan, seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan, baik itu tugas rutin maupun tambahan.

3) Ketangguhan

Berkaitan dengan tingkat kehadiran, mengikuti instruksi atasan, inisiatif, hati-hati dan kerajinan.

4) Sikap

Merupakan sikap yang ada pada pegawai yang menunjukkan seberapa jauh sikap tanggung jawab mereka terhadap sesama teman, dengan atasan dan seberapa jauh tingkat kerjasama dalam menyelesaikan pekerjaan.

d. Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil

Untuk mengetahui hasil kerja yang dicapai dan yang telah dikerjakan oleh setiap PNS dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya, diperlukan suatu pedoman sebagai alat ukur keberhasilan yang dilakukan oleh PNS tersebut. Untuk itu, Handoko (1987:135), menjelaskan bahwa “penilaian prestasi kerja (*performance appraisal*) adalah proses melalui organisasi – organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan”. Sedangkan Siagian, (1989:114) mengemukakan bahwa yang dimaksud dengan penilaian kinerja adalah “proses pengukuran dan perbandingan dari hasil-hasil pekerjaan yang nyata dicapai dengan hasil-hasil yang seharusnya dicapai”.

Selanjutnya Soeprihanto (2009:24), mengemukakan beberapa aspek yang perlu dipertimbangkan dalam penilaian kinerja pegawai, yaitu : “prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, prakarsa, kejujuran dan kerjasama. Selain itu dalam Peraturan Pemerintah No. 10 tahun 1979 menetapkan dasar penilaian kinerja Pegawai Negeri Sipil. Pada pasal 4 Peraturan Pemerintah Nomor 10 Tahun 1979 disebutkan unsur-unsur peniaian kinerja pegawai, sebagai berikut: kesetiaan, prestasi kerja, tanggung jawab, ketaatan, kejujuran, kerjasama, prakarsa dan kepemimpinan.

Penilaian kinerja pegawai Negeri Sipil yang digunakan sejak berlakunya Peraturan Pemerintah Nomor 46 Tahun 2011 adalah penilaian prestasi kerja yang menggabungkan antara penilaian atas sasaran kerja pegawai dengan penilaian perilaku pegawai. Sasaran Kerja Pegawai (SKP) merupakan rencana kerja tahunan pegawai yang disusun setiap awal tahun dan dievaluasi setiap akhir tahun. Penilaian SKP terdiri dari beberapa aspek, yaitu kualitas, kuantitas, mutu luaran dan biaya, sedangkan penilaian perilaku kerja pegawai sebagaimana disebutkan pada pasal 12 ayat (1) Peraturan Pemerintah Nomor 46 tahun 2011, yaitu Orientasi pelayanan, integritas, komitmen, disiplin, kerjasama dan kepemimpinan.

2. Remunerasi

a. Pengertian Remunerasi

Istilah remunerasi berawal dari lingkungan beberapa perusahaan multi-nasional asal Eropa yaitu *remuneration*. Dan dalam

Bahasa Inggris dikenal *remunerate* yang artinya memberikan kompensasi atau imbalan. Menurut International Labor Organization (ILO) dalam konvensi nomor 100 mengatakan bahwa "*Equal remuneration for Job of Equal value*" remunerasi adalah semua yang diterima/dinikmati oleh pekerja seperti uang tunai, natura, pelayanan, fasilitas, dan lain-lain, dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan mereka (pekerja). (Dr. Achmad S. Ruky, 2016 : 6)

Di Indonesia, istilah remunerasi baru mulai populer dikalangan pejabat pemerintah, politisi, dan akhirnya praktisi manajemen sumber daya manusia pada tahun 2006, oleh Dr. Sri Mulyani yang saat itu menjabat sebagai Menteri Keuangan Indonesia. Remunerasi adalah tambahan penghasilan kepada pegawai negeri di Kementerian Keuangan Republik Indonesia dengan tujuan menekan tindakan korupsi (Dr. Achmad S. Ruky, 2016 : 7). Remunerasi pada instansi pemerintah merupakan salah satu konsekuensi dari upaya reformasi birokrasi. Pada dasarnya reformasi birokrasi juga merupakan salah satu cara untuk dapat membangun kepercayaan rakyat. Selain itu reformasi birokrasi dapat mendorong adanya percepatan perubahan perbaikan kinerja aparatur pemerintah.

Listiani dan Susilowati (2013:3) dalam bukunya mendefinisikan remunerasi sebagai berikut:

- 1) Remunerasi didefinisikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang

sifatnya rutin tidak termasuk lembur dan honor (Ying dan Jun, 2010).

- 2) Remunerasi adalah semua bentuk imbalan yang diterima pegawai atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi. Remunerasi merupakan semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh pengusaha untuk pekerja, antara lain upah pokok, tunjangan tetap, tunjangan variabel, insentif dan bonus, fasilitas-fasilitas, dan juga uang service (Menpan, 2010).

Menurut Achmad S. Ruky (2016:8) mengatakan bahwa para praktisi dan pakar manajemen remunerasi yang berkiprah di lingkungan organisasi bisnis, mengelompokkan komponen remunerasi dalam 2 (dua) kelompok besar dibawah ini, yaitu:

- 1) Remunerasi langsung (direct remuneration), adalah semua komponen remunerasi yang diterima secara langsung oleh pekerja /pegawai pada waktu-waktu tertentu atau setiap selesai melaksanakan pekerjaan. Komponen remunerasi yang masuk dalam kelompok langsung adalah :

- a) Upah / gaji pokok
- b) Tunjangan tunai
- c) Tunjangan hari raya keagamaan
- d) Gaji ke 13, gaji ke 14
- e) Insentif yang dikaitkan dengan output / hasil kerja
- f) Bonus yang diberikan setiap tahun atau 6 bulan yang dikaitkan dengan kinerja individu dan atau kinerja organisasi.

g) Pemberian catu seperti makan, fasilitas rumah, transportasi.

2) Remunerasi tak langsung, merupakan semua pengeluaran perusahaan untuk pekerja yang tidak secara langsung dan tidak rutin diterima atau dinikmati pekerja. Komponen remunerasi tidak langsung, antara lain adalah:

- a) Upah / Gaji selama cuti, libur nasional dan izin yang tetap berhak upah/gaji.
- b) Pemeliharaan kesehatan sendiri dan keluarga
- c) Bantuan dan santunan untuk musibah
- d) Premi Jamsostek
- e) Iuran dana pensiun yang dibayar oleh pemberi kerja.
- f) Bantuan untuk biaya pendidikan cuma-cuma.

Dari pendapat beberapa ahli tentang definisi remunerasi diatas dapat disimpulkan bahwa remunerasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

b. Dasar Pemberian Remunerasi di Kementerian Hukum dan HAM RI

Remunerasi yang merupakan bagian yang tidak terpisahkan dari kebijakan reformasi birokrasi yang dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean and good governance. Perubahan dan pembaharuan yang dilaksanakan dalam rangka mewujudkan tata pemerintahan yang bersih tidak mungkin dapat dilaksanakan dengan efektif tanpa adanya kesejahteraan

pegawai, sehingga dapat menghilangkan kesan pemerintahan yang selama ini dinilai buruk.

Adapun kesan tersebut berupa, antara lain:

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

Kementerian Hukum dan HAM RI merupakan suatu kementerian yang juga melaksanakan pemberian remunerasi kepada seluruh pegawainya. Aplikasi pemberian remunerasi di Kementerian Hukum dan HAM RI dalam bentuk tunjangan kinerja, artinya tunjangan yang diberikan berdasarkan kinerja yang dilaksanakan oleh setiap pegawai.

Pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai Negeri Sipil pada lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI merupakan amanat pasal 2 Peraturan Presiden Nomor 40 tahun 2011 disebutkan bahwa “Selain penghasilan yang berhak diterima sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan, kepada Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia diberikan tunjangan

kinerja setiap bulan”. Untuk melaksanakan ketentuan pada Peraturan Presiden, tersebut, Menteri Hukum dan HAM mengeluarkan keputusan Nomor M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011 tentang pelaksanaan pemberian tunjangan kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Selanjutnya dengan prestasi kinerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM, maka Presiden memberikan penghargaan dengan menaikkan tunjangan kinerja sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 105 Tahun 2014 dan dengan adanya kenaikan tunjangan kinerja dikeluarkanlah Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 48 tahun 2015 sebagai pengganti Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor M.HH-18.KU.01.01 Tahun 2011.

Pemberian tunjangan ini sebagai apresiasi atas pelaksanaan reformasi birokrasi dan bentuk usaha meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM. Tunjangan kinerja diberikan kepada setiap PNS di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM kecuali untuk pegawai yang tidak punya jabatan tertentu, non aktif sementara, diberhentikan dari jabatannya, diperbantukan ke instansi lain, dan yang PNS yang tidak mencapai target kinerja yang ditetapkan.

Dalam pasal 3 menyebutkan bahwa tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 diberikan berdasarkan tiga komponen, yaitu:

- 1) Target kinerja yang dihitung menurut kategori dari nilai capaian Standar Kinerja Pegawai (SKP);
- 2) Kehadiran menurut hari dan jam kerja di lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI serta cuti yang dilaksanakan oleh pegawai; dan
- 3) Ketaatan pada kode etik dan disiplin Pegawai Negeri Sipil.

Besaran tunjangan kinerja yang akan diterima tidak mutlak sama dengan besaran yang ditetapkan sesuai grade karena dipengaruhi oleh beberapa faktor, misalnya jumlah kehadiran (telah diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI, No. M.HH-18 KU.01.01 tahun 2011). Selain itu dimasa yang akan datang, besaran tunjangan kinerja bisa naik atau juga bisa turun, tergantung dari hasil penilaian Tim Evaluasi Independen.

Menurut Listiani dan Susilowati (2013:3), penerapan sistem remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada 5 prinsip (Simalango, 2009), yaitu:

- a) Sistem merit, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan harga jabatan.
- b) Adil, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi
- c) Layak, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal).

- d) Kompetitif yaitu gaji PNS setara dengan gaji pegawai dengan kualifikasi yang sama di sektor swasta guna menghindari brain drain.
- e) Transparan, dalam arti hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi.

Peneliti menggunakan lima prinsip ini sebagai dimensi dari variabel remunerasi karena sesuai dengan pasal 3, bahwa tunjangan kinerja diberikan berdasarkan target kinerja, kehadiran dan disiplin pegawai. Selain itu juga karena pemberian remunerasi atau tunjangan kinerja merupakan bagian dari kebijakan reformasi birokrasi untuk menghapus kesan pemerintah yang sarat dengan KKN.

c. Teori Remunerasi Terkait Kinerja

Hergenhahn, Mattew H Olson (2008) Reinforcement Theory merupakan suatu pendekatan psikologi bagi manusia. Teori ini menjelaskan bagaimana seseorang itu dapat menentukan, memilih dan mengambil keputusan dalam dinamika kehidupan. Terkait dengan kinerja, bahwa bagaimana seorang pegawai dapat menentukan, memilih dan mengambil keputusan dalam melaksanakan pekerjaan sampai mendapatkan hasil yang baik. Remunerasi merupakan semua yang diterima oleh pekerja dari pemberi kerja sebagai imbalan untuk jasa yang dilakukan mereka. Remunerasi merupakan salah satu bentuk reward dalam menyelesaikan pekerjaan. Untuk mendapatkan remunerasi tergantung dengan perilaku kinerja pegawai. Jika kinerja

pegawai baik artinya perilaku pegawai dalam melaksanakan pekerjaan baik juga dan akan mendapatkan remunerasi yang maksimal, begitu juga sebaliknya.

Teori Reinforcement mengajarkan tentang tingkah laku manusia yang merupakan hasil kompulasi dari pengalaman-pengalaman yang ia temui sebelumnya, (consequence influence behavior). Dalam teori ini, terdapat 3 konsekuensi yaitu:

- 1) Konsekuensi yang memberikan reward
- 2) Konsekuensi yang memberikan punishment
- 3) Konsekuensi yang tidak memberikan apa-apa (baik reward maupun punishment)

Reinforcement teory terdiri dari 3 macam yaitu:

- 1) Positive Reinforcement

Adalah suatu peristiwa yang bila hadir mengikuti suatu perilaku tertentu dapat menyebabkan perilaku tersebut akan diulangi.

Dalam melaksanakan pekerjaan, jika seorang pegawai dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target, maka remunerasi akan dibayar dengan maksimal, jika seorang pegawai tidak dapat menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu dan sesuai target, maka remunerasi tidak akan dibayar dengan maksimal. Anggap saja mendapatkan remunerasi yang maksimal merupakan sebuah reward dari perusahaan atau lembaga dan remunerasi yang tidak dibayar dengan maksimal, karena pegawai

tersebut diberikan punishment. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi keefektifan reinforcement positif, yaitu:

- a) Memilih perilaku yang akan ditingkatkan.
 - b) Memilih reinforcer
 - c) Membangun pelaksanaan
 - d) Ukuran reinforcer
 - e) Pemberian reinforcer
 - f) Penggunaan aturan
 - g) Contingent Reinforcement
- 2) Conditioned Reinforcement

Unconditioned reinforcement merupakan suatu stimulus yang menguatkan perilaku tertentu tanpa dikondisikan lebih dahulu sedangkan conditioned reinforcement merupakan stimulus yang awalnya bukan reinforcer, tapi kemudian diasosiasikan dengan reinforcer yang lain. Perusahaan akan memberikan teguran atau peringatan kepada pegawai yang melanggar aturan. Dalam aturan kepegawaian, ada istilah hukuman disiplin. Hukuman disiplin dijatuhkan jika pegawai melanggar aturan kepegawaian. Pegawai yang selalu datang terlambat akan mendapat teguran dari atasan bahkan bisa diberi hukuman disiplin.

d. Hubungan Remunerasi dengan Kinerja Pegawai

Salah satu komponen dari remunerasi PNS adalah tunjangan kinerja. Pada dasarnya, tunjangan kinerja yang berbasis kompetensi harus mempertimbangkan secara seimbang antara imbalan yang

diberikan kepada input dan output. Input dalam hal ini adalah bagaimana seorang pegawai melakukan sesuatu pekerjaan dengan kompetensi yang dimilikinya untuk dapat mencapai tujuan kinerja. Sedangkan output yaitu hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai yang merupakan target kinerja yang harus dicapai pegawai tersebut. Salah satu program yang dikeluarkan Kementerian Keuangan dalam mengimplementasikan reformasi birokrasi diantaranya adalah perbaikan sistem struktur remunerasi, yaitu penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja pegawai.

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggaraan 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.

Noe et al dalam Listiani & susilowati (2013:6) mengatakan bahwa sesuai dengan *Reinforcement Theory*, bila suatu perbuatan mendapatkan imbalan menyenangkan (*reward*), perbuatannya akan

diulanginya. Artinya, bila pegawai mendapatkan remunerasi yang baik seperti imbalan finansial yang tinggi terhadap kinerja terbaiknya, akan merangsang pegawai tersebut untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya. Selanjutnya Sinambela (2016:236) mengatakan bahwa beberapa faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah produktivitas kerja pegawai, posisi dan jabatan pegawai serta jenis dan sifat pekerjaan. Begitu juga pemberian remunerasi dipengaruhi oleh beberapa faktor tersebut. Apabila kinerja baik dan hasilnya nyata maka tunjangan kinerja akan diterima sesuai dengan batas maksimal yang telah ditetapkan, tetapi kalau kinerjanya buruk dan tidak dilaksanakan akan mengurangi remunerasi yang diterima. Selanjutnya pegawai yang menduduki jabatan yang lebih tinggi akan menerima remunerasi yang lebih besar. Sebaliknya, pegawai yang menduduki jabatan yang lebih rendah akan memperoleh remunerasi yang kecil. Selanjutnya jenis dan sifat pekerjaan yang sulit dan mempunyai resiko yang besar maka tingkat remunerasinya semakin besar karena membutuhkan kecakapan, serta ketelitian untuk mengerjakannya. Akan tetapi, apabila jenis dan sifat pekerjaannya mudah risiko kecil, tingkat remunerasinya relatif rendah.

3. Disiplin Kerja

a. Pengertian Disiplin Kerja

Sedarmayanti (2016:399) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Selanjutnya Zainal, Veithzal Rivai, dkk (2014:599) mengatakan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan para manajer untuk berkomunikasi dengan karyawan agar mereka bersedia untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Selanjutnya David dalam Mangkunegara (2016:129) menjelaskan bahwa "*discipline is management action to enforce organization standards*" (disiplin sebagai tindakan manajemen untuk menegakkan standar organisasi). Selanjutnya Mangkunegara (2016:129) menjelaskan disiplin kerja sebagai pelaksanaan manajemen untuk memperteguh pedoman-pedoman organisasi. Selanjutnya Hartatik, Indah Puji (2014:182) mengatakan disiplin merupakan suatu keadaan tertentu dimana orang-orang yang tergabung dalam organisasi tunduk pada peraturan-peraturan yang ada dengan rasa senang hati. Selanjutnya Nawawi, Hadad dalam Hartatik, Indah Puji (2014:183) mengatakan disiplin adalah usaha mencegah terjadinya pelanggaran-pelanggaran terhadap ketentuan yang telah disetujui bersama dalam melaksanakan kegiatan agar pembinaan hukuman pada seseorang atau kelompok dapat dihindari. Selanjutnya Malayu S.P. Hasibuan dalam Hartatik, Indah Puji (2014:183) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Selanjutnya Handoko dalam Sinambela (2016:334) mengatakan bahwa disiplin

adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Selanjutnya Hidjrachman dan Husnan dalam Sinambela (2016:334) mengatakan disiplin adalah setiap perseorangan dan juga kelompok yang menjamin adanya kepatuhan terhadap perintah dan berinisiatif untuk melakukan suatu tindakan yang diperlukan seandainya tidak ada perintah. Selanjutnya Sinambela (2016:335) mengatakan bahwa disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan.

Dari definisi diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah segala kemampuan pegawai dalam suatu organisasi yang dilakukan dengan penuh kesadaran dan kesediaan pegawai secara teratur dan terus menerus untuk melaksanakan tugas dan fungsi pokok dan mentaati segala peraturan yang berlaku dan tidak melanggar peraturan yang telah ditetapkan.

b. Jenis Disiplin Kerja

Hartatik, Indah Puji (2014:190) mengatakan bahwa terdapat beberapa jenis disiplin kerja yaitu sebagai berikut:

1) Disiplin Diri

Sikap disiplin dikembangkan atau dikontrol oleh diri sendiri. Hal ini merupakan manifestasi atau aktualisasi dari tanggung jawab pribadi yang berarti mengakui atau menerima nilai-nilai yang ada di luar dirinya. Disiplin diri sangat besar peranannya dalam mencapai tujuan organisasi. Melalui disiplin diri, seorang pegawai akan menghargai dirinya sendiri dan orang lain.

2) Disiplin Kelompok

Kegiatan organisasi bukanlah kegiatan yang bersifat individu, melainkan untuk kepentingan kelompok sehingga adanya disiplin kelompok. Disiplin kelompok adalah patut, taat, dan tunduknya kelompok terhadap peraturan, perintah, dan ketentuan yang berlaku serta mampu mengendalikan diri dari dorongan kepentingan dalam upaya pencapaian cita-cita dan tujuan tertentu, serta memelihara stabilitas organisasi dan menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin diri dan disiplin kelompok sangat berkaitan. Keduanya saling melengkapi, menunjang dan bersifat komplementer. Disiplin diri tidak dapat dikembangkan serta optimal tanpa dukungan disiplin kelompok. Sebaliknya disiplin kelompok tidak dapat ditegakkan tanpa adanya dukungan disiplin pribadi.

3) Disiplin Preventif

Disiplin preventif adalah disiplin yang ditujukan untuk mendorong pegawai agar berdisiplin dengan mentaati dan

mengikuti berbagai standar serta peraturan yang telah ditetapkan. Disiplin preventif juga merupakan suatu upaya yang dilakukan oleh organisasi untuk menciptakan sikap dan iklim organisasi, dimana semua anggota organisasi dapat menjalankan dan mematuhi peraturan yang telah ditetapkan atas kemauan sendiri. Adapun fungsi dari disiplin preventif adalah untuk mendorong sikap disiplin diri para pegawai, sehingga mereka dapat menjaga sikap disiplin tersebut tanpa paksaan.

4) Disiplin Korektif

Disiplin korektif dimaksudkan untuk menangani pelanggaran terhadap aturan-aturan yang berlaku dan memperbaikinya untuk masa yang akan datang. Menurut Mangkunegara (2016:129) disiplin korektif adalah suatu upaya menggerakkan pegawai dalam menyetakan suatu peraturan dan mengarahkan untuk tetap mematuhi peraturan sesuai dengan pedoman yang berlaku pada perusahaan. Disiplin korektif juga merupakan suatu upaya untuk memperbaiki dan menindak pegawai yang melakukan pelanggaran terhadap aturan yang telah dibuat serta memberikan sanksi terhadap pegawai yang melakukan pelanggaran.

5) Disiplin Progresif

Disiplin progresif merupakan pemberian hukuman yang lebih berat terhadap pelanggaran yang berulang. Tujuannya adalah memberi kesempatan kepada pegawai untuk mengambil tindakan korektif sebelum dilakukan hukuman-hukuman yang lebih serius.

c. Pendekatan Disiplin Kerja

Mangkunegara (2016:130) mengatakan ada tiga pendekatan disiplin, yaitu:

1) Pendekatan Disiplin Modern

Pendekatan disiplin modern yaitu mempertemukan sejumlah keperluan atau kebutuhan baru diluar hukuman. Pendekatan ini berasumsi bahwa:

- a) Disiplin modern merupakan suatu cara menghindari bentuk hukuman secara fisik.
- b) Melindungi tuduhan yang benar untuk diteruskan pada proses hukum yang berlaku.
- c) Keputusan-keputusan yang semuanya terhadap kesalahan atau prasangka harus diperbaiki dengan mengadakan proses penyuluhan dengan mendapatkan fakta-faktanya.
- d) Melakukan protes terhadap keputusan yang berat sebelah pihak terhadap kasus disiplin.

2) Pendekatan Disiplin Tradisi

Pendekatan disiplin dengan tradisi, yaitu pendekatan disiplin dengan cara memberikan hukuman. Pendekatan ini berasumsi:

- a) Disiplin dilakukan oleh atasan kepada bawahan, dan tidak pernah ada peninjauan kembali bila telah diputuskan.
- b) Disiplin adalah hukuman untuk pelanggaran, pelaksanaannya harus disesuaikan dengan tingkat pelanggarannya.

- c) Pengaruh hukuman untuk memberikan pelajaran kepada pelanggar maupun kepada pegawai lainnya.
- d) Peningkatan perbuatan pelanggaran diperlukan hukuman yang lebih keras.
- e) Pemberian hukuman terhadap pegawai yang melanggar kedua kalinya harus diberi hukuman yang lebih berat.

3) Pendekatan Disiplin Bertujuan

Pendekatan disiplin bertujuan berasumsi bahwa:

- a) Disiplin kerja harus dapat diterima dan dipahami oleh semua pegawai.
- b) Disiplin bukanlah suatu hukuman, tetapi merupakan pembentukan perilaku.
- c) Disiplin bertujuan untuk perubahan perilaku yang lebih baik.
- d) Disiplin pegawai bertujuan agar pegawai bertanggung jawab terhadap perbuatannya.

d. Faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja

Fadila Helmi dalam Hartatik (2014:197) merumuskan faktor-faktor yang mempengaruhi disiplin kerja menjadi dua, yaitu faktor kepribadian dan faktor lingkungan, sebagai berikut:

1) Faktor Kepribadian

Faktor yang penting dalam kepribadian seseorang adalah sistem nilai yang dianut, yaitu yang berkaitan langsung dengan disiplin. Sistem nilai akan terlihat dari sikap seseorang, dimana

sikap ini diharapkan akan tercermin dalam perilaku. Terdapat tiga tingkatan perubahan sikap mental dalam perilaku, yaitu:

a) Disiplin karena kepatuhan

Disiplin jenis ini hanya didasarkan atas perasaan takut.

Disiplin kerja dalam tingkatan ini dilakukan semata untuk mendapatkan reaksi positif dari pimpinan atau atasan yang memiliki wewenang. Sebaliknya, jika pengawas tidak ada ditempat, disiplin kerja tidak akan tampak.

b) Disiplin karena identifikasi

Disiplin ini didasarkan pada identifikasi adanya perasaan kekaguman dan penghargaan terhadap pimpinan. Pimpinan yang karismatik adalah figur yang dihormati, dihargai, dan sebagai pusat identifikasi.

c) Disiplin karena internalisasi

Disiplin kerja dalam tingkatan ini terjadi karena karyawan mempunyai nilai disiplin diri yang tinggi. Dalam taraf ini orang dikategorikan mempunyai disiplin diri.

2) Faktor Lingkungan

Sikap disiplin dalam diri seseorang merupakan produk interaksinya dengan lingkungan, terutama lingkungan sosial. Oleh karena itu, pembentukan disiplin tunduk pada kaidah-kaidah proses belajar. Disiplin kerja yang tinggi tidak muncul begitu saja, tetapi merupakan suatu proses belajar yang dilakukan secara terus-menerus. Agar proses pembelajaran berjalan efektif,

pemimpin yang merupakan agen pengubah perlu memperhatikan prinsip-prinsip konsisten, adil, bersikap positif dan terbuka. Selain faktor kepemimpinan, gaji, kesejahteraan dan sistem penghargaan merupakan faktor yang tidak boleh dilupakan, karena akan memberikan motivasi kerja yang tinggi pada karyawan, sehingga akan berdampak pada perilaku disiplin kerja karyawan.

e. Prinsip-Prinsip Disiplin

Bacal dalam Sinambela (2016:343) mengatakan bahwa ada beberapa prinsip yang seharusnya menjadi pedoman kita dalam mengambil tindakan disipliner yaitu sebagai berikut:

- 1) Mengambil tindakan disipliner harus sesuai dengan hukum setempat dan perjanjian perburuhan yang berlaku.
- 2) Mendokumentasikan semua tindakan disipliner secara lengkap, secara mendetail kekurangan yang sebenarnya dalam kinerja, bagaimana hal itu diidentifikasi, bagaimana hal itu dikomunikasikan kepada pegawai yang bersangkutan, dan langkah-langkah yang telah diambil untuk memecahkan masalah itu.
- 3) Tindakan disipliner yang diambil hendaknya menggunakan tingkat paksaan dan tekanan terendah yang diperlukan untuk memecahkan masalah kinerja.
- 4) Semakin besar tingkat pemaksaan yang digunakan, semakin kecil kemungkinan untuk mencapai win-win solution yang konstruktif dan tahan lama.

- 5) Semakin kita mampu menggambarkan dengan jelas permasalahan kinerja yang terjadi, semakin mungkin kita dapat memecahkannya bersama pegawai yang bersangkutan, dan semakin besar pula perlindungan hukum yang kita dapatkan bila kita terpaksa mengambil tindakan disipliner yang keras.

Selanjutnya Henry Simamora dalam Sinambela (2016:346) menjelaskan terdapat tujuh prinsip yang perlu diperhatikan dalam pengelolaan disiplin pegawai, yaitu:

1) **Prosedur dan Kebijakan yang Pasti**

Perhatian pimpinan dapat mendorong pertumbuhan disiplin kerja pegawai dalam organisasi. Prosedur-prosedur disiplin mulai dari perencanaan, penetapan, sampai dengan penerapannya seyogyanya mengikuti serangkaian tindakan yang sudah disepakati dari awal sehingga dapat ditegakkan. Pemimpin seyogyanya harus benar-benar berpegang teguh pada aturan yang ada dan harus konsisten terhadap aturan yang telah ditetapkan.

2) **Tanggung Jawab Kepengawasan**

Seorang pengawas harus bertanggung jawab dalam tindakan disipliner. Pengawas mempunyai otoritas mengeluarkan peringatan-peringatan verbal dan teguran-teguran lisan atau teguran-teguran tulisan.

3) **Mengkomunikasikan Berbagai Peraturan**

Sosialisasi tentang peraturan suatu organisasi harus dilakukan terhadap pegawai, agar pegawai tahu dan dapat melaksanakan

aturan tersebut. Pegawai dapat memahami secara penuh kebijakan-kebijakan dan prosedur-prosedur disiplin.

4) Tanggung Jawab Pemaparan Bukti

Organisasi harus menganggap pegawainya tidak bersalah sampai dengan bukti-bukti yang akurat agar pegawai tersebut memang benar-benar melanggar aturan. Bukti tersebut haruslah didokumentasikan secara cermat sehingga sulit dipertentangkan.

5) Perlakuan yang Konsisten

Peraturan dan hukuman mestilah diberlakukan secara tidak berat sebelah dan tanpa diskriminasi. Pemberlakuan disiplin yang tidak merata akan menciptakan kesenjangan diantara pegawai. Pada dasarnya, penting bagi pegawai menyakini bahwa disiplin diterapkan secara konsisten.

6) Pertimbangan atas Berbagai Situasi

Pelanggaran terhadap peraturan organisasi seyogyanya patut dipertimbangkan berbagai faktor. Situasi dalam berbagai kasus patut dipertimbangkan dan juga fakta-fakta yang menggambarkan pelanggaran. Ada beberapa faktor yang membantu manajemen menganalisa masalah disiplin, yaitu keseriusan masalah, lamanya masalah, frekuensi dan sifat pelanggaran, faktor-faktor yang meringankan, kadar sosialisasi, riwayat praktik-praktik disiplin pegawai dan dukungan manajemen.

7) Peraturan dan Hukuman yang Masuk Akal

Organisasi bebas membuat peraturan selama tidak menentang norma-norma yang berlaku, masuk akal dan wajar. Peraturan dan hukuman yang tampaknya tidak masuk akal dapat menciptakan sikap negatif terhadap disiplin dan menumbuhkan sikap tidak kooperatif diantara para pegawai.

f. Disiplin Pegawai Negeri Sipil

Dalam rangka menjamin tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas pekerjaan di lingkungan Pegawai Negeri Sipil, telah dibuat suatu ketentuan peraturan Disiplin Pegawai Negeri Sipil, sebagai suatu peraturan yang memuat keharusan, larangan, dan sanksi apabila keharusan tidak dilaksanakan atau larangan dilanggar.

Salah satu tolak ukur dari kedisiplinan ini adalah kehadiran dan kepulangan pegawai tepat waktu sesuai dengan jadwal yang ditentukan. Cara yang ditempuh, yaitu dengan segera menarik daftar hadir setelah jam kehadiran sudah lewat dan memberikan daftar hadir menjelang waktu jam pulang. Namun cara ini juga ada kelemahannya, yaitu sering kali pegawai yang terlambat menitipkan tandatangan kehadiran ini kepada teman yang sudah duluan datang. Pada sebagian instansi lain sudah menggunakan alat modern berupa alat absensi dengan jari yang tidak dapat diwakilkan kepada orang lain. Namun hal ini juga masih mempunyai kelemahan dalam menegakkan disiplin. Misalkan sebagian pegawai datang pagi hari untuk memenuhi daftar hadir, kemudian meninggalkan kantor dan kembali lagi setelah

menjelang kepulangan kantor. Jadi, secara administratif mereka disiplin hadir ke kantor tapi kenyataannya pegawai tersebut sebenarnya tidak masuk kerja. Bentuk disiplin yang lain adalah ketepatan dalam melaksanakan tugas kerja atau lebih menekankan pada output. Pegawai dituntut untuk dapat menyelesaikan tugasnya sesuai jadwal yang ditentukan.

Menurut Peraturan Pemerintah Republik Indonesia Nomor 53 tahun 2010 tentang Disiplin Pegawai Negeri Sipil, bahwa disiplin PNS adalah kesanggupan PNS untuk mentaati kewajiban dan menghindari larangan yang ditentukan dalam peraturan perundang-undangan dan atau peraturan kedinasan yang apabila tidak ditaati atau dilanggar dijatuhi hukuman disiplin. Adapun kewajiban PNS sebagaimana dalam pasal 3 berbunyi bahwa setiap PNS wajib:

- 1) Mengucapkan sumpah/janji PNS;
- 2) Mengucapkan sumpah/janji jabatan;
- 3) Setia dan taat sepenuhnya kepada Pancasila, UUD tahun 1945, Negara Kesatuan Republik Indonesia, dan pemerintah;
- 4) Menaati segala ketentuan peraturan perundang-undangan;
- 5) Melaksanakan tugas kedinasan yang dipercayakan kepada PNS dengan penuh pengabdian, kesadaran, dan tanggung jawab;
- 6) Menjunjung tinggi kehormatan negara, pemerintah, dan martabat PNS;
- 7) Mengutamakan kepentingan negara daripada kepentingan sendiri, seseorang, dan atau golongan;

- 8) Memegang rahasia jabatan yang menurut sifatnya atau menurut perintah harus dirahasiakan;
- 9) Bekerja dengan jujur, tertib, cermat, dan bersemangat untuk kepentingan negara;
- 10) Melaporkan dengan segera kepada atasannya apabila mengetahui ada hal yang dapat membahayakan atau merugikan negara atau pemerintah terutama di bidang keamanan, keuangan dan materil;
- 11) Masuk kerja dan menaati ketentuan jam kerja;
- 12) Mencapai sasaran kerja pegawai yang ditetapkan;
- 13) Menggunakan dan memelihara barang-barang milik negara dengan sebaik-baiknya;
- 14) Memberikan pelayanan sebaik-baiknya kepada masyarakat;
- 15) Membimbing bawahan dalam melaksanakan tugas;
- 16) Memberikan kesempatan kepada bawahan untuk mengembangkan karier; dan
- 17) Mentaati peraturan kedisiplinan yang ditetapkan oleh pejabat yang berwenang.

Sedangkan larangan PNS sebagaimana dalam pasal 4 berbunyi bahwa setiap PNS dilarang:

- 1) Menyalahgunakan wewenang;
- 2) Menjadi perantara untuk mendapatkan keuntungan pribadi dan/atau orang lain dengan menggunakan kewenangan orang lain;
- 3) Tanpa izin pemerintah menjadi pegawai atau bekerja untuk negara lain dan/atau lembaga atau organisasi internasional;

- 4) Bekerja pada perusahaan asing, konsultan asing, atau lembaga swadaya masyarakat asing;
- 5) Memiliki, menjual, membeli, menggadaikan, menyewakan, atau meminjamkan barang-barang baik bergerak atau tidak bergerak, dokumen atau surat berharga milik negara secara tidak sah;
- 6) Melakukan kegiatan bersama dengan atasan, teman sejawat, bawahan, atau orang lain didalam maupun diluar lingkungan kerjanya dengan tujuan untuk keuntungan pribadi, golongan, atau pihak lain, yang secara langsung atau tidak langsung merugikan negara;
- 7) Memberi atau menyanggupi akan memberi sesuatu kepada siapapun baik secara langsung atau tidak langsung dan dengan dalih apapun untuk diangkat dalam jabatan;
- 8) Menerima hadiah atau suatu pemberian apa saja dari siapapun juga yang berhubungan dengan jabatan dan/atau pekerjaannya;
- 9) Bertindak sewenang-wenang terhadap bawahannya;
- 10) Melakukan suatu tindakan atau tidak melakukan suatu tindakan yang dapat menghalangi atau mempersulit salah satu pihak yang dilayani sehingga mengakibatkan kerugian bagi yang dilayani;
- 11) Menghalangi berjalannya tugas kedinasan;
- 12) Memberikan dukungan kepada calon presiden/wakil presiden, Dewan Perwakilan Rakyat, Dewan Perwakilan Daerah, atau Dewan Perwakilan Rakyat Daerah dengan cara:
 - a) Ikut serta sebagai pelaksana kampanye;

- b) Menjadi peserta kampanye dengan menggunakan atribut partai atau atribut PNS;
- c) Sebagai peserta kampanye dengan mengerahkan PNS lain; dan/atau
- d) Sebagai peserta kampanye dengan menggunakan fasilitas negara;
- 13) Memberikan dukungan kepada calon Presiden/Wakil Presiden dengan cara:
- a) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
- b) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat;
- 14) Memberikan dukungan kepada calon anggota Dewan Perwakilan Rakyat atau calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah dengan cara memberikan surat dukungan disertai foto kopi Kartu Tanda Penduduk atau Surat Keterangan Tanda Penduduk sesuai peraturan perundang-undangan; dan
- 15) Memberikan dukungan kepada calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah, dengan cara:

- a) Terlibat dalam kegiatan kampanye untuk mendukung calon Kepala Daerah/Wakil Kepala Daerah;
 - b) Menggunakan fasilitas yang terkait dengan jabatan dalam kegiatan kampanye;
 - c) Membuat keputusan dan/atau tindakan yang menguntungkan atau merugikan salah satu pasangan calon selama masa kampanye; dan/atau
 - d) Mengadakan kegiatan yang mengarah kepada keberpihakan terhadap pasangan calon yang menjadi peserta pemilu sebelum, selama, dan sesudah masa kampanye meliputi pertemuan, ajakan, himbauan, seruan, atau pemberian barang kepada PNS dalam lingkungan unit kerjanya, anggota keluarga, dan masyarakat.
- g. Indikator Disiplin Kerja

Beberapa indikator disiplin kerja menurut para ahli Veithzal Rivai Zainal dalam Sinambela (2016:355) menjelaskan bahwa disiplin kerja memiliki beberapa komponen, yaitu kehadiran, ketaatan pada peraturan kerja, ketaatan pada standar kerja, tingkat kewaspadaan tinggi, bekerja etis. Selanjutnya menurut Gouzali Saydam dalam Sinambela (2016:356), mengatakan bahwa faktor-faktor atau indikator yang mempengaruhi kedisiplinan sebagai berikut yaitu besar kecilnya pemberian kompensasi, ada tidaknya keteladanan pemimpin dalam organisasi, ada tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, keberanian pemimpin dalam mengambil keputusan, ada tidaknya

pengawasan pemimpin, ada tidaknya perhatian kepada para pegawai, diciptakan kebiasaan-kebiasaan yang mendukung tegaknya disiplin. Selanjutnya menurut Malayu Hasibuan dalam Sinambela (2016:356), mengatakan bahwa indikator yang mempengaruhi tingkat disiplin seorang pegawai adalah tujuan dan kemampuan, teladan pemimpin, balas jasa, keadilan, pengawasan melekat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Selanjutnya Sinambela (2016:356), mengatakan bahwa faktor-faktor atau indikator dari disiplin kerja adalah sebagai berikut:

1) Frekuensi Kehadiran

Salah satu tolak ukur untuk mengetahui tingkat kedisiplinan pegawai adalah semakin tinggi frekuensi kehadirannya atau rendahnya tingkat kemungkinan maka pegawai tersebut telah memiliki disiplin kerja yang tinggi.

2) Tingkat Kewaspadaan

Pegawai yang dalam melaksanakan pekerjaannya selalu penuh perhitungan dan ketelitian memiliki tingkat kewaspadaan yang tinggi baik terhadap dirinya maupun terhadap pekerjaannya.

3) Ketaatan pada Standar Kerja

Dalam melaksanakan pekerjaannya seorang pegawai diharuskan mentaati semua standar kerja yang telah ditetapkan sesuai dengan aturan dan pedoman kerja agar kecelakaan kerja tidak terjadi atau dapat dihindari.

4) Ketaatan pada Peraturan

Hal tersebut dimaksudkan untuk keamanan dan kelancaran dalam bekerja.

5) Etika Kerja

Etika kerja diperlukan oleh setiap pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya agar tercipta suasana harmonis, saling menghargai antar sesama pegawai.

h. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja Pegawai

Kedisiplinan merupakan fungsi operasional Manajemen SDM yang terpenting. Karena keberhasilan suatu organisasi sangat dipengaruhi kinerja individu. Semakin baik disiplin pegawai maka semakin tinggi prestasi kerja yang dicapainya. Sinambela (2016:332) mengatakan bahwa "Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya." Hal ini akan mendorong semangat kerja pegawai dan terwujudnya tujuan perusahaan.

Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik memerlukan koordinasi dan strategi yang baik. Sebagian dari pegawai banyak yang tidak mengetahui tentang aturan, prosedur, dan kebijakan yang ditetapkan oleh organisasi sehingga banyak menyebabkan tindakan indisipliner. Terkait dengan tindakan tersebut atasan harus berusaha agar para bawahannya mempunyai disiplin yang baik. Salah satu usaha tersebut dalam bentuk orientasi dan sosialisasi terhadap peraturan, prosedur dan kebijakan yang terkait dalam organisasi.

Berbagai teori menjelaskan bahwa terdapat hubungan yang signifikan diantara variabel disiplin kerja dengan kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Sinambela (2016:333) mengatakan bahwa disiplin kerja sangat banyak memberikan kontribusi kepada kinerja dan salah satu faktor penyumbang utama kinerja adalah disiplin kerja.

4. Motivasi

a. Pengertian Motivasi

Mangkunegara (2016:93) mengatakan motif merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya, sedangkan motivasi adalah kondisi yang menggerakkan pegawai agar mampu mencapai tujuan dari motifnya. Selanjutnya Sperling dalam Mangkunegara (2016:93) mengemukakan bahwa *“motive is defined as a tendency to activity, started by a drive and ended by an adjustment. The adjustment is said to satisfy the motive”* (motif adalah suatu kecenderungan untuk beraktivitas, dimulai dari dorongan dalam diri (drive) dan diakhiri dengan penyesuaian diri. Penyesuaian diri dikatakan untuk memuaskan motif). Selanjutnya Stanton dalam Mangkunegara (2016:93) mendefinisikan bahwa *“A motive is a stimulated need which a goal-oriented individual seeks to satisfy”* (suatu motif adalah kebutuhan yang distimulasi yang berorientasi kepada tujuan individu dalam mencapai rasa puas). Selanjutnya Stanford dalam Mangkunegara (2016:93) mendefinisikan bahwa

“motivation as an energizing condition of the organism that serves to direct that organism toward the goal of a certain class” (motivasi sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu). Selanjutnya dalam hubungan lingkungan kerja Ernest dalam Mangkunegara (2016:94) mengemukakan bahwa *“Work motivation is defined as conditions which influence the arousal, direction, and maintenance of behaviors relevant in work setting”* (motivasi kerja didefinisikan sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja). Selanjutnya McClelland dalam Mangkunegara (2016:103) Motivasi berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Selanjutnya Sedarmayanti (2016:257) mengemukakan bahwa motivasi adalah kesediaan mengeluarkan tingkat upaya itu untuk memenuhi kebutuhan individual. Selanjutnya Rivai, Veithzal (2009:837) mengemukakan bahwa motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang mempengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Selanjutnya Stephen P Robbins dalam Wibowo (2016:322) menyatakan bahwa motivasi adalah sebagai proses yang menyebabkan intensitas, arah, dan usaha terus menerus individu menuju pencapaian tujuan. Selanjutnya Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:322) mengatakan motivasi merupakan proses

psikologis yang membangkitkan dan mengarahkan perilaku pada pencapaian tujuan atau *goal directed behavior*. Selanjutnya Wibowo (2016:322) mengatakan motivasi merupakan dorongan terhadap serangkaian proses perilaku manusia pada pencapaian tujuan, sedangkan elemen yang terkandung dalam motivasi meliputi unsur membangkitkan, mengarahkan, menjaga, menunjukkan intensitas, bersifat terus menerus dan adanya tujuan.

Berdasarkan pendapat ahli diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi adalah:

- 1) Sebagai suatu kondisi yang menggerakkan manusia ke arah suatu tujuan tertentu.
- 2) Suatu keahlian dalam mengarahkan karyawan dan perusahaan agar mau bekerja secara berhasil, sehingga keinginan karyawan dan tujuan perusahaan sekaligus tercapai.
- 3) Sebagai inisiasi dan pengarahan tingkah laku. Pelajaran motivasi sebenarnya merupakan pelajaran tingkah laku.
- 4) Sebagai energi untuk membangkitkan dorongan dalam diri.
- 5) Sebagai kondisi yang berpengaruh membangkitkan, mengarahkan dan memelihara perilaku yang berhubungan dengan lingkungan kerja.

b. Teori Motivasi Terkait dengan Kinerja

Kreitner dan Kinicki dalam Wibowo (2016:331) membahas bahwa motivasi dapat diperoleh melalui:

1) Needs (Kebutuhan)

Kebutuhan menunjukkan adanya kekurangan fisiologis atau psikologis yang menimbulkan perilaku. Teori motivasi berdasarkan hierarki kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow yang dikutip Mangkunegara (2016:94) mengemukakan bahwa hierarki kebutuhan manusia adalah sebagai berikut:

- a) Kebutuhan fisiologis, yaitu kebutuhan untuk makan, minum, perlindungan fisik, bernafas, seksual. Kebutuhan ini merupakan kebutuhan tingkat paling dasar.
- b) Kebutuhan rasa aman, yaitu kebutuhan akan perlindungan dari ancaman, bahaya, pertentangan, dan lingkungan kerja.
- c) Kebutuhan untuk merasa memiliki, yaitu kebutuhan untuk diterima oleh kelompok, berafiliasi, berinteraksi, dan kebutuhan untuk mencintai serta dicintai.
- d) Kebutuhan akan harga diri, yaitu kebutuhan untuk dihormati, dan dihargai oleh orang lain.
- e) Kebutuhan untuk mengaktualisasi diri, yaitu kebutuhan untuk menggunakan kemampuan, skill dan potensi.

Implikasi dari teori Maslow menunjukkan bahwa kebutuhan yang terpuaskan dapat kehilangan potensi motivasional. Oleh karena itu para pemimpin disarankan memotivasi pegawainya dengan memecah program atau pelaksanaan, dimaksudkan untuk memuaskan kebutuhan yang baru muncul atau tidak dipenuhi.

Dalam studi motivasi Mc Clelland yang dikutip Mangkunegara (2016:97) mengemukakan ada tiga macam kebutuhan manusia, yaitu sebagai berikut:

a) *Need for Achievement*, yaitu kebutuhan untuk berprestasi yang merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk pemecahan masalah.

b) *Need for Affiliation*, yaitu kebutuhan untuk berafiliasi yang merupakan dorongan untuk berinteraksi dengan orang lain, berada bersama orang lain, tidak mau melakukan sesuatu yang merugikan orang lain.

c) *Need for Power*, yaitu kebutuhan untuk kekuasaan yang merupakan refleksi dari dorongan untuk mencapai otoritas untuk memiliki pengaruh terhadap orang lain.

2) *Job Design* (Desain Pekerjaan)

Job design adalah mengubah konten dan/atau proses pekerjaan spesifik untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja. Metode yang dipergunakan untuk desain kerja adalah *scientific management* (manajemen saintifik), *job enlargement* (perluasan kerja), *job rotation* (rotasi kerja), dan *job enrichment* (pengkayaan kerja).

Douglas Mc Gregor dalam Zainal, Viethzal Rivai (2014:610) mengajukan dua pandangan yang berbeda tentang manusia yang dikenal dengan Teori "X" dan Teori "Y". Mc Gregor merumuskan

asumsi-asumsi dan perilaku manusia dalam suatu organisasi sebagai berikut:

- a) Teori “X” merupakan asumsi dari seorang pegawai yang negatif yang tidak menyukai pekerjaan, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi.
- b) Teori “Y” merupakan asumsi dari seorang pegawai yang positif yang menyukai pekerjaan, kreatif, berusaha bertanggung jawab, dan dapat menjalankan pengarahannya sendiri.

Teori Mc Gregor lebih memihak kepada asumsi-asumsi “Y” atau *positif side* dari perilaku sumber daya manusia di dalam organisasi, hal ini dikarenakan oleh pemimpin yang percaya akan kesenangan merupakan dorongan dalam bekerja sehingga banyak menggunakan motivasi yang positif. Dan walaupun menggunakan motivasi negatif tetaplah harus mempertimbangkan situasi dan orangnya.

3) *Satisfaction* (Kepuasan)

Motivasi kerja individual berhubungan dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja adalah respons bersifat mempengaruhi terhadap berbagai segi pekerjaan seseorang. Sedarmayanti (2016:260) dalam teori *motivation hygiene* merupakan bahwa faktor intrinsik dihubungkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik dikaitkan dengan kepuasan kerja, sementara faktor ekstrinsik dikaitkan dengan ketidakpuasan kerja. Orang yang relatif puas dengan satu aspek pekerjaannya dan tidak puas

dengan satu atau lebih aspek lainnya. Karena terdapat hubungan dinamis antara motivasi dengan kepuasan kerja, maka perlu dipahami penyebab kepuasan kerja dan konsekuensi dari kepuasan kerja.

4) *Equity* (Keadilan)

Equity theory adalah model motivasi yang menjelaskan bagaimana orang mengejar kejujuran dan keadilan dalam pertukaran sosial, atau hubungan memberi dan menerima. Komponen utamanya adalah inputs dan outputs suatu pekerjaan. Sebagai inputs adalah pekerja yang mengharapkan hasil, termasuk pendidikan, pengalaman, keterampilan, dan usaha. Disisi outputs dari pertukaran, organisasi mengusahakan pembayaran, tunjangan tambahan, dan rekognisi.

Sedarmayanti (2016:261) bahwa teori keadilan meliputi:

- 1) Pegawai membandingkan masukan dan keluaran pekerjaan mereka dengan masukan/keluaran orang lain, kemudian berespons untuk menghapuskan setiap ketidakadilan.
- 2) Teori keadilan mengenali bahwa pegawai tidak hanya peduli akan jumlah mutlak ganjaran untuk upaya mereka, tetapi juga akan hubungan jumlah ini dengan apa yang diterima orang lain.
- 3) Secara historis, teori keadilan berfokus pada keadilan yang dipersepsikan dari banyaknya dan alokasi dari ganjaran diantara individu. Tetapi keadilan juga harus

mempertimbangkan keadilan prosedural, keadilan yang dipersepsikan dari proses yang digunakan untuk menentukan distribusi dari ganjaran.

5) *Expectation* (Harapan)

Zainal, Veithzal Rivai (2016:615) bahwa teori *expectation* mengemukakan suatu tindakan seseorang cenderung untuk dilakukan karena harapan hasil yang akan kita dapatkan. Dalam hal ini harapan bonus, kenaikan gaji, promosi dan penghargaan.

Model teori harapan mempunyai sejumlah implikasi nyata, yaitu:

- a) Menentukan imbalan yang dinilai oleh setiap karyawan.
- b) Menentukan kinerja yang diinginkan.
- c) Mengaitkan imbalan dengan kinerja.
- d) Menganalisis faktor-faktor yang mengurangi efektivitas imbalan.
- e) Memastikan imbalan mencukupi.

6) *Goal Setting* (Penetapan tujuan)

Tujuan adalah apa yang diusahakan untuk dicapai individu, merupakan objek atau tujuan dari suatu tindakan. Dampak motivasional dari tujuan kinerja yang dikemukakan Frederich Taylor secara ilmiah menciptakan berapa banyak pekerjaan dengan kualitas tertentu seorang individu harus ditugaskan setiap hari.

c. Indikator yang terkandung dalam Motivasi

Mc Clelland dalam Mangkunegara (2016) mengatakan ada enam aspek yang terkandung dalam motivasi berprestasi, yaitu:

1) Tanggung Jawab

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan merasa dirinya bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakan, dan ia akan berusaha sampai berhasil menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang mempunyai motivasi yang rendah mempunyai tanggung jawab yang kurang terhadap tugas yang diberikan kepadanya, dan bila ia mengalami kesukaran dalam menjalankan tugasnya ia cenderung akan menyalahkan hal-hal lain diluar dirinya sendiri.

2) Mempertimbangkan Resiko

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi akan mempertimbangkan terlebih dahulu akan risiko yang dihadapinya sebelum memulai kegiatan dengan tingkat kesulitan sedang dan menantang, namun memungkinkan baginya untuk menyelesaikannya. Sedangkan pada individu yang memiliki motivasi rendah justru menyukai pekerjaan atau tugas yang sangat mudah sehingga akan mendatangkan keberhasilan bagi dirinya

3) Umpan Balik

Pada individu yang mempunyai motivasi yang tinggi sangat menyukai umpan balik, karena menurut mereka umpan balik sangat berguna sebagai perbaikan bagi hasil kerja mereka dimasa

yang akan datang. Sebaliknya yang mempunyai motivasi yang rendah tidak menyukai umpan balik, karena dengan adanya umpan balik mereka merasa telah memperlihatkan kesalahan-kesalahan mereka dan kesalahan tersebut kan terulang lagi.

4) Kreatif Inovatif

Pada individu yang memiliki motivasi yang tinggi akan kreatif mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin dan juga mereka tidak menyukai pekerjaan rutin yang sama dari waktu ke waktu. Sebaliknya individu yang memiliki motivasi rendah justru sangat menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas karena dengan begitu mereka tidak usah memikirkan cara lain dalam menyelesaikan tugasnya. Dari pendapat tersebut disimpulkan bahwa mereka yang mempunyai kebutuhan berprestasi tinggi cenderung termotivasi dengan situasi kerja yang penuh tantangan dan persaingan, sedangkan orang dengan kebutuhan berprestasi rendah dalam situasi kerja sama cenderung berprestasi buruk.

5) Waktu Penyelesaian Tugas

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi akan berusaha menyelesaikan setiap tugas dalam waktu yang cepat, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi yang rendah kurang tertantang untuk menyelesaikan tugas secepat mungkin, sehingga cenderung memakan waktu yang lama, menunda-nunda dan tidak efisien.

6) Keinginan Menjadi yang Terbaik

Individu dengan kebutuhan berprestasi yang tinggi senantiasa menunjukkan hasil kerja yang sebaik-baiknya dengan tujuan agar meraih predikat yang terbaik, sedangkan individu dengan kebutuhan berprestasi yang rendah menganggap bahwa peringkat terbaik bukan merupakan tujuan utama dan hal ini membuat individu tidak berusaha seoptimal mungkin dalam menyelesaikan tugas-tugasnya.

d. Hubungan Motivasi dengan Kinerja

Wibowo (2016:330) mengatakan motivasi dapat dipastikan mempengaruhi kinerja, walaupun bukan satu-satunya faktor yang membentuk kinerja. Sedangkan faktor yang mempengaruhi motivasi adalah masukan individual dan konteks pekerjaan. Pekerja mempunyai kemampuan, pengetahuan kerja, disposisi dan sifat, emosi, suasana hati, keyakinan, dan nilai-nilai pekerjaan. Konteks pekerjaan mencakup lingkungan fisik, penyelesaian tugas, pendekatan organisasi pada rekognisi dan penghargaan, kecukupan dukungan pengawasan dan coaching, serta budaya organisasi.

Mc Clelland, dkk seperti dikutip Mangkunegara (2016:104) berpendapat bahwa ada hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja. Artinya, pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya pegawai yang prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah. Selain itu implikasi yang perlu

diperhatikan seorang pemimpin adalah memberikan pendidikan dan pelatihan yang dapat meningkatkan motivasi pegawai. Selanjutnya kebutuhan akan prestasi, afiliasi, dan kekuasaan dapat dipertimbangkan dalam proses seleksi, untuk penempatan yang lebih baik. Artinya penempatan di lingkungan kerja sangat mempengaruhi motivasi pegawai itu sendiri.

B. Penelitian Terdahulu

Pelawi (2015) meneliti tentang “Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis jalur yang merupakan perluasan analisis regresi berganda yang digunakan untuk menaksir hubungan kausalitas antar variabel. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Sedangkan disiplin kerja juga berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan.

Ujung (2014) meneliti tentang “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan motivasi dan kepuasan kerja

tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi.

Boedianto (2012) meneliti tentang “Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Blitar.

Fitria, dkk (2014) meneliti tentang “Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Sedangkan motivasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

Teja (2017) meneliti tentang “Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Dan Cukai Surakarta)”. Penelitian ini menggunakan desain penelitian kuantitatif dan pengujian hipotesis menggunakan analisis regresi linier berganda. Hasil penelitian menyimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bea dan Cukai Surakarta. Hal ini didapat bahwa t hitung remunerasi sebesar 2,451 dengan nilai signifikan sebesar 0,016 dan lebih kecil dari tingkat kemaknaan (0,05)

sehingga menerima hipotesis alternatif. Sedangkan variabel motivasi kerja juga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Bea dan Cukai Surakarta. Hal ini didapat bahwa t hitung motivasi kerja sebesar 3,016 dengan nilai signifikan sebesar 0,03 dan lebih kecil dari tingkat kemaknaan (0,05) sehingga menerima hipotesis alternatif.

Dari beberapa penelitian diatas dapat disimpulkan sebagai berikut:

Tabel 2.1
Matrik Persamaan dan Perbedaan Penelitian Terdahulu

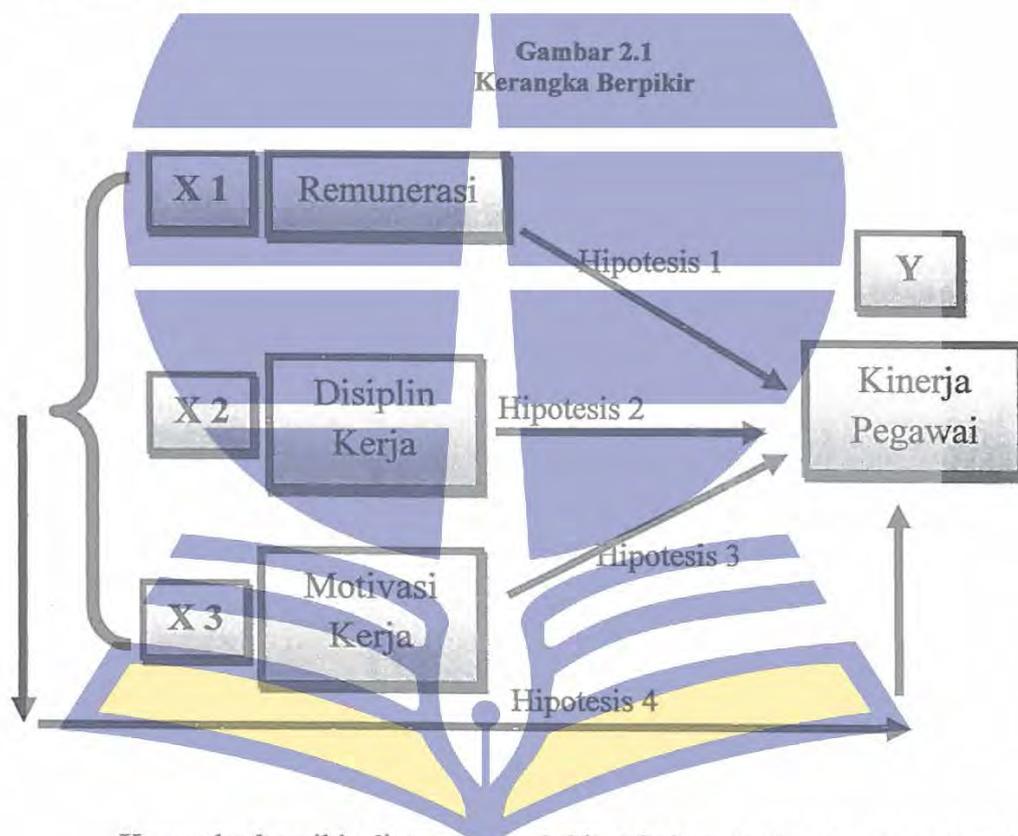
NO	NAMA	JUDUL	PERSAMAAN	PERBEDAAN
1	Barryanto Pelawi, (2015) Mahasiswa Program Pascasarjana UPBJJ UT Medan	Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan	<ul style="list-style-type: none"> Salah satu variabel independennya adalah remunerasi dan disiplin kerja sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Desain penelitian kuantitatif Melakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, ujimultikolinieritas dan heterokedastisitas) 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak mengukur variabel motivasi Populasinya hanya sebatas UPT Uji hipotesisnya menggunakan analisis jalur (perluasan regresi berganda)
2	Natrina Ujung, (2014) Mahasiswa Program Pascasarjana UPBJJ UT Jambi	Pengaruh Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi	<ul style="list-style-type: none"> Salah satu variabel independennya adalah remunerasi dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja Desain penelitian kuantitatif Uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda Melakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, ujimultikolinieritas dan heterokedastisitas) 	<ul style="list-style-type: none"> Tidak mengukur variabel disiplin kerja Populasinya hanya sebatas UPT

3	Sugeng Boedianto (2012)	Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Blitar	<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu variabel independennya adalah remunerasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja • Desain penelitian kuantitatif • Uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda • Melakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, ujimultikolinieritas dan heterokedastisitas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mengukur variabel disiplin kerja dan motivasi • Populasinya hanya sebatas UPT
4	Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma (2014) Mahasiswa dan Dosen Pascasarjana Magister Ilmu Administrasi Negara Universitas Mulawarman dalam ejournal Administrative Reform	Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.	<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu variabel independennya adalah remunerasi dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja • Desain penelitian kuantitatif • Uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda • Melakukan pengujian asumsi klasik (uji normalitas, ujimultikolinieritas dan heterokedastisitas) 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mengukur variabel disiplin kerja • Mengukur variabel kepuasan kerja • Populasinya beda kementerian/lem baga
5	Sri Gusti Bima Harya Teja (2017) Mahasiswa Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Surakarta	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta)	<ul style="list-style-type: none"> • Salah satu variabel independennya adalah remunerasi dan motivasi sedangkan variabel dependennya adalah kinerja • Desain penelitian kuantitatif • Uji hipotesisnya menggunakan analisis regresi berganda • Melakukan pengujian asumsi 	<ul style="list-style-type: none"> • Tidak mengukur variabel disiplin kerja • Populasinya beda kementerian/lem baga • Teknik pengambilan sampelnya simple random sampling

			klasik (uji normalitas, ujimultikolinieritas dan heterokedastisitas)	
--	--	--	--	--

C. Kerangka Berpikir

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



Kerangka berpikir diatas menunjukkan bahwa terdapat pengaruh antara variabel penelitian yaitu variabel bebas (independent) dengan variabel terikat (dependent). Variabel bebas (X) terdiri dari remunerasi, disiplin kerja, dan motivasi kerja. Sedangkan variabel terikat (Y) adalah kinerja pegawai. Arah anak panah menunjukkan bahwa setiap variabel bebas mempunyai pengaruh secara parsial terhadap variabel terikat dan menunjukkan variabel bebas mempunyai pengaruh secara simultan terhadap variabel terikat.

Variabel remunerasi diharapkan dapat memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung. Dengan adanya pemberian remunerasi dapat memberikan penghasilan tambahan kepada setiap pegawai sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Semakin baik kinerja pegawai maka pegawai akan menerima remunerasi dengan maksimal, sebaliknya semakin buruk kinerja pegawai maka akan mengalami penurunan pemberian remunerasi. Menurut Reinforcement Theory (Noe et al dalam Listiani & Susilowati, 2013) bahwa bila suatu perbuatan mendapatkan imbalan menyenangkan (reward), perbuatannya akan diulangnya. Artinya, bila pegawai mendapat remunerasi atau tunjangan kinerja yang baik terhadap kinerjanya, akan merangsang pegawai tersebut untuk selalu memberikan kinerja terbaiknya. Pelawi (2015) mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai LAPAS Klas I Tanjung Gusta. Ujung (2014) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara remunerasi dengan kinerja pegawai LAPAS Klas II B Muara Tebo Jambi. Boedianto (2012) juga mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai LAPAS Klas II A Anak Blitar.

Variabel disiplin kerja diharapkan dapat memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung. Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin yang baik mencerminkan

besarnya tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Malayu S.P. Hasibuan dalam Hartatik, Indah Puji (2014) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Sedarmayanti (2016) menyebutkan disiplin merupakan bentuk pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku. Disiplin kerja juga sangat banyak memberikan kontribusi kepada kinerja dan salah satu faktor penyumbang utama kinerja. Semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Pelawi (2015) mengatakan dalam penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai LAPAS Klas I Tanjung Gusta.

Variabel motivasi kerja diharapkan dapat memberikan pengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini sesuai dengan teori motivasi yang terkait dengan kinerja. Menurut teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Teori Maslow) bahwa apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menunjukkan perubahan perilaku sedangkan jika kebutuhannya terpenuhi akan memperlihatkan perilaku yang gembira atau timbul kepuasan diri. McClelland, dkk seperti dikutip Mangkunegara (2016) berpendapat bahwa terdapat hubungan positif antara motivasi berprestasi dengan pencapaian prestasi kerja (kinerja). Artinya pegawai yang mempunyai motivasi tinggi cenderung memiliki prestasi kerja yang tinggi, sebaliknya pegawai yang

prestasi kerjanya rendah dimungkinkan karena motivasi berprestasinya rendah. Fitria, dkk (2014) dalam penelitiannya mengatakan terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Sedangkan Teja (2017) dalam penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Bea dan Cukai Surakarta.

Berdasarkan kajian teori dan kerangka teoritis yang telah dikemukakan diatas, hipotesis penelitian ini dapat dirumuskan sebagai berikut:

1. Ada pengaruh secara parsial antara remunerasi terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
3. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
4. Ada pengaruh remunerasi, disiplin dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

D. Operasionalisasi Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah :

1. Kinerja Pegawai (Y), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan

- tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2016)
2. Remunerasi (X1), Remunerasi didefinisikan sebagai payment atau penggajian, bisa juga uang ataupun substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan yang sifatnya rutin tidak termasuk lembur dan honor (Ying dan Jun, 2010 dalam Listiani dan Susilowati, 2013:3).
 3. Disiplin kerja (X2), Disiplin kerja adalah kesadaran dan kesediaan pegawai menaati semua peraturan organisasi dan norma-norma sosial yang berlaku. Dan disiplin kerja merupakan kemampuan kerja seseorang untuk secara teratur, tekun secara terus menerus dan bekerja sesuai dengan aturan-aturan berlaku dengan tidak melanggar aturan-aturan yang sudah ditetapkan. (Sinambela, 2016)
 4. Motivasi (X3), Motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. (McClelland dalam Mangkunegara, 2016)

Tabel 2.2
Definisi Operasional Variabel Penelitian

Variabel	Dimensi	Indikator	Pertanyaan dan Kode Pertanyaan
Kinerja Pegawai (Y) (Mangkunegara, 2016)	1. Kualitas Kerja (Y1.1)	- Ketepatan (Y1.1.1)	- Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan (Y1.1.1)
		- Ketelitian (Y1.1.2)	- Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas (Y1.1.2)
		- Keterampilan (Y1.1.3)	- Saya cakap dalam menguasai bidang

			pekerjaan yang diberikan kepada saya (Y1.1.3)
	2. Kuantitas Kerja (Y1.2)	<ul style="list-style-type: none"> - Lebih banyak (Y1.2.1) - Lebih cepat (Y1.2.2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan (Y1.2.1) - Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu (Y1.2.2)
	3. Keandalan (Y3)	<ul style="list-style-type: none"> - Kerajinan (Y1.3.1) - Inisiatif (Y1.3.2) - Instruksi (Y1.3.3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan (Y1.3.1.1) - Saya sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan (Y1.3.1.2) - Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban (Y1.3.2) - Dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan (Y1.3.3)
	4. Sikap (Y4)	<ul style="list-style-type: none"> - Sikap terhadap sesama pegawai (Y1.4.1) - Sikap terhadap masyarakat (Y1.4.2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan (Y1.4.1) - Saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi sampai masa kerja saya berakhir (Y1.4.2)
Remunerasi (X1)(Ying dan Jun, dalam Listiani & Susilowati, 2013)	1. Sistem Merit (X1.1)	<ul style="list-style-type: none"> - Sesuai dengan beban kerja(X1.1.1) - Sesuai dengan kinerja (X1.1.2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban (X1.1.1) - Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai

	2. Adil (X1.2)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesesuaian beban kerja dengan remunerasi (X1.2.1) - Kesesuaian pengetahuan dan keterampilan dengan remunerasi (X1.2.2) 	<p>(X1.1.2)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama (X1.2.1) - Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi (X1.2.2)
	3. Layak(X1.3)	<ul style="list-style-type: none"> - Meningkatkan kesejahteraan dan taraf hidup (X1.3.1) 	<ul style="list-style-type: none"> - remunerasi yang diberikan meningkatkan kesejahteraan hidup saya (X1.3.1)
	4. Kompetitif (X1.4)	<ul style="list-style-type: none"> - Setara dengan swasta (X1.4.1) 	<ul style="list-style-type: none"> - Remunerasi yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan sektor swasta dan betah sebagai pegawai masyarakat (X1.4.1)
	5. Transparan (X1.5)	<ul style="list-style-type: none"> - Tidak mendapatkan tunjangan lain (X1.5.1) - Mengetahui proses remunerasi (X1.5.2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Dengan adanya remunerasi, saya hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi saja (X1.5.1) - Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan remunerasi dilakukan (X1.5.2)
Disiplin Kerja (X2) (Sinambela (2016:335))	1. Frekuensi Kehadiran (X2.1)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketepatan waktu kehadiran pegawai (X2.1.1) - Keberadaan ditempat kerja (X2.1.2) - Kesesuaian waktu pulang 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya selalu datang sebelum jam waktu bekerja (X2.1.1) - Saya selalu berada di tempat selama menjalankan pekerjaan (X2.1.2) - Saya selalu pulang setelah jam waktu

		pegawai (X2.1.3)	pulang (X2.1.3)
	2. Tingkat Kewaspadaan (X2.2)	<ul style="list-style-type: none"> - Ketelitian dalam bekerja (X2.2.1) - Penggunaan fasilitas kantor secara efektif dan efisien (X2.2.2) - Selalu berhati-hati dalam bertindak (X2.2.3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya selalu meneliti dan memeriksa pekerjaan yang dilaksanakan (X2.2.1) - Saya selalu memakai dan menjaga fasilitas kantor (X2.2.2) - Saya selalu mempertimbangkan keputusan yang saya ambil dalam melaksanakan pekerjaan (X2.2.3)
	3. Ketaatan pada Standar Kerja (X2.3)	<ul style="list-style-type: none"> - Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (X2.3.1) - Tepat Waktu dalam pelaksanaan pekerjaan (X2.3.2) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan (X2.3.1) - Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar waktunya yang telah ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kep. BABEL (X2.3.2)
	4. Ketaatan pada Peraturan (X2.4)	<ul style="list-style-type: none"> - Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan (X2.4.1) - Pemahaman terhadap tata tertib organisasi (X2.4.2) - Pelaksanaan tata tertib organisasi (X2.4.3) 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya selalu mematuhi perintah atasan (X2.4.1) - Saya tahu dan mengerti aturan instansi (X2.4.2) - Saya selalu mematuhi tata tertib instansi (X2.4.3)
	5. Etika Kerja (X2.5)	<ul style="list-style-type: none"> - Kesopanan, kerapian dan kesesuaian dalam berpakaian (X2.5.1) - Kesesuaian 	<ul style="list-style-type: none"> - Saya selalu sopan dan rapi dalam berpakaian dinas (X2.5.1) - Saya selalu

		<p>penggunaan seragam kantor dengan prosedur instansi (X2.5.2)</p> <p>- Bersikap ramah terhadap sesama pegawai (X2.5.3)</p>	<p>menggunakan atribut kantor dalam berpakaian secara lengkap (X2.5.2)</p> <p>- Saya selalu bersikap ramah terhadap sesama pegawai dan masyarakat yang berkunjung (X2.5.3)</p>
<p>Motivasi, (X3) (Mc Clelland dalam Mangkunegara, 2011)</p>	<p>1. Tanggung jawab pribadi yang tinggi (X3.1)</p>	<p>- Bertanggung jawab (X3.1.1)</p> <p>- Menyukai tantangan (X3.1.2)</p>	<p>- Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab (X3.1.1)</p> <p>- Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi (X3.1.2)</p>
	<p>2. Mempertimbangkan resiko (X3.2)</p>	<p>- Mempertimbangkan dan menyukai resiko (X3.2.1)</p>	<p>- Saya berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi terutama tugas yang beresiko (X3.2.1)</p>
	<p>3. Kreatif dan Inovatif (X3.3)</p>	<p>- Kreatif (X3.3.1)</p> <p>- Tidak Rutin (X3.3.2)</p>	<p>- Saya senantiasa Mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin (X3.3.1)</p> <p>- Saya tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas (X3.3.2)</p>
	<p>4. Mengharapkan umpan/balik (X3.4)</p>	<p>- Menindaklanjuti saran, menerima kritik (X3.4.1)</p>	<p>- Menindaklanjuti saran dan menerima setiap masukan dapat memperlancar tugas-tugas saya (X3.4.1)</p>
	<p>5. Waktu penyelesaian tugas (X3.5)</p>	<p>- Tidak menunda pekerjaan (X3.5.1)</p> <p>- Cepat melaksanakan pekerjaan (X3.5.2)</p>	<p>- Saya tidak menunda – nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya (X3.5.1)</p> <p>- Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya (X3.5.2)</p>
	<p>6. Keinginan menjadi yang</p>	<p>- Berusaha unggul dari</p>	<p>- Saya berusaha bekerja keras agar prestasi</p>

	terbaik (X3.6)	<p>orang lain (X3.6.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Motivasi untuk berprestasi (X3.6.2) - Selalu berusaha untuk berpartisipasi (X3.6.3) 	<p>saya lebih baik dari prestasi teman-teman saya (X3.6.1)</p> <ul style="list-style-type: none"> - Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa memperhatikan imbalan (X3.6.2) - Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu (X3.6.3)
--	----------------	---	---



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

Desain penelitian adalah suatu rencana kerja yang terstruktur dalam hal hubungan-hubungan antar variabel secara komprehensif, sedemikian rupa agar hasil risetna dapat memberikan jawaban atas pertanyaan-pertanyaan riset (Umar, 2013:7). Sedangkan Sugiyono (2011:3) mengatakan metode penelitian merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu.

Penelitian ini merupakan jenis penelitian kuantitatif. Menurut Hamdi (2014:2.4) Pendekatan penelitian kuantitatif merupakan metode-metode untuk menguji teori tertentu dengan cara meneliti hubungan antar variabel. Sedangkan desain penelitiannya menggunakan desain penelitian kausal. Menurut Umar (2013:10) desain kausal digunakan untuk mengukur hubungan-hubungan antarvariabel penelitian atau berguna untuk menganalisis bagaimana suatu variabel memengaruhi variabel lain.

B. Populasi dan Sampel

1. Populasi

Sugiyono (2016:61) mengatakan bahwa populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Sedangkan Arikunto (1998:115) mengatakan bahwa populasi adalah keseluruhan objek penelitian.

Berdasarkan pengertian tersebut, maka yang menjadi Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai pemasyarakatan yang bekerja di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung yang berjumlah 330 orang, seperti terlihat dari tabel berikut:

Tabel 3.1
Populasi Pegawai Pemasyarakatan
Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM
Kepulauan Bangka Belitung

No	UPT	Jumlah Pegawai
1	Divisi Pemasyarakatan	16
2	LAPAS Klas II A Pangkalpinang	67
3	LAPAS Klas II B Sungailiat	59
4	LAPAS Klas II B Tanjung Pandang	45
5	LAPAS Khusus Narkotika Pangkalpinang	49
6	LPKA Pangkalpinang	17
7	Cabang RUTAN Muntok	37
8	LPP Pangkalpinang	8
9	BAPAS Pangkalpinang	15
10	RUPBASAN Pangkalpinang	17
	TOTAL	330

2. Sampel

Sugiyono (2016:62) mengatakan bahwa sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Apa yang dipelajari dari sampel itu, kesimpulannya akan dapat diberlakukan untuk populasi. Untuk itu sampel yang diambil dari populasi harus betul-betul representative (mewakili). Sedangkan Pasolong (2012:100) mengatakan sampel adalah sebagian dari populasi yang dapat mewakili seluruh populasi.

Adapun rumus yang digunakan dalam pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan rumus Isaac & Michael (Sugiyono, 2012:114) yaitu:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

Keterangan :

n = Jumlah sampel

N = Jumlah Populasi

d = Sampel error

Z = Harga patokan terbatas (0,05)

P = Proporsi (50%), Q = 1-P

Dari rumus diatas, dapat dicari jumlah sampelnya adalah sebagai berikut:

$$n = \frac{N \cdot Z^2 \cdot P \cdot Q}{N \cdot d^2 + Z^2 \cdot P \cdot Q}$$

$$n = \frac{330 \cdot (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}{330 \cdot (0,1)^2 + (1,96)^2 \cdot 0,5 \cdot (1 - 0,5)}$$

$$n = \frac{330 \cdot (0,9604)}{3,30 + 0,9604}$$

$$n = \frac{316,932}{4,1804}$$

$$n = 75,81 \Rightarrow 76$$

Dari perhitungan diatas maka diperoleh jumlah sampel dalam penelitian sebesar 76 orang pegawai pemasyarakatan. Jumlah sampel yang didapat adalah jumlah sampel secara keseluruhan. Tehnik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random atau acak yaitu menggunakan cluster

random sampling karena populasinya berasal dari Unit Pelaksana Teknis (UPT) di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sugiyono (2014:83) mengatakan bahwa cluster random sampling merupakan suatu teknik sampling daerah digunakan untuk menentukan sampel bila obyek yang akan diteliti atau sumber data sangat luas, misalnya penduduk dari suatu negara, propinsi atau kabupaten. Sehingga Tehnik pengambilan sampelnya menggunakan rumus sebagai berikut:

$$n_i = \frac{N_i}{N} \times n$$

Keterangan :

- n_i = jumlah sampel menurut stratum
 N_i = jumlah populasi menurut stratum
 N = jumlah populasi seluruhnya
 n = jumlah sampel seluruhnya

Berdasarkan rumus tersebut, maka diperoleh jumlah masing-masing sampel dari setiap UPT sebagai berikut:

Tabel 3.2
Tehnik Pengambilan Sampel

NAMA UPT	POPULASI	PERHITUNGAN	SAMPEL
Divisi Pemasyarakatan	16	$\frac{16}{330} \times 76$	4
LAPAS Klas II A Pangkalpinang	67	$\frac{67}{330} \times 76$	15
LAPAS Klas II B Sungailiat	59	$\frac{59}{330} \times 76$	14
LAPAS Klas II B Tanjung Pandang	45	$\frac{45}{330} \times 76$	10
LAPAS Sustik Pangkalpinang	49	$\frac{49}{330} \times 76$	11
Cabang RUTAN Muntok	37	$\frac{37}{330} \times 76$	9
LPKA Pangkalpinang	17	$\frac{17}{330} \times 76$	4
LPP Pangkalpinang	8	$\frac{8}{330} \times 76$	2
BAPAS Pangkalpinang	15	$\frac{15}{330} \times 76$	3
RUPBASAN Pangkalpinang	17	$\frac{17}{330} \times 76$	4
	330		76

C. Instrumen Penelitian

Sugiyono (2014:102) mengatakan bahwa instrumen penelitian merupakan suatu alat yang digunakan untuk mengukur fenomena alam maupun sosial. Berdasarkan teori penelitian, instrument penelitian harus diuji baik validitas maupun reliabilitasnya sebelum digunakan dalam penelitian. Tujuan dari uji instrument ini adalah untuk mengetahui apakah pertanyaan yang akan digunakan untuk penelitian dapat memenuhi prinsip keandalan dan konsistensi dalam pengukurannya. Adapun untuk menguji apakah berbagai pertanyaan tersebut layak digunakan menjadi instrumen penelitian, maka telah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas dengan hasil sebagai berikut:

1. Uji Validitas

Untuk mengetahui validitas pertanyaan yang digunakan dalam penelitian, maka digunakan uji validitas. Tujuan uji validitas adalah untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu butir pertanyaan (Sunyoto dan Setiawan: 2013). Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Teknik pengujian menggunakan korelasi Pearson Product Moment yang dinyatakan dengan "r". Heriana (2015) menyatakan kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan r tabelnya dengan df 75 bernilai 0,227 yaitu jika $r_{hitung} \geq r_{tabel}$ maka instrument pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid) dan jika $r_{hitung} \leq r_{tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan tidak berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid).

2. Uji Reliabilitas

Heriana (2015:40) mengatakan bahwa reabilitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten bila dilakukan pengukuran dua kali atau lebih terhadap gejala yang sama dan dengan alat ukur yang sama. Uji reliabilitas digunakan dengan tujuan untuk 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* yaitu r tabel bernilai 0,600, kriteria pengujiannya yaitu jika $r_{\alpha} \geq r$ tabel maka instrument pertanyaan-pertanyaan tersebut reliabel dan jika $r_{\alpha} \leq r$ tabel maka instrumen pertanyaan-pertanyaan tersebut tidak reliabel.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan dua teknik yaitu:

1. Dokumentasi

Teknik dokumentasi digunakan untuk mendapatkan data awal mengenai jumlah pegawai di setiap UPT di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung. Selanjutnya mengumpulkan peraturan-peraturan dan dokumen-dokumen yang berkaitan dengan masalah yang diteliti yang diperoleh dari Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

2. Angket / Kuesioner

Dalam penelitian ini digunakan kuesioner (angket) untuk teknik pengumpulan datanya. Arikunto (2010:194) mengatakan kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya, atau hal-hal yang ia ketahui. Angket yang digunakan adalah angket tertutup. Angket tertutup adalah suatu angket dimana pertanyaan dan alternatif jawabannya telah ditentukan sehingga responden tinggal memilih jawaban yang ditentukan. Angket berisi pertanyaan-pertanyaan yang jawabannya disusun menurut skala likert. Hamdi dan Ismaryati (2014:4.20) mengatakan bahwa skala likert digunakan untuk mengukur sikap pendapat atau persepsi seorang responden terhadap suatu pertanyaan atau pernyataan. Berikut bentuk tabel angket dengan penilaian menggunakan skala likert.

Tabel 3.3
Format Penilaian Skala Likert

No	Pertanyaan	Jawaban					KET
		SSS	SS	S	TS	STS	

Keterangan :

SSS = Sangat Setuju Sekali = 5

SS = Sangat Setuju = 4

S = Setuju = 3

TS = Tidak Setuju = 2

STS = Sangat Tidak Setuju = 1

E. Metode Analisa Data

1. Pengujian Asumsi Klasik

Sunyoto dan Setiawan (2013:138) mengatakan bahwa uji asumsi klasik digunakan untuk menguji persamaan model analisis regresi yang dihasilkan, apakah persamaan model tersebut sudah memenuhi syarat teoritis statistik atau belum. Pengujian asumsi klasik meliputi pengujian normalitas, multikolinerraitas, heterokedastisitas.

a. Pengujian Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah data berdistribusi normal atau tidak. Jika data berdistribusi normal maka perhitungan menggunakan statistik parametrik sedangkan jika data berdistribusi tidak normal maka perhitungan yang digunakan adalah statistik nonparametrik. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik dan uji statistik yaitu:

1) Analisis Grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat grafik histogram dari residualnya. Dasar pengambilan keputusan 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 Sunyoto dan Setiawan (2013) menyatakan bahwa dasar pengambilan keputusannya sebagai berikut:

a) Jika nilai Uji K-S $Z \leq Z$ tabel, Z tabel = 1,96 atau nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$, $\Rightarrow \alpha = 0,05$ maka data residual terdistribusi normal

b) Jika nilai Uji K-S $Z > Z$ tabel, Z tabel = 1,96 atau nilai signifikansi variabel residual $< \alpha$, $\Rightarrow \alpha = 0,05$ maka data residual terdistribusi tidak normal

b. Pengujian Multikolinieritas

Uji ini bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya interkorelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas (independent). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi interkorelasi antara variabel bebas atau tidak terjadi multikolinieritas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak orthogonal yang artinya variabel bebas sama dengan nol.

Kriteria pengambilan keputusan yang merupakan salah satu cara untuk mendeteksi ada tidaknya multikolinieritas didalam model regresi yaitu:

- 1) Jika Tolerance Value $< 0,1$ atau VIF > 10 maka terjadi multikolinieritas.
- 2) Jika Tolerance Value $> 0,1$ atau VIF < 10 maka tidak terjadi multikolinieritas.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

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

Dasar analisis uji heteroskedastisitas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).
- 2) Jika ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas.

2. Pengujian Hipotesis

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda. Sunyoto dan Setiawan (2013:198) mengatakan bahwa analisis regresi berganda adalah analisis yang digunakan untuk mengukur pengaruh variabel bebas yang lebih dari satu (X_1, X_2, \dots, X_n) variabel terhadap variabel terikat (Y).

Persamaan dalam model ini yaitu:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + \dots + b_n X_n$$

Keterangan :

a = nilai konstanta

b_1, b_2, \dots, b_n = nilai koefisien regresi variabel X_1, X_2, \dots, X_n

Pengujian hipotesis yang dilakukan sebagai berikut:

a. Uji t (Pengujian Parsial)

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

1) Pengaruh tunjangan kinerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_i = 0$ (Tidak ada pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

$H_1 : b_i \neq 0$ (ada pengaruh remunerasi secara parsial terhadap kinerja pegawai masyarakat di Lingkungan

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi
Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

2) Pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_i = 0$ (Tidak ada pengaruh disiplin kerja secara parsial

terhadap kinerja pegawai pemsyarakatan di
Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum
dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka
Belitung)

$H_1 : b_i \neq 0$ (ada pengaruh disiplin kerja secara parsial terhadap

kinerja pegawai pemsyarakatan di Lingkungan
Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi
Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

3) Pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai

$H_0 : b_i = 0$ (tidak ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap

kinerja pegawai pemsyarakatan di Lingkungan
Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi
Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

$H_1 : b_i \neq 0$ (ada pengaruh motivasi secara parsial terhadap

kinerja pegawai pemsyarakatan di Lingkungan
Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi
Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah nilai "t" hitung dibandingkan dengan nilai "t" tabel dengan kriteria pengambilan keputusan yaitu jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ (degree of

freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,993) atau signifikan $t < 0,05$ maka ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (Ho ditolak atau H1 diterima) dan jika t hitung $< t$ tabel (degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,993) atau signifikan $t > 0,05$ maka tidak ada pengaruh signifikan variabel independen terhadap variabel dependen (Ho diterima atau H1 ditolak).

b. Uji F (Pengujian Simultan)

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

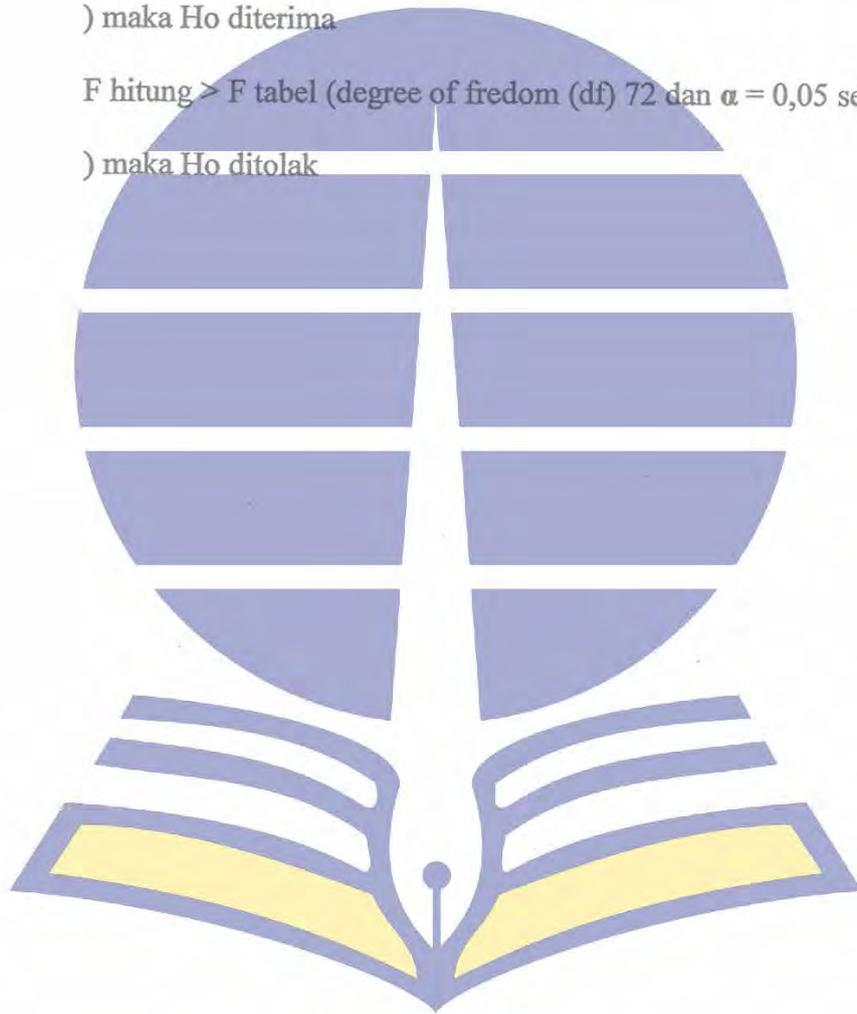
$H_0 : b_1, b_2, b_3 = 0$ (tidak ada pengaruh yang signifikan remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai masyarakat di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

$H_1 : b_1, b_2, b_3 \neq 0$ (Ada pengaruh yang signifikan remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai masyarakat di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung)

Alat uji yang digunakan untuk menerima atau menolak hipotesis adalah nilai “ F “ hitung dibandingkan dengan nilai “ F “ tabel dengan kriteria pengambilan keputusan sebagai berikut:

$F_{hitung} < F_{tabel}$ (degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,12) maka H_0 diterima

$F_{hitung} > F_{tabel}$ (degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,12) maka H_0 ditolak



BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

A. Profil Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

1. Tugas dan Fungsi Pokok Organisasi

Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung merupakan instansi vertikal Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia yang berkedudukan di Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, tepatnya terletak di Komplek Perkantoran Gubernur Provinsi Kepulauan Bangka Belitung di Jalan Pulau Bangka, Kelurahan Air Itam, Kota Pangkalpinang. Definisi ini berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah. Kantor Wilayah mempunyai tugas melaksanakan tugas dan fungsi Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dalam wilayah provinsi berdasarkan kebijakan Menteri dan ketentuan peraturan perundang-undangan. Untuk melaksanakan tugas tersebut, Kantor Wilayah menyelenggarakan fungsi sebagai berikut:

- a. Pengkoordinasian perencanaan, pengendalian program dan pelaporan;
- b. Pelaksanaan pelayanan di bidang administrasi hukum umum, hak kekayaan intelektual, dan pemberian informasi hukum;

- c. Pelaksanaan fasilitasi perancangan produk hukum dan daerah, pengembangan budaya hukum dan penyuluhan hukum, serta konsultasi dan bantuan hukum;
- d. Pengkoordinasian pelaksanaan operasional unit pelaksana teknis di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia di bidang keimigrasian dan bidang pemasyarakatan;
- e. Penguatan dan pelayanan hak asasi manusia dalam rangka mewujudkan penghormatan, pemenuhan, pemajuan, perlindungan, dan penegakan hak asasi manusia; dan
- f. Pelaksanaan urusan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah.

2. Struktur Kantor Wilayah

Berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 28 Tahun 2014 Tentang Organisasi dan Tata Kerja Kantor Wilayah, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Kepulauan Bangka Belitung terdiri dari atas 4 (empat) divisi, yaitu sebagai berikut:

a. Divisi Administrasi

Divisi Administasi mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas kantor wilayah di bidang pembinaan dan dukungan administrasi di lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan ketentuan peraturan perundang – undangan dan kebijakan yang ditetapkan oleh Sekretaris Jenderal. Dalam melaksanakan tugasnya Divisi Administrasi menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pengkoordinasian kegiatan di lingkungan kantor wilayah.

- 2) Pengkoordinasian dan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran serta evaluasi dan laporan.
- 3) Pelaksanaan urusan kepegawaian, administrasi keuangan dan perlengkapan, serta tata usaha dan rumah tangga.
- 4) Pelaksanaan kehumasan dan pelayanan pengaduan serta pengelolaan teknologi informasi.

Divisi Administrasi dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu :

1) Bagian Program dan Pelaporan

Bagian Program dan Pelaporan mempunyai tugas melaksanakan kegiatan di bidang penyusunan rencana dan program, pengolahan data dan penyajian informasi, hubungan masyarakat dan protokoler serta evaluasi dan laporan di lingkungan kantor wilayah. Dalam melaksanakan tugasnya bagian penyusunan program dan laporan menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyiapan koordinasi dan penyusunan rencana, program dan anggaran.
- b) Pengelolaan teknologi informasi, pengolahan data dan penyajian informasi sertapelayanan pengaduan.
- c) Pelaksanaan protokoler, kehumasan, dan hubungan antar lembaga.
- d) Pelaksanaan pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan.

Bagian penyusunan program dan laporan dibantu oleh :

a) **Subbagian Penyusunan Program**

Mempunyai tugas melaksanakan penyiapan pelaksanaan penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran.

b) **Subbagian Penyusunan Pelaporan, Hubungan Masyarakat dan Teknologi Informasi**

Mempunyai tugas melakukan pemantauan pelaksanaan kegiatan, penyiapan bahan evaluasi dan penyusunan laporan serta protokoler, kehumasan, hubungan antar lembaga, pelayanan pengaduan, dan pengelolaan teknologi informasi.

2) **Bagian Umum**

Bagian umum mempunyai tugas melaksanakan pengelolaan urusan kepegawaian, administrasi keuangan dan perlengkapan serta tata usaha dan rumah tangga di lingkungan Kantor Wilayah berdasarkan peraturan perundang – undangan. Dalam melaksanakan tugasnya bagian umum menyelenggarakan fungsi :

- a) Penyiapan koordinasi dan pelaksanaan urusan tata usaha.
- b) Pengelolaan urusan kepegawaian.
- c) Pengelolaan urusan administrasi keuangan dan.
- d) Pelaksanaan urusan perlengkapan dan rumah tangga.

Bagian umum dibantu oleh :

a) **Subbagian Kepegawaian dan Tata Usaha**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan koordinasi, pelaksanaan urusan tata usahadan pengelolaan urusan kepegawaian.

b) **Subbagian Keuangan dan Perlengkapan**

Mempunyai tugas melakukan urusan administrasi keuangan, perlengkapan dan rumah tangga.

b. **Divisi Pemasarakatan**

Mempunyai tugas melaksanakan sebgaiian tugas Direktorat Jenderal Pemasarakatan, divisi pemasarakatan menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang bimbingan pemasarakatan, pengentasan anak, informasi dan komunikasi, keamanan, kesehatan dan perawatan narapidana/tahanan serta pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan.
- 2) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang bimbingan pemasarakatan, pengetasan anak, informasi dan komunikasi, keamanan, kesehatan dan perawatan narapidana/tahanan, serta pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara.
- 3) Penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran di lingkungan Divisi Pemasarakatan.

- 4) Pengkoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana prasarana, serta administrasi keuangan di lingkungan unit pelaksana teknis masyarakatan berkoordinasi dengan Divisi Administrasi.

Divisi Masyarakatan dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya di bantu :

1) Bidang Pembinaan, Bimbingan Masyarakatan, Pengentasan Anak, Informasi dan Komunikasi

Bidang Pembinaan, Bimbingan Masyarakatan, Informasi dan komunikasi mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang bimbingan masyarakatan, pengentasan anak, serta informasi dan komunikasi. Dalam melaksanakan tugasnya bidang Pembinaan, Bimbingan Masyarakatan, Informasi dan Komunikasi menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang bimbingan masyarakatan, pengentasan anak, serta informasi dan komunikasi.
- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang bimbingan masyarakatan, pengentasan anak, serta informasi dan komunikasi.

2) Bidang Keamanan dan Ketertiban

Bidang keamanan dan ketertiban dibantu oleh :

a) Subbidang Pembinaan, Bimbingan Pemasyarakatan, Pengentasan Anak, Informasi

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang bimbingan pemasyarakatan dan pengentasan anak.

b) Subbidang Registrasi, Informasi dan Komunikasi

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang registrasi serta informasi dan komunikasi.

3) Bidang Keamanan, Kesehatan, Perawatan Narapidana/Tahanan dan Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara

Bidang Keamanan, Kesehatan, Perawatan Narapidana/Tahanan dan Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negaramempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan teknis,

kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang keamanan, kesehatan dan perawatan narapidana/tahanan serta pengelolaan benda sitaan dan rampasan negara. Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Keamanan, Kesehatan, Perawatan Narapidana/Tahanan dan Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang keamanan, kesehatan dan perawatan narapidana/tahanan serta pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara.
- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang keamanan, kesehatan dan perawatan narapidana/tahanan serta pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara.

Bidang Keamanan, Kesehatan, Perawatan Narapidana/Tahanan dan Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara dibantu oleh :

a) **Subbidang Keamanan**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan keamanan dan pelayanan pengaduan.

b) Subbidang Perawatan Narapidana/Tahanan, Pengelolaan Benda Sitaan dan Barang Rampasan Negara

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan kesehatan dan perawatan narapidana/tahanan serta pengelolaan benda sitaan dan barang rampasan negara.

c. Divisi Keimigrasian

Divisi Keimigrasian mempunyai tugas membantu kepala kantor wilayah dalam melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal Imigrasi. Dalam melaksanakan tugasnya divisi keimigrasian menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang lalu lintas keimigrasian, izin tinggal, dan status keimigrasian serta penindakan keimigrasian dan rumah detensi imigrasi.
- 2) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang lalu lintas keimigrasian, izin tinggal dan status keimigrasian serta penindakan keimigrasian dan rumah detensi imigrasi.
- 3) Penyusunan rencana, program, kegiatan dan anggaran di lingkungan Divisi Keimigrasian.
- 4) Pengoordinasian, perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana serta administrasi

keuangan di lingkungan unit Pelaksana Teknis imigrasi berkoordinasi dengan Divisi Administrasi.

Divisi keimigrasian dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu :

1) Bidang Lalu Lintas dan Izin Tinggal Keimigrasian

Bidang lalu lintas dan izin tinggal keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang dokumentasi perlintasan, tempat pemeriksaan imigrasi, izin tinggal keimigrasian dan status kewarganegaraan. Dalam melaksanakan tugasnya bidang lalu lintas dan izin tinggal keimigrasian menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang lalu lintas keimigrasian dan tempat pemeriksaan imigrasi.
- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang izin tinggal orang asing dan status kewarganegaraan.

Bidang Lalu Lintas dan Izin Tinggal Keimigrasian dibantu oleh :

a) Subbidang Lalu Lintas Keimigrasian

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan

tugas teknis di bidang lalu lintas keimigrasian dan tempat pemeriksaan imigrasi.

b) Sub Bidang Izin Tinggal dan Status Keimigrasian

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang izin tinggal orang asing dan status kewarganegaraan.

2) Bidang Intelijen, Penindakan, Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian

Bidang Intelijen, Penindakan, Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang intelijen keimigrasian, penindakan keimigrasian, serta informasi dan sarana prasarana komunikasi keimigrasian.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Intelijen, Penindakan, Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan Pembinaan dan Pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang intelijen keimigrasian, penindakan keimigrasian, dan rumah detensi imigrasi.

- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang informasi dan sarana prasarana komunikasi keimigrasian.

Bidang Intelijen, Penindakan, Informasi dan Sarana Komunikasi Keimigrasian dibantu oleh :

a) **Subbidang Intelijen Dan Penindakan Keimigrasian**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang intelijen, penindakan keimigrasian dan rumah detensi.

b) **Subbidang Informasi Dan Sarana Komunikasi Keimigrasian**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang informasi dan komunikasi keimigrasian.

d. **Divisi Pelayanan Hukum Dan Hak Asasi Manusia**

Divisi Pelayanan Hukum dan HAM mempunyai tugas melaksanakan sebagian tugas Direktorat Jenderal atau Kepala Badan terkait di wilayah. Dalam melaksanakan tugasnya Divisi Pelayanan Hukum dan HAM menyelenggarakan fungsi :

- 1) Pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan administrasi hukum umum dan hak kekayaan intelektual, pelaksanaan pengembangan hukum, fasilitas pembentukan produk hukum daerah, pengembangan perancang perundang – undangan dan penyuluh hak asasi manusia di wilayah, pengkajian dan penelitian di bidang hukum dan hak asasi manusia, serta pemantauan pelaksanaan balai harta peninggalan.
- 2) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi dan penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis dibidang pelayanan administrasi hukum umum dan hak kekayaan intelektual, pelaksanaan pembinaan hukum, fasilitasi pembentukan produk hukum daerah, pengembangan perancangan perundang – undangan dan penyuluh hukum serta pejabat fungsional tertentu lainnya, pengkoordinasian pemajuan hak asasi manusia serta pemantauan pelaksanaan tugas balai harta peninggalan.
- 3) Penyusunan rencana, program, kegiatan, dan anggaran di lingkungan divisi pelayanan hukum dan hak asasi manusia.
- 4) Pengoordinasian perencanaan dan pelaksanaan pengelolaan sumber daya manusia, sarana dan prasarana, serta administrasi keuangan di lingkungan unit pelaksana teknis pelayanan hukum dan hak asasi manusia berkoordinasi dengan divisi administrasi.

Divisi Pelayanan Hukum dan HAM dalam pelaksanaan tugas pokok dan fungsinya dibantu oleh :

1) Bidang Pelayanan Hukum

Bidang Pelayanan Hukum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan administrasi hukum umum dan hak kekayaan intelektual, penyuluhan hukum dan bantuan hukum serta pengembangan penyuluh hukum di wilayah.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Pelayanan Hukum menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan administrasi hukum umum dan hak kekayaan intelektual, penyuluhan hukum dan bantuan hukum serta pengembangan penyuluh hukum di wilayah.
- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan administrasi hukum umum dan hak kekayaan intelektual, penyuluhan hukum dan bantuan hukum serta pengembangan penyuluh hukum di wilayah.

Bidang Pelayanan Hukum di bantu oleh :

- a) **Subbidang Pelayanan Administrasi Hukum Umum dan Hak Kekayaan Intelektual**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan permohonan pendaftaran fidusia, administrasi pengawasan notaries, kewarganegaraan, pengoordinasian masalah partai politik, penerimaan permohonan pendaftaran, sosialisasi, pelaksanaan penyidikan di bidang hak kekayaan intelektual dan inventarisasi kekayaan intelektual komunal, pembinaan penyidik pegawai negeri sipil, serta pemantauan pelaksanaan tugas balai harta peninggalan.

b) Subbidang Penyuluhan dan Bantuan Hukum

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaandan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang penyuluhan hukum dan bantuan hukum serta pengembangan penyuluhan hukum di wilayah.

2) Bidang Hukum

Bidang Hukum mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan dokumentasi dan informasi hukum, penyiapan bahan fasilitasi perencanaan dan penyusunan produk hukum daerah, dan pengembangan perancang perundang – undangan di wilayah serta bimbingan teknis.

Dalam melaksanakan tugasnya Bidang Hukum menyelenggarakan :

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan dan dokumentasi dan informasi hukum, penyiapan bahan perancang perundang – undangan di wilayah serta bimbingan teknis.
- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan dokumentasi dan informasi hukum, fasilitasi pembentukan produk hukum daerah dan pengembangan perancang perundang – undangan di wilayah serta bimbingan teknis.

Bidang Hukum dibantu oleh :

a) **Subbidang Fasilitasi Pembentukan Produk Hukum Daerah**

Mempunyai tugas melakukan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang fasilitasi penyusunan program legislasi daerah dan naskah akademik, fasilitasi penyusunan dan harmonisasi produk hukum daerah, peta permasalahan hukum, pengkajian/penelitian hukum daerah, serta pengembangan perancang perundang – undangan di wilayah.

b) **Subbidang Dokumentasi dan Informasi Hukum**

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan

tugas teknis di bidang pelayanan dokumentasi dan informasi hukum dengan pemerintah propinsi dan kabupaten / kota.

3) Bidang Hak Asasi Manusia

Bidang Hak Asasi Manusia mempunyai tugas melaksanakan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang diseminasi, penguatan, pelayanan komunikasi masyarakat, penyusunan profil pembangunan hak asasi manusia, pengkajian dan penelitian serta sosialisasi hasil penelitian dan pengembangan hak asasi manusia.

Dalam melaksanakan tugasnya bidang hak asasi manusia menyelenggarakan fungsi :

- a) Pelaksanaan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis di bidang diseminasi, penguatan, pelayanan komunikasi masyarakat, pengkajian dan penelitian, sosialisasi hasil penelitian dan pengembangan serta penyusunan profil pembangunan hak asasi manusia.
- b) Pelaksanaan kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang diseminasi, penguatan, pelayanan komunikasi masyarakat, pengkajian dan penelitian, sosialisasi hasil penelitian dan pengembangan serta penyusunan profil pembangunan hak asasi manusia.

Bidang Hak Asasi Manusia dibantu oleh :

a) Subbidang Pemajuan Hak Asasi Manusia

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi, serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang diseminasi, penguatan serta sosialisasi hasil penelitian dan pengembangan hak asasi manusia.

b) Subbidang Pelayanan, Pengkajian dan Informasi Hak Asasi Manusia

Mempunyai tugas melakukan penyiapan bahan pembinaan dan pengendalian pelaksanaan tugas teknis, kerjasama, pemantauan, evaluasi serta penyusunan laporan pelaksanaan tugas teknis di bidang pelayanan komunikasi masyarakat dan pengkajian dan penelitian hak asasi manusia serta penyusunan profil pembangunan hak asasi manusia.

3. Profil Pegawai Pemasyarakatan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

Pegawai pemasyarakatan yang berada di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berjumlah 330 orang yang tersebar di Unit Pelayanan Teknis Divisi Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Unit pelaksanaan Teknis Divisi

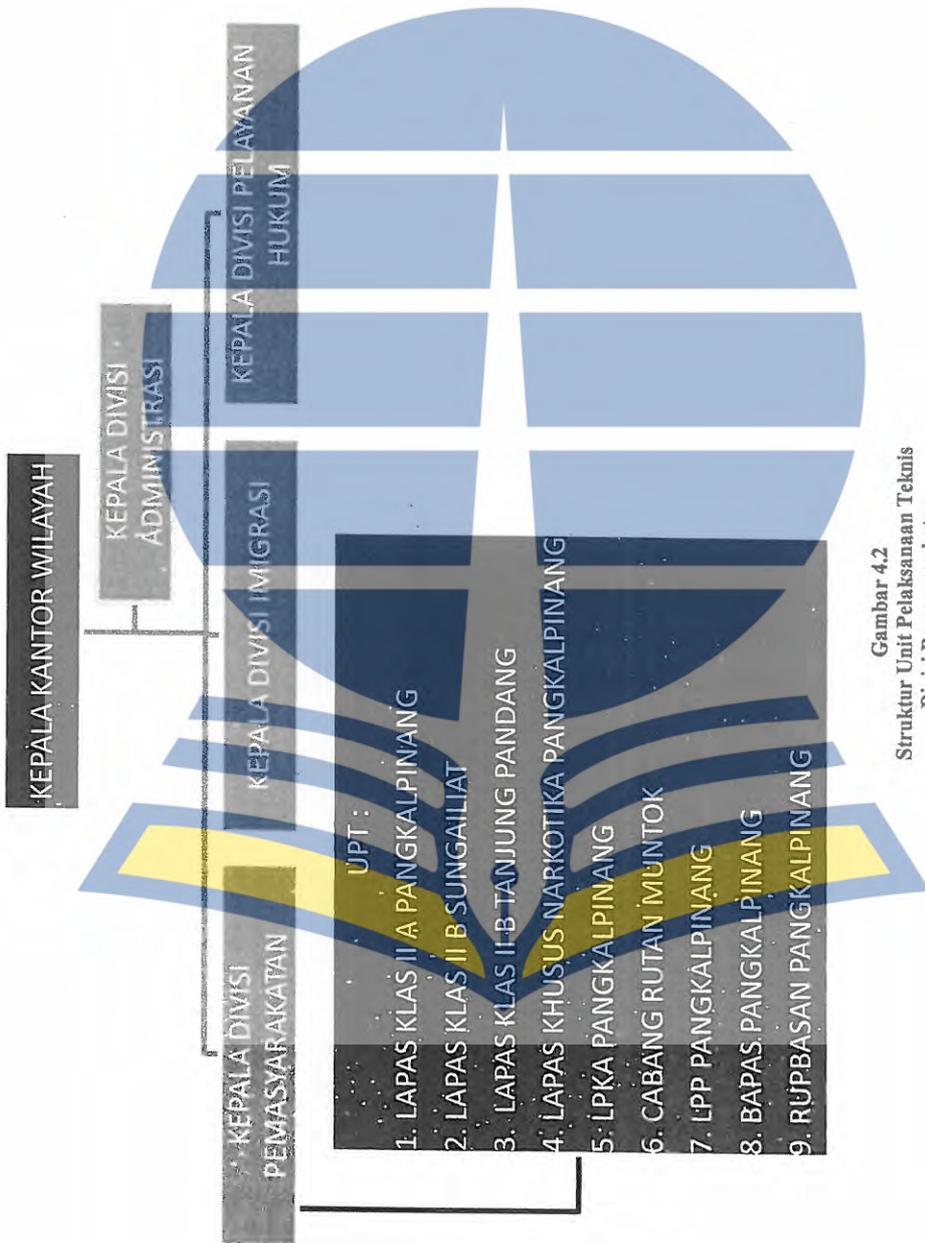
Pemasyarakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia terdiri dari:

- a) Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Pangkalpinang
- b) Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Sungailiat
- c) Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Tanjung Pandan
- d) Lembaga Pemasyarakatan Khusus Narkotika Pangkalpinang
- e) Lembaga Pembinaan Khusus Anak Pangkalpinang
- f) Cabang Rumah Tahanan Muntok
- g) Lembaga Pemasyarakatan Perempuan Pangkalpinang
- h) Balai Pemasyarakatan Pangkalpinang
- i) Rumah Penyimpanan Barang Sitaan Negara Pangkalpinang

Adapun rinciannya pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sebagai berikut:

Tabel 4.1
Jumlah Pegawai Pemasyarakatan
Di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum
Dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung

No	UPT	Jumlah Pegawai
1	Divisi Pemasyarakatan	16
2	LAPAS Klas II A Pangkalpinang	67
3	LAPAS Klas II B Sungailiat	59
4	LAPAS Klas II B Tanjung Pandan	45
5	LAPAS Khusus Narkotika Pangkalpinang	49
6	LPKA Pangkalpinang	17
7	Cabang RUTAN Muntok	37
8	LPP Pangkalpinang	8
9	BAPAS Pangkalpinang	15
10	RUPBASAN Pangkalpinang	17
TOTAL		330



Gambar 4.2
Struktur Unit Pelaksanaan Teknis
Divisi Pemasyarakatan

B. Profil Responden

Penelitian ini dilakukan dengan cara menyebarkan kuesioner secara langsung kepada para responden. Responden dalam penelitian ini adalah petugas masyarakat yang bekerja di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Karakteristik responden dideskripsikan berdasarkan umur, pendidikan, jenis kelamin, pangkat, grade dan masa kerja.

Kuesioner yang disebarkan sebanyak 76 eksemplar. Kuesioner yang kembali adalah sejumlah yang sama, yaitu 76 eksemplar (response rate sebesar 100%). Kuesioner yang diambil diisi secara lengkap, dapat diolah dan layak dianalisis dalam penelitian. Adapun rincian perolehan kuesioner dalam penelitian ini ditunjukkan pada tabel 4.2.

Tabel 4.2
Tingkat Pengembalian Kuesioner

Keterangan	Jumlah
Penyebaran Kuesioner	76
Kuesioner Kembali	76
Tingkat Pengembalian	100%
Kuesioner Dapat Diolah	76
Kuesioner Yang Dapat Dianalisis	76

1. Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

Tabel 4.3
Karakteristik Responden Berdasarkan Umur

No	Umur	Frekuensi	Persentase (%)
1	<30	8	10,5
2	30-35	45	59,2
3	36-40	9	11,8
4	41-45	5	6,6
5	46-50	7	9,2
6	>50	2	2,6
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 4.3 responden pada penelitian ini yang paling banyak berumur 30 – 35 tahun sebesar 45 orang dengan persentase 59,2 %. Dan responden yang kurang dari 30 sebesar 8 orang dengan persentase 10,5% sedangkan responden yang berumur 36 – 40 sebesar 9 orang dengan persentase 11,8%. Dapat disimpulkan bahwa dalam melaksanakan tugas sebagai pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung masih usia produktif, yaitu tenaga kerja yang masih dapat memproduksi barang dan jasa. Artinya pegawai pemasyarakatan masih dapat berinovasi, menghasilkan karya dan memberikan pelayanan publik yang baik kepada masyarakat.

2. Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Tabel 4.4
Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

No	Pendidikan	Frekuensi	Persentase (%)
1	SMA/SMK	20	26,3
2	Diploma 3	6	7,9
3	S 1	48	63,2
4	S 2	2	2,6
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 4.4 responden penelitian ini tingkat pendidikan yang paling banyak adalah S 1 (Sarjana Penuh) sebesar 48 orang dengan persentase 63,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat pendidikan pegawai masyarakat di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai tingkat pendidikan yang tinggi yaitu Diploma sebesar 6 orang dengan persentase 7,9, S 1 sebesar 48 orang dengan persentase 63,2 % dan S 2 sebesar 2 orang dengan persentase 2,6 %. Peningkatan pendidikan merupakan salah satu upaya penting dalam rangka meningkatkan kualitas tenaga kerja sehingga akan berdampak pada perbaikan dan penampilan dalam melakukan pekerjaan dalam hal ini adalah kinerja.

3. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

Tabel 4.5
Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase (%)
1	Laki-Laki	62	81,6
2	Perempuan	14	18,4
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 4.5, responden penelitian ini paling banyak berjenis kelamin laki-laki sebesar 62 orang dengan persentase 81,6 %

sedangkan perempuan sebesar 14 orang dengan persentase 18,4 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dominan berjenis kelamin laki-laki. Hal ini disebabkan Unit Pelaksanaan Teknis (UPT) paling banyak yaitu LAPAS Dewasa terdiri dari LAPAS Klas II A Pangkalpinang, LAPAS Klas II B Tanjung Pandang, LAPAS Klas II B Sungailiat, LAPAS Khusus Narkotika dan RUTAN Muntok dan harus lebih banyak pegawai berjenis kelamin laki-laki, karena penghuninya paling banyak laki-laki. Dan terdapat 1 (satu) UPT yang pegawainya paling banyak perempuan yaitu LAPAS Perempuan Pangkalpinang. Sedangkan LPKA, BAPAS dan RUPBASAN bisa ditempatkan oleh pegawai laki-laki maupun perempuan.

4. Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

Tabel 4.6
Karakteristik Responden Berdasarkan Pangkat

No	Pangkat Golongan	Frekuensi	Persentase (%)
1	II b	4	5,3
2	II c	8	10,5
3	II d	8	10,5
4	III a	23	30,3
5	III b	26	34,2
6	III c	5	6,6
7	III d	1	1,3
8	IV a	1	1,3
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 4.6 penelitian ini yang paling banyak pegawai pemasyarakatan dengan pangkat golongan III a sebesar 23 orang dengan persentase 30,3 % dan pangkat golongan III b sebesar 26 orang dengan

persentase 34,2 %. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sangat kompeten dalam melaksanakan tugas dan pokok fungsi pekerjaan.

5. Karakteristik Responden Berdasarkan Grade

Tabel 4.7
Karakteristik Responden Berdasarkan Grade

No	Grade	Frekuensi	Persentase (%)
1	Grade 5	10	13,2
2	Grade 6	14	18,4
3	Grade 7	25	32,9
4	Grade 8	18	23,7
5	Grade 9	8	10,5
6	Grade >9	1	1,3
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 4.7 responden penelitian ini pegawai pemasyarakatan yang paling banyak dengan grade lebih dari 7. Pegawai pemasyarakatan dengan grade 7 sebesar 25 orang dengan persentase 32,9 %, grade 8 sebesar 18 orang dengan persentase 23,7 %, grade 9 sebesar 8 orang dengan persentase 10,5% dan grade >9 sebesar 1 orang dengan persentase 1,3%. Hal ini menunjukkan limit pembayaran tunjangan kinerja pada pegawai pemasyarakatan berdasarkan grade di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung cukup besar yaitu berkisar Rp. 3.277.500,- – Rp. 8.210.250,-. Artinya pembayaran tunjangan pegawai pemasyarakatan sebagai tambahan penghasilan sangat membantu kesejahteraan kehidupannya.

6. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

Tabel 4.8
Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja

No	Masa Kerja (tahun)	Frekuensi	Persentase (%)
1	<10	30	39,5
2	10 – 15	32	42,1
3	16 – 20	6	7,9
4	21 – 25	5	6,6
5	26 – 30	3	3,9
	Total	76	100

Berdasarkan tabel 4.8 responden penelitian paling banyak pegawai pemasyarakatan dengan masa kerja 10 – 15 tahun sebesar 32 orang dengan persentase 42,1 % dan pegawai pemasyarakatan dengan masa kerja < 10 sebesar 30 orang dengan persentase 39,5%. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah banyak mendapat pembinaan atau pendidikan dan pelatihan dalam menunjang pelaksanaan pekerjaan.

C. Hasil Penelitian

1. Analisis Statistik Deskriptif

Analisis Statistik Deskriptif menganalisis variabel independent dan variabel dependent. Variabel independent yang diamati adalah remunerasi (X1), Disiplin Kerja (X2), dan Motivasi (X3). Sedangkan variabel dependent yang diamati adalah Kinerja Pegawai (Y1). Hasil uji analisis statistik deskriptif berupa uji validitas dan uji reliabilitas.

a. Uji Validitas

1) Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Tabel 4.9
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

No	Pertanyaan ke-	Indikator	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item- Total Correlation / r - hitung	r- tabel	Keterangan
1	1	X1.1.1	0,517	0,227	valid
2	2	X1.1.2	0,446	0,227	valid
3	3	X1.2.1	0,285	0,227	valid
4	4	X1.2.2	0,539	0,227	valid
5	5	X1.3.1	0,519	0,227	valid
6	6	X1.4.1	0,238	0,227	valid
7	7	X1.5.1	0,362	0,227	valid
8	8	X1.5.2	0,233	0,227	valid

Berdasarkan tabel 4.9 hasil pengujian validitas dari jawaban kuesioner pada variabel remunerasi dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan r tabelnya dengan df 75 bernilai 0,227 dan keputusan uji nya didapat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban kuesioner pada variabel remunerasi adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

2) Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.10
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin Kerja

No	Pertanyaan ke-	Indikator	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item- Total Correlation / r – hitung	r- tabel	Keterangan
1	9	X2.1.1	0,734	0,227	valid
2	10	X2.1.2	0,710	0,227	valid
3	11	X2.1.3	0,705	0,227	valid
4	12	X2.2.1	0,738	0,227	valid
5	13	X2.2.2	0,757	0,227	valid
6	14	X2.2.3	0,763	0,227	valid
7	15	X2.3.1	0,753	0,227	valid
8	16	X2.3.2	0,611	0,227	Valid
9	17	X2.4.1	0,812	0,227	valid
10	18	X2.4.2	0,732	0,227	valid
11	19	X2.4.3	0,732	0,227	valid
12	20	X2.5.1	0,808	0,227	valid
13	21	X2.5.2	0,586	0,227	valid
14	22	X2.5.3	0,698	0,227	valid

Berdasarkan tabel 4.10 hasil pengujian validitas dari jawaban kuesioner pada variabel disiplin kerja dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan r tabelnya dengan df 75 bernilai 0,227 dan keputusan uji nya didapat r hitung > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban kuesioner pada variabel disiplin kerja adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

3) Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

Tabel 4.11
Hasil Uji Validitas Variabel Motivasi

No	Pertanyaan ke-	Indikator	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item- Total Correlation / r - hitung	r- tabel	Keterangan
1	23	X3.1.1	0,791	0,227	valid
2	24	X3.1.2	0,428	0,227	valid
3	25	X3.2.1	0,726	0,227	valid
4	26	X3.3.1	0,692	0,227	valid
5	27	X3.3.2	0,710	0,227	valid
6	28	X3.4.1	0,763	0,227	valid
7	29	X3.5.1	0,774	0,227	valid
8	30	X3.5.2	0,778	0,227	Valid
9	31	X3.6.1	0,699	0,227	valid
10	32	X3.6.2	0,720	0,227	valid
11	33	X3.6.3	0,756	0,227	valid

Berdasarkan tabel 4.11 hasil pengujian validitas dari jawaban kuesioner pada variabel motivasi dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan r tabelnya dengan df 75 bernilai 0,227 dan keputusan uji nya didapat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban kuesioner pada variabel motivasi adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

4) Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.12
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Pertanyaan ke-	Indikator	Hasil Uji Validitas		
			Corrected Item- Total Correlation / r - hitung	r- tabel	Keterangan
1	34	Y1.1.1	0,714	0,227	valid
2	35	Y1.1.2	0,717	0,227	valid
3	36	Y1.1.3	0,561	0,227	valid
4	37	Y1.2.1	0,362	0,227	valid
5	38	Y1.2.2	0,763	0,227	valid
6	39	Y1.3.1	0,261	0,227	valid
7	40	Y1.3.2.1	0,663	0,227	valid
8	41	Y1.3.2.2	0,709	0,227	Valid
9	42	Y1.3.3	0,698	0,227	valid
10	43	Y1.4.1	0,753	0,227	valid
11	44	Y1.4.2	0,453	0,227	valid

Berdasarkan tabel 4.12 hasil pengujian validitas dari jawaban kuesioner pada variabel kinerja pegawai dengan taraf signifikansi 5% atau 0,05 dan r tabelnya dengan df 75 bernilai 0,227 dan keputusan uji nya didapat $r \text{ hitung} > r \text{ tabel}$. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban kuesioner pada variabel kinerja pegawai adalah valid dan dapat digunakan dalam penelitian.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 4.13
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

NO	VARIABEL	HASIL UJI REABILITAS		
		Nilai Cronbach's Alpha	r alpha	Keterangan
1	X1	0,684	0,60	Reliabel
2	X2	0,945	0,60	Reliabel
3	X3	0,921	0,60	Reliabel
4	Y	0,859	0,60	Reliabel

Berdasarkan tabel 4.13 hasil pengujian reliabilitas dari jawaban kuesioner baik pada variabel independent maupun variabel dependent dengan metode *Cronbach's Alpha* (r tabel 0,600), didapat variabel remunerasi bernilai 0,684, variabel disiplin kerja bernilai 0,945, variabel motivasi bernilai 0,921 dan variabel kinerja bernilai 0,859. Dan keputusan uji nya yaitu r alpha > r tabel. Sehingga dapat disimpulkan bahwa seluruh jawaban kuesioner baik variabel independen maupun variabel dependen adalah reliabel dan layak digunakan dalam penelitian.

c. Analisis Deskriptif Responden Atas Variabel Penelitian

Analisis deskriptif responden dari data penelitian diperoleh melalui kuesioner, sehingga memberikan gambaran secara deskriptif dari seluruh variabel penelitian. Kuesioner yang digunakan dalam penelitian ditulis dalam bentuk skala likert. Analisis skala likert dari kuesioner menggunakan analisis frekuensi tanggapan responden,

sehingga didapat skala sikap dari jawaban responden. Skala sikap terdiri dari Sangat Setuju Sekali dengan nilai 5, Setuju Sekali dengan nilai 4, Setuju dengan nilai 3, Tidak Setuju dengan nilai 2, Sangat Tidak Setuju dengan nilai 1. Skala sikap menghasilkan skor ideal dan skor ideal sebagai dasar penentuan nilai rating scale sehingga didapat persentase skor.

Tabel 4.14
Skala Sikap Kuesioner Penelitian

Skala Sikap Jawaban	Nilai
Sangat Setuju Sekali	5
Sangat Setuju	4
Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

Tabel 4.15
Skor Ideal Jawaban Kuesioner Penelitian

Rumus
$5 \times 76 = 380$
$4 \times 76 = 304$
$3 \times 76 = 228$
$2 \times 76 = 152$
$1 \times 76 = 76$

Tabel 4.16
Rating Scale Jawaban Kuesioner Penelitian

Rumus	Skala
305 – 380	Sangat Baik (SB)
229 – 304	Baik (B)
153 – 228	Cukup Baik (CB)
77 – 152	Kurang Baik (KB)
0 – 76	Sangat Kurang Baik (SKB)

1) Analisis Deskriptif Atas Variabel Remunerasi

Tabel 4.17
Tanggapan Responden Atas Variabel Remunerasi

Pertanyaan	Tanggapan Responden										SKOR	KET
	SSS		SS		S		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X1.1.1	24	31,6	27	35,5	24	31,6	1	1,3	0	0	302	B
X1.1.2	13	17,1	27	35,5	33	43,4	3	3,9	0	0	278	B
X1.2.1	9	11,8	28	36,8	22	28,9	16	21,1	1	1,3	256	B
X1.2.2	31	40,8	34	44,7	11	14,5	0	0	0	0	324	SB
X1.3.1	10	13,2	30	39,5	34	44,7	2	2,6	0	0	276	B
X1.4.1	3	3,9	16	21,1	50	65,8	7	9,2	0	0	243	B
X1.5.1	3	3,9	9	11,8	61	80,3	3	3,9	0	0	240	B
X1.5.2	2	2,6	26	34,2	48	63,2	0	0	0	0	182	CB
Total											2110	
Rata-rata											263,75	B

Dari tabel 4.17 diatas bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju Sekali, Sangat Setuju dan Setuju, hal ini dapat dilihat dari persentase masing-masing jawaban responden.

Dari 8 item pertanyaan variabel remunerasi rata – rata skor dari tanggapan responden dengan hasil Baik yaitu berkisar 229 – 304.

Satu pertanyaan dengan skor Sangat Baik dengan nilai 324 dan satu pertanyaan dengan skor Cukup Baik dengan nilai 182. Secara

keseluruhan nilai rata –rata variabel remunerasi sebesar 263,75 dengan skor Baik. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima oleh pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah sesuai dengan kebutuhan dan kinerja.

2) Analisis Deskriptif Atas Variabel Disiplin Kerja

Tabel 4.18
Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin Kerja

Pernyataan	Tanggapan Responden										SKOR	KET
	SSS		SS		S		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X2.1.1	18	23,7	24	31,6	32	42,1	1	1,3	1	1,3	285	B
X2.1.2	15	19,7	22	28,9	35	46,1	4	5,3	0	0	276	B
X2.1.3	20	26,3	24	31,6	30	39,5	2	2,6	0	0	290	B
X2.2.1	15	19,7	32	41,1	28	36,8	1	1,3	0	0	289	B
X2.2.2	12	15,8	30	39,5	30	39,5	4	5,3	0	0	278	B
X2.2.3	15	19,7	29	38,2	31	40,8	1	1,3	0	0	286	B
X2.3.1	14	18,4	31	40,8	29	38,2	2	2,6	0	0	285	B
X2.3.2	9	11,8	30	39,5	36	47,4	1	1,3	0	0	275	B
X2.4.1	16	21,1	30	39,5	29	38,1	1	1,3	0	0	289	B
X2.4.2	12	15,8	31	40,8	31	40,8	2	2,6	0	0	281	B
X2.4.3	16	21,1	28	36,8	31	40,8	1	1,3	0	0	287	B
X2.5.1	14	18,4	37	48,7	25	32,9	0	0	0	0	293	B
X2.5.2	16	21,1	29	38,8	29	38,8	2	2,6	0	0	285	B
X2.5.3	16	21,1	34	44,7	26	34,2	0	0	0	0	294	B
Total											3983	
Rata - rata											284,50	B

Dari tabel 4.18 diatas bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju Sekali, Sangat Setuju dan Setuju, hal ini dapat dilihat dari persentase masing-masing jawaban responden.

Dari 14 item pertanyaan variabel disiplin kerja rata – rata skor dari tanggapan responden dengan hasil Baik yaitu berkisar 229 – 304.

Secara keseluruhan nilai rata –rata variabel disiplin kerja sebesar 284,50 dengan skor Baik. Pada variabel disiplin kerja berupa frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja dapat dilaksanakan dengan baik. Hal ini menunjukkan bahwa disiplin kerja pegawai pemsyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi

Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah berjalan dengan baik.

3) Analisis Deskriptif Atas Variabel Motivasi

Tabel 4.19
Tanggapan Responden Atas Variabel Motivasi

Pertanyaan	Tanggapan Responden										SKOR	KET
	SSS		SS		S		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
X3.1.1	17	22,4	34	44,7	25	32,9	0	0	0	0	296	B
X3.1.2	12	15,8	22	28,9	37	48,7	2	2,6	3	3,9	266	B
X3.2.1	12	15,8	27	35,5	35	46,1	2	2,6	0	0	277	B
X3.3.1	10	13,2	33	43,4	33	43,4	0	0	0	0	281	B
X3.3.2	15	19,7	22	28,9	35	46,1	4	5,3	0	0	276	B
X3.4.1	13	17,1	36	34,2	37	48,7	0	0	0	0	280	B
X3.5.1	20	26,3	21	27,6	33	43,4	2	2,6	0	0	287	B
X3.5.2	14	18,4	27	35,5	31	40,8	4	5,3	0	0	279	B
X3.6.1	16	21,1	32	42,1	28	36,8	0	0	0	0	292	B
X3.6.2	14	18,4	32	42,1	28	36,8	2	2,6	0	0	286	B
X3.6.3	15	19,7	30	39,5	28	36,8	3	3,9	0	0	285	B
Total											3105	
Rata – rata											282,27	B

Dari tabel 4.19 diatas bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju Sekali, Sangat Setuju dan Setuju, hal ini dapat dilihat dari persentase masing-masing jawaban responden.

Dari 11 item pertanyaan variabel motivasi rata – rata skor dari tanggapan responden dengan hasil Baik yaitu berkisar 229 – 304.

Secara keseluruhan nilai rata –rata variabel motivasi sebesar 282,27 dengan skor Baik. Pada variabel motivasi berupa tanggung jawab pribadi yang tinggi, mempertimbangkan resiko, kreatif dan inovatif, mengharapkan umpan balik, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik, merupakan indikator yang dapat mempengaruhi motivasi dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pemasyarakatan di lingkungan

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung termotivasi dengan tugas yang diberikan.

4) Analisis Deskriptif Atas Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 4.20
Tanggapan Responden Atas Variabel Kinerja Pegawai

Pertanyaan	Tanggapan Responden										SKOR	KET
	SSS		SS		S		TS		STS			
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%		
Y1.1.1	15	19,7	29	38,2	32	42,1	0	0	0	0	287	B
Y1.1.2	15	19,7	35	46,1	26	34,2	0	0	0	0	293	B
Y1.1.3	8	10,5	13	17,1	48	63,2	7	9,2	0	0	250	B
Y1.2.1	3	3,9	9	11,8	61	80,3	3	3,9	0	0	240	B
Y1.2.2	15	19,7	29	38,2	31	40,8	1	1,3	0	0	286	B
Y1.3.1	2	2,6	12	15,8	42	55,3	16	21,1	4	6,6	220	CB
Y1.3.2.1	9	11,8	18	23,7	44	57,9	5	6,6	0	0	259	B
Y1.3.2.2	8	10,5	14	18,4	48	63,2	6	7,9	0	0	252	B
Y1.3.3	16	21,1	34	44,7	26	34,2	0	0	0	0	294	B
Y1.4.1	14	18,4	31	40,8	29	38,2	2	2,6	0	0	285	B
Y1.4.2	16	21,1	28	36,8	29	38,2	1	1,3	2	2,6	283	B
Total											2949	
Rata – rata											268,09	B

Dari tabel 4.20 diatas bahwa sebagian besar responden menjawab Sangat Setuju Sekali, Sangat Setuju dan Setuju, hal ini dapat dilihat dari persentase masing-masing jawaban responden.

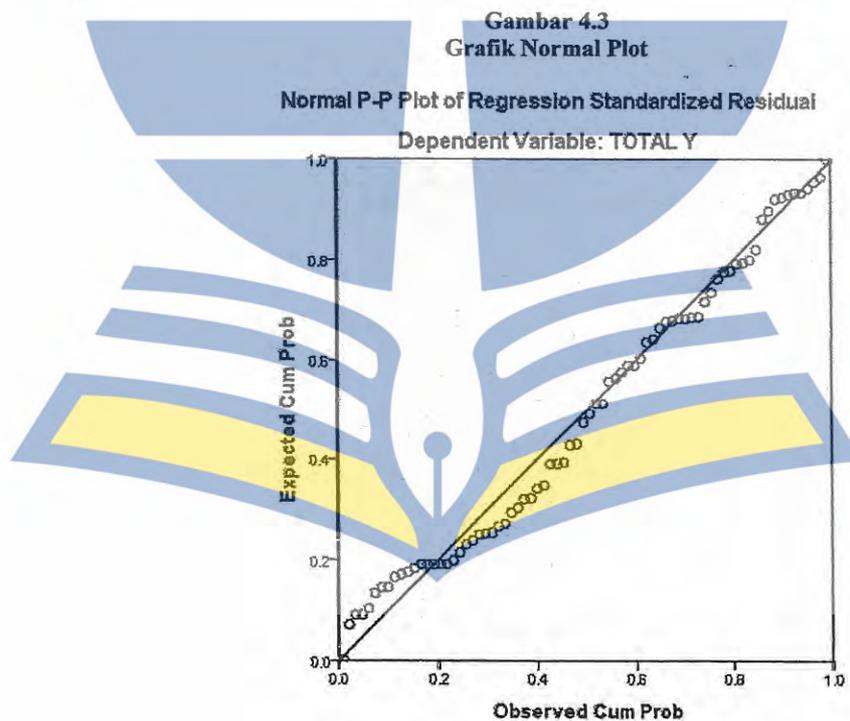
Dari 11 item pertanyaan variabel kinerja rata – rata skor dari tanggapan responden dengan hasil Baik yaitu berkisar 229 – 304.

Satu pertanyaan dengan skor Cukup Baik dengan nilai. Secara keseluruhan nilai rata –rata variabel motivasi sebesar 268,09 dengan skor Baik Hal ini menunjukkan bahwa pegawai pemsyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung dengan kinerja baik.

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Pengujian Normalitas

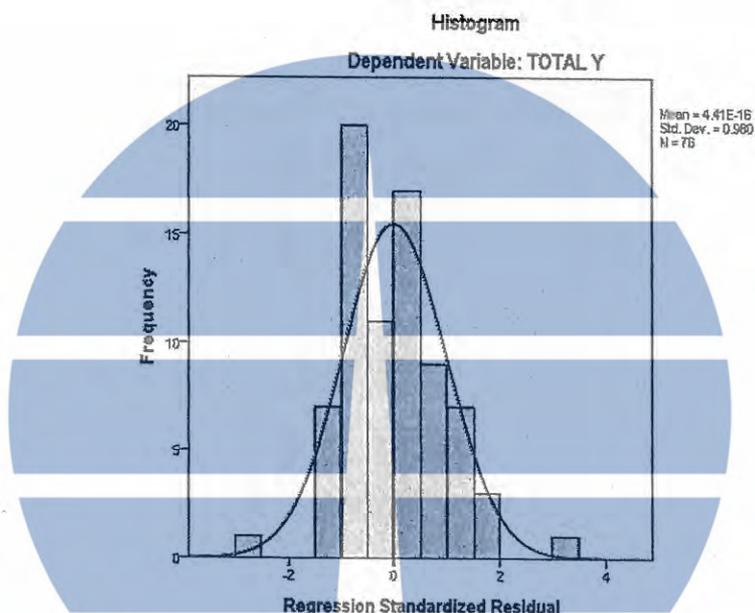
Pengujian normalitas bertujuan apakah nilai residual berdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik yaitu memiliki nilai residual yang berdistribusi normal. Pada penelitian ini pengujian normalitas dilakukan dengan analisis grafik plot atau grafik histogram dan analisis statistik dengan pengujian kolmogorov smirnov.



Gambar 4.3 diatas adalah grafik plot dalam pengujian normalitas menggunakan aplikasi SPSS. Dari grafik diatas menunjukkan bahwa data menyebar disepanjang garis diagonal dan

mengikuti arah garis diagonal maka nilai residualnya berdistribusi normal dan model regresinya akan terlihat baik.

Gambar 4.4
Grafik Histogram



Gambar 4.4 diatas adalah grafik histogram dalam pengujian normalitas menggunakan aplikasi SPSS. Dari grafik diatas pola grafiknya berbentuk melengkung sehingga menunjukkan pola berdistribusi normal dan model regresinya akan terlihat baik.

Tabel 4.21
Hasil Uji Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23013801
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.062
Test Statistic		.076
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.

Tabel 4.21 diatas adalah hasil tabel pengujian normalitas dengan uji kolmogorov smirnov dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dari tabel diatas bahwa nilai Z hitungnya sebesar 0,076 dan α sebesar 0,200. Karena nilai Z hitung \leq Z tabel yaitu $0,076 < 1,96$ dan nilai signifikansi variabel residual $> \alpha$ yaitu $0,200 > 0,05$ maka data berdistribusi normal dan memenuhi syarat uji normalitas.

b. Pengujian Multikolinieritas

Pengujian multikolinieritas bertujuan apakah dalam model regresi ditemukan adanya interkorelasi atau hubungan yang kuat antara variabel bebas (independent). Pada penelitian ini pengujian multikolinieritas dilakukan dengan menggunakan toleransi dan VIF (Variance Inflation Factor).

Tabel 4.22
 Hasil Pengujian Multikolinieritas
 Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL X1	.625	1.599
	TOTAL X2	.291	3.432
	TOTAL X3	.295	3.388

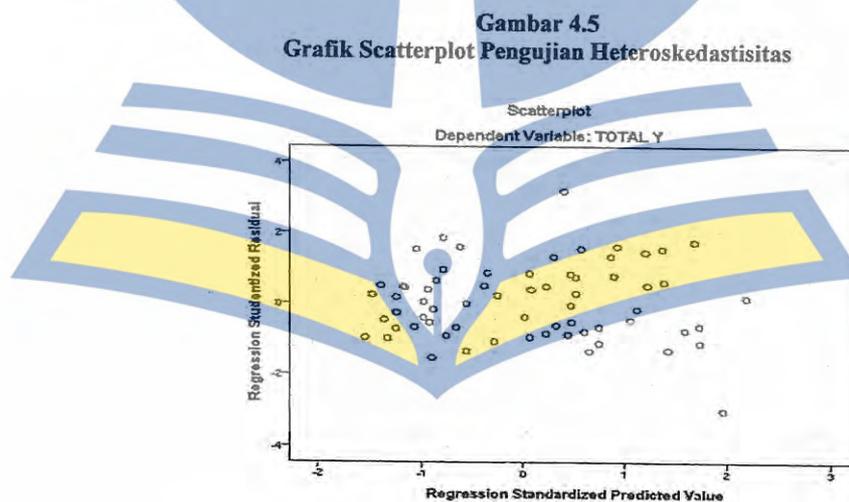
a. Dependent Variable: TOTAL Y

Tabel 4.22 merupakan hasil pengujian multikolinieritas melalui aplikasi SPSS. Karena nilai toleransi masing-masing variabel independent X1 $0,625 > \alpha$, X2 $0,291 > \alpha$ dan X3 $0,295 > \alpha$ maka tidak mengalami multikolinieritas. Sedangkan berdasarkan nilai VIF

dari masing-masing variabel independent X_1 $1,599 < 10$, X_2 $3,432 < 10$ dan X_3 $3,388 < 10$ maka variabel tidak mengalami multikolinieritas.

c. Pengujian Heteroskedastisitas

Pengujian heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual suatu pengamatan ke pengamatan yang lain. Deteksi ada tidaknya pola heteroskedastisitas dapat dilakukan dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot dimana sumbu Y adalah Y yang telah diprediksi, dan sumbu X adalah residual (Y Prediksi - Y sesungguhnya) yang telah di studentized. Pada penelitian ini pengujian heteroskedastisitas menggunakan aplikasi SPSS.



Gambar 4.5 diatas adalah grafik scatterplot dalam pengujian heteroskedastisitas dengan menggunakan aplikasi SPSS. Dari grafik diatas, titik titik menyebar dibawah maupun diatas titik origin (titik 0) pada sumbu Y dan tidak mempunyai pola yang teratur sehingga

menunjukkan bahwa variabel X1, X2 dan X3 diatas tidak terjadi heteroskedastisitas atau bersifat homoskedastisitas.

3. Analisis Persamaan Regresi Linier Berganda

Analisis regresi berganda bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh dua atau lebih variabel independent terhadap variabel dependent.

Tabel 4.23
Tabel Koefisien Persamaan Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	6.993	2.256		3.100	.003
TOTAL X1	.004	.100	.002	.037	.970
TOTAL X2	.162	.057	.254	2.834	.006
TOTAL X3	.568	.073	.689	7.752	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Tabel 4.23 diatas merupakan koefisien persamaan regresi linier berganda yang didapat dari proses pengujian regresi melalui aplikasi SPSS. Berdasarkan tabel diatas, maka persamaan regresi linier berganda dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3$$

$$Y = 6,993 + 0,004 X_1 + 0,162 X_2 + 0,568 X_3$$

Pengertian persamaan diatas diharapkan seluruh variabel independent dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan rincian sebagai berikut:

- a. Koefisien X1 sebesar 0,004 artinya setiap 1 unit nilai X1 akan menambah nilai Y sebesar 0,004
- b. Koefisien X2 sebesar 0,162 artinya setiap 1 unit nilai X2 akan menambah nilai Y sebesar 0,162
- c. Koefisien X3 sebesar 0,568 artinya setiap 1 unit nilai X3 akan menambah nilai Y sebesar 0,568
- d. Konstanta sebesar 6,993 artinya jika X1, X2 dan X3 = 0, maka Y = 6,993 dan bernilai positif.

Sedangkan koefisien determinasi (R^2) merupakan besarnya hubungan yang menerangkan variabel independent dengan variabel dependent.

Tabel 4.24
Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.825	2.276

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Tabel 4.25
Kriteria Hubungan Antar Variabel

Nilai R	Hubungan
0,00 – 0,19	Sangat lemah Sekali
0,20 – 0,39	Lemah Sekali
0,40 – 0,59	Lemah
0,60 – 0,79	Kuat
0,80 – 1,00	Sangat Kuat

Dari Tabel diatas didapat bahwa koefisien korelasi berganda pada variabel remunerasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan sebesar $R = 0,912$ artinya mempunyai pengaruh yang sangat kuat. Sedangkan koefisien determinasi sebesar 0,832 atau 83,2 %

artinya variabel remunerasi, disiplin kerja dan motivasi dapat meningkatkan kinerja pegawai sebesar 83,2%. Sedangkan 16,8% dipengaruhi oleh variabel lain.

4. Pengujian Hipotesis

a. Uji t (Uji Partial)

Uji t bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh parsial dari masing-masing variabel independent terhadap variabel dependent. Dalam penelitian ini uji t dilakukan pada variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan, variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan dan variabel motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan.

Tabel 4.26
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Parsial

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.993	2.256		3.100	.003
	TOTAL X1	.004	.100	.002	.037	.970
	TOTAL X2	.162	.057	.254	2.834	.006
	TOTAL X3	.568	.073	.689	7.752	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

Berdasarkan tabel 4.26, diperoleh hasil uji t dari masing-masing variabel sebagai berikut:

1) Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasyarakatan

Adapun nilai t tabel dengan degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,993. Pada penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar

0,037 dan nilai signifikasinya sebesar 0,970 maka t hitung $<$ t tabel ($0,037 < 1,993$) dan nilai signifikan hitung $>$ α ($0,970 > 0,05$) sehingga keputusan ujinya H_0 diterima atau gagal tolak. Kesimpulannya bahwa tidak ada pengaruh secara parsial antara remunerasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan.

2) Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasyarakatan

Adapun nilai t tabel dengan degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,993. Pada penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar 2,834 dan nilai signifikasinya sebesar 0,006 maka t hitung $>$ t tabel ($2,834 > 1,993$) dan nilai signifikan hitung $<$ α ($0,006 < 0,05$) sehingga keputusan ujinya H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan.

3) Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasyarakatan

Adapun nilai t tabel dengan degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 1,993. Pada penelitian ini didapat nilai t hitung sebesar 7,752 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 maka t hitung $>$ t tabel ($7,752 > 1,993$) dan nilai signifikan hitung $<$ α ($0,000 < 0,05$) sehingga keputusan ujinya H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa ada pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan.

b. Uji F (Uji Simultan)

Uji F bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh simultan dari variabel independen secara bersama-sama terhadap variabel dependent. Pada penelitian ini untuk mengetahui pengaruh variabel remunerasi, disiplin kerja dan motivasi secara bersama-sama terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan.

Tabel 4.27
Hasil Pengujian Hipotesis Secara Simultan
ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1849.026	3	616.342	118.968	.000 ^b
	Residual	373.014	72	5.181		
	Total	2222.039	75			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

Berdasarkan tabel 4.27, diperoleh hasil uji F menggunakan aplikasi SPSS. Adapun nilai t tabel dengan degree of freedom (df) 72 dan $\alpha = 0,05$ sebesar 3,12. Pada penelitian ini didapat nilai F hitung sebesar 118,968 dan nilai signifikasinya sebesar 0,000 maka $F_{hitung} > t_{tabel}$ ($118,968 > 3,12$) dan nilai signifikansi $< \alpha$ ($0,000 < 0,05$) sehingga keputusan ujinya H_0 ditolak. Kesimpulannya bahwa ada pengaruh secara simultan antara remunerasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan.

D. Pembahasan

1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan

Analisis dari beberapa indikator variabel remunerasi menunjukkan bahwa remunerasi yang diterima oleh pegawai pemasarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah memenuhi kebutuhan dengan nilai rata-rata sebesar 263,75 dan kategori baik. Pada umumnya petugas pemasarakatan sangat setuju sekali dengan adanya kebijakan pemberian remunerasi. hal ini disebabkan karena remunerasi dapat menambah penghasilan dan kesejahteraan hidup. Hal ini sesuai dengan *Reinforcement Theory* (Noe et el) yaitu bila suatu perbuatan mendapatkan imbalan menyenangkan (reward), perbuatannya akan diulanginya. Remunerasi yang dianggap sebagai reward yang menimbulkan dampak positif baik bagi lembaga maupun bagi petugas pemasarakatan itu sendiri. Kondisi ini merupakan sebagai positive reinforcement. Petugas pemasarakatan akan selalu mengikuti aturan-aturan yang ditentukan dan melaksanakan tugas-tugas yang diberikan sehingga remunerasi dibayar dengan jumlah yang maksimal.

Sedangkan dari hasil pengujian didapat bahwa variabel remunerasi mempunyai pengaruh yang kuat dimana koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,2 %, tetapi secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 0,037 lebih kecil dari t tabel sebesar 1,993 ($0,037 < 1,993$) dan nilai signifikasi hitung sebesar 0,970 lebih besar dari α sebesar 0,05 ($0,970 > 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa tidak terdapat pengaruh secara parsial

antara remunerasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penerapan remunerasi harus mengacu pada beberapa prinsip yaitu sistem merit, adil, layak, kompetitif dan transparan. Penelitian ini bertolak belakang dengan prinsip pemberian remunerasi terutama sistem merit dan adil. Realisasi pemberian remunerasi petugas pemasyarakatan mengacu pada Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 tahun 2017 sebagai pengganti Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 48 tahun 2015. Hasil wawancara pegawai dengan inisial "EW" bahwa *"pada prinsipnya sangat setuju dengan adanya remunerasi berdasarkan beban kerja, tetapi sekarang grade sudah ditentukan sesuai jabatan. Jabatan sudah mempunyai tugas-tugas yang telah ditetapkan. Paling mengikuti aturan yang telah ditetapkan (Lapas Sungailiat, 20 Maret 2019)."* Selanjutnya "EW" juga mengatakan bahwa *"Perlu dikaji ulang tentang pekerjaan dengan grade yang sama tetapi beban kerja dan resiko kerjanya berbeda dan diberi remunerasi yang sama, hal ini akan menimbulkan kecemburuan sehingga semangat kerja menurun, beban kerja dan resiko kerjanya tidak sebanding dengan remunerasi yang diberikan (Lapas Sungailiat, 20 Maret 2019)."* Hal ini juga diperkuat oleh Pegawai Pemasyarakatan "RF" mengatakan bahwa *"Sangat setuju sekali pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja sesuai dengan grade yang ditetapkan dari jabatan, saya sebagai petugas pemasyarakatan khususnya bidang pengamanan, resiko kerjanya sangat besar sekali, apalagi jika ada yang*

melarikan diri disaat sedang melaksanakan tugas maka hukuman disiplin yang akan saya terima artinya beban kerja saya sangat besar tetapi remunerasi yang saya terima sangat kecil yaitu grade 5 sedangkan staf yang lain yang beban kerjanya sangat sangat kecil tetapi gradenya diberikan lebih besar (Lapas Klas II A Pangkalpinang)”. Berdasarkan kesimpulan hasil wawancara terhadap pegawai pemasyarakatan di Unit Pelaksanaan Teknis yang dipilih secara acak menunjukkan bahwa pada prinsipnya petugas pemasyarakatan sangat setuju dengan penerimaan remunerasi berdasarkan beban kerja sesuai jabatan masing-masing petugas. Tetapi kewenangan jabatan ditentukan oleh Kepala UPT. Pertimbangan penentuan jabatan juga berdasarkan formasi pada saat menjadi calon PNS dan berdasarkan pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang tinggi yang dianggap cakap oleh atasan. Pada prinsipnya sistem merit telah dilaksanakan oleh setiap UPT di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hanya dalam pelaksanaannya ada beberapa jabatan yang dianggap pegawai pemasyarakatan merasa tidak adil. Karena beban kerja yang diembannya sangat beresiko tinggi, diantaranya jabatan petugas jaga yang sekarang grade 5, dengan penerimaan remunerasi sebesar Rp. 3.134.250,- , yang tugasnya menjaga Warga Binaan Pemasyarakatan yang rentan dengan perkelahian, kerusakan dan pelarian. Selanjutnya jabatan pengelola dan pengolah makanan yang sekarang grade 5, dengan penerimaan remunerasi sebesar Rp. 3.134.250,-, yang tugasnya melaksanakan administrasi

perawatan dapur serta mengawasi sistem penyelenggaraan makanan di LAPAS/RUTAN. Dibandingkan dengan jabatan yang lain merupakan salah satu bagian jabatan fungsional umum yang paling rendah dalam penerimaan remunerasi. Selain itu pegawai pemasyarakatan dengan jabatan petugas jaga di LAPAS/RUTAN dengan RUPBASAN. Kalau dianalisis kedua UPT ini mempunyai jabatan yang sama dengan grade 5 yang sama sehingga mendapat besar remunerasi yang sama. Kalau kita bandingkan dengan resiko kerja di LAPAS/RUTAN lebih besar dari pada di RUPBASAN. Kondisi ini dianggap pegawai pemasyarakatan kurang adil dan bahkan pegawai pemasyarakatan melakukan tindakan pengajuan pindah jabatan atau rotasi jabatan dan mutasi ke UPT lain. Ahmad S. Ruky mengatakan bahwa remunerasi bukanlah satu-satunya faktor yang mempengaruhi kinerja dan remunerasi yang diberikan belum tentu dapat merubah sikap pegawai dalam bekerja. Hal ini menunjukkan bahwa adanya remunerasi atau meningkatnya remunerasi yang diterima belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai, kondisi ini tercermin dalam pegawai pemasyarakatan bahwa remunerasi yang diterima belum tentu dapat mengubah sikap pegawai dalam meningkatkan kinerja jika tidak ada rasa keadilan dalam bekerja.

Selanjutnya hasil wawancara terhadap pegawai pemasyarakatan berpendapat sangat setuju sekali jika remunerasi yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai. Yang terjadi sekarang ini remunerasi bukan diberikan berdasarkan tercapai atau tidaknya target pekerjaan yang dilakukan, tetapi pemotongan remunerasi berdasarkan absensi. Seperti

adanya keterlambatan (telat), pulang cepat dan pengajuan izin tidak masuk kerja. Tetapi penetapan grade dalam jabatan tidak bisa dirubah karena sudah diatur dalam Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 tahun 2017, perlu analisis pejabat yang lebih tinggi.

Kondisi pegawai pemasyarakatan ini sesuai dengan teori reinforcement. Pada saat tidak ada respon atau tanggapan dari UPT, petugas pemasyarakatan cenderung hanya mengikuti aturan dalam penerapan remunerasi, cukup datang tepat waktu, bekerja seadanya dan mereka tetap menerima remunerasi dengan maksimal tanpa ada potongan sama sekali. Hal ini menjadi salah satu penguat atau positif reinforcer, padahal dampaknya target kinerja tercapai tidak tepat waktu.

Hal ini juga didukung dalam penelitian terdahulu yaitu Risni Fitria dkk (2014) dalam penelitian berjudul Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Adapun hasil penelitiannya yaitu bahwa Tidak ada pengaruh yang signifikan antara remunerasi terhadap kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Menurut hasil penelitian mereka bahwa terdapat ketidakadilan dalam pemberian remunerasi kepada setiap pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Remunerasi yang diberikan hanya diukur dengan jumlah kehadiran pegawai, tetapi bukan dari hasil kerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh Yeni Widyastuti (2010), dalam penelitiannya berjudul Pengaruh Persepsi

Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. Hasil penelitiannya menyatakan bahwa tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten. Beliau menyarankan bahwa dalam pemberian remunerasi selain mempertimbangkan kepangkatan atau golongan maka penetapan grade hendaknya juga mempertimbangkan masa kerja serta pengukuran beban kerja yang sesuai supaya tercapai keadilan internal terhadap pegawai.

2. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pemasarakatan

Analisis dari beberapa indikator variabel disiplin kerja menunjukkan bahwa kedisiplinan pegawai pemsarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung sudah berjalan dengan baik dengan nilai rata-rata sebesar 284,50 dan kategori baik. Indikator yang diteliti adalah frekuensi kehadiran, tingkat kewaspadaan, ketaatan standar kerja, ketaatan pada peraturan dan etika kerja. Walaupun dari data yang didapat bahwa frekuensi kehadiran pegawai menjadi permasalahan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Permasalahan tersebut dapat dilihat dari ketepatan waktu kehadiran pegawai, keberadaan ditempat kerja, kesesuaian waktu pulang pegawai dan ketelitian dalam bekerja. Selama tahun 2017, dari data kehadiran pegawai, Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi

Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung banyak sekali pegawai masyarakatan yang terlambat datang/pulang cepat yaitu mencapai 4284 kali dengan rentang waktu 1-90 menit perorang. Sedangkan pegawai masyarakatan yang tidak absen pulang sebanyak 881 kali dengan frekuensi 1-11 kali perorang. Hal ini menunjukkan bahwa tingkat disiplin pegawai sangat rendah. Menurut Sinambela (2016) mengatakan bahwa disiplin sangat penting untuk pertumbuhan organisasi dan disiplin kerja merupakan salah satu faktor penyumbang utama variabel kinerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja pegawai maka akan semakin tinggi juga kinerja orang tersebut. Semakin tinggi tingkat kehadiran pegawai, semakin tinggi pula tingkat kedisiplinan pegawai tersebut.

Sedangkan dari hasil pengujian didapat bahwa variabel disiplin juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, dimana koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,2 %. Dan secara parsial dengan nilai t hitung sebesar 2,834 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($2,834 > 1,993$) dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,006 lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,006 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini sejalan dengan indikator dari disiplin kerja yang diterapkan oleh Sinambela (2016). Data Frekuensi kehadiran pegawai masyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung cukup rendah sehingga mempengaruhi kinerja karena semakin

tinggi frekuensi kehadiran maka semakin rendah tingkat kedisiplinan pegawai dan semakin rendah tingkat kemangkiran maka semakin tinggi tingkat kedisiplinan pegawai. Sedangkan indikator tingkat kewaspadaan, ketaatan pada standar kerja dan ketaatan pada peraturan menunjukkan nilai yang baik. Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini akan mendorong semangat kerja dan terwujudnya tujuan organisasi. Perlu adanya kesadaran diri agar pegawai mempunyai sikap secara sukarela mentaati semua peraturan dan sadar akan tugas dan tanggung jawabnya. Sebagian pegawai masyarakatan mengaplikasikan disiplin karena terikat suatu aturan perundang-undangan sehingga aturan yang telah ditetapkan dapat merubah perilaku pegawai itu sendiri dengan sadar dan harus mentaati peraturan yang telah ditetapkan. Hal ini sesuai dengan definisi disiplin menurut Malayu S.P. Hasibuan dalam Hartatik, Indah Puji (2014:183) mengatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang dalam menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma yang berlaku. Dengan disiplin sangat membantu dan mendidik pegawai dalam mematuhi dan menyanangi peraturan yang dibuat oleh organisasi, mematuhi prosedur dalam melaksanakan pekerjaan, serta mematuhi kebijakan-kebijakan pimpinan yang ada sehingga menghasilkan tujuan, visi dan misi dan akhirnya menghasilkan kinerja yang baik. Tanpa disiplin pegawai yang baik, sulit bagi suatu organisasi mencapai hasil yang optimal. Sebagaimana dikatakan oleh Sedarmayanti (2016:399) menyebutkan disiplin merupakan bentuk

pengendalian agar pelaksanaan pekerjaan pegawai selalu berada dalam koridor peraturan perundang-undangan yang berlaku.

Penelitian ini juga didukung oleh penelitian terdahulu yaitu Barryanto Pelawi (2015) yang berjudul Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh yang positif antara variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Beliau mengatakan bahwa 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.

3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasyarakatan

Analisis dari beberapa indikator variabel motivasi menunjukkan bahwa pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung termotivasi dengan tugas-tugas yang diberikan oleh atasan dengan nilai rata-rata sebesar 282,27 dan kategori baik. Indikator yang diteliti pada variabel motivasi adalah tanggung jawab pribadi yang tinggi, mempertimbangkan resiko, kreatif dan inovatif, mengharapkan umpan balik, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik. Sedangkan dari hasil pengujian didapat bahwa variabel motivasi juga mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, dimana koefisien determinasi (R^2) sebesar 83,2 %. Dan secara parsial dengan nilai t hitung

sebesar 7,752 lebih besar dari t tabel sebesar 1,993 ($7,752 > 1,993$) dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Hal ini bertolak belakang dengan data yang didapat dari sebagian pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung kurang termotivasi terhadap tugas yang diberikan terutama pegawai pemasyarakatan yang bertugas di LAPAS dan RUTAN. Hal ini juga bertolak belakang dengan teori Hierarki Kebutuhan yang dikemukakan oleh Abraham Maslow (Teori Maslow) bahwa apabila kebutuhan tidak terpenuhi maka akan menunjukkan perubahan perilaku sedangkan jika kebutuhannya terpenuhi akan memperlihatkan perilaku yang gembira atau timbul kepuasan diri. Pegawai pemasyarakatan yang ada di LAPAS dan RUTAN merasa kurangnya perlindungan diri dari lingkungan pekerjaan, sehingga merasa bahwa pekerjaannya sangat beresiko terhadap dirinya. Selanjutnya pegawai pemasyarakatan juga kurang mendapat penghargaan dari atasan dan menganggap pekerjaan yang dilakukan hanya biasa-biasa saja. Selanjutnya penelitian ini juga bertolak belakang dengan teori motivasi Mc Clelland bahwa kebutuhan untuk berprestasi merupakan refleksi dari dorongan akan tanggung jawab untuk melaksanakan pekerjaan. Pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai pemasyarakatan hanya sekedar dorongan

dan tanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaan yang dilakukan tetapi bukan untuk meningkatkan prestasi kerja. Sesuai dengan definisi motivasi oleh McClelland dalam Mangkunegara (2016) mengemukakan bahwa motivasi adalah suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja (kinerja) dengan predikat terpuji. Pegawai akan lebih termotivasi apabila mereka percaya bahwa kinerja mereka akan dikenal dan dihargai. Selanjutnya dari beberapa teori Mc Gregor yaitu teori "X" dan teori "Y" bahwa pegawai pemsyarakatan lebih memihak kepada asumsi-asumsi dari "X" atau negatif side. Yang merupakan asumsi dari seorang pegawai pemsyarakatan yang negatif, tidak menyukai pekerjaan, malas, tidak menyukai tanggung jawab dan harus dipaksa agar berprestasi.

Penelitian ini juga didukung oleh Risni Fitria, dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Hasil penelitiannya bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara motivasi dengan kinerja pegawai Pengadilan Tinggi Agama Samarinda. Beliau mengatakan bahwa motivasi pegawai berupa dorongan untuk mau melakukan tugas dan tanggung jawab dengan sungguh-sungguh melalui pemenuhan kebutuhan mampu meningkatkan kinerja pegawai.

Selanjutnya hasil penelitian ini juga didukung oleh Sri Gusti Bima Harya Teja (2017) yang berjudul Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan

dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta). Hasil penelitiannya bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta. Beliau mengatakan bahwa untuk mencapai sebuah tujuan organisasi pemerintah yang telah ditentukan maka diperlukan motivasi kerja dari setiap karyawan atau team dalam bekerja sehingga dalam melaksanakan pekerjaan karyawan akan lebih terarah dalam mencapai kinerja yang lebih baik.

4. Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pemasyarakatan

Dari hasil analisis persamaan regresi linier berganda didapat bahwa variabel independent (remunerasi, disiplin kerja dan motivasi) terhadap variabel dependent (kinerja) diperoleh nilai yang positif. Hal ini menunjukkan bahwa jika nilai variabel independent meningkat akan memberikan nilai tambah terhadap variabel dependent. Artinya jika pemberian remunerasi, disiplin kerja dan motivasi pada pegawai pemasyarakatan ditambah akan memberikan sumbangan kinerja di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Kalau dilihat dari nilai koefisiensi korelasi (R) sebesar 0,912 dan berada direntang 0,80 – 1,00 menunjukkan bahwa variabel remunerasi, disiplin kerja dan motivasi mempunyai pengaruh yang sangat kuat terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Selanjutnya dari koefisien determinant (R^2) sebesar 0,832 atau

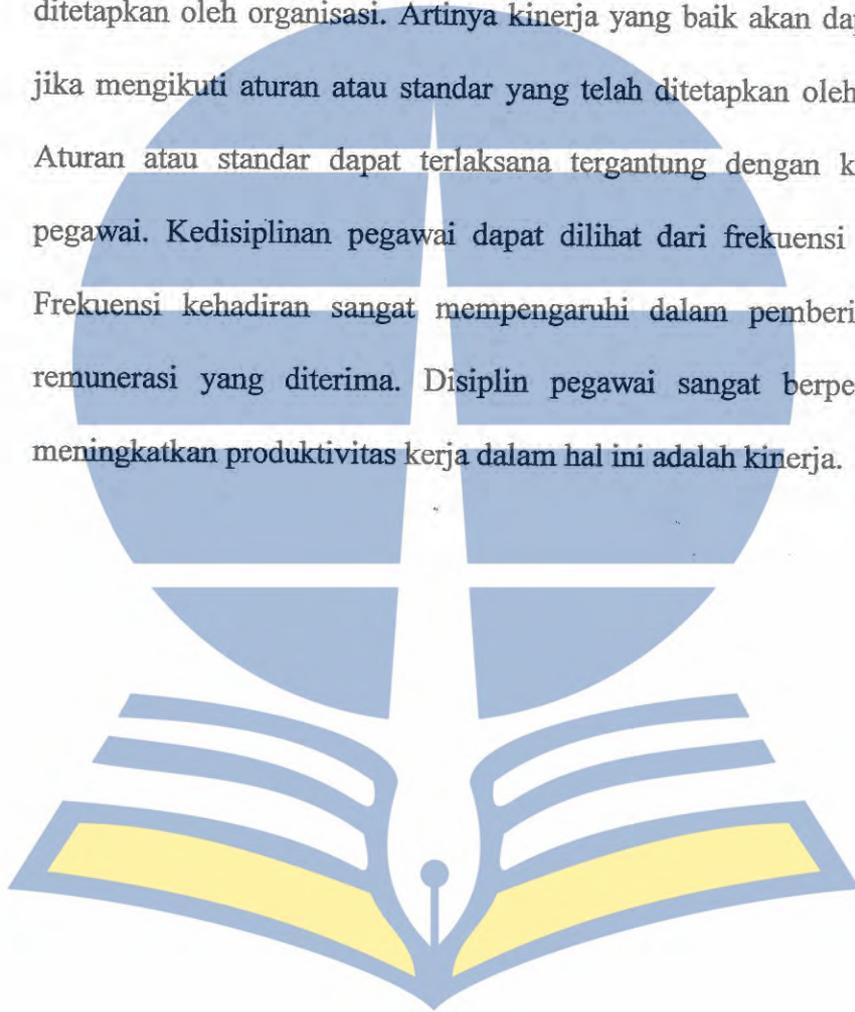
83,2 %, hal ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi, disiplin kerja dan motivasi pegawai pemasyarakatan dapat meningkatkan kinerja sebesar 83,2% di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Sedangkan sekitar 16,8 % dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini.

Penelitian ini sesuai dengan definisi kinerja menurut Mangkunegara (2016), kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Beliau juga mengatakan bahwa kinerja seseorang dapat diukur melalui kualitas, kuantitas, ketangguhan dan sikap. Artinya kinerja akan meningkat jika beberapa indikator tersebut dapat tercapai. Tercapainya indikator kinerja tergantung dengan disiplin kerja dan motivasi. Disiplin kerja berkaitan dengan ketepatan waktu dalam melaksanakan tugas, seberapa cepat bisa menyelesaikan pekerjaan dan tingkat kehadiran kita dalam bekerja. Sedangkan motivasi berkaitan dengan kepribadian pegawai dalam melakukan pekerjaan, sikap pegawai dalam melaksanakan instruksi atasan dan tanggung jawab pegawai dalam melaksanakan pekerjaan. Selanjutnya menurut Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 33 tahun 2017 sebagai pengganti Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia RI Nomor 48 Tahun 2015, bahwa jumlah remunerasi yang diterima tergantung dengan tingkat kehadiran

pegawai. Jika tingkat kehadiran pegawai baik maka remunerasi akan dibayar sejumlah dengan grade yang ditentukan.

Pengujian secara simultan dengan nilai F hitung sebesar 118,968 lebih besar dari F tabel sebesar 3,12 ($118,968 > 3,12$) dan nilai signifikansi hitung sebesar 0,000 lebih kecil dari α sebesar 0,05 ($0,000 < 0,05$), hal ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara remunerasi, disiplin kerja dan motivasi terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Penelitian ini juga didukung oleh Natrina Ujung (2014) yang berjudul Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel remunerasi, motivasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Beliau juga mengatakan bahwa dengan adanya pemberian remunerasi selain dari gaji pokok, akan berdampak positif terhadap peningkatan kinerja pegawai, dengan adanya pemberian remunerasi tersebut, para pegawai juga termotivasi lebih baik lagi untuk meningkatkan kinerja. Selanjutnya penelitian ini juga didukung oleh Barryanto Pelawi (2015) yang berjudul Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Hasil penelitiannya mengatakan bahwa terdapat pengaruh secara simultan antara variabel

remunerasi dan disiplin terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. Beliau mengatakan bahwa kinerja merupakan konsep universal mengenai hasil kerja yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan yang ditetapkan oleh organisasi. Artinya kinerja yang baik akan dapat dicapai jika mengikuti aturan atau standar yang telah ditetapkan oleh organisasi. Aturan atau standar dapat terlaksana tergantung dengan kedisiplinan pegawai. Kedisiplinan pegawai dapat dilihat dari frekuensi kehadiran. Frekuensi kehadiran sangat mempengaruhi dalam pemberian jumlah remunerasi yang diterima. Disiplin pegawai sangat berperan dalam meningkatkan produktivitas kerja dalam hal ini adalah kinerja.



BAB V

KESIMPULAN DAN SARAN

A. Kesimpulan

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

1. Tidak ada pengaruh antara remunerasi terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tingginya remunerasi belum tentu dapat meningkatkan kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.
2. Ada pengaruh secara parsial antara disiplin kerja terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat disiplin kerja pegawai masyarakat maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung begitu juga sebaliknya.
3. Ada pengaruh secara parsial antara motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masyarakat di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Hal ini menunjukkan pegawai masyarakat yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi cenderung memiliki tingkat kinerja atau prestasi kerja yang tinggi, dan sebaliknya pegawai masyarakat yang mempunyai prestasi

kerja yang rendah dimungkinkan karena motivasi dalam bekerja yang rendah.

4. Ada pengaruh remunerasi, disiplin dan motivasi secara simultan terhadap kinerja pegawai pemasyarakatan di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung. Pegawai pemasyarakatan akan mampu mencapai kinerja yang maksimal jika memiliki motivasi yang tinggi. Motivasi yang tinggi akan menumbuhkan suatu kekuatan jiwa sehingga mudah mengikuti dan mentaati segala aturan yang telah ditetapkan. Begitu juga dengan remunerasi dengan motivasi yang tinggi dan selalu mengikuti aturan akan mendapatkan nilai remunerasi yang maksimal sehingga kinerja pegawai pemasyarakatan dapat meningkat.

B. Saran

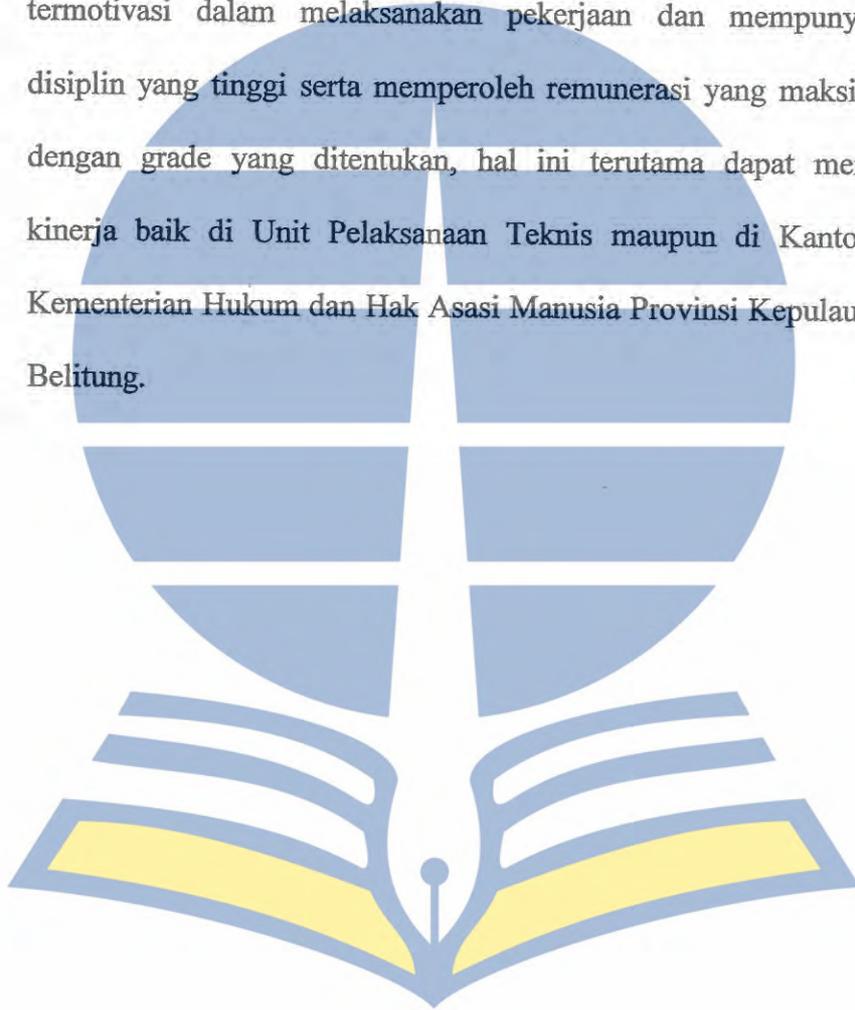
Berdasarkan kesimpulan diatas, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, perlu disarankan sebagai berikut:

1. Pemberian remunerasi kurang meningkatkan kinerja pada pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, sehingga perlu disarankan sebagai berikut:
 - a. Unit Pelaksanaan Tugas (UPT) dapat mengoptimalkan sistem merit secara adil dalam pengaplikasian pemberian remunerasi dengan cara melakukan analisa jabatan setiap tahun sesuai dengan kualifikasi dan

- kompetensi pegawai pemasyarakatan sehingga jabatan yang diberikan oleh kepala UPT setara dengan beban kerja dan standar kompetensi jabatan.
- b. Kepala UPT Pemasyarakatan dapat membuat jadwal monitoring dan evaluasi minimal 1 (satu) bulan sekali terhadap kehadiran pegawai serta mensosialisasikan kebijakan dan aturan-aturan remunerasi yang terbaru terhadap seluruh pegawai.
2. Disiplin kerja pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, tetapi tingkat kehadirannya rendah, sehingga perlu disarankan sebagai berikut:
- a. Membentuk tim pengawasan internal disetiap UPT yang dilandasi dengan sistem pengendalian internal pemasyarakatan dan kode etik pegawai pemasyarakatan yang berfungsi menertibkan administrasi, mengurangi segala bentuk penyalahgunaan wewenang, penyimpangan, dan pelanggaran terhadap peraturan – peraturan UPT terutama dalam meningkatkan disiplin kerja baik dalam disiplin kehadiran maupun dalam disiplin melaksanakan input kerja dan menghasilkan output suatu pekerjaan.
- b. Mengoptimalkan absensi fanger print (absensi sidik jari) sebagai bentuk pengawasan kepala UPT terhadap tingkat kehadiran pegawai pemasyarakatan terutama terlambat datang, cepat pulang dan tidak masuk kerja.

- c. Mengoptimalkan hukuman disiplin Aparatur Sipil Negara (ASN) bagi pegawai pemasyarakatan yang terlalu sering terlambat dan pegawai pemasyarakatan yang tidak masuk tanpa keterangan serta pegawai yang melalaikan tugasnya, berupa teguran baik non lisan maupun lisan serta hukuman disiplin lainnya.
 - d. Mengoptimalkan sosialisasi Undang-Undang Nomor 5 tahun 2014 tentang ASN dan Peraturan Pemerintah No. 11 Tahun 2017 tentang Manajemen PNS.
3. Motivasi pegawai pemasyarakatan di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung mempunyai pengaruh yang kuat terhadap kinerja, tetapi tingkat kehadirannya rendah, sehingga perlu disarankan sebagai berikut:
- a. Memberikan reward atau penghargaan kepada pegawai pemasyarakatan yang mempunyai prestasi dan dedikasi kerja yang tinggi baik di Unit Pelaksanaan Teknis maupun tingkat Kantor Wilayah.
 - b. Memberikan kesempatan yang sama terhadap pegawai pemasyarakatan untuk mengikuti bimbingan tehknik, pendidikan dan pelatihan dan sosialisasi di lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
 - c. Pegawai Pemasyarakatan yang telah memenuhi syarat dan mempunyai prestasi kerja yang baik agar dipromosikan jabatan untuk menempatkan posisi jabatan di Unit Pelaksanaan Teknis pemasyarakatan.

4. Mengoptimalkan bimbingan tehnik, pendidikan dan pelatihan dan sosialisasi serta arahan – arahan di bidang pemasyarakatan dalam hal penguatan integritas pegawai pemasyarakatan terutama dalam melaksanakan tugas dan fungsi sehingga pegawai pemasyarakatan termotivasi dalam melaksanakan pekerjaan dan mempunyai tingkat disiplin yang tinggi serta memperoleh remunerasi yang maksimal sesuai dengan grade yang ditentukan, hal ini terutama dapat meningkatkan kinerja baik di Unit Pelaksanaan Teknis maupun di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. (2002). *Prosedur Penelitian*, Jakarta. Bumi Aksara
- Bangun, Wilson. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Penerbit Erlangga.
- Boedianto, S. (2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Anak Klas II A Blitar. *Jurnal Program Pascasarjana, UNISKA Kediri*.
- Fitria, Risni, dkk. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda.
- Hamdi dan Ismaryati. (2014). *Metodelogi Penelitian Administrasi Edisi 2*. Jakarta: Universitas Terbuka
- Hartatik, Indah Puji. (2014). *Buku Praktek Mengembangkan SDM*. Yogyakarta: Penerbit Laksana.
- Hasibuan, Malayu, S.P. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta. Bumi Aksara
- Hergenhahn., Mattew H Olson. (2008). *Theories of Learning edisi ke 7*, Jakarta. Kencana
- Heriana, Cecep. (2015). *Manajemen Pengolahan Data Kesehatan (Bahan Ajar Mata Kuliah Manajemen Data Kesehatan)*. Bandung: Refika Aditama
- Listiani, Nurli, dkk. (2013). *Komparasi Sistem Remunerasi Pada Instansi Pemerintah dan BUMD*. Jakarta : LIPI Press
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Pangabea, Mutiara Sibarani. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi 2*. Jakarta. Universita Terbuka
- Pasolong, Harbani. (2012). *Metode Penelitian Administrasi Publik*. Bandung: Alfabeta
- Pelawi, Barryanto. (2015). Pengaruh Remunerasi Terhadap Disiplin Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan. *Program Pascasarjana Magister Manajemen, UPBJJ UT Medan, Universitas Terbuka*.

- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia : Reformasi Birokrasi Manajemen Pegawai Negeri Sipil Edisi Revisi. Bandung : PT Refika Aditama.
- Sinambela, Lijan Poltak. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia, Membangun Tim Kerja yang Solid untuk Meningkatkan Kinerja. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2011). Metode Penelitian Kombinasi. Bandung : Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). Statistika untuk Penelitian. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2014). Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sunyoto, Danang. (2012). Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: CAPS (Center For Academic Publishing Service)
- Sunyoto, Danang, dkk (2013). Statistika Kesehatan (Parametrik, Nonparametrik, Validitas, dan Realibitas). Yogyakarta: Nuha Medika
- Ujung, Natrina. (2014). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas II B Muara Tebo Kabupaten Tebo Provinsi Jambi. Program Pascasarjana Magister Manajemen, UPBJJ UT Jambi, Universitas Terbuka.
- Umar, Husein. (2013). Desain Penelitian MSDM dan Perilaku Karyawan (Paradigma Positivistik dan Berbasis Pemecahan Masalah). Jakarta: Rajawali Pers
- Teja, Sri, G.B.H. (2017). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea dan Cukai Surakarta). Program Studi Magister Manajemen, Sekolah Pascasarjana, Universitas Muhammadiyah Surakarta.
- Widyastuti, Yeni. (2010). Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Banten. Program Studi Ilmu Administrasi Negara, Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik, Universitas Sultan Ageng Tirtayasa, Serang.
- Wibowo. (2016). Manajemen Kinerja Edisi Kelima. Jakarta : Rajawali Pers
- Widodo, Suparno Eko. (2015). Manajemen Pengembangan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Zainal, Veithzal Rivai, dkk. (2014). Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta : Rajawali Pers.
- Undang – Undang no. 12 tahun 1995 tentang Pemasarakatan

- Undang-Undang no 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara
- Peraturan Pemerintah Nomor 53 tahun 2010 tentang disiplin pegawai negeri sipil dan Penelitian-penelitian terdahulu tentang disiplin kerja.
- Peraturan Presiden RI Nomor 105 Tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia pengganti Peraturan Presiden RI Nomor 40 Tahun 2011
- Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 33 Tahun 2017 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan hak Asasi Manusia Pengganti Peraturan Menteri Hukum dan Hak Asasi Manusia Nomor 48 Tahun 2015
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi Nomor 15 Tahun 2011 tentang Mekanisme Persetujuan dan Pelaksanaan Reformasi Birokrasi dan Tunjangan Kinerja bagi Kementerian / Lembaga
- Keputusan Presiden Nomor 68 Tahun 1995 tentang Hari Kerja di Lingkungan Pemerintahan
- Peraturan Pemerintah Nomor 11 Tahun 2017 tentang Manajemen Pegawai Negeri Sipil





Nomor : 141 /UN31.55/LL/2018
Perihal : Permohonan Izin Pengumpulan Data TAPM

11 JAN 2018

Kepada

Yth. Kepala Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM
Kepulauan Bangka Belitung
di - Pangkalpinang

Dalam rangka pelaksanaan pembuatan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) mahasiswa Universitas Terbuka (UT) UPBJJ-UT Pangkalpinang a.n **BUDI ISLAM** nim : 500630132 Program Studi : 590 / Magister Ilmu Administrasi Bidang Minat Administrasi Publik (Online), dengan ini kami mengajukan permohonan izin pengumpulan data awal di Instansi yang Bapak/Ibu pimpin dengan judul **"Pengaruh Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Masyarakat di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung"**.

Besar harapan kami agar Bapak/Ibu berkenan memberikan izin penelitian/observasi bagi mahasiswa kami. Demikian permohonan ini kami sampaikan, atas perhatian dan kerjasamanya kami ucapkan terima kasih.



Adrian Sutawijaya, S.E., M.Si
NIP.19770503 200212 1 002



KEMENTERIAN HUKUM DAN HAK ASASI MANUSIA
REPUBLIC INDONESIA
KANTOR WILAYAH KEPULAUAN BANGKA BELITUNG

Jl. Pulau Bangka Komp. Perkantoran Gubernur
Pemerintah Provinsi Kepulauan Bangka Belitung, Air Itam – Pangkalpinang
Telp. (0717) 439435 – 439439 Fax (0717) 439435
Laman : <http://babel.kemenkumham.go.id> Email : kanwil.babel@kemenkumham.go.id

Nomor : W.7-KP.07.03 – 0656
Sifat : Biasa
Lampiran : -
Hal : Permohonan Izin Pengumpulan Data TAPM

14 Februari 2018

Yth. Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh (UPBJJ-UT) Pangkalpinang
Di_
Pangkalpinang

Menanggapi Surat Saudara Nomor : 141 /UN31.55/LL/2018 tanggal 11 Januari 2018 perihal Permohonan Izin Pengumpulan Data TAPM, pada prinsipnya kami tidak keberatan menerima mahasiswa Saudara atas nama :

Nama : Budi Islam
Nomor Pokok : 500630132
Judul Skripsi : Pengaruh Tunjangan Kinerja, Displin Kerja dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Pemasaryakatan di Lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kepulauan Bangka Belitung

Untuk dapat melakukan penelitian di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung berupa pengambilan data yang berkaitan langsung atau tidak langsung guna kelancaran skripsi sepanjang kegiatan tersebut hanya untuk kebutuhan akademik dan tidak untuk dipublikasikan serta mengikuti tata tertib yang berlaku di Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Provinsi Kepulauan Bangka Belitung.

Demikian untuk menjadi maklum, atas perhatiannya kami ucapkan terima kasih.



Kepala Kantor Wilayah,

JOSEPH

NIP. 19590119 198303 1 001

Tembusan

1. Kepala Divisi Pemasaryakatan;
2. Para Kepala UPT di jajaran Pemasaryakatan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Kep. Bangka Belitung.

Lampiran

KUESIONER PENELITIAN

No :
 Nama Responden :
 NIP :
 Pangkat/Gol :
 Jabatan :
 Usia :
 Pendidikan terakhir :
 Grade dalam Tunkir :
 Jenis Kelamin :

Keterangan : SSS (Sangat Setuju Sekali), SS (Sangat Setuju), S (Setuju), TS (Tidak Setuju), STS (Sangat Tidak Setuju), Jawablah pertanyaan dibawah ini dengan mencentrang menggunakan tanda (√)

No	KODE	PERTANYAAN	JAWABAN				
			SSS	SS	S	TS	STS
1	X1.1.1	Pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja (grade/peringkat) yang di emban					
2	X1.1.2	Besarnya remunerasi yang saya terima sesuai dengan kinerja yang saya capai					
3	X1.2.1	Untuk pekerjaan dengan beban kerja yang sama walaupun berbeda jabatan diberikan remunerasi yang sama					
4	X1.2.2	Untuk pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, ketrampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi					
5	X1.3.1	Remunerasi yang diberikan dapat meningkatkan kesejahteraan hidup saya					
6	X1.4.1	Remunerasi yang diberikan membuat penghasilan saya setara dengan sektor swasta dan betah sebagai pegawai pemasyarakatan					
7	X1.5.1	Dengan adanya remunerasi, saya hanya menerima penghasilan dari gaji pokok dan remunerasi saja					
8	X1.5.2	Saya mengetahui bagaimana proses pemotongan remunerasi dilakukan					
9	X2.1.1	Saya selalu datang sebelum jam waktu bekerja					
10	X2.1.2	Saya selalu berada di tempat selama menjalankan pekerjaan					
11	X2.1.3	Saya selalu pulang setelah jam waktu pulang					
12	X2.2.1	Saya selalu meneliti dan memeriksa pekerjaan yang dilaksanakan					
13	X2.2.2	Saya selalu memakai dan menjaga fasilitas kantor					
14	X2.2.3	Saya selalu mempertimbangkan keputusan yang saya ambil dalam melaksanakan pekerjaan					
15	X2.3.1	Saya selalu bekerja sesuai dengan SOP yang ditetapkan oleh Direktorat Jenderal Pemasyarakatan					
16	X2.3.2	Saya selalu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu sesuai dengan standar waktunya yang telah ditetapkan oleh Kepala Kantor Wilayah					

		Kementerian Hukum dan HAM Kep. BABEL					
17	X2.4.1	Saya selalu mematuhi perintah atasan					
18	X2.4.2	Saya tahu dan mengerti aturan instansi					
19	X2.4.3	Saya selalu mematuhi tata tertib instansi					
20	X2.5.1	Saya selalu sopan dan rapi dalam berpakaian dinas					
21	X2.5.2	Saya selalu menggunakan atribut kantor dalam berpakaian secara lengkap					
22	X2.5.3	Saya selalu bersikap ramah terhadap sesama pegawai dan masyarakat yang berkunjung					
23	X3.1.1	Saya mengerjakan tugas-tugas dengan penuh tanggung jawab					
24	X3.1.2	Saya berusaha menyelesaikan tugas-tugas yang menuntut tanggung jawab pribadi					
25	X3.2.1	Saya berusaha sekuat tenaga untuk mengatasi setiap kendala yang saya hadapi terutama tugas yang beresiko					
26	X3.3.1	Saya senantiasa mencari cara baru untuk menyelesaikan tugas seefektif mungkin					
27	X3.3.2	Saya tidak menyukai pekerjaan yang sifatnya rutinitas					
28	X3.4.1	Menindaklanjuti saran dan menerima setiap masukan dapat memperlancar tugas-tugas saya					
29	X3.5.1	Saya tidak menunda – nunda pekerjaan yang diberikan kepada saya					
30	X3.5.2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan lebih cepat dari yang biasanya					
31	X3.6.1	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya lebih baik dari prestasi teman-teman saya					
32	X3.6.2	Saya berusaha bekerja keras agar prestasi saya selalu meningkat tanpa memperhatikan imbalan					
33	X3.6.3	Saya selalu berusaha meningkatkan kinerja dari waktu ke waktu					
34	Y1.1.1	Saya menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan SOP yang ditentukan					
35	Y1.1.2	Saya berusaha untuk lebih teliti dalam menyelesaikan tugas					
36	Y1.1.3	Saya cakap dalam menguasai bidang pekerjaan yang diberikan kepada saya					
37	Y1.2.1	Saya berusaha mencapai target yang telah ditentukan					
38	Y1.2.2	Saya berusaha menyelesaikan pekerjaan dengan tepat waktu					
39	Y1.3.1.1	Saya mampu menyelesaikan pekerjaan lebih dari yang diperintahkan atasan					
40	Y1.3.1.2	Saya sangat berantusias dalam menyelesaikan setiap pekerjaan					
41	Y1.3.2	Saya selalu mengembangkan inisiatif pribadi dalam mendukung pekerjaan yang saya emban					
42	Y1.3.3	Dalam bekerja saya mengikuti instruksi yang diberikan atasan					
43	Y1.4.1	Saya mampu bekerja sama dengan rekan kerja untuk mendukung pekerjaan					
44	Y1.4.2	Saya bersedia mencurahkan segala kemampuan saya kepada organisasi sampai masa kerja saya berakhir					

WAWANCARA

Materi : Remunerasi

No :
Nama Responden :
NIP :
Pangkat/Gol :
Jabatan :
Usia :
Pendidikan terakhir :
Grade dalam Tunkir :
Jenis Kelamin :

1. Bagaimana tanggapan saudara jika pemberian remunerasi didasarkan pada beban kerja sesuai dengan grade yang ditetapkan dari jabatan?
2. Bagaimana tanggapan saudara jika remunerasi yang diterima sesuai dengan kinerja yang dicapai?
3. Bagaimana tanggapan saudara tentang pekerjaan dengan grade yang sama tetapi beban kerja dan resiko kerjanya berbeda dan diberi remunerasi yang sama?
4. Bagaimana tanggapan saudara pekerjaan yang membutuhkan pengetahuan, skill serta tanggung jawab yang lebih tinggi maka diberikan remunerasi yang lebih tinggi?
5. Apakah remunerasi yang diterima dapat meningkatkan kesejahteraan hidup pegawai?
6. Bagaimana pendapat saudara tentang besarnya remunerasi yang diterima sebanding dengan penghasilan pegawai swasta?
7. Apakah penghasilan yang diterima hanya dari remunerasi dan gaji pokok saja?
8. Apakah selama ini saudara mengetahui proses pemotongan remunerasi?

Uji RELIABILITY

Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	76	100.0
	Excluded ^a	0	.0
	Total	76	100.0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

VARIABEL REMUNERASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.684	8

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Per1	23.67	7.744	.543	.609
Per2	23.99	7.960	.512	.619
Per3	24.28	7.776	.397	.655
Per4	23.38	8.159	.576	.609
Per5	24.01	8.946	.325	.666
Per6	24.45	9.717	.198	.691
Per7	24.49	9.720	.277	.675
Per8	25.25	10.083	.166	.693

RELIABILITY

```

/VARIABLES=Per9 Per10 Per11 Per12 Per13 Per14 Per15 Per16 Per17 Per18 Per19
Per20 Per21 Per22
/SCALE('ALL VARIABLES') ALL
/MODEL=ALPHA
/SUMMARY=TOTAL.

```

VARIABEL DISIPLIN KERJA

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.945	14

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Per9	48.79	62.622	.663	.943
Per10	48.91	62.565	.686	.942
Per11	48.72	62.176	.718	.941
Per12	48.74	62.970	.748	.941
Per13	48.88	62.372	.753	.940
Per14	48.78	63.509	.686	.942
Per15	48.79	62.302	.785	.940
Per16	48.92	64.820	.640	.943
Per17	48.74	61.716	.838	.938
Per18	48.84	62.775	.765	.940
Per19	48.76	61.996	.803	.939
Per20	48.68	62.859	.830	.939
Per21	48.79	63.315	.610	.945
Per22	48.67	64.704	.625	.944

RELIABILITY

/VARIABLES=Per23 Per24 Per25 Per26 Per27 Per28 Per29 Per30 Per31 Per32 Per33
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

VARIABEL MOTIVASI

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.921	11

Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Per23	36.96	36.625	.719	.912
Per24	37.36	38.045	.410	.929
Per25	37.21	35.742	.782	.909
Per26	37.16	36.908	.740	.911
Per27	37.22	36.923	.569	.919
Per28	37.17	36.490	.722	.912
Per29	37.08	34.660	.797	.907
Per30	37.18	35.459	.746	.910
Per31	37.01	37.773	.574	.918
Per32	37.09	35.791	.772	.909
Per33	37.11	35.269	.790	.908

RELIABILITY

/VARIABLES=Per34 Per35 Per36 Per37 Per38 Per39 Per40 Per41 Per42 Per43 Per44
 /SCALE('ALL VARIABLES') ALL
 /MODEL=ALPHA
 /SUMMARY=TOTAL.

VARIABEL KINERJA

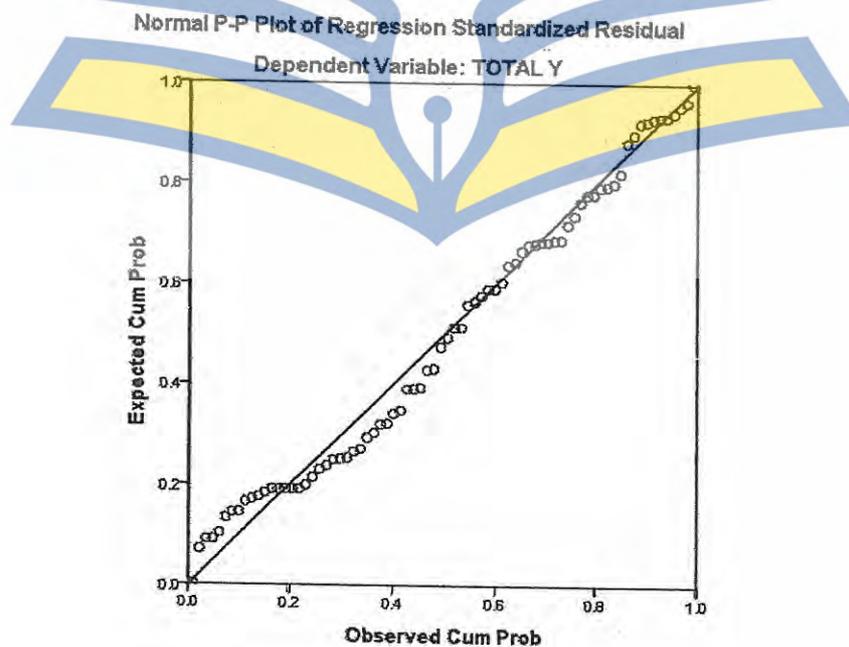
Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.859	11

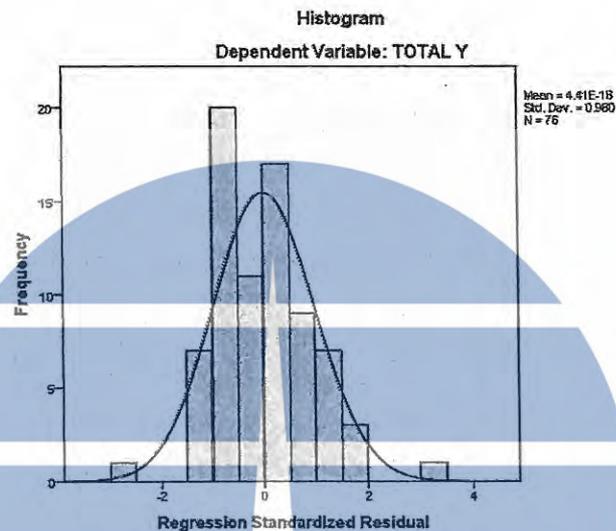
Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Per34	35.03	23.973	.683	.837
Per35	34.95	24.211	.686	.838
Per36	35.51	24.866	.534	.849
Per37	35.64	28.072	.219	.866
Per38	35.04	24.118	.639	.841
Per39	35.91	26.325	.309	.866
Per40	35.39	23.815	.677	.838
Per41	35.49	23.533	.737	.833
Per42	34.93	25.049	.547	.848
Per43	35.05	24.211	.621	.842
Per44	35.08	24.954	.427	.859

UJI NORMALITAS GRAFIK PLOT



PENGUJIAN NORMALITAS GRAFIK HISTOGRAM



PENGUJIAN NORMALITAS DENGAN KOLMOGOROV SMIRNOV

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual
N		76
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	.0000000
	Std. Deviation	2.23013801
Most Extreme Differences	Absolute	.076
	Positive	.076
	Negative	-.062
Test Statistic		.076
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 ^{c,d}

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

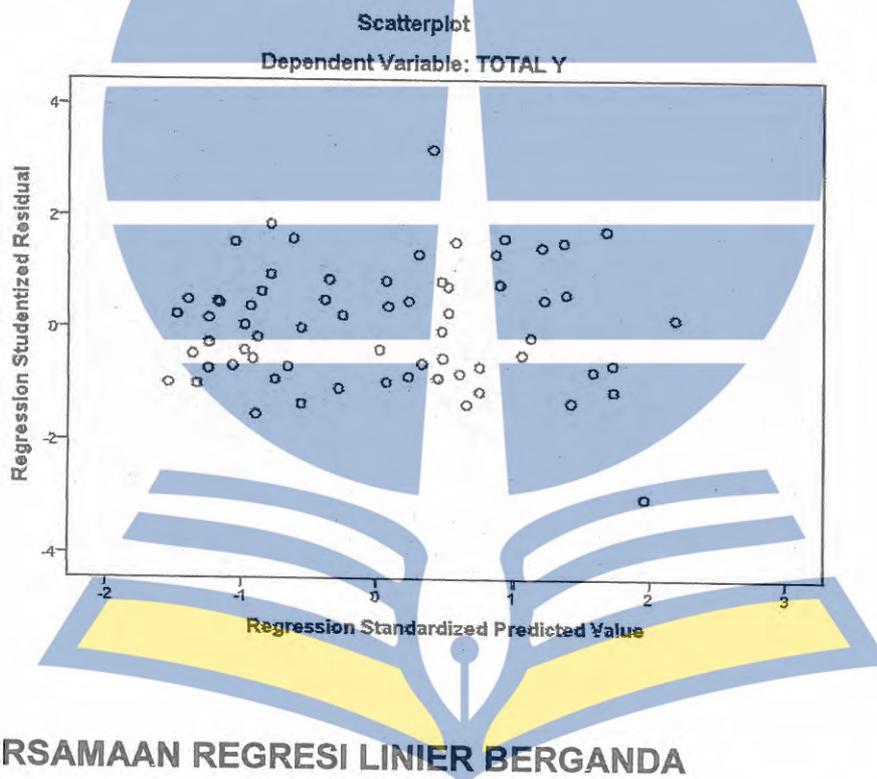
PENGUJIAN MULTIKOLINIERITAS

Coefficients^a

Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	TOTAL X1	.625	1.599
	TOTAL X2	.291	3.432
	TOTAL X3	.295	3.388

a. Dependent Variable: TOTAL Y

PENGUJIAN HETEROSKEDASTISITAS



PERSAMAAN REGRESI LINIER BERGANDA

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.993	2.256		3.100	.003
	TOTAL X1	.004	.100	.002	.037	.970
	TOTAL X2	.162	.057	.254	2.834	.006
	TOTAL X3	.568	.073	.689	7.752	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

KOEFISIEN DETERMINASI

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.912 ^a	.832	.825	2.276

a. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2

PENGUJIAN HIPOTESIS PARSIAL

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	6.993	2.256		3.100	.003
	TOTAL X1	.004	.100	.002	.037	.970
	TOTAL X2	.162	.057	.254	2.834	.006
	TOTAL X3	.568	.073	.689	7.752	.000

a. Dependent Variable: TOTAL Y

PENGUJIAN SIMULTAN

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1849.026	3	616.342	118.968	.000 ^b
	Residual	373.014	72	5.181		
	Total	2222.039	75			

a. Dependent Variable: TOTAL Y

b. Predictors: (Constant), TOTAL X3, TOTAL X1, TOTAL X2