

**PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEDISIPLINAN  
SEBAGAI VARIABEL INTERVENING  
(Studi pada Pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso)**

**MALI JUMALI SUMADI<sup>1</sup> ABADI SANOSRA<sup>2</sup>**  
**MAGISTER MANAJEMEN INVERSITAS MUHAMMADIYAH JEMBER**  
Email : [mali1967.mj@gmail.com](mailto:mali1967.mj@gmail.com), [Sumadi@polije.ac.id](mailto:Sumadi@polije.ac.id), [abadisanosra78@gmail.com](mailto:abadisanosra78@gmail.com)

**ABSTRAK**

Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui secara langsung maupun tidak langsung pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan sebagai variabel *intervening* pada Lapas Kelas IIB Bondowoso. Jumlah sampel penelitian ini adalah 56. Teknik analisis yang digunakan adalah *Structural Equation Model* (SEM) dengan menggunakan WarpPLS 5.0. Hasil analisis data menunjukkan bahwa variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan, variabel remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, variabel kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Kata Kunci :** Remunerasi, Motivasi, Kedisiplinan dan Kinerja pegawai

**ABSTRACT**

The purpose of this study was to determine directly or indirectly the effect of remuneration and motivation on employee performance through discipline as an intervening variable in the Prison of class IIB Bondowoso. The number of samples of this study was 56. The analysis technique used was the *Structural Equation Model* (SEM) using WarpPLS 5.0. The results of data analysis show that remuneration variables positive and significantly effect on discipline, motivation variables positive and significantly effect on discipline, remuneration variables positive and significantly effect on employee performance, motivation variables positive and significantly effect on employee performance, discipline variables positive and significantly effect on employee performance

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

## I. 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 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.

Pemberian remunerasi yang diberikan kepada pegawai didasarkan kepada grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Kinerja sendiri tidak dapat dicapai secara optimal apabila remunerasi diberikan secara tidak proporsional (Ivancevich, 2008). Diharapkan dengan adanya remunerasi, kinerja seluruh pegawai dapat ditingkatkan sehingga pelayanan di bidang hukum dan ham kepada masyarakat dapat berjalan dengan efektif dan efisien.

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, dengan 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, oleh karena itu, untuk meningkatkan kinerja para pegawai di Lapas Kelas IIB Bondowoso, perlu diberikan adanya dorongan atau motivasi yang dapat menarik atau memotivasi mereka 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 baik perusahaan publik maupun perusahaan privat telah menyadari bahwa dengan adanya motivasi dapat meningkatkan kinerja dan produktifitas pekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai sesuai harapan perusahaan.

Salah satu elemen penting yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai adalah kedisiplinan. Kedisiplinan berasal dari kata dasar "disiplin" berasal dari bahasa latin "discipline" yang berarti "latihan atau pendidikan kesopanan dan kerokhaniaan serta pengembangan tabiat". Dengan demikian kedisiplinan sangat penting dalam pelaksanaan tugas di Lapas khususnya Lapas Kelas IIB Bondowoso sehingga pekerjaan dapat selesai sesuai target kinerja yang diharapkan.

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 para pegawai menjadi kurang baik, ini terlihat dari banyaknya pegawai yang absen kerja atau meninggalkan pekerjaan di jam kerja.

Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia RI sesuai dengan Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia memberikan tunjangan kinerja kepada pegawai. Tunjangan kinerja ini diberikan pertama kali pada bulan Januari 2011. Pemberian remunerasi ini tidak terpisahkan dari Kebijakan Reformasi Birokrasi yang bertujuan untuk mewujudkan *clean and good governance*.

Berkaitan dengan kinerja dari pegawai yang ada di Lembaga pemasyarakatan kelas IIB Bondowoso yang merupakan salah satu hal yang mendasari untuk melakukan penelitian ini adalah adanya data yang kami peroleh pada saat sebelum mendapatkan Remunerasi dan setelah pada saat keluarnya Peraturan Menteri Hukum dan HAM RI No. M.HH-18 KU.01.01 tahun 2011 tentang Pelaksanaan Pemberian Tunjangan Kinerja bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan HAM RI adalah sebagai berikut:

Tabel 1 Rata-rata Kehadiran Pegawai Lapas IIB Bondowoso 2014-2019

TAHUN	JUMLAH RATA-RATA PEGAWAI	JUMLAH RATA-RATA KEHADIRAN	PROSENTASE
2013	17.640	16.720	94 %
2014	17.520	16.644	95%
2015	17.155	16.641	97%
2016	17.202	16.772	97,5%
2017	16.425	16.097	98%
2018	20.440	20.072	98,2%
2019	20.075	19.774	98,5%

Sumber : Data Kepegawaian Lapas kelas IIB Bondowoso.

Tabel 1.1 diatas menjelaskan bahwa kehadiran pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso dari tahun ke tahun mengalami prosentase yang meningkat. Peningkatan kinerja yang dimiliki oleh kehadiran karyawan di Lapas IIB Bondowoso tersebut menunjukkan semakin membaiknya kinerja yang dimiliki karyawan tersebut. Padahal lapas sendiri dikenal sebagai salah satu tempat yang memberikan beban kerja dan stress kerja yang tinggi bagi para penghuninya. Namun terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja para pegawai lapas di di Lapas IIB Bondowoso tersebut.

Gambaran pekerjaan sebagai petugas pemasyarakatan di Lapas sangatlah berat, pada satu sisi petugas pemasyarakatan harus menjalankan tugas yang menyangkut kelangsungan hidup warga binaan di dalam Lapas, juga harus berhadapan dengan situasi lain di dalam Lapas seperti kelebihan kapasitas, jam kerja yang panjang maupun situasi yang muncul yang disebabkan oleh penghuni Lapas seperti perkelahian, perusakan fasilitas dan percobaan untuk melarikan diri, serta persoalan-persoalan lain yang berasal dari pihak keluarga penghuni Lapas. Selain itu 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 pekerja tersebut, salah satunya adalah faktor pemberian remunerasi dan motivasi serta kedisiplinan.

Kedisiplinan dalam penelitian ini menggunakan kedisiplinan dalam mengemban tugas pengawasan dan pembinaan dimana dalam Lapas Kelas IIB Bondowoso, pengembangan kedisiplinan

agar lebih meningkat dengan dilaksanakan diklat kesamaptaan maupun diklat-diklat baik yang diadakan oleh instansi ini sendiri maupun oleh instansi lain. Para pegawai telah memiliki tugasnya masing-masing sehingga atasan hanya memberikan arahan kepada para pegawainya dalam setiap pekerjaan mereka. Namun pada kenyataannya masih banyak terjadi permasalahan hukum di Lapas Kelas IIB Bondowoso seperti masalah menurunnya kedisiplinan dan kepatuhan pegawai yang mempengaruhi kepada kinerjanya. Selain itu adanya pegawai yang tidak patuh pada peraturan yang berlaku seperti adanya oknum pegawai Kementerian Hukum dan HAM yang tidak masuk sesuai jam kerja maupun tidak mengisi waktu dengan bekerja. Hal ini mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi belum sesuai dengan harapan pegawai sehingga kurang mempengaruhi kinerjanya. Maka diperlukan kedisiplinan yang tinggi dari pegawai dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dan berkarakter seperti idealis, inspiratif, intelektual, inovatif dan memiliki kerjasama dengan sesama pegawai dalam bertugas, sehingga akan memperkuat hubungan antara motivasi dan kinerja pegawai. Berdasarkan latar belakang di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "**Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kedisiplinan Sebagai Variabel Intervening Pada Lapas Kelas IIB Bondowoso.**"

## 2. KAJIAN TEORI DAN HIPOTESIS

Pada penelitian ini peneliti menyajikan empat variabel yang akan diteliti yakni Pengaruh remunerasi dan motivasi sebagai variabel bebas, kedisiplinan sebagai variabel perantara dan kinerja pegawai sebagai variabel terikat.

### Remunerasi

Istilah remunerasi akhir-akhir ini menjadi trending topic yang hangat diperbincangkan di kalangan pegawai baik itu instansi pemerintah maupun swasta. 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.

Remunerasi diidentifikasi sebagai salah satu faktor yang mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai dalam menjalankan tugasnya. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi (*Sopiah, 2008*). Dengan remunerasi sendiri, PNS akan dituntut untuk mengoptimalkan kinerjanya karena jumlah remunerasi yang diterima akan sebanding dengan kinerja yang dilakukan, atau dengan kata lain harus memenuhi target tertentu.

Simamora (2004) mengatakan bahwa tunjangan adalah pembayaran-pembayaran dan jasa-jasa yang melindungi dan melengkapi gaji pokok, dan organisasi dapat membayar semua atau sebagian dari tunjangan tersebut. Ketentuan tentang tunjangan ini pertama kali diatur dengan Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia dan telah mengalami satu kali penyesuaian dengan Peraturan Presiden Nomor 105 tahun 2014.

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

Penerapan sistem remunerasi Pegawai Negeri Sipil saat ini mengacu pada 5 Prinsip (Santoso, 2012), yaitu:

**Sistem merit**, yaitu penetapan penghasilan pegawai berdasarkan tingkat jabatan maupun keahlian dalam jabatan fungsional. **Adil**, dalam arti jabatan dengan beban tugas dan tanggung jawab pekerjaan dengan bobot yang sama dibayar sama dan pekerjaan yang menuntut pengetahuan, keterampilan serta tanggung jawab yang lebih tinggi, dibayar lebih tinggi. **Layak**, yaitu dapat memenuhi kebutuhan hidup layak (bukan minimal). **Kompetitif** yaitu sistem remunerasi yang bersaing dengan bonus di sektor swasta sehingga bisa dikatakan memuaskan, lengkap dan memadai

untuk memenuhi kebutuhan **Transparan**, dalam arti hanya memperoleh gaji dan tunjangan resmi dengan potongan-potongan yang jelas.

### **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. Sikap mental karyawan yang pro dan positif terhadap situasi kerja itulah yang memperkuat motivasi kerjanya untuk mencapai kinerja maksimal. 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*). *Samsudin* (2005) memberikan pengertian bahwa motivasi adalah sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan. Motivasi juga dapat diartikan sebagai dorongan (driving force) dimaksudkan sebagai desakan yang alami untuk memuaskan dan memperarahkan kehidupan. Berdasarkan pendapat para ahli di atas, dapat disimpulkan bahwa motivasi merupakan suatu dorongan kebutuhan dalam diri pegawai yang perlu dipenuhi, agar pegawai tersebut dapat menyesuaikan diri terhadap lingkungannya. Konsep motivasi, merupakan sebuah konsep penting studi tentang kinerja individual. Dapat juga dikatakan bahwa motivasi adalah faktor yang mendorong orang untuk bertindak dengan cara tertentu.

### **Kedisiplinan**

Kedisiplinan berasal dari kata disiplin. Disiplin merupakan suatu sikap atau perilaku yang pasti diharapkan oleh setiap orang agar setiap pekerjaan mendapatkan hasil yang baik dan berkinerja. Disiplin merupakan salah satu kebiasaan yang baik dalam pola hidup masyarakat dan merupakan salah satu kunci sukses keberhasilan seseorang. 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*).

Disiplin yang baik mencerminkan besarnya rasa tanggung jawab seseorang terhadap tugas-tugas yang diberikan kepadanya. Hal ini mendorong gairah kinerja, semangat kerja, dan terwujudnya tujuan instansi, pegawai, dan masyarakat. Untuk memelihara dan meningkatkan kedisiplinan yang baik merupakan hal yang sulit, karena banyak faktor yang mempengaruhinya.

Menurut *Hasibuan* (2016:193) kedisiplinan adalah fungsi operatif MSDM yang terpenting karena semakin baik disiplin pegawai semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Tanpa disiplin yang baik, sulit bagi organisasi maupun instansi mencapai hasil yang optimal. Disiplin merupakan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi yang dibuat manajemen yang mengingat anggotainstansi agar dapat dijalankan semua pegawai baik dengan kesadaran sendiri maupun dengan paksaan. Menurut *Indah Puji Hartatik* (2014:183) menyebutkan disiplin kerja adalah suatu alat yang digunakan manajer untuk mengubah suatu perilaku serta sebagai suatu upaya untuk meningkatkan kesadaran dan kesediaan seseorang menaati semua peraturan instansi serta norma- norma sosial yang berlaku.

### **Kinerja Pegawai**

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja seseorang karyawan menurut *Gibson* (2000) perilaku dan prestasi dipengaruhi oleh tiga variabel yaitu: (1) **Variabel Individu**, meliputi kemampuan dan ketrampilan, mental dan fisik, latar belakang, keluarga, tingkat sosial dan pengalaman, Demografis, umur, asal-usul, jenis kelamin, (2) **Variabel**

**Organisasi** meliputi Sumber daya, Kepemimpinan, Imbalan, Struktur Desain pekerjaan, (3) **Variabel Psikologis**, meliputi Persepsi, Sikap, Kepribadian, Belajar, Motivasi.

Untuk mengetahui kinerja pegawai dilaksanakan penilaian mengenai pelaksanaan pekerjaan/prestasi kerja sebagai suatu sistim yang digunakan untuk menilai dan mengetahui apakah seorang karyawan telah melaksanakan pekerjaan masing-masing secara keseluruhan suatu proses yang terjadi dalam menilai dan mengetahui kinerja karyawan. Pengamatan dilakukan terhadap pekerjaan yang dilakukan oleh pekerja dalam segala segi secara sistematis, yang mengarah pada penyelidikan terhadap seluruh aspek, yang mempengaruhi karyawan. Hal ini dilaksanakan agar manajer personalia dapat melaksanakan secara efektif dan mengetahui hasil kerja yang dilakukan selama periode tertentu.

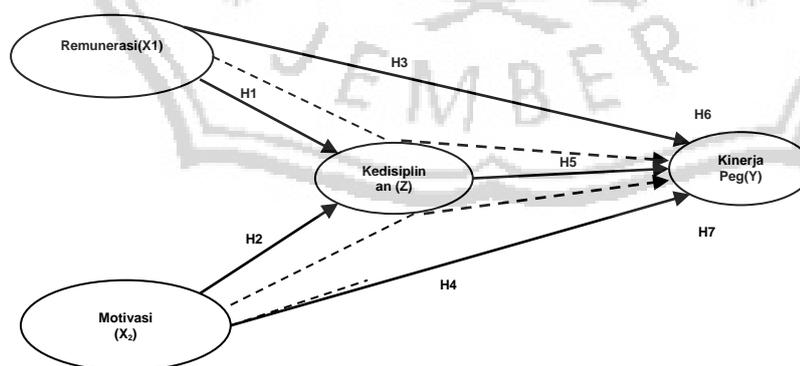
Untuk melihat perkembangan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso penilaian kinerja dilakukan oleh organisasi. Selain melihat perkembangan pegawainya, penilaian ini juga dimaksudkan untuk mengembangkan organisasi secara keseluruhan, sebab sumber daya manusia peranannya sangat vital dalam organisasi.

Bila penilaian dilakukan oleh ahli sumber daya manusia maka perlu pemikiran atasan secara mendalam sebab membutuhkan biaya yang mahal dan keakuratan hasil penilaian dilakukan, karena pihak luar tidak tahu secara pasti kondisi organisasi, termasuk kondisi karyawan.

Selain itu dilaksanakan juga evaluasi kinerja merupakan kegiatan penentuan sampai pada tingkat mana seseorang pegawai melakukan tugasnya secara efektif. Tujuan dan kegunaan evaluasi kinerja bawahan hasil evaluasi kinerja karyawan dapat menjadi sarana untuk mempertahankan atau bahkan meningkatkan kinerja karyawan, dengan evaluasi formal dan berkala akan mendorong untuk selalu mengobservasi perilaku bawahan, evaluasi kinerja dapat membantu pihak manajemen/pimpinan dalam mengambil keputusan, promosi, pengalihan tugas dan pemutusan hubungan kerja, untuk pegawai yang senantiasa menampilkan kinerja yang kurang baik serta evaluasi kinerja akan berkaitan dengan penilaian dalam setiap tahun maupun untuk kenaikan pangkat pegawai.

### Kerangka Konseptual

Gambar 1 Hasil Analisis Jalur



### 3. METODE PENELITIAN

#### Desain Penelitian

Rancangan penelitian ini merupakan penelitian penjelasan (*explanatory research*) dimana bertujuan untuk menjelaskan hubungan – hubungan antara satu variabel dengan variabel lainnya dan juga termasuk dalam penelitian konfirmatori (*confirmatory research*) karena tujuannya menjelaskan hubungan kausal antar variabel melalui pengujian hipotesis (*Singarimbun dan Efendi dalam Dimiyati, 2009*). Untuk melaksanakan penelitian tersebut, pengambilan data dilakukan dengan cara penyebaran kuesioner yang datanya dikumpulkan dari sampel atas populasi untuk mewakili seluruh populasi.

Penelitian ini juga bersifat verifikatif, yaitu metode yang bertujuan untuk menguji secara matematis dugaan mengenai adanya hubungan antar variabel dari masalah yang sedang diselidiki di dalam hipotesis. Dengan kata lain, penelitian untuk menguji kebenaran suatu hipotesis dimana dalam penelitian ini yang akan diuji adalah variabel independen dan sampai dimana dampaknya pada kinerja pegawai.

### **Identifikasi Variabel**

Variabel adalah sesuatu yang mempunyai variasi nilai atau memiliki bermacam-macam nilai (*Singarimbun dan Effendi, 2015*), atau segala sesuatu yang menjadi obyek pengamatan penelitian. Sesuai dengan kerangka konseptual, maka variabel di dalam penelitian ini adalah :

**Variabel eksogen** merupakan variabel stimulus atau variabel yang mempengaruhi variabel lain. Dan merupakan variabel yang faktornya dapat diukur, dimanipulasi atau dipilih oleh peneliti untuk menentukan hubungannya dengan suatu gejala yang diteliti. Variabel eksogen merupakan variabel konkrit yang pengaruhnya dapat dilihat atau diteliti. Dalam penelitian ini adalah Remunerasi(X1) dan motivasi(X2).

**Variabel endogen** adalah variabel yang memberikan reaksi/respon jika dihubungkan dengan variabel eksogen. Faktornya diamati dan diukur untuk menentukan pengaruh yang disebabkan oleh variabel eksogen. Dalam penelitian ini adalah kinerja pegawai (Y)

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah gabungan dari seluruh elemen yang berbentuk peristiwa, hal, atau orang yang memiliki karakteristik serupa yang menjadi pusat perhatian peneliti, karenanya dipandang sebagai semesta penelitian (*Ferdianad,2006*). Populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso sebanyak 56 orang. Dalam penelitian ini sampel yang digunakan adalah sampel jenuh ( Sensus) diambil sebanyak 56 orang pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso.

Menurut *Sugiyono (2014:116)* definisi sampel yaitu sebagai berikut: “Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut.” Pengukuran sampel merupakan suatu langkah untuk menentukan besarnya sampel yang diambil dalam melaksanakan suatu penelitian. Selain itu juga diperhatikan bahwa sampel yang dipilih harus menunjukkan segala karakteristik populasi sehingga tercermin dalam sampel yang dipilih, dengan kata lain sampel harus dapat menggambarkan keadaan populasi yang sebenarnya atau mewakili (representatif).

Menurut *Sugiyono (2014:116)* teknik *sampling* merupakan teknik pengambilan sampel. Untuk menentukan sampel yang akan digunakan dalam penelitian, terdapat berbagai teknik *sampling* yang digunakan. Teknik *sampling* pada dasarnya dikelompokkan menjadi dua yaitu *probability sampling* dan *nonprobability sampling*. Menurut *Sugiyono (2014:118)*

definisi *probability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang memberikan peluang yang sama bagi setiap unsur (anggota) populasi untuk dipilih menjadi anggota sampel”. Menurut *Sugiyono (2014:120)* definisi *nonprobability sampling* adalah “teknik pengambilan sampel yang tidak memberikan peluang/kesempatan sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel”. Dalam penelitian ini, teknik *sampling* yang digunakan adalah *nonprobability sampling* dengan teknik yang diambil yaitu *sampling jenuh (sensus)*. Menurut *Sugiyono (2014:118)* Teknik *sampling jenuh* adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka dari itu, Penulis memilih sampel menggunakan teknik *sampling jenuh* karena jumlah populasi yang relatif kecil. Sehingga sampel yang digunakan pada penelitian ini berjumlah 56 orang pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso.

### **Metode Pengumpulan Data**

Dalam penelitian ini akan digunakan beberapa metode dalam mengumpulkan data penelitian, yaitu :

**Observasi** adalah metode pengumpulan data dengan cara pengamatan langsung serta mengadakan pencatatan atas segala sesuatu yang berhubungan dengan penelitian

**Studi Pustaka** adalah suatu metode pengumpulan data dengan mempelajari buku-buku yang berhubungan dengan penelitian

**Wawancara/Interview** adalah metode pengumpulan data dengan cara wawancara langsung dengan pihak yang ada hubungannya dengan objek yang akan diteliti

**Kuisisioner** adalah metode pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan yang telah disusun oleh peneliti kepada responden.

Penelitian ini juga melalui tahap pengolahan data yang dipergunakan meliputi beberapa tahap (*Santoso dan Tjiptono, 2004*):

**Editing** adalah tahap awal analisis data adalah melakukan edit terhadap data yang telah dikumpulkan dari hasil survey lapangan, bertujuan untuk mengetahui kesalahan-kesalahan yang terdapat di dalam sampel, sehingga hasilnya dapat diyakini bahwa Data benar-benar akurat, Konsisten dengan informasi yang lain, Lengkap, dan Siap untuk dilakukan koding dan tabulasi.

**Coding** adalah data yang berupa data kualitatif harus dikuantifikasi, yaitu mengubah sebuah data kualitatif atau yang berupa kata-kata (huruf) menjadi sebuah angka. Tujuannya adalah untuk memudahkan memasukkan data ke dalam komputer atau ke dalam lembar tabulasi, pemberian angka-angka tertentu, proses identifikasi, dan klasifikasi data penelitian data ke dalam skor *numeric* atau karakter *symbol* (*Indriantoro dan Suparno, 2000*)

**Scoring** adalah proses penentuan skor atas jawaban responden yang dilakukan dengan membuat klasifikasi dari kategori yang tergantung pada anggapan atau opini responden.

**Tabulation** adalah menyajikan data-data yang diperoleh dalam bentuk tabel, sehingga diharapkan pembaca dapat melihat hasil penelitian dengan jelas.

Metode yang digunakan untuk pengolahan data dan analisis data adalah statistik deskriptif dengan menggunakan skala likert. Menurut *Imam Ghozali, (2005)*, skala yang sering dipakai dalam penyusunan kuesioner adalah skala ordinal atau skala likert, yaitu skala yang berisi lima tingkat preferensi jawaban dengan pilihan sebagai berikut :

1 = Sangat Tidak Setuju (STS)

2 = Tidak Setuju (TS)

3 = Ragu-ragu atau Netral (R)

4 = Setuju (S)

5 = Sangat Setuju (SS)

## Tehnik Analisis

*Ghozali*. (2001) menyatakan bahwa “Tujuan dari analisis data adalah mendapatkan informasi relevan yang terkandung didalam data tersebut dan menggunakan hasilnya untuk memecahkan masalah”

**Analisis Deskriptif** adalah pengolahan data secara deskriptif digunakan dengan bantuan tabel dalam bentuk jumlah rata – rata dan prosentase dengan penentuan pembobotan yang telah ditentukan sehingga dapat diketahui klasifikasi keberadaan dari masing-masing variabel penelitian.

**Analisis Data PLS (Partial Least Square)** adalah penelitian ini menggunakan metode analisis data dengan menggunakan software *Smart PLS versi 0,5* yang dijalankan dengan media komputer. Menurut *Jogiyanto dan Abdillah (2009)* PLS (*Partial Least Square*) adalah teknik statistika multivarian yang melakukan perbandingan antara variabel dependen berganda dan variabel independen berganda. PLS merupakan salah satu metode statistika SEM berbasis varian yang didesain untuk menyelesaikan regresi berganda ketika terjadi permasalahan spesifik pada data.

Dalam penelitian ini menggunakan PLS karena pertama, PLS (*Partial Least Square*) merupakan metode analisis data yang didasarkan asumsi sampel tidak harus besar, yaitu jumlah sampel kurang dari 100 bisa dilakukan analisis, dan *residual distribution*. Kedua, PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk menganalisis teori yang masih dikatakan lemah, karena PLS (*Partial Least Square*) dapat digunakan untuk prediksi. Ketiga, PLS (*Partial Least Square*) memungkinkan algoritma dengan menggunakan analisis *series ordinary least square (OLS)* sehingga diperoleh efisiensi perhitungan *olgaritma (Ghozali dalam Ricardo 2012)*. Keempat, pada pendekatan PLS, diasumsikan bahwa semua ukuran *variance* dapat digunakan untuk menjelaskan.

Partial Least Square (PLS) digunakan untuk menguji model – model dan hubungan – hubungan yang dikembangkan. PLS dapat digunakan pada setiap jenis skala data (nominal, ordinal, interval, ratio) serta syarat asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga digunakan untuk mengukur hubungan setiap indikator dengan konstraknya. Tujuan utama PLS adalah untuk menjelaskan hubungan antar konstruk dan menekankan pengertian tentang nilai hubungan tersebut. Menurut *Amalia (2012: 23)*, dalam menggunakan metode PLS, beberapa langkah-langkah yang dapat dilaksanakan dalam analisis PLS adalah sebagai berikut:

**Pengukuran Model (Outer Model)** adalah mendefinisikan bagaimana setiap blok indikator berhubungan dengan variabel latennya dan digunakan untuk menilai validitas dan realibilitas model. Uji validitas dilakukan untuk mengetahui kemampuan instrumen penelitian mengukur apa yang seharusnya diukur (*Cooper dan Schindler dalam Jogiyanto dan Abdillah 2009*). Sedangkan uji reliabilitas digunakan untuk mengukur konsistensi alat ukur dalam mengukur suatu konsep atau dapat juga digunakan untuk mengukur konsistensi responden dalam menjawab item pernyataan dalam kuesioner atau instrument penelitian.

*Convergent validity* dari *measurement model* dapat dilihat dari korelasi antara skor indikator dengan skor variabelnya. Indikator dianggap valid jika memiliki nilai AVE diatas 0,5 atau memperlihatkan seluruh *outer loading* dimensi variabel memiliki nilai *loading* > 0,5 sehingga dapat disimpulkan bahwa pengukuran tersebut memenuhi kriteria validitas konvergen (*Chin dalam Kalnadi 2013*).

Selanjutnya uji reliabilitas dapat dilihat dari nilai *Crombach's alpha* dan nilai *composite reliability* ( $\rho_c$ ). Untuk dapat dikatakan suatu item pernyataan reliabel, maka nilai *Cronbach's alpha* harus >0,6 dan nilai *composite reliability* harus >0,7.

Dibandingkan dengan *Cronbach Alpha*, ukuran ini tidak mengansumsikan *tau equivalence* antar pengukuran dengan asumsi semua indikator diberi bobot sama. Sehingga *Cronbach Alpha* cenderung *lower bond estimate reliability*, sedangkan *Composite Reliability* merupakan *closer approximation* dengan asumsi estimasi parameter adalah akurat. Hal ini sejalan dengan pendapat *Kalnadi* (2013) bahwa penggunaan *composite reliability* lebih baik digunakan dalam teknik PLS (*Partial Least Square*).

**Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)** merupakan model struktural untuk memprediksi hubungan kausalitas antar variabel laten. Melalui proses bootstrapping, parameter uji T-statistic diperoleh untuk memprediksi adanya hubungan kausalitas. Model struktural (*inner model*) dievaluasi dengan melihat persentase varian yang dijelaskan oleh nilai  $R^2$  untuk variabel dependen dengan menggunakan ukuran Stone-Geisser Q-square test (*Stone, 1974; Geisser, 1975 dalam Kalnadi 2013*) dan juga melihat besarnya koefisien jalur strukturalnya. Oleh karena PLS didesain untuk model recursive, maka hubungan antar variabel laten, setiap variabel laten dependen, atau sering disebut *causal system* dari variabel laten.

**Predictive Relevance** adalah *R-square model PLS* dapat dievaluasi dengan melihat *Q-square predictive relevance* untuk model variabel. *Q-square* mengukur seberapa baik nilai observasi yang dihasilkan oleh model dan juga estimasi parameternya. Nilai *Q-square* lebih besar dari 0 (*nol*) memperlihatkan bahwa model mempunyai nilai *predictive relvance*, sedangkan nilai *Q-square* kurang dari 0 (*nol*) memperlihatkan bahwa model kurang memiliki *predictive relevance*. Namun, jika hasil perhitungan memperlihatkan nilai *Q square* lebih dari 0 (*nol*), maka model layak dikatakan memiliki nilai prediktif yang relevan.

**Mengonstruksian Diagram Jalur (*Path Diagram*)** yaitu melakukan dua hal antara lain menyusun model struktural yaitu menghubungkan antar variabel laten baik endogen maupun eksogen dan menyusun model pengukuran yaitu menghubungkan variabel laten endogen dan variabel eksogen dengan indikator.

**Mengonversikan Diagram Jalur ke Sistem Persamaan** yaitu setelah model teoritis dikembangkan dalam diagram jalur, selanjutnya diagram jalu dikonversikan dalam model persamaan yang spesifik sehingga dapat diketahui berapa nilai pengaruh variabel laten dan indikatornya. Konversi diagram jalur dan evaluasi PLS dilakukan dengan mengevaluasi outer model dan inner model.

**Estimasi** yaitu setelah model dispesifikasikan secara lengkap, selanjutnya adalah melakukan pendugaan parameter dari variabel endogen (Y) dan variabel eksogen (X) karena penelitian ini menguji hubungan antar variabel laten dengan metode PLS. Metode pendugaan parameter (Estimasi) adalah metode kuadrat terkecil (*least square*). Pendugaan parameter akan menghasilkan nilai outer loading yang menunjukkan keterkaitan antara variabel laten dengan indikator yang memiliki korelasi yang paling tinggi berdasarkan nilai indikator dari masing-masing variabel. Jika nilai outer loading kurang dari 0,5 maka indikator yang digunakan tidak signifikan, kemudian perlu dilakukan uji signifikansi ulang atau menghapus indikator tersebut. Jika nilai outer loading lebih dari sama dengan 0,5 maka indikator tersebut dipertahankan.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengujian hipotesis adalah prosedur berdasarkan pada bukti sampel yang dipakai untuk menentukan apakah hipotesis merupakan suatu pernyataan yang wajar oleh karenanya tidak ditolak, atau hipotesis tersebut tidak wajar dan oleh karena itu harus ditolak. Uji hipotesis digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial variabel eksogen (X) terhadap variabel endogen (Y) dengan melihat t-value pada masing-masing jalur. Nilai t-hitung dapat diperoleh dari hasil bootstrapping. Nilai koefisien inner weight dari model struktural dapat dikatakan signifikan jika nilai t-hitung lebih besar dari t-tabel (*Koenjaningrat, 2011*).

Hipotesa ini diuji pada tingkat signifikan 0,05 (tingkat keyakinan 95%). Untuk mengetahui pengambilan keputusan uji hipotesa, maka dilakukan dengan cara membandingkan tingkat signifikan dan alpha (0,05), dengan ketentuan bahwa jika probabilitas  $\leq 0,05$  atau  $t_{hitung} \geq t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) ditolak dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) diterima, artinya variabel bebas secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat pada kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ). Tetapi apabila probabilitas  $\geq 0,05$  atau  $t_{hitung} \leq t_{tabel}$  maka hipotesis nol ( $H_0$ ) diterima dan hipotesis alternatif ( $H_a$ ) ditolak, artinya variabel bebas secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat terjadi kesalahan 5% ( $\alpha = 0,05$ ).

#### 4. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

##### Evaluasi Outer Model Uji Validitas

Uji validitas ini menunjukkan kesesuaian setiap indikator dengan teori-teori yang digunakan untuk mendefinisikan suatu konstruk (Hartono, 2008), 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 konvergen dan untuk uji validitas diskriminan menggunakan perbandingan akar dari AVE dengan korelasi antar variabel. Nilai AVE konstruk seharusnya lebih tinggi dibandingkan dengan korelasi antar variabel laten (Solihin dan Ratmono, 2013). Hasil WarpPLS 5,0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 2 Combined loadings and cross-loadings**

	X1	X2	Z	Y	Type (a SE	P value
X1.1	<b>0.896</b>	-0.801	1.319	-1.998	Reflect 0.078	<0.001
X1.2	<b>0.923</b>	0.935	-1.601	1.505	Reflect 0.078	<0.001
X1.3	<b>0.926</b>	1.697	0.126	0.094	Reflect 0.078	<0.001
X1.4	<b>0.913</b>	-0.915	0.018	-0.459	Reflect 0.078	<0.001
X1.5	<b>0.924</b>	-0.955	0.176	0.794	Reflect 0.078	<0.001
X2.1	-1.706	<b>0.954</b>	0.084	0.561	Reflect 0.077	<0.001
X2.2	0.396	<b>0.936</b>	-0.077	-1.068	Reflect 0.078	<0.001
X2.3	1.512	<b>0.889</b>	-0.064	0.759	Reflect 0.079	<0.001
X2.4	0.540	<b>0.900</b>	-0.224	0.532	Reflect 0.078	<0.001
X2.5	0,601	<b>0.957</b>	0.263	-0.721	Reflect 0.077	<0.001
Z1.1	-1.670	-1.663	<b>0.935</b>	1.226	Reflect 0.078	<0.001
Z1.2	1.283	0.424	<b>0.915</b>	-0.483	Reflect 0.078	<0.001
Z1.3	0.648	1.619	<b>0.897</b>	0.571	Reflect 0.078	<0.001
Z1.4	-1.101	-0.916	<b>0.897</b>	0.714	Reflect 0.078	<0.001
Z1.5	0.844	0.570	<b>0.940</b>	-1.975	Reflect 0.077	<0.001
Y1.1	0.902	0.958	-2.233	<b>0.926</b>	Reflect 0.078	<0.001
Y1.2	-0.860	-1.066	0.665	<b>0.917</b>	Reflect 0.078	<0.001
Y1.3	-0.302	0.978	0.084	<b>0.914</b>	Reflect 0.078	<0.001
Y1.4	2.444	0.137	-0.191	<b>0.902</b>	Reflect 0.078	<0.001
Y1.5	-2.152	-1.008	1.693	<b>0.919</b>	Reflect 0.078	<0.001

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Hasil perhitungan WarpPLS 5.0 pada tabel menunjukkan bahwa masing-masing nilai pada cross-loadings factor telah mencapai nilai diatas 0,7 dengan nilai p dibawah 0,001. Dengan demikian kriteria uji validitas konvergen telah terpenuhi.

## Uji Reliabilitas

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan tujuan untuk memastikan instrumen penelitian yang digunakan dapat menyajikan pengukuran konsep secara konsisten tanpa ada bias. Hasil olah data WarpPLS 5,0 adalah sebagai berikut :

**Tabel 3 Uji Reliabilitas**

### *Composite reliability coefficients*

X1	X2	Z	Y
0.963	0.969	0.964	0.963

### *Cronbach's alpha coefficients*

X1	X2	Z	Y
0.952	0.959	0.953	0.952

Sumber : Data primer diolah peneliti 2020

Dasar yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah nilai Composite reliability coefficients dan Cronbach's alpha coefficients diatas 0,5. Hasil pada 12acto 3 menunjukkan bahwa 12actor12e12t kuesioner dalam penelitian ini telah memenuhi ketentuan uji reliabilitas.

## Evaluasi Inner Model

### Uji Hipotesis

#### 1. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Langsung

Pada bagian ini menguraikan tiap-tiap jalur pada bagian model dengan menggunakan analisis jalur (Path Analysis). Tiap-tiap jalur yang diuji menunjukkan pengaruh langsung dan tidak langsung remunerasi (X1) dan motivasi (X2) terhadap kedisiplinan (Z) dan kinerja pegawai (Y) Lembaga Pemasarakatan (Lapas) Kelas IIB Bondowoso. Dengan mengetahui signifikan atau tidaknya tiap-tiap jalur tersebut akan menjawab apakah hipotesis yang diajukan diterima atau ditolak. Masing-masing jalur yang diuji mewakili hipotesis yang ada dalam penelitian ini. Nilai koefisien jalur dapat dilihat pada 12acto berikut :

**Tabel 4 Nilai Koefisien Jalur Pengaruh Langsung**

Path coefficients

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.797	0.196		
Y	0.287	0.411	0.298	

P value

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	<0.001	0.021		
Y	0.001	<0.001	<0.001	

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

- Berdasarkan 13acto 4 dapat dilihat untuk pengujian 13actor13e remunerasi (X1) terhadap kedisiplinan diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0.797 dengan p-value sebesar <0.001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada  $\alpha$  (<0.001 < 0,05) maka HO ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan remunerasi (X1) terhadap kedisiplinan (Z)
- Berdasarkan 13acto 4 dapat dilihat untuk pengujian 13actor13e motivasi (X2) terhadap kedisiplinan (Z) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0.196 dengan p-value sebesar 0.021. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada  $\alpha$  (0.021 < 0.05) maka HO ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi (X2) terhadap kedisiplinan (Z)
- Berdasarkan 13acto 4 dapat dilihat untuk pengujian 13actor13e remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0.411 dengan p-value sebesar <0.001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada  $\alpha$  (<0.001 < 0.05) maka HO ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan Remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y)
- Berdasarkan 13acto 4 dapat dilihat untuk pengujian 13actor13e Motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0.287 dengan p-value sebesar 0.001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada  $\alpha$  (0.001 < 0.05) maka HO ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y)
- Berdasarkan 13acto 4 dapat dilihat untuk pengujian 13actor13e kedisiplinan (Z) terhadap kinerja pegawai (Y) diperoleh nilai Path coefficient sebesar 0.298 dengan p-value sebesar <0.001. Karena nilai p-value lebih kecil dari pada  $\alpha$  (<0.001 < 0.05) maka HO ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kedisiplinan (Z) terhadap kinerja pegawai (Y)

## 2. Pengaruh Jalur Pengaruh Tidak Langsung

Pengujian pengaruh tidak langsung dilakukan dengan melihat hasil pengujian jalur yang dilalui, jika semua jalur yang dilalui signifikan maka pengaruh tidak langsungnya signifikan, dan jika terdapat jalur yang non signifikan maka pengaruh tidak langsungnya dikatakan non signifikan. Koefisien jalur pengaruh tidak langsung pada 13acto 4.12

**Tabel 5 Koefisien Jalur Pengaruh Tidak Langsung**

Indirect effects for path with 2 segmen

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z				
Y	0.238	0.058		

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

Pengaruh tidak langsung dari remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin (Z) sebesar 0.238 sedangkan pengaruh tidak langsung dari motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) melalui disiplin (Z) sebesar 0.058

### 3. Perhitungan Koefisien Jalur Pengaruh Total

Perhitungan total effect atau total pengaruh adalah menjumlah nilai pengaruh langsung dan tidak langsung. Koefisien jalur pengaruh total disajikan pada tabel 6

**Tabel 6 Total Effect**

	X1	X2	Z	Y
X1				
X2				
Z	0.797	0.196		
Y	0.525	0.469	0.298	

Sumber : Data primer yang diolah peneliti 2020

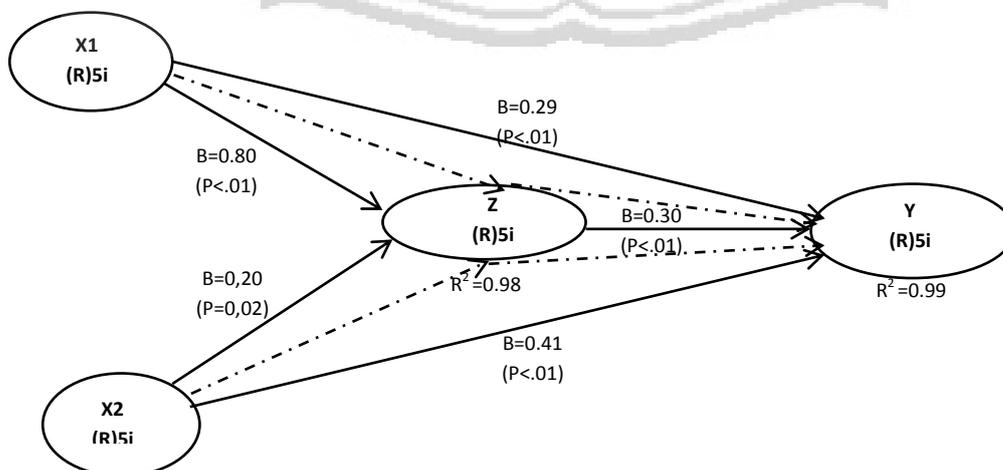
Berdasarkan hasil perhitungan koefisien jalur, tampak bahwa :

- Total pengaruh remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.525 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.287 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.238
- Total pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah sebesar 0.469 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.411 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0.058

### 4. Model Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada hasil analisis model SEM PLS yang mengandung seluruh indikator pendukung uji hipotesis. Model PLS dengan penambahan disiplin sebagai mediator menerangkan bahwa penambahan disiplin akan memberikan kontribusi tambahan sebagai penjelas kinerja pegawai.

**Gambar 2 Hasil Analisis Jalur**



## 5. Koefisien Determinasi

Hasil dari analisis pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R<sup>2</sup> sebesar 0.982, dari hasil tersebut berarti seluruh 15actor15e bebas (remunerasi dan motivasi) mempunyai kontribusi sebesar 98,2% terhadap 15actor15e terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 1,8% dipengaruhi oleh 15actor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

Hasil dari analisis pengaruh remunerasi, motivasi dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai, menunjukkan nilai koefisien determinasi atau R-square sebesar 0,986 dari hasil tersebut berarti seluruh 15actor15e bebas (remunerasi, motivasi dan kedisiplinan) mempunyai kontribusi sebesar 98,6% terhadap 15actor15e terikat (kinerja pegawai) dan sisanya sebesar 1,4% dipengaruhi oleh 15actor-faktor lain yang tidak masuk dalam penelitian.

**Tabel 7 Rangkuman Hasil Uji Hipotesis**

	Hipotesis	Path Coefficient	P value	Kesimpulan
H1	Remunerasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0.287	<0.001	diterima
H2	Remunerasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan	0.797	<0.001	diterima
H3	Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0.411	<0.001	diterima
H4	Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan	0.196	<0.001	diterima
H5	Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai	0.298	<0.001	diterima
H6	Remunerasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan	0.238	<0.001	diterima
H7	Motivasi diduga berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan	0.058	<0.001	diterima

Berdasarkan Tabel 7 menunjukkan bahwa semua hipotesis yang diuji dalam penelitian ini diterima atau memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

### Pembahasan

#### Pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan

Berdasarkan hasil pengujian variabel remunerasi terhadap kedisiplinan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.797 dengan p value sebesar <0.001. Karena nilai p value lebih kecil dari pada  $\alpha$  (<0.001 < 0.05) maka H<sub>0</sub> ditolak sehingga ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kedisiplinan. Hal ini berarti bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kedisiplinan Lapas Kelas IIB Bondowoso terbukti kebenarannya atau H<sub>1</sub> diterima.

Hasil penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mega Suryani (2016), Sri Gusti Bima Harya Teja (2017), Boedianto (2012), Pasaribu (2013), Kiruja dan Mukur (2014), Larasati (2014), Muogbo (2014)

#### Pengaruh Motivasi terhadap Kedisiplinan

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kedisiplinan diperoleh nilai koefisien sebesar 0.196 dengan p value 0.021. Karena nilai p value lebih kecil dari pada  $\alpha$  ( $0.021 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak sehingga ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kedisiplinan. Hal ini berarti ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kedisiplinan Lapas Kelas IIB Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_2$  diterima.

Penelitian ini memiliki kesamaan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Akila (2015), Hendrawan (2017), Meirdiansyah (2014), Taufik (2016), Mulyani (2015),

### **Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0.525 dengan p value  $< 0.001$ . Karena nilai p value lebih dari pada  $\alpha$  ( $< 0.001 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_3$  diterima.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Handoko (2003), Boedianto (2012), Sopiha (2013), Yusniawan dan Permana (2018), Syamsuri (2018), Istiqomah (2017)

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel motivasi terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0.469 dengan p value  $< 0.001$ . Karena nilai p value lebih dari pada  $\alpha$  ( $< 0.001 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan motivasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_4$  diterima.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Ramadhan (2016), Palagia dkk (2013), Hameed (2014), Kiruja dan Mukur (2014), Muogbo (2013), Larasati (2014)

### **Pengaruh Kedisiplinan terhadap kinerja pegawai**

Berdasarkan hasil pengujian variabel kedisiplinan terhadap kinerja pegawai diperoleh nilai koefisien sebesar 0.298 dengan p value  $< 0.001$ . Karena nilai p value lebih dari pada  $\alpha$  ( $< 0.001 < 0.05$ ) maka  $H_0$  ditolak dengan demikian ada pengaruh signifikan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa kedisiplinan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso terbukti kebenarannya atau  $H_5$  diterima.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu oleh Hendrawan (2017), Meirdiansyah (2014), Mulyani (2015)

### **Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan**

Berdasarkan hipotesis keenam remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari remunerasi ( $X_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y$ ) melalui variabel intervening kedisiplinan ( $Z$ ) sebesar 0.238 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel remunerasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) yaitu 0.287. Total pengaruh remunerasi ( $X_1$ ) terhadap kinerja pegawai ( $Y$ ) adalah 0.525 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.238 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,287

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu antara lain oleh UP. Raharjo (2017), S. Sadih (2019), Syamsuri (2018), Alfit Magfiroh (2016)

### **Pengaruh Motivasi terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan**

Berdasarkan hipotesis ketujuh motivasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kedisiplinan. Setelah dilakukan pengujian dan analisis data diperoleh hasil yang menyatakan bahwa pengaruh tidak langsung dari motivasi (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) melalui variabel intervening kedisiplinan (Z) sebesar 0.058 yang nilainya lebih kecil dibandingkan dengan pengaruh langsung variabel motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) yaitu 0.411. Total pengaruh motivasi (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah 0.469 dengan rincian pengaruh langsung sebesar 0.411 dan pengaruh tidak langsung sebesar 0,058.

Penelitian ini terdapat kesamaan hasil yang signifikan dengan penelitian terdahulu antara lain oleh Mulyani (2015), Taufik (2016), Meirdiansyah (2014), Alfit Magfiroh (2015), S. Sadiyah (2019), UP. Raharjo (2017), Syamsuri (2018), Akila (2015)

## **5. KESIMPULAN, KETERBATASAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan temuan penelitian yang telah diuraikan dalam Bab IV, kesimpulan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Hasil pengujian membuktikan bahwa remunerasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso
2. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kedisiplinan kerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso
3. Hasil pengujian membuktikan bahwa remunerasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso
4. Hasil pengujian membuktikan bahwa motivasi, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso
5. Hasil pengujian membuktikan bahwa kedisiplinan, berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso
6. Hasil pengujian membuktikan terdapat pengaruh tidak langsung dari remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai melalui variabel intervening kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso
7. Hasil pengujian membuktikan pengaruh tidak langsung dari variabel motivasi terhadap kinerja pegawai melalui variabel intervening kedisiplinan pegawai Lapas Kelas IIB Bondowoso

### **Keterbatasan Penelitian**

Dari hasil pembahasan tesis, dengan melihat latar belakang penelitian, justifikasi teori dan metode penelitian, maka dapat disampaikan beberapa keterbatasan dari penelitian ini adalah :

1. Lingkungan kerja dibagi menjadi dua jenis, yaitu lingkungan kerja fisik dan nonfisik. Dalam penelitian ini, peneliti hanya menguji lingkungan kerja fisik sedangkan lingkungan kerja nonfisik juga bisa mempengaruhi kinerja pegawai.
2. Kontribusi remunerasi, motivasi dan kedisiplinan untuk menjelaskan kinerja pegawai dalam penelitian ini hanya sebesar 98,2 % sedangkan sisanya 1,8 % dipengaruhi faktor-faktor lain yang tidak diajukan dalam penelitian ini.
3. Penelitian ini hanya terbatas pada satu tempat, yaitu Lembaga Pemasyarakatan / Lapas Kelas IIB Bondowoso
4. Penelitian dilakukan ditengah pandemi covid19 yang menyebabkan waktu penyelesaian penelitian ini lebih lama karena adanya kebijakan WFH (Work From Home) dari pemerintah

### **Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang diperoleh dalam penelitian ini maka diajukan saran-saran baik saran secara akademik maupun praktis adalah sebagai berikut :

**Saran Akademik :**

- a. Saran bagi akademis adalah lebih digali kembali mengenai faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai baik faktor internal maupun eksternal dan mahasiswa membaca juga informasi maupun dari buku yang berkaitan dengan peningkatan kinerja pegawai
- b. Saran bagi akademis lainnya adalah mempelajari lebih dalam juga mengenai faktor yang dapat menghambat atau menurunkan kinerja pegawai

**Saran Praktis :**

- a. Saran praktis adalah bahwa instansi/kantor harus selalu menguatkan motivasi maupun kedisiplinan pegawai yang memiliki pengaruh paling kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai, diharapkan Lapas Kelas IIB Bondowoso secara berkala memberi arahan dalam penguatan motivasi maupun kedisiplinan kepada pegawai.
- b. Lapas Kelas IIB Bondowoso harus melaksanakan kegiatan-kegiatan bermanfaat yang dapat dijadikan pertimbangan guna meningkatkan faktor-faktor lain yang turut berpengaruh terhadap motivasi, kedisiplinan dan kinerja pegawai
- c. Selain itu Lapas Kelas IIB Bondowoso harus melaksanakan pemberian reward bagi pegawai yang baik kinerjanya dan pemberian tegoran maupun hukuman disiplin bagi pegawai yang tidak memiliki kinerja sehingga akan terlihat pegawai yang berkinerja dengan pegawai yang tidak berkinerja, hal ini tentunya mempengaruhi remunerasi yang diterimanya.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Anwar Prabu Mangkunegara. 2006 Perencanaan dan Pengembangan Manajemen Sumber Daya Manusia. Pen. PT. Refika Aditama.
- Andarias Patiran. 2010. Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS).
- 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.
- Alfit Magfiroh (2015) Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Pegawai Pajak terhadap Kinerja Pegawai Pajak pada KPP Madya se-Jakarta
- 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.
- Boedianto, Sugeng. 2012. Pengaruh Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Klas IIA Anak Blitar. Jurnal Ilmu Manajemen, REVITALISASI, Vol. 1, Nomor 3
- Darlisman. 2009. Pengaruh Sumber Daya Manusia, Komitmen, Motivasi terhadap Kinerja Auditor dan Reward sebagai Variabel Moderating pada Inspektorat Propinsi Jambi. Tesis. Sekolah Pascasarjana. Universitas Sumatera Utara.
- Erlina. 2008. Metodologi Penelitian Bisnis: Untuk Akuntansi Dan Manajemen. Edisi Kedua. Medan: USU Press.
- Gibson, James. L. 2000. Organisasi, Perilaku, Struktur dan Proses. Edisi ke-5. Cetakan ke-3. Jakarta. Penerbit Erlangga.
- Ghozali, Imam. 2012. Struktural Equation Modelling Teori, Konsep dan Aplikasi dengan Lisrel 8.80. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hariandja, Marihot Tua Effendi. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia : Pengadaan, Pengembangan, Pengkompensasian, dan Peningkatan Produktivitas Pegawai. Jakarta: Graznido.
- Hersey dan Blanchard. 2002. Manajemen Perilaku Organisasi Pendayagunaan Sumber Daya Manusia. Edisi Keempat. Penerjemah Agus Darma. Penerbit Erlangga. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Organisasi dan Motivasi. Bandung: Bumi Aksara.
- Hani. 2008 : 17. Strategi Pengembangan Kedisiplinan di Madrasah Ibtidaiyah Negeri Olak Alen. Selorejo. Blitar
- Handoko, T. Hani. 2011 : 208. Manajemen Personalia dan Sumber Daya manusia. Yogyakarta. BPFE Yogyakarta
- Hameed, 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia lanjutan. Yogyakarta
- Hartatik, Indah Puji. 2014. Buku Praktis Mengembangkan Sumber Daya Manusia. Jogjakarta. Laksana.
- Hasibuan, Malayu S.P. 2016 : 193. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta. Bumi Aksara.
- 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.
- Larasati, Sindi. 2014. Pengaruh Motivasi Kinerja Terhadap Kinerja Karyawan Wilayah Telkom Jabar Barat Utara (Witel Bekasi). Jurnal Manajemen dan Organisasi Vol V, No 3
- Mahfoedz, Ircham. 2005. Ilmu Perilaku Dan Aplikasinya Dalam Masyarakat. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Mangkunegara. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung. PT Remaja Rosdakarya.
- Palagia, Misail dkk. 2012. Remunerasi, Motivasi, dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pajak. Makasar.
- Pasaribu, Chrisdoni Boy Agung. 2013. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Medan. Sumatera Utara. Tesis pada Sekolah Pasca Sarjana Universitas Sumatera Utara
- Peraturan Presiden No.7 tahun 2005, tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional.
- Peraturan Presiden Nomor 40 Tahun 2011 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Peraturan Presiden Nomor 105 tahun 2014 tentang Tunjangan Kinerja Bagi Pegawai di Lingkungan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia.
- Priyambudhi, Dimas. 2012. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai KPPN Percontohan II Surabaya Dan KPPN Malang.
- Pasaribu. 2013. Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kinerja Pegawai pada Pengawasan dan Pelayanan Bea Cukai Tipe Madya Pabean B Medan (KPPBC Madya Medan)
- Rivai. 2005. Sistem yang tepat untuk menilai Kinerja Karyawan dan Meningkatkan Daya Saing Perusahaan. Jakarta. PT. Raja Grafindo Persada.
- Robbins, S.P. 2006. Perilaku Organisasi. Edisi Kesepuluh. Jakarta: PT Index.
- Robin dan Judge. 2007. Teori Besar (Grand Theory)

- Runtuwene, Fricilia. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Sulawesi Utara.
- Surat Keputusan Menteri Kehakiman Republik Indonesia Nomor : M.01.PR.07.03 tahun 1985 tanggal 26 Pebruari 1985 tentang Organisasi dan Tata Kerja Lapas
- Sarwono S.S. & Soeroso A. 2001. Determinasi Demografi Terhadap Perilaku Karitatif Keorganisasian. Jurnal Siasat Bisnis JSB No. 6 Vol 1.
- Simamora. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta. STIE YKPN
- Samsudin. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung. Pustaka Setia.
- Sugiyono. 2005. Metode Penelitian Kuantitatif. Bandung : Alfabeta.
- Sopiah. 2008. Perilaku Organisasional. Cetakan Pertama.Yogyakarta. Andi Offset.
- Sugianto. 2011. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Minahasa Selatan. Sulawesi Selatan.
- Santoso, Urip. 2012. Remunerasi Pegawai Negeri Sipil. Diunduh dari <http://uripsantoso.wordpress.com/2012/11/03/remunerasi-pegawai-negeri-sipil/> Tanggal 25 Maret 2018.
- Supriyanto, Edi. 2013. Pengaruh Penetapan Sasaran Dan Sistem Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Organisasi Sektor Publik.
- Umar, Husein. 2001. Riset Akuntansi: Metode Riset Sebagai Cara Penelitian Ilmiah. Jakarta : Gramedia Pustaka Utama.
- Undang-undang Nomor 28 Tahun 1999 tentang penyelenggaraan negara yang bersih dan bebas dari KKN.
- Undang-undang Nomor 43 Tahun 1999 tentang perubahan atas Undang-undang Nomor 8 Tahun 1974 tentang pokok-pokok kepegawaian.
- Undang-Undang Nomor 17 tahun 2007 tentang Rencana Pembangunan Jangka Menengah Nasional



