

The Influence Of Call Enterprising, Remuneration, Discipline On The Performance Of Female Prison Employees Class II A Medan

Pengaruh Giat Apel, Remunerasi, Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan

Desmond¹, Purnama Yanti Purba^{2*}, Ester Delia Simorangkir³, Marjuni Lala⁴, Arnes Anandita⁵
Univeritas Prima Indonesia^{1,2,3,4}
Akademi Pariwisata Mandala Bhakti⁵
purnamayantipurba@unprimdn.ac.id

*Corresponding Author

ABSTRACT

The phenomenon of salaries and benefits does not match expectations, some people resigning from CPNS, and decreased employee performance marked by an increase in absenteeism at employee events in 2022 is the background of this research. The purpose of this research is to analyze the effect of the call enterprising, remuneration, and discipline on employee performance. In this study using a quantitative approach, the number of samples in the study were 90 employees. The sampling technique is saturated sampling. The data analysis method used is multiple linear regression. The results of the partial research have a positive and significant effect on employee performance, remuneration has a positive and significant effect on employee performance, and discipline has a positive and significant effect on the performance of female prison staff Class II A Medan. Simultaneously Call Enterprising, Remuneration, and Discipline have a positive and significant effect on the Performance of Class II A Female Prison Employees in Medan.

Keywords: *Call Enterprising, Remuneration, Discipline, Employee Performance*

ABSTRAK

Fenomena gaji dan tunjangan tidak sesuai ekspektasi, beberapa orang mengundurkan diri dari CPNS, dan kinerja pegawai menurun ditandai dengan peningkatan ketidakhadiran dalam giat apel pegawai pada tahun 2022 melatarbelakangi penelitian ini. Adapun tujuan penelitian adalah mengetahui dan menganalisis pengaruh giat apel, remunerasi, dan kedisiplinan terhadap kinerja pegawai. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dan jumlah sampel sebanyak 90 pegawai. Teknik pengambilan sampel adalah sampling jenuh. Metode analisis data yang digunakan adalah regresi linear berganda. Hasil penelitian secara parsial giat apel berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan. Secara simultan giat apel, remunerasi, dan kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.

Kata Kunci : Giat Apel, Remunerasi, Kedisiplinan, Kinerja Pegawai

1. Pendahuluan

Dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai dalam suatu organisasi, maka peningkatan kedisiplinan pegawai sangat dibutuhkan dan harus diperhatikan untuk mewujudkan rencana organisasi yang telah ditetapkan. Dalam suatu kegiatan yang ada dalam organisasi ada berbagai macam kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kedisiplinan seperti giat apel, namun belum tentu kegiatan tersebut dapat berjalan dengan lancar. Terkadang ditemukan masalah dan tantangan yang harus dihadapi pegawai, karena tuntutan zaman, dimana persaingan organisasi yang kerap menuntut kinerja pegawai dapat bersaing dengan organisasi lain untuk mencapai tujuan organisasi. Filsuf yang terkandung dalam salah satu konsep SDM, pegawai dilihat sebagai salah satu aset yang berharga bagi organisasi. Jika

pegawai (SDM) tersebut dikelola dengan baik, maka akan meningkatkan keberhasilan untuk mencapai tujuan organisasi.

Kinerja pegawai dapat ditingkatkan tentu saja bukan hanya dari kedisiplinan, namun remunerasi yang diterima pegawai juga dapat berpengaruh pada kinerja dan kedisiplinan pegawai. Fenomena yang terjadi adalah banyak pegawai yang mengundurkan diri dikarenakan gaji dan tunjangan tidak sesuai dengan ekspektasi. Hal tersebut terlihat dari data hingga Jumat, 20 Mei 2022, Badan Kepegawaian Negara (BKN) melaporkan sebanyak 105 calon CPNS 2021 telah mengundurkan diri dari status barunya sebagai calon pegawai negeri. Pengunduran diri tersebut dinilai merugikan negara, karena anggaran yang dikeluarkan tidak sedikit untuk menggelar proses perekrutan CPNS tahun 2021 namun formasi yang terisi harus menjadi kosong.

Tabel 1. Data Giat Apel Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan Jan – Jun 2022

No	Bulan	Total Kehadiran	Total Ketidakhadiran	Total Telat	Total Hari
1.	Jan	622	20	131	25
2.	Feb	524	4	143	22
3.	Mar	685	16	138	27
4.	Apr	737	11	94	25
5.	Mei	651	7	104	24
6.	Jun	634	4	157	25
Total		3853	62	767	148

Sumber : Data Sekunder yang diperoleh, 2022

Berdasarkan tabel 1 pelaksanaan Giat Apel yang tidak stabil, dimana total kehadiran dan ketelatan pegawai di bulan Januari - Mei 2022 kadang meningkat dan kadang menurun. Pada bulan Juni 2023 kehadiran pegawai menurun serta ketelatan pegawai meningkat. Hal tersebut mengindikasikan kurangnya disiplin pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.

2. Tinjauan Pustaka

Giat Apel

Menurut (Krisnawati, 2022) *Morning Apple* adalah salah satu kegiatan yang memiliki tujuan, yaitu untuk memberikan arahan dan bimbingan sebelum berpartisipasi dalam kegiatan apa pun, termasuk dalam pengaturan pendidikan dan pekerjaan. (Krisnawati, 2022) mengatakan bahwa Indikator Giat Apel terdiri dari Niat, Semangat, Peraturan, dan Fasilitas dan Prasarana.

Remunerasi

Menurut (Achmad, 2006) gagasan kompensasi adalah hadiah yang memiliki tingkat upah atau tingkat gaji yang luas. Menurut (Marwansyah, 2010), kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusinya terhadap organisasi. Menurut (De Pora, 2011) Berikut ini adalah indikator kompensasi: gaji, insentif, tunjangan, bonus dan komisi, tunjangan, dan insentif.

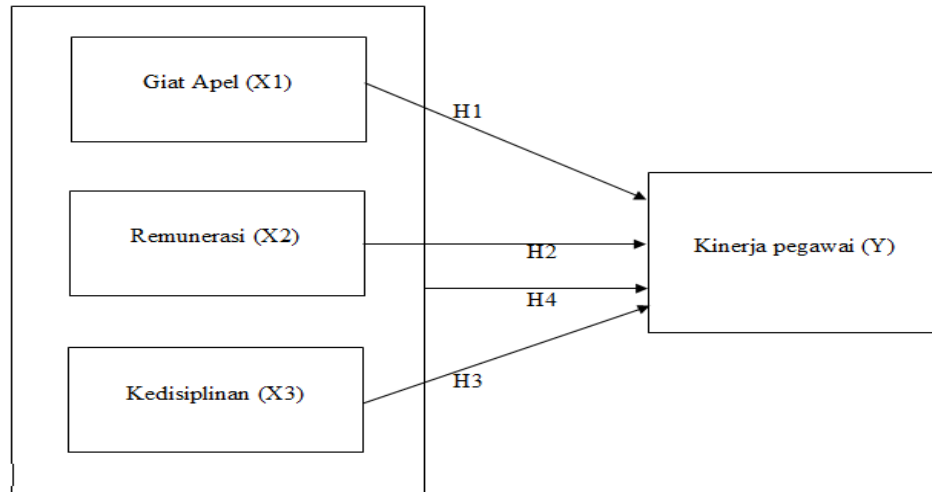
Kedisiplinan

(Arikunto, 1999) mengatakan bahwa disiplin adalah ketaatan seseorang terhadap peraturan atau tata tertib karena didorong oleh kesadaran yang ada dalam hati nuraninya tanpa dipaksa oleh orang lain. Tanda-tanda disiplin kerja menurut (Malayu, 2016) adalah 1) Nalar dan Kapasitas, 2) Teladan Pelopor, 3) Penghargaan, 4) Pemerataan, 5) Waskat, 6) Disiplin, 7) iKetetapan, dan 8) Hubungan Manusia.

Kinerja

(Moeheriono, 2012), kinerja adalah gambaran tingkat pencapaian suatu organisasi dalam mencapai tujuan, sasaran, visi, dan misi yang dituangkan dalam perencanaan strategis, sasaran, visi, dan misi melalui pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan. (Robbins, 2016), menegaskan ada enam indikator yang dapat digunakan untuk menilai kinerja individu karyawan: 1) Kualitas Kerja, 2) Kuantitas Kerja, 3) Efektivitas, 4) Ketepatan Waktu, 5) Kemandirian, dan 6) Komitmen Kerja

3, Metode Penelitian



Gambar 1. Kerangka Konseptual

Hipotesis menurut (Sugiono, 2016) adalah solusi singkat dari rumusan masalah. Karena masih bersifat sementara, data empiris harus dikumpulkan untuk membuktikannya. Dengan demikian, hipotesis penelitian adalah:

- H1 : Giat Apel berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.
 H2 : Remunerasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.
 H3 : Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.
 H4 : Giat Apel, Remunerasi, Kedisiplinan pegawai berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.

Regresi linier berganda adalah metode yang digunakan untuk menganalisis data. Informasi yang diambil dalam penelitian ini adalah informasi tambahan dan informasi esensial. Seluruh hal yang dideskripsikan oleh seorang peneliti dalam penelitiannya adalah populasi. Partisipan dalam penelitian ini berjumlah 90 orang yang semuanya merupakan pegawai Lapas Wanita Kelas II A Medan. Populasi diwakili oleh sampel penelitian. Metode pengambilan sampel adalah metode sampling jenuh dikarenakan jumlah karyawan yang ada saat ini masih sedikit. penulis menjadikan seluruh pegawai tersebut sebagai sampel penelitian. Jumlah sampel penelitian sebanyak 90 pegawai.

Tabel 2. Sampel Penelitian

No	Golongan	Laki-laki	Wanita	Total
1.	II/a	12	39	51
2.	II/b	-	2	2
3.	II/c	-	-	-
4.	II/d	2	1	3
5.	III/a	1	2	3
6.	III/b	-	7	7
7.	III/c	1	6	7

8.	III/d	-	14	14
9.	IV/a	-	-	-
10.	IV/b	-	3	3
Jumlah		16	74	90

Sumber : Data Sekunder yang diperoleh, 2022

4. HASIL DAN PEMBAHASAN

Tabel 3. Deskripsi Responden

Deskripsi Responden	Frekuensi	Persentase (%)
Usia		
<20 tahun	14	16%
20-30 tahun	24	27%
30-40 tahun	31	34%
>40 tahun	21	23%
Jenis Kelamin		
Laki-laki	12	13%
Perempuan	78	87%
Pendidikan		
SMA	43	48%
S1	47	52%
Masa Kerja		
<1 tahun	8	9%
1-3 tahun	29	32%
3-5 tahun	38	42%
>5 tahun	15	17%
Total	90	100%

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Mayoritas responden berdasarkan usia pegawai berkisar 30-40 tahun sebanyak 31 responden (34%) dikarenakan mempunyai pengalaman yang lebih baik dalam menangani narapidana perempuan. Deskripsi jenis kelamin perempuan sebanyak 78 pegawai (87%) disebabkan karena lapas wanita sehingga membutuhkan peran wanita dalam mengayomi dan mengurus para narapidana perempuan. Berdasarkan karakteristik pendidikan, karyawan didominasi pendidikan S1 berjumlah 47 pegawai (52%) dikarenakan perusahaan lebih banyak membuka lowongan untuk pendidikan minimal S1 agar lebih memudahkan dalam adaptasi. Untuk masa kerja adalah 1-3 tahun sebanyak 38 pegawai atau 42%, disebabkan cukup tingginya pegawai dalam berkomitmen di Lapas Wanita Klas II Medan.

Deskripsi Responden Variabel Giat Apel

Tabel 4. Deskripsi Responden Variabel Giat Apel

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	17.8	16	17.8	12	13.3	32	35.6	14	15.6
2	23	25.6	10	11.1	8	8.9	33	36.7	16	17.8
3	27	30.0	10	11.1	14	15.6	26	28.9	13	14.4
4	33	36.7	11	12.2	21	23.3	21	23.3	4	4.4
5	30	33.3	16	17.8	31	34.4	12	13.3	1	1.1
6	28	31.1	15	16.7	20	22.2	14	15.6	13	14.4
7	12	13.3	23	25.6	18	20.0	19	21.1	18	20.0
8	22	24.4	13	14.4	8	8.9	40	44.4	7	7.8
9	10	11.1	22	24.4	21	23.3	34	37.8	3	3.3
10	13	14.4	36	40.0	14	15.6	19	21.1	8	8.9

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Untuk variabel giat apel mayoritas responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 32

responden (35.6%) untuk pegawai menghadiri upacara bendera, tidak setuju sebanyak 33 responden (36.7%), untuk pegawai bersenam setiap hari, sangat setuju sebanyak 27 responden (30%), untuk pegawai mengikuti kegiatan agama dan beraturan, sangat setuju sebanyak 33 responden (36.7%), untuk pegawai melakukan pemeliharaan kebersihan serta memperhatikan kesehatan diri sendiri, sangat setuju sebanyak 30 responden (33.3%), untuk pegawai perilaku diri dengan cara memberi salam, sangat setuju sebanyak 28 responden (31.1%), untuk pegawai membuang sampah pada tempatnya, setuju sebanyak 23 responden (25.6%), untuk pegawai mengatasi silang pendapat (pertengkaran), tidak setuju sebanyak 40 responden (44.4%), untuk pegawai berangkat kerja dengan pakaian yang rapi dan selalu tepat waktu, tidak setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk pegawai rajin membaca dan selalu menggunakan bahasa yang baik dan setuju sebanyak 36 responden (40%), untuk pegawai memuji kebaikan dan keberhasilan orang lain.

Deskripsi Responden Variabel Remunerasi

Tabel 5. Deskripsi Responden Variabel Remunerasi

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	15	16.7	27	30.0	13	14.4	23	25.6	12	13.3
2	12	13.3	34	37.8	16	17.8	19	21.1	9	10.0
3	12	13.3	34	37.8	13	14.4	27	30.0	4	4.4
4	16	17.8	32	35.6	17	18.9	22	24.4	3	3.3
5	13	14.4	34	37.8	9	10.0	28	31.1	6	6.7
6	13	14.4	35	38.9	19	21.1	21	23.3	2	2.2
7	14	15.6	30	33.3	8	8.9	32	35.6	6	6.7
8	11	12.2	31	34.4	24	26.7	17	18.9	7	7.8
9	11	12.2	34	37.8	18	20.0	26	28.9	1	1.1
10	13	14.4	35	38.9	13	14.4	26	28.9	3	3.3

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Untuk variabel remunerasi mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 27 responden (30%) untuk pegawai puas dengan gaji yang diterima, setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk pegawai gaji sesuai dengan tugas dan tanggung jawab, setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk pegawai puas dengan insentif yang diberikan, setuju sebanyak 32 responden (35.6%), untuk pegawai termotivasi dengan adanya insentif yang diberikan setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk pegawai puas dengan *benefit* berupa promosi yang dilakukan perusahaan, setuju sebanyak 35 responden (38.9%), untuk *benefit* diberikan sesuai dengan prestasi kerja karyawan, tidak setuju sebanyak 32 responden (35.6%), untuk perusahaan menyediakan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan, setuju sebanyak 31 responden (34.4%), untuk pegawai bonus diluar gaji yang diterima karyawan, tidak setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk tunjangan yang diberikan sangat lengkap dan setuju sebanyak 35 responden (38.9%), untuk tunjangan yang diberikan sesuai dengan jabatan yang ditempati pegawai.

Deskripsi Responden Variabel Kedisiplinan

Tabel 6. Deskripsi Responden Variabel Kedisiplinan

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	14	15.6	28	31.1	4	4.4	30	33.3	14	15.6
2	10	11.1	32	35.6	26	28.9	22	24.4	0	0
3	13	14.4	30	33.3	19	21.1	28	31.1	0	0
4	15	16.7	30	33.3	17	18.9	27	30.0	1	1.1
5	13	14.4	39	43.3	19	21.1	9	10.0	10	11.1
6	11	12.2	31	34.4	27	30.0	19	21.1	2	2.2
7.	14	15.6	51	56.7	12	13.3	11	12.2	2	2.2
8.	14	15.6	34	37.8	17	18.9	11	12.2	14	15.6
9.	11	12.2	30	33.3	33	36.7	15	16.7	1	1.1

10.	12	13.3	34	37.8	27	30.0	9	10.0	8	8.9
-----	----	------	----	------	----	------	---	------	---	-----

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Untuk variabel kedisiplinan mayoritas responden yang menjawab tidak setuju sebanyak 30 responden (33.3%) untuk pimpinan yang tegas mendorong saya memiliki disiplin kerja yang baik, setuju sebanyak 32 responden (35.6%) untuk pegawai pimpinan yang tegas memastikan karyawan menaati peraturan yang diterapkan perusahaan, setuju sebanyak 30 responden (33.3%), untuk penghargaan bagi karyawan dalam bekerja dapat memotivasi karyawan untuk bekerja, setuju sebanyak 30 responden (33.3%), untuk pegawai berusaha semaksimal mungkin untuk menjadi yang terbaik dalam bekerja, setuju sebanyak 39 responden (43.3%) untuk pegawai memiliki komunikasi kerja yang baik sehingga dibantu diingatkan oleh rekan kerja, setuju sebanyak 31 responden (34.4%), untuk komunikasi yang terjalin dengan jelas dan tepat, setuju sebanyak 51 responden (56.7%), untuk pegawai menggunakan seragam kerja yang telah ditentukan, setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk pegawai menggunakan tanda pengenal di dalam lingkungan perusahaan, kurang setuju sebanyak 33 responden (36.7%), untuk sanksi yang diberikan sesuai dengan porsi pelanggaran karyawan dan setuju sebanyak 34 responden (37.8%), untuk penerapan sanksi diberikan secara adil kepada seluruh pelanggar aturan.

Deskripsi Responden Variabel Kinerja Pegawai

Tabel 7. Deskripsi Responden Variabel Kinerja Pegawai

No.	Sangat Setuju		Setuju		Kurang Setuju		Tidak Setuju		Sangat Tidak Setuju	
	F	%	F	%	F	%	F	%	F	%
1	16	17.8	36	40.0	10	11.1	22	24.4	6	6.7
2	15	16.7	50	55.6	2	2.2	6	6.7	17	18.9
3	14	15.6	30	33.3	24	26.7	20	22.2	2	2.2
4	12	13.3	44	48.9	31	34.4	2	2.2	1	1.1
5	14	15.6	51	56.7	17	18.9	1	1.1	7	7.8
6	16	17.8	48	53.3	18	20.0	8	8.9	0	0
7	14	15.6	39	43.3	34	37.8	3	3.3	0	0
8	16	17.8	43	47.8	18	20.0	13	14.4	0	0
9	14	15.6	47	52.2	16	17.8	11	12.2	2	2.2
10	15	16.7	44	48.9	2	2.2	5	5.6	24	26.7

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Untuk variabel kedisiplinan mayoritas responden yang menjawab setuju sebanyak 36 responden (40%) untuk pegawai yang melakukan pekerjaan sesuai standar yang ditetapkan, setuju sebanyak 50 responden (55.6%) untuk pegawai berusaha untuk menyelesaikan pekerjaan dengan penuh rasa tanggung jawab untuk mencapai hasil yang maksimal, setuju sebanyak 30 responden (33.3%), untuk pegawai berusaha untuk mencapai target kerja, setuju sebanyak 44 responden (48.9%), untuk pegawai dapat menyelesaikan tugas lebih banyak dari target perusahaan, setuju sebanyak 51 responden (56.7%) untuk pegawai memiliki keterampilan yang sangat baik dalam melaksanakan pekerjaan, setuju sebanyak 48 responden (53.3%), untuk menguasai bidang pekerjaan yang saya kerjakan saat ini, setuju sebanyak 39 responden (43.3%), untuk pegawai kerja sama antar karyawan yang harmonis, setuju sebanyak 43 responden (47.8%), untuk pegawai dapat bekerja dalam tim kerj, setuju sebanyak 47 responden (52.2%), untuk sangat menjaga ketepatan waktu dan kesempurnaan hasil pekerjaan dan setuju sebanyak 44 responden (48.9%), untuk pegawai yang menyelesaikan pekerjaan yang telah menjadi tanggung jawab saya dalam kurun waktu tertentu dengan baik.

Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji invaliditas digunakan untuk melihat apakah suatu item kuesioner dapat digunakan untuk mendefinisikan suatu variabel soal dianggap valid jika hitungan berupa tabel, Hasil pengujian validitas adalah:

Tabel 8. Hasil Uji Validitas

Kuesioner	Giat Apel		Remurenerasi		Kedisiplinan		Kinerja Pegawai	
	r hitung	Sig	r hitung	Sig	r hitung	Sig	r hitung	Sig
1.	0,901	0,000	0,930	0,000	0.939	0.000	0,839	0,001
2.	0,871	0,000	0,894	0,000	0.940	0.000	0,825	0,000
3.	0,817	0,000	0,911	0,000	0.892	0.000	0,930	0,000
4.	0,922	0,000	0,802	0,000	0.871	0.000	0,843	0,000
5.	0,920	0,000	0,856	0,000	0.895	0.000	0,726	0,020
6.	0,903	0,000	0,856	0,000	0.930	0.000	0,743	0,000
7.	0,778	0,000	0,898	0,000	0.845	0.000	0,883	0,000
8.	0,862	0,000	0,743	0,000	0.817	0.000	0,795	0,000
9.	0,856	0,000	0,940	0,000	0.900	0.000	0,769	0,000
10.	0,839	0,000	0,899	0,000	0.896	0.000	0,552	0,000

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian validitas masing-masing variabel memperoleh nilai r-hitung $>$ r-tabel dan sig < 0.05 adalah valid. Uji reliabilitas merupakan ukuran suatu kestabilan dan konsistensi responden dalam menjawab hal yang berkaitan dengan konstruk pertanyaan yang merupakan dimensi suatu variabel dan disusun dalam suatu bentuk kuisisioner. Berikut hasil pengujian reliabilitas adalah:

Tabel 9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Nilai Cronbach Alpha	N of Items	Kesimpulan
Reward	0.961	10	Reliabel
Komunikasi	0.965	10	Reliabel
Penggunaan Teknologi	0.969	10	Reliabel
Produktivitas Kerja Karyawan	0.920	10	Reliabel

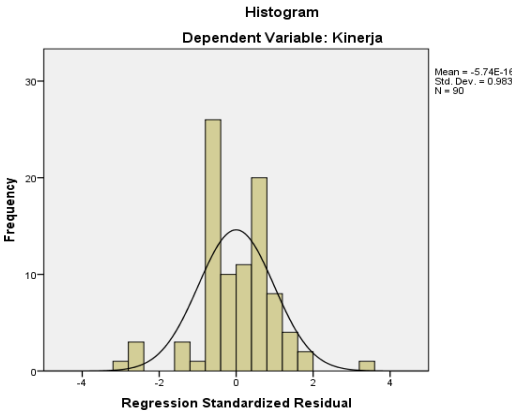
Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Hasil pengujian reliabilitas masing-masing variabel memperoleh nilai cronbach alpha $>$ 0.60. Dapat disimpulkan bahwa keseluruhan kuesioner variabel dalam penelitian adalah reliabel.

Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

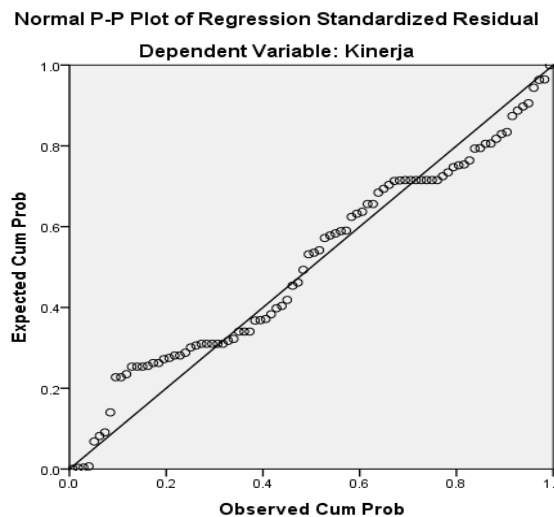
Uji normalitas berguna untuk mengetahui apakah variabel dependen, independen atau keduanya berdistribusi normal. mendekati normal atau tidak. Untuk melihat data normalitas dapat melihat dengan grafik histogram dan melihat probability plot. Hasil pengujian normalitas yaitu:



Gambar 2. Uji Normalitas Dengan Grafik Histogram

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data riil membentuk simetri (U) tidak melenceng ke kiri atau pun ke kanan bahwa data berdistribusi normal.



Gambar 3. Uji Normalitas dengan Grafik P-P Plot

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Data menyebar disekitar garis diagonal serta menyebar mendekati garis diagonal. Hal ini berarti bahwa data berdistribusi normal.

Tabel 10. Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test			
			Unstandardized Residual
N			90
Normal Parameters ^{a,b}	Mean		.0000000
	Std. Deviation		2.87264611
Most Extreme Differences	Absolute		.135
	Positive		.073
	Negative		-.135
Test Statistic			.135
Asymp. Sig. (2-tailed)			.000 ^c
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.		.065 ^d
	99% Confidence Interval	Lower Bound	.059
		Upper Bound	.072

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Nilai signifikan $0,065 > 0,05$. Dengan demikian dari hasil uji *Kolmogorov Smirnov* menunjukkan data berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Uji multikolonieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Independen). Hasil pengujian multikolinearitas yaitu:

Tabel 11. Uji Multikolinearitas

Model	Coefficients ^a				Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t		

1	(Constant)	10.713	1.132		9.462	.000	
	GiatApel	.246	.067	.343	3.672	.000	.163
	Remunerasi	.112	.071	.139	1.582	.117	.184
	Kedisiplinan	.405	.083	.487	4.883	.000	.143

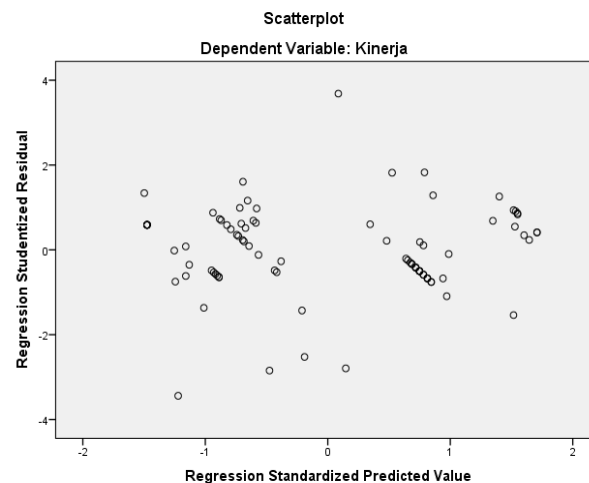
a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Nilai *tolerance* untuk variabel bebas > 0,1 sedangkan nilai VIF untuk variabel bebas < 10. Dengan demikian pada uji multikolinearitas tidak terjadi korelasi antar variabel bebas.

Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Uji heteroskedastisitas dengan cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya heteroskedastisitas:



Gambar 3. Uji Heteroskedastisitas dengan Grafik Scatterplot

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas pada sumbu Y, tidak berkumpul di satu tempat bahwa tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi. Kriteria uji *Glejser* yaitu jika $\text{sig} > 5\%$ maka tidak terjadi heteroskedastisitas dan $\text{sig} < 5\%$ maka terjadi heteroskedastisitas.

Tabel 12. Uji Spearman Rho

Correlations			Unstandardized Residual			
Spearman's rho	GiatApel	Correlation Coefficient	1.000	.849**	.914**	-.059
		Sig. (2-tailed)	.	.000	.000	.583
		N	90	90	90	90
	Remunerasi	Correlation Coefficient	.849**	1.000	.881**	-.098
		Sig. (2-tailed)	.000	.	.000	.359
		N	90	90	90	90
	Kedisiplinan	Correlation Coefficient	.914**	.881**	1.000	-.034
		Sig. (2-tailed)	.000	.000	.	.750
		N	90	90	90	90
	Unstandardized Residual	Correlation Coefficient	-.059	-.098	-.034	1.000
		Sig. (2-tailed)	.583	.359	.750	.
		N	90	90	90	90

** . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Signifikan giat apel sebesar $0,583 > 0,05$, variabel remunerasi sebesar $0,359 > 0,05$

dan variabel kedisiplinan sebesar $0,750 > 0,05$ bahwa dapat dikatakan tidak terjadi masalah heteroskedastisitas.

Model Penelitian

Regresi linear berganda merupakan regresi yang memiliki satu variabel dependen dan lebih dari satu variabel independen. Dengan rumus: $Y=a+b_1X_1+b_2X_2+b_3X_3+e$. Regresi berganda adalah sebagai berikut :

Tabel 13. Hasil Analisis Regresi Linear Berganda

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.713	1.132		9.462
	Giat Apel	.246	.067	.343	3.672
	Remunerasi	.112	.071	.139	1.582
	Kedisiplinan	.405	.083	.487	4.883

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Kinerja Pegawai = 10,713 + 0,246 Giat Apel + 0,112 Remunerasi + 0,405 Kedisiplinan + e

Penjelasan regresi linier berganda diatas adalah :

1. Nilai konstanta sebesar 10,713 yang menunjukkan variabel giat apel, remunerasi, kedisiplinan dianggap nol (0) maka kinerja pegawai sebesar 10,713.
2. Nilai satuan regresi giat apel sebesar 0,246 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,246 satuan.
3. Nilai satuan regresi remunerasi sebesar 0,112 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,112 satuan.
4. Nilai satuan regresi kedisiplinan sebesar 0,405 menyatakan bahwa setiap kenaikan 1, maka kinerja pegawai akan mengalami kenaikan sebesar 0,405 satuan.

Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi adalah antara nol dan satu. Koefisien determinasi dapat dilihat di bawah ini:

Tabel 14. Uji Koefisien Determinasi

Model Summary ^b				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.937 ^a	.878	.873	2.92232

a. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Remunerasi, Giat Apel

b. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Tabel 14 kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh variasi giat apel, remunerasi, kedisiplinan sebesar 87,3% sedangkan sisanya sebesar 12,7% dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini, seperti kepemimpinan, promosi jabatan dan sebagainya.

Pengujian Hipotesis Secara Simultan (Uji F)

Uji simultan adalah uji semua variabel bebas secara keseluruhan dan bersamaan di dalam suatu model. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian F adalah:

Tabel 15. Uji Simultan (Uji F)

ANOVA ^a					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.

1	Regression	5264.852	3	1754.951	205.499	.000 ^b
	Residual	734.437	86	8.540		
	Total	5999.289	89			

a. Dependent Variable: Kinerja

b. Predictors: (Constant), Kedisiplinan, Remunerasi, Giat Apel

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Nilai F hitung (205,499) > F tabel (2,71) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan Giat Apel, Remunerasi, dan Kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.

Pengujian Hipotesis Secara Parsial (Uji t)

Uji parsial digunakan untuk melihat pengaruh tiap-tiap variabel independen secara sendiri-sendiri terhadap variabel dependennya. Pengujian hipotesis menggunakan pengujian t adalah:

Tabel 16. Uji Parsial (Uji t)

Coefficients ^a					
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Sig.
		B	Std. Error	Beta	
1	(Constant)	10.713	1.132		.000
	GiatApel	.246	.067	.343	.000
	Remunerasi	.112	.071	.139	.117
	Kedisiplinan	.405	.083	.487	.000

a. Dependent Variable: Kinerja

Sumber: Data primer yang diolah, 2023

Pengujian hipotesis secara parsial adalah

- Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Giat Apel memperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,672 > 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu secara parsial Giat Apel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.
- Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Remunerasi memperoleh nilai thitung > ttabel atau $1,582 < 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,117 > 0,05$, berarti bahwa H_a ditolak H_o diterima yaitu secara parsial Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.
- Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kedisiplinan memperoleh nilai thitung > ttabel atau $4,883 > 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu secara parsial Kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan.

Pembahasan

Pengaruh Giat Apel terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Giat Apel memperoleh nilai thitung > ttabel atau $3,672 > 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu secara parsial Giat Apel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Nasution (2019) yang menyatakan bahwa Giat Apel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Untuk variabel giat apel mayoritas responden pegawai berangkat kerja dengan pakaian yang rapi dan selalu tepat waktu yang tidak setuju. Menunjukkan bahwa

giat apel yang terlaksana masih belum optimal dari pakaian yang kurang rapi dan rutinnya mengalami keterlambatan.

Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Remunerasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,582 < 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,117 > 0,05$, berarti bahwa H_a ditolak H_o diterima yaitu secara parsial Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Sari dan (Hadijah, 2016) yang menyatakan bahwa Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai. Untuk variabel remunerasi mayoritas responden yang menjawab tidak setuju berkaitan dengan penyediaan fasilitas jaminan kesehatan untuk seluruh karyawan. Hal ini disebabkan minimnya klinik atau tenaga medis yang memiliki keterampilan yang baik dalam memberikan pertolongan kepada narapidana yang terluka maupun sakit sehingga perlu dirujuk ke rumah sakit terdekat.

Pengaruh Kedisiplinan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kedisiplinan memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,883 > 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu secara parsial Kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan. Hasil ini sejalan dengan penelitian Purba, et al., (2022) yang menyatakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan pada PT Sinar Gunung Sawit Raya. Untuk variabel kedisiplinan mayoritas responden yang menjawab tidak setuju berkaitan dengan sanksi yang diberikan sesuai dengan porsi pelanggaran karyawan. Hal ini disebabkan karena terjadi diskriminasi dalam penerapan sanksi kepada pegawai yang melakukan pelanggaran.

5. Penutup kesimpulan

Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Giat Apel memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $3,672 > 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu secara parsial Giat Apel berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Remunerasi memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $1,582 < 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,117 > 0,05$, berarti bahwa H_a ditolak H_o diterima yaitu secara parsial Remunerasi tidak berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan. Hasil pengujian secara parsial untuk variabel Kedisiplinan memperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ atau $4,883 > 1,988$ dan signifikan yang diperoleh $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak yaitu secara parsial kedisiplinan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas IIA Medan. Nilai F_{hitung} (205,499) $> F_{tabel}$ (2,71) dan probabilitas signifikansi $0,000 < 0,05$, berarti bahwa H_a diterima H_o ditolak, sehingga disimpulkan bahwa secara simultan Giat Apel, Remunerasi, dan Kedisiplinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai Lapas Perempuan Kelas II A Medan.

Hendaknya Lapas Perempuan Kelas IIA Medan meningkatkan giat apel yang lebih teratur dengan menerapkan sanksi tegas kepada pegawai yang tidak rapi dan tidak mematuhi kegiatan giat apel yang telah terjadwal setiap harinya. Selain itu juga penerapan remunerasi yang berkaitan dengan peningkatan gaji dan peningkatan fasilitas yang memadai khususnya di bidang kesehatan. Meningkatkan kedisiplinan pegawai adalah dengan memberikan punishment yang jelas dan penerapannya sesuai dengan sanksi tertulis dengan tegas dan tanpa memandang hubungan sehingga dapat menjadi teladan bagi pegawai lain. Untuk

penelitian selanjutnya hendaknya melakukan penelitian berkaitan dengan pelatihan, pengembangan kemampuan, perilaku inovatif sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Achmad, S. R. (2006). *Sistem Manajemen Kinerja*. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka.
- Arikunto, S. (1999). *Prosedur Penelitian: Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- De Pora, A. (2011). *Remunerasi, Kompensasi dan Benefit*. Jakarta: Rana Pustaka.
- Krisnawati, L. (2022). Pelaksanaan Kegiatan Apel Pagi Dalam Peningkatan Karakter Disiplin dan Tanggung Jawab Di Madrasah Tsanwiyah Al-Akbar Senepo Slahung Ponorogo (*Doctoral dissertation, IAIN PONOROGO*).
- Malayu, S.P.H. (2016). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Marwansyah. (2010). *Manajemen sumber daya manusia*. Bandung : Alfabeta.
- Marwansyah. (2014). *Manajemen sumber daya manusia, Edisi Kedua*. Bandung : Alfabeta.
- Moeheriono. (2012). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Nasution, D. D. (2019). Pengaruh remunerasi dan semangat kerja terhadap kinerja pegawai pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan . *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*. 5(1), 71-80.
- Purba, Y.P. et al. (2022). The Influence of Leadership Style, Communication, and Work Discipline on Employee Performance of PT Sinar Gunung Sawit Raya. *International Journal of Social Science and Business*, 6(2), 275-281
- Robbins, P. S., & Coutler, M. (2016). *Human Resource Management*. Jakarta: Salemba Empat.
- Robbins, P. S., & Judge, T. (2017). *Organizational Behaviour*. Jakarta: Salemba Empat.
- Sari, R. I., & Hadijah, H. S. (2016). Peningkatan kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dan disiplin kerja. *Jurnal pendidikan manajemen perkantoran*, 1(1), 204-214.
- Sugiyono. (2013). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Bisnis*. Bandung : Alfabeta.