

## PENGARUH DISIPLIN KERJA, PEMBINAAN ROHANI DAN TUNJANGAN KINERJA TERHADAP KINERJA PETUGAS LEMBAGA PEMASYARAKATAN KELAS I TANGERANG

Nasrul Hidayah<sup>1)</sup>, Dudung Hadiwijaya<sup>2)</sup>, Aris Gumilar<sup>3)</sup>

<sup>1,2,3)</sup>Prodi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Tangerang  
e-mail : nazrulhidayah@gmail.com<sup>1)</sup>, dhadiwijaya7@gmail.com<sup>2)</sup>, arisgumilar@yahoo.com<sup>3)</sup>

### **Abstrak**

*Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh disiplin kerja, pembinaan rohani, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang. Metode penelitian yang digunakan adalah kuantitatif dengan menggunakan desain penelitian survey. Sampel penelitian ini terdiri dari 115 petugas dari populasi sebanyak 161 petugas yang dipilih melalui teknik random sampling. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi dan kuesioner serta dianalisis menggunakan metode analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa disiplin kerja, pembinaan rohani, dan tunjangan kinerja secara signifikan berpengaruh terhadap kinerja petugas. Disiplin kerja memberikan kontribusi paling besar, diikuti oleh tunjangan kinerja dan pembinaan rohani. Temuan ini mengindikasikan bahwa peningkatan pada aspek disiplin kerja dan tunjangan kinerja dapat langsung meningkatkan kinerja petugas, sedangkan pembinaan rohani juga penting sebagai penunjang dalam membentuk sikap dan motivasi kerja yang baik. Studi ini memberikan implikasi bahwa untuk meningkatkan kinerja petugas, manajemen Lembaga Pemasyarakatan harus memperhatikan dan meningkatkan kualitas disiplin kerja, menyediakan tunjangan kinerja yang memadai, serta rutin melakukan kegiatan pembinaan rohani. Penelitian ini juga merekomendasikan perlunya evaluasi dan penyesuaian berkala terhadap kebijakan yang berlaku guna memastikan efektivitas dari ketiga faktor tersebut dalam meningkatkan kinerja petugas.*

**Kata Kunci :** Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani, Tunjangan Kinerja, Kinerja Petugas, Lembaga Pemasyarakatan

### **Abstract**

*This study aims to determine the effect of work discipline, spiritual guidance, and performance allowances on the performance of Class I Tangerang Correctional Institution officers. The research method used is quantitative using survey research design. The sample of this study consisted of 115 officers from a population of 161 officers selected through random sampling technique. Data were collected through observation, documentation and questionnaires and analyzed using multiple linear regression analysis methods. The results showed that work discipline, spiritual guidance, and performance allowance significantly affect officer performance. Work discipline contributed the most, followed by performance allowance and spiritual guidance. This finding indicates that improvements in the aspects of work discipline and performance allowances can directly improve officer performance, while spiritual guidance is also important as a support in shaping good work attitudes and motivation. This study implies that to improve the performance of officers, the management of correctional institutions must pay attention to and improve the quality of work discipline, provide adequate performance benefits, and routinely conduct spiritual development activities. This study also recommends the need for periodic evaluation and adjustment of applicable policies to ensure the effectiveness of these three factors in improving officer performance.*

*Keywords: Work Discipline, Spiritual Development, Performance Allowance, Officer Performance, Correctional Institution*

## **1. PENDAHULUAN**

Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang merupakan salah satu Unit Pelaksanaan Tugas (UPT) dari Kantor Kementerian Hukum dan Hak Asasi Manusia. Sebagai salah satu elemen penting dalam proses penegakan hukum maka di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang diselenggarakan proses pembinaan terhadap warga binaan pemasyarakatan (WBP). Proses pembinaan atau dalam hal melaksanakan tugas-tugas Lembaga Pemasyarakatan dibutuhkan petugas dan/atau pegawai yang mampu melaksanakan tugas dengan baik dan benar.

Keberadaan sumber daya manusia dalam hal ini adalah pegawai menjadi faktor utama yang penting dalam komponen organisasi untuk dapat mengoptimalkan berjalannya tugas dan fungsi organisasi serta dapat mencapai tujuan bersama. Modal berupa sumber daya manusia dengan kualitas tinggi akan dapat mendukung kinerja organisasi yang berkualitas pula (Emilia & Kusmiyati, 2021).

Setiap organisasi, lembaga atau perusahaan memerlukan sumber daya manusia untuk mencapai tujuannya. Sumber daya diperlukan untuk menciptakan daya, gerakan, aktivitas, kegiatan dan tindakan dalam sebuah organisasi, lembaga atau perusahaan. Pegawai sebagai sumber daya manusia merupakan aset terpenting yang dimiliki oleh suatu organisasi, lembaga atau perusahaan. Sumber daya manusia yakni bagian dari dalam suatu kemajuan ilmu, pembangunan dan teknologi. Oleh karena itu dalam era sekarang ini dimana teknologi dan peradaban sudah sangat maju, menuntut sumber daya manusia yang berkompeten yang memiliki semangat dan kedisiplinan yang tinggi.

Begitu pula pada Lembaga Pemasyarakatan penting untuk memperhatikan kinerja yang dilakukan oleh petugas. Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang merupakan tempat untuk melakukan pembinaan terhadap narapidana yang merupakan salah satu Unit Pelaksana Teknis (UPT) di bawah Direktorat Jenderal Pemasyarakatan, dan secara vertikal bertanggung jawab di lingkungan Kantor Wilayah Departemen Hukum dan Hak Asasi Manusia Banten di Tangerang. Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang, sebagai subjek penelitian, memiliki peran penting dalam menjaga ketertiban, rehabilitasi, dan proses pemasyarakatan.

Peran disiplin kerja dalam konteks ini menjadi fokus penting. Disiplin kerja tidak hanya mencakup ketaatan terhadap aturan dan prosedur, tetapi juga mempengaruhi efisiensi dan efektivitas petugas dalam menjalankan tugasnya. Lembaga Pemasyarakatan membutuhkan petugas yang konsisten, teratur, dan memiliki komitmen tinggi terhadap tugasnya untuk menjaga keamanan dan membantu proses rehabilitasi narapidana.

Pembinaan rohani juga memiliki peran yang signifikan dalam konteks ini. Lingkungan pemasyarakatan menuntut ketahanan mental dan spiritual yang kuat dari petugas. Pembinaan rohani dapat memperkuat ketahanan mental mereka, membantu dalam menghadapi tekanan, dan memelihara etika kerja yang tinggi di tengah lingkungan yang mungkin penuh dengan tantangan moral dan psikologis.

Selain itu, tunjangan kinerja juga menjadi aspek penting yang perlu diteliti. Insentif finansial dapat menjadi faktor motivasi yang kuat bagi petugas untuk meningkatkan kinerja mereka. Bagaimana tunjangan kinerja ini memberikan dampak pada semangat kerja, dedikasi, dan upaya petugas dalam melaksanakan tugas-tugasnya menjadi pertanyaan yang perlu dijawab dalam penelitian ini.

Kinerja petugas Lembaga Pemasyarakatan tidak hanya mempengaruhi operasional sehari-hari tetapi juga berdampak pada keamanan, rehabilitasi narapidana, serta citra dan integritas lembaga. Oleh karena itu, penelitian tentang pengaruh faktor-faktor seperti disiplin kerja, pembinaan rohani, dan tunjangan kinerja terhadap kinerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang menjadi penting untuk memberikan pemahaman yang lebih dalam tentang dinamika lingkungan kerja di Lembaga Pemasyarakatan.

Beberapa permasalahan terkait sumber daya manusia tentu terjadi pada sebuah perusahaan atau organisasi baik swasta maupun pemerintahan, salah satunya terkait kinerja pegawai atau petugas, berikut beberapa permasalahan yang ada di Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang yang berkaitan dengan kinerja petugas diantaranya ada potensi kurang disiplin kerja di antara petugas Lapas bisa menjadi masalah, ini dapat mempengaruhi kehandalan, ketepatan waktu, dan kualitas pekerjaan yang dilakukan oleh petugas. Ada kemungkinan kurangnya dukungan rohani atau aspek spiritual yang diperlukan dalam lingkungan kerja petugas Lapas yang muncul akibat kondisi kerja yang seringkali menekan secara emosional dan mental membutuhkan dukungan rohani yang memadai. Adanya kebutuhan untuk mengevaluasi sejauh mana tunjangan kinerja mempengaruhi motivasi dan kinerja petugas Lapas, berhubungan dengan insentif yang diberikan telah cukup mendorong peningkatan kinerja atau tidak. Maka diperlukan menganalisa interaksi antara disiplin kerja, pembinaan rohani, dan tunjangan kinerja berkontribusi terhadap kinerja petugas Lapas, serta menentukan faktor mana yang lebih dominan atau semua faktor memiliki pengaruh yang seimbang. Berdasarkan latar belakang pemikiran diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul "*Pengaruh Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang*".

## **2. KAJIAN PUSTAKA**

Konsep pemasyarakatan disempurnakan oleh keputusan konferensi dinas para pimpinan kepenjaraan pada tanggal 27 April 1964 yang memutuskan bahwa pelaksanaan pidana penjara di Indonesia dilakukan dengan sistem pemasyarakatan, suatu pernyataan di samping sebagai arah tujuan, pidana penjara dapat juga menjadi cara untuk membimbing dan membina. Sistem pemasyarakatan merupakan penyempurnaan dari sistem kepenjaraan yang berangkat dari pemikiran perlunya perlakuan yang lebih baik terhadap narapidana. Meskipun pada dasarnya pelaksanaan sistem pemasyarakatan dilaksanakan untuk mencapai tujuan, namun unsur pembalasan terhadap perbuatan yang dilakukan oleh narapidana.

Prinsip-prinsip untuk bimbingan dan pembinaan itu ialah orang yang tersesat harus diayomi dengan memberikan bekal hidup sebagai warga Negara yang baik dan berguna dalam masyarakat.. Secara umum dapat dikemukakan bahwa pergeseran tentang konsepsi pidana itu cenderung dimulai dari konsepsi yang bersifat menghukum yang berorientasi ke belakang, bergeser ke arah gagasan/ide membina yang berorientasi ke depan (Andi Hamzah, 1993).

Keberadaan Lembaga Pemasyarakatan yang ada tentu sangat strategis keberadaannya. Selain mengubah watak pidana juga untuk memanusiaikan terpidana melalui proses pembinaan. Dalam proses mewujudkan Lembaga Pemasyarakatan yang ideal tentu selain dibutuhkan suatu instrumen hukum yang memadai juga membutuhkan keberadaan sumber daya manusia yang baik melalui petugas Lembaga Pemasyarakatan. Dengan demikian akan tercipta kualitas kinerja yang baik di lingkungan Lembaga Pemasyarakatan. Salah satu yang akan dibahas dalam tulisan ini yakni Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang.

Sebagaimana telah disebutkan sebelumnya bahwa ada tiga elemen penting yang menjadi hipotesis faktor majunya kualitas kinerja petugas Lembaga Pemasyarakatan yakni disiplin kerja, pembinaan rohani dan tunjangan kinerja.

### **Disiplin Kerja**

Disiplin adalah bentuk pengendalian diri pegawai untuk menunjukkan tingkat kesungguhan kerja di dalam organisasi. Disiplin dalam organisasi bersifat preventif dan korektif. Disiplin preventif tindakan yang mendorong pegawai untuk taat kepada berbagai ketentuan yang berlaku dan memenuhi standar yang ditetapkan. Artinya melalui kejelasan dan penjelasan tentang pola sikap, tindakan dan perilaku yang diinginkan dari setiap pegawai diusahakan pencegahan dan jangan sampai pegawai berperilaku negatif. Disiplin korektif adalah jika ada pegawai yang nyata-nyata telah melakukan pelanggaran atas ketentuan yang berlaku atau gagal memenuhi standar yang ditetapkan, maka kepadanya dikenakan sanksi disipliner (Ruwaeda et al., 2021).

Menurut Handoko dalam Sinambela (2019) menyatakan disiplin adalah kesediaan seseorang yang timbul dengan kesadaran sendiri untuk mengikuti peraturan-peraturan yang berlaku dalam organisasi. Singodimedjo dalam Sutrisno disiplin adalah sikap kesediaan dan kerelaan seseorang untuk mematuhi dan menaati norma-norma peraturan yang berlaku di sekitarnya. Menurut Siagian dalam Sutrisno (2016) menyatakan dalam arti yang lebih sempit dan lebih banyak dipakai, disiplin berarti tindakan yang diambil dengan penyeliaan untuk mengoreksi perilaku dan sikap yang salah pada sementara pegawai.

Disiplin kerja petugas di Lembaga Pemasyarakatan (Lapas) Kelas I Tangerang, seperti halnya di banyak institusi lainnya, dilakukan sepanjang waktu. Disiplin kerja merupakan sikap mental dan perilaku yang harus dijaga oleh setiap petugas agar dapat menjalankan tugasnya dengan baik dan sesuai dengan aturan yang berlaku. Hal ini mencakup berbagai aspek seperti kepatuhan terhadap jadwal kerja, ketaatan terhadap prosedur operasional, penyelesaian tugas dengan tepat waktu dan efisien, serta menjaga profesionalisme dalam berinteraksi dengan narapidana dan kolega lainnya.

Dari semua uraian diatas dapat ditarik suatu konsep bahwa disiplin kerja memainkan peran kunci dalam meningkatkan kinerja petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang, yang pada akhirnya berkontribusi pada tujuan utama lembaga tersebut dalam memberikan pelayanan pemasyarakatan yang efektif dan aman.

### **Pembinaan Rohani**

Menurut pendapat Darminta pembinaan rohani merupakan usaha untuk hidup iman, sebab pada dasarnya hidup merupakan penyerahan diri penuh kepada Tuhan (Darminta, 2006). Sedangkan menurut Hagen pembinaan rohani adalah pembinaan hati, yakni pembinaan yang bersifat menyeluruh, dapat berlangsung hanya jika dilaksanakan terus menerus oleh semua pihak dengan mengembangkan sekaligus daya-daya kemampuan jasmani dan rohani anak (Bernart Hagent, 2006).

Berdasarkan pendapat para ahli, dapat disimpulkan bahwa pembinaan rohani adalah suatu bentuk upaya yang dilakukan untuk memberikan pengarahan, bimbingan kepada seseorang agar ia dengan secara sadar dan sukarela mau melaksanakan apa yang diperintahkan oleh Tuhan sesuai dengan agama dan kepercayaan masing-masing, sehingga sikap dan perilaku sehari-harinya mencerminkan nilai-nilai religius.

Pembinaan rohani bagi petugas Lembaga Pemasyarakatan Kelas I Tangerang dilakukan secara berkala dan terjadwal. Jadwal pembinaan rohani dilaksanakan 1 minggu 2 kali secara bersama-sama melaksanakan kegiatan pengajian di malam jumat dan jumat pagi bagi yang beragama islam dengan kegiatan yang disebut JIMAT (Jumat Ibadah Menjemput Rahmat), selain itu untuk petugas yang beragama kristen/katholik melaksanakan kegiatan

pembinaan rohani 1 minggu sekali pada jumat pagi dengan kegiatan yang disebut JUARA (Jumat Doa dan Renungan Alkitab).

Pembinaan rohani bagi petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang, seperti halnya disiplin kerja, tidak memiliki tanggal berakhir yang ditentukan. Pembinaan rohani merupakan kegiatan yang penting untuk mendukung kesejahteraan mental, moral, dan spiritual petugas, serta membantu mereka dalam menjalankan tugas mereka dengan lebih baik.

Pembinaan rohani dilakukan secara teratur dan berkelanjutan sebagai bagian dari program pengembangan pegawai di lembaga tersebut. Jadwal dan jenis kegiatan pembinaan rohani dapat bervariasi tergantung pada kebutuhan dan prioritas yang ditetapkan oleh manajemen Lapas, serta respon dari petugas itu sendiri.

Pembinaan rohani memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang, dengan beberapa dampak yang dapat dirasakan, diantaranya, meningkatkan kesejahteraan mental dan emosional, menguatkan moral dan etika kerja, mendorong pemahaman tentang kemanusiaan, membantu mengelola konflik dan tantangan, meningkatkan kualitas pelayanan.

Secara keseluruhan, pembinaan rohani membantu membentuk petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang yang lebih seimbang secara mental dan moral, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka dalam memberikan pelayanan pemsarakatan yang efektif dan berkelanjutan.

Ada beberapa parameter untuk mengukur pembinaan rohani berpengaruh terhadap kualitas kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang dengan menggunakan pendekatan yaitu: evaluasi partisipasi, survei kepuasan, pemantauan perubahan sikap dan perilaku, evaluasi kinerja dan analisis korelasi.

Dengan menggabungkan berbagai metode evaluasi ini, maka akan dapat memperoleh pemahaman yang lebih komprehensif tentang bagaimana pembinaan rohani berpengaruh terhadap kualitas kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang, serta identifikasi area-area di mana pembinaan rohani dapat ditingkatkan untuk mendukung kinerja yang lebih baik.

### **Tunjangan Kinerja**

Istilah tunjangan kinerja merupakan istilah yang masih baru di kalangan Pegawai Negeri Sipil. Istilah yang lazim dan sering digunakan oleh sebagian besar PNS adalah remunerasi. Remunerasi dikaitkan dengan peningkatan kinerja dan produktivitas sehingga bisa dijadikan unsur motivasi bagi pegawai untuk berprestasi. Dalam KBBi kata remunerasi diartikan sebagai pemberian hadiah (penghargaan atas jasa dsb); imbalan. Remunerasi dapat diartikan sebagai sesuatu yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (Sirajuddin Saleh & Muhammad Darwis, 2015).

Tunjangan Kinerja bagi petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang dibayarkan sesuai dengan jadwal yang telah ditetapkan oleh pihak manajemen atau instansi yang bertanggung jawab atas pengelolaan keuangan dan administrasi di lembaga. Tunjangan Kinerja bersifat bulanan dan dibayarkan pada tanggal 1 (satu) atau periode setiap awal bulannya. Tunjangan Kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang biasanya memiliki periode pembayaran bulanan.

Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang bisa bervariasi tergantung pada beberapa faktor. Berikut beberapa kemungkinan pengaruhnya yaitu: motivasi dan kepuasan kerja, peningkatan produktivitas,

peningkatan kualitas pelayanan, retensi dan rekrutmen pegawai dan peningkatan kualitas hidup.

Untuk mengukur tunjangan kinerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang dapat dilihat dari beberapa aspek antara lain: survei kepuasan pegawai, evaluasi kinerja, analisis korelasi, pemantauan retensi pegawai, perbandingan dengan kelompok kontrol.

Dengan menggabungkan data dari survei kepuasan pegawai, evaluasi kinerja, analisis statistik, dan perbandingan dengan kelompok kontrol, maka akan dapat memperoleh pemahaman yang lebih baik tentang bagaimana Tunjangan Kinerja berpengaruh terhadap kualitas kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang.

### **Hipotesis**

Dari kerangka penelitian tersebut didapatkan hipotesis penelitian sebagai berikut:

H1 = Diduga disiplin kerja (X1) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y);

H2 = Diduga pembinaan rohani (X2) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y);

H3 = Diduga tunjangan kinerja (X3) berpengaruh signifikan terhadap kinerja (Y);

H4 = Diduga disiplin kerja (X1), pembinaan rohani (X2) dan tunjangan kinerja (X3) berpengaruh signifikan secara simultan terhadap kinerja (Y).

### **3. METODOLOGI PENELITIAN**

Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan pendekatan deskriptif. Penelitian ini menganalisis pengaruh disiplin kerja, pembinaan rohani dan tunjangan kinerja terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang. Untuk mengkaji seluruh masalah penelitian, data yang diperlukan diperoleh melalui survei lapangan dengan menggunakan kuesioner. Kemudian dilakukan analisis dan uraian terhadap seluruh permasalahan penelitian melalui analisis data, perhitungan statistic dan interpretasi data. Teknis analisis data dengan menggunakan deskriptif, korelasi, regresi berganda, uji koefisien determinasi dan uji hipotesis.

#### **Variabel Penelitian**

Variabel dependen adalah variabel yang keberadaannya dipengaruhi oleh keberadaan variabel yang lain. Dalam penelitian ini variabel dependennya adalah Kinerja (Y). Variabel independen adalah variabel yang keberadaannya tidak dipengaruhi variabel lain. Variabel independen berdiri sendiri dan mampu mempengaruhi nilai dari variabel tidak bebas. Dalam penelitian ini variabel independennya adalah Disiplin Kerja (X1), Pembinaan Rohani (X2) dan Tunjangan Kinerja (X3).

#### **Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah semua petugas dengan jumlah 161 orang yang bekerja di Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang, yang beralamat di Jl. Veteran No. 02, Kel. Tangerang, Kec. Tangerang, Kota Tangerang, Provinsi Banten.

Sampel yang dipilih adalah petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang dengan model rumus slovin dari populasi sebanyak 161 pekerja, maka sampel yang diambil cukup sebanyak 115 sampel dengan rumus slovin.

#### **Teknik Pengumpulan Data**

Untuk memperoleh data yang diperhatikan maka penulis menggunakan teknik pengumpulan data diantaranya dengan Observasi, Kuesioner dan Dokumentasi

#### **Jenis dan Sumber Data**

Untuk menganalisis pengaruh disiplin kerja, pembinaan rohani dan tunjangan kinerja terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang dilakukan dengan menggunakan analisis deskriptif dan regresi linear berganda. Data yang digunakan dalam

penelitian ini berupa data primer dan data sekunder. Sumber data primer adalah sumber data yang diperoleh dari sumber pertama, dalam hal ini seluruh petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang sebagai responden. Sumber data sekunder adalah data yang diperoleh dari dokumen, laporan, buku, makalah, dan lain-lain, terutama yang berkaitan dengan permasalahan penelitian.

#### **Instrumen dan Teknik Analisis Data**

Instrumen penelitian dalam penelitian ini berupa kuesioner. Teknik sampling menggunakan metode simple random sampling. Oleh karena itu untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan tepat untuk menjawab hipotesis penelitian, maka peneliti menyebarkan 40 kuesioner pernyataan pada tahap permulaan dan melakukan uji instrumen meliputi uji validitas dan uji reliabilitas. Setelah dinyatakan valid dan reliabel dari hasil statistik kuesioner yang disebarkan kepada 115 responden merupakan objek penelitian ini yaitu petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang sebagai responden.

#### **Skala Pengukuran Variabel**

Penelitian ini menggunakan skala likert, yaitu dalam 5 (lima) kategori jawaban, sebagai berikut : Skor/Nilai (1) **STS** : Sangat Tidak Setuju, Skor/Nilai (2) **TS** : Tidak Setuju, Skor/Nilai (3) **C** : Netral, Skor/Nilai (4) **S** : Setuju, Skor/Nilai (5) **SS** : Sangat Setuju.

### **4. HASIL DAN PEMBAHASAN PENELITIAN**

#### **Uji Karakteristik Responden**

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Berdasarkan jenis kelamin, berikut karakteristik responden :

**Tabel 1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

<b>Jenis Kelamin</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
Laki-Laki	91	79,13
Perempuan	24	20,87
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa melalui persentase sebanyak 79,13% responden dengan jenis kelamin laki-laki, menjadikan responden laki-laki lebih dominan daripada responden perempuan di dalam penelitian ini.

##### **Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

Berdasarkan usia, berikut karakteristik responden:

**Tabel 2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia**

<b>Usia</b>	<b>Jumlah</b>	<b>Presentase (%)</b>
20-30	63	54,78
31-40	25	21,74
41-50	16	13,91
> 50	11	9,57
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Berdasarkan tabel tersebut diketahui bahwa responden dengan rentang usia 20-30 tahun menjadi responden paling banyak dalam penelitian ini dengan persentase sebesar 54,78 % dari jumlah secara keseluruhan. Sedangkan, responden paling sedikit berada pada rentang usia lebih dari 50 tahun dengan persentase sebanyak 9,57 %.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Karakteristik responden Petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Tangerang selanjutnya didasarkan pada tingkatan pendidikan terakhir, berikut karakteristik responden:

**Tabel 3. Karakteristik Responden Berdasarkan Tingkat Pendidikan**

Pendidikan	Jumlah	Presentase (%)
SMP	2	1,74
SMA Sederajat	55	47,83
D3/S1	48	41,74
S2/S3	10	8,69
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Dari tabel tersebut dapat disimpulkan bahwa Petugas dengan lulusan SMA Sederajat menjadi responden dengan jumlah paling besar yaitu sebanyak 47,83 %. Sementara tingkatan pendidikan dengan persentase paling kecil adalah SMP yaitu sebesar 1,74 %. Pendidikan pada dasarnya juga menjadi salah satu faktor yang menentukan capaian kinerja petugas.

**Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Masa Kerja**

Karakteristik responden Petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Tangerang selanjutnya didasarkan pada lama bekerja yang kemudian digambarkan melalui tabel berikut:

**Tabel 4. Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja**

Masa Kerja	Jumlah	Presentase (%)
< 5 tahun	22	19,13
5-10 tahun	51	44,35
11-15 tahun	17	14,78
> 15 tahun	25	21,74
<b>Total</b>	<b>115</b>	<b>100</b>

Sumber : Hasil olah data primer, 2024

Rata-rata responden yang bekerja di Petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas 1 Tangerang didominasi oleh petugas dengan masa kerja 5-10 tahun dengan persentase 44,35 %. Sedangkan, responden dengan masa kerja 11-15 tahun menjadi responden yang paling sedikit yaitu 14,78 %. Masa kerja menjadi salah satu faktor yang membentuk kecakapan kerja seorang petugas, diakui bahwa dengan masa kerja yang lama mendukung petugas untuk lebih memahami tugas dan fungsinya.

**Analisis Deskriptif**

**Tabel 5. Hasil Uji Deskriptif  
Descriptive Statistics**

	N	Minimum	Maximum	Mean	Std. Deviation
Disiplin Kerja	115	10	50	45,74	6,762
Pembinaan Rohani	115	10	50	45,49	6,513
Tunjangan Kinerja	115	10	50	45,26	7,001
Kinerja Petugas	115	10	50	45,71	6,465
Valid N (listwise)	115				

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan Hasil Uji Deskriptif diatas, dapat disimpulkan gambaran yang diperoleh yaitu sebagai berikut.

1. Variabel Disiplin Kerja (X1), dari data tersebut bisa dideskripsikan mempunyai nilai maksimum sebesar 50 sedangkan nilai minimumnya sebesar 10, nilai rata-rata variabel Disiplin Kerja sebesar 45,74 dan standar deviasi sebesar 6,762.
2. Variabel Pembinaan Rohani (X2), dari data tersebut bisa dideskripsikan mempunyai nilai maksimum sebesar 50 sedangkan nilai minimumnya sebesar 10, nilai rata-rata variabel Pembinaan Rohani sebesar 45,49 dan standar deviasi sebesar 6,513.
3. Variabel Tunjangan Kinerja (X3), dari data tersebut bisa dideskripsikan mempunyai nilai maksimum sebesar 50 sedangkan nilai minimumnya sebesar 10, nilai rata-rata variabel Tunjangan Kinerja sebesar 45,26 dan standar deviasi sebesar 7,001.
4. Variabel Kinerja Petugas (Y), dari data tersebut bisa dideskripsikan mempunyai nilai maksimum sebesar 50 sedangkan nilai minimumnya sebesar 10, nilai rata-rata variabel Kinerja Petugas sebesar 45,71 dan standar deviasi sebesar 6,465.

**Uji Validitas**

Pada penelitian ini uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung yang diperoleh dari olah data dengan nilai r tabel. Untuk penelitian dengan sampel sejumlah 115 dengan nilai signifikansi sebesar 0,05% maka nilai r tabelnya adalah 0,1832. Adapun untuk nilai r hitung dapat dilihat pada tabel hasil olah data berikut:

**Tabel 6. Hasil Uji Validitas**

Variabel	Butir	r hitung	>	r tabel	Keterangan
Disiplin Kerja (X1)	1	0,82	>	0,1832	Valid
	2	0,865	>	0,1832	Valid
	3	0,712	>	0,1832	Valid
	4	0,843	>	0,1832	Valid
	5	0,857	>	0,1832	Valid
	6	0,768	>	0,1832	Valid
	7	0,816	>	0,1832	Valid
	8	0,842	>	0,1832	Valid
	9	0,817	>	0,1832	Valid
	10	0,694	>	0,1832	Valid
Pembinaan Rohani (X2)	1	0,835	>	0,1832	Valid
	2	0,826	>	0,1832	Valid
	3	0,836	>	0,1832	Valid
	4	0,848	>	0,1832	Valid
	5	0,698	>	0,1832	Valid
	6	0,829	>	0,1832	Valid
	7	0,876	>	0,1832	Valid
	8	0,838	>	0,1832	Valid
	9	0,792	>	0,1832	Valid
	10	0,794	>	0,1832	Valid
Tunjangan Kinerja (X3)	1	0,776	>	0,1832	Valid
	2	0,805	>	0,1832	Valid
	3	0,769	>	0,1832	Valid
	4	0,814	>	0,1832	Valid
	5	0,756	>	0,1832	Valid
	6	0,795	>	0,1832	Valid

	7	0,800	>	0,1832	Valid
	8	0,776	>	0,1832	Valid
	9	0,785	>	0,1832	Valid
	10	0,791	>	0,1832	Valid
Kinerja Petugas (Y)	1	0,793	>	0,1832	Valid
	2	0,807	>	0,1832	Valid
	3	0,771	>	0,1832	Valid
	4	0,816	>	0,1832	Valid
	5	0,814	>	0,1832	Valid
	6	0,802	>	0,1832	Valid
	7	0,845	>	0,1832	Valid
	8	0,852	>	0,1832	Valid
	9	0,827	>	0,1832	Valid
	10	0,769	>	0,1832	Valid

Sumber : Hasil olah data primer dengan IBM SPSS Statistics 24, 2024

Suatu indikator dinyatakan valid dan layak untuk digunakan apabila nilai r hitung memiliki besaran nilai yang lebih besar dibandingkan dengan nilai r tabel. Tabel tersebut menunjukkan bahwa seluruh indikator yang diuji memiliki nilai r hitung yang berada di atas nilai r tabel, dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan pada penelitian ini valid.

#### **Uji Reliabilitas**

Untuk mengetahui apakah suatu instrumen handal untuk digunakan dalam penelitian maka diperlukan uji reliabilitas. Instrumen dinyatakan handal apabila instrumen digunakan secara terus menerus dan mampu memberikan hasil yang konsisten. Uji reliabilitas salah satunya dapat diketahui dari nilai cronbach alpha, dinyatakan reliabel jika nilai cronbach alpha sama dengan atau lebih besar dari 0,07. Hasil uji reliabilitas pada penelitian ini dapat dilihat dari tabel berikut:

**Tabel 7. Hasil Uji Reliabilitas**

<b>Variabel</b>	<b>Cronbach Alpha</b>	<b>Keterangan</b>
Disiplin Kinerja (X1)	0,939	Reliabel
Pembinaan Rohani (X2)	0,943	Reliabel
Tunjangan Kinerja (X3)	0,930	Reliabel
Kinerja Petugas (Y)	0,940	Reliabel

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan diatas diketahui bahwa seluruh variabel pada penelitian memiliki nilai cronbach alpha diatas 0,07, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semua indikator yang digunakan dalam penelitian handal atau reliabel.

#### **Uji Normalitas**

Tujuan dilakukan uji normalitas ini yaitu untuk menguji apakah variabel residual dalam penelitian ini terdistribusi normal. Uji normalitas dalam penelitian ini menggunakan pendekatan One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test. Menurut (Ghozali, 2018), variabel residual yang berdistribusi normal dilihat dari nilai signifikansi Monte Carlo. Uji normalitas akan terpenuhi atau sanggup lolos jika nilai Monte Carlo Sig. (2-tailed) diatas 0,05.

**Tabel 8. Hasil Uji Normalitas  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		115
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,48984149
Most Extreme Differences	Absolute	,128
	Positive	,128
	Negative	-,115
Test Statistic		,128
Asymp. Sig. (2-tailed)		,100 <sup>c</sup>

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil pengujian normalitas One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test di atas, dapat diketahui bahwa nilai Monte Carlo Sig. (2- tailed) signifikansi nya adalah 0,100 yang artinya  $> 0,05$ . Maka dikatakan bahwa data berdistribusi normal.

### Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk melihat apakah spesifikasi model yang digunakan sudah benar atau tidak (Ghozali, 2006). Dengan uji linearitas akan diperoleh informasi apakah model empiris sebaiknya linear, kuadrat atau kubik (Ghozali, 2006). Uji Linearitas yang digunakan dalam penelitian adalah uji lagrange multiplier. Estimasi dengan uji ini bertujuan untuk mendapatkan nilai  $\chi^2$  hitung atau  $(n \times r^2)$ .

**Tabel 9. Hasil Uji Linearitas**

Variabel	Sig
Disiplin Kerja	0,041
Pembinaan Rohani	0,03
Tunjangan Kinerja	0,056

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa nilai Sig. Deviation From Linearity dari Variabel Disiplin Kerja dan Pembinaan Rohani lebih kecil dari Alpha (0,041; 0,03;  $< 0,05$ ), sedangkan nilai Sig. Deviation From Linearity dari Variabel Tunjangan Kinerja lebih besar dari Alpha (0,056  $> 0,05$ ). Maka dapat disimpulkan bahwa hubungan antara risiko kinerja petugas dengan Disiplin Kerja dan Pembinaan Rohani adalah tidak linear, sedangkan hubungan antara risiko kinerja petugas dengan Tunjangan Kinerja adalah linier.

### Uji Korelasi

Uji korelasi bertujuan untuk mengetahui tingkat keeratan hubungan (simultan) antara dua atau lebih variabel bebas (X) terhadap variabel terikat (Y). Adapun hasil uji korelasi pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

**Tabel 10. Hasil Uji Korelasi**

R Square	Sig. F Change
0,773	0,000

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Berdasarkan hasil uji korelasi, nilai F. Change  $< 0,05$ , maka dapat disimpulkan bahwa variabel Disiplin Kinerja, variabel Pembinaan Rohani, dan variabel Tunjangan Kinerja memiliki korelasi terhadap variabel Kinerja Petugas. Berdasarkan hasil uji, juga

diperoleh nilai R Square sebesar 0,773 artinya nilai pearson correlationnya masuk kategori korelasi kuat dengan rentang korelasi sebesar 0,600 – 0,799.

### Uji Regresi Linear Berganda

Analisis regresi linear berganda digunakan untuk meneliti arah dan seberapa besar pengaruh dari variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Hasil keluaran koefisien beta dari analisis regresi linear berganda pada penelitian ini dapat dilihat melalui tabel berikut:

**Tabel 11. Hasil Uji Regresi Linear Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,695	2,165		2,631	,010
	<i>Disiplin Kerja</i>	-,064	,086	-,067	-,747	,457
	<i>Pembinaan Rohani</i>	,313	,094	,318	3,320	,001
	<i>Tunjangan Kinerja</i>	,634	,067	,667	9,434	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Selanjutnya, dari hasil regresi linear berganda pada Tabel 3.1, maka persamaan regresi linear berganda yang dapat terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y = 5,695 - 0,064 X1 + 0,313 X2 + 0,634 X3 + \epsilon$$

Dari model regresi linear berganda tersebut, maka dapat diuraikan :

1. Variabel Disiplin Kerja (X1) berpengaruh negatif terhadap kinerja Petugas Lapas Kelas I Tangerang (Y) dengan nilai koefisien sebesar -0,064. Artinya, apabila faktor Disiplin Kerja mengalami penurunan maka kinerja Petugas pada Lapas Kelas I Tangerang akan menurun dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel lain (bersifat tetap).
2. Variabel Pembinaan Rohani (X2) berpengaruh positif terhadap kinerja Petugas Lapas Kelas I Tangerang (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,313. Artinya, apabila faktor Pembinaan Rohani mengalami peningkatan maka kinerja Petugas pada Lapas Kelas I Tangerang akan meningkat dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel lain (bersifat tetap).
3. Variabel Tunjangan Kinerja (X3) berpengaruh positif terhadap kinerja Petugas (Y) dengan nilai koefisien sebesar 0,634. Artinya, apabila faktor Tunjangan Kinerja mengalami peningkatan maka kinerja Petugas pada Lapas Kelas I Tangerang akan meningkat dengan asumsi tidak terjadi perubahan pada variabel lain (bersifat tetap).

Berdasarkan persamaan regresi linear berganda di atas, dapat disimpulkan bahwa Tunjangan Kinerja adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja Petugas Lapas Kelas I Tangerang karena besaran nilai koefisien dari variabel Tunjangan Kinerja pada persamaan regresi adalah yang paling tinggi dibandingkan variabel lain.

### Uji Koefisien Determinasi

Uji korelasi berganda dilakukan dengan tujuan untuk mengetahui sejauh mana model regresi yang dihasilkan mampu menjelaskan variasi dari variabel dependen. Hasil uji koefisien determinasi dari penelitian ini tersaji pada tabel berikut:

**Tabel 12. Hasil Uji R  
Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,879 <sup>a</sup>	,773	,767	2,523

a. Predictors: (Constant), Tunjangan Kinerja, Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani

b. Dependent Variable: Kinerja Petugas

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Sebagaimana yang terdapat pada tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai R yang dihasilkan adalah sebanyak 0,773 atau 77,3 %. Artinya variabel Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja mempengaruhi kinerja Petugas dengan besaran pengaruh sebesar 77,3 %. Adapun sisanya yaitu 22,7 % kinerja Petugas dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini.

#### Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji statistik signifikansi simultan (Uji F) digunakan untuk menguji apakah pada model regresi variabel independen secara serentak berpengaruh terhadap variabel dependen. Uji F dilakukan dengan membandingkan antara nilai F hitung yang dihasilkan dengan nilai F tabel. Adapun untuk hasil dari uji F pada penelitian ini akan disajikan pada tabel berikut :

**Tabel 13. Hasil Uji F  
ANOVA<sup>a</sup>**

	Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2409,226	3	803,075	126,134	,000 <sup>b</sup>
	Residual	706,721	111	6,367		
	Total	3115,948	114			

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas

b. Predictors: (Constant), Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Variabel independen pada uji F dinyatakan secara bersamaan berpengaruh terhadap variabel dependen, apabila hasil pengujian menunjukkan nilai F hitung lebih besar dari F tabel dengan nilai sig yang dihasilkan berada di bawah 0,05. Pada penelitian ini dengan jumlah sampel sebanyak 115 dan nilai signifikansi sebesar 0,05 maka besaran nilai F tabel yang didapatkan adalah 2,68. Dari tabel diketahui bahwa nilai F hitung yang dihasilkan adalah 126,134 dengan nilai sig. 0,000 yang artinya nilai F hitung lebih besar dari nilai F tabel ( $126,134 > 2,68$ ) dengan besaran nilai signifikansi kurang dari 0,05 ( $0,000 < 0,005$ ).

#### Uji Hipotesis (Uji t)

Uji statistik signifikansi pengaruh parsial (uji t) dilakukan untuk mengetahui pengaruh dari masing-masing variabel independen terhadap variabel dependen. Adapun uji t dilakukan dengan melihat nilai signifikansi yang dihasilkan, apabila nilainya berada di bawah 0,05 maka suatu variabel independen dinyatakan berpengaruh terhadap variabel dependen. Hasil uji t pada penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut:

**Tabel 14. Hasil Uji T  
Coefficients<sup>a</sup>**

	Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5,695	2,165		2,631	,010
	<i>Disiplin Kerja</i>	-,064	,086	-,067	-,747	,457
	<i>Pembinaan Rohani</i>	,313	,094	,318	3,320	,001
	<i>Tunjangan Kinerja</i>	,634	,067	,667	9,434	,000

a. Dependent Variable: Kinerja Petugas

Sumber : Hasil olah data primer dengan SPSS 27, 2024

Dari tabel diatas dapat dijelaskan bahwa hasil uji hipotesis sebagai berikut:

1. Pengaruh Disiplin Kerja terhadap Kinerja Petugas: Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja memiliki nilai signifikansi diatas 0,05 yaitu 0,457. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa Disiplin Kerja secara positif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Petugas yang artinya H0 ditolak dan H1 diterima.
2. Pengaruh Pembinaan Rohani terhadap Kinerja Petugas: Diketahui bahwa variabel Pembinaan Rohani memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,001. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa Pembinaan Rohani secara positif tetapi tidak signifikan berpengaruh terhadap Kinerja Petugas yang artinya H0 ditolak dan H2 diterima.
3. Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Petugas: Diketahui bahwa variabel Tunjangan Kinerja memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 0,000. Artinya dapat ditarik kesimpulan bahwa Tunjangan Kinerja berpengaruh secara positif dan tidak signifikan terhadap Kinerja Petugas yang artinya H3 ditolak dan H0 diterima.
4. Pengaruh Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Petugas: Diketahui bahwa variabel Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja memiliki nilai signifikansi dibawah 0,05 yaitu 126,134. Artinya dapat ditarik kesimpulan Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja berpengaruh secara positif tetapi tidak signifikan terhadap Kinerja Petugas yang artinya H0 ditolak dan H4 diterima.

## 5. SIMPULAN DAN SARAN

### Simpulan

1. Disiplin kerja secara positif dan signifikan terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi disiplin kerja maka semakin meningkat kinerja yang mampu dicapai petugas.
2. Pembinaan rohani secara positif dan tidak signifikan berpengaruh terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang. Dapat dinyatakan bahwa semakin tinggi pembinaan rohani yang dimiliki petugas semakin tinggi kinerja yang mampu dihasilkan.
4. Tunjangan kinerja berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang. Dapat dinyatakan bahwa Tunjangan kinerja yang tinggi dapat berpengaruh meningkatkan kinerja petugas.
5. Disiplin kerja, pembinaan rohani dan tunjangan kinerja secara simultan berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kinerja petugas Lembaga Pemasarakatan Kelas I Tangerang.

### **Saran**

Lembaga Pemasarakatan sebaiknya lebih fokus meningkatkan pada disiplin kerja khususnya dan memperhatikan tunjangan kinerja agar dapat menghasilkan kinerja petugas yang lebih baik.

Sebagaimana yang terdapat pada output hasil dapat dilihat bahwa nilai R yang dihasilkan adalah sebanyak 0,773 atau 77,3 %. Artinya variabel Disiplin Kerja, Pembinaan Rohani dan Tunjangan Kinerja mempengaruhi kinerja petugas dengan besaran pengaruh sebesar 77,3 %.. Adapun sisanya yaitu 22,7 % kinerja Petugas dipengaruhi variabel lain yang tidak diteliti pada penelitian ini. Oleh karena itu, hendaknya peneliti lain jika ingin melakukan penelitian serupa mencoba meneliti faktor lain yang memungkinkan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Andi, Hamzah. (1993). *Sistem Pidana dan Pemidanaan Indonesia*. Jakarta: Pradnya Paramita.
- Bernart, Hagent. (2006). *Agama Yang Bertindak*. Yogyakarta: Kanisius.
- Darminta. (2006) *Praksis Bimbingan Rohani*. Yogyakarta: Kanisius.
- Ezra Pradipta Affandi. (2021). *Pengaruh Tunjangan Kinerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja ASN Di Kelurahan Tunjungsekar Kota*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Univesitas Brawijaya, Vol.9, No.2. <https://jimfeb.ub.ac.id/index.php/jimfeb/article/view/7213>.
- Iran Tanoki. (2018). *Pembinaan Rohani Dan Mental Terhadap Disiplin Dan Kinerja Personil Sat Brimob Polda Bengkulu*. Jurnal Filsafat Agama dan Pemikiran Islam, UIN Fatmawati Soekarno Bengkulu, Vol.3, No.1. <https://ejournal.uinfabengkulu.ac.id/index.php/manthiq/article/viewFile/1896/1598>
- Ismail, Marzuki. (2019). *Metodologi Penelitian*. Tangerang: Minhaj Pustaka.
- Jelaskan Wau, dkk. (2021). *Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Kantor Camat Somambawa Kab. Nias Selatan*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa Nias Selatan, Vol.4, No.2, Hal. 203-212. <https://jurnal.uniraya.ac.id/index.php/jim/article/view/237>
- Nurfika Rusyda dkk. (2022). *Pengaruh Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Lapas Kelas II A Bulukumba*, Vol. 5 No. 2. <https://journal.iaisambas.ac.id/index.php/Cross-Border/article/view/1326/1039>
- Ruwaeda dkk. (2021). *Pengaruh Pengawasan Terhadap Disiplin Kerja Pegawai Di BPJS Ketenagakerjaan Kabupaten Luwu Utara*, Vol. 2, No.1. <https://journal.unismuh.ac.id/index.php/kimap/article/view/3850>
- Sirajuddin Saleh dkk. (2015). *Pengaruh Tunjangan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Bauk Universitas Negeri Makassar*, Vol. 5 No. 1. <https://ojs.unm.ac.id/iap/article/view/1764>
- Sugiyono. (2016) *Memahami Penelitian Kualitatif*. Bandung : Alfabeta.
- Sutrisno, Edy. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Kencana.