

TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)

**“PENGARUH KENAIKAN REMUNERASI DAN
LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA
DAN KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN KLAS IIB
KABANJAHE KABUPATEN KARO”**



UNIVERSITAS TERBUKA

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

Disusun Oleh :

TIMBUL SIHOMBING

NIM. 500626662

PROGRAM PASCASARJANA

UNIVERSITAS TERBUKA

JAKARTA

2016

ABSTRAKSI

PENGARUH KENAIKAN REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN KLAS IIB KABANJAHE KABUPATEN KARO

Timbul Sihombing

Timbul.sihombing@gmail.com

Dengan mengacu pada pengertian dan tujuan reformasi birokrasi, Kementerian Hukum dan HAM dituntut untuk dapat mengelola sumber daya manusianya dengan lebih profesional serta harus mampu meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi agar pelaksanaan reformasi birokrasi dapat berhasil dengan baik, karena para pegawai itulah yang sesungguhnya memegang peranan penting sebagai pelaku utama yang menjalankan program reformasi birokrasi. Agar dapat meningkatkan kinerja pegawai yang tinggi, Kementerian Hukum dan HAM telah menetapkan dua kebijakan yang penting yaitu berupa pemberian tunjangan kinerja atau remunerasi dan penerapan Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) sebagai perangkat bagi tiga pilar utama reformasi birokrasi dan pada Tahun 2015 besar tunjangan kinerja yang diterima pegawai Rutan Klas IIB Kabanjahe mengalami kenaikan. Selain itu untuk meningkatkan disiplin kerja Kementerian Hukum dan HAM menerapkan sistem *handkey* pada waktu masuk kerja dan pulang kerja. Dalam penelitian ini penulis mengambil 52 orang yaitu seluruh pegawai Rutan Klas IIB Kabanjahe. Seluruh populasi dijadikan sampel dalam penelitian ini atau disebut dengan sensus dan menggunakan metode deskriptif kuantitatif. Uji hipotesis dalam penelitian menggunakan analisis jalur dan menghasilkan kesimpulan yaitu (1) Tidak ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe, (2) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe, (3) ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap kinerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe, (4) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe, (5) ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe, (6) ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe, dan (7) ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe.

Kata Kunci : Kenaikan Remunerasi, Lingkungan Kerja, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PERNYATAAN

TAPM yang berjudul “PENGARUH KENAIKAN REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN KLAS IIB KABANJAHE KABUPATEN KARO ” adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

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

Medan, Juli 2016

Yang Menyatakan,

MATERAI
TEMPEL
20
4FA6BAEF107554411

6000
ENAM RIBU RUPIAH



(Timbul Sihombing)

NIM. 500626662

**UNIVERSITAS TERBUKA
PROGRAM PASCASARJANA
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

PENGESAHAN

Nama : Timbul Sihombing
NIM : 500626662
Program Studi : Magister Manajemen
Judul TAPM : Pengaruh Kenaikan Remunerasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah
Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo

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

Hari/Tanggal : Sabtu/ 20 Agustus 2016

Waktu : Pkl 21.00 s/d 22.00 WIB

Dan telah dinyatakan LULUS

PANITIA PENGUJI TAPM

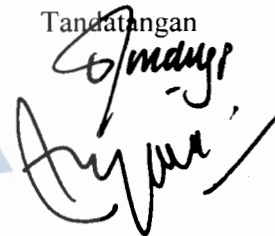
Ketua Komisi Penguji

Nama : Dra. Sondang P. Pakpahan, MA

Penguji Ahli

Nama : Aryana Satrya, MM, Ph.D

Tandatangan



Pembimbing I

Nama : Dr. Elizabeth Siahaan, SE, M.Ec

Pembimbing II

Nama : Diki, S.Si, M.Ed., Ph.D



LEMBAR PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kenaikan Remunerasi Dan Lingkungan Kerja
Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah
Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo

Penyusun TAPM : Timbul Sihombing
NIM : 500626662
Program Studi : Magister Manajemen
Hari/Tanggal : Sabtu/ 20 Agustus 2016

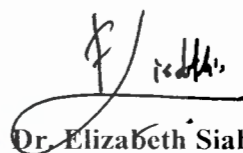
Menyetujui :

Pembimbing II



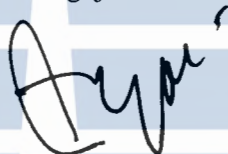
Diki, S.Si, M.Ed, Ph.D

Pembimbing I



Dr. Elizabeth Siahaan, SE, M.Ec

Penguji Ahli



Aryana Satrya, MM, Ph.D

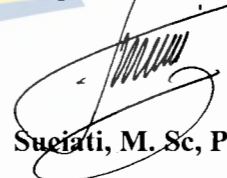
Ketua Bidang Ilmu/
Program Magister Manajemen



Mohamad Nasoha, S.E, M.Sc

NIP. 19781111 200501 1 001

Direktur
Program Pascasarjana



Sugianti, M. Sc, Ph. D

NIP. 19520213 198503 2 001

KATA PENGANTAR

Puji syukur saya panjatkan kepada Tuhan Yang Maha Kuasa, atas limpahan berkat, karunia, dan kasih sayang-Nya, saya dapat menyelesaikan penulisan TAPM (Tesis) ini. Penulisan TAPM ini dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Adapun judul TAPM ini adalah “PENGARUH KENAIKAN REMUNERASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP DISIPLIN KERJA DAN KINERJA PEGAWAI RUMAH TAHANAN KLAS IIB KABANJAHE KABUPATEN KARO”

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

1. Prof. Ir. Tian Belawati, M.Ed,Ph.D selaku Rektor Universitas Terbuka;
2. Ibu Suciati, M.Sc. Ph.D, selaku Ketua Program Pascasarjana Universitas Terbuka;
3. Ibu Maya Maria, SE, MM, selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka;
4. Ibu Dra. Sondang P. Pakpahan, MA, selaku Kepala UPBJJ-UT Medan;
5. Ibu Dr. Elizabeth Siahaan, SE, M.Ec, selaku Dosen Pembimbing 1 yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
6. Bapak Diki, S.Si, M.Ed, Ph.D, selaku Dosen Pembimbing 2 yang telah memberikan banyak masukan sehingga penulis bisa menyelesaikan penulisan TAPM ini;
7. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM, selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Sumatera Utara yang telah memberikan kesempatan belajar bagi penulis;
8. Bapak Doni Bukit, SE , selaku Kepala Badan Pusat Statistik Kabupaten Karo sebagai atasan langsung penulis yang selalu memberikan dukungan kepada

penulis dalam mengikuti perkuliahan dan dalam menyelesaikan penulisan TAPM ini;

9. Bapak Kepala Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo, atas bantuannya dalam penyusunan TAPM ini;
10. Pengurus UPBJJ-UT Medan dan staf atas bantuannya yang telah memberikan pelayanan dan kemudahan dalam proses belajar selama penulis mengikuti perkuliahan;
11. Adrianto, SE, MM, selaku koordinator Pokjar S2 UPBJJ-UTMedan;
12. Seluruh dosen pada Program Studi Magister Manajemen Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan yang telah menyumbangkan ilmu pengetahuan dan wawasan kepada penulis;
13. Kedua orang tua dan mertuaku, serta saudara-saudaraku yang selalu setia dengan kasih sayangnya menyertai perjalanan studi penulis dengan doa dan motivasi;
14. Istriku tercinta Saptariani Br. Purba serta anak-anakku tersayang Santi Oktaliani, Ganda Tripati, Sari Arta Uli yang senantiasa memberikan dukungan moral dan material kepada penulis sampai TAPM ini selesai;
15. Seluruh rekan-rekan mahasiswa di Program Studi Magister Manajemen Pascasarjana Universitas Terbuka UPBJJ-UT Medan.

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

Medan , Agustus 2016

Penulis,

Timbul Sihombing

RIWAYAT HIDUP

Nama : Timbul Sihombing

NIM : 500626662

Program Studi : Magister Manajemen

Tempat/Tanggal Lahir: Ujung Pandan/ 7 Pebruari 1963

Riwayat Pendidikan : Lulus SD di SD Negeri Buntu Raja pada tahun 1975

Lulus SMP di SMP Negeri Buntu Raja pada tahun 1979

Lulus SMA di SMA Negeri Sidikalang pada tahun 1982

Lulus S-1 di Universitas Amir Hamzah pada tahun 1996

Riwayat Pekerjaan : Tahun 1983-1987 PNS sebagai Koordinator Statistik
Kecamatan Laguboti Kabupaten Tapanuli Utara

Tahun 1987-2000 PNS sebagai Koordinator Statistik
Kecamatan Namorambe Kabupaten Deli Serdang

Tahun 2000-2005 PNS sebagai Kepala Seksi Statistik
Distribusi Kabupaten Toba Samosir

Tahun 2005-2009 PNS sebagai Kepala Seksi Statistik
Distribusi Kabupaten Karo

Tahun 2009-sekarang PNS sebagai Kasubbag Tata Usaha
Kabupaten Karo.

Medan, Agustus 2016

(Timbul Sihombing)
NIM. 500626662

DAFTAR ISI

Halaman

Abstrak	ii
Daftar Isi	x
Daftar Gambar	xii
Daftar Tabel	xiii
Daftar Lampiran	xiv

BAB I PENDAHULUAN

A Latar Belakang.....	1
B Rumusan Masalah.....	8
C Tujuan dan Manfaat Penelitian.....	9

BAB II TINJAUAN PUSTAKA

A Lingkungan Kerja.....	11
B Remunerasi	24
C Disiplin Kerja.....	30
D Kinerja.....	33
E Hubungan Remunerasi Dengan Kinerja.....	39
F Hubungan Remunerasi Dengan Disiplin Kerja.....	40
G Hubungan Disiplin Kerja Dengan Kinerja.....	41
H Penelitian Terdahulu Terkait Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai.....	41
I Kerangka Pemikiran.....	44
J Hipotesis.....	44

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

A	Desain Penelitian.....	46
B	Lokasi dan Waktu Penelitian.....	46
C	Populasi dan Sampel.....	46
D	Teknik Pengumpulan Data.....	47
E	Instrumen Penelitian.....	47
F	Defenisi Operasional Variabel.....	47
G	Hasil Uji Instrumen Penelitian.....	52
H	Metode Analisis Data.....	54

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A	Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian.....	59
B	Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	64
C	Uji Asumsi Klasik.....	71
D	Pengujian Hipotesis.....	75
E	Pembahasan Hipotesis.....	80

BAB V KESIMPULAN DAN SARAN

A	Kesimpulan.....	96
B	Saran.....	97

DAFTAR PUSTAKA.....	99
----------------------------	-----------

DAFTAR GAMBAR

Gambar		Halaman
Gambar 1	Diagram Kerangka Pemikiran.....	44
Gambar 2	Grafik Tanggapan Responden Variabel Remunerasi.....	66
Gambar 3	Grafik Tanggapan Responden Variabel Lingkungan.....	68
Gambar 4	Grafik Tanggapan Responden Variabel Disiplin.....	69
Gambar 5	Grafik Tanggapan Responden Variabel Kinerja.....	71
Gambar 6	Hasil uji Heterokedasitas.....	74
Gambar 7	Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian.....	77



DAFTAR TABEL

Tabel 1	Capaian Kinerja Pegawai Rutan Klas IIB Kabanjahe.....	2
Tabel 2	Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Rutan Klas IIB Kabanjahe	4
Tabel 3	Keadaan Narapidana di Rutan Klas IIB Kabanjahe.....	19
Tabel 4	Penelitian Terdahulu	42
Tabel 5	Defenisi Operasional Variabel Penelitian	47
Tabel 6	Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi.....	60
Tabel 7	Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan	61
Tabel 8	Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin	62
Tabel 9	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja.....	63
Tabel 10	Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian	64
Tabel 11	Tabel Frekuensi atas Variabel Remunerasi.....	66
Tabel 12	Tabel Frekuensi atas Variabel Lingkungan	67
Tabel 13	Tabel Frekuensi atas Variabel Disiplin.....	69
Tabel 14	Tabel Frekuensi atas Variabel Kinerja.....	70
Tabel 15	Uji Normalitas Data	72
Tabel 16	Hasil Uji Multikolinieritas	73
Tabel 17	Uji t Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Terhadap Disiplin.....	75
Tabel 18	Uji t Pengaruh Remunerasi, Lingkungan, Disiplin Terhadap Kinerja	76
Tabel 19	Rekapitulasi Hasil Uji Path Analysis.....	78
Tabel 20	Uji F Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Terhadap Kinerja	79
Tabel 21	Uji F Pengaruh Lingkungan dan Disiplin Terhadap Kinerja.....	79

DAFTAR LAMPIRAN

1	Kuesioner	103
2	Uji Validitas Kuesioner.....	104
3	Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas.....	105
4.	Hasil Kuesioner Penelitian.....	109
5.	Uji Asumsi Klasik	111
6.	Uji t dan Uji F.....	112



BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang

Rumah Tahanan Negara (disingkat Rutan) adalah tempat tersangka atau terdakwa ditahan selama proses penyidikan, penuntutan, dan pemeriksaan di sidang pengadilan di Indonesia. Rumah Tahanan Negara merupakan unit pelaksana teknis di bawah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia (dahulu Departemen Kehakiman). Pegawai negeri sipil yang menangani pembinaan narapidana dan tahanan di Rumah Tahanan disebut dengan Petugas Pemasyarakatan, atau dahulu lebih dikenal dengan istilah sipir penjara.

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

Menurut Singodimedjo (2000), salah satu faktor yang memengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi. Salah satu kompensasi yang diterima oleh pegawai Rumah Tahanan diluar dari gaji pokok adalah

remunerasi. Besar kecilnya remunerasi dapat memengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai dalam mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jeri payanya yang telah dikorbankan bagi organisasinya.

Berdasarkan data yang diperoleh dari Bagian kepegawaian Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo, kinerja pegawai yang diukur dengan SKP atau Sasaran Kinerja Pegawai memberikan gambaran bahwa masih ada pegawai Rumah Tahanan yang mempunyai kinerja yang capaian kinerjanya masih dibawah target seperti yang terlihat pada tabel berikut :

Tabel 1. Capaian Kinerja Pegawai
Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo Tahun 2015

No	Capaian Kinerja (%)	Target (%)	Jumlah Pegawai
1	< 60	100	6
2	61-65	100	4
3	66-70	100	8
4	71-75	100	12
5	76-80	100	10
6	81-85	100	12
7	86-90	100	0
8	91-100	100	0

Sumber : Kepegawaian Rutan Klas IIB Kabanjahe

Menurut peraturan Kementerian Pemberdayaan Aparatur Sipil Negara-Reformasi Birokrasi (Kemen PAN-RB), target kerja seorang pegawai dalam form Sasaran Kinerja Pegawai terdiri dari 2 (dua) bagian yaitu target kuantitas adalah 100 dan target kualitas juga 100. Fakta yang diperoleh penulis berdasarkan data SKP dari bagian kepegawaian Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo target tersebut masih belum tercapai. Dari data yang diperoleh dari bagian kepegawaian ada 40 pegawai yang nilai SKP nya 80 kebawah. Nilai 80

kebawah merupakan nilai capaian yang menggambarkan bahwa kinerja dari pegawai yang bersangkutan belum maksimal dan tidak sesuai dengan tujuan yang diharapkan. Seorang pegawai yang memiliki nilai capain SKP yang dibawah 80 artinya target kerja pegawai yang bersangkutan masih belum tercapai baik dari segi kualitas maupun kuantitas.

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

Penulis melihat sebuah fenomena yang berdasar pada data yang diperoleh dari bagian kepegawaian Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo dimana pada laporan bulanan hukuman disiplin pegawai bulan february 2016 ada 8 pegawai yang terkena hukuman disiplin berat. Dari 8 pegawai yang terkena hukuman disiplin berat ada 4 pegawai terkena hukuman disiplin karena kasus narkoba, 2 orang karena kasus kehadiran, dan 2 orang karena kasus indisipliner. Sedangkan dari 8 pegawai yang terkena hukuman disiplin berat, 1 orang sudah

diberhentikan dengan tidak hormat sesuai dengan PP No.53 Thn 2010 Jo 18(1) PP No.11 Thn 2012.

Sedangkan jika kita lihat dari daftar hadir pegawai, kehadiran pegawai belum mencapai target yang telah ditetapkan. Hal ini bisa kita lihat berdasarkan rekapitulasi kehadiran pegawai yang diperoleh penulis dari bagian kepegawaian Rumah Tahanan. Pada periode 23 September – 22 Oktober 2015 dari 52 pegawai dimana jumlah keterlambatan dalam 24 hari kerja ada 26 kali terlambat oleh 3 pegawai, 30 kali absen oleh 2 pegawai, 17 kali ijin tidak kerja oleh 12 pegawai, dan 11 hari sakit oleh 5 orang pegawai.

Tabel 2
Rekapitulasi Kehadiran Pegawai Rumah Tahanan
Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo
Priode 23 September – 22 Oktober 2015

No	Keterangan	Jumlah	Jumlah Pegawai
1	Absen	30	2
2	Sakit	11	5
3	Ijin	17	12
4	Terlambat	26	3

Sumber : Kepegawaian Rutan Klas IIB Kabanjahe

Jika kita lihat dari daftar hadir pegawai 23 Oktober s/d 22 Nopember 2015 dari 52 pegawai terdapat jumlah keterlambatan dalam 24 hari kerja ada 2 pegawai yang 30 kali absen, 5 pegawai yang 11 kali sakit, 12 pegawai yang 17 kali ijin, dan 3 pegawai yang 26 kali terlambat.

Selain dari fenomena diatas, penulis mendapatkan informasi dari pihak Rumah Tahanan bahwa pegawai sedang tugas malam menjaga para tahanan ditemukan sering tidur pada saat jam jaga. Padahal jika dilihat Standard

Operasional Procedure (SOP) yang berlaku, setiap pegawai yang mendapat jam kerja malam, pegawai tersebut harus menjaga para narapidana. Jika hal ini terus berlanjut dan menjadi kebiasaan, fenomena ini akan dijadikan celah oleh para narapidana untuk berusaha kabur dari Rumah Tahanan. Dan ini adalah salah satu bentuk rendahnya disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan khususnya dalam melaksanakan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Penelitian terdahulu yang mendukung yang berkaitan dengan fenomena ini adalah penelitian Sarmina (2009) meneliti tentang “Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta“. Hasil penelitian ini menyatakan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai.

Rendahnya disiplin kerja pegawai diduga disebabkan oleh adanya indikasi rendahnya motivasi kerja pegawai itu. Reksohadiprojo (2002) mendefinisikan motivasi sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan – kegiatan tertentu dalam upaya mencapai suatu tujuan. Motivasi akan menimbulkan perilaku yang didasarkan atas sebuah tujuan tertentu menuju tahap kepuasan.

Sejak tahun 2011 Rumah Tahanan adalah salah satu lembaga pemerintahan dibawah Kementrian Hukum dan HAM selain mendapat gaji pokok yang besarnya telah ditetapkan pemerintah pegawai juga mendapatkan remunerasi yang pada tahun 2015 besarnya remunerasi yang terima pegawai meningkat. Besaran remunerasi yang diterima oleh seorang pegawai adalah berdasarkan grade yang telah ditentukan. Penentuan grade berdasarkan beban kerja atau

tanggung jawab yang diterima oleh pegawai tersebut. Grade Pegawai paling rendah di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo yaitu grade 5 termasuk yang besaran remunerasinya adalah Rp.2.531.000 dan yang paling tinggi adalah grade 14 yang besaran remunerasinya adalah Rp.14.160.000. Untuk grade 6 menerima remunerasi sebesar Rp.2.850.000, grade 7 Rp.3.277.500, grade 8 Rp. 3.930.000, grade 9 Rp.4.522.500, grade 10 Rp. 5.197.000, grade 11 Rp. 7.020.000, grade 12 Rp. 8.210.250, dan grade 13 yang menerima remunerasi sebesar Rp. 9.277.500 (Sumber : Bagian Kepegawaian Rutan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo)

Untuk meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo pada khususnya dan Kementerian Hukum dan HAM pada umumnya, pada tahun 2015 pemerintah menaikkan remunerasi pegawai dari besaran 47% menjadi 70% jika kita konversi ke nilai mata uang rupiah setiap jabatan atau pegawai mendapat kenaikan atau tambahan 1-2 juta rupiah dari jumlah remunerasi yang diterima sebelumnya, dengan tujuan agar kinerja pegawai semakin baik.

Kenaikan remunerasi yang diterima pegawai ternyata tidak dapat memenuhi kebutuhan pokok keluarga pegawai, hal ini dibuktikan dengan wawancara dengan salah satu pegawai yang mengatakan bahwa dengan jumlah anak dua orang dan istri yang berstatus ibu rumah tangga pegawai tersebut masih belum dapat mencukupi kebutuhannya sehari-hari. Selain tidak cukupnya gaji pokok dan remunerasi yang diterima pegawai untuk memenuhi biaya kehidupan sehari-hari, tingginya resiko pekerjaan tidak sebanding dengan imbalan jasa yang

diterima. Tragedi pembakaran Lembaga Pemasyarakatan Klas I Tanjung Gusta Medan oleh para narapidana pada Juli 2013 dimana ada 3 orang petugas jaga/pengamanan yang wafat karena terbakar pada saat tragedi tersebut adalah salah satu bukti tingginya resiko pekerjaan seorang pegawai rutan, ungkap salah satu pegawai yang tidak mau disebutkan namanya.

Hal lain yang paling penting dalam pemerintahan yang sangat mendukung kinerja sebuah instansi atau lembaga adalah lingkungan kerja kondusif yang mendukung optimalnya kerja para pegawai. Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Menurut Sedarmayanti (2009: 21) “secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni:

- 1) Lingkungan kerja fisik yang berupa penerangan, suhu udara, ukuran ruang kerja, tata letak ruang kerja, kebersihan, penggunaan warna, peralatan kantor.
- 2) Lingkungan kerja non fisik yaitu keamanan kerja, hubungan sesama rekan kerja dan hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.

Berdasarkan wawancara dengan salah satu pegawai dan pengamatan penulis di kantor Rutan Klas IIB Kabanjahe, dari 2 jenis lingkungan kerja yaitu fisik dan nonfisik ada beberapa fenomena yang berkaitan dengan lingkungan kerja yakni Penerangan dan ukuran ruangan kerja yang kurang nyaman, udara yang kurang sehat karena abu vulkanik Gunung Sinabung yang terus erupsi dan tingkat

keamanan yang kurang karena ketidak seimbangan antara pegawai Rutan dan jumlah narapidana yang dijaga.

Selain itu fenomena lain yang didapat penulis berdasarkan wawancara adalah komunikasi sesama pegawai dan komunikasi atasan dan bawahan dalam bidang pekerjaan sehari hari belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini dilihat dengan seringnya antara pegawai yang satu dengan pegawai lain ada rasa tidak saling suka dan sering terjadi kurang komunikasi dan koordinasinya antara satu bagian dengan bagian yang lain dalam melaksanakan pekerjaan di kantor. Dan fenomena ini diduga mempengaruhi kinerja pegawai Rutan klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo.

Dari fenomena-fenomena yang ada baik yang diperoleh melalui wawancara, dokumen, maupun pengamatan langsung di lapangan penulis tertarik untuk membuat sebuah penelitian “Tentang Pengaruh Kenaikan Remunerasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo”.

B. Rumusan Masalah

Rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Apakah kenaikan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
2. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
3. Apakah kenaikan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja di

- lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
4. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
 5. Apakah disiplin kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
 6. Apakah kenaikan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
 7. Apakah lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?

C. Tujuan dan Manfaat Penelitian

1. Tujuan Penelitian

- a. Untuk menganalisis pengaruh kenaikan remunerasi terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.
- b. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap disiplin kerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.
- c. Untuk menganalisis pengaruh kenaikan remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.
- d. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.
- e. Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.
- f. Untuk menganalisis pengaruh kenaikan remunerasi terhadap kinerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.

pegawai melalui disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.

- g. Untuk menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai melalui disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.

2. Manfaat Penelitian

a. Manfaat Praktis

Bagi kantor wilayah Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe, sebagai bahan masukan untuk mengetahui pengaruh remunerasi, lingkungan kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe, sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

b. Manfaat Ilmiah

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

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

A. Lingkungan Kerja

1. Pengertian Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja adalah tempat dimana karyawan melakukan aktivitas setiap harinya. Lingkungan kerja dalam suatu perusahaan sangat penting untuk diperhatikan. Walaupun lingkungan kerja tidak melaksanakan proses produksi, namun lingkungan kerja mempunyai pengaruh langsung terhadap para karyawan yang melaksanakan proses produksi tersebut. Lingkungan kerja yang baik dapat meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya lingkungan kerja yang tidak baik akan dapat menurunkan kinerja. Jika lingkungan kerja mendukung maka akan timbul keinginan Karyawan untuk melakukan tugas dan tanggung jawabnya. Keinginan ini kemudian akan menimbulkan persepsi Karyawan dan kreativitas Karyawan yang diwujudkan dalam bentuk tindakan. Persepsi Karyawan juga dipengaruhi oleh faktor insentif yang diberikan oleh Perusahaan. Suatu kondisi lingkungan kerja dikatakan baik apabila karyawan dapat melaksanakan kegiatan secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Untuk dapat melihat kesesuaian lingkungan kerja terhadap karyawan membutuhkan waktu yang lama. Lingkungan kerja yang kurang baik dapat menuntut tenaga kerja dan waktu yang lebih banyak dan tidak mendukung diperolehnya rancangan sistem kerja yang efisien sehingga menjadi kontra produktif bagi perusahaan.

Menurut Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja

optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Menurut Sedarmayati (2009) definisi lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok.

Dari beberapa pendapat di atas, dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja merupakan segala sesuatu yang ada di sekitar karyawan pada saat bekerja, baik yang berbentuk fisik ataupun non fisik, langsung atau tidak langsung, yang dapat mempengaruhi dirinya dan pekerjaannya saat bekerja.

Secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yakni: Lingkungan kerja fisik, dan Lingkungan kerja non fisik".(Sedarmayanti (2009)

1. Lingkungan Kerja Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) "lingkungan kerja fisik adalah semua yang terdapat disekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung". Menurut Sarwono (2005) "Lingkungan kerja fisik adalah tempat kerja pegawai melakukan aktivitasnya". Lingkungan kerja fisik mempengaruhi semangat dan emosi kerja para karyawan. Faktor-faktor fisik ini mencakup suhu udara di tempat kerja, luas ruang kerja, kebisingan,

kepadatan, dan kesesakan. Faktor-faktor fisik ini sangat mempengaruhi tingkah laku manusia. Menurut Robbins (2002) Lingkungan kerja fisik juga merupakan faktor penyebab stress kerja pegawai yang berpengaruh pada prestasi kerja. Faktor-faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah:

- a) suhu,
- b) kebisingan,
- c) penerangan,
- d) mutu udara.

a. Suhu

Suhu adalah suatu variabel dimana terdapat perbedaan individual yang besar. Dengan demikian untuk memaksimalkan produktivitas, adalah penting bahwa pegawai bekerja di suatu lingkungan dimana suhu diatur sedemikian rupa sehingga berada diantara rentang kerja yang dapat diterima setiap individu.

b. Kebisingan

Bukti dari telaah-telaah tentang suara menunjukkan bahwa suara-suara yang konstan atau dapat diramalkan pada umumnya tidak menyebabkan penurunan prestasi kerja sebaliknya efek dari suara-suara yang tidak dapat diramalkan memberikan pengaruh negatif dan mengganggu konsentrasi pegawai.

c. Penerangan

Bekerja pada ruangan yang gelap dan samar-samar akan menyebabkan ketegangan pada mata. Intensitas cahaya yang tepat dapat membantu pegawai dalam memperlancar aktivitas kerjanya. Tingkat yang tepat dari intensitas cahaya juga tergantung pada usia pegawai. Pencapaian prestasi kerja pada tingkat

penerangan yang lebih tinggi adalah lebih besar untuk pegawai yang lebih tua dibanding yang lebih muda.

d. Mutu Udara

Merupakan fakta yang tidak bisa diabaikan bahwa jika menghirup udara yang tercemar membawa efek yang merugikan pada kesehatan pribadi. Udara yang tercemar dapat mengganggu kesehatan pribadi pegawai. Udara yang tercemar di lingkungan kerja dapat menyebabkan sakit kepala, mata perih, kelelahan, lekas marah dan depresi.

Faktor lain yang mempengaruhi lingkungan kerja fisik adalah rancangan ruang kerja. Rancangan ruang kerja yang baik dapat menimbulkan kenyamanan bagi pegawai di tempat kerjanya. Faktor-faktor dari rancangan ruang kerja tersebut menurut Robbins (2002) terdiri atas :

- a) Ukuran ruang kerja,
- b) Pengaturan ruang kerja,
- c) Privasi.

a. Ukuran ruang kerja

Ruang kerja sangat mempengaruhi kinerja karyawan. Ruang kerja yang sempit dan membuat pegawai sulit bergerak akan menghasilkan prestasi kerja yang lebih rendah jika dibandingkan dengan karyawan yang memiliki ruang kerja yang luas.

b. Pengaturan ruang kerja

Jika ruang kerja merujuk pada besarnya ruangan per pegawai, pengaturan merujuk pada jarak antara orang dan fasilitas. Pengaturan ruang kerja itu penting karena sangat dipengaruhi interaksi sosial. Orang lebih mungkin berinteraksi

dengan individu-individu yang dekat secara fisik. Oleh karena itu lokasi kerja karyawan mempengaruhi informasi yang ingin diketahui.

c. Privasi

Privasi dipengaruhi oleh dinding, partisi, dan sekat-sekatan fisik lainnya. Kebanyakan pegawai menginginkan tingkat privasi yang besar dalam pekerjaan mereka (khususnya dalam posisi manajerial, dimana privasi diasosiasikan dalam status). Namun kebanyakan pegawai juga menginginkan peluang untuk berinteraksi dengan rekan kerja, yang dibatasi dengan meningkatnya privasi. Keinginan akan privasi itu kuat dipihak banyak orang. Privasi membatasi gangguan yang terutama sangat menyusahkan orang-orang yang melakukan tugas-tugas rumit.

2. Lingkungan Kerja Non Fisik

Menurut Sedarmayanti (2009) menyatakan bahwa lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan hubungan kerja, baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan". Lingkungan kerja non fisik ini merupakan lingkungan kerja yang tidak bisa diabaikan.

Menurut Nitisemito (2001) perusahaan hendaknya dapat mencerminkan kondisi yang mendukung kerja sama antara tingkat atasan, bawahan maupun yang memiliki status jabatan yang sama di perusahaan. Kondisi yang hendaknya diciptakan adalah suasana kekeluargaan, komunikasi yang baik dan pengendalian diri. Membina hubungan yang baik antara sesama rekan kerja, bawahan maupun atasan harus dilakukan karena kita saling membutuhkan. Hubungan kerja yang baik sangat mempengaruhi psikologis karyawan.

Menurut Mangkunegara (2000), untuk menciptakan hubungan hubungan yang harmonis dan efektif, pimpinan perlu : 1) meluangkan waktu untuk mempelajari aspirasi-aspirasi emosi pegawai dan bagaimana mereka berhubungan dengan tim kerja dan 2) menciptakan suasana yang meningkatkan kreativitas. Pengelolaan hubungan kerja dan pengendalian hubungan kerja dan pengendalian emosional di tempat kerja itu sangat perlu untuk diperhatikan karena akan memberikan dampak terhadap prestasi kerja pegawai. Hal ini disebabkan karena manusia itu bekerja bukan sebagai mesin. Manusia mempunyai perasaan untuk dihargai dan bukan bekerja untuk uang saja.

2. Manfaat Lingkungan Kerja

Menurut Ishak dan Tanjung (2003), manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat.

3. Gambaran Umum Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo

Kementerian Hukum dan Hak Azasi Manusia RI merupakan salah satu Instansi Pemerintah yang mengemban tugas umum dibidang hukum. Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM Sumatera Utara adalah instansi vertikal yang membawahi 37 unit pelaksana teknis (UPT) pemasyarakatan , salah satu UPT di lingkungan Kantor Wilayah Kementerian Hukum dan HAM wilayah Sumatera Utara adalah Rumah Tahanan Negara Klas IIB Kabanjahe. Dalam menyelenggarakan tugas dan fungsinya, Rutan Klas IIB Kabanjahe mempunyai visi dan misi antara lain meliputi :

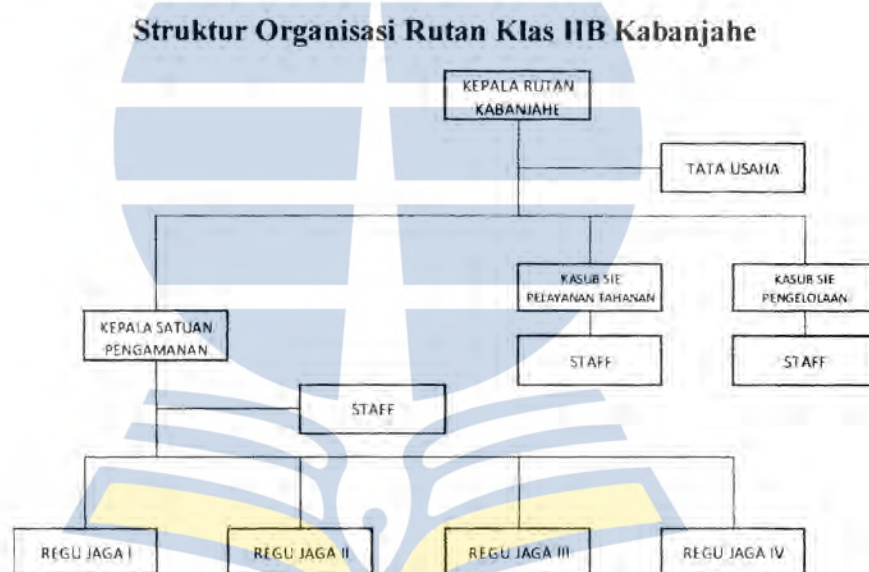
1. Visi

Terwujudnya Rutan Kabanjahe yang unggul dalam Pembinaan, Prima dalam Pelayanan dan Tangguh dalam Pengamanan

2. Misi

Melaksanakan Pembinaan Pegawai dan Narapidana serta Perawatan tahanan dalam rangka penegakan hukum, pencegahan dan pengangguatan kejahatan, serta menjunjung tinggi hak azasi manusia.

Dalam struktur organisasi, Kepala Rutan Klas IIB Kabanjahe, dibantu oleh Kepala Sub Seksi Pengelolaan, Kepala Sub Seksi Pelayanan, dan Kepala Pengaman Rutan.



Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo merupakan wadah untuk menampung narapidana dan tahanan laki-laki dewasa dididik dan dibina berdasarkan nilai-nilai yang terkandung di dalam Pancasila dan kebijaksanaan pemasyarakatan yaitu Pohon Beringin Pengayoman, dan berbagai kebijakan pemasyarakatan yang dikeluarkan Dirjen Pemasyarakatan Depkumham, dan terakhir adalah Undang-undang Nomor 12 Tahun 1995,

Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo, menempati areal tanah seluas 0,6 Ha. Pembangunan gedung Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo, dilakukan secara bertahap yaitu :

1. Tahap I, pada tahun 1982, pembangunan 1 (satu) unit gedung perkantoran seluas 600 m persegi di tambah dengan 1 (satu) unit gedung instalasi fasilitas penunjang lainnya.
2. Tahap II, pada tahun 1982 – 1984, melalui daftar proyek tahun 1982 – 1984 sarana dan prasarana Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo semakin disempurnakan dengan menambah ruangan dan blok narapidana serta gedung. Pendukung lainnya seperti tempat pembinaan kerja, pembinaan mental/ibadah, ruang administrasi/tunggu serta ruang cuci gosok.

Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo terletak di Kelurahan Kampung Dalam Kabupaten Karo, yang berbatasan dengan :

Sebelah Utara	:-	Rumah penduduk
Sebelah Selatan	:-	Rumah Penduduk
Sebelah Timur	:-	Komplek Perumahan Dinas Pegawai
Sebelah Barat	:-	Jalan Kartini

Daya tampung lembaga pemasyarakatan sebanyak 250 orang, sementara jumlah penghuninya pada saat penulis melakukan penelitian berjumlah 404 orang, yang terdiri dari 37 (tiga puluh tujuh) orang tahanan dan 404 (empat ratus empat) orang narapidana. Untuk mengetahui lamanya masa pidana yang dijalani oleh narapidana dapat dilihat pada tabel berikut.

Tabel 3.
Keadaan Narapidana di Rutan Klas IIB Kabanjahe
Menurut Lamanya Hukuman

No.	Lamanya Hukuman	Jumlah
1	B I	355 Orang
2	B II A	1 Orang
3	B II B	-
4	B III S	36 Orang
5	Seumur hidup	12 Orang
6	Hukuman mati	0 Orang
Jumlah		404 Orang

Sumber : Seksi Registrasi Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo,
Desember 2015.

Tabel diatas menunjukkan bahwa narapidana yang mendapat hukuman BI (lebih dari satu tahun) merupakan yang terbanyak yakni 355 orang, dan yang menjalani hukuman BII A (3 bulan sampai dengan satu tahun) hanya 1 orang, sedangkan yang menjalani hukuman BIII S (Subsider) 36 orang. Untuk hukuman seumur hidup 12 orang. Dari jumlah narapidana tersebut, maka Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo mengalami over kapasitas hampir 60%. Hal ini dapat menimbulkan terjadinya perkelahian antar narapidana karena ruangan yang seharusnya dihuni 7 (tujuh) orang menjadi 17 (tujuh belas). Kelebihan daya tampung ini terjadi hampir di seluruh lembaga pemasyarakatan di Indonesia.

Pembinaan terhadap Warga Binaan Pemasyarakatan disesuaikan dengan azas-azas yang terkandung dalam Pancasila, Undang-Undang Dasar 1945 dan Standard Minimum Rules (SMR) yang tercermin dalam 10 Prinsip Pemasyarakatan. Pemasyarakatan merupakan bagian akhir dari system pemidanaan dalam tata peradilan adalah bagian integral dari tata peradilan terpadu (*Integral Criminal Justice System* .) Dengan demikian, Pemasyarakatan baik

ditinjau dari system, kelembagaan, cara pembinaan dan petugas Permasalahan, merupakan bagian yang tak terpisahkan dari satu rangkaian proses penegakan hukum. Ketatalaksanaan pada Rutan Kabanjahe meliputi :

1. Keamanan dan tata tertib

Berkaitan dengan penampungan penghuni, penempatan yang multi purpose menurut golongan-golongan berdasarkan :

- a. Penempatan di dalam blok yang maksimum (Maximum Security), dengan tahap pembinaan 0 s/d $\frac{1}{3}$ masa pidana.
- b. Penempatan di dalam blok yang medium (Medium Security), dengan tahap pembinaan $\frac{1}{3}$ s/d $\frac{1}{2}$ masa pidana
- c. Penempatan di dalam blok yang minimum (Minimum Security), dengan tahap pembinaan $\frac{1}{2}$ s/d $\frac{2}{3}$ masa pidana.

2. Kelengkapan penghuni

Pakaian yang dipakai dalam lingkungan tempat pelaksanaan pidana disesuaikan dengan :

- Seragam Biru
- Ekonomis
- Mudah dicuci
- Menurut keperluan kerja

Disamping itu diberikan alat-alat untuk tidur dan fasilitas untuk mandi serta peralatan makan seperti: mug sayur, mug minum, piring plastik, dan sendok plastik.

3. Kesehatan fisik

Pelayanan kesehatan dan pelayanan medis dilaksanakan dengan mengadakan pemeriksaan rutin, melalui :

- ❖ Pemeriksaan terhadap persediaan air,
- ❖ Pemeriksaan makanan
- ❖ Pemeriksaan Kesehatan dengan cara tiap penghuni mempunyai medical record

4. Makanan

Makanan narapidana dan tahanan mendapat perhatian yang diutamakan melalui pengelolaan, penyajian, dan penyantapan makanan, untuk meningkatkan moralitas yang baik pada warga binaan permasyarakatan.

5. Kesehatan Rohani

Mengadakan ceramah-ceramah agama, melakukan ibadah menurut agama dan kepercayaannya masing-masing, serta diberikan penyuluhan perorangan (*individual counselling*)

6. Rekreasi yang dilaksanakan meliputi :

- Kesenian melalui keyboard
- Mendengarkan radio
- Menonton televisi
- Olahraga dan Senam Kesegaran Jasmani

Fasilitas di Lingkungan Rutan Kabanjahe

1. Lingkungan Fisik

Prototip konstruksi dan design bangunan Rutan Kabanjahe dalam bentuk blok-blok yang terdiri dari 6 kamar, masing-masing berkekuatan rata-rata 45 orang dilengkapi dengan fasilitas :

- ❖ Televisi
- ❖ Ruang Tidur
- ❖ Kamar Mandi dan WC
- ❖ Ruang Petugas
- ❖ Sel Pengasingan
- ❖ Masjid
- ❖ Gereja

Dimana bentuk ini memperhatikan segi-segi kebutuhan manusia akan adanya suasana lingkungan yang nyaman dan sehat sebagai elemen perikemanusiaan yang mencerminkan tatanan social yang ada di masyarakat (Community Cased)

Tanah yang dimiliki oleh Rutan Kabanjahe terdiri dari :

1. Luas Tanah Rutan = 5.393 m²
2. Perumahan Dinas = 1.600 m²
- Jumlah = 6.993 m²

Luas bangunan Rutan Kabanjahe

1. Kantor = 240 m²
2. Kamar Hunian = 2.400 m²
3. Masjid = 36 m²
4. Gereja = 24 m²
- Jumlah = 2.700 m²

Pembinaan dan bimbingan yang dilaksanakan di Rutan Kabanjahe dibagi ke dalam dua bidang, yaitu :

- a. Pembinaan kesadaran beragama, menyelenggarakan beberapa kegiatan yaitu :

- Ibadah agama islam
 - Ceramah agama Islam (pengajian)
 - Taman Pendidikan Al-Quran
 - Kebaktian
- b. Pembinaan kesadaran berbangsa dan bernegara dengan mengadakan upacara kesadaran nasional dan upacara setiap hari senin.
- c. Pembinaan kemampuan intelektual (kecerdasan), menyelenggarakan antara lain :
- Kursus dan latihan keterampilan BENGKEL KERJA PRODUKSI berupa pembuatan keranjang jeruk
 - Pemberantasan buta huruf yang setaraf dengan Kejar Paket A, Paket B, dan Paket C.
 - Perpustakaan
 - Memperoleh informasi dari luar melalui :
 - Majalah
 - Radio
 - Televisi
- d. Pembinaan kesadaran hukum, menyelenggarakan antara lain :
- Ceramah dan Temu Bicara
 - Kadarkum
- e. Pembinaan mengintegrasikan diri dengan masyarakat, menyelenggarakan kegiatan antara lain :
- Assimilasi
 - Kerja Bakti

- Pelatihan membuat keranjang jeruk

Integrasi :

- Memberikan kesempatan untuk Pembebasan Bersyarat (PB)
- Memberikan Cuti Bersyarat (CB)
- Memberikan Cuti Menjelang Bebas (CMB)
- Memberikan Cuti Mengunjungi Keluarga (CMK)

f. Pembinaan Kemandirian, yang meliputi :

Penyelenggaraan pembinaan melalui program-program dan usaha-usaha kegiatan, meliputi:

a. Kerja Produktif :

1. Keranjang Jeruk	15 orang	1,85 %
2. Pembuatan Pavling Blok	10 orang	1,1 %
Jumlah	25 orang	2,95 %

b. Kegiatan Kerja Rumah Tangga

1. Pemuka	2 orang	0,74 %
2. Tamping	15 orang	5,56 %
3. Juru Masak	8 orang	2,96 %
4. Pembantu Kantor	5 orang	1,85 %
5. Kebersihan	5 orang	1,85 %
Jumlah	60 orang	13,97 %

B. Remunerasi

1. Pengertian Remunerasi

Remunerasi berdasarkan kamus Bahasa Indonesia artinya imbalan atau gaji. Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi, adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Surya

(2004) menyebutkan bahwa remunerasi mempunyai pengertian berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja.

Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat rutin maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah. Sistem Remunerasi itu sendiri akan berbeda – beda dalam setiap organisasi tergantung dari bagaimana sistem kerja yang dipakai dalam organisasi tersebut. Jadi, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan *rewards* atau imbalan dari organisasi kepada pegawai atas usaha dan kinerjanya baik dalam bentuk financial ataupun non-financial yang tujuannya untuk mensejahterakan para pegawai tersebut.

Selain dari pendapat diatas pendapat lain tentang remunerasi yaitu Menurut Pormadi (2008), Remunerasi dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atau prestasi, pesangon dan/ atau pensiun. Dengan remunerasi diharapkan adanya sistem penggajian pegawai yang adil dan layak. Besaran gaji pokok didasarkan pada bobot jabatan.

Penggajian PNS juga berdasar pada pola keseimbangan komposisi antara gaji pokok dengan tunjangan dan keseimbangan skala gaji terendah dan tertinggi. Dengan remunerasi pula, peningkatan kesejahteraan pegawai dikaitkan dengan kinerja individu dan kinerja organisasi. Menurut Deny Suryana (2010),

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

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

Dari pendapat diatas, peneliti menyimpulkan makna dari remunerasi adalah sebuah reward atau penghargaan berupa tunjangan tetap, insentif ataupun honorarium yang menuntut seorang untuk memiliki disiplin kerja dan kinerja yang tinggi yaitu pegawai yang memiliki tujuan menciptakan sebuah lingkungan *clean and good governance*.

Dalam konteks reformasi birokrasi Peningkatan kesejahteraan PNS dengan adanya remunerasi bertujuan untuk meningkatkan kinerja PNS. PNS diharapkan

berkomitmen melaksanakan pekerjaannya sesuai dengan tugas pokok dan fungsinya karena tunjangan remunerasi yang diterima sudah cukup dan sesuai dengan beban pekerjaannya.

Adapun berbagai tujuan diadakannya remunerasi disuatu perusahaan, antara lain:

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

Remunerasi hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Selain itu, untuk efektifitas remunerasi perlu

dilakukan pembinaan mental terhadap PNS yang terbiasa berperilaku korup bila diberikan amanah, dan menyiapkan sanksi bagi PNS yang tidak amanah dalam melaksanakan tugasnya.

Salah satu sanksi yang akan diterima oleh pegawai yang berkaitan dengan penerimaan remunerasi yaitu pegawai akan mendapatkan potongan sesuai dengan aturan pemotongan yang berlaku. Berikut rincian aturan pemotongan remunerasi berdasarkan Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 Tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Hukum dan HAM.

1. Pegawai yang dibebaskan dari jabatan karena melaksanakan tugas belajar dibayarkan secara proposional sebesar 80% (Delapan Puluh Perseratus) dari Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya.
2. Pegawai yang dibebaskan sementara dari jabatan fungsional tertentu karena tidak dapat mengumpulkan angka kredit sesuai ketentuan peraturan perundang-undangan, Tunjangan Kinerja dibayarkan 50% (Lima Puluh Perseratus) dari Tunjangan Kinerja yang diterima dalam jabatannya.
3. Pegawai yang tidak masuk kerja dikenai pemotongan sebesar 5% (Lima per seratus) per hari.
4. Pegawai yang tidak berada ditempat tugas dikenai pemotongan sebesar 1% (Satu per seratus) per hari.
5. Pegawai yang terlambat hadir dikenai pemotongan 0,5% untuk yang terlambat dalam rentang waktu 1-30 menit untuk setiap terlambat, 1% untuk yang terlambat dalam rentang waktu 31-60 menit untuk setiap terlambat, 1,25 % untuk yang terlambat dalam rentang waktu 61-90 menit

- untuk setiap terlambat, dan 1,5 % untuk yang terlambat dalam rentang waktu ≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir masuk kerja.
6. Pegawai yang pulang sebelum waktunya dikenai pemotongan 0,5% untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 1-30 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, 1% untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 31-60 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, 1,25 % untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu 61-90 menit untuk setiap pulang sebelum waktunya, dan 1,5 % untuk yang pulang sebelum waktunya dalam rentang waktu ≥ 91 menit dan/atau tidak mengisi daftar hadir pulang kerja.
 7. Pegawai yang melaksanakan cuti alasan penting tunjangan kinerja dipotong sebesar 2,5% perhari
 8. Pegawai yang melaksanakan cuti sakit tunjangan kinerja dipotong sebesar 2,5% perhari.

Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI Nomor 22 Tahun 2014 diatas adalah penerapan manajemen untuk membantu efektifitas dari penerimaan remunerasi oleh pegawai. Selain itu besar jumlah penerimaan remunerasi oleh pegawai Rutan Klas IIB Kabanjahe juga sudah dapat dikatakan cukup dan layak sesuai dengan peraturan pemerintah. Sesuai dengan kriteria efektifitas kompensasi menurut Patton dalam Iswanto (2005) adalah cukup, Layak, Seimbang, efektif, aman, Akseptabel. Beberapa faktor diatas adalah kondisi.

C. Disiplin Pegawai

1. Pengertian Disiplin Pegawai

Kata disiplin itu sendiri berasal dari bahasa Latin “discipline” yang berarti “latihan atau pendidikan kesopanan dan kerohanian serta pengembangan tabiat”. Hal ini menekankan pada bantuan kepada pegawai untuk mengembangkan sikap yang layak terhadap pekerjaannya. Disiplin merupakan suatu kekuatan yang berkembang di dalam tubuh pekerja sendiri yang menyebabkan dia dapat menyesuaikan diri dengan sukarela kepada keputusan-keputusan, peraturan-peraturan, dan nilai-nilai tinggi dari pekerjaan dan tingkah laku (Asmiarsih 2006).

Menurut Fathoni (2006) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaannya dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi perusahaan, karena tanpa dukungan disiplin karyawan yang baik maka sulit perusahaan untuk mewujudkan tujuannya.

Berdasarkan pendapat-pendapat tersebut, dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja pegawai merupakan sikap atau tingkah laku yang menunjukkan kesetiaan dan ketaatan seseorang atau sekelompok orang terhadap peraturan yang telah ditetapkan oleh instansi atau organisasinya baik yang tertulis maupun tidak tertulis sehingga diharapkan pekerjaan yang dilakukan efektif dan efisien.

2. Jenis-jenis Disiplin Kerja

Newstrom dalam Asmiarsih (2006) menyatakan bahwa disiplin mempunyai 3 (tiga) macam bentuk, yaitu :

1. Disiplin Preventif Disiplin preventif adalah tindakan SDM agar terdorong untuk menaati standar atau peraturan. Tujuan pokoknya adalah mendorong SDM agar memiliki disiplin pribadi yang tinggi, agar peran kepemimpinan tidak terlalu berat dengan pengawasan atau pemaksaan, yang dapat mematikan prakarsa dan kreativitas serta partisipasi SDM.
2. Disiplin Korektif Disiplin korektif adalah tindakan dilakukan setelah terjadi pelanggaran standar atau peraturan, tindakan tersebut dimaksud untuk mencegah timbulnya pelanggaran lebih lanjut. Tindakan itu biasanya berupa hukuman tertentu yang biasa disebut sebagai tindakan disipliner, antara lain berupa peringatan, skors, pemecatan.
3. Disiplin Progresif Disiplin progresif adalah tindakan disipliner berulang kali berupa hukuman yang makin berat, dengan maksud agar pihak pelanggar bisa memperbaiki diri sebelum hukuman berat dijatuhkan.

3. Indikator- Indikator Kedisiplinan

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

kedisiplinan perlu dipartisipasikan, kedisiplinan harus menunjang tujuan dan sesuai dengan kemampuan, keteladanan pimpinan, kesejahteraan dan ancaman.

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

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

Salah satu ciri sudah terbentuk dan terpeliharanya disiplin adalah terciptanya keteraturan dalam segala lini bidang pekerjaan. Tujuan utama disiplin adalah untuk meningkatkan efisiensi semaksimal mungkin dengan cara mencegah pemborosan. Singkatnya, disiplin dibutuhkan untuk tujuan organisasi yang lebih jauh, guna menjaga efisiensi dengan mencegah dan mengoreksi tindakan-tindakan individu dalam iktikad tidak baiknya terhadap kelompok. Lebih jauh lagi, disiplin berusaha untuk melindungi perilaku yang baik dengan menetapkan respons yang dikehendaki. (Tohardi, 2002)

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

Disiplin yang paling baik adalah disiplin diri. Kecenderungan orang normal adalah melakukan apa yang menjadi kewajibannya dan mentaati aturan peraturan. Organisasi atau perusahaan yang baik harus berupaya menciptakan peraturan atau tata tertib yang akan menjadi rambu-rambu yang harus dipenuhi oleh seluruh pegawai dalam organisasi. Peraturan-peraturan yang akan berkaitan dengan disiplin itu antara lain peraturan jam masuk, pulang, dan jam istirahat, peraturan dasar tentang berpakaian, dan bertingkah laku dalam pekerjaan, Peraturan cara-cara melakukan pekerjaan dan hubungan dengan unit kerja lain, dan Peraturan tentang apa yang boleh dan apa yang tidak boleh dilakukan oleh para pegawai selama dalam organisasi dan sebagainya. (Singodimedjo, 2000)

D. Kinerja Karyawan

1. Pengertian Kinerja Karyawan

Pengertian Kinerja Karyawan (performance) adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, misi, dan visi organisasi yang tertuang dalam strategic planning suatu organisasi. Istilah kinerja sering digunakan untuk menyebut prestasi atau tingkat keberhasilan individu maupun kelompok individu. Kinerja bisa diketahui hanya jika individu atau kelompok individu tersebut mempunyai kriteria keberhasilan yang telah ditetapkan.

Kriteria keberhasilan ini berupa tujuan-tujuan atau target-target tertentu yang hendak dicapai. Tanpa ada tujuan atau target, kinerja seseorang atau organisasi tidak dapat diketahui karena tidak ada tolak ukurnya (sumber: Mahsun 2006). Menurut Chaizi Nasucha dalam Sinambela (2012) kinerja organisasi

didefinisikan sebagai efektifitas organisasi secara menyeluruh untuk memenuhi kebutuhan yang ditetapkan dari setiap kelompok yang berkenaan melalui usaha-usaha yang sistematis dan meningkatkan kemampuan organisasi secara terus-menerus untuk mencapai kebutuhannya secara efektif. Wibowo (2011) mengatakan bahwa kinerja berasal dari pengertian performance. Ada pula yang memberikan pengertian performance sebagai hasil kerja atau prestasi kerja. Namun, sebenarnya kinerja mempunyai makna yang lebih luas, bukan hanya hasil kerja, tetapi termasuk bagaimana proses pekerjaan berlangsung.

Berdasarkan beberapa definisi mengenai kinerja organisasi diatas, dapat ditarik kesimpulan bahwa kinerja organisasi merupakan hasil kerja organisasi ataupun gambaran mengenai apakah suatu organisasi telah dapat melaksanakan kegiatan/kebijakan sesuai dengan visi dan misi yang telah dibuat oleh organisasi.

2. Pengukuran Kinerja

Wibowo (2011) menjelaskan bahwa Pengukuran terhadap kinerja perlu dilakukan untuk mengetahui apakah selama pelaksanaan kinerja terdapat deviasi dari rencana yang telah ditentukan, atau apakah kinerja dapat dilakukan sesuai jadwal waktu yang ditentukan, atau apakah hasil kinerja telah tercapai sesuai dengan yang diharapkan.

Untuk melakukan penilaian tersebut diperlukan kemampuan untuk mengukur kinerja sehingga diperlukan adanya ukuran kinerja. Gary Dessler dalam Pasolong (2013) menyatakan bahwa penilaian kinerja adalah merupakan upaya sistematis untuk membandingkan apa yang dicapai seseorang dibandingkan

dengan standar yang ada. Tujuannya, yaitu untuk mendorong kinerja seseorang agar bisa berada diatas rata-rata.

Dari beberapa pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa pengukuran kinerja adalah menilai hasil kerja suatu organisasi publik. Penilaian hasil kerja tersebut untuk melihat apakah hasil yang dicapai oleh suatu organisasi publik telah sesuai dengan visi dan misi yang telah ditetapkan oleh organisasi publik tersebut.

3. Tujuan Pengukuran kinerja

Pengukuran kinerja menurut Mardiasmo dalam Sinambela (2012) mempunyai tiga tujuan, yaitu:

1. Membantu memperbaiki kinerja agar kegiatan terfokus pada tujuan dan sasaran program unit kerja.
2. Pengalokasian sumber daya dan pembuatan keputusan.
3. Mewujudkan pertanggungjawaban publik dan memperbaiki komunikasi kelembagaan

4. Elemen Pokok Pengukuran Kinerja Organisasi Publik

Menurut Mahsun dalam Sinambela (2012) terdapat empat elemen pengukuran kinerja organisasi publik, yaitu:

1. Menetapkan Tujuan, Sasaran, dan Strategi Organisasi Tujuan adalah pernyataan secara umum tentang apa yang ingin dicapai sebagai penjabaran dari visi dan misi yang telah ditentukan oleh organisasi publik. Kemudian ditentukan sasaran yaitu tujuan organisasi yang dinyatakan secara eksplisit dengan dibatasi waktu yang

jelas kapan sasaran itu akan dicapai. Selanjutnya ditentukan strategi pencapaiannya yang menggambarkan bagaimana mencapainya.

2. Merumuskan Indikator dan Ukuran Kinerja Indikator kinerja mengacu pada penilaian kerja secara tidak langsung yaitu hal-hal yang sifatnya hanya merupakan indikasi-indikasi kinerja. Ukuran kinerja mengacu pada penilaian kinerja secara langsung. Indikator dan ukuran kinerja ini sangat dibutuhkan untuk menilai tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi.

3. Mengukur Tingkat Ketercapaian Tujuan dan Sasaran-Sasaran Organisasi Jika sudah mempunyai indikator dan ukuran kinerja yang jelas, maka pengukuran kinerja bisa diimplementasikan. Mengukur tingkat ketercapaian tujuan, sasaran, dan strategi adalah membandingkan hasil aktual dengan indikator dan ukuran kinerja yang telah ditetapkan.

5. Indikator Kinerja

Indikator kinerja yang dimaksud oleh LAN-RI dalam Pasolong (2013) adalah ukuran kualitatif atau kuantitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau suatu tujuan yang telah ditetapkan dengan mempertimbangkan indikator masukan (input), keluaran (outputs), hasil (outcomes), manfaat (benefits), dan dampak (impacts).

Indikator masukan (inputs) adalah segala sesuatu yang dibutuhkan agar pelaksanaan kegiatan dapat berjalan untuk menghasilkan keluaran. Indikator ini dapat berupa dana, sumber daya manusia, informasi, dan kebijakan atau peraturan perundang-undangan.

Indikator keluaran (outputs) adalah sesuatu yang dicapai dari suatu kegiatan yang dapat berupa fisik dan atau non fisik. Indikator hasil (outcomes) adalah segala sesuatu yang mencerminkan berfungsinya keluaran kegiatan pada jangka menengah (efek langsung). Indikator manfaat (benefits) adalah sesuatu yang terkait dengan tujuan akhir dari pelaksanaan kegiatan. Indikator dampak (impacts) adalah pengaruh yang ditimbulkan baik positif maupun negatif pada setiap tingkatan indikator berdasarkan asumsi yang ditetapkan.

BPKP dalam Mahsun (2006) menerangkan hal yang tidak jauh berbeda dengan LAN-RI yang menyatakan bahwa indikator kinerja adalah ukuran kuantitatif dan/atau kualitatif yang menggambarkan tingkat pencapaian suatu sasaran atau tujuan yang telah ditetapkan. Dwiyanto dalam Pasolong (2013) menjelaskan beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja birokrasi publik, yaitu:

1. Produktivitas, yaitu tidak hanya mengukur tingkat efisiensi, tetapi juga mengukur efektifitas pelayanan. Produktivitas pada umumnya dipahami sebagai ratio antara input dengan output.
2. Kualitas Layanan, banyak pandangan negatif yang terbentuk mengenai organisasi publik yang muncul karena ketidakpuasan publik terhadap kualitas. Dengan demikian menurut Dwiyanto kepuasan masyarakat terhadap layanan dapat dijadikan indikator kinerja birokrasi publik.
3. Responsivitas, yaitu kemampuan birokrasi untuk mengenali kebutuhan masyarakat, menyusun agenda dan prioritas pelayanan, dan mengembangkan program-program pelayanan publik sesuai dengan kebutuhan dan aspirasi masyarakat. Responsivitas dimaksudkan sebagai salah satu indikator kinerja

karena responsivitas secara langsung menggambarkan kemampuan birokrasi publik dalam menjalankan misi dan tujuannya, terutama untuk memenuhi kebutuhan masyarakat.

4. **Responsibilitas**, yaitu menjelaskan apakah pelaksanaan kegiatan birokrasi publik itu dilakukan sesuai dengan prinsip-prinsip administrasi yang benar dengan kebijakan birokrasi, baik yang eksplisit maupun implisit.

5. **Akuntabilitas**, yaitu menunjuk seberapa besar kebijakan dan kegiatan birokrasi publik tunduk pada para pejabat politik yang dipilih oleh rakyat.

6. Indikator Penilaian Kinerja

Ada beberapa indikator pengukuran kinerja pegawai menurut Gomes (2003) adalah sebagai berikut Quantity of work (Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan), Quality of work (kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya), Job Knowledge (Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan keterampilannya), Creativeness (Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul), Cooperation (kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain), Dependability (Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya), Initiative (Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya), Personal Qualities (Menyangkut kepribadian, kepemimpinan, keramah-tamahan, dan integritas pribadi).

E. Hubungan Remunerasi dengan Kinerja

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

Komitmen dan kinerja yang rendah dari penyelenggara negara antara lain disebabkan rendahnya gaji yang diterima. Remunerasi dapat memberikan tambahan penghasilan kepada setiap pegawai, sehingga pegawai lebih konsentrasi dalam bekerja dan pada akhirnya meningkatkan kinerja pegawai. Pendekatan melalui pemberian remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk mengurangi biaya dan menambah produktifitas pegawai.

Remunerasi memberikan kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula.

Sebagaimana dijelaskan dalam konsep remunerasi sebagai kompensasi kerja maka hubungan remunerasi dan kinerja adalah hubungan timbal balik. Hal ini juga dikuatkan oleh Iswanto (2005) yang menyatakan bahwa pegawai akan termotivasi untuk mencapai kinerja yang tinggi jika mereka yakin bahwa hasil kerjanya akan mendapat penghargaan yang sebanding.

Demikian juga pendapat Byars dan Rue (1997) yang menyatakan bahwa

penghargaan yang berupa pemberian kompensasi kepada pegawai diberikan berdasarkan atas pekerjaan yang telah dilakukannya. Sebagaimana teori tersebut, sangat wajar apabila pemberian remunerasi sebagai bagian dari tunjangan/insentif didasarkan atas kinerja pegawai.

F. Hubungan Remunerasi dengan Disiplin Kerja

Setiap Kementrian/Lembaga yang sudah layak mendapatkan remunerasi wajib menggunakan mesin handkey sebagai kontrol kehadiran pegawai. Dimana dalam aturannya jika seorang pegawai memiliki disiplin kerja yang rendah, maka remunerasi yang diterimanya juga akan rendah. Pemberlakuan absensi sidik jari dan apel pagi-sore dalam menyambut remunerasi merupakan langkah awal yang dilakukan untuk penilaian unsur disiplin.

Hal ini bertujuan untuk meningkatkan disiplin PNS terkait dengan jam kerja PNS. Kehadiran PNS sesuai dengan jam kerja akan menjadi salah satu tolok ukur pembayaran remunerasi. Jadi antara remunerasi dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat erat dalam pengimplementasian system remunerasi, karena salah satu tujuan sebuah Kementrian/Lembaga tidak lain adalah untuk meningkatkan disiplin pegawai yang selama ini dinilai sangat buruk.

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

G. Hubungan Disiplin Kerja dengan Kinerja

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

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

Kegiatan peningkatan disiplin yang dilaksanakan untuk mendorong para pegawai agar mengikuti berbagai standar dan aturan, sehingga penyelewengan-penyelewengan dapat di cegah. Sasaran pokoknya adalah untuk mendorong disiplin diri di antara para pegawai untuk datang di kantor tepat waktu dan pulang sesuai dengan ketentuan, dalam melaksanakan pekerjaan harus bekerja dengan standard dan procedure yang berlaku, dan berpakaian sebagaimana peraturan yang telah ditetapkan. Dengan datang ke kantor tepat waktu dan melaksanakan tugas sesuai dengan tugasnya, maka diharapkan produktivitas kerja akan meningkat.

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

Hasil Penelitian sebelumnya yang berkaitan dengan remunerasi, lingkungan kerja, disiplin dan kinerja.

Tabel 4.
 Penelitian Terdahulu Terkait Remunerasi, Disiplin Kerja, dan Kinerja Pegawai

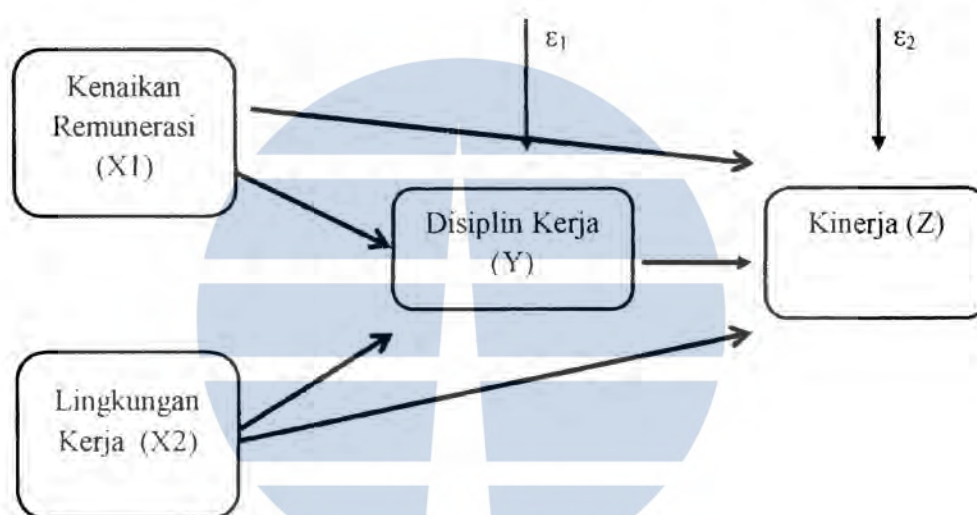
No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Kesimpulan
1	Chrisdoni (2013)	Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan	Hasil penelitian menyimpulkan remunerasi secara parsial maupun simultan berpengaruh positif dan significant terhadap kinerja pegawai. Dan motivasi berprestasi sangat dominan berpengaruh terhadap pegawai Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe madya Pabean B Medan
2	Syahputra (2009)	Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasarakatan Klas II A Anak Medan	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa baik secara parsial dan serentak pemberian insentif dan tunjangan risiko berpengaruh signifikan terhadap kinerja petugas pemasarakatan
3	Misail Palagra (2012)	Remunerasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak (Studi Kasus Kantor Pelayanan Pajak Makassar Utara, Makassar Selatan, Makassar Barat dan Madya Makassar)	Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa Remunerasi, Motivasi, Dan Disiplin kerja secara parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai pada kantor pajak di Kota Makassar
4	Sarmina (2009)	Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta	menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Selain itu peningkatan remunerasi berpengaruh

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Kesimpulan
			signifikan terhadap disiplin kerja sebesar 14,5 % , sedangkan 85,5 % dipengaruhi oleh variabel lainnya
5	Zunaidah (2010)	Analisis Pengaruh Kemampuan Karyawan, Pembagian Tugas Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT Pelabuhan Indonesia II(Persero) Cabang Palembang	Kemampuan karyawan, dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan PT Pelabuhan Indonesia II (Persero) Cabang Palembang
6	Aldo Herlambang Gardjito (2011)	Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan Bagian Produksi Pt. Karmand Mitra Andalan Surabaya)	Motivasi kerja dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan PT Karmand Mitra Andalan Surabaya
7	Tunggul Judanto (2009)	Analisis Pengaruh Faktor-faktor kemampuan kerja dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan Studi Kasus pada Bank Danamon Semarang Pemuda	Kemampuan kerja dan lingkungan kerja memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan
8	Irvan Syahputra (2010)	Pengaruh Motivasi dan kemampuan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkal Pinang	Bahwa Motivasi dan Kemampuan Kerja secara bersama-sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai Badan

No	Nama Peneliti Dan Tahun Penelitian	Judul Penelitian	Kesimpulan
			Perencanaan Pembangunan Daerah Kota Pangkal Pinang

I. Kerangka Pemikiran

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



Gambar 1 Diagram Kerangka Berpikir

J. Hipotesis

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

1. Ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
3. Ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap kinerja di lingkungan

Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?

4. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
5. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
6. Ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?
7. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe?



BAB III

METODE PENELITIAN

A. Desain Penelitian

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

B. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo yang berlokasi di Kelurahan Kampung Dalam Kecamatan Kabanjahe Kabupaten Karo pada Bulan Maret-Mei 2016.

C. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai yang bekerja di Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe, yakni Pegawai Negeri Sipil di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe yang berjumlah 52 orang. Karena sedikitnya jumlah pegawai maka mengambil seluruh responden atau pegawai maka seluruh populasi digunakan menjadi metode sensus.

D. Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang digunakan adalah:

1. Observasi yaitu penulis melakukan pengawamtan langsung ke kantor Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo
2. Wawancara yaitu dengan melakukan wawancara dengan bagian kepegawaian dan pegawai di lingkungan Rutan Klas IIB Kabanjahe
3. Daftar Pertanyaan (*Questionnaire*), yaitu dengan memberikan daftar pertanyaan terstruktur tanggapan responden tentang remunerasi, lingkungan, disiplin dan kinerja pegawai di Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.

E. Instrumen Penelitian

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

F. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variabel dalam penelitian ini adalah:

Tabel 5.
Definisi Operasional Variabel Penelitian

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
1	Lingkungan Kerja	Keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai	1. Lingkungan Kerja Fisik	1) Penerangan. 2) Suhu udara. 3) Ukuran ruang kerja. 4) Tata letak ruang kerja. 5) Kebersihan	Likert

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
		perseorangan maupun sebagai kelompok. Sedarmayati (2009)	2. Lingkungan Kerja Nonfisik.	6) Penggunaan warna, 7) Peralatan kantor, 8) Keamanan kerja 9) Hubungan sesama rekan kerja dan 10) Hubungan kerja antara atasan dengan bawahan.	
2.	Remunerasi	Penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja	Kenaikan Remunerasi	1. Kenaikan remunerasi meningkatkan kinerja pegawai 2. Kenaikan remunerasi sesuai dengan beban pekerjaan 3. Kenaikan remunerasi sesuai dengan kedudukan pegawai 4. Kenaikan remunerasi dapat memenuhi kebutuhan hidup pegawai 5. Pemahaman pegawai terhadap	Likert

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
				sistem Kenaikan remunerasi 6. Waktu pelaksanaan pemberian Kenaikan remunerasi sudah tepat 7. Keadilan pelaksanaan pemberian Kenaikan remunerasi 8. Kesesuaian Kenaikan remunerasi dengan beban kerja tambahan	
3	Disiplin	disiplin merupakan bentuk pelatihan yang menegakkan peraturan-peraturan	Tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja Tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku	1. Ketepatan waktu kehadiran pegawai 2. Pemanfaatan waktu kerja 3. Kesesuaian waktu pulang pegawai 1. Kepatuhan pegawai pada instruksi atasan 2. Pemahaman terhadap tata tertib organisasi 3. Pelaksanaan tata	Likert

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
				tertib organisasi	
			Tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi	1. Kesopanan, kerapihan dan kesesuaian dalam berpakaian 2. Kepatuhan dalam penggunaan tanda pengenal instansi	
			Bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi	1. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SOP 2. Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM	
4	Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya, Siagian (2003)		a. Mempunyai keahlian yang tinggi b. Kesiapan untuk bekerja c. Lingkungan kerja yang mendukung d. Adanya imbalan yang layak dan mempunyai harapan masa	1. <i>Quantity of work</i> : Jumlah kerja yang dilakukan dalam suatu periode waktu yang ditentukan. 2. <i>Quality of work</i> : kualitas kerja yang dicapai berdasarkan syarat-syarat kesesuaian dan kesiapannya. 3. <i>Job Knowledge</i> : Luasnya pengetahuan mengenai pekerjaan dan	Likert

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
			depan.	keterampilannya. 4. <i>Creativeness</i> : Keaslian gagasan-gagasan yang dimunculkan dari tindakan-tindakan untuk menyelesaikan persoalan-persoalan yang timbul. 5. <i>Cooperation</i> : kesediaan untuk bekerja sama dengan orang lain (sesama anggota organisasi) 6. <i>Dependability</i> : Kesadaran dan dapat dipercaya dalam hal kehadiran dan penyelesaian kerja tepat pada waktunya. 7. <i>Initiative</i> : Semangat untuk melaksanakan tugas-tugas baru dan dalam memperbesar tanggung jawabnya. 8. <i>Personal Qualities</i> : Menyangkut kepribadian,	

No	Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator	Skala Pengukuran
				kepemimpinan, keramahan, dan integritas pribadi.	

Pengukuran kuesioner pada setiap pertanyaan tersebut menggunakan skala likert dengan pola jawaban menggunakan lima alternative jawaban. Skala pengukuran ini digunakan antara lain karena :

1. Untuk memudahkan responden untuk menjawab responden berupa jawab setuju atau tidak setuju
2. Mudah digunakan dan mudah dipahami oleh responden
3. Secara visual dengan menggunakan skala likert kuesioner lebih mudah diisi oleh responden.

Dalam skala likert ini masing-masing diberi skor sebagai berikut :

Sangat Setuju = 5

Setuju = 4

Kurang Setuju = 3

Tidak Setuju = 2

Sangat Tidak Setuju = 1

G. HASIL UJI INSTRUMEN 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 pertanyaan tersebut layak digunakan menjadi instrument

penelitian, maka uji validitas dan uji reliabilitas akan dilakukan di Rumah Tahanan Klas IIB Pancur Batu Kabupaten Deli Serdang.

1. Uji validitas

Tujuan uji validitas adalah untuk mengetahui kelayakan butir-butir dalam suatu daftar pertanyaan dalam mendefinisikan suatu variabel. Uji validitas dilakukan dengan menggunakan software SPSS. Uji validitas menggunakan korelasi *Bivariate Pearson* (Produk Momen Pearson) dan *Corrected Item-Total Correction*. Priyatno (2008) menyatakan “... kriteria pengujiannya dengan taraf signifikansi 5 % atau 0,05 yaitu jika $r \text{ hitung} \geq r \text{ tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan valid) dan jika $r \text{ hitung} \leq r \text{ tabel}$ maka instrumen pertanyaan-pertanyaan kuesioner tidak berkorelasi terhadap skor total (dinyatakan tidak valid)

2. Uji reliabilitas

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

H. Metode Analisis Data

1. Pengujian Hipotesis

Alat uji statistik yang digunakan untuk menganalisis hipotesis dalam penelitian ini adalah analisis jalur (Path analysis).

Pengujian hipotesis yang dilakukan sebagai berikut :

1. Uji F (Uji simultan)

Uji F dilakukan untuk mengetahui apakah variabel bebas (X_1 , X_2) secara bersama-sama memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat (Y_1 , Y_2). Model Hipotesisnya adalah :

H_0 (Kenaikan Remunerasi tidak berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja pegawai)

H_1 (Kenaikan Remunerasi berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja pegawai) Dan

H_0 (Lingkungan kerja tidak berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja pegawai)

H_1 (Lingkungan kerja berpengaruh terhadap disiplin dan kinerja pegawai)

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

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

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

b. Uji t (Uji Parsial)

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

1. Pengaruh kenaikan remunerasi (X1) terhadap disiplin kerja (Y1)

H_0 (kenaikan remunerasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja)

H_1 (kenaikan remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja).

2. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap disiplin kerja (Y1)

H_0 (Lingkungan kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja)

H_1 (Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja).

3. Pengaruh kenaikan remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

H_0 (kenaikan remunerasi tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

H_1 (Kenaikan remunerasi berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

4. Pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y2)

H_0 (Lingkungan Kerja tidak berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja)

H_1 (Lingkungan kerja berpengaruh secara parsial terhadap disiplin kerja).

5. Pengaruh disiplin kerja (Y1) terhadap kinerja pegawai (Y2)

H_0 (Disiplin tidak berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

H_1 (Disiplin berpengaruh secara parsial terhadap kinerja pegawai)

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

2. Pengujian Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

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

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

a. Analisis Grafik, yaitu normalitas dilihat dari penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram dari residualnya.

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) yaitu :

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

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

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

b. Uji Multikolinieritas

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

Kriteria pengambilan keputusan menurut Sulyanto (2005) bahwa :

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

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

c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Menurut Ghazali (2005) menyatakan bahwa untuk mendeteksi apakah ada atau tidak gejala heterokedastisitas dapat diuji dengan cara melihat grafik plot dan uji statistik dengan uji Glejser, yang dilakukan dengan cara analisis grafik dengan melihat grafik plot yaitu dengan melihat ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatter plot dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan sumbu X adalah residual ($Y \text{ prediksi} - Y \text{ sesungguhnya}$). Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

- a. Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergembang, melebar kemudian menyempit) maka telah terjadi heterokedastisitas.

- b. Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar di atas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heterokedastisitas.



BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Uji Validitas dan Reabilitas Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Berhubung karena seluruh pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo merupakan sampel pada penelitian, maka uji validitas dan reliabilitas dilakukan di instansi yang mirip yaitu di Lembaga Pemasyarakatan Pancur Batu sebanyak 30 responden.

a. Uji Validitas Variabel Remunerasi.

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

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

Berdasarkan hasil penghitungan r-tabel (Lampiran), r-tabel untuk variabel remunerasi lingkungan kerja, disiplin dan kinerja adalah dengan responden uji

coba sebanyak 30 diperoleh hasil r-tabel. Nilai r-tabel untuk pada tingkat signifikansi 0,05 dan $df = n-2$, dimana n merupakan jumlah sampel yaitu sebesar 30, diperoleh $df = 30 - 2$, maka nilai r-tabel sebesar 0,361.

Berdasarkan hasil pengolahan data uji validitas diperoleh hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka r-hitung untuk variabel remunerasi (X1) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 6.
Hasil Uji Validitas Variabel Remunerasi

Indikator Pernyataan	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Peningkatan remunerasi yang saya terima membuat kinerja saya semakin meningkat	0,511	0.361	> r-tabel (valid)
Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan kedudukan atau jabatan saya	0,617	0.361	> r-tabel (valid)
Peningkatan remunerasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga	0,724	0.361	> r-tabel (valid)
Saya sudah paham dengan penghitungan peningkatan remunerasi	0,617	0.361	> r-tabel (valid)
Saya menerima peningkatan remunerasi selalu tepat waktu	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
Saya merasakan bahwa kenaikan remunerasi sudah dilaksanakan secara adil	0,652	0.361	> r-tabel (valid)
Saya merasakan bahwa peningkatan remunerasi sudah sesuai dengan beban kerja tambahan saya	0,724	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

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

b. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Berdasarkan hasil uji validitas dengan menggunakan program SPSS (Lampiran), maka r-hitung untuk variabel lingkungan kerja (X2) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 7.
Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Indikator Pernyataan	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Saya merasakan penerangan ruangan kerja yang baik dilingkungan kerja saya	0,622	0.361	> r-tabel (valid)
Suhu udara dilingkungan kerja saya mampu meningkatkan kinerja saya	0,525	0.361	> r-tabel (valid)
Saya senang dengan ukuran ruangan kerja sekarang	0,533	0.361	> r-tabel (valid)
Saya nyaman dengan ruangan kerja saya	0,531	0.361	> r-tabel (valid)
Kebersihan lingkungan kerja saya sudah baik sehingga mendukung kinerja saya	0,588	0.361	> r-tabel (valid)
Penggunaan warna diruangan kerja sudah baik dan tidak merusak konsentrasi	0,613	0.361	> r-tabel (valid)
Peralatan kerja yang disediakan membuat saya bekerja semakin cepat	0,779	0.361	> r-tabel (valid)
Keamanan dilingkungan saya bekerja sudah baik	0,665	0.361	> r-tabel (valid)
Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik dan membuat saya semangat	0,795	0.361	> r-tabel (valid)
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan membuat saya semangat	0,720	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

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

c. Uji Validitas Variabel Disiplin.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk pertanyaan variabel disiplin (Y1) sebagaimana lampiran maka r-hitung untuk variabel disiplin (Y1) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut:

Tabel 8.
Hasil Uji Validitas Variabel Disiplin

Indikator Pernyataan	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Saya selalu hadir tepat waktu	0,595	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu bekerja dengan sungguh sungguh pada saat jam kerja	0,61	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu pulang tepat waktu	0,5	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu patuh pada setiap instruksi atasan	0,745	0.361	> r-tabel (valid)
Saya sudah mengetahui dengan jelas tata tertib yang diterapkan di kantor	0,878	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu melaksanakan tata tertib yang berlaku di kantor	0,736	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan ketentuan pemakaian seragam	0,83	0.361	> r-tabel (valid)
Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya	0,827	0.361	> r-tabel (valid)
Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure)	0,86	0.361	> r-tabel (valid)
Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal)	0,784	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

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

d. Uji Validitas Variabel Kinerja.

Berdasarkan hasil uji validitas untuk pertanyaan variabel kinerja (Y2) sebagaimana lampiran maka r-hitung untuk variabel kinerja (Y2) dibandingkan r-tabel yakni 0,361 adalah sebagaimana tabel berikut :

Tabel 9.
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja

No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Saya selalu mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,736	0.361	> r-tabel (valid)
Atasan saya senang dengan hasil kerja saya	0,83	0.361	> r-tabel (valid)
Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang saya laksanakan	0,827	0.361	> r-tabel (valid)
Saya dapat menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul dalam pekerjaan	0,86	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja saya	0,784	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu semangat dalam melaksanakan semua tanggung jawab	0,878	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu berinisiatif yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan saya	0,769	0.361	> r-tabel (valid)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

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

2. Uji Reliabilitas Variabel Remunerasi, Lingkungan Kerja, Disiplin dan Kinerja

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

Tabel 10.
Hasil Uji Reliabilitas Variabel Penelitian

Variabel	Nilai Cronbach's Alpha	Keterangan
X1	0,869	> 0,60 (Reliabel)
X2	0,891	> 0,60 (Reliabel)
Y1	0,947	> 0,60 (Reliabel)
Y2	0,951	> 0,60 (Reliabel)

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Berdasarkan tabel diatas variable kenaikan remunerasi, lingkungan, disiplin dan kinerja reliable/dapat diterima untuk digunakan dalam penelitian.

B. Analisis Deskriptif Frekuensi Tanggapan Responden Terhadap Variabel Penelitian

Sebagaimana dikemukakan bahwa penelitian ini adalah untuk mencari tahu pengaruh antar variabel, peneliti memutuskan bahwa data penelitian dikumpulkan melalui metode kuesioner. Kedudukan analisis deskriptif dari data penelitian ini adalah memberikan gambaran secara deskripsi tentang variabel-variabel penelitian. Frekuensi tanggapan 52 responden pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe yang telah dikoleksi dan diolah disajikan pada Tabel-Tabel.

Penelitian ini mengumpulkan data dengan kuesioner yang menggunakan skala Likert interval 1 s.d 5. Untuk pertanyaan yang mendukung, pemaknaan untuk Sangat Tidak Setuju 1, Tidak Setuju 2, Kurang Setuju 3, Setuju 4, Sangat Setuju 5. Analisis deskriptif yang digunakan adalah analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel penelitian dengan batasan seperti berikut: STS = banyaknya responden yang merespon Sangat Tidak setuju, TS = banyaknya responden yang merespon Tidak Setuju, KS = banyaknya responden yang merespon Kurang Setuju, S = Setuju dan SS = banyaknya responden yang

merespon Sangat Setuju. Skor tanggapan responden terhadap suatu item pernyataan = $1 \times \text{STS} + 2 \times \text{TS} + 3 \times \text{KS} + 4 \times \text{S} + 5 \times \text{SS}$.

Kriteria tanggapan responden ditentukan sebagai berikut:

Penelitian ini menggunakan anggota sampel sebanyak 52 oleh karenanya skor minimum bila responden memilih angka 1 yang berarti skor tanggapan satu pernyataan = $52 \times 1 = 52$ dan skor maksimumnya bila responden memilih angka 5 yang berarti skornya adalah $52 \times 5 = 260$. Sedangkan rentang interval didapat dari hasil skor maksimum dikurangi skor minimum kemudian dibagi 5, sehingga diperoleh nilai range/ rentang = $(260 - 52)/5 = 41,6$ dengan demikian diperoleh kriteria tanggapan responden terhadap suatu pernyataan tentang variabel penelitian seperti berikut:

52 - 93,6 = Sangat Tidak Baik

93,7 – 135,3 = Tidak Baik

135,4 – 177 = Cukup

177,1 – 218,7 = Baik

218,8 – 260 = Sangat Baik

1. Analisis frekuensi tanggapan responden terhadap variabel remunerasi (X1)

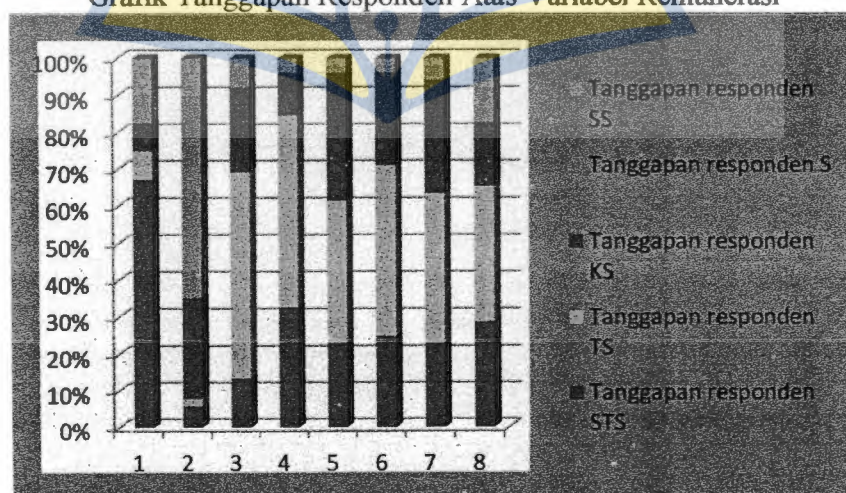
Tabel frekuensi berdasarkan jawaban responden atas variabel remunerasi dapat dilihat pada Tabel berikut :

Tabel 11.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Remunerasi

Pernyataan	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS			
Peningkatan remunerasi yang saya terima membuat kinerja saya semakin meningkat	35	4	4	4	5	52	96	Tidak Baik
Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	3	2	14	28	5	52	186	Baik
Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan kedudukan atau jabatan saya	7	29	12	3	1	52	118	Tidak Baik
Peningkatan remunerasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga	17	27	6	1	1	52	98	Tidak Baik
Saya sudah paham dengan penghitungan peningkatan remunerasi	12	20	18	1	1	52	115	Tidak Baik
Saya menerima peningkatan remunerasi selalu tepat waktu	13	24	13	1	1	52	109	Tidak Baik
Saya merasakan bahwa kenaikan remunerasi sudah dilaksanakan secara adil	12	21	16	2	1	52	115	Tidak Baik
Saya merasakan bahwa peningkatan remunerasi sudah sesuai dengan beban kerja tambahan saya	15	109	9	5	4	52	120	Tidak Baik
Jumlah	114	145	92	45	19	415	955	
Rata-rata							119.6	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Gambar 2.
Grafik Tanggapan Responden Atas Variabel Remunerasi



Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa hampir semua responden menjawab tidak setuju untuk variabel remunerasi yang menunjukkan bahwa pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo setuju bahwa kenaikan remunerasi belum sesuai dengan keinginan responden. Dari 8 item pertanyaan yang diajukan kepada responden, hanya satu item pertanyaan yang termasuk dalam kategori baik sedangkan tujuh pertanyaan yang lain tentang kenaikan remunerasi dan apakah remunerasi dapat membantu kebutuhan responden hasilnya menyatakan tidak baik . Hal ini menunjukkan faktor remunerasi Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo dengan masing-masing pernyataannya belum sesuai dengan keinginan pegawai yang bertugas sebagai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo.

2. Penjelasan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja (X2)

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

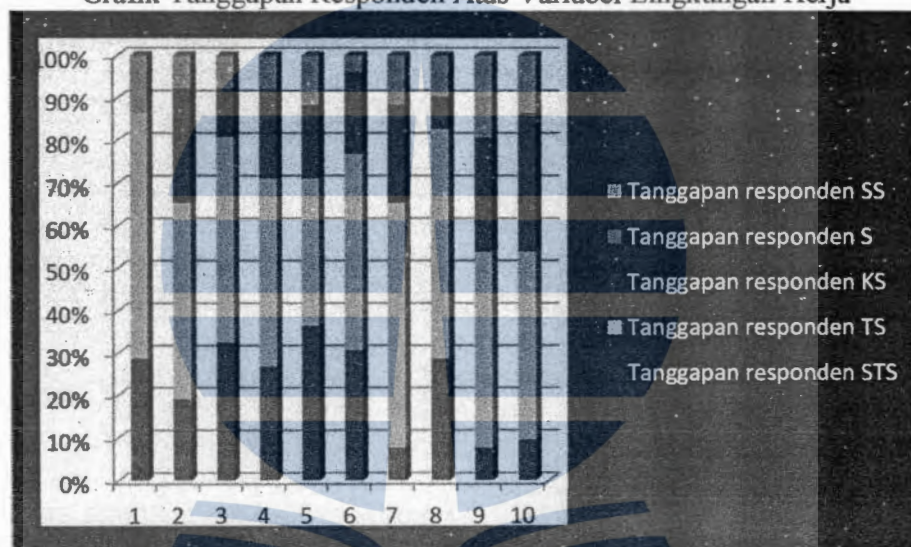
Tabel 12.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Lingkungan Kerja

Pernyataan	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS			
Saya merasakan penerangan ruangan kerja yang baik dilingkungan kerja saya	15	30	0	5	2	52	105	Tidak Baik
Suhu udara dilingkungan kerja saya mampu meningkatkan kinerja saya	10	24	14	2	2	52	118	Tidak Baik
Saya senang dengan ukuran ruangan kerja sekarang	17	25	6	2	2	52	103	Tidak Baik
Saya nyaman dengan ruangan kerja saya	14	23	11	2	2	52	111	Tidak Baik
Kebersihan lingkungan kerja saya sudah baik sehingga mendukung kinerja saya	19	18	9	3	3	52	109	Tidak Baik
Penggunaan warna diruangan kerja sudah baik dan tidak merusak konsentrasi	16	24	10	1	1	52	103	Tidak Baik
Peralatan kerja yang disediakan	4	30	12	3	3	52	127	Tidak Baik

membuat saya bekerja semakin cepat								
Keamanan dilingkungan saya bekerja sudah baik	15	28	4	3	2	52	105	Tidak Baik
Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik dan membuat saya semangat	4	24	14	5	5	52	163	Tidak Baik
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan membuat saya semangat	5	23	17	4	3	52	156	Tidak Baik
Jumlah	119	249	97	30	25	520	1200	
Rata-rata							120	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Gambar 3.
Grafik Tanggapan Responden Atas Variabel Lingkungan Kerja



Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel lingkungan artinya lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo belum sesuai dengan keinginan responden. Hal ini menunjukkan faktor lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan sesuai dengan yang diharapkan.

3. Penjelasan Responden Atas Variabel Disiplin (Y)

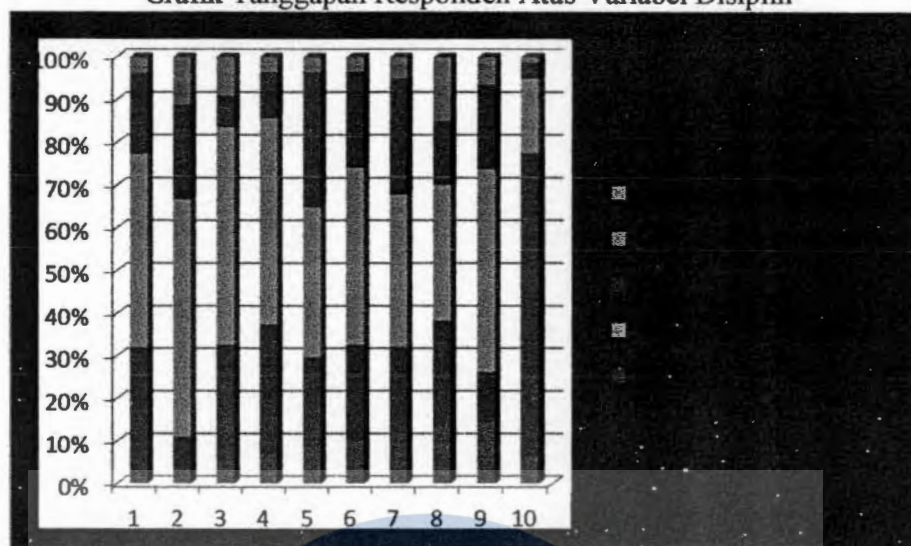
Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel disiplin dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 13.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Disiplin

Pernyataan	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS			
Saya selalu hadir tepat waktu	16	24	10	1	1	52	103	Tidak Baik
Saya selalu bekerja dengan sungguh sungguh pada saat jam kerja	4	30	12	3	3	52	127	Tidak Baik
Saya selalu pulang tepat waktu	15	28	4	3	2	52	105	Tidak Baik
Saya selalu patuh pada setiap instruksi atasan	17	27	6	1	1	52	98	Tidak Baik
Saya sudah mengetahui dengan jelas tata tertib yang diterapkan di kantor	12	20	18	1	1	52	115	Tidak Baik
Saya selalu melaksanakan tata tertib yang berlaku di kantor	13	24	13	1	1	52	109	Tidak Baik
Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan ketentuan pemakaian seragam	12	21	16	2	1	52	115	Tidak Baik
Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya	15	19	9	5	4	52	120	Tidak Baik
Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure)	7	29	12	3	1	52	118	Tidak Baik
Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal)	11	27	6	4	4	52	109	Tidak Baik
Jumlah	222	249	106	21	16	614	1202	
Rata-rata							119.9	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Gambar 4.
Grafik Tanggapan Responden Atas Variabel Disiplin



Pada tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel disiplin artinya disiplin Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo berupa tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan pada pemakaian seragam instansi, bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi belum berjalan sebagaimana mestinya. Hal ini menunjukkan faktor disiplin Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik atau disiplin masuk dalam kriteria tidak baik.

3. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja (Z)

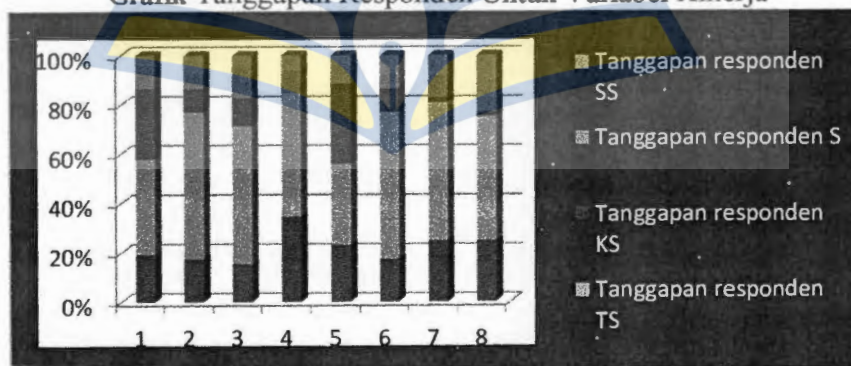
Hasil penelitian berdasarkan jawaban responden atas variabel kinerja dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 14.
Tabel Frekuensi Atas Variabel Kinerja

Pernyataan	Tanggapan responden					N	Skor	Keterangan
	STS	TS	KS	S	SS			
Saya selalu hadir tepat waktu	10	20	15	5	2	52	125	Tidak baik
Saya selalu bekerja dengan sungguh sungguh pada saat jam kerja	9	31	5	3	4	52	118	Tidak baik
Saya selalu pulang tepat waktu	8	29	6	7	2	52	122	Tidak baik
Saya selalu patuh pada setiap instruksi atasan	18	26	0	5	3	52	105	Tidak baik
Saya sudah mengetahui dengan jelas tata tertib yang diterapkan di kantor	12	17	17	4	2	52	123	Tidak baik
Saya selalu melaksanakan tata tertib yang berlaku di kantor	9	31	5	3	4	52	118	Tidak baik
Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan ketentuan pemakaian seragam	13	29	1	5	4	52	114	Tidak baik
Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya	13	26	1	3	9	52	125	Tidak baik
Jumlah	92	209	50	35	30	416	950	
Rata-rata							118.75	Tidak Baik

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Gambar 5.
Grafik Tanggapan Responden Untuk Variabel Kinerja



Pada Tabel diatas dapat dilihat bahwa sebagian besar responden menjawab tidak setuju untuk variabel kinerja, menunjukkan bahwa kinerja Rumah Tahanan

Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo tidak baik. Hal ini menunjukkan faktor kinerja Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo dengan masing-masing pernyataannya belum berjalan dengan baik.

C. Uji Asumsi Klasik

1. Uji Normalitas

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

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

Tabel 15.
Uji Normalitas Data dengan Uji Kolmogrov Untuk Persamaan 1

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47863514
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,061
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

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

2. Uji Multikolinieritas

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

Kriteria pengambilan keputusan menurut Sulyanto (2005) bahwa :

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

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

Hasil pengujian multikolinieritas ditunjukkan table dibawah ini :

Tabel 16.
Hasil Uji Multikolinieritas untuk Persamaan

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

Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2016)

Berdasarkan tabel 17 diketahui bahwa variabel bebas yaitu remunerasi dan disiplin memiliki nilai *tolerance* > 0,1 atau *Variance Inflation Factor* < 10 maka

disimpulkan tidak ada multikolinieritas diantara variabel bebas dalam penelitian ini.

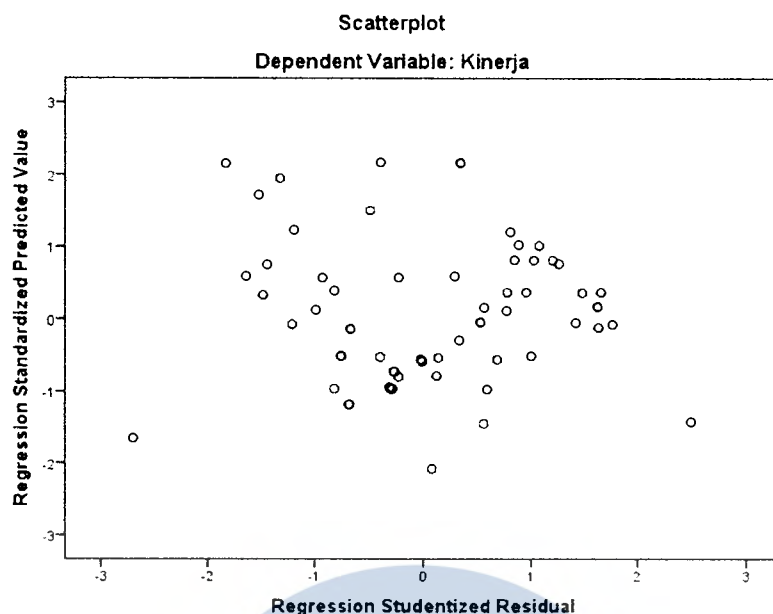
3. Uji Heterokedastisitas

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

Dasar pengambilan keputusan menurut Ghazali (2006) bahwa :

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

Hasil uji heterokedastisitas ditunjukkan gambar dibawah ini :



Gambar 6. Hasil Uji Heterokedastisitas
Sumber : Hasil Penelitian Data Diolah (2015)

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

D. Pengujian Hipotesis

Sebelum dilakukan pengujian hipotesis dengan analisis jalur, terlebih dahulu dibentuk diagram jalur dan persamaan strukturnya (model).

i. Uji T (Parsial)

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

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

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

Dimana perhitungan t_{tabel} adalah sebagai berikut :

$$Df = (N-k)$$

N = Jumlah Responden = 52

k = Jumlah variabel = 3

Tingkat Signifikansi 5% = 0,05

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

Tabel 17.
Hasil uji (T) Parsial

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

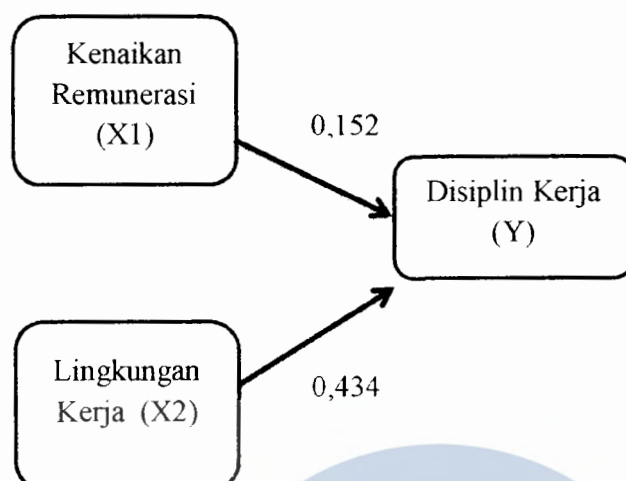
a. Dependent Variable: Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5 %, berdasarkan data di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 1) Nilai t_{hitung} untuk variabel remunerasi (1,304) lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_0 dan menolak H_1 , yang berarti bahwa variabel bebas remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo .
- 2) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan (3,735) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang

berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo .



Tabel 18.
Hasil Uji Parsial

Coefficients ^a							
Model	Unstandardized		Standardized	T	Sig.	Collinearity Statistics	
	Coefficients		Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-.281	.148		-1.896	.063	
	Remunerasi	.102	.032	.081	3.174	.002	.893
	Lingkungan	.138	.044	.115	3.132	.003	.438
	Disiplin	.142	.056	.167	3.799	.000	.443

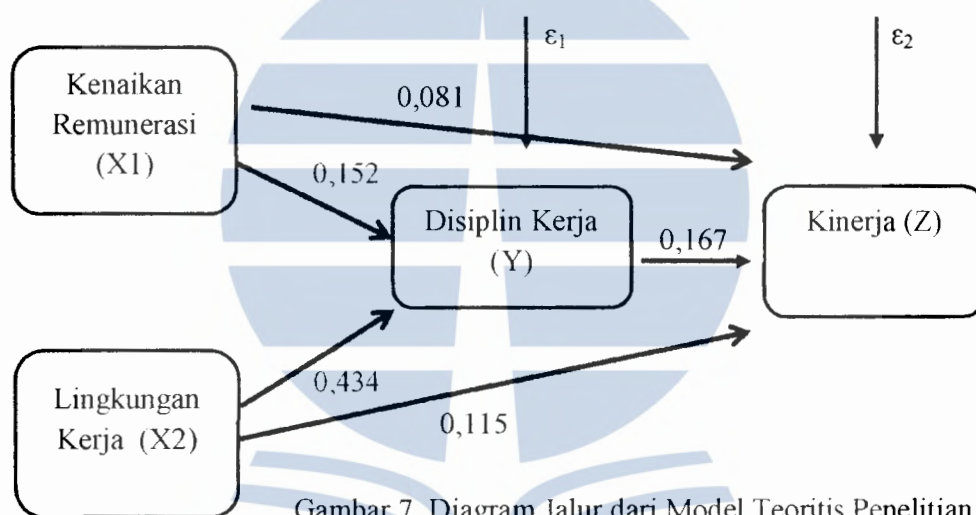
a. Dependent Variable: kinerja

Sumber : Data Penelitian, 2016 (Data Diolah)

Dengan menggunakan taraf signifikansi (α) sebesar 5 %, berdasarkan data di atas dapat diperoleh hasil sebagai berikut :

- 3) Nilai t_{hitung} untuk variabel remunerasi (3,174) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas remunerasi secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo .

- 4) Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan (3,132) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo .
- 5) Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin (3,799) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas disiplin secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo .



Gambar 7. Diagram Jalur dari Model Teoritis Penelitian

Tabel 19.
Rekapitulasi Hasil Uji Path Analysis (Analisis Jalur)

Pengaruh Langsung X1 terhadap Z	= 0,081
Pengaruh Tak Langsung X1 ke Y ke Z	= 0,152 x 0,167
Total Pengaruh X1 terhadap Z	= 0,106
Pengaruh Langsung X2 terhadap Z	= 0,115
Pengaruh Tak Langsung X2 ke Y ke Z	= 0,434 x 0,167
Total Pengaruh X2 terhadap Z	= 0,187
Sedangkan Pengaruh Langsung Y ke Z	= 0,167

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2016)

Kesimpulan dari tabel diatas adalah besar pengaruh langsung kenaikan remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 8,1% dan besar pengaruh kenaikan remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) adalah 2,5 % sehingga total pengaruh kenaikan remunerasi terhadap kinerja yang diperoleh dengan Analisis Jalur (Path Analysis) adalah 10, 6%. Kemudian besar pengaruh langsung lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) adalah 11,5% dan besar pengaruh lingkungan kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Z) melalui disiplin kerja (Y) adalah 7,2% sehingga total pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja yang diperoleh dengan Analisis Jalur (Path Analysis) adalah 18,7%. Sedangkan pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah 16, 7%.

ii. Uji F (Simultan)

Tabel 20
Uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,414	2	2,841	10,611	,000 ^b
	Residual	15,277	50	,231		
	Total	20,691	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

- Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa variabel *remunerasi* dan *disiplin* mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 10,611 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka berdasarkan uji F, model yang dibuat secara simultan terjadi signifikan yang dibuktikan dari nilai sig. yang lebih kecil

sehingga secara simultan variabel kenaikan remunerasi dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

Tabel 21
Uji F.

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,314	2	2,932	11,712	,000 ^b
	Residual	15,232	50	,231		
	Total	20,546	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin

Sumber : Hasil Pengolahan Data Penelitian (2015)

- Hasil uji F persamaan kedua menunjukkan bahwa variabel *remunerasi dan disiplin* mempunyai nilai F_{hitung} sebesar 11,712 dengan nilai signifikansi sebesar $0,000 < \alpha = 0,05$. Maka berdasarkan uji F, model yang dibuat secara simultan terjadi signifikan yang dibuktikan dari nilai sig. yang lebih kecil sehingga secara simultan variabel lingkungan dan disiplin berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

E. Pembahasan Hipotesis

- Tidak ada pengaruh kenaikan remunerasi terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo

Setelah melakukan tahapan penelitian, mulai dari uji validitas, reabilitas, dan menjalankan kuesioner yang sudah layak, maka diperoleh jawaban responden yang menggambarkan tentang kondisi yang menggambarkan keadaan sebenarnya dilapangan. Data-data yang diperoleh diolah dengan menggunakan SPSS yang menyimpulkan beberapa hipotesis yang telah dirumuskan oleh penulis.

Hipotesis pertama menyimpulkan bahwa tidak ada pengaruh kenaikan remunerasi terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo dimana kesimpulan ini berdasarkan hasil uji statistik dimana Nilai t_{hitung} untuk variabel remunerasi (1,304) lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_0 dan menolak H_1 , yang berarti bahwa variabel bebas remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Sarmina (2009) tentang pengaruh disiplin kerja pegawai dalam lingkungan Kanwil Direktorat Jenderal Pajak di Jakarta⁴. Sarmina menyimpulkan bahwa peningkatan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap motivasi berprestasi sebesar 9,8 % , sedangkan 90,2 % dipengaruhi oleh variabel lainnya. Sedangkan peningkatan remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai.

Selain itu hasil penelitian ini juga bertentangan dengan teori disiplin oleh Hasibuan (2002) yang menggambarkan bahwa pada dasarnya banyak indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai dalam suatu organisasi, antara lain: tujuan dan kemampuan, teladan pimpinan, balas jasa, keadilan, waskat, sanksi hukuman, ketegasan dan hubungan kemanusiaan. Salah satu balas jasa yang dimaksud dalam penelitian ini adalah remunerasi. Hasil penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Susan (2012), yaitu kompensasi dapat mempengaruhi disiplin kerja pegawai.

Hasil penelitian juga memberikan gambaran bahwa hubungan antara variabel remunerasi dengan disiplin tidak kuat dibuktikan dengan nilai beta yang menyatakan besar pengaruh variabel remunerasi terhadap variabel disiplin adalah

sebesar 15,2 % dan 84,8% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel remunerasi tidak kuat terhadap variabel disiplin kerja. Dalam penelitian ini kita bisa melihat bahwa disiplin pegawai dapat dikatakan tidak baik karena dari 4 dimensi yang menggambarkan kedisiplinan Rumah Tahanan Kals IIB Kabanjahe yaitu tingkat kepatuhan pegawai pada jam-jam kerja, tingkat kepatuhan pada instruksi atasan serta tata tertib instansi yang berlaku, tingkat kepatuhan penggunaan seragam instansi, dan bekerja sesuai dengan tata cara kerja yang telah ditentukan oleh instansi, memberikan kesimpulan yaitu kondisi tidak baik. Ternyata hasil penelitian menyatakan disiplin yang tidak baik tersebut bukan disebabkan karena besaran remunerasi yang diterima di Rumah Tahanan Kals IIB Kabanjahe.

2. Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja pegawai terhadap Disiplin Kerja di Lingkungan Rutan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo

Hasil hipotesis kedua ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan (3,735) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672). Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo

Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap disiplin pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe. Hasil uji statistik diperoleh nilai beta disiplin sebesar 0,434. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 43,4 % dan 56,6% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian

ini artinya hubungan variabel lingkungan kerja cukup kuat terhadap disiplin pegawai.

Jika dilihat dari tabel frekuensi tentang variabel lingkungan kerja, dari 10 indikator yang menjadi pertanyaan dalam kuesioner, hasilnya menyatakan bahwa semua responden atau pegawai mengatakan bahwa lingkungan kerja mereka saat ini baik lingkungan kerja fisik yaitu tentang fisik ruangan kerja, peralatan kerja dapat dikatakan tidak baik atau tidak sesuai dengan keinginan mereka, begitu juga dengan lingkungan nonfisik yaitu hubungan atau komunikasi antara sesama rekan kerja maupun atasan dengan bawahan belum berjalan dengan baik. Selain jaminan keamanan merupakan faktor yang paling dominan yang menyebabkan responden mengatakan bahwa lingkungan kerja mereka belum sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja, Mardiana (2005) "Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari". Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kesimpulan ini sebaiknya menjadi sebuah perhatian bagi instansi tempat penelitian penulisa bahwa kedepannya lingkungan kerja pegawai harus benar-

benar diperhatikan karena sadar atau tidak sadar faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Untuk peningkatan disiplin pegawai pejabat pengambil kebijakan sebaiknya membuat perbaikan terhadap lingkungan kerja Rutan Klas IIB Kabanjahe, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisiknya, misalnya dengan melakukan perubahan di ruangan kerja sehingga ada suasana baru, melaksanakan sebuah kegiatan yang dapat mempererat rasa persaudaraan sesama rekan kerja, baik antara sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan.

3. Terdapat pengaruh variabel disiplin terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo

Hipotesis ketiga ini menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe. Nilai t_{hitung} untuk variabel disiplin (3,799) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672) dan nilai signifikannya $0,00 < 0,05$. Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas disiplin secara sendiri (parsial) berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo.

Hasil uji statistik diperoleh nilai beta disiplin sebesar 0,167. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel disiplin terhadap variabel kinerja adalah sebesar 16,7 % dan 83,3% sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel disiplin kerja cukup kuat terhadap variabel kinerja.

Jika dilihat dari tabel frekuensi tentang variabel disiplin kerja, disiplin pegawai yang bertugas sebagai dikategorikan tidak baik, dimana dalam 10 item

pernyataan yang diajukan kepada responden yang mewakili variabel disiplin ada 4 indikator yang menggambarkan bahwa disiplin di lingkungan Rutan Klas IIB Kabanjahe tidak baik yaitu kehadiran dan waktu pulang pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, sikap patuh kepada atasan yang kurang, dan sikap patuh pada tata tertib yang berlaku di kantor. Pernyataan ini berdasarkan hasil kuesioner sebagian besar menyatakan sangat tidak setuju dan tidak setuju. Artinya responden menilai lingkungan organisasi tempatnya bekerja memiliki disiplin tidak baik.

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

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

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

Disiplin kerja dapat dilihat sebagai sesuatu yang besar manfaatnya, baik bagi kepentingan organisasi maupun bagi karyawan. Bagi organisasi adanya disiplin kerja akan menjamin terpeliharanya tata tertib dan kelancaran pelaksanaan tugas, sehingga di peroleh hasil yang optimal. Adapun bagi pegawai akan diperoleh suasana kerja yang menyenangkan sehingga akan menambah semangat kerja dalam melaksanakan pekerjaannya. Jika semangat kerja dalam melaksanakan tugas maka kinerja seseorang akan semakin baik. Tohardi (2002)

Dalam penelitian ini kita bisa melihat bahwa kinerja pegawai dapat dikatakan tidak baik. Salah satu penyebab kinerja tidak baik adalah akibat dari tidak baik disiplin pegawai. Jika seorang pegawai datang ke kantor tidak tepat waktu, sampai di kantor pada jam kerja tidak memanfaatkan waktu untuk bekerja, dan pulang

juga tidak pada waktunya maka bisa dikatakan bahwa kinerja orang tersebut memiliki kinerja yang tidak baik. Dan penelitian ini membuktikan bahwa kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe dinilai tidak baik dimana hal tersebut dipengaruhi oleh disiplin yang buruk.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Utama (2010) meneliti tentang pengaruh disiplin kerja dan sistem kompensasi Pegawai Negeri Sipil terhadap kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyatakan ada hubungan antara disiplin kerja dengan kinerja pegawai. Demikian juga hasil penelitian Chirasha (2013) tentang hubungan disiplin dan kinerja yang baik.

4. Terdapat pengaruh variabel kenaikan remunerasi terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo

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

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

Hipotesis ketiga dari penelitian ini menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe dimana Nilai t_{hitung} untuk variabel remunerasi (3,174) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672) dan nilai signifikannya lebih kecil dari 0,05. Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas kenaikan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo .

Sama halnya pengaruh dan hubungan remunerasi dan disiplin kerja, hubungan antara remunerasi dan kinerja menunjukkan variabel remunerasi cukup kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Boedianto (2012) meneliti tentang pengaruh kenaikan remunerasi terhadap kinerja pegawai Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Anak Blitar. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa kenaikan remunerasi di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe sangat berpengaruh dan sangat signifikan terhadap kinerja pegawainya. Penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Penelitian lain yang mendukung hipotesis ini adalah Qureshi, Zaman and Shah. 2010 yang menyimpulkan penghargaan berupa intensif mempengaruhi kinerja karyawan.

Sistem remunerasi di Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe memang sudah berjalan sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku. Pegawai sudah menerima remunerasi sesuai dengan sistem yang berjalan, namun sistem dan jumlah remunerasi yang diterima belum sesuai dengan keinginan. Rumah

Tahanan Klas IIB Kabanjahe merasa bahwa jumlah remunerasi yang diterima belum dapat sepenuhnya memenuhi beban kebutuhan hidupnya. Remunerasi yang diterima hanya sedikit dapat membantu kebutuhan dasar pegawai.

Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe juga merasa bahwa beban pekerjaan yang mereka emban lebih berat jika dibandingkan staff lain yang besar penerimaan remunerasinya lebih besar, begitu juga resiko pekerjaan yang mereka pikul setiap harinya dalam menjaga narapidana jauh lebih besar dibandingkan staff lain yang duduk dikantor tetapi besaran remunerasi mereka jauh lebih besar. Persepsi seperti inilah yang menjadi salah satu penyebabnya rendahnya kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe. Grade seorang anggota jaga Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe adalah grade 5 dimana besaran remunerasi yang diterima sebesar Rp. 2.531.250, sedangkan staff yang dikantor mendapat grade 7 yang besaran remunerasinya adalah 3.277.500, untuk ini sistem grading untuk perlu diperbaiki sehingga antara beban pekerjaan dan resiko dengan staff lain tidak menimbulkan rasa ketidakadilan satu sama lain.

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

kinerja pegawai.

5. Terdapat pengaruh signifikan Lingkungan Kerja pegawai terhadap kinerja pegawai di Lingkungan Rutan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo

Hasil hipotesis ini menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo. Nilai t_{hitung} untuk variabel lingkungan (3,132) lebih besar jika dibandingkan dengan nilai t_{tabel} (1,672) dan nilai signifikannya 0,003 lebih kecil dari 0,05. Maka hasil uji menerima H_1 dan menolak H_0 , yang berarti bahwa variabel bebas lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kabupaten Karo

Hipotesis kedua ini menyatakan bahwa lingkungan berpengaruh secara signifikan terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe. Hasil uji statistik diperoleh nilai beta disiplin sebesar 0,115. Dari nilai beta tersebut dapat diperoleh besar pengaruh variabel lingkungan terhadap variabel kinerja adalah sebesar 11,5 % dan 88,5%, sisanya dipengaruhi oleh variabel diluar dari penelitian ini artinya hubungan variabel lingkungan kerja cukup kuat terhadap disiplin pegawai.

Jika dilihat dari tabel frekuensi tentang variabel lingkungan kerja, dari 10 indikator yang menjadi pertanyaan dalam kuesioner, hasilnya menyatakan bahwa semua responden atau pegawai mengatakan bahwa lingkungan kerja mereka saat ini baik lingkungan kerja fisik yaitu tentang fisik ruangan kerja, peralatan kerja dapat dikatakan tidak baik atau tidak sesuai dengan keinginan mereka, begitu juga dengan lingkungan nonfisik yaitu hubungan atau komunikasai antara sesama

rekan kerja maupun atasan dengan bawahan belum berjalan dengan baik. Selain jaminan keamanan merupakan faktor yang paling dominan yang menyebabkan responden mengatakan bahwa lingkungan kerja mereka belum sesuai dengan yang diinginkan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori lingkungan kerja, Mardiana (2005) “Lingkungan kerja adalah lingkungan dimana pegawai melakukan pekerjaannya sehari-hari”. Lingkungan kerja yang kondusif memberikan rasa aman dan memungkinkan para pegawai untuk dapat berkerja optimal. Lingkungan kerja dapat mempengaruhi emosi pegawai. Jika pegawai menyenangi lingkungan kerja dimana dia bekerja, maka pegawai tersebut akan betah di tempat kerjanya untuk melakukan aktivitas sehingga waktu kerja dipergunakan secara efektif dan optimis prestasi kerja pegawai juga tinggi. Lingkungan kerja tersebut mencakup hubungan kerja yang terbentuk antara sesama pegawai dan hubungan kerja antar bawahan dan atasan serta lingkungan fisik tempat pegawai bekerja.

Kesimpulan ini sebaiknya menjadi sebuah perhatian bagi instansi tempat penelitian penulis bahwa kedepannya lingkungan kerja pegawai harus benar-benar diperhatikan karena sadar atau tidak sadar faktor ini sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai nantinya. Untuk peningkatan disiplin pegawai pejabat pengambil kebijakan sebaiknya membuat perbaikan terhadap lingkungan kerja Rutan Klas IIB Kabanjahe, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisiknya, misalnya dengan melakukan perubahan di ruangan kerja sehingga ada suasana baru, melaksanakan sebuah kegiatan yang dapat mempererat rasa persaudaraan sesama rekan kerja, baik antara sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan.

6. Ada pengaruh variabel kenaikan remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo

Hipotesis keenam ini memberikan kesimpulan bahwa kenaikan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening yang besar pengaruhnya diperoleh dengan analisis jalur yaitu 0,106 artinya kenaikan remunerasi dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel antara yaitu variabel disiplin sebesar 10,6% sedangkan pengaruh kenaikan remunerasi secara langsung terhadap kinerja hanya sebesar 8,1%. Kesimpulan ini dapat sebagai dasar bagi pengambil kebijakan di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe bahwa peningkatan remunerasi harus seiring dengan tegasnya penegakan disiplin di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe

Remunerasi dan disiplin adalah dua variabel yang berbeda yang tetapi memiliki kesatuan yang kuat dalam mempengaruhi kinerja pegawai. Dalam fenomena yang diperoleh di lapangan, peneliti menyimpulkan bahwa remunerasi yang belum sesuai dengan keinginan pegawai menyebabkan disiplin Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe yang tidak baik yang akhirnya mengakibatkan kinerja pegawai yang tidak baik. Hasil kuesioner yang diisi oleh responden diperoleh fakta bahwa disiplin pegawai yang bertugas sebagai dikategorikan tidak baik, yaitu dalam 10 item pernyataan yang diajukan kepada responden yang mewakili variabel disiplin ada 4 indikator yang menggambarkan bahwa disiplin di lingkungan Rutan Klas IIB Kabanjahe tidak baik yaitu kehadiran dan waktu pulang pegawai yang tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku, sikap patuh kepada atasan yang kurang, dan sikap patuh pada tata tertib yang berlaku di kantor. Pernyataan ini berdasarkan hasil kuesioner sebagian besar menyatakan

sangat tidak setuju dan tidak setuju. Artinya responden menilai lingkungan organisasi tempatnya bekerja memiliki disiplin tidak baik.

Remunerasi yang belum sesuai dengan keinginan pegawai merupakan salah satu penyebab buruknya disiplin pegawai. Hal ini dibuktikan dengan jawaban responden dari 8 pernyataan yang mewakili indikator remunerasi ada 4 pernyataan yang menggambarkan bahwa kenaikan remunerasi yang diterima pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe tidak dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu hasil kuesioner yang dibagi juga menyatakan bahwa kenaikan remunerasi tidak membuat kebutuhan pegawai sudah tercukupi atau terpenuhi. Penghitungan kenaikan remunerasi juga tidak begitu dipahami oleh pegawai serta waktu penerimaan remunerasi juga tidak sesuai dengan peraturan yang berlaku atau terlambat. Hal ini salah satu pemicu masalah kedisiplinan di Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe. Hasil tersebut sesuai dengan Singodimedjo dalam Sutrisno (2011) faktor yang mempengaruhi disiplin pegawai adalah besar kecilnya pemberian kompensasi.

Besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin. Para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan untuk perusahaan. Hasil uji statistik memberikan kesimpulan bahwa variabel remunerasi dan disiplin cukup kuat mempengaruhi variabel kinerja pegawai, sehingga remunerasi dan disiplin yang buruk menghasilkan kinerja yang buruk pula ini dibuktikan dengan pembuktian hipotesis keempat menyatakan bahwa remunerasi (X) dan disiplin kerja (Y) berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai (Z) Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe.

Hasil pengujian secara simultan variabel remunerasi (X) dan disiplin kerja (Y) berpengaruh secara langsung dan signifikan terhadap kinerja pegawai (Z). Keterpengaruh variabel independen (Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi) terhadap variabel dependent (Kinerja Pegawai) juga memiliki tingkat signifikansi. Hal ini dapat dilihat dari uji signifikansi (Uji F), dimana diperlihatkan melalui tingkat/nilai signifikansi sebesar 0,000. Nilai-nilai tersebut berarti lebih kecil dari taraf uji signifikan sebesar 0,5% atau 0,050; sehingga dikatakan terdapat tingkat keterpengaruh dari variabel independen terhadap variabel dependen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian Widyastuti (2012) meneliti tentang pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (Kppn) Percontohan Serang Provinsi Banten. Penelitian ini dianalisis dengan teknik statistik deskriptif. Hasil penelitian ini menyimpulkan bahwa besarnya pengaruh persepsi remunerasi pegawai, motivasi kerja dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai di KPPN Percontohan Serang sudah sangat kuat dan signifikan dengan kisaran 62,9 persen sampai dengan 80,7 persen. Hasil penelitian yang dilakukan Singh (2009) dalam penelitiannya *Increasing Productivity With Motivation In The Workplace*. Hasil penelitian menunjukkan bahwa faktor kompensasi berpengaruh sangat signifikan terhadap kinerja pegawai.

7. Ada pengaruh variabel lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja pegawai Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe Kab. Karo

Hipotesis terakhir ini memberikan kesimpulan bahwa lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening yaitu disiplin pegawai yang besar pengaruhnya diperoleh dengan analisis jalur yaitu 0,187 artinya lingkungan kerja dapat mempengaruhi kinerja pegawai melalui variabel antara yaitu variabel disiplin sebesar 18,7% sedangkan pengaruh lingkungan kerja secara langsung terhadap kinerja hanya sebesar 11,5%. Kesimpulan ini membuktikan bahwa lingkungan kerja dapat meningkatkan disiplin dan disiplin dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Untuk peningkatan kinerja pegawai disiplin pegawai harus ditegakkan dengan tegas dan sesuai dengan peraturan yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja, peraturan yang berlaku di lingkungan kerja harus dijalankan dengan tegas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dibuat peraturan internal diluar peraturan yang sudah dibuat oleh pimpinan pusat yang sifatnya dapat meningkatkan disiplin.



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 signifikan kenaikan remunerasi terhadap disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe
2. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe
3. Ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap kinerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe
4. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe
5. Ada pengaruh signifikan disiplin kerja terhadap kinerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe
6. Ada pengaruh signifikan kenaikan remunerasi terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe?
7. Ada pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kinerja melalui disiplin kerja di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Kabanjahe

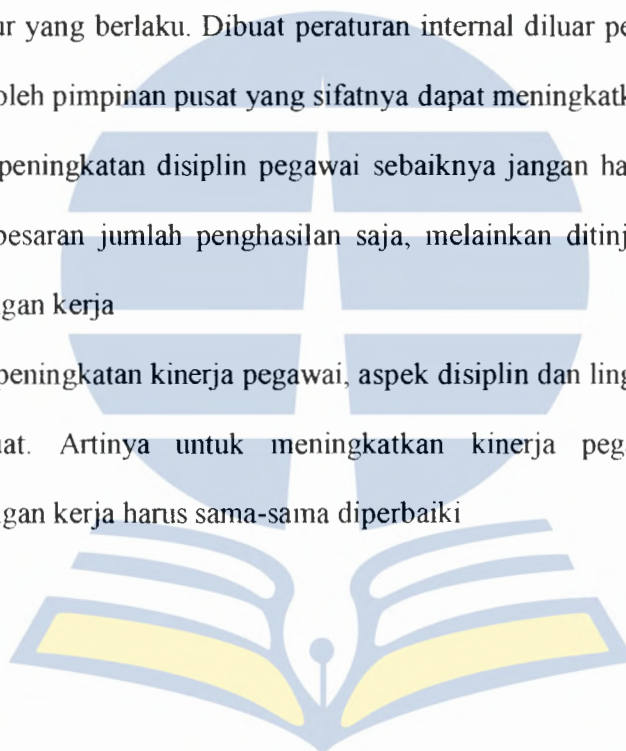
B. Saran

Berdasarkan kesimpulan di atas, maka dalam upaya peningkatan kinerja pegawai di lingkungan Rumah Tahanan Klas IIB Kabanjahe perlu diperhatikan hal-hal berikut ini :

1. Kebijakan selanjutnya untuk peningkatan disiplin sebaiknya tidak hanya di improve dari besar kecilnya penghasilan pegawai. Untuk meningkatkan disiplin, peraturan yang berlaku di lingkungan kerja harus di jalankan dengan tegas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dibat peraturan internal diluar peraturan yang sudah dibuat oleh pimpinan pusat yang sifatnya dapat meningkatkan disiplin.
2. Untuk peningkatan disiplin pegawai pejabat pengambil kebijakan sebaiknya membuat perbaikan terhadap lingkungan kerja Rutan Klas IIB Kabanjahe, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisiknya, misalnya dengan melakukan perubahan di ruangan kerja sehingga ada suasana baru, melaksanakan sebuah kegiatan yang dapat mempererat rasa persaudaraan sesama rekan kerja, baik antara sesama pegawai maupun atasan dengan bawahan dan bawahan dengan atasan
3. Besaran jumlah kenaikan remunerasi pegawai tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sehingga untuk meningkatkan kinerja harus dilakukan perbaikan di bidang lain, misalnya melaksanakan pelatihan ataupun pendidikan yang bersifat meningkatkan kemampuan kerja
4. Untuk peningkatan kinerja pegawai pejabat pengambil kebijakan sebaiknya membuat perbaikan terhadap lingkungan kerja Rutan Klas IIB Kabanjahe, baik lingkungan fisik maupun lingkungan non fisiknya, misalnya membuat

melakukan perubahan ruangan kerja seperti warna ruangan, posisi meja dan kursi yang membuat suasana baru sehingga memberikan semangat baru dalam bekerja, ataupun melakukan kegiatan yang dapat memperbaiki hubungan sesama rekan kerja seperti outbond yang dapat meningkatkan rasa persaudaraan sehingga berdampak kepada peningkatan kinerja

5. Untuk peningkatan kinerja pegawai, disiplin pegawai harus ditegakkan dengan tegas peraturan yang berlaku. Untuk meningkatkan kinerja, peraturan yang berlaku di lingkungan kerja harus di jalankan dengan tegas sesuai dengan prosedur yang berlaku. Dibuat peraturan internal diluar peraturan yang sudah dibuat oleh pimpinan pusat yang sifatnya dapat meningkatkan disiplin.
6. Untuk peningkatan disiplin pegawai sebaiknya jangan hanya diimprove dari aspek besaran jumlah penghasilan saja, melainkan ditinjau juga dari aspek lingkungan kerja
7. Untuk peningkatan kinerja pegawai, aspek disiplin dan lingkungan kerja harus diperkuat. Artinya untuk meningkatkan kinerja pegawai disiplin dan lingkungan kerja harus sama-sama diperbaiki



DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto (2002), Suharsimi. *Prosedur Penelitian*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Asmiarsih (2006), *Nilai Pekerjaan dan Tingkah Laku*.
- Azwar, Saifudin (2008), *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi ke 3, Cetakan Kedelapan, Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- Boedianto, S.(2012). Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Permayarakatan Klas IIA Anak Blitar. *Jurnal Program Pascasarjana UNISKA Kediri*, 1(3), 49-56
- Chrisdoni (2013) meneliti tentang “*Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan*” Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Dony Prakasa Utama (2010) meneliti tentang “*Pengaruh Disiplin Kerja dan Sistem Kompensasi Pegawai Negeri Sipil Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil di Badan Kepegawaian Negara*” Tugas Akhir Program Magister, Magister Manajemen Universitas Terbuka
- Fathoni (2006), *Kedisiplinan adalah Kesadaran dan Kesiediaan Mentaati Peraturan*.
- Ghozali, Imam (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*, Edisi Ketiga, BP Universitas Diponegoro, Semarang.
- Hariandja, Marihot TE (2002), *Manajemen SDM Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*, Jakarta: Grasindo.
- Harianja, Marihot Tua Effendi (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia, Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Karyawan*, PT Grasindo, Jakarta.
- Hasibuan, Malayu S. P 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Hasibuan (2002). *Indikator yang Mempengaruhi Kinerja*.

Indriantoro, Nur dan Bambang Supomo (2002). *Metodelogi Penelitian Bisnis Untuk Akuntansi dan Manajemen*. Yogyakarta : Penerbit BPFE.

Iswanto, Yun. (2005). "*Manajemen Sumber Daya Manusia*". Jakarta. Universitas Terbuka

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

Juliantoro, F.X(2010). *Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada KantorWilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara*. Tesis.Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Program Pascasarjana.

Kasmui (2010). *Analisis Pengaruh Sistem Penggajian (Remunerasi) Berbasis Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Pelaksana Di Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea Dan Cukai Tipe Madya Pabean Belawan*. Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.

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

Mahsun (2006). *Target Kinerja dan Ukuran*.

Mardiasno (2012). *Pengukuran Kinerja*.

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

Nasucha, Chaizi (2012). *Efektivitas Organisasi*.

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

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

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

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

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

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

Saydan (1997). *Pengukuran Disiplin*.

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

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

Soerjono Soekanto (2002), *"Sosiologi dan Hukum"*, Penerbit: PT. Citra Aditya Bakti

Syahputra (2009) *meneliti tentang "Analisis Pengaruh Pemberian Insentif Dan Tunjangan Risiko Terhadap Kinerja Petugas Pemasyarakatan Bagian Pengamanan Di Lembaga Pemasyarakatan Klas II A Anak Medan"* Tesis. Medan : Universitas Sumatera Utara, Program Pascasarjana.

Sarmina (2009) *meneliti tentang "Pengaruh Peningkatan Remunerasi Terhadap Motivasi Berprestasi Dan Disiplin kerja Pegawai Dalam Lingkungan Kanwil Di rektorat Jenderal Pajak Di Jakarta"* Tesis. Jakarta : Universitas Pembangunan Nasional Veteran, Program Pascasarjana.

Tohardi (2002). *Disiplin untuk Melindungi Perilaku*.

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

Wibowo (2011). *Performance sebagai Hasil Kerja*.

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

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



Lampiran 1 Instrumen Penelitian (Kuesioner)

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

No	Pernyataan	Alternatif Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
		5	4	3	2	1
LINGKUNGAN KERJA						
1	Saya merasakan penerangan ruangan kerja yang baik dilingkungan kerja saya					
2	Suhu udara dilingkungan kerja saya mampu meningkatkan kinerja saya					
3	Saya senang dengan ukuran ruangan kerja sekarang					
4	Saya nyaman dengan ruangan kerja saya					
5	Kebersihan lingkungan kerja saya sudah baik sehingga mendukung kinerja saya					
6	Penggunaan warna diruangan kerja sudah baik dan tidak merusak konsentrasi					
7	Peralatan kerja yang disediakan membuat saya bekerja semakin cepat					
8	Keamanan dilingkungan saya bekerja sudah baik					
9	Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik dan membuat saya semangat					
10	Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan membuat saya semangat					
REMUNERASI						
11	Peningkatan remunerasi yang saya terima membuat kinerja saya semakin meningkat					
12	Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya					
13	Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan kedudukan atau jabatan saya					
14	Peningkatan remunerasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga					
15	Saya sudah paham dengan penghitungan peningkatan remunerasi					
16	Saya menerima peningkatan remunerasi selalu tepat waktu					
17	Saya merasakan bahwa pemberian remunerasi sudah dilaksanakan secara adil					
18	Saya merasakan bahwa peningkatan remunerasi sudah sesuai dengan beban kerja tambahan saya					
DISIPLIN						
19	Saya selalu hadir tepat waktu					
20	Saya selalu bekerja dengan serius sungguh sungguh pada saat jam kerja					
21	Saya selalu pulang tepat waktu					
22	Saya selalu patuh pada setiap instruksi atasan					
23	Saya sudah mengetahui dengan jelas tata tertib yang diterapkan di kantor					
24	Saya selalu melaksanakan tata tertib yang berlaku di kantor					
25	Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan ketentuan pemakaian seragam					
26	Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya					
27	Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure)					
28	Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal)					
KINERJA						
29	Saya selalu mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh atasan					
30	Atasan saya senang dengan hasil kerja saya					
31	Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang saya laksanakan					
32	Saya dapat menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul dalam pekerjaan					
33	Saya selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja saya					
34	Saya selalu semangat dalam melaksanakan semua tanggung jawab					
35	Saya selalu berinisiatif yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan saya					

Lampiran 2. Uji Validitas Kuesoiner

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

Lampiran 3. Hasil Olah SPSS Uji Validitas dan Reabilitas

1. Uji Validitas dan Reabilitas Variabel Remunerasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,869	,871	8

Indikator Pernyataan	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Peningkatan remunerasi yang saya terima membuat kinerja saya semakin meningkat	0,511	0.361	> r-tabel (valid)
Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan beban pekerjaan saya	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
Peningkatan remunerasi yang saya terima sesuai dengan kedudukan atau jabatan saya	0,617	0.361	> r-tabel (valid)
Peningkatan remunerasi yang saya terima dapat memenuhi kebutuhan saya dan keluarga	0,724	0.361	> r-tabel (valid)
Saya sudah paham dengan penghitungan peningkatan remunerasi	0,617	0.361	> r-tabel (valid)
Saya menerima peningkatan remunerasi selalu tepat waktu	0,458	0.361	> r-tabel (valid)
Saya merasakan bahwa kenaikan remunerasi sudah dilaksanakan secara adil	0,652	0.361	> r-tabel (valid)
Saya merasakan bahwa peningkatan remunerasi sudah sesuai dengan beban kerja tambahan saya	0,724	0.361	> r-tabel (valid)

2. Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
.891	.892	10

Indikator Pernyataan	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Saya merasakan penerangan ruangan kerja yang baik dilingkungan kerja saya	0,622	0.361	> r-tabel (valid)
Suhu udara dilingkungan kerja saya mampu meningkatkan kinerja saya	0,525	0.361	> r-tabel (valid)
Saya senang dengan ukuran ruangan kerja sekarang	0,533	0.361	> r-tabel (valid)
Saya nyaman dengan ruangan kerja saya	0,531	0.361	> r-tabel (valid)
Kebersihan lingkungan kerja saya sudah baik sehingga mendukung kinerja saya	0,588	0.361	> r-tabel (valid)
Penggunaan warna diruangan kerja sudah baik dan tidak merusak konsentrasi	0,613	0.361	> r-tabel (valid)
Peralatan kerja yang disediakan membuat saya bekerja semakin cepat	0,779	0.361	> r-tabel (valid)
Keamanan dilingkungan saya bekerja sudah baik	0,665	0.361	> r-tabel (valid)
Hubungan saya dengan rekan kerja saya baik dan membuat saya semangat	0,795	0.361	> r-tabel (valid)
Saya memiliki hubungan kerja yang baik dengan atasan membuat saya semangat	0,720	0.361	> r-tabel (valid)

3. Uji Validitas Variabel Disiplin

Reliability Statistics

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

Indikator Pernyataan	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Saya selalu hadir tepat waktu	0,595	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu bekerja dengan sungguh sungguh pada saat jam kerja	0,61	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu pulang tepat waktu	0,5	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu patuh pada setiap instruksi atasan	0,745	0.361	> r-tabel (valid)
Saya sudah mengetahui dengan jelas tata tertib yang diterapkan di kantor	0,878	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu melaksanakan tata tertib yang berlaku di kantor	0,736	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu berpakaian rapi sesuai dengan ketentuan pemakaian seragam	0,83	0.361	> r-tabel (valid)
Pegawai sudah menggunakan tanda pengenal pegawai sebagaimana mestinya	0,827	0.361	> r-tabel (valid)
Pelaksanaan pekerjaan sesuai dengan SOP (Standard Operational Procedure)	0,86	0.361	> r-tabel (valid)
Pelaksanaan pekerjaan berdasarkan SPM (Standard Pelayanan Minimal)	0,784	0.361	> r-tabel (valid)

4. Uji Validitas Variabel Kinerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	Cronbach's Alpha Based on Standardized Items	N of Items
,951	,952	7

No. Item	r-hitung	Nilai r-tabel ($\alpha = 95\%$)	Keterangan
Saya selalu mampu menyelesaikan target pekerjaan yang diberikan oleh atasan	0,736	0.361	> r-tabel (valid)
Atasan saya senang dengan hasil kerja saya	0,83	0.361	> r-tabel (valid)
Saya memiliki pengetahuan yang baik tentang pekerjaan yang saya laksanakan	0,827	0.361	> r-tabel (valid)
Saya dapat menyelesaikan persoalan persoalan yang timbul dalam pekerjaan	0,86	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu siap bekerja sama dengan rekan kerja saya	0,784	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu semangat dalam melaksanakan semua tanggung jawab	0,878	0.361	> r-tabel (valid)
Saya selalu berinisiatif yang tinggi dalam penyelesaian pekerjaan saya	0,769	0.361	> r-tabel (valid)

Lampiran 4. Hasil Kuesioner Penelitian

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

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



Lampiran 5. Uji Asumsi Klasik

1. Hasil Uji Normalitas

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test		
		Unstandardized Residual
N		52
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000
	Std. Deviation	,47863514
Most Extreme Differences	Absolute	,092
	Positive	,092
	Negative	-,061
Test Statistic		,092
Asymp. Sig. (2-tailed)		,200 ^{c,d}

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

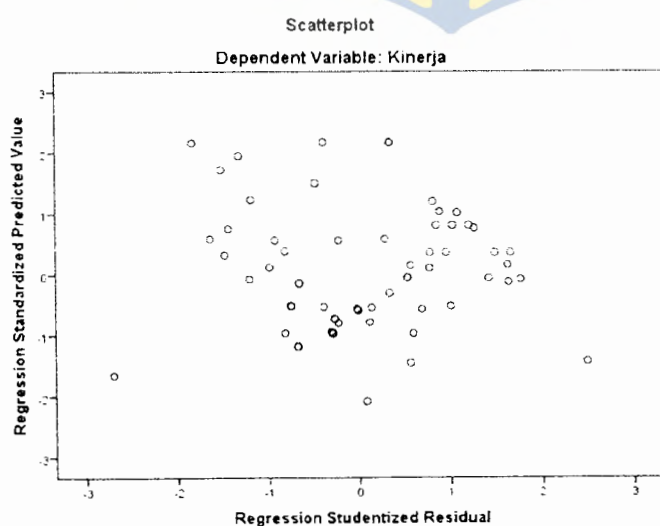
c. Lilliefors Significance Correction.

d. This is a lower bound of the true significance.

2. Hasil Uji Multikolinieritas

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

3. Uji Heterokedastisitas



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

Uji T (Parsial)

Hasil Uji T

Coefficients^a

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

a. Dependent Variable: Disiplin

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.	Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1	(Constant)	-.281	,148		-1.896	,063		
	Remunerasi	,102	,032	,081	3.174	,002	,893	1.120
	Lingkungan	,138	,044	,115	3.132	,003	,438	2.284
	Disiplin	,142	,056	,167	3.799	,000	,443	2.259

a. Dependent Variable: kinerja

Uji F (Simultan)

Hasil Uji F

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,414	2	2,841	10,611	,000 ^b
	Residual	15,277	50	,231		
	Total	20,691	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Remunerasi, Disiplin

Uji F.

ANOVA ^a						
Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	5,314	2	2,932	11,712	,000 ^b
	Residual	15,232	50	,231		
	Total	20,546	52			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Lingkungan, Disiplin