

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI TERHADAP KINERJA DI LEMBAGA PEMASYARAKATAN TERBUKA KELAS II B PASAMAN, KAB. PASAMAN BARAT

THE IMPACT OF RENUMERATION TO PERFORMANCE IN THE OPEN PRISON II CLASS B PASAMAN IN WEST PASAMAN

Endang Tirtana Putra

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Pasaman

Email: ndanxcell02@gmail.com

ABSTRAK

Penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda dengan program SPSS Versi 16.0. Untuk mendapatkan estimasi dan interpretasi yang baik dari penelitian ini maka sampel yang diteliti ditetapkan sebanyak 32 responden. Data dikumpulkan melalui kuesioner untuk mengukur variabel yang kuantitatif dengan skala likert. Hasil penelitian ini menunjukkan adanya hubungan antara variabel independen terhadap variabel dependen, dan dijelaskan bahwa: (1) Variabel Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai, dengan nilai koefisien regresi 0,181 dan nilai signifikan 0,104 ($>0,05$). (2) Variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi 0,559 dan nilai signifikan 0,000 ($<0,05$). (3) Variabel independen secara bersamaan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja dengan nilai koefisien regresi 1,094 dengan nilai signifikan sebesar 0,000 ($<0,05$). Nilai R^2 menunjukkan 0,589 artinya 58,9%. Variabel Kinerja dipengaruhi oleh Variabel Remunerasi dan Motivasi dan sisanya sebesar 41,1% dipengaruhi oleh variabel lain.

Kata Kunci: Remunerasi, Motivasi dan Kinerja.

ABSTRACT

This study applies multiple linear regression analysis with the SPSS Version 16.0 program. To get estimate and good interpretation of this study, the samples studied are set to 32 respondents. Data are collected through a questionnaire to measure quantitative variables with a Likert scale. The results of this study show that there is a relationship between independent variables on dependent variable, and it can be explained that: (1) Remuneration variable does not have significant impact on employee performance, with a regression coefficient of 0.181 and significant rate 0.104 (> 0.05). (2) Motivation variable has significant impact on employee performance with a regression coefficient of 0.559 and significant rate 0,000 (<0.05). (3) Independent variables simultaneously have significant impact on employee performance with regression coefficient of 1.094 and significant rate 0.000 (<0.05). R^2 value shows 0.589 or 58.9%. Employee performance variable is affected by Remuneration and Motivation Variables and the remaining 41.1% is affected by other variables.

Keywords : Remuneration, Motivation and Performance

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia menganggap bahwa karyawan adalah kekayaan (*asset*) utama organisasi yang harus dikelola dengan baik. Keberadaan manajemen sumber daya

manusia sangat penting bagi perusahaan/lembaga dalam mengelola, mengatur, mengurus, dan menggunakan sumber daya manusia sehingga dapat berfungsi secara produktif, efektif, dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam

lingkup instansi pemerintahpun, karyawan atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut Pegawai Negeri Sipil memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan.

Sebagai abdi Negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan efisien. Sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman adalah salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia Republik Indonesia. Berbeda dengan Lembaga Pemasyarakatan konvensional, pembinaan Warga Binaan Pemasyarakatan (WBP) sebutan lain untuk Narapidana berbeda. Dimana, secara khusus pembinaan lanjutan terhadap WBP berlanjut pada tahap asimilasi. Yaitu dengan masa pidana antara setengah hingga dua pertiga dari masa pidana yang harus dijalani. Lapas terbuka kelas II B pasaman memiliki misi yaitu melaksanakan pembinaan dan pembimbingan tahap lanjutan bagi Warga Binaan Pemasyarakatan dalam kerangka integrasi sosial, penegakan hukum, pencegahan dan penanggulangan kejahatan serta pemajuan dan perlindungan Hak Asasi Manusia (HAM).

Pada Lapas Terbuka Kelas II B Pasaman Barat, jumlah pegawainya berjumlah 32 orang dan secara garis besar kinerja pegawai nya sudah dapat dikatakan baik karena dapat menuntaskan tugas tugas dengan tanggung jawab yang tinggi serta dapat bekerja sesuai rencana yang telah di tetapkan agar terwujudnya tujuan dari Lapas Terbuka Kelas II B Pasaman Barat yaitu pemulihan kesatuan hubungan hidup, kehidupan dan penghidupan Warga Binaan Pemasyarakatan sebagai individu, anggota masyarakat dan makhluk Tuhan YME (Membangun Manusia Mandiri). Adapun tugas tugas lain yang telah dilaksanakan dengan baik oleh pegawai lapas terbuka kelas II B pasaman yaitu Memberi kesempatan bagi WBP untuk menjalankan fungsi sosial secara wajar yang selama ini dibatasi ruang geraknya selama di dalam Lembaga Pemasyarakatan, dengan begitu maka seorang WBP yang berada di Lembaga

Pemasyarakatan Terbuka dapat berjalan berperan sesuai dengan ketentuan norma yang berlaku di dalam masyarakat, serta Meningkatkan peran aktif petugas, masyarakat dan WBP itu sendiri dalam rangka pelaksanaan proses pembinaan.

Untuk itu Kinerja pegawai merupakan salah satu dimensi yang dapat digunakan untuk mengukur, mengevaluasi kekuatan pegawai dalam bertahan serta melaksanakan tugas dan kewajibannya terhadap organisasi dimana ia bernaung. Seperti yang diungkapkan oleh Anwar Prabu Mangkunegara (2007) bahwa "Kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang dalam melaksanakan tugas nya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya."

Kinerja dari seorang pegawai bersifat individual, karena setiap pegawai memiliki cara dan kemampuan tersendiri dalam melakukan tugasnya, baik itu tugas di perusahaan swasta maupun di pemerintahan. Dalam instansi pemerintahan, kinerja dapat dijadikan sebagai tolak ukur.

Meskipun kinerja pegawai secara garis besar sudah dikatakan baik, akan tetapi pemerintah masih menginginkan peningkatan kinerja pegawai agar lebih baik lagi. Untuk mewujudkan hal tersebut pemerintah memberikan berbagai macam penyemangat bagi pegawai lapas diantaranya yaitu memberikan tunjangan kinerja berupa remunerasi dan motivasi. Pemberian remunerasi merupakan imbalan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan grading atau posisi jabatan dan kinerja yang dihasilkan. Pemberian remunerasi sangat penting bagi pegawai guna merangsang seseorang untuk melakukan pekerjaan melebihi apa yang diinginkan oleh organisasi. Disamping itu pemberian remunerasi juga berfungsi sebagai penghargaan dari pegawai yang telah melakukan suatu pekerjaan yang telah ditetapkan oleh pimpinan.

Dalam konteks Reformasi Birokrasi, pengertian Remunerasi, adalah penataan kembali system penggajian yang dikaitkan dengan system 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).

Pada lapas terbuka kelas II B Pasaman, Kab. Pasaman Barat, pemberian remunerasi secara umum diterima setiap bulannya dalam bentuk uang, dengan jumlah yang sama sesuai dengan jabatan yang sama juga. Perbedaan jabatan sangat menentukan jumlah remunerasi yang diterima.

Akan tetapi Meskipun dengan jabatan yang sama remunerasi bisa saja berbeda di terima oleh pegawai dikarenakan perbedaan kinerja pegawai tersebut.

Pemberian remunerasi ini diharapkan dapat membentuk kondisi yang membuat pegawai lebih produktif. Disamping remunerasi, motivasi pegawai tak kalah pentingnya dalam memberikan kontribusi terhadap suatu instansi. Motivasi merupakan kemauan untuk memberikan upaya lebih untuk meraih tujuan organisasi, yang disebabkan oleh kemauan untuk memuaskan kebutuhan individual (Robbins, 2007). Motivasi Kerja merupakan salah satu faktor yang turut menentukan kinerja seseorang, besar kecilnya pengaruh motivasi kerja pada kinerja seseorang tergantung pada seberapa banyak intensitas motivasi yang diberikan. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa motivasi pada dasarnya adalah kondisi mental yang mendorong dilakukannya

suatu tindakan (*action* atau *activities*) dan memberikan kekuatan yang mengarah kepada pencapaian kebutuhan, memberi kepuasan ataupun mengurangi ketidak seimbangan.

Pada lapas terbuka kelas II B pasaman, motivasi yang diberikan cukup beragam, mulai dari gaji yang tinggi, tunjangan kinerja, persaingan yang sehat dalam peningkatan jenjang karir atau kenaikan jabatan, penghargaan dan lain lain. Akan tetapi motivasi dalam segi inventaris kendaraan bagi pegawai masih bisa dikatakan kurang, karena hanya sebagian kecil pegawai yang diberikan inventaris kendaraan baik itu kendaraan roda dua dan roda empat.

Lembaga Pemasyarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman Barat selalu berupaya meningkatkan kualitas pegawainya baik dari segi apapun. Salah satu cara yang dilakukan yaitu selalu memberikan motivasi yang bersifat membangun serta didukung oleh pemerintah yang memberikan remunerasi bagi setiap pegawainya.

Berdasarkan latar belakang yang telah dikemukakan, maka secara spesifik Penulis dapat mengidentifikasi kedalam beberapa masalah yang diuraikan kedalam bentuk pertanyaan-pertanyaans ebagai berikut :

1. Bagaimanakah pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat ?
2. Bagaimanakah pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat ?
3. Bagaimanakah pengaruh remunerasi dan motivasi secara bersama-sama terhadap

kinerja pegawai di lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat ?

LANDASAN TEORI

Kinerja

Handoko (2002) mengistilahkan kinerja (*performance*) dengan prestasi kerja yaitu proses melalui mana organisasi mengevaluasi atau menilai prestasi kerja karyawan. Menurut Gomes (2000) kinerja merupakan catatan terhadap hasil produksi dari sebuah pekerjaan tertentu atau aktivitas tertentu dalam periode waktu tertentu. Hariandja (2002) berpendapat bahwa kinerja merupakan hasil kerja yang dihasilkan oleh pegawai atau perilaku nyata yang ditampilkan sesuai peranannya dalam organisasi. Kinerja juga berarti hasil yang dicapai seseorang baik kualitas maupun kuantitas sesuai dengan tanggungjawab yang diberikan kepadanya. Selain itu kinerja seseorang dipengaruhi oleh tingkat pendidikan, inisiatif, pengalaman kerja, dan motivasi karyawan. Hasil kerja seseorang akan memberikan umpan balik bagi orang itu sendiri untuk selalu aktif melakukan pekerjaannya secara baik dan diharapkan akan menghasilkan mutu pekerjaan yang baik pula. Pendidikan mempengaruhi kinerja seseorang karena dapat memberikan wawasan yang lebih luas untuk berinisiatif dan berinovasi dan selanjutnya berpengaruh terhadap kinerjanya.

Menurut Sastrohadi Wiryo (2012) mengatakan ada enam indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kualitas
Tingkat dimana hasil aktifitas yang dilakukan mendekati sempurna dalam arti menyesuaikan beberapa cara ideal dari penampilan aktivitas ataupun memenuhi tujuan yang diharapkan dari suatu aktivitas.
2. Kuantitas
Jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah sejumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.
3. Ketepatan waktu
Tingkat suatu aktivitas diselesaikan pada waktu awal yang diinginkan dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.
4. Efektivitas
Tingkat pengguna sumber daya organisasi dimaksimalkan dengan maksud menaikan keuntungan atau mengurangi kerugian dari setiap unit dalam penggunaan sumber daya.
5. Kemandirian

Tingkat dimana seorang karyawan dapat melakukan fungsi kerjanya tanpa minta bantuan, bimbingan dari pegawai atau meminta turut campurnya pegawai guna menghindari hasil merugikan.

6. Komitmen

Tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan perusahaan dan tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan.

Penilaian kinerja (*performance appraisal*) memainkan peranan yang sangat penting dalam peningkatan motivasi di tempat kerja. Karyawan menginginkan dan memerlukan timbal balik berkenaan dengan prestasi karyawan dan penilaian menyediakan kesempatan untuk memberikan timbal balik kepada karyawan. Jika kinerja tidak sesuai dengan standar, maka penilaian memberikan kesempatan untuk meninjau kemajuan karyawan dan untuk menyusun rencana peningkatan kinerja. Penilaian kinerja merupakan upaya membandingkan prestasi aktual karyawan dengan prestasi kerja dengan yang diharapkan darinya (Dessler, 2005). Dalam penilaian kinerja karyawan tidak hanya menilai hasil fisik, tetapi pelaksanaan pekerjaan secara keseluruhan yang menyangkut berbagai bidang seperti kemampuan kerja, kerajinan, kedisiplinan, hubungan kerja atau hal-hal khusus sesuai dengan bidang dan level pekerjaan yang dijabatnya.

Menurut Dessler (2005) ada lima faktor dalam penilaian kinerja yang populer, yaitu:

1. Prestasi pekerjaan, meliputi: akurasi, ketelitian, keterampilan, dan penerimaan keluaran.
2. Kuantitas pekerjaan, meliputi: volume keluaran dan kontribusi
3. Kepemimpinan yang diperlukan, meliputi: membutuhkan saran, arahan atau Perbaikan
4. Kedisiplinan, meliputi: kehadiran, sanksi, warkat, regulasi, dapat dipercaya/ diandalkan dan ketepatan waktu
5. Komunikasi, meliputi: hubungan antar karyawan maupun dengan pimpinan, media komunikasi.

Kinerja karyawan pada dasarnya adalah hasil kerja karyawan selama periode tertentu. Pemikiran tersebut dibandingkan dengan target / sasaran yang telah disepakati bersama. Tentunya dalam penilaian tetap mempertimbangkan berbagai keadaan dan perkembangan yang mempengaruhi kinerja tersebut. Menurut Mangkunegara (2011) unsur-unsur yang dinilai dari kinerja adalah kualitas kerja, kuantitas kerja, keandalan dan sikap.

Kualitas kerja terdiri dari ketepatan, ketelitian, keterampilan, kebersihan. Kuantitas kerja terdiri dari output dan penyelesaian kerja dengan ekstra. Keandalan terdiri dari mengikuti instruksi, inisiatif, kehati-hatian, kerajinan. Sedangkan sikap terdiri dari sikap terhadap perusahaan, karyawan lain dan pekerjaan serta kerjasama.

Manfaat Penilaian Kinerja

Kontribusi hasil-hasil penilaian merupakan suatu yang sangat bermanfaat bagi perencanaan kebijakan organisasi adapun secara terperinci penilaian kinerja bagi organisasi adalah :

1. Penyesuaian-penyesuaian kompensasi.
2. Perbaikan kinerja.
3. Kebutuhan latihan dan pengembangan.
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian dan perencanaan tenaga kerja.
5. Untuk kepentingan penelitian pegawai.
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai.

Remunerasi

Remunerasi adalah imbalan kerja yang dapat berupa gaji, honorarium, tunjangan tetap, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, atau pensiun. sedangkan pengertian remunerasi menurut kamus besar bahasa Indonesia adalah "Pembelian hadiah, (jasa Atau lainnya), imbalan. Bagi Pegawai Negeri Sipil, remunerasi berarti imbalan kerja di luar gaji yang dikaitkan dengan system penilaian kinerja. Remunerasi yang ada ditubuh Kementerian Keuangan adalah penataan kembali pemberian imbalan kerja berupa tunjangan yang dikenal dengan Tunjangan Khusus Pembinaan Keuangan Nagara (TKPKN) dengan didasari atas tingkat tanggung jawab dan resiko jabatan/pekerjaan yang di emban (Efendi, 2009).

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

Manajemen kompensasi didalam suatu

organisasi perusahaan sangat penting. Pegawai yang memiliki kemampuan yang kompeten dibidangnya tentu akan mendapatkan kompensasi yang sebanding dengan kinerja Pegawai tersebut. Tingkatan kompensasi yang diperoleh oleh setiap Pegawai menentukan status, gaya hidup, dan perasaan karyawan terhadap organisasi perusahaannya. Untuk lebih memahami tentang kompensasi, berikut definisi kompensasi menurut para ahli antara lain sebagai berikut. Suparyadi (2015) menyatakan bahwa kompensasi merupakan keseluruhan imbalan yang diterima oleh karyawan sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi, baik yang bersifat finansial maupun nonfinansial. Hasibuan (2012) menyatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Menurut Dessler (2009) kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka dan mempunyai dua komponen: pembayaran langsung (dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi, dan bonus), dan pembayaran tidak langsung (dalam bentuk tunjangan keuangan seperti asuransi dan uang liburan yang dibayar oleh perusahaan).

Indikator dalam pemberian kompensasi untuk karyawan tentu berbeda-beda. Hasibuan (2012) mengemukakan secara umum indikator kompensasi, yaitu :

1. Gaji merupakan uang yang diberikan setiap bulan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusinya.
2. Upah merupakan imbalan yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang didasarkan pada jam kerja.
3. Insentif merupakan imbalan finansial yang diberikan secara langsung kepada karyawan yang kinerjanya melebihi standar yang ditentukan.
4. Tunjangan merupakan kompensasi yang diberikan kepada karyawan tertentu sebagai imbalan atas pengorbanannya.
5. Fasilitas merupakan sarana penunjang yang diberikan oleh organisasi.

Motivasi

Motivasi merupakan pendorong yang menyebabkan seseorang rela untuk menggerakkan kemampuan tenaga dan waktunya untuk menjalankan semua kegiatan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya agar kewajibannya terpenuhi serta sasaran dan tujuan yang ingin

dicapai perusahaan terwujud. Manusia memiliki banyak motivasi dasar yang berperan penting dalam dunia kerja yaitu motivasi yang diberikan perusahaan/organisasi. Sedangkan imbalan yang non finansial lebih kepada situasi lingkungan kerja yang tercipta dengan baik dan fasilitas-fasilitas yang mendukung kegiatan anggotanya di tempat bekerja, sehingga anggota organisasi merasa nyaman dan dapat bekerja dengan baik.

Stoner (2003) mengatakan bahwa Motivasi adalah salah satu konsep paling awal yang ditekuni oleh manajer dan peneliti di bidang manajemen. Studi awal tentang motivasi yang terkenal dikemukakan oleh Frederick Taylor dengan model tradisional dan manajemen ilmiah. Menurut aliran ini, manajer menentukan cara yang paling efisien untuk melakukan pekerjaan berulang dan memotivasi karyawan dengan sistem insentif upah berdasarkan jumlah produk yang dihasilkan, semakin banyak yang dihasilkan oleh karyawan semakin besar upahnya. Asumsi dasarnya adalah manajer mengetahui mengenai pekerjaan lebih baik daripada karyawan, yang pada dasarnya malas dan hanya dapat diberi motivasi dengan uang.

Untuk melaksanakan motivasi yang baik, manajemen sumber daya manusia (MSDM) memiliki metode-metode untuk memotivasi karyawannya. Menurut Malayu S.P Hasibuan (2010) metode-metode motivasi adalah sebagai berikut:

1. Metode langsung (*direct motivation*), adalah motivasi (material dan non material) yang diberikan secara langsung kepada setiap karyawan untuk memenuhi kebutuhan dan kepuasannya, jadi sifatnya khusus seperti memberikan pujian penghargaan, bonus, piagam, dan lain sebagainya.
2. Motivasi tidak langsung (*indirect motivation*), adalah motivasi yang diberikan hanya merupakan fasilitas-fasilitas yang mendukung serta menunjang gairah kerja atau kelancaran tugas, sehingga para karyawan betah dan bersemangat melakukan pekerjaannya. Motivasi tidak langsung ini besar pengaruhnya untuk merangsang semangat bekerja karyawan, sehingga produktifitas kerja meningkat.

Terdapat beberapa prinsip dalam memotivasi kerja karyawan menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2011) diantaranya yaitu:

1. Prinsip Partisipasi
Dalam upaya memotivasi kerja, karyawan perlu diberikan kesempatan ikut berpartisipasi dalam menentukan tujuan yang akan dicapai oleh pemimpin.

2. Prinsip Komunikasi
Pemimpin mengkomunikasikan segala sesuatu yang berhubungan dengan usaha pencapaian tugas, informasi yang jelas, pegawai akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
3. Prinsip mengakui andil bawahan
Pemimpin mengakui bahwa bawahan (karyawan) mempunyai andil didalam usaha pencapaian tujuam. Dengan pengakuan tersebut, karyawan akan lebih mudah di motivasi kerjanya.
4. Prinsip pendelegasian wewenang
Pemimpin yang memberikan otoritas atau wewenang kepada karyawan bawahan untuk sewaktu-waktu dapat mengambil keputusan terhadap pekerjaan yang dilakukannya, akan membuat karyawan yang bersangkutan menjadi termotivasi untuk mencapai tujuan yang diharapkan oleh pemimpin.
5. Prinsip pemberi perhatian
Pemimpin memberikan perhatian terhadap apa yang akan diinginkan karyawan bawahannya, akan memotivasi karyawan bekerja apa yang diharapkan oleh pemimpin.
Menurut Janse dan Onne (2001), indikator motivasi adalah sebagai berikut:
 1. Prestasi kerja
 2. Pengaruh
 3. Pengendalian
 4. Ketergantungan
 5. Pengembangan
 6. Afiliasi (ikatan)

Hipotesis

Hipotesis merupakan jawaban sementara yang masih harus dibuktikan kebenarannya melalui penelitian, Sugiono (2004). Hipotesis pada penelitian ini:

- H1 : Diduga remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lappas Terbuka Kelas II Pasaman Barat
- H2 : Diduga motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lappas Terbuka Kelas II Pasaman Barat
- H3 : Diduga remunerasi dan motivasi secara bersama sama berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lappas Terbuka Kelas II Pasaman Barat

METODOLOGI PENELITIAN

Jenis penelitian yang digunakan termasuk *explanatory research* melalui penelitian asosiatif, yaitu penelitian yang bertujuan untuk menjelaskan hubungan antara dua variabel atau lebih. Dengan

penelitian asosiatif dapat dibangun suatu teori yang berfungsi untuk menjelaskan, meramalkan dan mengontrol suatu gejala/fenomena

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri dari tata objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan (Sugiono,2012). Dalam penelitian ini, jumlah populasi yakni keseluruhan pegawai Lappas Terbuka Kelas II B Pasaman Barat yang berjumlah 32 orang pegawai. Menurut Arikunto (2010), dikemukakan bahwa apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua, sehingga penelitiannya merupakan penelitian sensus. Merujuk pada pendapat diatas maka peneliti mengambil sampel berdasarkan teknik sampel jenuh yaitu teknik pengambilan sampel apabila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel sebanyak 32 pegawai.

Dalam penelitian ini instrumen yang digunakan berupa kuesioner, di mana responden diminta memberikan jawaban dengan cara memilih salah satu jawaban yang telah disediakan. Jawaban responden bersifat kualitatif, tetapi diukur dengan menggunakan skala *Likert* dimana responden menyatakan tingkat setuju atau tidak setuju mengenai berbagai pertanyaan mengenai perilaku, objek, orang, atau kejadian, menurut Sugiono (2012) Skala Likert ini berhubungan dengan pernyataan tentang sikap seseorang terhadap sesuatu. Responden diminta mengisi pernyataan dalam skala ordinal Sugiono (2012). Teknik analisa data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu analisis regresi linear berganda.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Uji validitas bertujuan memastikan apakah masing-masing item pernyataan layak masuk dalam variabel yang ditentukan. Pengujian validitas dilakukan dengan menggunakan nilai *corrected item-total correlation*. Sebuah item pertanyaan dapat dikatakan valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* diatas 0,30. Sebaliknya suatu item pernyataan dikatakan tidak valid bila memiliki nilai *corrected item-total correlation* kurang dari 0,30 (Maholtra, 2011). Item pernyataan yang tidak valid akan dibuang atau tidak digunakan dalam suatu variabel untuk pengolahan data berikutnya. Berdasarkan hal tersebut, hasil uji validitas data nilai korelasinya diatas 0,30, ini artinya bahwa instrument yang digunakan valid dan dapat dipercaya.

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten, jika dilakukan pengukuran kedua kali atau lebih. Reliabilitas adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana alat pengukur dapat dipercaya dan handal. Dalam penelitian ini, pengujian reliabilitas

dilakukan dengan melihat nilai *cronbach's alpha*. Menurut sekaran (2006), suatu instrument dikatakan memiliki reliabilitas baik apabila memiliki nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hasil uji reliabilitas dalam penelitian yang diolah dengan bantuan SPSS versi 16.0 dapat disajikan pada tabel berikut :

Tabel 1
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Jumlah Item	Cronbach's Alpha	Keterangan
Kinerja	8	0.730	Reliabel
Remunerasi	6	0.708	Reliabel
Motivasi	7	0.835	Reliabel

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Dari tabel diatas, terlihat hasil pengujian reliabilitas data untuk semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini reliabel. Dimana variabel memiliki nilai *cronbach's Alpha* di atas 0,70. Variabel Kinerja memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,0730, variabel Remunerasi memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,708, dan variabel Motivasi memiliki nilai *cronbach's Alpha* 0,835. Ini menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan semua variabel adalah handal dan reliabel, sehingga memang tepat dan layak terus digunakan dalam pengujian hipotesis selanjutnya.

Uji Asumsi Klasik

Sebelum dilakukan pengujian dengan regresi berganda terlebih dahulu dilakukan uji asumsi klasik yang merupakan persyaratan yang harus terpenuhi terlebih dahulu. Uji asumsi klasik ini

terdiri dari uji normalitas, linearitas, multikolinearitas, dan heteroskedastisitas.

Uji Normalitas

Uji normalitas adalah untuk melihat apakah nilai residual terdistribusi normal atau tidak. Model regresi yang baik adalah memiliki nilai residual yang terdistribusi normal. Pada prinsipnya normalitas dapat dideteksi dengan melihat penyebaran data (titik) pada sumbu diagonal dari grafik atau dengan melihat histogram residualnya. Menurut Singgih (2012), uji normalitas berpedoman pada uji Kolmogorov yaitu :

- Jika nilai signifikansi $< 0,05$ distribusi data residual adalah tidak normal.
- Jika nilai signifikansi $> 0,05$ distribusi data residual adalah normal

Uji normalitas yang dilakukan terhadap data dari variabel-variabel penelitian ini menunjukkan hasil sebagai berikut :

Tabel 2
Hasil Uji Normalitas

No	Variabel	Sig	Alpha	Keterangan
1	Kinerja (Y)	0,881	0.05	Normal
2	Remunerasi (X ₁)	0,347	0.05	Normal
3	Motivasi (X ₂)	0,464	0.05	Normal

Hasil Pengolahan Data SPSS 2019 (lampiran 6)

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan pada Kinerja (Y) 0,881, Remunerasi

(X₁) 0,347, dan Motivasi (X₂) 0,464. Dari keseluruhan variabel memiliki nilai signifikan $>$

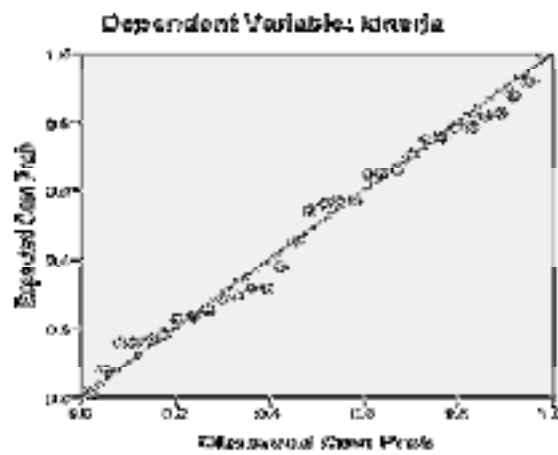
0,05 dengan demikian model regresi dipenelitian dapat dikatakan berdistribusi normal.

Uji Linearitas

Untuk menentukan apakah fungsi persamaan regresi yang digunakan berbentuk linear, maka dapat dilihat dari *P. Plot Regression*

Standardized Residual dari variabel terikat, jika data menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal maka model regresi memenuhi asumsi linearitas, jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi linear.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

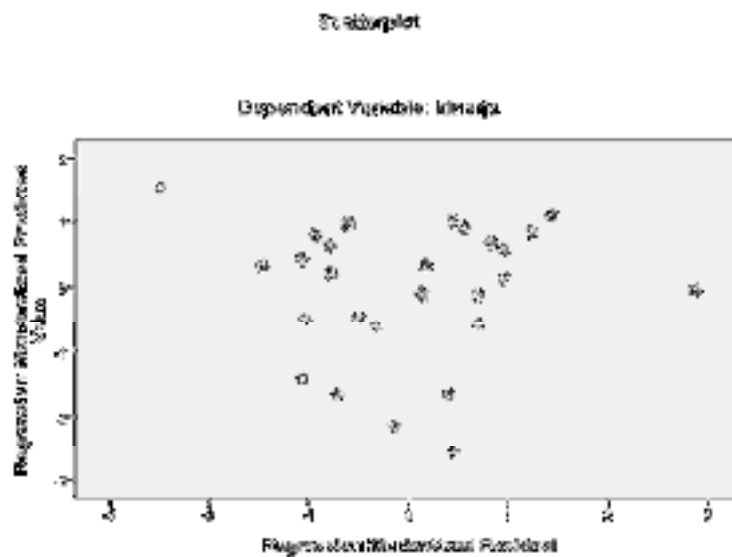
Gambar 1
Hasil Uji Linieritas Berdasarkan nilai Signifikansi Linearity

Berdasarkan gambar diatas merupakan hasil *kurva normal probability plot* memperhatikan bahwa titik – titik pada grafik terlihat menempel dan mengikuti garis diagonalnya, sehingga berdasarkan *kurva normal probability plot* data yang digunakan berdistribusi normal.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas berguna untuk menguji apakah variasi kelompok populasi homogen atau tidak. Jika variasi kelompok populasi satu pengamatan ke pengamatan lain

tetap, maka disebut homoskedastisitas dan jika berbeda disebut heteroskedastisitas. Model regresi yang baik adalah homoskedastisitas atau tidak terjadi heteroskedastisitas. Untuk menguji ada tidaknya heteroskedastisitas dalam penelitian ini dengan melihat pada grafik *scatterplot*. Bila titik ini menyebar diatas dan dibawah angka nol pada sumbu y berarti data terbebas dari masalah heteroskedastisitas. Hasil pengujian heteroskedastisitas yang dilakukan dengan bantuan SPSS versi 16.0 disajikan dalam gambar berikut.



Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2019

Gambar 2

Hasil Uji Heteroskedastisitas

Dari hasil pengujian diatas menunjukkan titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu y dengan pola yang tidak teratur. Dengan demikian model penelitian ini terbebas dari gejala heteroskedastisitas.

Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas berguna untuk menghindari agar di antara variabel independen

tidak berkorelasi sesamanya. Menurut Ghozali (2007), model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Untuk mengetahui ada tidaknya multikolinearitas dalam model regresi dapat dilihat melalui VIF (varians Inflation Factor). Bila angka tolerance > 0,01 dan VIF <10, maka tidak terdapat gejala multikolinearitas. Model yang baik adalah tidak terdapat gejala multokolinearitas.

Tabel 3
Hasil Uji Multikolinearitas

Variabel bebas	Tolerance	VIF
Remunerasi (X ₁)	0,840	1.191
Motivasi (X ₂)	0,840	1.191

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2018 (lampiran 6)

Berdasarkan hasil analisis pada tabel 4.16 di atas, terlihat bahwa semua variabel Remunerasi memiliki nilai *tolerance*-nya 0,840 > 0,01 dan VIF 1,191 < 10, variabel Motivasi memiliki nilai *tolerance*-nya 0,840 > 0,01 dan VIF 1,191 < 10. Dengan demikian di antara variabel independen dinyatakan bebas dari multikolinearitas.

Hasil Analisa Regresi Berganda

Analisis regresi linear berganda dalam penelitian ini bertujuan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel remunerasi dan motivasi masing-masing terhadap kinerja. Hasil analisis dapat dilihat pada tabel.

Tabel 4
Ringkasan Hasil Analisa Regresi Berganda, uji F dan R²

Variabel Independen	Koefisien	t Hitung	Sig	Ket.
Konstanta	1.094	2.137	.041	–
Remunerasi (X ₁)	.181	1.680	.104	Tidak Signifikan
Motivasi(X ₂)	.559	5.033	.000	Signifikan
Koefisien Kolerasi (R)	: 0,768			
Koefisien Determinasi (R ²)	: 0,589			
Nilai F	: 20,804			
Signifikan F	: 0,000			

Sumber : Hasil Pengolahan Data SPSS 2019 (lampiran 7)

Berdasarkan model penelitian dalam skripsi ini, merujuk pada pendapat Suliyanto (2011) maka rumus persamaannya adalah sebagai berikut:

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e$$

Dengan demikian persamaan dari hasil analisis data dari penelitian ini adalah :

$$Y = 1,094 + 0,181X_1 + 0,559X_2 + e$$

Persamaan ini dapat diinterpretasikan sebagai berikut :

- a. Konstantan (a) bernilai 1,094, nilai konstanta bernilai positif artinya jika nilai remunerasi dan motivasi 0, maka skor Kinerja sebesar konstanta.
- b. Koefisien b₁ bernilai 0,181, koefisien variabel Remunerasi positif artinya pengaruh remunerasi terhadap Kinerja bersifat positif. Jika skor Remunerasi mengalami peningkatan maka Kinerja meningkat pula.
- c. Koefisien b₂ bernilai 0,559, koefisien variabel Motivasi positif artinya pengaruh Motivasi terhadap Kinerja bersifat positif. Jika skor Motivasi mengalami peningkatan maka Kinerja meningkat.

Untuk mengetahui pengaruh secara parsial dari masing-masing variabel bebas terhadap variabel terikat, dapat dilihat dari nilai t dan tingkat signifikansi yang ada. Menurut Singgih (2012) untuk mengambil keputusan berdasarkan hipotesis yang telah dilakukan, ditentukan dengan dasar pengambilan keputusan berikut :

- a. Jika sig atau nilai probabilitas (p) < α (0,05), maka H₁, H₂ diterima berarti bahwa variabel X (remunerasi dan motivasi) mempunyai

pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) maka hipotesa diterima.

- b. Jika sig atau probabilitas (p) > α (0,05), maka H₁, H₂ ditolak berarti bahwa variabel X (remunerasi dan motivasi) tidak mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y (Kinerja) maka hipotesa ditolak.

Dari tabel diatas terlihat bahwa nilai signifikan variabel remunerasi sebesar (0,104 > 0,05). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas. Sedangkan variabel Motivasi memiliki nilai signifikansi (0,000 < 0,05). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel Motivasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Pasaman Barat.

Untuk mengetahui apakah model regresi sudah layak sekaligus untuk menjawab hipotesis ketiga yaitu melihat pengaruh variabel-variabel independen secara simultan terhadap variabel dependen, ditentukan dengan Uji F. Menurut Singgih (2012), dasar pengambilan keputusan untuk pengujian adalah :

- a. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) < α (0,05) maka terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Sehingga model penelitian layak.
- b. Jika signifikansi atau nilai probabilitas (p) > α (0,05) maka tidak terdapat pengaruh yang berarti dari variabel bebas terhadap variabel terikat dan model penelitian tidak layak.

Dari tabel terlihat bahwa nilai uji F sebesar 20,804 dan nilai signifikannya adalah 0,000. Ini berarti bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % (0,000 < 0,05). Dengan demikian dapat dikatakan bahwa model regresi yang ada sudah

baik dan layak digunakan dalam penelitian ini. Selain untuk melihat kelayakan model, Uji F juga digunakan untuk melihat pengaruh variabel-variabel independen secara bersamaan (simultan). Dari hasil uji F diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa variabel remunerasi dan motivasi secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja pegawai Lapas Pasaman Barat.

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur seberapa besar kontribusi variabel-variabel independen mempengaruhi variabel dependen. Dari tabel terlihat bahwa koefisien determinasinya adalah 0,589 atau 58,9%. Artinya, besarnya kontribusi pengaruh variabel remunerasi dan motivasi terhadap Kinerja adalah sebesar 58,9%. Sisanya atau sebesar 41,1% lagi dipengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam pengujian ini. Hal ini juga menunjukkan bahwa pengaruh variabel remunerasi dan motivasi dalam penelitian ini relatif besar terhadap peningkatan Kinerja pegawai Lapas Pasaman Barat

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas. Hal ini dibuktikan dengan hasil uji t yang ditolak, dimana nilai probabilitasnya sebesar 0,104 diatas nilai α sebesar 0,05. Artinya variabel remunerasi merupakan faktor yang tidak berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hal ini mungkin saja disebabkan oleh besarnya jumlah remunerasi yang diterima pegawai tidak berubah signifikan meskipun kinerja pegawai lapas terbuka kelas II B Pasaman meningkat atau menurun. Akan tetapi pegawai tetap saja melaksanakan tugas pokok dan fungsinya secara normal, karena setiap pegawai telah memiliki tugas pokok dan fungsinya secara jelas.

Temuan penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Muhammad ramadhan (2016) yang meneliti tentang "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Kabupaten Tangerang", dengan menggunakan analisis Regresi Linier Berganda dari hasil pengolahan dan analisis data bahwa variable bebas remunerasi memberikan kontribusi sebesar 4,3% dan pada uji F nya di dapat remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini dibuktikan dengan hasil perhitungan signifikansi sebesar $0,715 > 0,05$, dimana nilai signifikannya lebih besar dari nilai alfa.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas kelas II B Pasaman.

Dimana, nilai probabilitas yang didapat yaitu sebesar 0.000 dan nilai ini lebih kecil dari ketentuan yaitu sebesar 0.05 sehingga hipotesis kedua diterima. Artinya apabila Motivasi terus meningkat maka kinerja meningkat. Hal ini berarti motivasi merupakan faktor terpenting yang menjadi pertimbangan bagi pegawai dalam meningkatkan kinerja pada Lapas Terbuka Pasaman.

Temuan penelitian ini sejalan dengan Risni Fitria, Adam Idris, Aji Ratna Kusuma, (2014) 4 "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Pengadilan Tinggi Agama Samarinda". Pada penelitian ini menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan Dari hasil uji F menunjukkan bahwa nilai signifikansi F lebih kecil dari alpha 5 % ($0,000 < 0,05$). Dengan demikian remunerasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Terbuka Kelas II B Pasaman Kabupaten Pasaman Barat.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis dan pembahasan, maka dari penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Remunerasi Berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat namun memiliki nilai signifikan sebesar 0,104 ($> 0,05$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.
2. Motivasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai Lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat dengan nilai signifikan 0,000 ($< 0,05$). Dari data ini menunjukkan bahwa variabel motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat.
3. Remunerasi dan motivasi secara simultan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat dengan nilai F sebesar 20,804 dan nilai signifikansi 0,000 ($< 0,05$). artinya remunerasi dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas terbuka kelas II B Pasaman Barat

DAFTAR PUSTAKA

- A. A Anwar Prabu Mangkunegara (2012). *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung : PT. Refika Aditama.
- Arikunto, Suharsimi, 2010. *Prosedur Penelitian suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta. Jakarta.
- Handoko, T. Hani. 2002. *Manajemen*; Edisi Kedua, Cetakan Ketiga Belas. Yogyakarta : BPF
- _____ 2012. *Manajemen Personalia dan Sumberdaya Manusia*, Edisi Kedua. BPF, Yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu. 2010. "Manajemen Sumber Daya Manusia". Cetakan Ketujuh Belas. Jakarta. Bumi Aksara.
- Juliantoro. (2010). "Analisis Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Wilayah Direktorat Jenderal Pajak Jakarta Utara". Tesis. Program Pascasarjana Universitas Pembangunan Nasional "Veteran" Jakarta.
- Malhotra, Naresh K. 2010. *Marketing Research and Applied*
- Risni Fitria, Adam Idris, dan Aji Ratna Kusuma. *e-Jurnal Administrative Reform* Vol. 2 No. 3 Tahun 2014
- Sastrohadiwiryono, B. S. 2012. *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Singgih, 2012, *Metodologi Penelitian untuk Bisnis*, Edisi 4, Buku 1, Jakarta: Salemba Empat.
- Sugiono, (2012). *Metode Penelitian Bisnis (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D)*. Bandung: Alfabeta.
- Uma Sekaran. 2006. *Metode Penelitian untuk Bisnis*, Edisi Keempat. Jakarta: Salemba Empat
- Yeni Widyastuti. 2010 *Pengaruh Persepsi Remunerasi Pegawai, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai di Kantor Pelayanan Perbendaharaan Negara (KPPN) Percontohan Serang Provinsi Banten*. *Jurnal Administrasi Publik*, Volume 1 No.2, Desember 2010