

REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA RUMAH TAHANAN NEGARA KELAS IIB

REMUNERATION AND WORK MOTIVATION ON PERFORMANCE OF EMPLOYEES AT CLASS IIB STATE PRISONS

Dadang Adi Patianum¹, David Ariswandy², Rafian Joni³

Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Sang Bumi Ruwa Jurai

Correspondence*:

e-mail : dadangpatium@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui, yang beralamat di Pasar Krui, Pesisir Tengah, West Lampung Regency, Lampung 34874. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebanyak 75 orang pegawai. sampel yang digunakan adalah 74 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden. Hasil dari penelitian ini adalah Adanya pengaruh dari variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui, Adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui, dan Adanya pengaruh secara bersama-sama dari variabel remunerasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar sebesar terhadap kinerja pegawai.

Kata kunci: Kinerja Pegawai, Motivasi Kerja, Remunerasi.

Abstract

This research was conducted at the State Detention Center Class IIB Krui, having its address at Pasar Krui, Pesisir Tengah, West Lampung Regency, Lampung 34874. This research was conducted from June 2022 to August 2022. The population in this study were all employees at the State Detention Center. Class IIB Krui as many as 75 employees. The sample used is 74 respondents because the researcher is not included in the respondents. The results of this study are the influence of the remuneration variable on the employee performance variable at the Class IIB Krui State Detention Center, the influence of the work motivation variable on the employee performance variable at the Class IIB Krui State Detention Center, and the joint influence of the remuneration and the variable of work motivation on the performance variable of the State Detention Center Class IIB Krui employee is equal to the employee's performance.

Keywords: Employee Performance, Work Motivation, Remuneration.

PENDAHULUAN

Suatu instansi dalam melaksanakan kegiatannya baik swasta maupun negeri akan berusaha mencapai tujuan yang telah ditetapkan sebelumnya. Satu hal yang penting yaitu bahwa keberhasilan berbagai aktivitas di dalam perkantoran dalam mencapai tujuan bukan hanya tergantung pada keunggulan teknologi dan operasi yang tersedia, sarana atau prasarana yang dimiliki, melainkan juga tergantung pada aspek sumber daya manusia.

Pelaksanaan implementasi remunerasi di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui masih belum dapat berjalan secara optimal, hal ini dapat dilihat dari kompetensi sumber daya manusia terhadap teknologi berbasis online yang kurang sehingga berimplikasi pada keterlambatan pembuatan jurnal kerja dan berdampak pada terlambatnya penilaian kinerja oleh atasan dan keterlambatan pemberian remunerasi. Berdasarkan observasi awal yang dilakukan, remunerasi yang telah terealisasi selama tahun 2021 dapat dilihat pada Tabel

Rekapitulasi Realisasi Remunerasi
Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui
Tahun 2021

NO	BULAN	JUMLAH TUNKER	FAKTOR PENGURANG	NETTO	PERSENTASE
1	JANUARI	421.372.600	11.164.475	410.208.125	2,65%
2	FEBRUARI	408.974.950	10.188.465	398.786.485	2,49%
3	MARET	413.570.100	7.898.740	405.671.360	1,91%
4	APRIL	410.435.850	6.402.742	404.033.108	1,56%
5	MEI	410.435.850	10.546.624	399.889.226	2,57%
6	JUNI	407.301.600	8.213.007	399.088.593	2,02%
7	JULI	404.167.350	6.646.595	397.520.755	1,64%
8	AGUSTUS	404.167.350	8.066.194	396.101.156	2,00%
9	SEPTEMBER	404.167.350	7.676.441	396.490.909	1,90%
10	OKTOBER	404.167.350	7.047.893	397.119.457	1,74%
11	NOVEMBER	404.167.350	8.209.453	395.957.897	2,03%
12	DESEMBER	400.656.950	4.737.950	395.919.000	1,18%

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui, 2022

Selain remunerasi, motivasi kerja juga mempengaruhi kinerja pegawai. Motivasi merupakan dasar bagi seorang pegawai pada suatu organisasi tertentu untuk mencari

nafkah. Berarti apabila di satu pihak seseorang menggunakan pengetahuan, keterampilan, tenaga dan sebagian waktunya untuk berkarya pada suatu organisasi, di lain pihak ia mengharapkan menerima imbalan tertentu.

Beberapa ahli mengemukakan pengertian motivasi seperti; Robbins dan Judge (2015) mendefinisikan motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan usaha untuk mencapai suatu tujuan. Selanjutnya, Samsudin (2012) memberikan pengertian motivasi sebagai proses mempengaruhi atau mendorong dari luar terhadap seseorang atau kelompok kerja agar mereka mau melaksanakan sesuatu yang telah ditetapkan.

Mangkunegara (2016) menyatakan motivasi terbentuk dari sikap (attitude) karyawan dalam menghadapi situasi kerja diperusahaan (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.

Berdasarkan pengertian di atas, maka motivasi merupakan respon pegawai terhadap sejumlah pernyataan mengenai keseluruhan usaha yang timbul dari dalam diri pegawai agar tumbuh dorongan untuk bekerja dan tujuan yang dikehendaki oleh pegawai dapat tercapai.

Keadaan yang terjadi pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui yaitu motivasi kerja masih perlu ditingkatkan karena masih terdapat pegawai yang terkesan meremehkan jam kerja seperti datang terlambat, pulang lebih awal atau keluar masuk kantor ketika jam kerja untuk keperluan pribadi dan kinerja pegawai belum

optimal terlihat dari belum tercapainya target program dan kegiatan sesuai dengan target yang diharapkan organisasi.

Data Keterlambatan Pegawai
 Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui Tahun
 2021

No	Bulan	Persentase Tingkat Kehadiran Saat ini (%)	Persentase Tingkat Kehadiran Yang Diharapkan (%)
1	Januari	87%	100%
2	Februari	87%	100%
3	Maret	84%	100%
4	April	88%	100%
5	Mei	86%	100%
6	Juni	84%	100%
7	Juli	80%	100%
8	Agustus	86%	100%
9	September	88%	100%
10	Oktober	87%	100%
11	Nopember	87%	100%
12	Desember	90%	100%

Sumber: Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui, 2022

Tabel diatas menunjukkan data keterlambatan pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui paling dominan pada bulan Juli yaitu sebanyak 20%, hal ini menun

KAJIAN TEORI

Menurut (Arif Yusuf Hamali 2018: 2) menyatakan bahwa "Manajemen SDM merupakan suatu pendekatan yang strategis terhadap keterampilan, motivasi, pengembangan, dan manajemen pengorganisasian sumber daya". Menurut (Prasadjia Ricardianto 2018: 15) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia adalah suatu ilmu atau cara bagaimana mengatur hubungan dan peranan sumber daya manusia yang dimiliki oleh individu secara efisien dan efektif serta dapat digunakan secara maksimal sehingga tujuan bersama antara perusahaan, karyawan dan masyarakat maksimal". Fungsi manajemen sumber daya manusia menurut (Hamali, 2018 : 6) yaitu :

1. Perencanaan adalah kegiatan memperkirakan tentang keadaan tenaga kerja, agar sesuai dengan

kebutuhan organisasi secara efektif dan efisien, dalam membantu terwujudnya tujuan. Perencanaan itu menetapkan program keorganisasian ini meliputi pengorganisasian, pengarahan, pengendalian, pengadaan, pengembangan, kompensasi, integrasi, pemeliharaan, kedisiplinan, dan pemberhentian karyawan.

2. Pengorganisasian adalah kegiatan untuk mengatur karyawan dengan menetapkan pembagian kerja, hubungan kerja, delegasi wewenang, integrasi dan koordinasi dalam bentuk bagan organisasi. Organisasi hanya merupakan alat untuk mencapai tujuan. Organisasi yang baik akan membantu terwujudnya tujuan secara efektif.
3. Pengarahan adalah kegiatan memberi petunjuk kepada karyawan, agar mau bekerja sama dan bekerja efektif serta efisien dalam membantu tercapainya tujuan organisasi. Pengarahan dilakukan oleh pemimpin yang dengan kepimimpinannya akan memberi arahan kepada karyawan agar mengerjakan semua tugasnya dengan baik. Adapun pengadaan merupakan proses penarikan, seleksi, penempatan, orientasi, dan induksi untuk mendapatkan karyawan yang sesuai dengan kebutuhan organisasi. Pengadaan yang baik akan membantu terwujudnya tujuan.
4. Pengendalian merupakan kegiatan mengendalikan karyawan agar mentaati peraturan organisasi dan bekerja sesuai dengan rencana. Bila terdapat penyimpangan diadakan tindakan perbaikan dan/atau penyempurnaan. Pengendalian karyawan meliputi kehadiran, kedisiplinan, perilaku kerja sama, dan menjaga situasi lingkungan kerja.
5. Pengembangan merupakan proses peningkatan keterampilan teknis, teoritis, konseptual dan moral karyawan melalui pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan yang

diberikan hendaknya sesuai dengan kebutuhan pekerjaan masa kini maupun masa yang akan datang.

6. Kompensasi merupakan pemberian balas jasa langsung berupa uang atau barang kepada karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada organisasi. Prinsip kompensasi adalah adil dan layak, adil diartikan sesuai dengan prestasi kerja, sedangkan layak diartikan dapat memenuhi kebutuhan primer.
7. Pengintegrasian merupakan kegiatan untuk mempersatukan kepentingan organisasi dan kebutuhan karyawan, agar tercipta kerja sama yang serasi dan saling menguntungkan. Di satu pihak organisasi memperoleh keberhasilan/ keuntungan, sedangkan di lain pihak karyawan dapat memenuhi kebutuhan dari hasil pekerjaannya. Pengintegrasian merupakan hal yang penting dan cukup sulit dalam manajemen sumber daya manusia, karena mempersatukan dua kepentingan yang berbeda.
8. Pemeliharaan merupakan kegiatan meningkatkan kondisi fisik, mental, dan loyalitas agar mereka tetap mau bekerja sama sampai pensiun. Pemeliharaan yang baik dilakukan dengan program kesejahteraan berdasarkan kebutuhan sebagian besar karyawan, serta berpedoman kepada internal dan eksternal konsistensi.
9. Kedisiplinan merupakan salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia yang penting dan merupakan kunci terwujudnya tujuan organisasi, karena tanpa adanya kedisiplinan maka sulit terwujudnya tujuan yang maksimal. Kedisiplinan merupakan keinginan dan kesadaran untuk menaati peraturan organisasi dan norma sosial.
10. Pemberhentian merupakan putusannya hubungan kerja seorang karyawan dari suatu organisasi. Pemberhentian ini disebabkan oleh keinginan karyawan,

keinginan organisasi, berakhirnya kontrak kerja, pensiun, atau sebab lainnya. Penerapan fungsi manajemen dengan sebaik-baiknya dalam mengelola karyawan akan mempermudah mewujudkan tujuan dan keberhasilan organisasi.

Secara harfiah remunerasi merupakan suatu penggajian, bisa juga merupakan uang atau substitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai timbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin, sementara menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia adalah pemberian hadiah (penghargaan atas jasa, dan sebagainya). Sementara itu ada beberapa pengertian remunerasi menurut beberapa pendapat para ahli yang penulis kutip: Remunerasi mempunyai pengertian berupa sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja”.

Motivasi adalah tindakan sekelompok faktor yang menyebabkan individu berperilaku dalam cara-cara tertentu. Motivasi mengajarkan bagaimana caranya mendorong semangat kerja bawahan agar mereka mau bekerja lebih giat dan bekerja keras dengan menggunakan semua kemampuan dan keterampilan yang dimilikinya untuk dapat memajukan dan mencapai tujuan perusahaan.

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seorang anggota organisasi mau dan rela memberikan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan menjadi tanggung jawabnya dan menunaikan kewajibannya dalam angka pencapaian 23 tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang ditentukan sebelumnya. (Siagian, 2014: 112).

Kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) telah di atur dalam Peraturan Pemerintah Nomor 94 tahun 2021 yang sampai saat ini masih berlaku. Dalam

PP Nomor 94 tahun 2021 tersebut diatur beberapa ketentuan yang pada intinya memuat kewajiban-kewajiban umum dan larangan-larangan bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS).

Istilah kinerja berasal dari kata job performance atau performance yang berarti prestasi kerja atau prestasi sesungguhnya yang dicapai oleh Robbins (2015). Robbins (2015) menyatakan bahwa kinerja adalah, "output driven from processes, human or otherwise". Berarti performance atau kinerja mengandung pengertian hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilaksanakan di Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui, yang beralamat di Pasar Krui, Pesisir Tengah, West Lampung Regency, Lampung 34874. Penelitian ini dilaksanakan pada Bulan Juni 2022 sampai dengan Agustus 2022. Populasi dalam penelitian ini yaitu seluruh pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebanyak 75 orang pegawai. sampel yang digunakan adalah 74 orang responden karena peneliti tidak termasuk ke dalam responden

Dalam penelitian ini jenis data yang diperlukan adalah :

1. Data Primer merupakan data yang diperoleh langsung tanpa perantara orang atau lembaga lain sebagai pihak ketiga. Data primer ini diperoleh dengan wawancara melalui responden.

2. Merupakan data yang diperoleh melalui orang lain yang berhubungan dengan permasalahan yang dipecahkan. Data sekunder ini diperoleh melalui cara studi dokumenter yaitu mengumpulkan dan mempelajari brosur – brosur serta dokumen organisasi.

Metode analisis yang di gunakan adalah Analisis deskriptif responden dilakukan dengan hanya mendiskripsikan variabel-variabel penelitian dengan cara membandingkan data hasil penelitian dengan teori-teori yang ada, dalam hal ini yang menggambarkan remunerasi dan motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui. Dengan menggunakan SPSS 21.

Untuk mendapatkan dan mengumpulkan data yang sesuai dengan kebutuhan dalam penelitian ini maka teknik – teknik yang digunakan adalah sebagai berikut :

1. Observasi, Melakukan penelitian dengan pengamatan langsung dengan cara mendekati objek yang akan diteliti.
2. Kuisisioner, Pengumpulan data dengan cara membagikan lembar pertanyaan kepada sampel dari objek yang kita teliti.
3. Telaah Dokumentasi dan Kepustakaan Suatu teknik pengumpulan data yang dilakukan peneliti dengan cara mengkaji buku-buku bacaan, dokumen-dokumen, peraturan-peraturan dan ketentuan undang-undang serta kebijaksanaan-kebijaksanaan yang berkaitan dengan pokok permasalahan.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0, maka diperoleh hasil perhitungan tentang Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai, sebagai berikut:

Uji Hipotesis Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.290	3.969		6.372	.000
	X1	.638	.090	.641	7.081	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji t diperoleh nilai t sebesar 7,081. Jika dibandingkan dengan t-tabel dengan tingkat signifikansi 0,05 yaitu 1,667, thitung 7,081 > ttabel 1,667, sehingga dapat disimpulkan bahwa asumsi Remunerasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima.

Persamaan regresi variabel Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 25,290 + 0,638X1$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Remunerasi sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,638 point.

Berdasarkan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS Versi 21.0, maka didapatkan hasil uji t Pengaruh Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) sebagai berikut :

Uji Hipotesis Motivasi Kerja terhadap Kinerja

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	25.290	3.969		6.372	.000
	X1	.638	.090	.641	7.081	.000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan hasil uji-t didapatkan nilai t sebesar 7,793. Jika dibandingkan dengan taraf signifikansi 0,05 (yaitu 1,667) dari t-tabel maka thitung 7,793 > ttabel 1,667, sehingga dapat disimpulkan bahwa: Ha menunjukkan bahwa Motivasi Kerja

(X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y) Diterima. Oleh karena itu, Motivasi Kerja (X2) berpengaruh terhadap variabel Kinerja Pegawai (Y). Persamaan regresi variabel Motivasi Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) adalah $Y = 22,259 + 0,689X2$ yang artinya untuk setiap peningkatan variabel Remunerasi sebesar 1 poin maka variabel Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,689 point

Melalui program SPSS 21, secara simultan (simultan) variabel Kinerja Pegawai (Y) diuji hipotesis simultan variabel Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) melalui hasil perhitungan sebagai berikut:

Uji Hipotesis Simultan

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	1439.911	2	719.956	57.815	.000 ^a
	Residual	884.143	71	12.453		
	Total	2324.054	73			

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Melalui uji F diperoleh F hitung sebesar 57,185 jauh lebih besar dari nilai Ftabel sebesar 3,126. Oleh karena itu, Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama (pada waktu yang sama) berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y). Oleh karena itu, berdasarkan hasil analisis di atas dapat dibuktikan atau diterima hipotesis yang diajukan, yang menunjukkan bahwa Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) secara bersama-sama berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Berdasarkan hasil penelitian, maka nilai yang diperoleh dari perhitungan regresi berganda Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) terhadap kinerja (Y) adalah sebagai berikut:

Regresi Berganda Remunerasi, Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai

Coefficients^a

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	11,414	3,904		2,924	,005
	X1	,438	,080	,440	5,499	,000
	X2	,508	,081	,499	6,246	,000

a. Dependent Variable: Y

Berdasarkan tabel di atas, kemudian dimasukkan persamaan :

$$Y = 11,414 + 0,438X1 + 0,508X2$$

Setiap terjadi peningkatan nilai pada variabel Remunerasi sebesar satu point, maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,438 point.

Setiap nilai variabel Motivasi Kerja meningkat 1 poin maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,508 point.

Berdasarkan keterangan di atas, dapat disimpulkan bahwa koefisien regresi X2 = 0,508 lebih besar dari pada koefisien regresi X1 = 0,438. Hal ini menunjukkan bahwa dalam meningkatkan variabel Kinerja Pegawai, Pengaruh variabel Motivasi Kerja lebih tinggi atau lebih penting daripada variabel Remunerasi pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui.

Berdasarkan hasil penelitian diatas maka determinan Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Perhitungan Koefisien Determinan secara Simultan

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,787 ^a	,620	,609	3,529

a. Predictors: (Constant), X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Hasil perhitungan tingkat korelasi antara Remunerasi (X1) dan Motivasi Kerja (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,787 termasuk dalam kategori sangat kuat yakni (0,600 – 0,799).

Koefisien Determinasi (KD) = R² 0,620 x 100% = 62%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa sumbangan Remunerasi dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai adalah 62%, dan sisanya 38% disebabkan oleh

penyesuaian faktor lain yang tidak penulis teliti dalam artikel ini.

KESIMPULAN

Berdasarkan analisis data dan pembahasan pada bab sebelumnya, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut:

1. Adanya pengaruh dari variabel remunerasi terhadap variabel kinerja pegawai pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar 41,1% dan sisanya sebesar 58,9% yang dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penelitian serta penulisan tesis ini.
2. Adanya pengaruh dari variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar 45,8% dan sisanya sebesar 54,2% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak dikaji dalam penulisan dan penelitian tesis ini.
3. Adanya pengaruh secara bersama-sama dari variabel remunerasi dan variabel motivasi kerja terhadap variabel kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui sebesar 62% terhadap Kinerja Pegawai, dan sisanya 38% yang dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penulisan serta penelitian dalam pembuatan tesis ini.

Berdasarkan hasil penelitian di atas, implikasi kedepan dirumuskan sebagai berikut:

1. Pada variabel remunerasi yang perlu mendapat perhatian adalah item pernyataan Nomor 11, yaitu indikator mengenai kegiatan di luar instansi mendapatkan dana akomodasi oleh instansi karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat

- dilakukan oleh pimpinan untuk lebih memperhatikan terhadap kebutuhan pegawai saat melaksanakan tugas keluar agar tidak membebani keuangan pegawai tersebut hal ini dapat menjadi point positif terhadap kinerja pegawai Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui demi tercapainya tujuan organisasi yang ingin dicapai.
2. Pada variabel motivasi kerja, yang perlu mendapat perhatian untuk peningkatan motivasi kerja adalah butir pernyataan kuesioner Nomor 2, yaitu kebutuhan pegawai dapat terpenuhi dengan penghasilan sekarang ini. karena nilai indikator tersebut yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh dengan pimpinan memberikan reward berupa bonus atau insentif pada pegawai yang berprestasi karena hali ni dapat menjadi alat untuk memotivasi para pegawai dalam meningkatkan kinerjanya pada Rumah Tahanan Negara Kelas IIB Krui.
 3. Pada variabel kinerja pegawai yang perlu mendapat perhatian adalah butir pernyataan Nomor 2, yaitu indikator mengenai pegawai tidak menolak tugas tambahan yang diberikan pimpinan karena indikator ini mendapatkan nilai yang paling rendah. Peningkatan indikator ini dapat dilakukan oleh pimpinan dengan memberikan tugas tambahan tersebut secara bergiliran serta fokus terhadap kualifikasi dari masing-masing pegawai dikarenakan tidak seluruh pegawai bekerja secara cepat dan tepat sehingga tidak membebani dari pada tugas inti pegawai dalam lembaga.

DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi. 2014. *Prosedur Penelitian*. Jakarta: Rhineka Cipta.
- Augusty, Ferdinand. 2006. *Metode Penelitian Manajemen*. Semarang: Badan. Penerbit Universitas Diponegoro.
- Bray & Rue 2015. *Human Resource Management*. 8th edition. New York: McGraw-Hill.
- Dharma, Surya. 2012. *Manajemen Kinerja Falsafah Teori dan Penerapannya*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Edy Sutrisno. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ke-9, Kencana*,. Jakarta.
- Ghozali, Imam. 2016. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program (IBM SPSS)*. Edisi 8. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang..
- Hamali, Arif Yusuf. 2018. *Pemahaman Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Buku Seru.
- Handoko, T. Hani. 2017 *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi Jakarta Bumi Aksara
- Henry Simamora, 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusi*. Gramedia, Jakarta.
- Isnaini, Hamsani, Andriyansah (2020). Pengaruh Disiplin Kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada LPP RRI. <http://repository.ut.ac.id/9430/>
- Maria Hartiningsih (2017). Pengaruh Disiplin Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada Badan Keuangan Dan Aset Daerah Kabupaten Sleman).

- <https://eprints.uny.ac.id/53291/>
- Malayu S.P Hasibuan, 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Perusahaan. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Pacitti, 2011, Efficiency Wages, Unemployment, And Labor Discipline, Journal Of Business & Economics Research, 9.3, Pp.1-10. Nama lengkap...
- Putu, Cipta, dan Bagia tahun 2017 dengan Judul Pengaruh Motivasi Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada PT. Makmur Jaya Casting.
- Ricardianto, Prasadja. (2018). Human Capital Management. Bogor: In Media
- Riswanto, Lanin, Syamsir. (2018). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Dinas Kependudukan Dan Pencatatan Sipil Kabupaten Kerinci.
https://www.gci.or.id/proceedings/view_article/155/1/icesst-2018
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. 2011. Manajemen Sumber Daya. Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja. Grafindo
- Robbin P. Sthepen & Judge, T.A. 2015. Perilaku Organisasi Edisi 16. Alih Bahasa Pudjaatmaka. Jakarta. Salemba Empat.
- Roberia. 2009. Analisis Yuridis Perbaikan Sistem Remunerasi Pegawai Negeri Sipil Republik Indonesia. (Tesis).
- Sadikin, 2020. <https://www.kemkes.go.id/articled/view/20030400008>. Di Akses 2 Mei 2021
- Sadili Samsudin. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : CV Pustaka. Setia.
- Siregar. Ahmad Alwi, 2020. <https://komisiinformasi.lampungprov.go.id>. Di Akses 2 Mei 2021
- Sondang P. Siagian. 2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Bumi Aksara.
- Sugiyono. (2017). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung:
- Suparyadi, S.IP., M.M., 2015. Manajemen Sumber Daya. Manusia, Ed. 1, Andi, Yogyakarta.
- Supriyanto . 2013. Peran human capital dan structural capital. Penerbit Alfabeta
- Surya, Mohamad. 2004. Psikologi Pembelajaran dan Pengajaran. Bandung: Pustaka.
- Suryani, 2016. Media Pembelajaran Inovatif. Bandung: PT Remaja. Rosdakarya.
- Umar, Husein, 2014. Riset Manajemen Sumber Daya Manusia dalam organisasi. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Uyanto, 2009. Metode Penelitian. Bumi Aksara. Jakarta.

Peraturan - Peraturan

Peraturan Pemerintah Nomor 53 Tahun
2010 tentang Disiplin Pegawai
Negeri Sipil
Peraturan Kementerian Hukum dan
Hak Asasi Republik
Indonesia.