ANALISIS REMUNERASI DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KOMPETENSI PEGAWAI BADAN PENGELOLAAN KEUANGAN, PENDAPATAN DAN ASET DAERAH KABUPATEN TUBAN

Oleh
Stefanus Seto Susilo[1], Sundjoto[2], Sri Rahayu[3]
[1,2,3]Program Studi Magister Manajemen STIE Mahardhika Surabaya
Email: [1]stefanifan04@gmail.com

Abstract

This study aims to examine and explain the influence of remuneration, workload, and competence on employee performance, as well as to analyze the mediating role of competence in the relationship between remuneration and workload on employee performance at the Regional Financial, Revenue, and Asset Management Agency of Tuban Regency. The population in this study consists of all civil servants within the agency, totaling 100 individuals, with the sample determined using a saturated sampling (census) method. Data analysis was conducted using the Partial Least Squares (PLS) approach with the help of SmartPLS 3.0 software. The results show that remuneration has a positive influence on employee performance, workload also affects employee performance, and employee competence significantly impacts performance. Furthermore, competence is proven to mediate the effects of remuneration and workload on employee performance.

Keywords: Remuneration, Workload, Competence, Employee Performance

PENDAHULUAN

Kinerja pegawai merupakan faktor kunci dalam mencapai tujuan organisasi, khususnya di instansi pemerintah seperti Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Tuban. Instansi ini memiliki peran strategis dalam mengelola keuangan, pendapatan, dan aset daerah yang menjadi tulang punggung keberhasilan pembangunan daerah. Oleh karena itu, kinerja yang optimal dari pegawai sangat diperlukan untuk memastikan keberhasilan tugas dan tanggung jawab yang diemban oleh BPKPAD.

BPKPAD Kabupaten Tuban bertanggung jawab atas beberapa tugas pokok dan fungsi utama. Pertama, dalam pengelolaan keuangan daerah, BPKPAD bertugas merencanakan, mengalokasikan, dan mengelola anggaran daerah secara efisien dan transparan. Tugas ini mencakup penyusunan anggaran, pelaksanaan anggaran, serta pengawasan dan evaluasi penggunaan anggaran. Pengelolaan keuangan yang baik sangat penting untuk mendukung pembangunan daerah yang berkelanjutan.

Kedua, BPKPAD memiliki peran penting dalam pengelolaan pendapatan daerah. Upaya untuk meningkatkan penerimaan daerah dilakukan melalui optimalisasi sumber-sumber pendapatan seperti pajak daerah, retribusi, dan sumber-sumber pendapatan lainnya. Pengelolaan pendapatan yang efektif dan efisien sangat penting untuk menjamin ketersediaan dana yang cukup bagi pelaksanaan program dan proyek pembangunan.

Ketiga, dalam pengelolaan aset daerah, BPKPAD bertanggung jawab untuk menginventarisasi, merencanakan, dan mengelola aset daerah agar dapat digunakan secara optimal dan memberikan manfaat maksimal bagi masyarakat. Tugas ini mencakup pemeliharaan, pengamanan, dan penghapusan aset yang tidak lagi produktif. Pengelolaan aset yang baik dapat mendukung

keberhasilan operasional pemerintah daerah dan peningkatan pelayanan publik.

Kinerja pegawai di BPKPAD sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain remunerasi, kompetensi, dan beban kerja. Remunerasi yang memadai dapat memberikan dorongan motivasi yang signifikan bagi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Sistem remunerasi yang baik harus mencakup gaji pokok, tunjangan, insentif, dan fasilitas lain yang sesuai dengan tanggung jawab dan kontribusi pegawai. Ketika pegawai merasa dihargai dan mendapatkan imbalan yang layak, mereka akan lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih baik dan berkomitmen terhadap organisasi.

Selain remunerasi, kompetensi pegawai juga menjadi faktor penting yang menentukan efektivitas pelaksanaan tugas dan tanggung jawab mereka. Kompetensi mencakup pengetahuan, keterampilan, dan sikap kerja yang dimiliki pegawai dalam menjalankan pekerjaan mereka. Pegawai dengan kompetensi yang tinggi akan lebih mampu menyelesaikan tugas dengan efisien dan efektif, serta mampu beradaptasi dengan perubahan dan tantangan yang dihadapi. Oleh karena itu, peningkatan kompetensi melalui pelatihan dan pengembangan profesional sangat diperlukan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Beban kerja yang dikelola dengan baik juga penting untuk memastikan pegawai dapat bekerja secara efisien tanpa mengalami kelelahan atau tekanan berlebihan yang dapat menurunkan produktivitas. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan stres dan kelelahan, yang pada akhirnya dapat menurunkan kinerja pegawai. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan kebosanan dan kurangnya tantangan, yang juga dapat berdampak negatif pada kinerja. Oleh karena itu, penting untuk mengelola beban kerja pegawai secara seimbang agar mereka dapat bekerja dengan optimal.

Remunerasi hanya akan efektif jika dilaksanakan bersamaan dengan penerapan manajemen kepegawaian yang berorientasi pada kinerja, sehingga ada kejelasan tentang apa yang menjadi tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, serta ukuran/target kinerja bagaimana yang harus dicapai, dengan demikian setiap pegawai memahami bahwa untuk mendapatkan imbalan tertentu harus mencapai kinerja tertentu pula. Selain itu, untuk efektifitas remunerasi perlu dilakukan pembinaan mental terhadap PNS yang terkadang tidak menjalankan tugas dan kewajibannya dengan baik, dan menyiapkan sanksi bagi PNS yang terbukti melakukan hal tersebut.

Remunerasi merupakan *feedback* yang diterima pegawai atas kontribusi yang telah diberikan pada organisasi tempat bekerja.Kebijakan pemberian remunerasi menjadi salah satu kunci bagi organisasi untuk mempertahankan kinerja pegawai dan meningkatkan kualitas kinerja pegawai**.**Kepuasan pegawai akan tumbuh dengan sendirinya dengan adanya pemberian remunerasi yang cukup. Jika pegawai merasa puas maka pegawai akan bekerja dengan sepenuh hati. Sebaliknya, jika pegawai merasa tidak puas terhadap sesuatu yang telah diberikan oleh organisasi, hal ini akan berdampak pada produktifitas kinerja pegawai dan menumbuhkan berbagai keluhan misalnya ketidakhadiran dalam bekerja hingga mogok kerja,menyelesaikan pekerjaan sesuka hati dan lain sebagainya.

Permasalahan yang terjadi adalah ketidaksesuaian remunerasi dengan beban pekerjaan yang diberikan. Beban kerja yang dimaksud adalah sebuah proses yang dilakukan oleh seseorang dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu (Permendagri, 2018). Beban kerja yang berat dan stress kerja dapat menimbulkan berkurangnya produktivitas dan kepuasan kerja (Chu, Hsu, Price, & Lee, 2018). Apabila

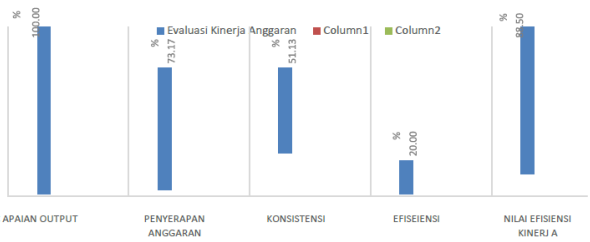
ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

masalah ini terus berlanjut, nantinya akan menimbulkan permasalahan produktivitas kerja terhadap organisasi instansi itu sendiri (Yamoah, 2018)

Beban kerja di dalam organisasi biasanya terjadi dari berbagai macam sebab. Salah satunya yaitu dengan banyaknya tugas pekerjaan yang diberikan tidak sebanding dengan waktu yang telah ditetapkan. Dengan adanya waktu yang dianggap kurang mendukung terhadap pekerjaan yang diberikan kepada pegawai, hal ini akan sangat berpengaruh terhadap kinerja pegawai yang menyebabkan hasil pekerjaan yang dikerjakan tidak memperoleh hasil yang maksimal. Hal ini juga akan berdampak pada operasional organisasi. Pramudia dkk, (2019: 3) menyatakan bahwa beban kerja merupakan sekumpulan tugas yang dibebankan kepada seluruh pegawai dan tidak dapat diselesaikan dalam waktu yang telah diberikan dalam sebuah organisasi.

Beban kerja dapat memberikan dampak yang besar terhadap kinerja pegawai, dimana beban kerja yang tidak sesuai kepada setiap pegawai akan mengakibatkan penurunan kinerja dari pegawai itu sendiri dan tentunya akan berpengaruh pada hasil yang ingin dicapai oleh perusahaan. Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Beban kerja yang terlalu berat atau ringan akan berdampak terjadinya in-efisiensi kerja. Beban kerja yang terlalu ringan berarti terjadi kelebihan tenaga kerja

Peningkatan kinerja searah dengan kepuasan kerja pegawai. Hal ini seperti yang dialami Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban yang menunjukkan penilaian evaluasi kinerja pada tahun 2021 pada grafik dibawah ini



Gambar 1. Evaluasi Kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban Tahun 2023

Berdasarkan capaian kinerja dan realisasi anggaran gambar 1.1. dapat dilihat bahwa rata-rata persentase capaian kinerja Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban pada Tahun Anggaran 2023 adalah sebesar 88,5% dengan tingkat capaian output 100%, konsistensi 51,13%, efisiensi 20% dan tingkat serapan anggaran sebesar 73,17%. Berdasarkan tingkat capaian kinerja dan realisasi anggaran ini, maka dapat disimpulkan bahwa capaian dari program-program sasaran strategis yang telah direncanakan oleh Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban pada Tahun Anggaran 2023 ini tercapai dengan nilai evaluasi kinerja sebesar 88.5%.

Masih belum optimalnya Nilai Evaluasi Kinerja terutama pada efisiensi, konsistensi dan penyerapan anggaran maka perlu ditingkatkan dengan upaya mengoptimalkan koordinasi antar unit kerja terkait pelaksanaan program/kegiatan termasuk mekanisme perencanaan, perjanjian kinerja, pengukuruankinerja, pengelolaan data kinerja, dan pelaporan kinerja serta reviu dan evaluasi kinerja di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban sesuai dengan ketentuan yang berlaku

Permasalahan yang menjadi penyebab utama rendahnya penyerapan anggaran serta efisiensi diantaranya adalah lambatnya pelaksanaan kegiatan sebagai akibat dari kompetensi sumberdaya, perencanaan dan kehati-hatian pengambil keputusan (Aini,2016). Masalah ini terjadi akibat ketidaksesuaian remunerasi dengan beban

pekerjaan yang diberikan akan menimbulkan dosen dalam dalam menyelesaikan tugas-tugas suatu pekerjaan atau kelompok jabatan yang dilaksanakan dalam suatu jangka waktu tertentu akan mengalami penurunan Kinerja kerja merupakan pengukuran yang menunjukkan pertimbangan antara input dan output yang dikeluarkan perusahaan serta peran tenaga kerja yang dimiliki persatuan waktu. Kinerja suatu organisasi dapat dilihat dari seberapa efektif produk dan jasa, serta bagaimana pelayanan diteruskan pada para pelanggan. Kinerja kerja dapat dijadikan indikator kesuksesan suatu perusahaan maupun perorangan sehingga dapat menjadi tolok ukur untuk meningkatkan kinerja kedepannya (Sutrisno, 2020).

Seorang pegawai yang memiliki kompetensi yang tinggi seperti pengetahuan, ketrampilan, kompetensi, dan sikap yang sesuai dengan jabatan yang diembannya selalu terdorong untuk bekerja secara efektif, efesien dan produktif. Hal ini terjadi karena dengan kompetensi yang dimiliki pegawai bersangkutan semakin mampu untuk melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya, karena Keberhasilan suatu organisasi dipengaruhi oleh sumber daya yang ada didalam organisasi tersebut, baik sumber daya manusia maupun finansial. Sumber daya manusia sangat memiliki peran yang penting guna mencapai sasaran organisasi. Untuk itu dibutuhkan sumber daya yang memadai dalam organisasi. Sumber daya manusia yang memadai dapat dilihat dari kompetensi yang dimiliki setiap pegawai dalam organisasi

LANDASAN TEORI

Sistem Remunerasi

Pora (2020:3) menyatakan, "Secara harfiah remunerasi diartikan sebagai *payment* atau pembayaran, bisa juga uang ataupun subtitusi dari uang yang ditetapkan dengan peraturan tertentu sebagai imbal balik suatu pekerjaan dan bersifat rutin". Menurut Jusmalini, (2019: 122) "Remunerasi tidak hanya terbatas pada gaji atau upah, melainkan meliputi pula berbagai manfaat yang diperoleh oleh pegawai, baik dalam bentuk uang maupun non uang". Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya. Remunerasi mencakup semua pengeluaran yang dikeluarkan oleh perusahaan untuk diterima dan dinikmati oleh pegawai, baik secara langsung ataupun tidak langsung. 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 imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik yang diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan baik yang bersifat ruitn maupun tidak rutin, imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi dan berbagai jenis bantuan terdiri dari fasilitas, kesehatan, dana pensiun, gaji, cuti, santunan musibah

Menurut Mulyadi (2020), Sistem remunerasi atau sistem penggajian merupakan sistem pembayaran dan imbalan atas jasa yang diserahkan kepada pegawai. Adapun pembayarannya dilakukan secara bulanan, tidak tergantung dari jumlah jam atau hari kerja atau jumlah produk yang dihasilkan. Sistem imbalan harus di tata ulang menjadi sistem penggajian atau remunerasi yang berdasarkan kinerja pegawai

Kompetensi

Menurut Armstrong (2020), tingkat kompetensi akan mempengaruhi kinerja pegawai, tetapi juga akan mempengaruhi kepuasan kerja dan keinginan untuk tetap mempertahankan pekerjaannya. Sedangkan Gibson (2018) mengatakan bahwa kompetensi menunjukkan potensi orang untuk melaksanakan tugas atau pekerjaan. Oleh sebab itu Swasto (2016) mengatakan bahwa setiap

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

jenis pekerjaan menuntut pengetahuan, ketrampilan dan sikap tertentu agar dapat melaksanakan pekerjaan tersebut dengan baik. Pengetahuan, ketrampilan dan sikap yang dimiliki oleh seseorang pegawai akan menentukan kesiapan untuk suatu pekerjaan. Lebih jauh Swasto (2016) mengatakan pula bahwa kompetensi pengetahuan secara luas mencakup segala hal yang pernah diketahui tentang suatu obyek tertentu. Pengetahuan adalah terminologi generic yang mencakup segenap cabang pengetahuan berdasarkan kompetensinya selaku makhluk yang berpikir, merasa dan mengindera.

Kompetensi (ability) merujuk kesuatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu proses pekerjaan. Itulah penilaian dewasa ini akan apa yang dapat dilakukan seseorang. Pekerjaan berbeda-beda dalam tuntutan yang dikemukakan para pemangku pekerjaan itu untuk menggunakan kompetensi intelektual mereka. Berbicara secara umum, makin banyak tuntutan pemrosesan informasi yang ada dalam suatu pekerjaan, makin banyak kecerdasan umum dan kompetensi verbal diperlukan untuk melakukan pekerjaan itu dengan sukses. Tentu saja, IQ yang tinggi tidaklah merupakan persyaratan untuk semua pekerjaan. Memang bagi banyak pekerjaan dimana perilaku pegawai sangat rutin dan tidak ada atau hanya sedikit kesempatan untuk menjalankan keleluasaan suatu IQ dapat tidak ada hubungannya dengan kinerja.

Dilema yang dihadapi oleh para pimpinan yang menggunakan uji kompetensi mental untuk seleksi, promosi, pelatihan dan keputusan personalian yang serupa adalah bahwa mereka mungkin mempunyai suatu dampak negatif pada kelompok-kelompok ras dan etnis. Bukti menunjukkan bahwa beberapa kelompok minoritas mendapatkan angka rata-rata yang lebih rendah daripada orang kulit putih sampai sebanyak satu divisi standar pada tes kompetensi verbal, numeric dan ruang.

Beban Kerja

Beban kerja menurut Meshkati dalam Astianto (2018) dapat didefinisikan sebagai suatu perbedaan antara kapasitas atau kompetensi pekerja dengan tuntutan pekerjaan yang harus dihadapi. Mengingat kerja manusia bersifat mental dan fisik, maka masing-masing mempunyai tingkat pembebanan yang berbeda-beda. Tingkat pembebanan yang terlalu tinggi memungkinkan pemakaian energi yang berlebihan dan terjadi overstress, sebaliknya intensitas pembebanan yang terlalu rendah memungkinkan rasa bosan dan kejenuhan atau understress. Oleh karena itu perlu diupayakan tingkat intensitas pembebanan yang optimum yang ada di antara kedua batas yang ekstrim tadi dan tentunya berbeda antara individu yang satu dengan yang lainnya.

Beban kerja seseorang sudah ditentukan dalam bentuk standar kerja perusahaan menurut jenis pekerjaannya. Apabila sebagian besar pegawai bekerja sesuai dengan standar perusahaan, maka tidak menjadi masalah. Sebaliknya, jika pegawai bekerja dibawah standar maka beban kerja yang diemban berlebih. Sementara jika pegawai bekerja di atas standar, dapat berarti estimasi standar yang ditetapkan lebih rendah disbanding kapasitas pegawai sendiri. Kebutuhan SDM dapat dihitung dengan mengidentifikasikan seberapa banyak output perusahaan pada divisi tertentu yang ingin dicapai. Kemudian hal itu diterjemahkan dalam bentuk lamanya (jam dan hari) pegawai yang diperlukan untuk mencapai output tersebut, sehingga dapat diketahui pada jenis pekerjaan apa saja yang terjadi deviasi negatif atau sesuai standar.

Analisis beban kerja sangat erat kaitannya dengan fluktuasi permintaan pasar akan barang dan jasa perusahaan sekaligus dengan pemenuhan SDM yang diperlukan untuk memenuhi permintaan pasar komoditi. Semakin tinggi permintaan pasar terhadap komoditi tertentu, perusahaan akan segera memenuhinya dengan meningkatkan produksinya. Sejalan dengan itu jumlah tenaga

kerja yang dibutuhkan semakin banyak (Mangkuprawira dalam Astianto, 2018).

Prosedur yang sering digunakan untuk menentukan berapa jumlah tenaga kerja yang diperlukan adalah dengan menganalisis pengalaman. Catatan-catatan tentang hasil pekerjaan dapat menunjukkan volume hasil rata-rata yang dicapai oleh setiap tenaga kerja. Rata-rata tersebut selanjutnya dapat digunakan untuk menaksir kebutuhan tenaga kerja.

Kinerja Pegawai

Kinerja bisa mempengaruhi berlangsungnya kegiatan suatu organisasi, semakin baik kinerja yang ditunjukan oleh para pegawai akan sangat membantu dalam perkembangan organisasi tersebut.Kinerja adalah tingkat pencapaian hasil atas pelaksanaan tugas tertentu. Manajemen kinerja adalah keseluruhan kegiatan yang dilakukan untuk meningkatkan kinerja pegawai, termasuk kinerja masing-masing individu dan kelompok kerja di organisasi tersebut. Kinerja individu, kinerja kelompok dan kinerja pegawai, dipengaruhi oleh banyak faktor intern dan ekstern organisasi.

Kinerja merupakan suatu fungsi dari motivasi dan loyalitas. Untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kompetensi tertentu. Kesediaan dan keterampilan seseorang tidaklah cukup efektif untuk mengerjakan sesuatu tanpa pemahaman yang jelas tentang apa yang akan dikerjakan dan bagaimana mengerjakannya.

(Rivai,2018 : 309) mengemukakan bahwa ”Kinerja merupakan perilaku nyata yang ditampilkan setiap orang sebagai prestasi kerja yang dihasilkan oleh pegawai sesuai dengan perannya dalam organisasi atau dengan kata lain kinerja pegawai merupakan suatu hal yang sangat penting dalam upaya organisasi untuk mencapai tujuannya”.

(Fahmi, 2020 : 20) bahwa kinerja adalah hasil yang diperoleh oleh suatu organisasi baik organisasi tersebut bersifat *Profit Oriented* dan *Non Profit Oriented* yang dihasilkan selama satu periode waktu. (Amstron dan Baron, 1998:15) mengatakan kinerja merupakan hasil pekerjaan yang mempunyai hubungan kuat dengan tujuan strategis organisasi, kepuasan konsumen dan memberikan kontribusi ekonomi (Simamora, 2017:115). Lebih jauh kinerja adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu kegiatan/program atau pelaksanaan dalam mewujudkan sasaran, tujuan misi dan visi organisasi yang tertuang dalam perumusan skema strategis (*Strategic Planning* suatu organisasi).

(Supriyono, 2020 : 281) mengemukakan bahwa kinerja adalah suatu hasil yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang diberikan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, dan kesanggupan serta waktu. (Mangkunegara, 2019 : 9) mengemukakan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.Kinerja juga diartikan lain oleh (Hasibuan, 2018:94) berpendapat bahwa “Kinerja adalah suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman, kesungguhan serta waktu.”

METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini menurut metodenya adalah penelitian kuantitatif (hubungan kausal) yang merupakan penelitian hubungan sebab akibat dari variable bebas (independen) dan variable terikat (dependen). Penelitian kuantitatif merupakan salah satu jenis penelitian yang spesifikasinya adalah sistematis, terencana, dan terstruktur dengan jelas sejak awal hingga pembuatan desain penelitiannya. Definisi lain menyebutkan penelitian kuantitatif adalah penelitian yang banyak menuntut penggunaan angka, mulai dari pengumpulan data, penafsiran terhadap

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

data tersebut, serta penampilan dari hasilnya (Sugiyono, 2016:55),

Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan subyek penelitian (Arikunto, 2016 : 130). Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai negeri sipil di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban berjumlah 100 orang. Penentuan jumlah sampel dari populasi dengan menggunakan metode sampel jenuh (sensus) sehingga keseluruhan anggota populasi menjadi sampel.

Teknik Analisis

Data yang digunakan dalam penelitian ini dianalisis dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) dengan bantuan alat analisis smart PLS 3.0. Analisis dengan pendekatan ini merupakan analisis yang bersifat kuantitatif dan dipilih karena model yang digunakan dalam penelitian ini merupakan hubungan kausalitas dan bersifat rekursif yaitu hanya mempunyai hubungan satu arah dan tidak dapat hubungan resipokral. PLS mampu untuk menguji teori yang lemah serta data yang lemah seperti jumlah sampel yang kecil atau adanya masalah normalitas data (Ghazali, 2020).

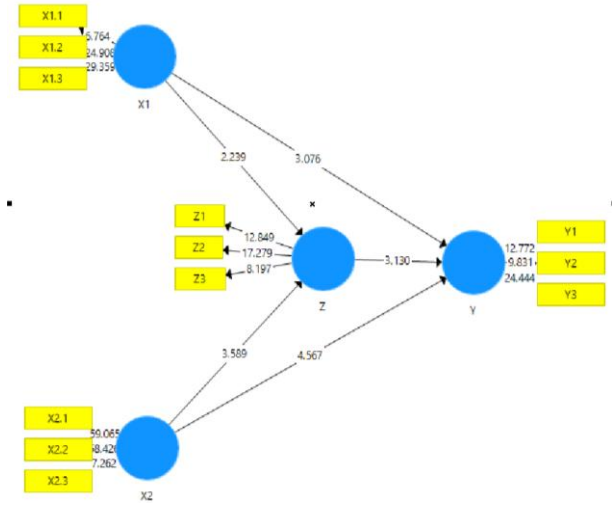
Penelitian dari Sholihin dan Ratmono (2020:82) menyebutkan jika keunggulan menggunakan pendekatan PLS yaitu mampu untuk menguji model analisis jalur dari banyak variabel secara simultan atau serempak, bukan secara bertahap sehingga model ini lebih tepat dalam pengujian teori . Langkah analisis data dalam pendekatan PLS adalah sebagai berikut:

1. Merancang model strukturan (*inner model*) yaitu model yang menghubungkan antara variabel laten.
2. Merancang model pengukuran (*outer model*) yaitu model yang menghubungkan indikator dengan variabel laten.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Analisis Data

Model PLS



Gambar 1. Model PLS

Dari gambar output PLS diatas dapat dilihat besarnya nilai *factor loading* tiap indikator yang terletak diatas tanda panah diantara variabel dan indikator, juga bisa dilihat besarnya koefisien jalur (*path coeffieients*) yang berada diatas garis panah antara variabel eksogen yaitu variable Remunerasi dan Beban Kerja terhadap variabel endogen dan eksogen yaitu Kompetensi serata variabel endogen yaitu Kinerja Pegawai. Selain itu bisa juga dilihat besarnya *R-Square* yang berada tepat didalam lingkaran variabel endogen yaitu variabel Kinerja Pegawai

Uji Validitas (*Outer Model*)

Tabel 1 Nilai Factor Loading

	Factor Loading (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
X1.1 <- REMUNERASI (X1)	0,681	0,674	0,101	6,764	**0,000**
X1.2 <- REMUNERASI (X1)	0,882	0,884	0,035	24,908	**0,000**
X1.3 <- REMUNERASI (X1)	0,895	0,894	0,030	29,359	**0,000**
X2.1 <- BEBAN KERJA(X2)	0,940	0,942	0,016	59,065	**0,000**
X2.2 <- BEBAN KERJA(X2)	0,1008	0,940	0,016	58,426	**0,000**

X2.3 <- BEBAN KERJA(X2)	0,645	0,646	0,089	7,262	**0,000**
Y.1 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,827	0,825	0,065	12,772	**0,000**
Y.2 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,778	0,778	0,079	9,831	**0,000**
Y.3 <- KINERJA PEGAWAI (Y)	0,855	0,8100	0,035	24,444	**0,000**
Z.1 <- KOMPETENSI (Z)	0,790	0,795	0,061	12,849	**0,000**
Z.2 <- KOMPETENSI (Z)	0,841	0,843	0,049	17,279	**0,000**
Z.3 <- KOMPETENSI (Z)	0,756	0,751	0,092	8,197	**0,000**

Sumber : Data diolah

Dari tabel diatas, validitas indikator diukur dengan melihat Nilai Factor Loading dari variable ke indikatornya, dikatakan validitasnya mencukupi apabila lebih besar dari 0,5 dan atau nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 (nilai Z pada α = 0,05). Factor Loading merupakan korelasi antara indikator dengan variabel, jika lebih besar dari 0,5 dianggap validitasnya terpenuhi begitu juga jika nilai T-Statistic lebih besar dari 1,96 maka signifikansinya terpenuhi.

Pengukuran validitas indikator juga bisa dilihat dari tabel Cross Loading, apabila nilai loading faktor setiap indikator pada masing-masing variabel lebih besar daripada loading faktor tiap indikator pada variabel lainnya, maka loading faktor tersebut dikatakan valid, namun jika nilai loading faktor lebih kecil dari indikator dari variabel lainnya, maka dikatakan tidak valid.

Tabel 2.Cross Loading

	REMUNERASI (X1)	KOMPETENSI (Z)	BEBAN KERJA (X2)	KINERJA PEGAWAI (Y)
X1.1	0,870740	0,430043	0,115813	0,164618
X1.2	0,445517	0,122200	0,046142	0,024471
X1.3	0,730550	0,295631	0,049192	0,085385
X2.1	0,142608	0,171351	0,949018	0,116230
X2.2	0,012246	0,109130	0,867980	0,018332
X2.3	0,158580	0,092780	0,839038	0,030818
Y.1	0,059568	0,121223	0,009126	0,553278
Y.2	0,058257	0,3356100	0,082444	0,8410053
Y.3	0,153031	0,522985	0,059838	0,882434
Z.1	0,140100	0,515884	0,059928	0,053406
Z.2	0,341347	0,804988	0,178516	0,517709
Z.3	0,3321001	0,690804	0,048977	0,3037100

Sumber : Data diolah

Dari hasil olah data cross loading diperoleh seluruh nilai loading faktor pada masing- masing indikator baik pada variabel Remunerasi (X1) Beban Kerja (X2), Kompetensi (Z) dan Kinerja Pegawai (Y), menunjukan nilai loading faktor yang lebih besar dibandingkan dengan loading faktor indikator dari variabel lainnya, sehingga dapat dikatakan seluruh indikator pada penelitian ini terpenuhi validitasnya atau validitasnya baik.

Tabel 3 Average Variance Extracted (AVE)

	AVE
REMUNERASI (X1)	**0,681**
BEBAN KERJA (X2)	**0,726**
KINERJA PEGAWAI (Y)	**0,673**
KOMPETENSI (Z)	**0,635**

Sumber : Data diolah

Model Pengukuran berikutnya adalah nilai *Avarage Variance Extracted* (AVE) , yaitu nilai menunjukkan besarnya varian indikator yang dikandung oleh variabel latennya. Konvergen Nilai AVE lebih besar 0,5 menunjukkan kecukupan validitas yang baik bagi variabel laten. Pada variabel indikator reflektif dapat dilihat dari nilai Avarage variance extracted (AVE) untuk setiap konstruk (variabel). Dipersyaratkan model yang baik apabila nilai AVE masing-masing konstruk lebih besar dari 0,5.

Hasil pengujian AVE untuk variabel Remunerasi (X1) sebesar 0,681, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,726, Kompetensi (Z) sebesar 0,635, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,673 keempat variabel tersebut menunjukkan nilai lebih dari 0,5, jadi secara keseluruhan variabel dalam penelitian ini dapat dikatakan terpenuhi discriminant validity atau validitasnya baik.

Uji Reliabilitas

Composite reliability adalah indeks yang menunjukkan sejauh mana suatu alat pengukur dapat dipercaya untuk diandalkan. Bila suatu alat dipakai dua kali untuk mengukur gejala yang sama dan hasil

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

pengukuran yang diperoleh relatif konsisten maka alat tersebut reliabel. Dengan kata lain, reliabilitas menunjukkan suatu konsistensi alat pengukur dalam gejala yang sama.. Hasil selengkapnya dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Reliabilitas Data:

	Composite Reliability
REMUNERASI (X1)	0,863
BEBAN KERJA (X2)	0,886
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,861
KOMPETENSI (Z)	0,839

Reliabilitas konstruk yang diukur dengan nilai composite reliability, konstruk reliabel jika nilai composite reliability di atas 0,70 maka indikator disebut konsisten dalam mengukur variabel latennya.

Hasil pengujian Composite Reliability menunjukkan bahwa variabel Remunerasi (X1) sebesar 0,863, variabel Beban Kerja (X2) sebesar 0,886, Kompetensi (Z) sebesar 0,839, dan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,861, keempat variabel tersebut menunjukkan nilai *Composite Reliability* diatas 0,70 sehingga dapat dikatakan seluruh variabel pada penelitian ini reliabel.

Tabel 5 Latent Variable Correlations

	REMUNERASI (X1)	BEBAN KERJA (X2)	KOMPETENSI (Z)	KINERJA PEGAWAI (Y)
REMUNERASI (X1)	1,000000			
BEBAN KERJA *(X2)*	0,436887	1,000000		
KOMPETENSI (Z)	0,120786	0,148810	1,000000	
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,131418	0,410026	0,073918	1,000000

Sumber : Data diolah

Didalam PLS hubungan variabel atau konstruk satu dengan yang lain bisa saling berkorelasi satu dengan yang lain, baik itu variabel eksogen dengan endogen, atau variabel eksogen dengan eksogen seperti tampak pada tabel *latent variabel correlations* diatas. Hubungan antar variabel satu dengan lainnya memiliki nilai korelasi maksimal sebesar 1, semakin mendekati nilai 1 maka memiliki korelasi semakin baik.

Dari tabel latent variabel correlations diatas diperoleh nilai korelasi rata-rata antar variabel satu dengan lainnya menunjukan nilai rata-rata korelasi yang bervariasi. Nilai korelasi tertinggi terdapat antara variabel Kompetensi (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) sebesar 0,4100 (bertanda positif), hal ini bisa dinyatakan bahwa diantara variabel yang ada didalam model penelitian, hubungan antara variabel Kompetensi (Z) dengan Kinerja Pegawai (Y) menunjukan hubungan yang lebih kuat daripada hubungan antara variabel lainnya, namun hubungan kedua variabel tersebut positif

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*)

Pengujian *inner model* atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Setelah mengetahui hubungan yang signifikan antara variabel. dengan demikian, dapat disimpulkan hipotesis untuk masalah kepuasan pelanggan. Pengujian hipotesis dilakukan dengan metode *resampling bootstrap*. Statistik uji yang digunakan adalah uji statistik uji t. (Ghozali, 2008). Pengujian terhadap model struktural dilakukan dengan melihat nilai R-Square yang merupakan uji *goodness-fit model*. Pengujian inner model dapat dilihat dari nilai R-square pada persamaan antar variabel latent. Sebagai berikut:

Tabel 6. R-Square

	R Square	R Square Adjusted
KINERJA PEGAWAI (Y)	0,727	0,711
KOMPETENSI (Z)	0,518	0,499

Nilai R^2Kompetensi (Z)= 0,727, hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel Kompetensi dengan varian sebesar 72.7% sedangkan sisanya (100% - 72.7%) sebesar 28.2% dijelaskan oleh variabel lainnya.Nilai R^2Kinerja Pegawai (Y)= 0,518,

hal ini dapat diinterpretasikan bahwa sumbangan pengaruh variabel bebas (eksogen) terhadap variabel Kinerja Pegawai sebesar 51.8% sedangkan sisanya (100% - 51.8%) sebesar 49.2% dijelaskan oleh variabel lainnya.

Hasil Dari inner weights

1. Pengaruh Langsung

Tabel 7.. Inner weight

	Path Coefficients (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
REMUNERASI (X1) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,443	0,429	0,133	3,076	0,002
BEBAN KERJA (X2) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,606	0,598	0,133	4,567	0,000
KOMPETENSI (Z) -> KINERJA PEGAWAI (Y)	0,420	0,430	0,177	3,130	0,003

Sumber : data diolah

Dari tabel diatas dapat diperoleh kesimpulan bahwa hipotesis**:**

1. Remunerasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients*sebesar 0,44, dan nilai *T-statistic* sebesar 3.076 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka **Signifikan (positif).**
2. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients*sebesar 0,606, dan nilai *T-statistic* sebesar 4.567 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka **Signifikan (positif).**
3. Kompetensi (Z) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) dapat diterima, dengan *path coefficients*sebesar 0,420, dan nilai *T-statistic*sebesar 3.130 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka**Signifikan (positif).**

2. Pengaruh Tidak Langsung

Selain dari pengaruh langsung (*direct effect*) sebagaimana pada pengujian hipotesis diatas, dari pemodelan ini dapat diketahui *total effect* atau *indirect effect* atau pengaruh tidak langsung (melalui variabel *intervening*), yaitu pengaruh Remunerasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai(Y) melalui Kompetensi (Z), dan pengaruh Beban Kerja (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kompetensi (Z) sebagaimana tabel total effect berikut ini dengan untuk pengujian hipotesis dengan variabel intervening Kompetensi (Z) sebagai berikut :

Tabel 8.Total Effects (Mean, STDEV, T-Values)

	Original Sample (O)	Sample Mean (M)	Standard Deviation (STDEV)	T Statistics (|O/STDEV|)	P Values
REMUNERASI *(X1)* -> KOMPETENSI (Z) -> KINERJA PEGAWAI *(Y)*	0,232	0,241	0,075	3,068	0,002
BEBAN KERJA *(X2)* -> KOMPETENSI (Z) -> KINERJA PEGAWAI *(Y)*	0,161	0,157	0,058	2,758	0,006

Sumber : Data diolah

Dari tabel total effect diatas dapat diambil kesimpulan bahwa hipotesis**:**

1. Remunerasi (X1) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai(Y) melalui Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening dapat diterima, dengan *path coefficients(original sampel)* sebesar 0,232, dan nilai *T-statistic* sebesar 3.068 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka **Signifikan (positif).**

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

2. Beban Kerja (X2) berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai (Y) melalui Kompetensi (Z) sebagai variabel intervening dapat diterima, dengan *path coefficients(original sampel)* sebesar 0,161, dan nilai *T-statistic* sebesar 2,758 lebih besar dari nilai Z α = 0,05 (5%) = 1,96 , maka **Signifikan (positif).**

Pembahasan

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Remunerasi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban . Hal ini menunjukkan bahwa dengan pemberian Remunerasi yang baik akan berdampak pada kinerja yang optimal dari masing-masing pegawai. Remunerasi ini bertujuan untuk memberikan motivasi dan nilai keadilan bagi setiap pegawai agar berkompetisi secara sehat untuk memberikan kinerja yang optimal untuk lebih berprestasi dan membawa citra baik organisasi dimata masyarakat. Oleh karena itu, sistem penggajian (Remunerasi) ini mempunyai andil besar dalam memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja yang tinggi dan optimal dalam rangka mencapai target dan tujuan yang telah ditentukan oleh organisasi.

Dalam hal ini baik secara langsung maupun tidak langsung Remunerasi merupakan salah satu pendorong semangat kerja dan produktifitas kerja pegawai, dengan memanfaatkan dan menggunakan serta memaksimalkan sumber daya yang dimiliki diharapkan dapat tercapainya kinerja yang optimal. Remunerasi diharapkan mampu memberikan dorongan dan motivasi kerja terhadap para pegawai untuk tetap bekerja dengan giat. Di samping memotivasi, peranan Remunerasi sangat penting dalam rangka menciptakan kinerja yang tinggi. Hal ini disebabkan karena setiap pegawai mempunyai kebutuhan-kebutuhan dan harapan yang berbeda-beda.

Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Nawawi (2018) yang hasil penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi dan motivasi kerja secara simultan dan parsial berpengaruh positif terhadap kinerja. Dari ketiga variable indevenden, persentase tertinggi 97,8% adalah Remunerasi dibandingkan dengan dua variable lainnya. Hal ini disebabkan bahwa pada dasarnya pegawai tidak mampu melaksanakan sesuatu secara umum, diperlukan adanya dorongan bersifat kompensasi dalam mengarahkan arah kerja yang optimal, kompensasi dan kebijakan penerapan kepuasan kerja perlu di ikut sertakan dalam beberpa pelatihan sehingga berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa Beban Kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban. Hal ini menunjukkan bahwajika beban kerja tinggi akan menyebabkan kinerja menurun, atau dapat dijelaskan bahwasemakin tinggi beban kerja yang diterima seorang pegawai akan mempengaruhi kinerja dari pegawai tersebut begitu juga sebaliknya. Penelitian lain juga menyebutkan bahwa beban kerja terbukti berpengaruh negatif terhadap kinerja Soesatyo (2014). Setyawan dan Kuswati (2006;109) mengatakan apabila beban kerja terus menerus bertambah tanpa adanya pembagianbeban kerja yang sesuai maka kinerja pegawai akan menurun. Beban kerja yang berlebihan terjadi ketika pegawai diharapkan untuk melakukan lebih banyak tugas pekerjaan dibandingkan waktu yang tersedia. Artadi (2015) mengungkapkan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai dimana tekanan beban kerja dapat menjadipositif, dan hal ini mengarah ke peningkatan kinerja. Shah, et al (2011) menyatakan beban kerja berpengaruh positif terhadap kinerja dimana beban kerja yang tinggi menjadikan penilaian kinerja yang dilakukan oleh supervisor menjadi

sangat penting, karena berkaitan dengan kinerja serta besaran bonus yang akan diterima pegawai

Pengaruh Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa kompetensi berpengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban. Hal ini menunjukkan bahwa Kompetensi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban yang terdiri dari Kompetensi teknis, perilaku, manajerial dan konseptual secara kesuruhan sudah baik dan dapat diharapkan mampu meningkatkan kinerja dinas, hanya bebarapa hal diantaranya Kompetensi dalam hal melaksanakan tugas sesuai dengan tupoksi dan menyelesaikan tugas langsung dari atasan, kemudian Kompetensi untuk koordinasi dan kerjasama baik dengan atasan maupun sesama rekan kerja; selanjutnya merencanakan dan mengorganisasikan tugas dan paham benar akan tupoksi serta aturan dan kebijakan yang harus ditaati dalam melaksanakan tugas atau pekerjaan.

Kompetensi untuk melakukan koordinasi dan kerjasama baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja merupakan hal yang sangat penting dan perlu diprioritaskan untuk ditingkatkan di Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban, mengingat pada kenyataannya koordinasi dan kerja sama ini sangat lemah walaupun di hasil penelitian menunjukan jawaban responden terhadap item pertanyaaan koordinasi dan kerja sama baik dengan atasan maupun dengan sesama rekan kerja menunjukkan prosentase yang sangat baik selama ini. Setelah di kaji oleh peneliti memang perlu dibedakan antara pengertian koordinasi atau kerja sama dengan hubungan baik dengan atasan maupun rekan kerja. Arti dari koordinasi dan kerja sama disini adalah mengadakan hubungan kerja, mengadakan pembicaraan atau pun kegiatan dengan atasan maupun rekan kerja untuk visi dan misi pekerjaan dinas, sedangkan hubungan baik yang dijalin pegawai dengan atasan atau sesama rekan kerja merupakan hubungan keseharian yang terbina antar person di kantor. Ternyata dari sebagian responden tidak dapat membedakan hal tersebut sehingga setelah diteliti memang terjadi tidak kesesuaian terhadap kondisi koordinasi dan hubungan kerja sama antara pegawai dengan atasan dan sesama reka kerja di Dinas Perhubungan, Komunikasi dan Informatika Kabupaten Malan. Disini merupakan tugas pimpinan untuk menciptakan kondisi koordinasi dan kerjasama yang baik di internal Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban .

Disamping dua hal diatas Kompetensi merencanakan dan mengorganisasikan tugas yang diperintahkan pimpinan menjadi point penting yang harus dioptimalkan, mengingat seringkali perintah pimpinan kurang bisa di jabarkan sehingga perencanaan dan pengorganisasian tugas di lapangan menjadi tidak sesuai sehingga timbul dampak-dampak yang tidak diinginkan. Perencanaan dan pengorganisasian perintah pimpinan ini harus sinkron dari tingkat kepala dinas, kepala bidang sampai ke kepala seksi sehingga staf tidak bingung dalam langkah perencanaan dan pengorganisasian tugas atau perintah selanjutnya.

PENUTUP

Kesimpulan

Kesimpulan yang diperoleh dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban
2. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban

3. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompetensi pegawai mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban
4. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa Remunerasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban
5. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja mempunyai pengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kompetensi pegawai Badan Pengelolaan Keuangan Pendapatan dan Aset Daerah Kabupaten Tuban

Saran

Saran-saran yang dapat direkomendasikan dari hasil penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Organisasi harus lebih intens untuk mengikutsertakan para pegawainya dalam mengikuti peningkatan Kompetensi *(skill)* dengan jalan mengikuti diklat-diklat teknis di bidang perhubungan darat dalam rangka meningkatkan Kompetensi teknis, Kompetensi perilaku, Kompetensi konseptual dan Kompetensi manajerial; disamping juga mengikutsertakan dalam kursus-kurus lain, seperti : komputer dan internet sebagai upaya untuk mendukung peningkatan Kompetensi teknis pegawai dalam mengoperasikan peralatan kantor yang semakin canggih.
2. Melakukan pembinaan kepada seluruh staf dalam bentuk pertemuan rutin agar pimpinan dapat memberikan arahan langsung kepada stafnya dan dapat melakukan evaluasi serta saran dalam upaya melakukan solusi terhadap permasalahan yang ada sebagai langkah upaya penyamaan persepsi pegawai guna mendukung tugas pokok dan fungsi masing-masing bidang.
3. Organisasi hendaknya tetap melakukan evaluasi dalam kepekaan dan ketanggapan terkait Remunerasi pegawai, dengan mengidentifikasi hal-hal yang menjadi prioritas harapan pegawai, seperti pemenuhan gaji, tunjangan, membina interaksi yang harmonis antar pegawai, memberikan kesempatan untuk meningkatkan Kompetensi diri dan lain sebagainya.
4. Terkait dengan Beban Kerja, hendaknya organisasi dapat memenuhi fasilitas dan peralatan penunjang pekerjaan dengan jalan melakukan inventarisasi dan penggantian atau pengadaan sarana maupun prasarana yang sudah tidak layak pakai untuk digunakan sebagai komponen yang mendukung kelancaran kinerja serta memberikan teguran kepada pegawai yang tidak ikut dalam menjaga kebersihan kantor dan himbauan untuk bersedia tunduk atau taat terhadap kebijakan organisasi serta bersedia menjaga nama baik organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

[1] Soegihartono. 2020. Pengaruh Kepemimpinan Kepuasaan Kerja Terhadap Kinerja denagn Mediasi Komitmen di PT Kayu Sakti Semarang. *Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen.* Vol. 3, No. 1, Hal 123-139

[2] A.A Anwar Prabu Mangkunegara. 2020. *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Refika Aditama

[3] Aamodt, M. G. 2020. Industrial/ *Organizational Psychology: An Appied Approach.* Sixth Edition. USA : Wadsworth Cencange Learning.

[4] Ahyari, Agus. 2019. *Manajemen Produksi Perencanaan Sistem Produksi*. Buku 2. Yogyakarta: BPFE

[5] Al Zu'bi, Hasan Ali. 2020. A Study of Relationship between Organizational Justice and Job Satisfaction. *International Journal of Business and Management.* Vol 5, No 12

[6] Alex S. Nitisemito, 2015 , *Manajemen dan Sumber Daya Manusia*, BPFE UGM, Yogyakarta.

[7] Alex S. Nitisemito, 2018,*Manajemen Personalia*, Ghalia Indonesia, Jakarta

[8] Amin, Muslim. Wan Khairuzzaman Wan Ismail, Siti Zaleha Abdul Rasid, & Richard Daverson Andrew 2018. The impact of human resource management practices on performance: Evidence from a public university, *The TQM Journal*, 262: 125-142.

[9] Anas, Khaidir.2018"*Pengaruh Kompensasi dan LingkunganKerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai* PT. Karya Mitra Muda".Jurnal Manajemen2.01.

[10] Anggraeni,D.M & Saryono. 2018. *Metodelogi Penelitian Kualitatif dan Kuantitatif dalam Bidang Kesehatan*. Yogyakarta: Nuha Medika

[11] Arep, 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Universitas Trisakti.

[12] Armstrong, M. and Baron, A. 1998.Performance Management–The NewRealities. London: Institute of Personnel and Development

[13] As'ad, 2019. *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia: Psikologi Industri*. Edisi IV. Yogyakarta: Liberty

[14] Budi, Setiyawan dan Waridin. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Pegawai dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja di Divisi Radiologi RSUP Dokter Kariadi".Semarang: *JRBI*. Vol 2. No 2. Hal: 181-198

[15] De Pora, Antonio. 2019. *Remunerasi, Kompensasi danBenefit*. Jakarta: Rana Pustaka

[16] Dessler, G. 2019. *Human Resource Management* Tenth Edition. Jakarta: PT INDEKS.

[17] Edy Sutrisno. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: Kencana.Gauzali Saydam, 2020:286

[18] Fahmi, Irham. 2020. *Manajemen Kinerja.* Bandung: Alfabet

[19] Fatchurrohman, M., & dkk. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada PT Graha Seribu Satu Jaya .

[20] Fatchurrohman, M., Ma'arif, M. S., & Puspitasari, F. D. (2023). Analisis Gaya Kepemimpinan Dalam Meningkatkan Efektivitas Kinerja Karyawan Pada Pt Graha Seribu Satu Jaya. Media Mahardhika, 22(1), 88-101.

[21] Fatchurrohman, Mochamad et al. 2024. "Gaya Komunitas Karyawan Untuk Meningkatkan Kinerja Dan Disiplin Kerja Pada Pt Nsp." 10(3): 1–9.

[22] Ghozali, Imam. 2018. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program IBM SPSS 21 Update PLS Regresi*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro

[23] Gomes, Faustino Cardoso, 2020, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.

[24] Gomes, Faustino Cardoso. 2018. *Manajemen Sumber Daya Manusia*.Jakarta: Andi Offset.

[25] Handoko, T. Hani. 2020. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta. BPFE.

[26] Handoko, T. Hani. 2018. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia.BPFE, Yogyakarta,

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)

[27] Hasan, M. Iqbal, *Pokok-pokok Materi Metodologi Penelitian dan Aplikasinya*, Ghalia Indonesia, Bogor, 2002.
[28] Hasibuan, Malayu S.P. 2018. *Pengertian Manajemen Sumber Daya Manusia , Fungsi SDM ,Pengawasan.*Edisi Revisi.Jakarta: Bumi Aksara
[29] Martoyo. 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia. Yogyakarta : BPFE.
[30] Mas'ud Hasan Abdul Qohar. 2020. Kamus Ilmu Populer. Jakarta: Bintang Pelajar
[31] Mulyadi. 2020.Sistem Akuntansi, Edisi ke-3, Cetakan ke-5. Penerbit Salemba Empat, Jakarta.
[32] Prijodarminto, Soegeng. 19100. *Disiplin Kiat Menuju Sukses*. Jakarta:PT Pradnya Pramita cetakan kedua.
[33] Rivai. 2018. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
[34] Robbins, S. 2018. *Perilaku Organisasi*, Jilid I dan II, alih Bahasa : Hadyana Pujaatmaja. Jakarta: Prenhallindo.
[35] Sastrohadiwiryo, Siswanto. 2002. *ManajemenTenagaKerja Indonesia*.Jakarta : Bumi Aksara
[36] Sedarmayanti. 2018. *Sumber Daya Manusia dan Produktivitas Kerja*. Jakarta: Mandar Maju.
[37] Simamora, Henry. 2020. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Edisi 2. Yogyakarta: STIE YKPN.
[38] Simanjuntak, Payaman J. 2019. *Manajemen dan Evaluasi Kerja*. Lembaga Penerbit FEUI, Jakarta.
[39] Singodimedjo dalam Edi Sutrisno, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Dsiplin Kerja Jakarta : Kencana
[40] Sinungan, Muchdarsyah. 2019. *Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara
[41] Spector, Paul. E. 2000.Industrial and Organizational Psychology: Research andPractice-2ndEdition. New York: John Wiley & Sons
[42] Strauss dan Sayles. 2019. *Perilaku Organisasi* Terjemahan Early Sundari. Jakarta : Penerbit Salemba Empat.
[43] Sugiyono. 2018. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: Alfabeta.
[44] Supriyono,AchmadSani.2020.*Metodologi Riset ManajemenSumber Daya Manusia*.Malang:UIN Maliki Press
[45] Suryani & Handriyadi. 2016. *Metode Riset Kuantitatif: Teori dan Aplikasi pada Penelitian Bidang Manajemen dan Ekonomi Islam*. Edisi Pertama. Jakarta, Indonesia: Prenada Media Group.
[46] Susiarto dan Ahmadi, Slamet. 2017. Analisis Pengaruh Pelatihan dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Operator di SPBU 34-12701 Jakarta Selatan. *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* 4 1: 34-41
[47] Syaidam, Gouzali. 2000. *Manajemen Sumber Daya Manusia Human Resources Management: Suatu Pendekatan Mikro Dalam Tanya jawab*, Jakarta: Penerbit Djambatan
[48] Tu'u. 2018. *Peran Disiplin pada Perilaku dan Prestasi Belajar*. Jakarta: Grasindo
[49] Wibowo. 2017. *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Penerbit PT. Raja Grafindo Persada. Jakarta.

HALAMAN INI SENGAJA DIKOSONGKAN

ISSN 2798-6489 (Cetak)
ISSN 2798-6535 (Online)