

PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB DOMPU

Lancur Ruktipriangga¹, I Nyoman Nugraha Ardana Putra², Siti Juliaha³

^{1,3}Universitas Terbuka, Indonesia

²Universitas Mataram, Indonesia

lancurruktipriangga23@gmail.com¹, ibobid@yahoo.com², sitij@ecampus.ut.ac.id³

Submitted: 10th Jan 2022/ **Edited:** 28th Feb 2022/ **Issued:** 01st April 2022

Cited on: Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Juliaha, S. (2022). PENGARUH REMUNERASI, MOTIVASI DAN PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA PEGAWAI LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS IIB DOMPU. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401-413.

ABSTRACT

The aims of this study are to describe: (1) the effect of remuneration, motivation, and career development on the performance of the Class IIB Dompur Correctional Institution employees; and (2) the dominant influence on the performance of the Class IIB Dompur Correctional Institution employees. This research is a quantitative research that uses associative research type, and the population of this research is all 73 employees of the Class II-B Dompur Prison and used as the research sample. The research instrument used in data collection is a questionnaire. Then the data were analyzed using multiple linear regression statistics. The results of the study are that: (1) Remuneration has a positive and significant effect on the performance of the Class IIB Dompur Prison employees. With income that is in accordance with the needs of the family, it will cause employees to be more enthusiastic in working which in turn can improve work ethic; (2) Motivation has a positive and significant influence on the performance of Class IIB Dompur Prison employees. Motivation is an encouragement in employees in carrying out tasks that will give positive results to the quality and quantity of their work. The higher a person's work motivation, the higher the employee's work productivity. (3) Career development has a significant and positive effect on employee performance. This means that in improving employee performance, career development planning and management can be carried out; (4) Remuneration is the most dominant variable affecting the performance of Class IIB Dompur Lapas employees.

Keywords: Remuneration, Motivation, Career Development, Performance

PENDAHULUAN

Pegawai Lapas atau disebut Sipir merupakan seseorang yang diberikan tugas dengan tanggung jawab pengawasan, keamanan, dan keselamatan narapidana di penjara. Petugas tersebut bertanggung jawab untuk pemeliharaan, pembinaan, dan pengendalian seseorang baik yang telah ditangkap dan sedang menunggu pengadilan ketika

dimasukkan maupun yang telah didakwa melakukan tindak kejahatan dan dijatuhi hukuman dalam masa tertentu suatu penjara. Sipir disebut petugas pemasyarakatan (petugas lapas) yang bertanggung jawab melakukan pembinaan terhadap narapidana atau tahanan di Lapas maupun Rutan (Rumah Tahanan). Petugas Pemasyarakatan adalah Pegawai Negeri Sipil yang bekerja sebagai pegawai negeri sipil Kemenkumham (Apriansyah, 2016). Pegawai Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) adalah bagian dari sistem hukum di Indonesia, yang perlu mendapatkan perhatian besar dari pemerintahan Republik Indonesia (Situmorang, 2019).

Pada prinsipnya Lapas merupakan lembaga pemasyarakatan yang mengalami beberapa hambatan antara lain dari sarana dan prasarana yang kurang memadai dan kurangnya promosi produk hasil kerajinan narapidana. Masalah lain mengenai daya tampung karena Lapas Kelas IIB Dompu terjadi over kapasitas. Di tahun 2021, terhitung Januari sampai Mei dilaporkan bahwa daya tampung atau kapasitas 740 sementara jumlah narapidana dan tahanan sebanyak 1.871 orang, yaitu daya tampung 740 orang, atau 252% over kapasitas (Sistem Data Base Lembaga Pemasyarakatan, 2021). Berkenaan dengan itu, data mengenai kurangnya kinerja petugas Lapas Lapas Kelas IIB Dompu masih ada beberapa orang Pegawai Lapas Kelas IIB Dompu yang mendapat hukuman disiplin pada semester pertama, sedangkan pada semester ke II sudah tidak terdapat pegawai yang terkena hukuman disiplin. Dengan masih adanya pegawai yang terkena hukuman disiplin di tahun 2020 ini merupakan gambaran dari kinerja pegawai Lapas yang bermasalah yang harus dikaji lebih fokus mengenai remunerasi, motivasi, dan pengembangan karir sebab dengan masih adanya pegawai yang melakukan pelanggaran disiplin akan berdampak pada pelaksanaan tugas-tugas Lapas. Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (Lakip) Lapas kelas IIB Dompu tahun 2020 secara umum menunjukkan pencapaian kinerja Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Dompu pada 2020 sudah cukup baik. Namun masih ada berbagai kendala dan permasalahan yang sering kali timbul sebagai faktor penghambat. Secara umum permasalahan yang menjadi hambatan yang berpengaruh terhadap efisiensi dan efektivitas capaian kinerja Ditjen Pemasyarakatan adalah : (1) minimnya kualitas dan kuantitas SDM Pemasyarakatan; (b) minimnya dukungan anggaran dalam pelaksanaan tugas dan fungsi pemasyarakatan; serta (c) kurangnya sarana dan prasarana

yang mendukung pelaksanaan tugas pemasyarakatan (LAKIP Lapas Kelas IIB Dompu, 2020).

Rahmad (2016) menyebutkan bahwa tugas pokok Lapas antara lain: melaksanakan pembinaan narapidana dan anak didik, melakukan bimbingan sosial/kerohanian narapidana dan anak didik, memberikan bimbingan, mempersiapkan sarana dan hasil kerja, serta melakukan pemeliharaan keamanan dan tata tertib lembaga pemasyarakatan. Hasil penelitian Situmorang (2019) menunjukkan bahwa sistem pemasyarakatan yang berjalan saat ini, masih memiliki banyak kekurangan baik dari sisi sumber daya manusia maupun dari sisi sarana prasarana.

Hasil penelitian Apriansyah, (2016) bahwa Pemerintah sudah berusaha meningkatkan kemampuan petugas pemasyarakatan Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara dengan cara melakukan interaksi antara pimpinan dan bawahan yang memiliki arti supervisi dan tanggung jawab serta kesempatan karier yang jelas. Inilah salah satu bentuk apresiasi pemerintah dalam membina Petugas agar diharapkan kinerjanya lebih optimal di lapangan.

Menurut Maryani, (2015), bahwa salah satu penyebab rendahnya kinerja petugas Lapas adalah kesejahteraan ekonomi seperti Remunerasi dan Tunjangan Pemasyarakatan dan lain-lain. Hasil penelitian Surahman and Fariz, (2018) menunjukkan bahwa ada pengaruh signifikan remunerasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja Sipir Lapas. Menurut Suryani, (2016) dan Mohi (2016), remunerasi dalam konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, yang dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan clean and good governance.

Penelitian Sembiring (2018) menunjukkan bahwa motivasi memiliki peranan sentral terhadap baik dan buruknya kinerja pegawai. Motivasi adalah serangkaian sikap dan nilai-nilai yang memengaruhi individu untuk mencapai hal yang spesifik sesuai dengan tujuan individu. Individu yang berhasil mencapai tujuannya berarti kebutuhan-kebutuhannya dapat terpenuhi atau terpuaskan (Kadarisman, 2014; Rangga and Naomi, 2011; Rizkiyani and Saragih, 2012).

Faktor lain yang mempengaruhi kinerja adalah pengembangan karir. Hasil penelitian Irianto et al. (2015), Manggis, Yuesti, and Sapta, (2018), serta Rosmadia (2015) menunjukkan bahwa pengembangan karir menjadi salah satu faktor yang

mempengaruhi kinerja petugas Lapas dan pegawai atau karyawan. Mangkunegara (2014) menyatakan bahwa karir adalah suatu runut (perjalanan) yang ditanggapi di dalam sikap dan perilaku terkait dengan pengalaman kerja dan kegiatan-kegiatan seseorang di sepanjang hidupnya.

Menurut Pranowowati (2015) dan Riskiyani (2016), Lembaga Pemasyarakatan atau LAPAS adalah satuan usaha pemasyarakatan yang menampung, merawat, dan membina narapidana yaitu seseorang yang sedang menjalani pidana yang hilang kemerdekaan. Narapidana juga punya hak yang sama untuk mendapatkan derajat kesehatan yang optimal. Masalah kesehatan pada narapidana di lembaga pemasyarakatan diperkirakan karena beberapa faktor diantaranya kelebihan kapasitas yang meningkatkan resiko penyakit menular, keterlambatan deteksi penyakit, kurangnya ruangan isolasi, dan ketidaktepatan pengobatan. Sementara pada sisi lain, kondisi fasilitas dan tenaga kesehatan belum sepenuhnya optimal. Jumlah Lapas dan rutan adalah 457 unit, sebagian besar dalam kondisi over kapasitas, dalam 6 tahun terakhir pertumbuhan tingkat hunian di Lapas/Rutan mengalami peningkatan yang cukup pesat. Jumlah penghuni pada tahun 2008 adalah 135.985 orang, sedangkan pada saat ini berjumlah 155.914 orang. Kapasitas hunian saat ini sebesar 108.186 orang, sehingga mengalami over kapasitas sebesar 44% atau 47.728 orang.

Hasil observasi Petugas Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Dompu bahwa kesejahteraan sudah lama diperhatikan oleh pemerintah terutama melalui pemberian Remunerasi. Namun beberapa masalah yang dirasakan oleh Petugas Lapas bahwa semakin lama semakin besar kebutuhan hidup yang harus dipenuhi termasuk biaya kebutuhan pokok dan kebutuhan pendidikan anaknya sehingga hal ini menjadi masalah tersendiri yang dialami oleh petugas Lapas dan akan berdampak pada motivasi kerja pegawai. Dapat saja petugas LAPAS akan berusaha mencari penghasilan tambahan, baik bisnis maupun bertani. Kemudian hal demikian akan berimbas pada kurang semangat dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya sebagai petugas LAPAS. Menurut Surahman and Fariz, (2018), faktor-faktor yang dapat mempengaruhi motivasi antara lain kompensasi yang adil dan layak, serta jadwal kerja yang fleksibel. Hasil penelitian mengenai remunerasi, motivasi, dan pengembangan karir oleh penelitian lainnya justru menemukan tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap kerja pegawai. Seperti penelitian Abidin (2013); Calvin, (2017); serta Nami Nasution,

Mariatin, and Zahreni (2018) menunjukkan bahwa remunerasi, motivasi, dan pengembangan karir tidak memiliki pengaruh signifikan yang tinggi terhadap kinerja pegawai.

Fenomena lain Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Dompu menunjukkan bahwa lamanya bekerja/dinas dan pangkat yang tinggi bukanlah satu-satunya faktor penentu untuk dapat pengembangan karir yang diharapkan. Demikian pula perencanaan karir yang telah memenuhi suatu syarat untuk pengembangan karir bukan pula menjadi faktor penentu untuk mendapatkan pengembangan karir di Lembaga Permasyarakatan (Lapas) Kelas IIB Dompu. Jadi pada dasarnya tidak ada ukuran yang standar untuk pengembangan karir. Dengan demikian, fenomena yang terjadi dengan lama bekerja/pangkat yang tinggi tidaklah cukup dapat menentukan perencanaan dan pengembangan karir sehingga dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai Lapas.

LANDASAN TEORI

Kinerja Pegawai

Lawuningtyas (2018) menyatakan bahwa kinerja adalah kualitas pelaku yang berorientasi pada tugas dan pekerjaan. Abidin (2014) menyatakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja perseorangan dalam suatu organisasi, dan kinerja organisasi adalah totalitas hasil kerja yang dicapai suatu organisasi. Hasibuan (2013) menyatakan bahwa kinerja sebagai hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seseorang untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan, serta waktu. Mathis (2011) menyatakan bahwa kinerja atau kinerja seorang karyawan (pegawai) pada dasarnya adalah hasil kerja seseorang karyawan selama periode tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, misalnya standar, target/sasaran, atau kinerja yang telah ditentukan lebih dahulu dan telah disepakati bersama. Robbins & Judge (2011) menjelaskan bahwa kinerja individu adalah tingkat pencapaian atas hasil kerja seseorang dari sasaran yang harus dicapai atau tugas yang harus dilaksanakan dalam kurun waktu tertentu.

Remunerasi

Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat

dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi (Scharfstein, 2015). Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Tarigan, 2011).

Motivasi Kerja

Motivasi adalah daya pendorong yang mengakibatkan seseorang anggota organisasi mau dan rela untuk mengerahkan kemampuan dalam bentuk keahlian atau keterampilan tenaga dan waktunya untuk menyelenggarakan berbagai kegiatan yang menjadi tanggung jawabnya dan melaksanakan kewajibannya, dalam rangka pencapaian tujuan dan berbagai sasaran organisasi yang telah ditentukan sebelumnya (Siagian, 2013). Riyadi (2011) menyatakan 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.

Pengembangan Karir

Menurut Hasibuan (2013), karir secara tradisional dibangun melalui tangga yang bersifat linear sehingga kriteria kemampuan, keahlian, dan pengetahuan yang dimiliki seorang karyawan untuk menduduki jenjang jabatan yang lebih tinggi, berbeda dengan konsep karir yang lebih maju. Irianto et al., (2015) mengemukakan karir adalah serangkaian posisi atau jabatan, yang dipegang oleh seseorang selama jangka waktu yang relatif lama. Mangkunegara (2012) mengungkapkan perjalanan karir seseorang dimulai dari ketika ia memulai suatu pekerjaan. Boleh jadi karir itu dimulai di kantor-kantor resmi ataupun sebagai usaha sendiri dalam suatu jenis profesi tertentu.

METODE PENELITIAN

Desain penelitian ini untuk mengungkap hubungan kausal (sebab-akibat) pengaruh parsial dan simultan remunerasi, motivasi, dan pengembangan karir terhadap kinerja pegawai pada Lembaga Pemasyarakatan Klas IIB Dompus. Populasi penelitian ini adalah seluruh Pegawai atau Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Dompus yang berjumlah 73 orang. Sampel dalam penelitian menggunakan populasi yaitu

Pegawai atau Petugas Lembaga Permasyarakatan Kelas IIB Dompu berjumlah 71 orang. Instrumen penelitian ini adalah kuesioner yang menggunakan *skala likert*. Sebelum instrumen digunakan untuk mengumpulkan data penelitian terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Prosedur pengumpulan data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah dengan melakukan penyebaran kuesioner kepada pegawai Lapas Kelas IIB Dompu. Penyebaran akan dilakukan secara langsung dan diawasi oleh peneliti secara langsung pula. Sumber data primer tersebut akan diberi waktu untuk mengisi instrumen maksimal 2 jam. Hal semacam ini akan dilakukan setiap hari di lokasi penelitian. Kuesioner diisi oleh responden kemudian akan dilakukan ditabulasi dan pengolahan data sehingga berdasarkan jawaban tersebut peneliti akan menganalisis kemudian menyimpulkan sesuai permasalahan yang akan diungkap dalam penelitian ini. Data di analisis dengan metode deskriptif dan teknik ini digunakan untuk menjelaskan pengaruh variabel independen satu persatu dimulai dengan yang paling lemah hubungannya sampai akhir diperoleh model yang paling baik dengan persamaan regresi linier berganda.

HASIL PENELITIAN

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas II-B Dompu

Hasil penelitian empiris melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya maka dapat dideskripsikan data menunjukkan variabel remunerasi tergolong pada kategori tinggi dimana ada 47 orang atau 67%, memberi penilaian tinggi. Yang memberi penilaian sangat tinggi sebanyak 21 orang atau 29%, dan yang memberi penilaian berkategori cukup sebanyak 3 orang atau 4 %. Data ini juga menjelaskan bahwa di dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab pegawai merasa tunjangan melalui remunerasi tergolong tinggi dan menjadi salah satu penyebab tingginya semangat kerja dari masing-masing pegawai. Hasil Pengujian hipotesis penelitian bahwa “Remunerasi Berpengaruh Positif dan Signifikan Terhadap Kinerja Pegawai Lapas kelas IIB Dompu. Hasil penelitian ini mendukung penelitian sebelumnya (Meilinda et al., 2019) bahwa remunerasi memberikan pengaruh terhadap kinerja pegawai dikarenakan pemberian remunerasi dapat menimbulkan perasaan bertanggung jawab yang besar bagi pegawai terhadap pekerjaan yang diembannya. Dengan begitu akan dapat terbentuk kondisi yang membuat pegawai termotivasi untuk terus meningkatkan produktivitasnya dalam bekerja. Dengan produktivitas kerja pegawai

yang tinggi maka otomatis kinerja pegawai tersebut akan terus meningkat, sehingga tujuan organisasi dapat dicapai secara optimal.

Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas II-B Dompu

Hasil penelitian empiris melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya maka dapat dideskripsikan data bahwa terdapat 3% pegawai yang memiliki motivasi kerja cukup tinggi, sementara ada 58% tergolong tinggi motivasi kerja dan ada 39% yang memiliki sangat tinggi motivasi kerja. Jadi dari hasil kuesioner mengenai motivasi bahwa responden rata-rata memiliki motivasi tergolong tinggi. Artinya motivasi kerja pegawai tinggi, dan hal ini tidak terlepas dari dorongan dalam diri termasuk akibat faktor eksternal karena dorongan dari luar berupa gaya kepemimpinan atas, model kebijakan, termasuk insentif dan integritas kerja yang membuat pegawai harus memiliki kerja yang baik karena sistem pengawasan kerja yang ketat. Rendahnya motivasi kerja akan menyebabkan kinerja yang rendah. Kinerja yang rendah tidaklah mungkin mencapai hasil yang baik apabila tidak ada motivasi, karena motivasi merupakan suatu kebutuhan dalam usaha untuk mencapai tujuan organisasi. Bagi pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi membuat dirinya merasa senang dan memperoleh kepuasan tersendiri dalam pekerjaannya, seorang karyawan akan lebih berusaha untuk mendapatkan hasil yang maksimal dengan semangatnya yang tinggi, serta selalu berusaha mengembangkan tugas dan dirinya (Anoraga, 2009:112). Hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Hasil penelitian mendukung pendapat (Hakim & Cahyani, 2017) mengemukakan bahwa dengan terbentuknya motivasi yang kuat, maka dapat membuahkan hasil atau kinerja yang baik sekaligus berkualitas dari pekerjaan yang telah dilakukan. Setiap peningkatan motivasi yang dimiliki oleh seseorang akan memberikan peningkatan terhadap kinerjanya.

Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Kelas II-B Dompu

Hasil penelitian empiris melalui penyebaran kuesioner yang telah diuji validitas dan reliabilitasnya maka dapat dideskripsikan data bahwa terdapat 5 orang atau 7% tergolong cukup tinggi dalam pengembangan karir sebagai pegawai Lapas, sementara ada 60 orang atau 84 % berkategori sangat tinggi dalam pengembangan karir dan ada 6 orang atau 8% yang tergolong sangat tinggi dalam mengembangkan karir. Pengujian hipotesis bahwa Pengembangan Berpengaruh Signifikan dan Positif Terhadap Kinerja

Pegawai Lapas kelas IIB Dompu. Perencanaan karier dan manajemen karier akan memberi keuntungan bagi individu dan organisasi. Melalui program pengembangan karir, perusahaan akan meningkatkan kinerja dan produktivitas karyawan, menurunkan labour turn over, dan meningkatkan kesempatan promosi bagi pegawai. Hasil pengujian hipotesis penelitian bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian (Marpaung, 2020) bahwa manajemen pengembangan karir menjadi dasar alasan pegawai menjadi lebih disiplin dalam bekerja. Oleh karena itu perlu didorong bagi semua pegawai agar memiliki perencanaan matang terhadap pengembangan karirnya.

Pengaruh Dominan Remunerasi Terhadap Kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Dompu

Remunerasi yang menggambarkan kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan. Remunerasi, atau paket remunerasi, biasanya digunakan oleh organisasi untuk menarik atau mempertahankan kinerja pegawai. Remunerasi adalah suatu bentuk kumpulan benefit yang ditawarkan oleh pemberi kerja pada pekerja. Remunerasi juga terkadang diberikan sebagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan terhadap organisasi atau lembaga tempat pegawai bekerja (Mangkunegara, 2012). Remunerasi adalah jenis kompensasi lain yang diterima karyawan atau eksekutif perusahaan untuk pekerjaan mereka. Kompensasi ini biasanya mencakup gaji pokok atau upah, bonus, dan komisi dan terkadang tidak termasuk tip dan penggantian biaya. Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa remunerasi berpengaruh dominan dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Dompu. Variabel remunerasi merupakan faktor yang paling dominan berpengaruh dalam meningkatkan kinerja. Hal ini disebabkan oleh besarnya jumlah remunerasi yang diterima pegawai menjadi motivasi tersendiri bagi pegawai.

Kebijakan remunerasi ini dikenal sebagai cara yang efektif untuk menambah produktifitas pegawai dan dengan menerapkan sistem remunerasi ini hanya akan berjalan jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga terdapat kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja yang bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula (Govina,

2019). Ditinjau dari landasan normatif dalam mewujudkan aparatur sipil Negara sebagai bagian dari reformasi birokrasi yang berhak memperoleh gaji, tunjangan dan fasilitas serta berdasarkan sistem penggajian pegawai yang tercantum didalam Undang-undang yang mengatur tentang Aparatur Sipil Negara, yaitu Undang -Undang Nomor 5 Tahun 2014 yang mengemukakan bahwa struktur gaji Pegawai Negeri Sipil yang harus dipenuhi adalah struktur gaji yang adil dan layak.

Gaji yang adil dan layak berarti bahwa gaji Pegawai Negeri Sipil harus mampu memenuhi kebutuhan hidup keluarganya, sehingga Pegawai Negeri Sipil tersebut dapat memusatkan perhatian, pikiran dan tenaganya hanya untuk melaksanakan tugas. Pengaturan gaji Pegawai Negeri Sipil yang adil dimaksudkan untuk mencegah kesenjangan kesejahteraan, sedangkan gaji yang layak dimaksudkan untuk menjamin terpenuhinya kebutuhan pokok sehingga dapat memacu produktivitas pegawai termasuk Pegawai Lembaga Pemasyarakatan Kelas IIB Dompu merupakan salah satu lembaga yang bertanggungjawab melaksanakan Reformasi Birokrasi melalui sistem pemasyarakatan dibawah naungan Kementerian Hukum dan HAM yang menerima remunerasi diharapkan akan meningkatkan disiplin bagi pegawai negeri sipil didalamnya. Hasil penelitian pemberian remunerasi ini tidak hanya berdimensi kesejahteraan tetapi harus dikaitkan dengan peningkatan disiplin dalam kinerja (Govina, 2019).

KESIMPULAN

Setelah melakukan analisis data penelitian dan pembahasan maka peneliti dapat menyimpulkan beberapa hal sesuai dengan permasalahan penelitian yaitu:

1. Remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Dompu. Dengan pendapatan yang sesuai dengan kebutuhan keluarga akan menyebabkan pegawai menjadi lebih bersemangat dalam bekerja yang pada gilirannya dapat meningkatkan etos kerja;
2. Motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Dompu. Motivasi merupakan dorongan dalam diri pegawai dalam menjalankan tugas yang akan memberi dampak positif terhadap kualitas dan kuantitas kerjanya. Semakin tinggi motivasi kerja seseorang maka akan semakin tinggi pula produktivitas kerja pegawai;

3. Pengembangan karir berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai. Artinya dalam meningkatkan kinerja pegawai dapat dilakukan perencanaan dan manajemen pengembangan karir;
4. Remunerasi merupakan variable yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai Lapas Kelas IIB Dompu. Hal ini menunjukkan dengan adanya remunerasi dapat menyebabkan tingginya motivasi kerja serta adanya dorongan untuk mengembangkan karir karena semakin tinggi karir maka akan semakin tinggi pula remunerasi. Berdasarkan kesimpulan penelitian tersebut atasan hendaklah memperhatikan kinerja kerja melalui pemberian remunerasi dan motivasi kerja serta dorongan pengembangan karir bawahannya karena berdasarkan hasil penelitian remunerasi, motivasi dan pengembangan memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Oleh karena itu bagi pimpinan agar memiliki gaya kepemimpinan yang mendukung dan menyesuaikan diri dengan tuntutan kerja, karakteristik pegawai agar terjalin harmonisasi dalam setiap menyelesaikan tugas sehingga dapat memotivasi kerja dan mengembangkan karir bawahannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Abidin. (2014). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai* [Program Pasca Sarjana Universitas Dian Nuswantoro Semarang]. (Diakses di Kota Bima tanggal 6 April 2021)
- Abidin, N. (2013). *Pengaruh Kepuasan, Motivasi dan Kedisiplinan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Wilayah Departemen Agama Provinsi Jawa Tengah* [Universitas Dian Nuswantoro Semarang.]. Tesis Tidak Dipublikasikan
- Apriansyah, N. (2016). Peningkatan Kemampuan Petugas Pemasyarakatan Dalam Menanggulangi Peredaran Narkoba di Lembaga Pemasyarakatan dan Rumah Tahanan Negara. *Jurnal Penelitian Hukum DE JURE*, 16(4), 295–409.
- Calvin, O. Y. (2017). The Impact of Remuneration on Employees' Performance : A Study of Abdul Gusau Polytechnic, Talata-Mafara and State College of Education Maru, Zamfara State. *Nigerian Chapter of Arabian Journal of Business and Management Review*, 4(2), 34–43. <https://doi.org/10.12816/0037554>
- Govina. (2019). Optimalisasi Sistem Penilaian Kinerja Pegawai Negeri Sipil Terkait Kebijakan Remunerasi (Studi di Lembaga Pemasyarakatan Kelas 1 Malang). *Jurnal Administrasi Dan Manajemen*, 2(1), 1–24.
- Hakim, A. R., & Cahyani, B. H. (2017). Hubungan Rotasi Jabatan Dan Motivasi Kerja Pada Anggota Kepolisian Fungsi Turjawali Polres Sleman. *Jurnal Spirits*, 4(2), 54. <https://doi.org/10.30738/spirits.v4i2.1115>
- Hasibuan. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (3rd ed.). Bumi Aksara.
- Irianto, H., Haryono, T., Haryanto, B., & Riani, A. L. (2015). The Model of Consumer's

- Switching Intention from Conventional Food to Organic Food: An Experimental Design Study. *Mediterranean Journal of Social Sciences*, 6(3), 588–599. <https://doi.org/10.5901/mjss.2015.v6n3s2p588>
- Kadarisman. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia* (1st ed.). Rajagrafindo Persada.
- LAKIP Lapas Kelas IIIB Dompu. (2020). *Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAKIP)*.
- Lawuningtyas, L. A. (2018). *Pengaruh Kompetensi Kepribadian dan Sosial Kepala Sekolah Terhadap Kinerja Guru Sekolah Dasar Negeri Di Kecamatan Pulung Kabupaten*. Fakultas Manajemen, Jurusan Agama, Pendidikan.
- Manggis, I. W., Yuesti, A., & Sapta, I. K. S. (2018). The Effect of Career Development and Organizational Culture to Employee Performance with Motivation of Work as Intervening Variable in Cooperation in Denpasar Village. *International Journal of Contemporary Research and Review*, 9(07), 20901–20916. <https://doi.org/10.15520/ijcrr/2018/9/07/553>
- Mangkunegara. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Refika Aditama.
- Mangkunegara. (2014). *Perencanaan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia*. Refika Aditama.
- Marpaung. (2020). Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Badan Pengelolaan Pendapatan Daerah Kabupaten Dairi. *Jurnal Ilmiah Methonomi*, 3(2), 47–56.
- Maryani, D. (2015). Faktor-Faktor Penyebab Tidak Tercapainya Tujuan Pemidanaan Lembaga Pemasyarakatan di Indonesia. *Jurnal Hukum Sehasen*, 1(1), 1–24. <https://jurnal.unived.ac.id/index.php/jhs/article/view/335/303>
- Mathis. (2011). *Human Resource Management (Terjemahan)* (11th ed.). Salemba Empat.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- Mohi, S. (2016). Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Motivasi sebagai Variabel Moderating (Studi Kasus di Universitas Negeri Gorontalo). In *Pascasarjana Program Studi Akuntansi*. Universitas Negeri Gorontalo.
- Nami Nasution, F., Mariatin, E., & Zahreni, S. (2018). The Influence of Career Development and Organizational Culture on Employee Performance. *International Journal of Scientific Research and Management*, 6(01), 57–65. <https://doi.org/10.18535/ijssrm/v6i1.e109>
- Pranowowati, H. &. (2015). *Analisis Permasalahan Kesehatan pada Narapidana di Lembaga Pemasyarakatan Klas IIA Ambarawa*. 7(13), 138–144.
- Rahmad. (2016). Tugas dan kewenangan lembaga pemasyarakatan Ambarawa dalam pembinaan narapidana sebagai wujud perlindungan narapidana sebagai warga Negara. *Diponegoro Law Journal*, 5(3), 1–13.
- Rangga, M., & Naomi, P. (2011). Pengaruh Motivasi Diri Terhadap Kinerja Belajar Mahasiswa (Studi Kasus Pada Mahasiswa Universitas Paramadina). *Upi*, 1–8.
- Riskiyani, S. (2016). Perlakuan di Lapas , Interaksi Sosial dan Harapan Pengguna Narkoba Mantan Narapidana. *Etnosia*, 01(01), 71–84.
- Riyadi, S. (2011). Pengaruh Kompensasi Finansial, Gaya Kepemimpinan, dan Motivasi

- Kerja Terhadap Kinerja Karyawan pada Perusahaan Manufaktur di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen Dan Kewirausahaan*, 13(1).
<https://doi.org/10.9744/jmk.13.1.40-45>
- Rizkiyani, D., & Saragih, S. (2012). Stress Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Petugas Lembaga Permasyarakatan. *Jurnal Manajemen Maranatha*, 12(1), 113032.
<https://doi.org/10.28932/jmm.v12i1.172>
- Robbins & Judge. (2011). *Perilaku Organisasi* (2nd ed.). Salemba Empat.
- Rosmadia. (2015). Pengaruh Pelatihan Dan Pengembangan Serta Prestasi Kerja Terhadap Pengembangan Karir Pegawai Pada Lembaga Pemasyarakatan Wanita Kelas IIA Di Medan. In *Sekolah pascasarjana universitas sumatera utara medan 2009*. SEKOLAH PASCASARJANA UNIVERSITAS SUMATERA UTARA MEDAN.
- Scharfstein, G. (2015). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerjadan Disiplin Kerjapegawai Pajak Terhadap Kinerja Pegawai Pajakpada Kpp Madya Se -Jakarta [FAKULTAS EKONOMI DAN BISNISUNIVERSITAS ISLAM NEGERI SYARIF HIDAYATULLAH]. In *Fakultas Ekonomi Dan Bisnisuniversitas Islam Negeri Syarif Hidayatullah*. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415324.004>
- Sembiring, D. br. (2018). Pengaruh Sikap Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Dosen Di Yayasan Perguruan Nasional Medicom. *Jurnal Teknik Unika St. Thomas (JTIUST)*, 03(2), 108–118.
- Siagian, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara.
- Sistem Data Base Lembaga Pemasyarakatan. (2021). : *Lapas Kelas II B Dompu*. Kanwil NTB. smslap.ditjenpas.go.id/public/grl/detail/monthly/upt/db69bad0-6bd1-1bd1-d1ea-313134333039 (diakses 7 Mei 2021 Kota Bima)
- Situmorang, V. H. (2019). Lembaga Pemasyarakatan sebagai Bagian dari Penegakan Hukum. *Jurnal Ilmiah Kebijakan Hukum*, 13(1), 85.
<https://doi.org/10.30641/kebijakan.2019.v13.85-98>
- Surahman, A., & Fariz. (2018). *Pengaruh Remunerasi Dan Keselamatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja*. 4(2), 257–275.
- Suryani, M. (2016). *Pengaruh Motivasi dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai dengan Gaya Kepemimpinan sebagai Variabel Moderating pada Kantor Wilayah Kementrian Hukum dan Ham Lampung*. Universitas Lampung.
- Tarigan, F. A. dan A. R. (2011). Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai Dalam Organisasi Sektor Publik (Studi pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Semarang Tengah Satu). *Jurnal Akuntansi Pajak, Semarang*, 3(1), 22–41.