

## Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kedisiplinan Dan Kinerja Pegawai Lembaga Pemasyarakatan/Lapas Kelas IIB Bondowoso

Mali Jumali, Sumadi, Abadi Sanosra

Universitas Muhammadiyah Jember

Email: [Mali1967.mj@gmail.com](mailto:Mali1967.mj@gmail.com), [madidhea57@gmail.com](mailto:madidhea57@gmail.com), [abadisanosra78@gmail.com](mailto:abadisanosra78@gmail.com)

Diterima: Oktober 2020; Dipublikasikan : Desember 2020

### ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh positif dan signifikan Remunerasi, Motivasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Kedisiplinan sebagai variabel intervening pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Penelitian ini merupakan penelitian kuantitatif, dengan populasi penelitian pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso sebanyak 56 orang baik PNS sebagai sampel penelitian ini. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan kuesioner yang disebar kepada seluruh responden. Analisis data pada penelitian ini menggunakan SEM-PLS dengan WarpPLS 5.0., sehingga evaluasi dilakukan terhadap dua model yaitu *outer model* dan *inner model* yang tersusun dari variabel Remunerasi ( $X_1$ ), Motivasi ( $X_2$ ), Kedisiplinan ( $Z$ ) dan Kinerja Pegawai ( $Y$ ). Hasil penelitian menunjukkan 1) Remunerasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan hasil nilai ( $\beta$ ) sebesar 0,29 dengan  $p$ -value sebesar  $<0,01$ ; 2) Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan hasil nilai  $\beta$  sebesar 0,41 dengan  $p$ -value sebesar  $<0,01$ ; 3) Remunerasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kedisiplinan yang ditunjukkan dengan hasil nilai beta ( $\beta$ ) sebesar 0,80 dengan  $p$ -value sebesar  $<0,01$ ; 4) Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kedisiplinan yang ditunjukkan dengan hasil nilai  $\beta$  sebesar 0,20 dengan  $p$ -value sebesar 0,02; 5) Kedisiplinan Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai yang ditunjukkan dengan hasil nilai  $\beta$  sebesar 0,30 dengan  $p$ -value sebesar  $<0,01$  6) Remunerasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung  $R^2$  sebesar 0,98 7) Motivasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kedisiplinan yang ditunjukkan dengan nilai pengaruh tidak langsung  $R^2$  sebesar 0,98. Lapas perlu memperhatikan Motivasi karena merupakan faktor yang sangat signifikan untuk meningkatkan Kinerja Pegawai.

**Kata Kunci :** remunerasi, motivasi, kedisiplinan, kinerja pegawai

### ABSTRACT

This study aims to determine the positive and significant effect of Remuneration, Motivation on Employee Performance with Discipline as an intervening variable in Bondowoso Class IIB Correctional Institutions (Lapas). This research is a quantitative study, with the research population of Bondowoso Class IIB prison employees of 56 civil servants as the sample of this study. The data collection method in this study used a questionnaire which was distributed to all respondents. Data analysis in this study used SEM-PLS with WarpPLS 5.0., So that the evaluation was carried out on two models, namely the outer model and the inner model which were composed of the variables of Remuneration ( $X_1$ ), Motivation ( $X_2$ ), Discipline ( $Z$ ) and Employee Performance ( $Y$ ). The results showed 1) Remuneration has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the value ( $\beta$ ) of 0.29 with  $p$ -value of  $<0.01$ ; 2) Motivation has a Positive and Significant Effect on Employee Performance as indicated by the results of  $\beta$  value of 0.41 with  $p$ -value of  $<0.01$ ; 3) Remuneration has a positive and significant effect on discipline as indicated by the results of the beta value ( $\beta$ ) of 0.80 with  $p$ -value of  $<0.01$ ; 4) Motivation has a Positive and Significant Effect on Discipline as indicated by the results of the  $\beta$  value of 0.20 with  $p$ -value of 0.02; 5) Discipline has a positive and significant effect on employee performance as indicated by the results of the  $\beta$  value of 0.30 with a  $p$ -value of  $<0.01$  6) Remuneration has a positive and significant effect on employee performance through discipline as indicated by the value of the indirect effect  $R^2$  of 0.98 7) Motivation has a positive and significant effect on employee performance through discipline as indicated by the value of the indirect effect of  $R^2$  of 0.98. Prisons need to pay attention to motivation because it is a very significant factor to improve employee performance.

**Keywords:** remuneration, motivation, discipline, employee performance.

### PENDAHULUAN

Salah satu kementerian di Negara Republik Indonesia yang mengurus atau menangani masalah hukum dan penegakkan hukum adalah Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dimana terdapat beberapa Unit Pelaksana Teknis (UPT) yang melaksanakan tugas dan fungsi di lapangan. UPT tersebut antara lain Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) dan Rumah Tahanan Negara (Rutan) yang menangani pelaksanaan pembinaan kepada para terpidana yang sedang menjalani hukuman (pidana) disebut Narapidana dengan harapan apabila Narapidana tersebut kembali ke tengah-tengah masyarakat menjadi lebih bermanfaat bagi keluarga, masyarakat dan negara. Jumlah Lapas dan Rutan seluruh Indonesia sekitar 528 UPT tersebar di seluruh

kabupaten maupun kota di Indonesia. Sebagai contoh Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso dengan jumlah pegawai 56 orang dan penghuninya 350 orang lebih saat dilakukan penelitian

Dalam pelaksanaan pembinaan Narapidana diperlukan pegawai yang berdedikasi, integritas dan komitmen dalam tugas sehingga kinerja pegawai menjadi komponen yang utama dalam kemajuan dan keberhasilan organisasi begitu juga yang terjadi di Lapas Kelas IIB Bondowoso dalam pelaksanaan tugas agar kinerja pegawai meningkat diperlukan kedisiplinan pegawai, motivasi pegawai dan remunerasi dari pemerintah sebagai insentif guna mendorong kinerjanya. Remunerasi, motivasi dan kedisiplinan sangat berpengaruh kepada kinerja pegawai. Kinerja atau prestasi kerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2006). Jadi kinerja pegawai merupakan hasil kerja pegawai baik dari segi kualitas maupun kuantitas berdasarkan standar kerja yang telah ditentukan. Salah satu cara yang dilakukan pemerintah dalam rangka meningkatkan kinerja pegawainya adalah dengan memberikan tunjangan kinerja atau remunerasi, pemberian remunerasi sejalan dengan Reformasi Birokrasi dengan tujuan penataan dalam pengelolaan pemerintah yang bersih dari KKN.

Remunerasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada karyawannya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003). Jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan prestasi kerja, motivasi, kinerja serta meningkatkan kebutuhan hidupnya. Kementerian Hukum dan HAM RI menerapkan sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Pemberian remunerasi ini tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan clean and good governance.

Pemberian motivasi dapat memberikan efek positif dalam pelaksanaan pekerjaan pegawai dalam pencapaian target kerja organisasi. Namun kenyataan di lapangan menunjukkan indikasi kurangnya motivasi yang dimiliki oleh pegawai dalam menjalankan tugas dan fungsinya. Contohnya, masih banyaknya pegawai yang tidak disiplin dan tidak bersemangat dalam bekerja sehingga hasil pekerjaan di instansi ini menjadi tidak efektif dan efisien. Selain itu kurangnya ketepatan waktu yang digunakan oleh pegawai dalam menyelesaikan tugasnya yang akan mempengaruhi kinerja yang dihasilkan, maka untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Lapas Kelas IIB Bondowoso, perlu diberikan dorongan atau motivasi yang dapat menarik atau memotivasi pegawai agar dapat bekerja dengan lebih baik lagi. Hal ini sejalan dengan banyak penelitian yang menjadikan kinerja perusahaan dan motivasi pekerja menjadi fokus penelitian. Karena perusahaan-perusahaan menyadari bahwa dengan motivasi dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan. Disiplin adalah kepatuhan seseorang dalam mengikuti peraturan atau tata tertib karena didorong oleh adanya kesadaran yang ada pada kata hatinya tanpa adanya paksaan dari pihak luar. Menurut Handoko (2001 ; 208) Kata disiplin berarti kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional. Disiplin muncul sebagai usaha untuk memperbaiki perilaku individu sehingga taat azas dan selalu patuh pada aturan atau norma yang berlaku.

Lapas Kelas IIB Bondowoso adalah salah satu instansi pemerintah yang mempunyai tugas membantu Presiden dalam menyelenggarakan sebagian tugas pemerintahan di Bidang Hukum dan Hak Asasi Manusia, tugas yang sedemikian strategis, tentu perlu didukung dengan sumber daya manusia yang handal, pada kenyataannya, kualitas SDM masih sepenuhnya belum baik sehingga kinerja pegawai menjadi kurang baik, ini terlihat dari adanya pegawai yang absen kerja atau meninggalkan kantor di jam kerja. Selain masalah over kapasitas di Lapas, suasana kerja petugas lapas yang terkesan monoton, bergaul dengan penghuni Lapas yang sulit dan bermasalah, bekerja dikelilingi oleh tembok yang tinggi dan tertutup merupakan situasi yang harus dihadapi oleh petugas pemasyarakatan. Situasi ini berpengaruh terhadap kondisi fisik dan psikologis petugas pemasyarakatan. Tugas kerja berdasarkan shift, kelebihan beban kerja, pekerjaan yang berisiko atau berbahaya cenderung akan menimbulkan stres kerja dibandingkan dengan pekerjaan-pekerjaan yang lain. Kondisi ini menjadi sumber stres tersendiri yang akhirnya dapat memicu timbulnya stres kerja dampaknya dapat menurunkan kinerja yang dimiliki para petugas lapas tersebut. Maka untuk meningkatkan kinerja pegawai lapas, pemerintah khususnya Kementerian Hukum dan Ham dapat melihat beberapa faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai tersebut, salah satunya adalah faktor pemberian remunerasi dan meningkatkan motivasi serta kedisiplinan.

## TINJAUAN PUSTAKA

### Remunerasi

Remunerasi merupakan bagian dari kompensasi yang diberikan oleh instansi kepada pegawainya. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk hasil kerja mereka (Handoko, 2003). Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (Sopiah, 2008). Maka, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, harus memenuhi target tertentu

Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. M.HH-18 KU.01.01 tahun 2011 dalam pasal 3 menyebutkan bahwa tunjangan kinerja sebagaimana dimaksud dalam pasal 2 diberikan berdasarkan tiga komponen, yaitu:

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

### Motivasi

*Mangkunegara* ( 2005 : 61 ) mengemukakan bahwa motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja di perusahaan (situation). Motivasi merupakan kondisi atau energi yang menggerakkan diri karyawan yang terarah atau tertuju untuk mencapai tujuan organisasi perusahaan. Motivasi adalah adanya tuntutan atau dorongan terhadap pemenuhan kebutuhan individu dan tuntutan atau dorongan yang berasal dari lingkungan, kemudian diimplementasikan dalam bentuk perilaku (*Darlisman*, 2009). *Mangkunegara* (2005) mengemukakan bahwa terdapat dua teknik untuk memotivasi kerja pegawai yaitu: (1) teknik pemenuhan kebutuhan pegawai, artinya bahwa pemenuhan kebutuhan pegawai merupakan fundamental yang mendasari perilaku kerja, (2) teknik komunikasi persuasif, adalah merupakan salah satu teknik memotivasi kerja pegawai yang dilakukan dengan cara mempengaruhi secara ekstra logis. Dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan, keinginan dan tingkat kesediaan seseorang untuk mengeluarkan upaya dalam rangka mencapai prestasi terbaik. Tinggi rendahnya motivasi berprestasi seseorang dapat dilihat dari rasa tanggung jawabnya, pertimbangan terhadap risiko, umpan balik, kreatif inovatif, waktu penyelesaian tugas dan keinginan menjadi yang terbaik. Motivasi merupakan dorongan yang membuat seorang pegawai lebih giat untuk bekerja (*Azhad et al.*, 2015).

### Kedisiplinan

Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap orang agar setiap pekerjaan mendapatkan hasil yang baik dan berkinerja. Kedisiplinan merupakan suatu hak yang sangat mutlak dalam kehidupan manusia, karena seorang manusia tanpa disiplin yang kuat akan merusak sendi-sendi kehidupannya, yang akan membahayakan dirinya dan manusia lainnya bahkan alam sekitarnya (*Hani* ; 2008:17). Menurut *Hasibuan* (2016: 194) indikator yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai suatu organisasi maupun instansi, diantaranya sebagai berikut:

1. Tujuan dan kemampuan ikut mempengaruhi tingkat kedisiplinan pegawai. Tujuan yang akan dicapai harus jelas dan ditetapkan secara ideal serta cukup menantang bagi kemampuan pegawai.
2. Teladan pimpinan sangat berperan dalam menentukan kedisiplinan pegawai karena pimpinan dijadikan teladan dan panutan oleh para bawahannya.
3. Keadilan ikut mendorong terwujudnya kedisiplinan pegawai, karena ego dan sifat manusia yang selalu merasa dirinya penting dan minta diperlakukan sama dengan manusia lainnya.
4. Pengawasan melekat ialah tindakan nyata dan paling efektif dalam mewujudkan kedisiplinan pegawai instansi.
5. Sanksi hukuman berperan penting dalam memelihara kedisiplinan pegawai dengan sanksi hukuman yang semakin berat, pegawai akan semakin takut melanggar peraturan-peraturan instansi, sikap, dan perilaku indisipliner pegawai akan berkurang.
6. Ketegasan pimpinan dalam melakukan tindakan akan mempengaruhi kedisiplinan pegawai instansi.
7. Hubungan kemanusiaan yang harmonis di antara sesama pegawai ikut menciptakan kedisiplinan yang baik pada suatu instansi.

### Kinerja Pegawai

Kinerja atau performance merupakan gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi dan misi organisasi yang dituangkan melalui perencanaan strategis suatu organisasi (Moeheriono 2012:95) . Untuk mengetahui kinerja pegawai dilaksanakan penilaian mengenai pelaksanaan pekerjaan/prestasi kerja sebagai suatu sistim yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang pegawai telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan dengan baik. Pengamatan dilakukan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai dalam segala segi secara sistematis, yang mengarah pada penyelidikan terhadap seluruh aspek, yang mempengaruhi pegawai.

### METODE PENELITIAN

Berdasarkan jenis data, metode penalaran, proses analisis dan tujuan penelitian kuantitatif. Berdasarkan pertanyaan penelitian yang telah ditetapkan maka penelitian ini termasuk ke dalam jenis penelitian eksplanatif (explanative research). Obyek dalam penelitian ini adalah Remunerasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja Pegawai. Tempat penelitian ini adalah Lembaga Pemasaryakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso sebanyak 56 orang PNS. Tehnik pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah *purposive sampling* dimana metode ini digunakan dengan cara responden yang statusnya PNS di Lapas tersebut

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini dengan analisis data menggunakan SEM-PLS dan WarpPLS 5.0. Penelitian ini menggunakan tehnik SEM, sehingga evaluasi yang dilakukan terhadap dua model yaitu *outer model* dan *inner model*. *Outer model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dengan indikatornya. *Inner model* menentukan spesifikasi hubungan antara konstruk dengan konstruk lainnya

#### Hasil Uji Outer Model

Evaluasi model pengukuran (outer model) digunakan untuk menilai reliabilitas dan validitas dari indikator-indikator pembentuk konstruk laten. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui apakah masing-masing indikator bisa membentuk dan menjelaskan konstruk yang diukur. Sedangkan uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui apakah indikator-indikator konstruk tersebut dapat melakukan pengukuran berulang lebih dari dua kali dengan hasil yang konsisten dan akurat. Kriteria uji validasi adalah dengan menggunakan kriteria faktor loadings (cross loadings factor) dengan nilai lebih dari 0,50 dan Average Variance Extracted (AVE) dengan nilai melebihi 0,50 untuk uji validitas konfergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel Hasil pengujian *indicator reliability* terhadap konstruk remunerasi, motivasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai sebagaimana tabel berikut ini.

**Tabel 1. Indikator Reliability Variabel Remunerasi**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
X1.1	0.896	Terpenuhi
X1.2	0.923	Terpenuhi
X1.3	0.926	Terpenuhi
X1.4	0.913	Terpenuhi
X1.5	0.924	Terpenuhi

**Tabel 2. Indikator Reliability Variabel Motivasi**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
X2.1	0.954	Terpenuhi
X2.2	0.936	Terpenuhi
X2.3	0.889	Terpenuhi
X2.4	0.900	Terpenuhi
X2.5	0.957	Terpenuhi

**Tabel 3. Indikator Reliability Variabel Kedisiplinan**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
Z1.1	0.935	Terpenuhi
Z1.2	0.915	Terpenuhi
Z1.3	0.897	Terpenuhi
Z1.4	0.897	Terpenuhi
Z1.5	0.940	Terpenuhi

**Tabel 4. Indikator Reliability Variabel Kinerja pegawai**

Indikator	Loading Factor	Keterangan
Y1.1	0.926	Terpenuhi
Y1.2	0.917	Terpenuhi
Y1.3	0.914	Terpenuhi
Y1.4	0.902	Terpenuhi
Y1.5	0.919	Terpenuhi

Berdasarkan data pada tabel diatas, diketahui bahwa ternyata hasil pengujian *Average Variance Extracted (AVE)* untuk seluruh konstruk lebih besar dari 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa konstruk adalah valid. Hasil pengujian *discriminant validity* terhadap konstruk remunerasi, motivasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai sebagaimana tabel5.

**Tabel 5. Hasil Uji Discriminant Validity**

Konstruk		X1	X2	Z	Y
Remunerasi	X1	0.917	0.984	0.988	0.987
Motivasi	X2	0,984	0.928	0.985	0.985
Kedisiplinan	Z	0.988	0.985	0.917	0.987
Kinerja pegawai	Y	0.987	0.985	0.987	0.916

Hasil pengujian tabel diatas menunjukkan nilai akar AVE seluruh konstruk lebih tinggi jika dibandingkan nilai koefisien korelasi antar konstruk lainnya. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa konstruk telah memenuhi validitas *discriminan*. Hasil pengujian *reliabilitas* terhadap konstruk remunerasi, motivasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai sebagaimana tabel 6.

**Tabel 6. Uji Reliabilitas**

	Variabel	Composite Reliability Coefficients $\beta > 0.700$	Cronbach's Alpha Coefficients $B > 0.600$	Ket
X1	Remunerasi	0,963	0,952	Reliabel
X2	Motivasi	0,969	0,959	Reliabel
Z	Kedisiplinan	0,964	0,953	Reliabel
Y	Kinerja peg	0,963	0,952	Reliabel

Berdasarkan tabel diatas, seluruh nilai *Composite Reliability* menunjukkan angka lebih dari 0.70 dan *Cronbach's Alpha* menunjukkan angka lebih dari 0.60 sehingga dapat disimpulkan bahwa masing-masing konstruk memiliki yang tinggi.

## Hasil Uji Hipotesis

Dalam model penelitian ini terdapat 5 pengaruh langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen yaitu remunerasi terhadap kedisiplinan, motivasi terhadap kedisiplinan, remunerasi terhadap kinerja pegawai, motivasi terhadap kinerja pegawai dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai . Adapun rekapitulasi hasil pengujian pengaruh langsung.

**Tabel 7. Rekapitulasi Hasil Pengujian Pengaruh Langsung**

No	Jalur/Path	$\beta$	p-value	Ket
1	Remunerasi(X1) $\rightarrow$ Kedisiplinan	0.797	<0.001	Signifikan
2	Motivasi $\rightarrow$ Kedisiplinan	0.196	0.020	Signifikan
3	Remunerasi $\rightarrow$ Kinerja pegawai	0,287	0.001	Signifikan
4	Motivasi $\rightarrow$ Kinerja pegawai	0.411	<0.001	Signifikan
5	Kedisiplinan $\rightarrow$ Kinerja pegawai	0.298	0.030	Signifikan

Dalam model penelitian ini terdapat dua pengaruh tidak langsung yaitu remunerasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan, motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan. Adapun rekapitulasi hasil pengujian pengaruh tidak langsung.

## Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Dengan demikian hipotesa pertama yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kedisiplinan diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Dengan demikian hipotesa kedua yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kedisiplinan diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,020 yang lebih kecil dari 0,05. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Dengan demikian hipotesa ketiga yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap kinerja diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah : (Ardianti et al., 2018), (Kosdewata et al., 2017), (Saputri et al., 2020), (Hermawan, 2015), (Effendy et al., 2017), (Mananeke et al., 2014), (Aswad, Hajar Nur Ferrial, 2016), (Vidianingtyas & Putri, 2014), (Ardianti et al., 2018). Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Dengan demikian hipotesa keempat yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kinerja diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,01 yang lebih kecil dari 0,05. Penelitian yang sejalan dengan penelitian ini adalah: (Sari et al., 2020), (Priyono et al., 2018a), (Permana et al., 2019), (Mayangsari et al., 2020), (Utomo et al., 2019), (Kurniawan et al., 2019), (Ardianti et al., 2018), (Sumowo, 2017), (Hanafi & Abadi, 2018), (Adha et al., 2019), (Lopes, 2016), (Qomariah & Setyowati, 2020), (Priyono et al., 2018b), (Kurniawati & Tobing, 2019). Hasil penelitian menunjukkan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja pada Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Dengan demikian hipotesa kelima yang menyatakan bahwa kedisiplinan berpengaruh terhadap kinerja diterima. Hal ini dikarenakan nilai signifikansinya sebesar 0,03 yang lebih kecil dari 0,05.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### Kesimpulan

Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya bahwa

remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya bahwa kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan. Hasil ini berhasil menguatkan penelitian sebelumnya bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan.

### Saran

Berdasarkan hasil penelitian ini, maka dapat dikemukakan saran sebagai berikut : pihak Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso sangat perlu memperhatikan dan meningkatkan motivasi dalam kerja karena faktor ini merupakan faktor yang paling signifikan mempengaruhi kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso. Pihak Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso perlu mempertimbangkan kembali pentingnya motivasi untuk meningkatkan kinerja pegawai. Penelitian ini masih belum memberikan hasil yang maksimal terhadap peningkatan kinerja pegawai yang dipengaruhi oleh remunerasi, motivasi dan kedisiplinan. Bagi penelitian selanjutnya, diharapkan dapat memberikan hasil yang lebih baik dan komprehensif dengan meneliti variabel-variabel selain remunerasi, motivasi dan kedisiplinan yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif dan signifikan sehingga dapat dijadikan acuan para pejabat yang berkepentingan dalam mencari solusi mengenai permasalahan kinerja pegawai dalam organisasi/unit.

### DAFTAR PUSTAKA

- Adha, R. N., Qomariah, N., & Hafidzi, A. H. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja, Budaya Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dinas Sosial Kabupaten Jember. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(1), 47. <https://doi.org/10.32528/ipteks.v4i1.2109>
- Akila 2015. Pengaruh Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja PNS Pada Dinas Koperasi Usaha Kecil dan Menengah (UKM) Provinsi Sumatera Selatan” *Jurnal Media Wahana Ekonomika*.
- Andarias Patiran. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- Andreas H.E Koyongian dan Lucky O.H Dotulong 2015, Analisis Disiplin Kerja, Tingkat Pendidikan, Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Sosial Provinsi Sulawesi Utara. *Jurnal EMBA Vol.3 No.2 Juni 2015*, hal 44-54.
- Andria 2011, Implementasi Manajemen Pengetahuan dan Dampaknya Terhadap Kinerja Organisasi pada PT. Telekomunikasi Indonesia, Tbk. *Jurna manajemen dan Organisasi Vol II, No2, Agustus 2011*.
- Ardianti, F. E., Qomariah, N., & Wibowo, Y. G. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN (Studi Kasus Pada PT. Sumber Alam Santoso Pratama Karang Sari Banyuwangi) *EFFECT. Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 8(1), 13–31.
- Aswad, Hajar Nur Ferrial, E. (2016). Pengaruh Tingkat Pendidikan, Pelatihan dan Kompensasi Terhadap Kinerja Perawat di Rumah Sakit UIT Makassar. *Jurnal Mirai Management*, 1(2), 413–425.
- Azhad, M. N., Anwar, & Qomariah, N. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cahaya Ilmu.
- Boedianto, Sugeng. 2012. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas IIA Anak Blitar. *Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI*, Vol. 1, No. 3
- Effendy, A., Qomariah, N., & Rozzaid, Y. (2017). Dampak kompensasi dan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja karyawan impact of compensation and leadership on employee satisfaction. *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*, 7(1), 44–57.
- Erlina. 2008. *Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen*. Edisi Kedua. Medan: USU Press.
- Ferdinand, Augusty. 2002. *Structural Equation Modelling dalam Penelitian Manajemen*. Semarang: FE UNDIP
- Gomes, Faustino Cardoso. 1997. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi.
- Hameed, Mr. Abdul dkk. 2014. Impact Of Compensation On Employee Performance. *International Journal Of Business And Social Science*.

- Hanafi, C., & Abadi, S. (2018). PENGARUH MOTIVASI KERJA, IKLIM ORGANISASI TERHADAP KOMITMEN ORGANISASI DAN KINERJA DOSEN PENDIDIKAN GURU PENDIDIKAN ANAK USIA DINI IKIP PGRI JEMBER. *JSMBI ( Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia )*, 8(1), 94–111.
- Handoko, T. Hani. 2003. *Manajemen*. Cetakan Kedelapanbelas. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hariandja, MARIHOT TUA EFFENDI. 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai*. Jakarta: Graziado.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. *Organisasi dan Motivasi*. Bandung: Bumi Aksara.
- Hermawan, H. (2015). PENGARUH MOTIVASI KERJA, KOMPENSASI FINANSIAL DAN KOMPENSASI NON FINANSIAL TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA PERUSAHAAN BINTANG MULIA HOTEL & RESTO JEMBER. *Jurnal Manajemen dan Bisnis Indonesia*, 1(2), 143–161.
- Kadarman, A.M. dan dan Yusuf Udaya. 2001. *Pengantar Ilmu Manajemen*. Jakarta: PT. Prehallindo.
- Kiruja EK, dan Mukur, Elegwa. 2014. Effect Of Motivation On Employee Performance In Public Middle Level Technical Training Institution In Kenya. *International Journal Of Advances In Managements And Economics*.
- Kosdewata, E. W., Qomariah, N., & Wijayanti, B. (2017). KAJIAN KOMPENSASI FINANSIAL LANGSUNG DAN TIDAK LANGSUNG TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT . BPR ANUGERAH DHARMA Wahyu Kosdewata , 2 Nurul Qmariah , 3 Bayu Wijayanti PENDAHULUAN Dalam era persaingan global , keberadaan sumber daya manusia yang handal memili. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 7(2), 194–207.
- Kurniawan, R. A., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2019). Dampak Organizational Citizenship Behavior , Motivasi. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 4(2), 148–160.
- Kurniawati, D., & Tobing, D. L. S. (2019). The effect of motivation, working environment, and self leadership on lecturer performance at politeknik negeri jember. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(7), 820–825.
- Larasati, Sindi. 2014. Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). *Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3*
- Lopes, E. da C. (2016). Pengaruh Motivasi Terhadap Disiplin Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Direccao Geral Dos Servicos Corporativos Ministerio Das Obras Publicas Dili Timor-Leste. *Jurnal Sains Manajemen & Bisnis Indonesia*, 6(2), 158–169.
- Mahardhika, Rangka dkk. 2013. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. AXA Financial Indonesia Salles Office Malang. Jawa Timur.
- Mananeke, L., Mandey, S., & Mufidah, M. (2014). Analisis Tingkat Pendidikan, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Asuransi Jasaraharja Putera Manado. *Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi*, 2(2), 1339–1348. <https://doi.org/10.35794/emba.v2i2.4726>
- Mangkunegara, A. P. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT Remaja Rosda Karya.
- Permana, A., Aima, M. H., Ariyanto, E., & Nurmahdi, A. (2019). The effect of leadership style, motivation and discipline of employee performance with understanding of islamic work ethics. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 8(8), 1098–1106. <https://www.ijstr.org/final-print/aug2019/The-Effect-Of-Leadership-Style-Motivation-And-Discipline-Of-Employee-Performance-With-Understanding-Of-Islamic-Work-Ethics.pdf>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018a). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi Guru Dan Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Kinerja Guru Sman 1 Tanggul Jember. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Indonesia*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Priyono, B. H., Qomariah, N., & Winahyu, P. (2018b). PENGARUH GAYA KEPEMIMPINAN, MOTIVASI GURU DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA GURU SMAN 1 TANGGUL JEMBER. *JURNAL MANAJEMEN DAN BISNIS INDONESIA*, 4(2), 144. <https://doi.org/10.32528/jmbi.v4i2.1758>
- Qomariah, N., & Setyowati, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence , Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/IJEMS-V7I6P116>
- Saputri, Y. W., Qomariah, N., & Herlambang, T. (2020). Effect of work compensation, supervision and discipline on work performance. *International Journal of Scientific and Technology Research*, 9(1), 2597–2601.



- Sari, W., Qomariah, N., & Setyowati, T. (2020). The Role of Emotional Intelligence, Spiritual Intelligence And Work Motivation In Improving The Performance of Hotel Employees. *International Journal of Economics and Management Studies*, 7(6), 112–118. <https://doi.org/10.14445/23939125/ijems-v7i6p116>
- Sumowo, S. (2017). ANALISIS DISIPLIN KERJA DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP PRESTASI KERJA KARYAWAN PADA LAVA – LAVA HOSTEL DAN RESTO PROBOLINGGO Seno Sumowo Fakultas Ekonomi Universitas Muhammadiyah Jember Email : senosumowo@unmuhjember.ac.id PENDAHULUAN Di dalam kehidupan seja. *Jurnal Penelitian IPTEKS*, 2, 49–60.
- Utomo, A. W., Qomariah, N., & Nursaid. (2019). The Impacts of Work Motivation , Work Environment , and Competence on Performance of Administration Staff of dr . Soebandi Hospital Jember East Java Indonesia. *International Journal of Business and Management Invention (IJBMI)*, 8(09), 46–52. [http://www.ijbmi.org/papers/Vol\(8\)9/Series-2/G0809024652.pdf](http://www.ijbmi.org/papers/Vol(8)9/Series-2/G0809024652.pdf)
- Vidianingtyas, R. N., & Putri, W. H. (2014). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja, motivasi kerja dan gaya kepemimpinan terhadap kinerja karyawan pada perusahaan jasa catering di daerah istimewa yogyakarta. *Efektif Jurnal Bisnis dan Ekonomi*, 5(1), 99–110.