

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI  
REMUNERASI, KEDISIPLINAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA PADA FASILITATOR  
DI BPPW JAWA TENGAH**

TESIS

Diajukan sebagai salah satu syarat  
Untuk mendapatkan gelar Magister Manajemen



Disusun Oleh:

**Rika Kiptina Hernastiti**

NIM 20402300067

**PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN  
UNIVERSITAS ISLAM SULTAN AGUNG  
SEMARANG**

**2024**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**Tesis**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI  
REMUNERASI KEDISIPLINAN KERJA DAN  
KEPUASAN KERJA PADA FASILITATOR  
DI BPPW JAWA TENGAH**

**Disusun Oleh :**

Rika Kiptina Hernastiti

20402300067

**Telah disetujui oleh pembimbing dan selanjutnya dapat diajukan dihadapan  
sidang panitia ujian Tesis Program Magister Manajemen**

**Universitas Islam Sultan Agung Semarang**

**Semarang, 30 Oktober 2024**



**Pembimbing,**

**Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, MSi**

**NIK 210491023**

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI REMUNERASI  
KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA FASILITATOR  
DI BPPW JAWA TENGAH**

**Disusun Oleh:**

**Rika Kiptina Hernatiti**

**20402300067**

**Telah dipertahankan didepan penguji Pada tanggal 16 November 2024**

**Dosen Pembimbing**



**Prof. Dr. Ken Sudarti, S.E., M.Si**

**NIK 210491023**

**Dosen Penguji I**



**Dr. E. Drs. H. Marno Nugroho, MM.**

**NIK 210491025**

**Dosen Penguji II**



**Dr. Hj. Siti Sumiati, S.E., M.Si.**

**NIK 210492029**

**Skripsi ini telah diterima sebagai salah satu persyaratan untuk memperoleh**

**Gelar Magister Manajemen tanggal, 20 November 2024**

**Ketua Program Magister Manajemen**



**Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si**

**NIK : 210491028**

## PERSYARATAN KEASLIAN TESIS

Saya yang menyatakan serta bertanda tangan dibawah ini:

Nama : Rika Kiptina Hernastiti

NIM 20402300067

Fakultas : Ekonomi

Program Studi : Magister Manajemen

Dengan pernyataan ini, saya menyatakan bahwa karya tulis ilmiah berupa tesis dengan judul:

**“MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI REMUNERASI  
KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA FASILITATOR  
DI BPPW JAWA TENGAH”**

Merupakan karya yang dalamnya tidak terdapat tindakantindakan plagiasi yang dapat menyalahi kaidah penulisan karya tulis ilmiah penelitian.

Semarang, 16 November 2024

Dosen Pembimbing

Saya yang menyatakan



Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, MSi

Rika Kiptina Hernastiti

NIK 210491023

NIM 20402300067

## PERNYATAAN PERSETUJUAN UNGGAH KARYA ILMIAH

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : Rika Kiptina Hernastiti

NIM : 20402300067

Program Studi : Magister Manajemen

Fakultas : Ekonomi

Dengan ini menyerahkan karya ilmiah berupa Tesis dengan judul :

**MODEL PENINGKATAN KINERJA MELALUI REMUNERASI  
KEDISIPLINAN KERJA DAN KEPUASAN KERJA PADA FASILITATOR  
DI BPPW JAWA TENGAH**

dan menyetujuinya menjadi hak milik Universitas Islam Sultan Agung serta memberikan Hak Bebas Royalti Non-eksklusif untuk disimpan, dialihmediakan, dikelola dalam pangkalan data, dan dipublikasikannya di internet atau media lain untuk kepentingan akademis selama tetap mencantumkan nama penulis sebagai pemilik Hak Cipta.

Pernyataan ini saya buat dengan sungguh-sungguh. Apabila dikemudian hari terbukti ada pelanggaran Hak Cipta/Plagiarisme dalam karya ilmiah ini, maka segala bentuk tuntutan hukum yang timbul akan saya tanggung secara pribadi tanpa melibatkan pihak Universitas Islam Sultan Agung.

Semarang, 20 November 2024

Yang menyatakan,



Rika Kiptina Hernastiti

## ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis Model Peningkatan Kinerja Melalui Remunerasi Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Fasilitator Di BPPW Jawa Tengah. Penelitian ini menggunakan alat analisis SmartPLS dengan jumlah responden sebanyak 130. Responden yang memenuhi kriteria telah bekerja pada instansi BPPW Jawa Tengah selama minimal 3 tahun. Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Remunerasi berpengaruh terhadap kedisiplinan kerja 2) Remunerasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja 3) Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja 4) Kedisiplinan kerja berpengaruh terhadap kinerja 5) Kepuasan kerja berpengaruh terhadap Kinerja.

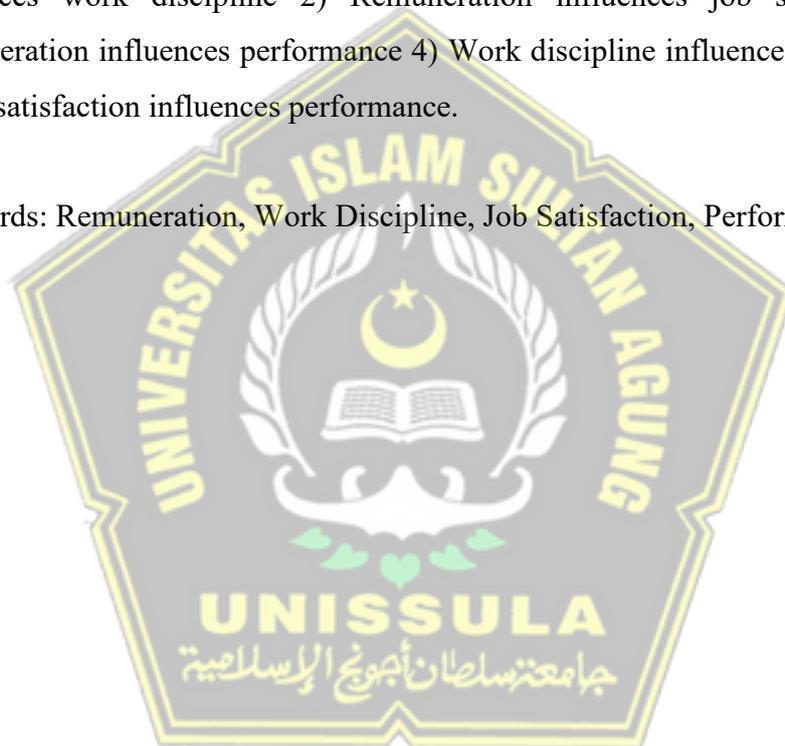
Kata kunci: Remunerasi, Kedisiplinan kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja



## ABSTRACT

This research aims to analyze the Performance Improvement Model through Remuneration for Work Discipline and Job Satisfaction for Facilitators at BPPW Central Java. This research used the SmartPLS analysis tool with a total of 130 respondents. Respondents who met the criteria had worked at the Central Java BPPW agency for at least 3 years. The research results show that 1) Remuneration influences work discipline 2) Remuneration influences job satisfaction 3) Remuneration influences performance 4) Work discipline influences performance 5) Job satisfaction influences performance.

Keywords: Remuneration, Work Discipline, Job Satisfaction, Performance



## KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum. Warahmatullahi. Wabarakatuh Alhamdulillahirobbil'alamin. Segala puji bagi Allah SWT, Tuhan pencipta sekalian alam. Alhamdulillah atas rahmat Allah SWT dan juga hidayah-Nya sehingga saya dapat menyelesaikan tesis yang berjudul **“Model Peningkatan Kinerja Melalui Remunerasi Kedisiplinan Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Fasilitator Di BPPW Jawa Tengah”** Sholawat serta salam kita haturkan kepada junjungan kita nabi besar Nabi Muhammad SAW. Semoga kita, orang tua, guru, saudara, kerabat, dan seluruh umat muslim mendapat syafa'at beliau di hari kiamat kelak. Usulan penelitian ini diajukan untuk memenuhi sebagian persyaratan dalam mencapai gelar Magister Manajemen. Selama pengerjaan usulan penelitian ini banyak mendapatkan bimbingan, saran dan kerja sama dari berbagai pihak. Oleh karena itu, penulis mengucapkan banyak terimakasih kepada:

1. Rektor Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Bapak Prof Dr Gunarto SH., M.Hum. Beserta jajarannya yang menyediakan fasilitas dan memberikan kesempatan kepada penulis dalam penyusunan thesis ini.
2. Bapak Prof. Dr. Heru Sulisty, S.E. M.Si. Selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung Semarang, Beserta jajarannya yang memimpin pengelolaan segala kegiatan dan pelaksanaan akademik, pengajaran, penelitian, dan administrasi para mahasiswa Fakultas Ekonomi Unissula
3. Bapak Prof. Dr. Ibnu Khajar, S.E., M.Si. Selaku Ketua Program Magister Manajemen beserta jajarannya yang telah menyusun rencana dan kebijakan kegiatan operasional, usulan anggaran dan melakukan evaluasi serta monitoring secara internal pelaksanaan kegiatan.
4. Prof. Dr. Ken Sudarti, SE, M.Si Selaku Dosen Pembimbing yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dan arahan berupa ilmu pengetahuan, dan motivasi dengan sabar dan ikhlas kepada penulis dalam penyusunan proposal hingga selesai.

5. Dosen Penguji Dr. Drs. Marno Nugroho, MM dan Dr. Hj. Siti Sumiati, SE.,M.Si yang telah meluangkan waktu dan memberikan bimbingan dan saran berupa ilmu pengetahuan, dan motivasi dengan sabar dan ikhlas kepada penulis dalam penyusunan proposal hingga selesai
6. Seluruh Dosen, Staff dan Karyawan Fakultas Ekonomi Universitas Islam Sultan Agung yang telah membantu dan memberikan ilmu pengetahuan dan pengalaman yang bermakna dan tak terbalaskan oleh apapun untuk bekal penulis dalam berkarya di masa depan.
7. Kedua orang tua saya Bapak Alm. Sriyadi dan Ibu Suharni, dan keluarga besar lainnya atas segala motivasi, semangat dan kasih sayang, serta do'a restu yang tidak henti-hentinya yang sangat bernilai.
8. PPK Sanitasi BPPW Jawa Tengah yang telah memberikan ijin melakukan penelitian di Instansi BPPW Jawa Tengah.
9. Teman- Teman Magister Manajemen yang telah memberikan bantuan dan masukan kepada penulis.
10. Teman – Teman Fasilitator BPPW Jawa Tengah.
11. Serta semua pihak yang tidak bisa saya sebutkan satu persatu yang telah membantu dalam penulisan usulan penelitian thesis ini.

Saya mohon maaf atas segala kekurangan dan kekhilafan dalam penyusunan skripsi ini, serta saya menyadari bahwa dalam penyusunan penelitian thesis ini masih jauh dari apa yang saya harapkan. Untuk itu, saya berharap adanya kritik, saran dan usulan demi perbaikan dimasa yang akan datang, mengingat tidak ada sesuatu yang sempurna tanpa sarana yang membangun. Semoga thesis ini dapat dipahami bagi siapapun yang membacanya dan bermanfaat bagi saya sendiri maupun siapapun yang membacanya,

Semarang, 20 November 2024

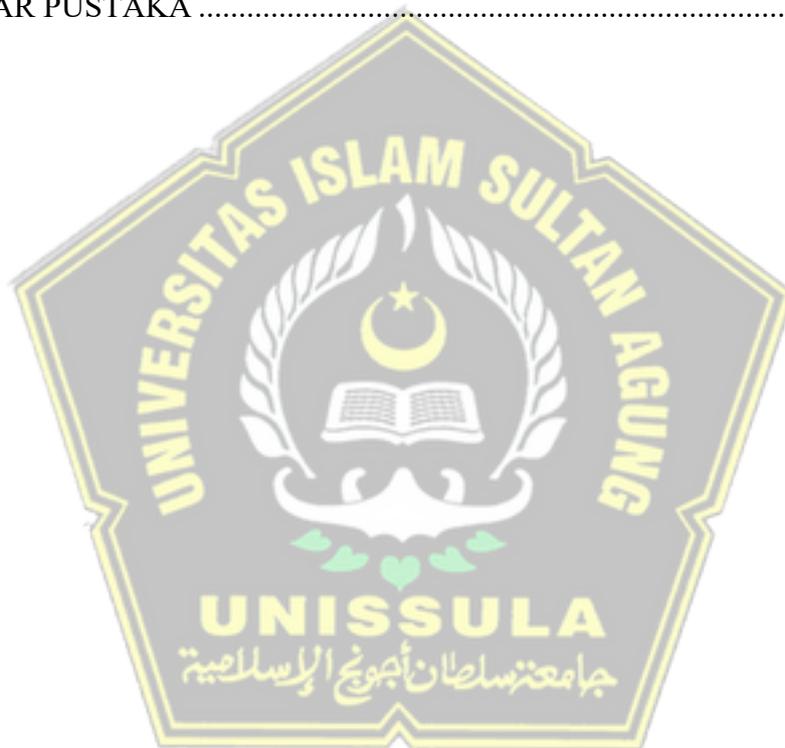
Rika Kiptina Hernastiti

## DAFTAR ISI

ABSTRAK .....	v
ABSTRACT .....	vi
KATA PENGANTAR .....	vii
DAFTAR ISI .....	ix
DAFTAR TABEL .....	xii
DAFTAR GAMBAR .....	xiii
BAB I .....	1
PENDAHULUAN .....	1
1.1 Latar Belakang .....	1
1.2 Rumusan Masalah .....	7
1.3 Tujuan Penelitian .....	8
1.4 Manfaat Penelitian .....	8
BAB II .....	9
KAJIAN PUSTAKA .....	9
2.1 Landasan Teori .....	9
2.1.1. Teori Harapan (Expectancy Theory) .....	9
2.1.2 Remunerasi .....	9
2.1.3 Kedisiplinan Kerja .....	10
2.1.4 Kepuasan Kerja .....	10
2.1.5 Kinerja .....	11
2.2 Pengembangan Hipotesis .....	11
2.2.1 Pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja .....	11
2.2.2 Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja .....	12
2.2.3 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja .....	12
2.2.4 Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap kinerja .....	13
2.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja .....	13
2.3 Kerangka Pemikiran .....	14
BAB III .....	15
METODE PENELITIAN .....	15
3.1 Jenis Penelitian .....	15

3.2 Populasi dan Sampel.....	15
3.3 Sumber dan Jenis data .....	16
3.4 Metode Pengumpulan Data .....	17
3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel .....	17
3.6 Teknik Analisis Data .....	20
3.7 Model Pengukuran atau Outer Model .....	21
3.8 Pengujian Hipotesis .....	22
3.9 Uji Specific Indirect Effect.....	23
BAB IV .....	24
HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN .....	24
4.1 Karakteristik Responden .....	24
4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman/Lamanya waktu bekerja.....	24
4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia .....	25
4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan.....	25
4.2 Analisis Deskriptif.....	26
4.2.1. Variabel Remunerasi.....	27
4.2.2. Variabel Kedisiplinan Kerja .....	28
4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja .....	29
4.2.4. Variabel Kinerja.....	31
4.3 32	
4.3.1 Analisis Outer Model.....	32
4.3.2 Uji Validitas Konvergen .....	33
4.3.3 Uji AVE .....	34
4.3.4 Uji Validitas Diskriminan.....	35
4.3.5 Uji Composite Reliability .....	36
4.3.6 Uji Cronbach's Alpha .....	36
4.4 Analisis Inner Model .....	37
4.4.1 Uji <i>R Square</i> .....	38
4.4.2 Uji <i>F-Square</i> .....	39
4.5 Uji Path Coefficient.....	40
4.6 Pembahasan .....	41
4.6.1 Pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja. ....	41

4.6.2 Pengaruh remunerasi terhadap Kepuasan kerja .....	42
4.6.3 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja.....	43
4.6.4 Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja .....	44
4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.....	46
BAB V.....	48
PENUTUP.....	48
5.1 Simpulan .....	48
5.2 Saran .....	49
5.3 Keterbatasan Penelitian.....	49
5.4 Agenda Penelitian Mendatang .....	50
DAFTAR PUSTAKA .....	51



## DAFTAR TABEL

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Pertanyaan.....	17
Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden.....	24
Tabel 4.2 Usia Responden.....	24
Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden.....	25
Tabel 4.4 Nilai Skor.....	26
Tabel 4.5 Variabel Remunerasi.....	26
Tabel 4.6 Variabel Kedisiplinan Kerja.....	27
Tabel 4.7 Variabel Kepuasan Kerja.....	29
Tabel 4.8 Variabel Kinerja.....	30
Tabel 4.9 Outer Loading.....	34
Tabel 4.10 Uji AVE.....	34
Tabel 4.11 Uji Validitas Diskriminan.....	35
Tabel 4.12 Uji <i>Composite Reliability</i> .....	36
Tabel 4.13 Uji <i>Cronbach's</i> .....	36
Tabel 4.14 Uji <i>R square</i> .....	38
Tabel 4.15 Uji <i>F square</i> .....	39
Tabel 4.16 Uji <i>Path Coefficient</i> .....	40

## DAFTAR GAMBAR

Gambar 1. Kerangka Berfikir.....	14
Gambar 2. Outer Model .....	33
Gambar 3. Inner Model.....	38



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1 Latar Belakang**

Manusia diciptakan untuk beribadah kepada Allah (Q.S. Adz-Dzariyat [51]: 56). Salah satu bentuk ibadah yang bersifat umum adalah bekerja. Menurut Direktorat Sumber Daya Manusia, melalui kerja manusia menyatakan eksistensi dirinya dalam kehidupan bermasyarakat, karena bekerja pada dasarnya merupakan realitas fundamental bagi manusia dan karenanya menjadi hakikat kodrat yang selalu terbawa dalam setiap jenjang perkembangan kemanusiaannya, sebab dengan kerja manusia dapat melaksanakan pembangunan perekonomian masyarakat dan sekaligus sebagai cermin pelaksanaan perintah agama. Disamping itu dengan bekerja, manusia akan mendapatkan upah yang berupa uang dan digunakan untuk memenuhi kebutuhan sehari – hari. Salah satunya dengan bekerja pada Pembangunan infrastruktur negara Indonesia. Pembangunan infrastruktur memberikan peranan yang sangat penting untuk memacu pertumbuhan ekonomi, baik di tingkat nasional maupun daerah, serta mengurangi pengangguran, mengentaskan kemiskinan dan tentunya meningkatkan kesejahteraan rakyat.

Salah satu pendekatan kegiatan pembangunan infrastruktur permukiman adalah melalui pembangunan yang bertumpu pada masyarakat. Sebagaimana yang tercantum pada undang - undang Nomer 1 Tahun 2011 tentang perumahan dan Kawasan permukiman dan perubahannya yang tercantum dalam Undang – undang nomer 11 tahun 2020 tentang cipta kerja menyatakan bahwa pembangunan perumahan dan kawasan permukiman yang bertumpu pada masyarakat memberikan hak dan kesempatan seluas- luasnya bagi masyarakat untuk ikut berperan dalam pembangunan, Kementerian Pekerjaan Umum dan Perumahan Rakyat melalui Direktorat Jenderal Cipta Karya melaksanakan kegiatan Infrastruktur Berbasis Masyarakat (IBM).

Pada Prinsipnya kegiatan IBM adalah kegiatan pembangunan dan peningkatan kualitas infrastruktur dasar baik di Kawasan perdesaan maupun

Kawasan perkotaan yang dilaksanakan oleh kelompok masyarakat melalui pendekatan partisipatif. Selain itu, kegiatan IBM juga meruoakan salah satu kegiatan yang dilaksanakan sebagai bentuk dukungan dalam upaya pengentasan kemiskinan sekaligus untuk mencapai target prioritas nasional dalam mengembangkan wilayah untuk mengurangi kesenjangan dan menjamin pemerataan, meningkatkan sumber daya manusia yang berkualitas dan berdaya saing, dan memperkuat infrastruktur untuk mendukung pengembangan ekonomi.

IBM bidang Cipta Karya/permukiman dilaksanakan melalui program reguler seperti Penyediaan Air Minum dan Sanitasi Berbasis Masyarakat (Pamsimas), Sanitasi Berbasis Masyarakat (Sanimas), Sanitasi Lembaga Pendidikan Keagamaan (LPK), Tempat Pengelolaan Sampah Reduce, Reuse, Recycle (TPS3R), Pengembangan Infrastruktur Sosial Ekonomi Wilayah (PISEW) dan Kota Tanpa Kumuh (KOTAKU). Balai Prasarana Permukiman menjadi perantara atas terbangunnya Kegiatan – kegiatan bidang IBM tersebut.

Kegiatan IBM ini melibatkan berbagai pihak, antara lain Pemerintah pusat dalam penganggaran dana, pemerintah daerah, perangkat desa serta Tenaga Fasilitator Pendamping lapangan (TFL). Fasilitator ini yang akan mendampingi masyarakat dalam proses pembangunan IBM di masing – masing lokasi. Pelaksanaan kegiatan IBM di tingkat desa/kelurahan didampingi oleh 1 – 2 orang Tenaga Fasilitator Lapangan (TFL) yaitu 1 (satu) orang Fasilitator Teknik dan 1 (satu) orang Fasilitator Pemberdayaan untuk mendampingi 2 (dua) lokasi. Sesuai pedoman pelaksanaan IBM Tahun Anggaran 2023, Direktorat Jenderal Cipta Karya Kementerian PUPR.

Pada tahun 2020, jumlah fasilitator di BPPW Jawa Tengah hanya 60 fasilitator tidak sebanyak tahun 2024 yang mencapai 200 fasilitator. Hal ini menunjukkan adanya peningkatan lapangan pekerjaan bagi mereka. Namun dengan banyaknya lapangan pekerjaan tersebut, diharapkan kinerja fasilitator meningkat dan mengingat adanya persaingan. Fasilitator yang mempunyai banyak pengalaman akan menjadi prioritas di rekrutmen fasilitaor tahun depan. Tidak hanya itu, mereka

yang memiliki kinerja yang baik akan berkesempatan menduduki jabatan yang lebih tinggi yaitu koordinator Fasilitator tingkat kabupaten maupun tingkat provinsi.

Kinerja pada setiap karyawan akan meningkat jika diimbangi dengan pemberian remunerasi yang baik dan sesuai dengan pekerjaan mereka masing-masing. Kusnaedi (2009) mendefinisikan remunerasi sebagai imbalan atau balas jasa yang diberikan perusahaan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan perusahaan.

Remunerasi atau kompensasi, yang merupakan bagian dari manajemen imbalan, dapat menjadi penyemangat bagi fasilitator untuk bekerja dan mempengaruhi kinerja mereka. Dalam menetapkan remunerasi (manajemen imbalan), BPPW perlu memperhatikan prinsip keadilan. Jangan sampai gaji masing – masing fasilitator sama nilainya namun bobot perkerjaan berbeda. Jika seperti itu, kecemburuan akan terjadi dan penurunan kedisiplinan hingga penurunan kinerja.

Remunerasi adalah suatu bentuk kumpulan benefit yang ditawarkan oleh pemberi kerja pada karyawannya. Remunerasi biasanya mencakup gaji pokok, bonus, komisi, dan komponen kompensasi lainnya yang diterima karyawan sebagai penghargaan atas prestasi kerja mereka

Remunerasi adalah istilah yang sering digunakan dalam konteks penghargaan atau kompensasi yang diberikan kepada karyawan. Remunerasi dapat berupa gaji, bonus, komisi, insentif, dan lain-lain. Remunerasi memiliki tujuan lebih luas, seperti menarik karyawan yang berkualitas, mempertahankan karyawan yang memiliki keunggulan, dan memotivasi karyawan untuk mencapai prestasi yang baik.

Menurut Hasibuan (2012), “remunerasi merupakan semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan”, hal ini berkenaan dengan

pendapat Sikula dalam Hasibuan (2012) yang mencoba memberikan pengertian “remunerasi sebagai segala sesuatu yang dikonstitusikan atau dianggap sebagai suatu balas jasa atau ekuivalen”. Remunerasi memiliki tujuan untuk menarik orang-orang yang berkompeten, berkualitas, dan berkarakter bergabung dalam organisasi, serta untuk meningkatkan kualitas pegawai dan mendorong semangat pegawai.

Penelitian yang dilaporkan (Azizah, Bachri and Adenan, 2016) bahwa sistem remunerasi menunjukkan bahwa pegawai yang puas terhadap sistem remunerasi akan mempunyai peluang sebesar 4,5 kali lipat untuk memiliki kinerja baik dibandingkan pegawai yang tidak puas terhadap sistem remunerasi. Penelitian yang dilakukan oleh (Pratama, 2017), pelaksanaan sistem remunerasi kepada dosen di sebuah perguruan tinggi. Kesimpulannya banyak responden yang setuju terhadap sistem remunerasi dalam pembagian jasa tapi perlu pelaksanaan yang adil dan transparan. Pelaksanaan remunerasi yang kurang baik ini menimbulkan ketidakpuasan terhadap kerja.

Variable remunerasi telah banyak diteliti oleh peneliti sebelumnya. Pada penelitian sebelumnya yang berjudul Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping oleh Elmira Apriliani dan Nur Hidayah. Hasil uji Path Analysis antara variabel remunerasi dan kepuasan kerja menunjukkan pengaruh positif dan signifikan. Pengaruh positif berarti pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja adalah searah. Semakin baik remunerasi yang diberikan rumah sakit, maka kepuasan kerja perawat akan semakin meningkat. Penelitian ini menunjukkan bahwa Remunerasi dan motivasi kerja merupakan hal yang sangat penting untuk mencapai kepuasan kerja perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. Optimalisasi motivasi dan kepuasan perawat di bangsal rawat inap RS PKU Muhammadiyah Gamping dalam pelaksanaan proses keperawatan terhadap pasien dapat ditingkatkan melalui penyesuaian remunerasi atau kompensasi yang diberikan oleh rumah sakit.

Penelitian yang lain yang berjudul “*Remuneration Reward Management System As A Driven Factor Of Employee Performance*” oleh S. Martono

Universitas Negeri Semarang. Pada penelitian ini, Sistem manajemen Remunerasi telah menjadi perhatian penting dalam organisasi mana pun sebagai faktor penentu kesejahteraan dan kinerja karyawan yang tinggi.

Penelitian tentang remunerasi telah dilakukan dalam beberapa konteks, termasuk pengaruhnya terhadap motivasi dan kinerja pegawai. **Pengaruh Remunerasi, Motivasi Pegawai, dan Kinerja Organisasi**, penelitian ini dilakukan oleh BPKP untuk mengetahui apakah kebijakan remunerasi telah meningkatkan motivasi dan kinerja karyawan. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap motivasi dan kinerja pegawai. Remunerasi didefinisikan sebagai skor penilaian dari jawaban responden melalui instrumen penelitian yang mengukur dimensi imbalan, balas jasa, asuransi kesehatan, kesempatan pelatihan, dan pengakuan prestasi kerja.

#### **Pengaruh Remunerasi dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai.**

Penelitian ini dilakukan pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar dan menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa budaya kerja memiliki pengaruh yang lebih besar terhadap kinerja pegawai dibandingkan dengan remunerasi. Remunerasi didefinisikan sebagai skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi imbalan terhadap indikator gaji dan tunjangan.

Badan Kantor Pengawasan dan Pelayanan BEA dan Cukai Surakarta juga meneliti **Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan**. Penelitian ini dilakukan pada dan menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Remunerasi didefinisikan sebagai skor perolehan atas jawaban responden melalui instrumen observasi yang mengukur dimensi imbalan terhadap indikator gaji dan tunjangan. Motivasi kerja juga ditemukan memiliki pengaruh positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian tentang Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai juga telah diteliti oleh (Akhmad 2023). Penelitian ini menemukan bahwa remunerasi, motivasi kerja, dan disiplin kerja memiliki hubungan yang sangat kuat dengan kinerja pegawai. Remunerasi dan disiplin kerja bersama-sama mempengaruhi kinerja pegawai sebesar 73,6%.

Peningkatan kedisiplinan kerja dapat memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan. Sebelum menuntut karyawan untuk disiplin, pemimpin harus memberikan contoh yang baik dalam menaati peraturan yang dibuat. Karyawan akan menjadi segan dan menirukan kebiasaan baik tersebut. Aturan diperlukan untuk mengatur kerja di perusahaan. Buatlah aturan yang tegas tapi tidak memberatkan karyawan. Hal ini akan membantu karyawan memahami apa yang diharapkan dari mereka dan menghindari kesalahan. Evaluasi rutin hendaknya dilakukan secara berkala. Hal ini untuk mengetahui siapa yang mengalami peningkatan, penurunan performa, dan mengecek beban kerja apakah sesuai kepada masing-masing karyawan. Dengan menerapkan strategi-strategi tersebut, diharapkan dapat meningkatkan kedisiplinan kerja karyawan dan, sebagai hasilnya, meningkatkan kinerja organisasi. Disiplin karyawan yang baik akan mempercepat pencapaian tujuan organisasi, sedangkan disiplin yang merosot akan menjadi penghalang.

Kepuasan kerja karyawan dapat meningkatkan kinerja mereka melalui beberapa cara. Kepuasan kerja karyawan meningkatkan kualitas kerja mereka. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk memiliki kualitas kerja yang lebih baik, seperti kualitas kerja yang lebih baik, ketetapan waktu yang lebih baik, dan kemampuan yang lebih baik. Kepuasan kerja karyawan meningkatkan kinerja pegawai. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya lebih mungkin untuk memiliki kinerja yang lebih baik, seperti peningkatan tanggung jawab, mematuhi pekerjaan sendiri, dan bersemangat tinggi. Dengan demikian, meningkatkan kepuasan kerja karyawan memiliki dampak signifikan terhadap kinerja karyawan dan organisasi. Oleh karena itu, perusahaan harus berfokus pada meningkatkan kepuasan kerja karyawan melalui berbagai cara, seperti memberikan

apresiasi, kompensasi, dan fasilitas pendukung, serta menciptakan lingkungan kerja yang positif dan menyenangkan.

Untuk mendukung kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja, perlu adanya remunerasi . Remunerasi dapat memotivasi pegawai untuk mencapai target yang telah ditentukan dan meningkatkan kinerja organisasi. Oleh karena itu, remunerasi dianggap sebagai sarana penting dalam meningkatkan kinerja pegawai dan organisasi. Penerapan tunjangan kinerja berupa pemberian remunerasi, merupakan upaya Pemerintah untuk meningkatkan kinerja fasilitator. Kepuasan kerja dan kedisiplinan kinerja juga merupakan salah satu faktor penentu tinggi dan rendahnya kinerja fasilitator.

Sehingga dalam penelitian ini, peneliti ingin meneliti terkait remunerasi, kedisiplinan dan kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hal tersebut diatas, maka peneliti tertarik untuk melakukan penelitian lanjutan yang bertujuan untuk dapat membantu meningkatkan efektivitas remunerasi dan meningkatkan kinerja fasilitator secara lebih efektif.

## **1.2 Rumusan Masalah**

Dengan melihat fenomena ini, penulis ingin mengetahui bagaimana meningkatkan kinerja melalui Remunerasi, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja pada fasilitator di BPPW Jawa Tengah.

Berdasarkan hal tersebut, peneliti ingin mencari tahu diantaranya adalah

1. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja?
2. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap Kepuasan kerja?
3. Bagaimana pengaruh remunerasi terhadap kinerja?
4. Bagaimana pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja?

### **1.3 Tujuan Penelitian**

Tujuan dari penelitian ini yaitu;

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja.
5. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja.

### **1.4 Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini yaitu;

#### **1. Manfaat secara Teoritis**

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi untuk meningkatkan kinerja melalui Remunerasi, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja dan dapat menjadi referensi bagi akademisi yang berminat melakukan penelitian bidang yang sama. Sehingga dapat turut mengembangkan teori tentang pengaruh Remunerasi, Kedisiplinan Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja dan dampaknya pada kinerja.

#### **2. Manfaat secara Praktis**

Penelitian ini diharapkan memberikan kontribusi bagi instansi pemerintah BPPW Jawa Tengah strategi meningkatkan kinerja pada Fasilitator di BPPW Jawa Tengah. dalam mengaplikasikan konsep strategi pengembangan SDM di organisasi, terutama di bidang strategi manajemen SDM, dapat menjadi masukan bagi instansi pemerintah BPPW Jawa Tengah.

## **BAB II KAJIAN PUSTAKA**

### **2.1 Landasan Teori**

#### **2.1.1. Teori Harapan (Expectancy Theory)**

Penelitian ini menggunakan Teori harapan (*Expectancy Theory*) pertama kali dikemukakan oleh Victor H. Vroom pada tahun 1964 sebagai kerangka kerja untuk menjelaskan upaya peningkatan kinerja. Teori Harapan, juga dikenal sebagai Teori Pengharapan. Teori ini berargumen bahwa kekuatan dari kecenderungan untuk bertindak dengan cara tertentu bergantung pada kekuatan harapan bahwa tindakan tersebut akan diikuti oleh output tertentu dan tergantung pada daya tarik output tersebut bagi suatu individu.

Dalam sintesis, teori ini menjelaskan bahwa motivasi individu tergantung pada harapan bahwa usaha mereka akan menghasilkan kinerja yang lebih baik, yang kemudian akan memberikan imbalan yang lebih besar dan memuaskan kebutuhan atau keinginan mereka. Jika harapan ini kuat, maka individu akan termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai tujuan. Dalam praktik, teori ini digunakan untuk meningkatkan motivasi karyawan.

Dengan demikian teori harapan dari Vroom digunakan sebagai dasar penyusunan model empiris untuk meningkatkan kinerja.

#### **2.1.2 Remunerasi**

Remunerasi adalah upah dan berbagai bentuk manfaat finansial lain yang diterima oleh tenaga kerja sebagai hasil dari suatu pekerjaan tertentu **Rosenberg (1983)**. Dalam **Kamus Besar Bahasa Indonesia (KBBI)** Remunerasi merupakan pemberian imbalan atau penghargaan kepada seorang tenaga kerja atas kontribusinya pada sebuah organisasi ataupun perusahaan. Remunerasi memiliki tujuan untuk menarik sumber daya manusia yang potensial, mempertahankan pekerja yang berkualitas dalam perusahaan, mencapai keunggulan kompetitif, peningkatan produktivitas, mempermudah sasaran strategis, pengokohan dan

penentuan struktur organisasi perusahaan, serta melakukan pembayaran sesuai dengan aturan hukum yang berlaku. Remunerasi juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, memotivasi mereka untuk bekerja dengan tekun, dan meningkatkan kepuasan kerja. Dengan demikian, remunerasi diharapkan dapat menjadi mekanisme yang lebih efisien untuk memfokuskan perusahaan pada kebijakan remunerasi yang dirancang secara tepat untuk memenuhi kebutuhan perusahaan dalam meningkatkan kinerja perusahaan dan individu.

### **2.1.3 Kedisiplinan Kerja**

Menurut Sastrohardiwiryo (2003), disiplin kerja adalah suatu sikap yang menghargai, menghormati, taat, dan patuh terhadap peraturan-peraturan yang berlaku dalam perusahaan, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Menurut Singodimedjo dalam Sutrisno (2016), beberapa faktor yang mempengaruhi disiplin kerja adalah besar kecilnya pemberian kompensasi, keberanian pimpinan dalam mengambil tindakan, adanya tidaknya aturan pasti yang dapat dijadikan pegangan, dan keberanian pimpinan dalam mengambil Tindakan.. disiplin kerja adalah suatu sikap dan perilaku yang penting dalam organisasi untuk memelihara keteraturan, meningkatkan kinerja, dan mencapai tujuan perusahaan. Faktor-faktor seperti pemberian kompensasi, keberanian pimpinan, dan adanya aturan pasti mempengaruhi disiplin kerja. Disiplin kerja juga memiliki beberapa jenis, seperti disiplin diri, disiplin kelompok, dan disiplin preventif, serta hambatan-hambatan yang perlu diatasi untuk meningkatkan disiplin kerja.

### **2.1.4 Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah perasaan dan emosi senang atau tidak yang dimiliki pekerja terhadap pekerjaannya Menurut W. Newstrom dan Keith Davis (dalam Hadari Nawawi, 2003) Kepuasan kerja mencerminkan sikap tenaga kerja terhadap pekerjaannya, yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara pimpinan organisasi dengan anggotanya, dan kesejahteraan.

Peran remunerasi sangat penting dalam meningkatkan kinerja pegawai, terutama melalui mediasi kedisiplinan dan kepuasan kerja. Remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang kemudian mempengaruhi kinerja

pegawai.. Remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena upah atau gaji yang sepadan dengan kualitas pekerjaan dan tanggung jawab yang mereka lakukan. Selain itu, tunjangan lain seperti bonus, insentif, jaminan kesehatan, dan cuti juga harus diperhatikan. Kepuasan kerja yang tinggi dapat mempengaruhi kinerja pegawai secara positif, sehingga meningkatkan produktivitas dan motivasi mereka dalam bekerja.

### **2.1.5 Kinerja**

Menurut Fahmi (2016), kinerja adalah hasil yang diperoleh suatu organisasi tersebut bersifat profit-oriented dan no profit oriented yang dihasilkan selama satu periode waktu. Menurut Mangkunegara (2013), kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

Kinerja adalah hasil dari suatu proses yang mengacu dan diukur selama periode waktu tertentu berdasarkan ketentuan atau kesepakatan yang telah ditetapkan sebelumnya. Dalam konteks bisnis atau organisasi, kinerja sering diukur untuk menilai sejauh mana suatu entitas mencapai tujuan dan targetnya. Kinerja dapat diukur dalam berbagai bidang, termasuk kinerja individu, tim, departemen, atau keseluruhan organisasi.

## **2.2 Pengembangan Hipotesis**

### **2.2.1 Pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja**

Hasibuan(2012) dengan pemberian kompensasi yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik, kedisiplinan pegawai tidak mungkin baik apabila balas jasa yang mereka terima kurang memuaskan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya beserta keluarga. Singodimejo dalam sutrisno (2013), besar kecilnya kompensasi dapat mempengaruhi tegaknya disiplin, para pegawai akan mematuhi segala peraturan yang berlaku, bila ia merasa mendapat jaminan balas jasa yang setimpal dengan jerih payahnya yang telah dikorbankan bagi perusahaan.

Akhmad Mirza Kurniawan (2023) pernah meneliti adanya pengaruh variabel remunerasi dan variabel disiplin kerja terhadap variabel kinerja pegawai

pada Lembaga Pemasarakatan Narkotika Kelas II A Way Hui Sukarame Bandar Lampung sebesar 70,2% dan sisanya sebesar 29,8%.

Hipotesis 1: Terdapat pengaruh positif antara remunerasi terhadap kedisiplinan kerja

### **2.2.2 Pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja**

Hasibuan (2007) mengungkapkan bahwa tujuan pemberian remunerasi antara lain adalah untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai, yang pada akhirnya akan menjaga stabilitas pegawai dan mengurangi turnover. Yuli Sagita (2012) pernah meneliti Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Tirtawening Kota Bandung". Sagita menemukan bahwa implementasi sistem remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Wildan avian pratama (2017) pengujian analisis yakni terdapat pengaruh yang signifikan dari sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dosen di lingkungan Universitas Brawijaya.

Hipotesis 2. Terdapat pengaruh positif antara remunerasi terhadap kepuasan kerja

### **2.2.3 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja**

Mochammad Surya (2004) menyatakan bahwa sistem remunerasi dapat menciptakan persaingan positif antara pegawai, memacu suasana semangat untuk membangun dan mengembangkan diri. Siahaan & Meilani (2019) menyatakan bahwa remunerasi dibuat untuk meningkatkan kinerja pegawai dengan berbagai proses yang dapat memicu semangat, sehingga dapat meningkatkan motivasi dan kinerja.

Prawira (2016) mengemukakan terdapat pengaruh positif variabel remunerasi terhadap kinerja pegawai sebesar 9,6%. Selain itu, Marwansyah (2010) juga menjelaskan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja

pegawai. Remunerasi dianggap sebagai alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi, serta memotivasi pegawai untuk bekerja dengan efektif.

Hipotesis 3. Terdapat pengaruh positif antara remunerasi terhadap kinerja

#### **2.2.4 Pengaruh Kedisiplinan kerja terhadap kinerja**

Sinambela (2016) menyatakan bahwa disiplin juga bermanfaat untuk mendidik pegawai dalam mematuhi dan mentaati peraturan, prosedur, serta kebijakan yang ada sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Begitu juga Mangkuprawira (200) mengemukakan bahwa kedisiplinan sangat mempengaruhi kinerja karyawan dan perusahaan. Kedisiplinan sebagai bentuk latihan bagi karyawan dalam melaksanakan aturan-aturan perusahaan, sehingga semakin disiplin maka semakin tinggi produktivitas kerja karyawan dan kinerja perusahaan.

Hasibuan (2009) mengemukakan bahwa semakin baik disiplin kerja karyawan, maka semakin tinggi prestasi kerja yang dapat dicapainya. Disiplin kerja membantu pegawai untuk menyelesaikan pekerjaannya sesuai waktu yang ditentukan dan meminimalisir kesalahan. Rizki dan Suprajang (2017) disiplin kerja merupakan kegunaan operatif manajemen sumber daya manusia yang penting bagi meningkatkan kinerja pegawai. Disiplin kerja membantu pegawai untuk menyesuaikan diri dengan sukarela dengan kebijakan yang dikeluarkan oleh perusahaan.

Hipotesis 4. Terdapat pengaruh positif antara kedisiplinan kerja terhadap kinerja

#### **2.2.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

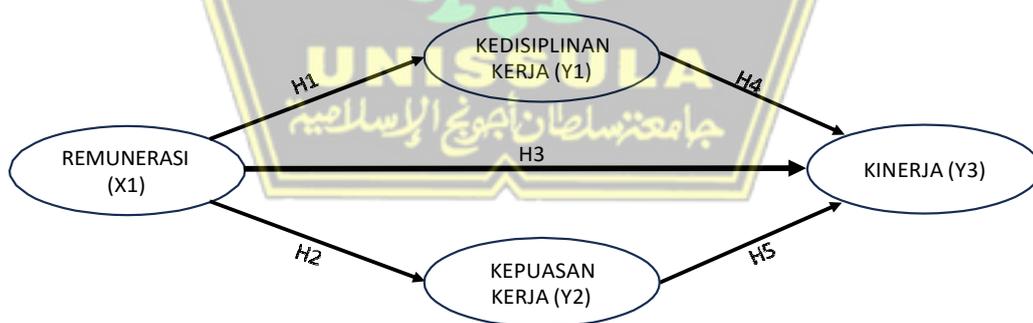
Donnelly, Gibson dan Ivancevich (1994) menjelaskan bahwa kepuasan kerja menyebabkan adanya peningkatan atau penurunan bahwa kinerja karyawan sehingga pekerja yang puas akan lebih produktif dibandingkan dengan pekerja yang tidak puas. Donnelly, Gibson dan Ivancevich, (1994) mengungkapkan bahwa hal tersebut menggambarkan adanya hubungan timbal balik antara kepuasan kerja dengan kinerja karyawan.

Robbins (2006) juga menyatakan mengenai dampak kepuasan kerja pada kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas akan pekerjaannya memiliki kemungkinan yang lebih besar untuk membicarakan hal-hal positif tentang organisasinya, membantu yang lain, dan berbuat kinerja pekerjaan mereka melampaui perkiraan normal. (Putu 2013) menyatakan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan, artinya bahwa semakin tinggi kepuasan yang diterima karyawan maka berpengaruh terhadap kinerja karyawan yang tinggi pula.

Hipotesis 5. Terdapat pengaruh positif antara kepuasan kerja terhadap kinerja

### 2.3 Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran jelas mengenai penelitian ini, maka penulis membuat bagan kerangka pikir sebagai berikut



Gambar 1. Kerangka berfikir

## **BAB III METODE PENELITIAN**

### **3.1 Jenis Penelitian**

Penelitian ini menguji pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja, kepuasan kerja serta dampaknya terhadap kinerja. Oleh karena itu penelitian ini dikategorikan sebagai *explanatory research* merupakan metode penelitian yang bermaksud menjelaskan kedudukan variabel-variabel yang diteliti serta pengaruh antara variabel satu dengan variabel lainnya. Alasan utama peneliti ini menggunakan metode penelitian *explanatory* ialah untuk menguji hipotesis yang diajukan, maka diharapkan dari penelitian ini dapat menjelaskan hubungan dan pengaruh antara variabel bebas dan terikat yang ada di dalam hipotesis Sugiyono (2017: 6).

### **3.2 Populasi dan Sampel**

Menurut (Sugiyono, 2017) populasi adalah wilayah yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi yang sesuai dalam studi ini adalah seluruh karyawan/ fasilitator IBM yang bekerja di BPPW Jawa Tengah yaitu berjumlah 200 fasilitator. Penelitian ini dilakukan pada pria maupun Wanita.

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2017). Hair et al. (2019) menyatakan bahwa dalam menentukan ukuran sampel yang sesuai yaitu 100–200 responden tergantung banyaknya jumlah indikator, kemudian dapat dikali angka 5 sampai 10. Pada studi ini terdapat 13 indikator, maka ukuran sampel yang diperlukan adalah  $13 \times 10 = 130$  sampel sehingga kesalahan data dapat diminimalisir.

Pengertian teknik pengambilan sampel menurut Sugiyono (2001) adalah: Teknik sampling adalah merupakan teknik pengambilan sampel (Sugiyono, 2001). Pengertian teknik pengambilan sampel menurut Margono (2004) adalah: Teknik sampling adalah cara untuk menentukan sampel yang jumlahnya sesuai dengan

ukuran sampel yang akan dijadikan sumber data sebenarnya, dengan memperhatikan sifat-sifat dan penyebaran populasi agar diperoleh sampel yang representatif.

Langkah Dalam Teknik Pengambilan Sampel Menurut Dalen (1981), beberapa langkah yang harus diperhatikan peneliti dalam menentukan sampel, yaitu:

1. Menentukan populasi,
2. Mencari data akurat unit populasi,
3. Memilih sampel yang representative,
4. Menentukan jumlah sampel yang memadai.

Karakteristik yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel penelitian adalah Responden merupakan karyawan yang minimal 3 tahun bekerja sebagai Fasilitator di BPPW Jawa Tengah.

### **3.3 Sumber dan Jenis data**

Sumber data

Penelitian ini dilakukan di Kantor BPPW Jawa Tengah Kementerian PUPR di Jl. Gajah mungkur selatan No. 14-16 Semarang. Menurut (D. Sugiyono, 2004) bila dilihat dari sumber datanya, maka pengumpulan data dapat menggunakan sumber primer dan sumber sekunder. Sumber primer adalah sumber data yang langsung memberikan data kepada pengumpul data. Data primer diperoleh langsung dari responden dengan menggunakan wawancara dan observasi. Dalam penelitian ini, penulis menggunakan sumber data Data primer studi adalah mencakup: sistem pembayaran gaji berdasarkan capaian hasil kerja.

Jenis data yang digunakan dalam studi ini adalah data kuantitatif. Data kuantitatif merupakan data yang diperoleh dalam bentuk angka. Data kuantitatif ini akan diolah dengan rumus serta dianalisis menggunakan uji statistik.

### 3.4 Metode Pengumpulan Data

Dalam melakukan penelitian ini, beberapa metode sistematis, terstruktur, lengkap, dan objektif dilakukan dalam pengumpulan data. Pada penelitian ini akan digunakan kuesioner sebagai Teknik pengumpulan data. Kuesioner adalah teknik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk dijawab (Sugiyono, 2016). Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner untuk mengetahui data masing-masing. Pertanyaan – pertanyaan akan disajikan dengan menggunakan skala likert 1- 5 dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju. Untuk memudahkan penyebaran kuesioner agar lebih mudah maka peneliti memilih menyebarkan secara online menggunakan platform google formulir.

### 3.5 Definisi Operasional dan Pengukuran Variabel

#### Definisi Operasional

Menurut Nazir (2014) definisi operasional adalah suatu definisi yang diberikan kepada suatu variabel dengan cara memberikan arti atau menspesifikasikan kegiatan atau memberikan suatu operasional yang diperlukan untuk mengukur variabel tersebut. Definisi operasional yaitu dimensi penelitian yang menyediakan data bagi peneliti untuk mengetahui bagaimana metode dalam mengukur atau menilai variabel. Definisi operasional harus membuat tugas yang akan dilakukan menjadi jelas dan mudah, serta harus diikutsertakan dalam materi dan lembar prosedur dan hasil langkah 1 hingga 4 harus dimasukan dokumen.

Tabel 3.1 Definisi Operasional dan Indikator Pertanyaan

Variabel	Definisi	Indikator
Remunerasi	Menurut Pora (2011) Remunerasi diartikan sebagai bentuk tindakan balas jasa atau imbalan yang diterima	<ul style="list-style-type: none"><li>• Kecepatan Pembayaran Gaji</li><li>• Benefit</li><li>• Bonus/Komisi</li></ul> <p>Pora (2011)</p>

	<p>karyawan/pekerja dari pengusaha atas prestasi yang diberikan pekerja dalam rangka mewujudkan tujuan perusahaan.</p>	
<p><b>Kedisiplinan Kerja</b></p>	<p>Hasibuan (2009) menyatakan bahwa kedisiplinan adalah kesadaran dan kesedian seseorang menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku, kedisiplinan dapat diartikan bilamana karyawan selalu datang dan pulang tepat pada waktunya, mengerjakan semua pekerjaan dengan baik, mematuhi semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku.</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Selalu hadir tepat waktu</li> <li>• Berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan</li> <li>• Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja</li> </ul> <p>Hasibuan (2009)</p>
<p><b>Kepuasan Kerja</b></p>	<p>Menurut Robins and Judge (2009), Kepuasan kerja yaitu</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap Pekerjaan.</li> </ul>

	suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin.</li> <li>• Kepuasan terhadap Rekan Kerja.</li> </ul> <p>Robbins dan Judge (2009)</p>
<b>Kinerja</b>	Mangkunegara (2017), menjelaskan kinerja (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	<ul style="list-style-type: none"> <li>• Kualitas Kerja</li> <li>• Kuantitas Kerja</li> <li>• Tanggung Jawab</li> <li>• Pelaksanaan Tugas</li> </ul> <p>Mangkunegara dalam Maryati (2021)</p>

#### Pengukuran Variabel (Instrumen Penelitian)

Pengukuran variabel atau instrumen dalam penelitian ini menjadi alat yang dapat mengevaluasi variabel. Melalui alat ukur ini, data yang terkumpul akan bersifat numerik (kuantitatif) yang dalam pelaksanaan penyebaran kuesioner pada penelitian akan digunakan skala likert sebagai metode pengukuran variabel. skala likert sendiri digunakan oleh peneliti untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi individu terkait fenomena sosial (Sugiyono, 2018). Hasil dari pengukuran likert menghasilkan variabel yang terukur dan diurai menjadi indikator-indikator variabel. Selanjutnya, indikator tersebut dijadikan acuan untuk merumuskan item pengukuran. Skala pengukuran untuk suatu sikap responden menggunakan skala likert. Untuk keperluan kuantitatif dalam penelitian ini diberikan lima jawaban

dengan menggunakan skala 1 sampai dengan skala 5, skala yang digunakan yaitu sebagai berikut:

- |                              |   |
|------------------------------|---|
| a) Sangat Setuju (SS)        | 5 |
| b) Setuju (S)                | 4 |
| c) Kurang Setuju (KS)        | 3 |
| d) Tidak Setuju (TS)         | 2 |
| e) Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 |

### 3.6 Teknik Analisis Data

Analisis data dalam penelitian ini dilaksanakan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan software SmartPLS versi 3. PLS merupakan salah satu teknik dalam Struktural Equation Modeling (SEM) yang menawarkan fleksibilitas lebih tinggi dalam menghubungkan teori dengan data. Metode ini sangat cocok untuk penelitian di bidang ilmu sosial karena kemampuannya menganalisis jalur (path) dengan variabel laten. Metode Partial Least Square (PLS) terkenal dengan kekuatannya yang tidak tergantung pada sejumlah asumsi khusus.

Data yang digunakan dalam PLS tidak memerlukan distribusi multivariat normal, sehingga indikator dengan skala mulai dari kategori, ordinal, interval, hingga rasio bisa diaplikasikan dalam model yang sama. Selain itu, metode ini tidak memerlukan ukuran sampel yang besar (Ghozali, 2012). PLS tidak hanya berguna dalam mengkonfirmasi teori, tetapi juga efektif untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan antara variabel laten. Lebih dari itu, PLS juga bisa digunakan untuk menganalisis konstruk yang terbentuk dari indikator reflektif maupun formatif.

Hal ini menjadi keunggulan tersendiri dibandingkan SEM berbasis kovarian yang bisa menghasilkan model yang tidak teridentifikasi. Dalam penelitian ini, pemilihan metode Partial Least Square (PLS) didasari oleh keberadaan empat variabel laten yang dibentuk dengan pendekatan reflektif dan diukur melalui second order factor model. Model reflektif mengasumsikan adanya pengaruh dari konstruk atau variabel laten terhadap indikator, dengan arah kausalitas dari konstruk menuju indikator (manifest). Pendekatan ini memerlukan konfirmasi atas hubungan antar

variabel laten. Untuk analisis second order factor, digunakan pendekatan repeated indicators atau yang juga dikenal dengan hierarchical component model. Meski pendekatan ini melibatkan pengulangan jumlah variabel manifest atau indikator, keuntungan utama adalah model dapat diestimasi menggunakan algoritma standar PLS (Ghozali, 2012).

### **3.7 Model Pengukuran atau Outer Model**

#### **Uji Validitas**

Uji Validitas adalah uji yang digunakan untuk menunjukkan sejauh mana alat ukur yang digunakan dalam suatu mengukur apa yang diukur. Dalam pengertian yang mudah dipahami, uji validitas adalah uji yang bertujuan untuk menilai apakah seperangkat alat ukur sudah tepat mengukur apa yang seharusnya diukur. Uji validitas diimplementasikan untuk memverifikasi keabsahan kuesioner yang digunakan. Kuesioner dianggap valid apabila mampu menggambarkan secara akurat apa yang ingin diukur oleh kuesioner tersebut. Proses validasi melibatkan evaluasi dari semua item pertanyaan di setiap variabel. Uji instrumen dalam SEM ada beberapa jenis yaitu validitas dan reliabilitas. Structural Equation Modelling (SEM) adalah sebuah metode statistik multivariat yang digunakan untuk menguji hubungan antara variabel-variabel laten atau konstruk teoritis. Kita dapat menguji model teoritis, memperoleh estimasi parameter yang tepat, dan menguji kecocokan model dengan data empiris. Convergent Validity dan Discriminant Validity adalah dua jenis validitas yang digunakan dalam analisis struktur faktor (SEM) untuk mengevaluasi kualitas instrumen penelitian. Berikut adalah perbedaan antara keduanya:

#### **1. Convergent Validity:**

- Definisi: Korelasi antara skor indikator refleksif dengan skor variabel laten.
- Tujuan: Mengetahui validitas setiap hubungan antara indikator dengan konstruk atau variabel laten.
- Pengukuran: Nilai loading faktor dan Average Variance Extracted (AVE).

- Kriteria: Nilai loading faktor  $> 0.70$  dan AVE  $> 0.50$  untuk memenuhi validitas konvergen yang memadai.

## 2. Discriminant Validity:

- Definisi: Nilai cross loading faktor yang berguna untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai.
- Tujuan: Mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan cara membandingkan nilai loading pada konstruk dengan konstruk lainnya.
- Pengukuran: Nilai square roots of Average Variance Extraction (AVE) dan cross loading faktor.
- Kriteria: Nilai AVE setiap konstruk lebih besar daripada nilai korelasi antar konstruk lainnya dalam model untuk memenuhi validitas diskriminan yang baik.

Dalam analisis SEM, Convergent Validity digunakan untuk mengetahui apakah indikator refleksif mewakili variabel laten dengan baik, sedangkan Discriminant Validity digunakan untuk mengetahui apakah konstruk memiliki diskriminan yang memadai dengan konstruk lainnya. Kedua jenis validitas ini sangat penting dalam memastikan kualitas instrumen penelitian dan hasil analisis yang diperoleh.

### 3.8 Pengujian Hipotesis

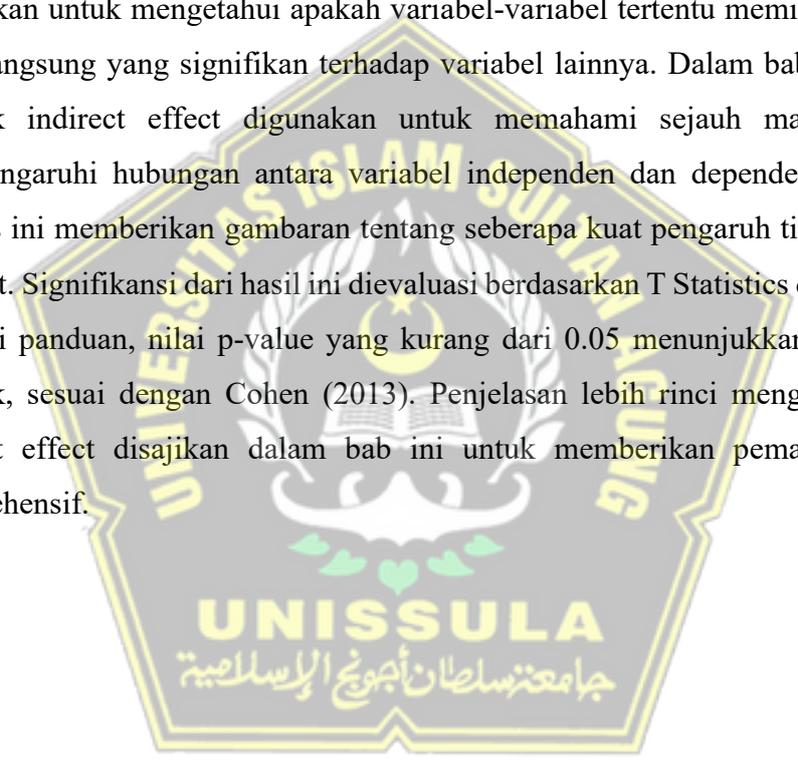
Hipotesis dalam penelitian ini diuji menggunakan metode analisis full model Structural Equation Modeling (SEM) yang dilaksanakan melalui perangkat SmartPLS. Dalam konteks full model SEM, analisis ini tidak hanya berfungsi untuk mengkonfirmasi teori yang ada tetapi juga untuk mengidentifikasi keberadaan hubungan antar variabel laten (Ghozali, 2012).

Evaluasi hipotesis dilakukan dengan memeriksa nilai koefisien jalur pada analisis model internal. Sebuah hipotesis dianggap valid jika nilai T statistik yang dihasilkan melebihi nilai T tabel sebesar 1,96 pada tingkat signifikansi 5%, yang menunjukkan bahwa jika nilai T statistik untuk setiap hipotesis melebihi nilai T

tabel, maka hipotesis tersebut dapat dianggap terkonfirmasi atau terbukti secara statistik.

### **3.9 Uji Specific Indirect Effect**

Uji Specific Indirect Effect (SIE) adalah suatu metode analisis yang digunakan dalam Structural Equation Modeling (SEM) untuk menguji pengaruh tidak langsung dari sebuah konstruk atau variabel bebas terhadap variabel terikat melalui sebuah variabel perantara atau variabel intervening. Dalam penelitian, SIE digunakan untuk mengetahui apakah variabel-variabel tertentu memiliki pengaruh tidak langsung yang signifikan terhadap variabel lainnya. Dalam bab ini, analisis spesifik indirect effect digunakan untuk memahami sejauh mana mediator mempengaruhi hubungan antara variabel independen dan dependen. Hasil dari analisis ini memberikan gambaran tentang seberapa kuat pengaruh tidak langsung tersebut. Signifikansi dari hasil ini dievaluasi berdasarkan T Statistics dan P Values. Sebagai panduan, nilai p-value yang kurang dari 0.05 menunjukkan signifikansi statistik, sesuai dengan Cohen (2013). Penjelasan lebih rinci mengenai spesifik indirect effect disajikan dalam bab ini untuk memberikan pemahaman yang komprehensif.



## **BAB IV**

### **HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Karakteristik Responden**

Penelitian ini bersifat kuantitatif dimana data yang terkumpul berupa angka dan kemudian dianalisis menggunakan perangkat lunak SmartPLS 4.0. Populasi yang menjadi fokus adalah fasilitator yang bekerja di BPPW Jawa Tengah pada tahun 2024 dengan sampel 130 fasilitator. Karakteristik yang dipertimbangkan dalam pengambilan sampel penelitian adalah Responden merupakan karyawan yang minimal 3 tahun bekerja sebagai Fasilitator di BPPW Jawa Tengah.

Sebanyak 130 jawaban responden berhasil dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner yang dilakukan dengan Google Forms dari tanggal 23 Juli 2024 hingga 27 Juli 2024, menggunakan skala Likert 1-5. Dari karakteristik yang telah terkumpul terdapat ragam latar belakang yang dimiliki responden itu sendiri. Hasil data karakteristik yang diperoleh meliputi lamanya bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah, usia, Pendidikan

##### **4.1.1 Karakteristik Responden Berdasarkan Pengalaman/Lamanya waktu bekerja**

Berdasarkan data dari 200 populasi, 130 menjadi sampel dalam penelitian ini berdasarkan kriteria dalam penelitian ini yaitu telah bekerja di instansi BPPW minimal 3 tahun. Terhitung mulai mereka bekerja sampai dengan tanggal 1 Agustus 2024 dan disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.1 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
1-2 Tahun	70	35 %
>3 Tahun	130	65 %
Total	200	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari data yang ditampilkan diatas terlihat bahwa responden yang sesuai dengan kriteria penelitian ini dengan minimal bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah adalah 130 fasilitator dengan proporsinya 65%.

#### 4.1.2 Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

Berdasarkan pengisian identitas diri dalam kuisisioner oleh responden, maka dapat diperoleh data usia dari responden sebagai berikut:

Tabel 4.2 Usia Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
20-30 tahun	54	41,5%
31-40 tahun	30	23,0%
41-50 tahun	42	32,3%
50-60 tahun	4	3,0%
Total	130	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari data yang ditampilkan diatas terlihat bahwa responden yang sesuai dengan kriteria penelitian ini didominasi oleh usia 20 hingga 30 tahun dengan proporsinya 41,5 %.

#### 4.1.3 Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan

Berdasarkan hasil jawaban dari 130 responden dalam penelitian ini, maka dilakukan pembedaan terhadap latar belakang pendidikan yang disajikan dalam tabel berikut ini:

Tabel 4.3 Jenis Kelamin Responden

Keterangan	Jumlah	Persentase
D3	8	6,1 %
S1	118	90,7%
S2	4	3,0%
Total	130	100%

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari data yang ditampilkan diatas terlihat bahwa responden yang sesuai dengan kriteria penelitian ini didominasi oleh latar Pendidikan S1 sebanyak 118 responden dengan proporsinya 90,7%.

#### 4.2 Analisis Deskriptif

Analisis deskriptif bertujuan untuk menjelaskan hasil persepsi responden dalam penilaian masing-masing variabel studi yang diteliti. Dalam penelitian ini, teknik skoring digunakan untuk mengukur tanggapan responden terhadap berbagai variabel yang diteliti. Variabel-variabel ini meliputi remunerasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan kinerja, semua diukur menggunakan skala Likert. Skala Likert merupakan metode yang efektif dengan opsi tanggapan yang berkisar dari sangat tidak setuju hingga sangat setuju.

Masing-masing variabel diukur dengan menggunakan skala Likert dimulai dari kategori:

SS = Sangat Setuju ( Skor 5 )

S = Setuju ( Skor 4 )

N = Netral ( Skor 3 )

TS = Tidak Setuju ( Skor 2 )

STS = Sangat Tidak Setuju ( Skor 1 )

Dengan menggunakan rumus berikut:

$$\text{Interval} = \frac{\text{nilai maksimal} - \text{nilai minimal}}{\text{jumlah kelas}}$$

$$\begin{aligned} \text{Interval} &= \frac{5 - 1}{5} \\ &= 0,8 \end{aligned}$$

Jarak antar kategori sebesar 0,8 sehingga jenjang interval diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 4.4 Nilai Skor

Nilai Skor	Kategori
1,00 – 1,80	Sangat Rendah
1,81 – 2,60	Rendah
2,61 – 3,40	Cukup
3,41 – 4,20	Tinggi
4,21 – 5,00	Sangat Tinggi

#### 4.2.1. Variabel Remunerasi

Statistik deskriptif untuk variabel Remunerasi dapat dijelaskan pada table berikut;

Tabel 4.5

Variabel Remunerasi

Indikator	Indeks					Total	Nilai Indeks	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Kecepatan Pembayaran Gaji	1	1	5	46	77	587	4,52	Sangat Tinggi
Benefit	1	1	13	30	85	587	4,52	Sangat Tinggi
Bonus/Komisi	2	5	23	43	57	538	4,14	Tinggi
Rata - Rata							4,39	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 4.5 menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 4,14 – 4,52 rata-rata indeks variabel remunerasi adalah sangat tinggi yaitu sebesar 4,39. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi bahwa variable Remunerasi adalah sangat baik, dengan indikator hubungan kecepatan pembayaran gaji, benefit serta bonus yang diberikan. Hasil dari responden terkait indikator kecepatan pembayaran gaji pada variable Remunerasi adalah indicator yang lebih tinggi dibandingkan dengan indikator pemberian Bonus/Komisi pada responden yang bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah.

Responden yang bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah yakin akan segera mendapatkan gaji apabila pekerjaan segera terselesaikan dan mereka akan mengerjakan pekerjaannya dengan segera mungkin, apabila hasil pekerjaan mereka memuaskan, mereka akan mendapatkan benefit (Menjadi fasilitator tahun depan

tanpa tes rekrutmen). Hal ini salah satu bentuk dari komitmen BPPW Jawa Tengah agar karyawan yang bekerja di instansi tersebut merasa dihargai, cenderung lebih loyal dan tidak mudah tergoda untuk mencari pekerjaan di tempat lain melalui Remunerasi yang diberikan. Selain itu dapat mengurangi biaya terkait rekrutmen dan pelatihan karyawan baru. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya biasanya lebih produktif dan berkontribusi lebih baik pada perusahaan

#### 4.2.2. Variabel Kedisiplinan Kerja

Statistik deskriptif untuk variabel Kedisiplinan Kerja dapat dijelaskan pada table berikut;

Tabel 4.6  
Variabel Kedisiplinan Kerja

Indikator	Indeks					Total	Nilai Indeks	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Selalu hadir tepat waktu	1	0	4	70	55	568	4,37	Sangat Tinggi
Berusaha tidak menunda-nunda menyelesaikan tugas tambahan yang diberikan	1	0	0	51	78	595	4,58	Sangat Tinggi
Selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja	1	0	2	64	63	578	4,45	Sangat Tinggi
Rata - Rata							4,46	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 4.6 menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 4,37 – 4,45 rata-rata indeks variabel kedisiplinan kerja adalah sangat tinggi yaitu sebesar 4,46. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa responden memiliki persepsi bahwa variable Kedisiplinan Kerja adalah sangat baik, dengan indikator Selalu hadir tepat waktu hingga selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja. Dengan persentase jawaban responden setuju dan sangat setuju lebih besar dari lainnya. Hal ini menjadikan kedisiplinan kerja menjadi salah satu variabelnya. Mereka selalu hadir tepat waktu pada jam kerja yang di tetapkan oleh instansi BPPW Jawa Tengah. Pada

instansi yang bekerja di BPPW Jawa Tengah sangat setuju, bahwa mereka tidak akan menunda menyelesaikan pekerjaan. Hal ini karena BPPW Jawa Tengah menerapkan sistem perencanaan sebelum memulai pekerjaan di lapangan. TFL/ responden di BPPW Jawa Tengah harus memiliki *time schedule* yang telah dibuat dan di sepakai bersama dengan Pimpinan. Dengan adanya *time schedule* responden akan mudah sebelum melaksanakan kegiatan. Responden setuju jika selalu memanfaatkan waktu kerja dengan bekerja karena menggunakan waktu kerja secara efisien sangat penting untuk meningkatkan produktivitas dan memenuhi target pekerjaan.

#### 4.2.3. Variabel Kepuasan Kerja

Statistik deskriptif untuk variabel Kepuasan Kerja dapat dijelaskan pada table berikut;

Tabel 4.7  
Variabel Kepuasan Kerja

Indikator	Indeks					Total	Nilai Indeks	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Kepuasan terhadap Pekerjaan.	1	0	0	38	91	608	4,68	Sangat Tinggi
Kepuasan terhadap Supervisi Pemimpin.	1	0	1	48	80	596	4,58	Sangat Tinggi
Kepuasan terhadap Rekan Kerja	1	0	3	33	93	607	4,67	Sangat Tinggi
Rata - Rata							4,64	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 4.7 menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 4,58 – 4,68 rata-rata indeks variabel kedisiplinan kerja adalah sangat tinggi yaitu sebesar 4,64. Responden memiliki persepsi bahwa variable Kepuasan kerja adalah sangat baik dengan indikator Kepuasan kerja terhadap pekerjaan, pemimpin hingga rekan kerja.

Supervisi yang efektif berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja. Tindakan supervisi yang baik dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan mendukung, yang pada gilirannya meningkatkan motivasi dan

produktivitas karyawan. Pemimpin yang mampu memberikan arahan dan bimbingan dengan baik dapat membangun kepercayaan dan rasa hormat dari bawahannya, yang penting untuk menciptakan atmosfer kerja yang kondusif.

Hubungan antar rekan kerja juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja secara keseluruhan. Lingkungan kerja yang kolaboratif dan saling mendukung dapat meningkatkan semangat tim dan mengurangi stres. Karyawan cenderung merasa lebih puas ketika mereka memiliki hubungan baik dengan rekan-rekannya, yang memungkinkan mereka untuk bekerja sama lebih efektif. Rasa saling menghargai dan dukungan emosional dari rekan kerja dapat mengurangi perasaan tertekan dan meningkatkan kepuasan kerja.

Secara keseluruhan, kepuasan karyawan di BPPW Jawa Tengah terhadap pekerjaan sangat dipengaruhi oleh kualitas supervisi pemimpin dan hubungan dengan rekan kerja. Supervisi yang efektif menciptakan lingkungan kerja yang positif, sementara hubungan baik antar rekan kerja mendukung kolaborasi dan kesejahteraan emosional. Keduanya berkontribusi signifikan terhadap tingkat kepuasan karyawan di tempat kerja. Responden sangat puas bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah. Hal tersebut dikarenakan selain bekerja mereka dapat berinteraksi dengan masyarakat langsung. Responden puas apabila memiliki rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Kepuasan terhadap rekan kerja adalah salah satu faktor penting yang memengaruhi keseluruhan kepuasan kerja seseorang. Hubungan yang baik

#### 4.2.4. Variabel Kinerja

Statistik deskriptif untuk variabel Kinerja dapat dijelaskan pada table berikut;

Tabel 4.8  
Variabel Kinerja

Indikator	Indeks					Total	Nilai Indeks	Keterangan
	STS	TS	N	S	SS			
	1	2	3	4	5			
Kualitas Kerja	1	0	5	59	65	577	4,44	Sangat Tinggi
Kuantitas Kerja	1	0	3	70	56	570	4,38	Sangat Tinggi
Tanggung Jawab	1	0	0	52	77	594	4,57	Sangat Tinggi
Pelaksanaan Tugas	1	0	1	54	74	590	4,54	Sangat Tinggi
Rata - Rata							4,45	Sangat Tinggi

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Tabel 4.8 menunjukkan bahwa dari rentang nilai indeks sebesar 4,38 – 4,57 rata-rata indeks variabel kinerja adalah sangat tinggi yaitu sebesar 4,45. Responden memiliki persepsi bahwa variabel Kinerja adalah sangat baik dengan indikator kinerja terhadap kualitas kerja, kuantitas kerja, tanggung jawab hingga pelaksanaan tugas. Variabel kinerja seperti Kualitas Kerja, Kuantitas Kerja, Tanggung Jawab, dan Pelaksanaan Tugas saling terkait dan mempengaruhi keseluruhan performa. Dengan meningkatkan kualitas dan kuantitas kerja, serta meningkatkan tanggung jawab individual, dapat meningkatkan efisiensi dan efektivitas pekerjaan secara keseluruhan pada karyawan di BPPW Jawa Tengah. Oleh karena itu, perhatian yang kuat harus diberikan pada pengembangan dan evaluasi variabel-variabel ini untuk mencapai tujuan yang lebih baik.

Kinerja instansi BPPW Jawa Tengah sangat dipengaruhi oleh karyawan, yang merupakan aset terpenting dalam organisasi. Kinerja karyawan mencerminkan kemampuan, keterampilan, dan hasil kerja mereka dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab. Kinerja karyawan adalah ukuran sejauh mana seorang karyawan berhasil mencapai tujuan dan standar yang ditetapkan oleh BPPW Jawa Tengah. Ini mencakup pencapaian target, produktivitas, kualitas hasil kerja, serta kemampuan

berkolaborasi dalam tim. Karyawan TFL di BPPW Jawa Tengah telah memiliki tugas dan tanggungjawab masing – masing sehingga pembagian tugas yang tepat dapat meningkatkan efisiensi kerja, memungkinkan setiap karyawan untuk fokus pada tanggung jawab spesifik. Responden menjawab setuju hingga sangat setuju bahwa kualitas kerja mereka akan mempengaruhi prestasi kerjanya. Kualitas kerja memiliki pengaruh yang sangat signifikan terhadap prestasi kerja seseorang. Perilaku kerja yang berkualitas tinggi akan berimplikasi positif pada evaluasi prestasi kerja dan kontribusi overall terhadap keseluruhan tujuan. mereka dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan target- target yang telah ditetapkan pimpinan. Menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan standar yang ditetapkan oleh pimpinan adalah kunci untuk mencapai keberhasilan dalam lingkungan instansi BPPW Jawa Tengah.

Menyelesaikan tugas yang diberikan pimpinan yang menjadi tanggung jawab dengan baik adalah salah satu bentuk tanggung jawab profesional yang sangat penting. Tanggung jawab berarti berkomitmen untuk menyelesaikan tugas yang diberikan, baik itu secara individu maupun dalam tim. Responden menjawab setuju hingga sangat setuju bahwa responden Mampu bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Salah satu Keterampilan yang sangat berharga dalam lingkungan kerja di BPPW Jawa Tengah. Dengan memahami target yang ditetapkan pimpinan, merencanakan dengan baik, melaksanakan tugas dengan disiplin, serta melakukan monitoring secara berkala dapat bekerja sesuai dengan target yang telah ditetapkan. Kemampuan ini tidak hanya meningkatkan kinerja pribadi tetapi juga memberikan kontribusi positif bagi tim dan instansi BPPW Jawa Tengah.

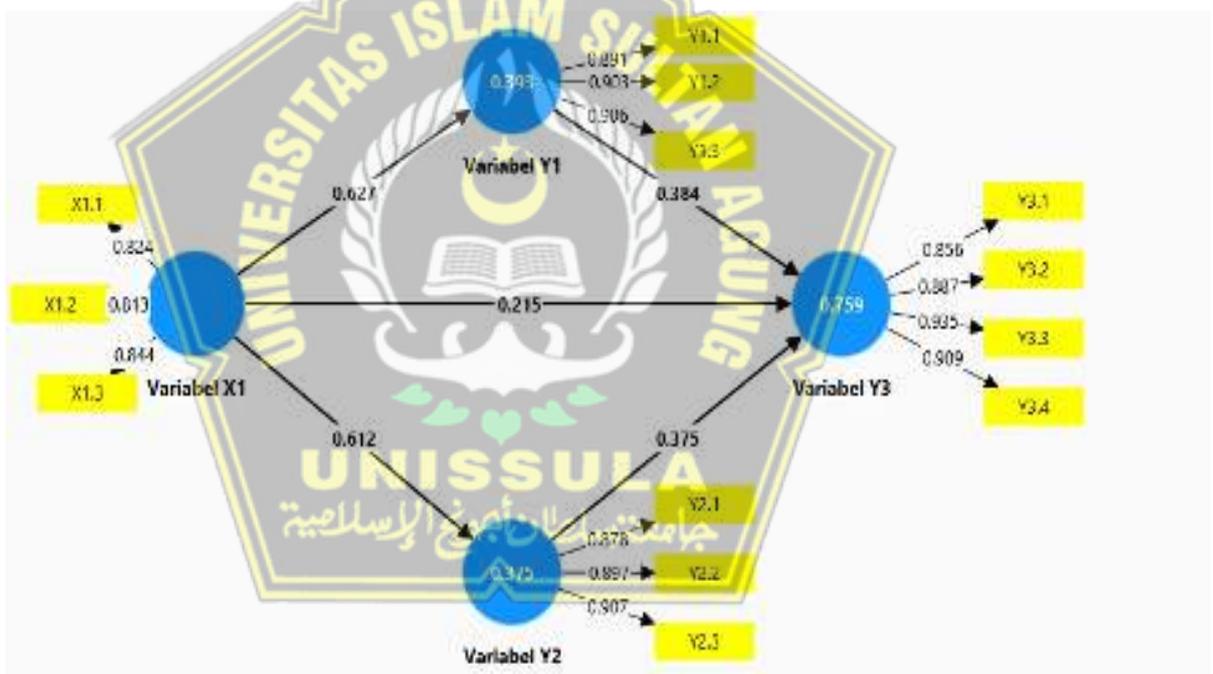
### **4.3. Analisis**

#### **4.3.1 Analisis Outer Model**

Analisis confirmatory factor atau CFA dalam penelitian ini dilakukan melalui penerapan pengukuran Outer Model (Measurement Model). Proses pengukuran ini bertujuan untuk menetapkan spesifikasi hubungan antara konstruk variabel laten dengan indikatornya. Berikut adalah hasil dari pengukuran Outer Model SmartPLS:

### 4.3.2 Uji Validitas Konvergen

Analisis validitas konvergen digunakan untuk menilai sejauh mana instrumen kuesioner dapat secara akurat mengukur variabel yang dimaksud. Chin (2013) menyatakan bahwa nilai outer loading yang berkisar antara 0,5 hingga 0,6 sudah memenuhi standar untuk validitas. Uji validitas konvergen adalah suatu proses yang penting dalam memastikan bahwa indikator-indikator yang digunakan dalam penelitian dapat dengan baik mengukur konstruk atau variabel laten yang diukur. Penilaian validitas konvergen didasarkan pada koefisien outer loading, yang hasilnya dicantumkan dalam model berikut:



Gambar 2. Outer Loading

Berdasarkan model diatas diketahui bahwa koefisien validitas konvergen dari setiap instrumen variabel bernilai  $>$  dari 0,60, menunjukkan bahwa instrumen variabel memiliki tingkat validitas yang sangat memadai. Hasil ini menunjukkan bahwa instrumen variabel berhasil dengan baik dalam menjelaskan variabel studi yang diajukan kepada responden. Selain itu, angka ini mengindikasikan bahwa setiap item dalam instrumen secara konsisten mengukur konstruk yang terdiri dari

Remunerasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan kinerja tersebut. Dengan demikian, tingkat validitas yang tinggi ini memberikan kepercayaan bahwa data yang dikumpulkan adalah akurat dan dapat diandalkan untuk analisis lebih lanjut. Oleh karena itu, hasil analisis menunjukkan bahwa instrumen yang digunakan dalam penelitian ini memenuhi kriteria validitas dan reliabilitas yang diperlukan untuk mendapatkan data yang berkualitas dalam penelitian ini. Hasil outer loading lebih lanjut ditunjukkan dalam tabel berikut:

Tabel 4. 9 Outer Loading

	Variabel X1	Variabel Y1	Variabel Y2	Variabel Y3
X1.1	0,824			
X1.2	0,813			
X1.3	0,844			
Y1.1		0,891		
Y1.2		0,903		
Y1.3		0,906		
Y2.1			0,878	
Y2.2			0,897	
Y2.3			0,907	
Y3.1				0,856
Y3.2				0,887
Y3.3				0,935
Y3.4				0,909

#### 4.3.3 Uji AVE

Tabel 4.10 Uji Ave

Variabel	Average variance extracted (AVE)
Variabel X1 ( Remunerasi)	0,684
Variabel Y1 (Kedisiplinan Kerja)	0,810
Variabel Y2 (Kepuasan Kerja)	0,799
Variabel Y3 (Kinerja)	0,805

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji Average Variance Extracted (AVE), koefisien AVE untuk variabel laten melampaui nilai ambang batas 0,50. Hal ini menandakan

bahwa setiap variabel laten memiliki tingkat kontribusi yang mencukupi terhadap varians dari indikatornya, menunjukkan bahwa konstruk yang diukur oleh indikator tersebut dapat dianggap relevan dan valid. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa hasil uji AVE mendukung tingkat validitas konstruk dalam penelitian ini. Artinya, instrumen pengukuran variabel-latennya dapat diandalkan dalam menjelaskan variabilitas dalam konteks penelitian ini. Dengan demikian variable Remunerasi, kedisiplinan kerja, kepuasan kerja dan Kinerja dapat digunakan dalam penelitian pada karyawan TFL di instansi BPPW Jawa Tengah.

#### 4.3.4 Uji Validitas Diskriminan

Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity) adalah suatu metode yang digunakan untuk memastikan bahwa suatu konstruk atau variabel tidak berkorelasi dengan konstruk atau variabel lainnya yang tidak relevan. Tujuan utama dari uji validitas diskriminan adalah untuk memastikan bahwa setiap konsep atau variabel yang diukur oleh suatu instrumen benar-benar berbeda dengan konsep atau variabel lainnya yang diukur oleh instrument lain.

Tabel 4.11 Uji Validitas Diskriminan

	Variabel X1	Variabel Y1	Variabel Y2	Variabel Y3
X1.1	0.824	0.504	0.517	0.590
X1.2	0.813	0.521	0.516	0.554
X1.3	0.844	0.530	0.485	0.555
Y1.1	0.570	0.891	0.658	0.688
Y1.2	0.550	0.903	0.688	0.726
Y1.3	0.572	0.906	0.728	0.764
Y2.1	0.524	0.683	0.878	0.724
Y2.2	0.523	0.704	0.897	0.742
Y2.3	0.595	0.676	0.907	0.686
Y3.1	0.690	0.687	0.671	0.856
Y3.2	0.566	0.729	0.710	0.887
Y3.3	0.624	0.740	0.764	0.935
Y3.4	0.581	0.741	0.733	0.909

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan data pada Tabel 4.11, hasil uji dari perangkat lunak SmartPLS menunjukkan bahwa nilai X1.1 hingga X1.3, Y1.1 hingga Y1.3, Y2.1 hingga Y2.3 dan Y3.1 hingga Y3.4 lebih tinggi dibandingkan dengan konstruk lainnya. Dengan demikian, uji discriminant validity dapat dianggap sesuai karena nilai-nilai tersebut mendominasi konstruk indikator lainnya.

#### 4.3.5 Uji Composite Reliability

Dalam penelitian ini, uji reliabilitas dilaksanakan dengan memanfaatkan metode Composite Reliability. Metode ini bertujuan untuk mengukur reliabilitas konstruk secara lebih akurat. *Composite Reliability* dianggap lebih baik dalam memperkirakan konsistensi internal suatu konstruk (Abdillah, 2018). Dengan mengacu pada pandangan tersebut, penelitian ini memilih menggunakan *Composite Reliability* sebagai alat uji reliabilitas. Sebagai panduan umum, nilai alpha atau *Composite Reliability* sebaiknya melebihi 0,7.

Tabel 4.12 Uji *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability
Variabel X1 (Remunerasi)	0.866
Variabel Y1 (Kedisiplinan Kerja)	0.927
Variabel Y2 (Kepuasan Kerja)	0.923
Variabel Y3 (Kinerja)	0.943

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Dari Tabel 4.12 di atas, dapat disimpulkan bahwa hasil uji reliabilitas menunjukkan nilai *Composite Reliability* untuk setiap variabel. Terlihat bahwa nilai reliabilitas untuk setiap variabel melebihi 0,70, menandakan bahwa nilai-nilai tersebut dapat dianggap reliabel.

#### 4.3.6 Uji Cronbach's Alpha

*Uji Cronbach's Alpha* adalah metode evaluasi reliabilitas yang digunakan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas instrumen pengukuran. Metode ini mencoba mengestimasi seberapa kuat butir-butir item dalam sebuah alat ukur saling terkait dan mengukur konstruk yang sama. Nilai koefisien Cronbach's Alpha

berkisar antara 0,00 sampai dengan 1,00, dengan tolok ukur  $\geq 0,7$  yang dijadikan rujukan agar sebuah alat ukur dinyatakan reliabel

Tabel 4.13 Uji *Cronbach's*

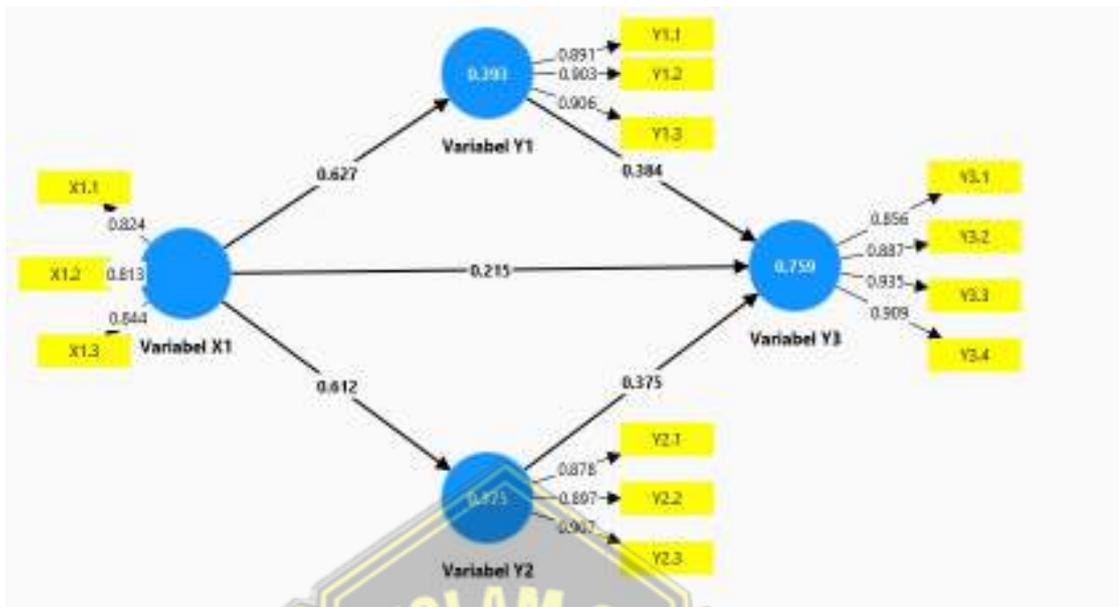
Variabel	<b>Cronbach's alpha</b>
<b>Variabel X1 (Remunerasi)</b>	0.769
<b>Variabel Y1 (Kedisiplinan Kerja)</b>	0.883
<b>Variabel Y2 (Kepuasan Kerja)</b>	0.874
<b>Variabel Y3 (Kinerja)</b>	0.919

Sumber: Data Primer yang diolah, 2024

Berdasarkan hasil uji reliabilitas menggunakan *Cronbach's Alpha*, nilai-nilai yang diperoleh untuk setiap konstruk menunjukkan tingkat reliabilitas yang memadai. Sebagai pedoman umum, nilai *Cronbach's Alpha* seharusnya melebihi 0,7 untuk dianggap reliabel. Dari tabel di atas, dapat dilihat bahwa nilai-nilai *Cronbach's Alpha* untuk masing-masing variabel konstruk melebihi ambang batas tersebut, menunjukkan bahwa konstruk-konstruk dalam penelitian ini memiliki tingkat konsistensi internal yang baik.

#### 4.4 Analisis Inner Model

Analisis Inner Model dalam Partial Least Squares Structural Equation Modeling (PLS-SEM) adalah proses evaluasi model struktural yang digunakan untuk memprediksi hubungan kausalitas antara variabel laten. Analisis Partial Least Square (PLS) yang digunakan merupakan bentuk pemodelan regresi struktural dengan beberapa persamaan, yang bertujuan menjelaskan konsep pengembangan model berdasarkan teori dan penelitian sebelumnya. PLS mampu menunjukkan hubungan sebab-akibat antar variabel, mengukur sejauh mana model yang dibangun dapat dijadikan fokus analisis penelitian. Secara umum, pendekatan analisis SEM-PLS merupakan teknik statistik yang memfasilitasi pengujian hubungan antar variabel dalam suatu rangkaian model.



Gambar 3. Inner Model

#### 4.4.1 Uji *R Square*

Uji *R Square* ( $R^2$ ) adalah suatu metode yang digunakan untuk mengukur seberapa besar variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh satu atau lebih variabel independen dalam model regresi. Nilai  $R^2$  menunjukkan proporsi variasi dari variabel dependen yang dapat dijelaskan oleh model regresi. Nilai  $R^2$  dapat dikategorikan sebagai berikut:

- **Kuat:** Nilai  $R^2$  lebih dari 0,67.
- **Moderat:** Nilai  $R^2$  lebih dari 0,33 tetapi kurang dari 0,67.
- **Lebih rendah:** Nilai  $R^2$  kurang dari 0,33.

Uji  $R^2$  digunakan untuk mengetahui seberapa baik model regresi dapat menjelaskan variasi dari variabel dependen. Nilai  $R^2$  yang mendekati 1 menunjukkan bahwa model regresi sangat baik dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen, sedangkan nilai  $R^2$  yang mendekati 0 menunjukkan bahwa model regresi kurang baik dalam menjelaskan variasi dari variabel dependen

Tabel. 4.14 Uji *R-square*

Variabel	R-square	R-square adjusted
Variabel Y1	0,393	0,388
Variabel Y2	0,375	0,370
Variabel Y3	0,759	0,753

#### 4.4.2 Uji *F-Square*

Uji *F-Square* digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh relatif dari variabel laten independen terhadap variabel laten dependen dalam model Partial Least Square (PLS). Berikut adalah kriteria interpretasi nilai *F-Square*:

- **Nilai *F-Square* 0,02:** Menunjukkan pengaruh kecil.
- **Nilai *F-Square* 0,15:** Menunjukkan pengaruh sedang.
- **Nilai *F-Square* 0,35:** Menunjukkan pengaruh besar.

Uji *F-Square* ini penting untuk menilai efek size antar variabel dalam model PLS, yang membantu dalam memahami seberapa besar pengaruh suatu variabel laten independen terhadap variabel laten dependen.

Tabel 4.15 Uji *F-Square*

Variabel	f-square
Variabel X1 -> Variabel Y1	0,647
Variabel X1 -> Variabel Y2	0,600
Variabel X1 -> Variabel Y3	0,108
Variabel Y1 -> Variabel Y3	0,226
Variabel Y2 -> Variabel Y3	0,222

Dari table di atas menjelaskan bahwa Variabel X1 (Remunerasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variable Y1 (Kedisiplinan Kerja), dengan sekitar 64,7% dari perubahan Variabel Y1(Kedisiplinan kerja) dapat dijelaskan oleh variable X1 (Remunerasi). Variabel X1(Remunerasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel Y2 (Kepuasan kerja), dengan sekitar 60% dari perubahan variabel Y2(Kepuasan Kerja) dapat dijelaskan oleh variabel X1(Remunerasi). Pengaruh dari Variabel X1(Remunerasi) terhadap Variabel Y3 (Kinerja) adalah sedang. Nilai *F Square* berada dalam rentang 0,02 dan 0,15, sehingga pengaruhnya dapat dianggap moderat. Pengaruh dari Variabel Y1(Kedisiplinan kerja) terhadap Variabel Y3 (Kinerja) adalah sedang. Nilai *F Square* berada dalam rentang 0,02 dan 0,15, sehingga pengaruhnya dapat dianggap

moderat. Pengaruh dari Variabel Y2(kedisiplinan kerja) terhadap Variabel Y3 (kinerja) adalah sedang. Nilai F Square berada dalam rentang 0,02 dan 0,15, sehingga pengaruhnya dapat dianggap moderat. Dengan demikian, nilai F Square dapat membantu dalam mengetahui besarnya pengaruh antar variabel dalam model PLS dan memahami apakah pengaruh tersebut signifikan atau tidak.

#### 4.5 Uji Path Coefficient

Untuk membaca dan memahami *path coefficients* dalam konteks analisis faktor struktur (Structural Equation Modeling, SEM), kita perlu memahami beberapa konsep dasar. Pengujian hipotesis dalam signifikansi penelitian dilakukan dengan uji t-test. Uji-t atau t-Test adalah metode pengujian untuk uji statistik parametri. Uji t statistik merupakan uji yang menunjukkan seberapa besar pengaruh satu variabel independen dalam menjelaskan variabel dependen. Uji t statistik atau uji t dilakukan dengan menggunakan tingkat signifikansi 0,05 ( $\alpha = 5\%$ ). Kriteria yang digunakan sebagai dasar perbandingan adalah sebagai berikut: Hipotesis ditolak bila t-hitung  $< 1,96$  atau nilai sig  $> 0,05$ , Hipotesis diterima apabila t-hitung  $> 1,96$  atau nilai sig  $< 0,05$ .

Tabel 4.16 Uji *Path Coefficient*

Hubungan Antar Variabel	<i>Original sample (O)</i>	<i>Sample mean (M)</i>	<i>Standard deviation (STDEV)</i>	<i>T statistics ( O/STDEV)</i>	<i>P values</i>	Keterangan
Remunerasi -> Kedisiplinan Kerja	0,627	0,613	0,103	6,102	0	H <sub>1</sub> diterima
Remunerasi -> Kepuasan Kerja	0,612	0,595	0,115	5,313	0	H <sub>2</sub> diterima
Remunerasi -> Kinerja	0,215	0,215	0,072	2,977	0,003	H <sub>3</sub> diterima
Kedisiplinan kerja -> Kinerja	0,384	0,388	0,091	4,24	0	H <sub>4</sub> diterima
Kepuasan Kerja -> Kinerja	0,375	0,366	0,086	4,34	0	H <sub>5</sub> diterima

Dengan demikian, kita dapat melihat bahwa Variabel Remunerasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel kedisiplinan kerja dan Variabel kepuasan kerja, sedangkan pengaruhnya terhadap Variabel kinerja relatif lemah. Selain itu, Variabel kedisiplinan kerja dan Variabel kepuasan kerja juga memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Variabel kinerja.

## **4.6 Pembahasan**

### **4.6.1 Pengaruh remunerasi terhadap kedisiplinan kerja.**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja. Remunerasi dapat meningkatkan motivasi kerja pegawai. Dengan adanya gaji yang kompetitif, pegawai lebih termotivasi untuk bekerja dengan lebih efektif dan berkualitas, sehingga mereka lebih mungkin untuk menjunjung tinggi kedisiplinan kerja untuk mencapai tujuan yang lebih baik. remunerasi bukan hanya memotivasi pegawai secara langsung, tetapi juga mempengaruhi perilaku dan kebiasaan kerja mereka, termasuk kedisiplinan kerja. Remunerasi dapat dianggap sebagai penghargaan atas kontribusi dan prestasi kerja. Ketika pegawai merasa dihargai dengan gaji yang layak, mereka lebih cenderung untuk menjaga kedisiplinan kerja karena merasa bahwa upaya mereka diakui dan dihargai.

Kecepatan Pembayaran Gaji adalah salah satu bentuk Remunerasi, karyawan di BPPW Jawa Tengah. Kepastian dan kecepatan pembayaran gaji inilah yang dapat meningkatkan motivasi karyawan. Pembayaran gaji yang tepat waktu di instansi BPPW Jawa Tengah membuat karyawan merasa dihargai dan fokus pada pekerjaan mereka, yang pada akhirnya dapat meningkatkan produktivitas dan kinerja. Pembayaran gaji yang cepat dan lancar dapat meningkatkan kedisiplinan kerja. Hal ini dikarenakan karyawan merasa bahwa Instansi BPPW Jawa Tengah peduli dengan kebutuhan finansial mereka. Karyawan yang menerima gaji tepat waktu dapat lebih mudah dalam mengatur rencana keuangan pribadi mereka. Hal ini dapat memicu perilaku yang lebih stabil dan bertanggung jawab dalam lingkungan kerja sehingga mendorong kedisiplinan kerja mereka. Indikator

kecepatan pembayaran gaji merupakan salah satu faktor penting dalam menilai efektivitas sistem remunerasi sebuah perusahaan, karena ia dapat mempengaruhi motivasi, kepuasan kerja, serta kesediaan karyawan untuk bekerja dengan intensitas yang lebih tinggi.

Selain pembayaran gaji yang tepat waktu, Variable Remunerasi terdapat *Benefit* (keuntungan). Keuntungan yang dalam konteks ini di instansi BPPW Jawa Tengah yaitu Jika hasil pekerjaan karyawan tersebut memuaskan, akan mendapatkan benefit (Menjadi fasilitator tahun depan tanpa tes rekrutmen). Hal ini menjadi keuntungan tersendiri bagi mereka dan juga instansi.

Kesadaran pegawai dalam menjunjung tinggi kedisiplinan dapat memberikan kontribusi positif terhadap kemajuan instansi BPPW Jawa Tengah. Ketika kombinasi antara remunerasi dan disiplin kerja dilihat, pengaruhnya menjadi sangat signifikan. Baik remunerasi maupun disiplin kerja memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Namun, interaksi antara keduanya membuat dampaknya jauh lebih kuat. Oleh karena itu, hipotesis  $H_1$  diterima yang menyatakan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kedisiplinan kerja.

#### **4.6.2 Pengaruh remunerasi terhadap Kepuasan kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja. Hal ini terlihat dari hasil penilaian diatas. Remunerasi memainkan peran penting dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai karena dapat memenuhi kebutuhan pribadi, meningkatkan motivasi, dan meningkatkan status sosial dan professional. Pegawai yang puas dengan remunerasi mereka lebih cenderung untuk tetap bekerja di perusahaan dan tidak mudah berpindah ke perusahaan lain. Hal ini dapat mengurangi angka turnover dan meningkatkan kepuasan kerja secara keseluruhan. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Prataman dan Prasetya (2017) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan dari sistem remunerasi terhadap kepuasan kerja dosen di Universitas Brawijaya. Dalam studi ini, peneliti menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode analisis jalur untuk mengevaluasi hubungan antara sistem remunerasi, kepuasan kerja, dan motivasi kerja dosen. Penelitian

menemukan bahwa sistem remunerasi yang diterapkan di Universitas Brawijaya memiliki dampak positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja dosen. Hal ini menunjukkan bahwa peningkatan dalam aspek remunerasi dapat meningkatkan tingkat kepuasan kerja di kalangan dosen.

Remunerasi yang diberikan oleh instansi BPPW Jawa Tengah baik berfungsi sebagai bentuk penghargaan atas kinerja karyawan. Ketika karyawan BPPW Jawa Tengah merasa dihargai, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja dengan semangat yang tinggi. Selain itu kesejahteraan finansial yang dihasilkan dari remunerasi yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja, yang berkontribusi pada semangat kerja yang lebih besar.

Karyawan yang puas dengan instansi BPPW Jawa Tengah tidak akan mudah meninggalkan pekerjaannya. Mereka akan bersikap memberikan yang terbaik bagi instansi Mereka bekerja. Selain bentuk kesetiaan terhadap instansi, Mereka juga akan memberikan kinerja semaksimal mungkin. Tidak hanya dengan ketepatan pembayaran gaji namun juga kesempatan berkarir yang ditawarkan oleh instansi BPPW Jawa Tengah membuat mereka puas terhadap pekerjaan mereka. Karyawan merasa puas jika ada kesempatan untuk naik jabatan yang dapat meningkatkan keterampilan mereka. Hal ini menunjukkan bahwa instansi menghargai pengembangan karir karyawan.

Setiap tahunnya instansi BPPW Jawa Tengah merekrut karyawan (TFL) untuk melaksanakan tugas yang diberikan instansi tersebut. Dengan adanya karyawan yang senior, memiliki pengalaman, kedisiplinan tinggi serta kinerja yang baik membuat instansi BPPW Jawa Tengah tidak perlu melakukan tes ulang maupun pelatihan bagi karyawan. Hal ini menjadi salah satu keuntungan bagi instansi dalam efisiensi waktu, biaya maupun tenaga. Dengan demikian H<sub>2</sub> diterima yaitu Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kepuasan kerja.

#### **4.6.3 Pengaruh remunerasi terhadap kinerja**

Hasil penelitian pada karyawan di instansi BPPW ini menunjukkan bahwa Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja namun masih dalam kategori lemah karena nilai ini lebih kecil daripada nilai yang dianggap signifikan dalam

penelitian. Nilai ini dapat dianggap sebagai pengaruh yang lemah hingga sedang. Dalam konteks penelitian, nilai path coefficient di atas 0,2 sering dianggap memiliki pengaruh yang signifikan.

Remunerasi di instansi BPPW Jawa Tengah yang baik juga menciptakan persaingan sehat di antara karyawan dan juga mendorong mereka untuk saling berprestasi dan berkontribusi lebih baik terhadap tim. Hal ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang positif dan produktif, di mana setiap individu merasa termotivasi untuk memberikan yang terbaik. Remunerasi yang diberikan instansi BPPW Jawa Tengah telah memberikan dampak yang positif terhadap karyawan, meskipun Remunerasi tidak selalu berbentuk uang. Remunerasi dalam bentuk komitmen pembayaran gaji yang cepat dan Remunerasi dalam bentuk kenaikan jabatan. Mereka yang telah bekerja dan memberikan dedikasi kesetiiaannya pada instansi BPPW Jawa Tengah, salah satunya karena adanya jenjang kenaikan jabatan.

Adapun penelitian yang dilakukan pada pegawai Pajak yang bekerja di KPP Palopooleh oleh Olivia (2022) ditemukan bahwa remunerasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai yang menunjukkan bahwa remunerasi berkontribusi positif terhadap kinerja. bahwa semakin tinggi menggunakan remunerasi maka kinerja pegawai juga akan meningkat. Namun, meskipun ada pengaruh yang signifikan, beberapa penelitian menunjukkan bahwa hubungan ini tidak selalu kuat. Penelitian lain Heri Susanto (2020) di Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto menunjukkan bahwa terdapat korelasi yang lemah antara penilaian kinerja dan Remunerasi. Ini mengindikasikan bahwa meskipun ada pengaruh, kekuatan hubungan antara keduanya tidak sekuat yang diharapkan. Dengan demikian H<sub>3</sub> diterima, Remunerasi memiliki pengaruh terhadap kinerja

#### **4.6.4 Pengaruh kedisiplinan kerja terhadap kinerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja. Hal ini dapat dilihat dari hasil penelitian diatas, bahwa adanya pengaruh yang signifikan. Disiplin kerja yang tinggi berarti karyawan lebih tepat waktu dalam menyelesaikan tugas, yang secara langsung meningkatkan

efektivitas kerja. Ketepatan waktu adalah indikator disiplin kerja yang penting, karena karyawan yang disiplin akan lebih fokus dan tidak kehilangan fokus di tengah pekerjaan. Disiplin kerja melibatkan kesadaran dan kemauan untuk patuh dan tunduk pada aturan dan norma yang berlaku di suatu perusahaan. Dengan demikian, karyawan yang disiplin akan lebih memahami dan mengikuti prosedur kerja yang telah ditetapkan, sehingga pekerjaan menjadi lebih efektif dan efisien.

Kirana Vallennia (2020) pernah meneliti dan menunjukkan bahwa disiplin kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan di PT Sinar Sosro, disiplin kerja berkontribusi sekitar 21,9% terhadap kinerja karyawan.

Jika disiplin baik maka kinerja karyawan baik yang secara langsung mempengaruhi kualitas sumber daya manusia pada suatu instansi. Untuk meningkatkan kinerja karyawan, disiplin kerja harus ditingkatkan untuk membantu dalam menjalankan tugas.

Pada instansi BPPW Jawa Tengah kedisiplinan kerja tertuang dengan absensi karyawan di lokasi tempat bekerja. Karyawan (TFL) diwajibkan melakukan pendampingan di lokasi kegiatan setiap hari senin – sabtu. Namun juga dapat melakukan pendampingan diluar hari atau jam kerja. Hal ini tertuang dalam kontrak yang telah di sepakati oleh kepala instansi BPPW Jawa Tengah dan karyawan tersebut.

Secara umum Karyawan atau TFL mempunyai kewajiban-kewajiban hadir dan melakukan kegiatan pendampingan di wilayah dampungannya sekurang-kurangnya 25 hari kerja dalam satu bulannya, kecuali pada bulan dimana terdapat Libur Nasional, maka akan mengikuti peraturan yang ditetapkan oleh pemerintah dan tetap dihitung bekerja. Namun ada sanksi apabila karyawan tersebut melanggar kedisiplinan kerja. Kepala BPPW Jawa Tengah akan melakukan pemotongan gaji sebesar 4% per hari apabila karyawan tersebut tidak masuk kerja tanpa alasan yang dapat diterima (mangkir) dan tanpa pemberitahuan/tanpa ijin kepala BPPW Jawa Tengah. Kepala BPPW Jawa Tengah berhak menerbitkan Surat Peringatan Pertama, apabila karyawan tidak menjalankan tugas tanpa alasan yang jelas dan diterima (mangkir) serta tanpa izin selama 5 (lima) hari kerja berturut-turut. Hal tersebut akan menjadi catatan khusus bagi karyawan tersebut atas kinerjanya. Atas

dasar itulah kedisiplinan kerja mempengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian H<sub>4</sub> diterima, yaitu Kedisiplinan Kerja memiliki pengaruh terhadap kinerja

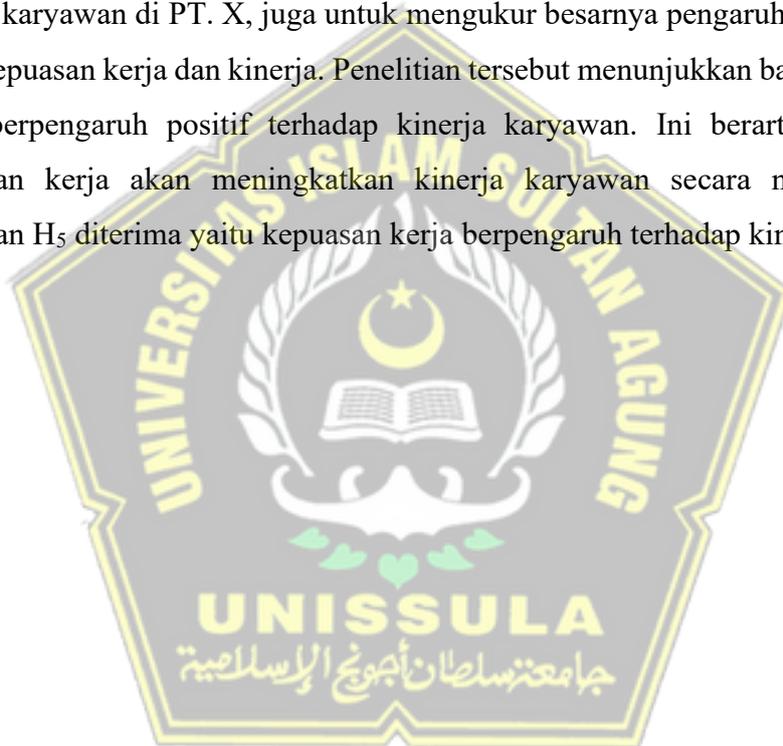
#### **4.6.5 Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja**

Beberapa hal yang digunakan dalam mengukur kepuasan kerja karyawan di dalam penelitian ini terdapat 3 indikator. Diantaranya yaitu menyukai pekerjaannya karena dapat berinteraksi langsung dengan masyarakat, Saya menyukai pekerjaan saya karena dapat berinteraksi dengan masyarakat, memiliki atasan dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawannya dan memiliki rekan kerja yang mempunyai motivasi kerja yang tinggi. Kepuasan kerja sendiri keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Karyawan yang puas dengan pekerjaannya cenderung lebih motivasi dan memiliki semangat kerja yang tinggi, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja mereka. Dari hasil penelitian ini, karyawan menyukai pekerjaannya karena dapat berinteraksi dengan masyarakat dan memberikan pengetahuan tentang pentingnya sanitasi di lingkungan tempat tinggal mereka. Karyawan wajib memberikan edukasi terkait sanitasi, hal itu adalah salah satu kewajiban mereka untuk melakukan edukasi tersebut melalui kegiatan sosialisasi di lokasi dampingan Mereka masing – masing. Sosialisasi dihadiri beberapa pihak antara lain masyarakat sekitar dan seluruh perangkat desa selain itu interaksi sosial dapat meningkatkan suasana hati dan mengurangi perasaan stress. Bersosialisasi membantu individu untuk berlatih komunikasi dan interaksi, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepercayaan diri dalam berbicara dan berinteraksi dengan orang lain.

Atasan yang dapat menjalin komunikasi yang baik dengan karyawan juga menjadi pertimbangan, Karyawan BPPW Jawa Tengah menyukai pekerjaannya. Tidak hanya itu dari hasil penelitian ini, karyawan merasa senang apabila memiliki rekan kerja yang memiliki motivasi kerja yang tinggi. Dalam pekerjaan tersebut karyawan tidak dapat memilih tim sendiri, namun Tim ditentukan oleh instansi BPPW Jawa Tengah. Tim itu sendiri terdiri dari 2 orang. Sehingga kesuksesan pekerjaan dan hasil pekerjaan maksimal atau tidak maksimal ditentukan oleh kedua

belah pihak yang disebut Tim. Apabila seorang karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja maka akan memiliki kecenderungan yang tinggi untuk meningkatkan kinerjanya. Setelah melakukan dan mengumpulkan jawaban responden di instansi BPPW Jawa Tengah dapat menunjukkan bahwa Kepuasan Kerja memiliki pengaruh positif terhadap kinerja.

Penelitian yang dilakukan Di PT.X oleh lie (2017), penelitian ini bertujuan untuk mengukur dan menguji tingkat kepuasan kerja dan juga kinerja dari karyawan di PT.X, Kemudian mendeskripsikan apakah kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan di PT. X, juga untuk mengukur besarnya pengaruh antar variabel yaitu kepuasan kerja dan kinerja. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Ini berarti peningkatan kepuasan kerja akan meningkatkan kinerja karyawan secara nyata. Dengan demikian  $H_5$  diterima yaitu kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja



## **BAB V PENUTUP**

### **5.1 Simpulan**

Berdasarkan studi dan pembahasan yang telah dilakukan terkait Pengaruh Remunerasi, Kedisiplinan Kerja, Kepuasan Kerja dan Kinerja. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif. Data dikumpulkan melalui kuesioner yang dirancang untuk mengukur variabel-variabel yang diteliti. Kuesioner menggunakan skala Likert lima poin, mulai dari "Sangat Setuju" hingga "Sangat Tidak Setuju" Setelah pengumpulan data, dilakukan pengujian validitas dan reliabilitas instrumen dengan menggunakan rumus Korelasi dan Cronbach Alpha, masing-masing untuk memastikan bahwa instrumen yang digunakan valid dan reliabel maka dapat dibuat kesimpulan sebagai berikut:

1. Kinerja karyawan (TFL) di instansi BPPW Jawa Tengah di pengaruhi oleh kepuasan kerja TFL. Kepuasan kerja TFL ini dapat dilihat dari lamanya mereka bekerja di instansi BPPW Jawa Tengah. Mereka menyukai pekerjaan mereka dengan beberapa alasan. Hal tersebut yang membuat mereka tidak ingin meninggalkan pekerjaan mereka maupun instansi mereka bekerja.
2. Selain kepuasan kerja, kinerja TFL di instansi BPPW Jawa Tengah mempengaruhi kedisiplinan kerja Mereka. Hadir tepat waktu sebelum jam kerja yang ditetapkan dan segera menyelesaikan pekerjaan dengan sebaik – baiknya dan tidak menunda – nunda pekerjaan menjadi bentuk kedisiplinan TFL dalam bekerja. Disiplin kerja yang baik menciptakan lingkungan yang mendukung kepuasan kerja, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja. Ini menunjukkan bahwa kedisiplinan dan kepuasan kerja adalah faktor penting dalam meningkatkan kinerja di instansi BPPW Jawa Tengah.
3. Kedisiplinan kerja dan kepuasan kerja juga mempengaruhi Remunerasi. Remunerasi akan diperoleh oleh TFL apabila Mereka dapat bekerja dengan disiplin dan puas dengan pekerjaan yang Mereka miliki. Mereka akan lebih bertanggung jawab terhadap pekerjaannya. Mereka akan dapat tepat waktu, mereka akan mengerjakan pekerjaannya sesuai dengan target yang diberikan. Maka

Hal ini berpotensi untuk menguatkan keterikatan karyawan terhadap instansi BPPW Jawa Tengah semakin besar kepuasan kerja TFL maka berpotensi untuk menurunkan keinginan TFL untuk meninggalkan instansi BPPW Jawa Tengah. Pegawai yang disiplin cenderung merasa lebih puas dengan pekerjaan mereka, karena mereka dapat memenuhi tuntutan dan ekspektasi yang ada di lingkungan kerja.

4. Kinerja TFL di instansi BPPW Jawa Tengah dipengaruhi oleh Remunerasi signifikan. Hal ini dapat dipengaruhi oleh bentuk - bentuk Remunerasi yang diberikan di Instansi BPPW Jawa Tengah.

## **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan yang telah dijabarkan, maka diberikan beberapa saran yang diharapkan dapat meningkatkan Kedisiplinan kerja, Kepuasan kerja maupun kinerja TFL. Adapun saran-saran yang diberikan adalah sebagai berikut:

1. Berkaitan dengan variabel Remunerasi masih berbentuk kenaikan jabatan, pengembangan karir dan kecepatan penerimaan gaji. Instansi belum memberikan Remunerasi berbentuk kenaikan gaji maupun tunjangan Kesehatan.
2. Penelitian ini masih terbatas dilingkup kerja instansi BPPW Jawa Tengah, namun penelitian ini dapat digunakan untuk mengetahui efektifitas dalam pemberian Remunerasi kepada karyawan TFL.

## **5.3 Keterbatasan Penelitian**

Beberapa keterbatasan penelitian yang dapat ditarik dari penelitian ini adalah Penelitian ini memiliki keterbatasan yang tidak bisa digali atau terjangkau yaitu terkait masalah: biaya, waktu, dan tempat.

#### 5.4 Agenda Penelitian Mendatang

Hasil-hasil penelitian ini dan keterbatasan-keterbatasan yang ditemukan dalam penelitian dapat dijadikan sumber ide bagi pengembangan penelitian ini dimasa yang akan datang. Sehingga perluasan penelitian yang disarankan dari penelitian ini adalah menambah variabel independent yang mempengaruhi kinerja seperti menggunakan pendekatan teori motivasi selain teori harapan. Model keseimbangan job demand dan organizational resources bisa menjadi salah satu alternatif.



## DAFTAR PUSTAKA

- A.A. Anwar Prabu Mangkunegara. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Bandung : Remaja Rosdakarya.
- Afandi, P. 2021. Manajemen Sumber Daya Manusia;Teori,Konsep Dan Indikator (Edisi Ke2). Zanafa Publishing
- Akhmad,Hazairin 2023. Pengaruh Remunerasi dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Andrew F Sikula, 2007. Sistem Manajemen Kinerja, Edisi Terjemahan, Jakarta: Gramedia Pustaka Utama
- Apriyanti. 2018.Pengaruh Remunerasi, Lingkungan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai
- Azizah, L., Bachri, A. And Adenan (2016) Pengaruh Pay Satisfaction Sistem Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. Fakultas Kedokteran Universitas Lambung Mangkurat
- Data Analysis (Vol. 5): Prentice Hall Upper Saddle River, Nj.
- Davis, Keith; John W Newstrom, 2007, Perilaku Dalam Organisasi, Edisi Ke-7, Jakarta :Erlangga.
- Fahmi, Irfan. 2016. Perilaku Organisasi. Cetakan Ketiga. Bandung: Alfabeta
- Ghozali, I. Latan, H. 2012. Partial Least Square : Konsep, Teknik Dan Aplikasi Smart Pls 2.0 M3. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, James L Dan John M. Ivancevich, 1994. Organisasi Dan Manajemen, Edisi 4, Jakarta: Erlangga
- Hair, J. F., Black, W. C., Babin, B. J., Anderson, R. E., & Tatham, R. L. (1998). Multivariate
- Hariandja, M.T.E 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Gramedia Widiasarana Indonesia
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Kesepuluh. Pt. Bumi Aksara, Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Bumi Aksara. Jakarta.

- Hasibuan, Malayu S.P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Pt Bumi Aksara. Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta : PT. Bumi Aksara
- Hera, Apri. 2019. Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai
- Kasmir. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori Dan Praktik) (Edisi Ke-5). Pt Raja Grafindo Persada.
- Lie, L. & Lourenzo, V. (2017). Analisis Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Di PT.X Volume 5 (Nomer 1).
- Mangkunegara, Anwar Prabu. 2013. Manajemen Sumber Daya Manusia Cetakan Kesebelas. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Mangkunegara, Prabu Anwar. 2014. Evaluasi Kinerja Karyawan. Bandung: Pt Rafika Aditama.
- Mangkuprawira, (2007), Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik, Jakarta : Penerbit Ghalia Indonesia.
- Margono, 2004, Metodologi Penelitian Pendidikan, Jakarta :Rineka Cipta.
- Maryati, Tri. 2021. Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan. Yogyakarta: Penerbit Umy Press
- Mochammad Surya, 2004, Teori Remunerasi. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta
- Nazir. (2014). Metode Penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.
- Pomoeng, O.D.Y. & Rombeallo, Y.M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai.
- Pora, de Antonio. (2011). Remunerasi – kompensasi & Benefit. Jakarta: Rana Pustaka.
- Pratama, W. (2017) ‘Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi’, Jurnal Administasi Bisnis, 46(Mei).
- Prawira, I. F. A. (2016). Organizational Culture, Law Enforcement, And Indonesian Tax Revenue. International Journal Of Accounting And Economics Studies, 4(2), 152–156.

- Rizki, A. Dan Suprajang, S. E. 2017. Analisis Kedisiplinan Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pada Karyawan Pt Griya Asri Mandiri Blitar. *Jurnal Penelitian Manajemen Terapan (Penataran)*, 2, 49–56.
- Robbins & Judge. 2015. *Perilaku Organisasi Edisi 16*. Jakarta. Salemba Empat.
- Robbins (2016:260) dalam Bintoro dan Daryanto (2017:107). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Penerbit Gaya Media,
- Rosenberg (1983) *Dasar-Dasar Motivasi*. Bandung: Pioner Jaya.
- Siahaan, Y. L. O., & Meilani, R. I. (2019). Sistem Kompensasi Dan Kepuasan Kerja Guru Tidak Tetap Di Sebuah Smk Swasta Di Indonesia. *Jurnal Pendidikan Manajemen Perkantoran*, 4(2), 141. <https://doi.org/10.17509/Jpm.V4i2.18008>
- Sinambela, Lijan. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Siswanto Sastrohadiwiryono. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia, Pendekatan Administrasi Dan Operasional*. Jakarta, Bumi Aksara.
- Sri Gusti, 2017. *Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan*.
- Sugiyono 2017. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*. Bandung : Alfabeta, Cv.
- Sugiyono, 2001. *Metode Penelitian*, Bandung: Cv Alfa Beta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif Dan R & D*. Bandung : Alfabeta
- Sugiyono.2018.*Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, Dan R&D*, Penerbit Alfabeta,Bandung
- Sunyoto, Danang. 2012. *Sumber Daya Manusia: Teori, Kuesioner, Dan Analisis Data*. Jakarta : Caps Publishing.
- Surya, Mohamad (2004). *Bunga rampai guru dan Pendidikan*. Jakarta: Balai Pustaka
- Susanto, H. & Soedarto, T. (2021). *Penilaian Kinerja Dalam Penentuan Remunerasi Melalui Pengembangan Karir Pada Pegawai Dinas Pertanian Kabupaten Mojokerto*

Sutrisno. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana Prenada Media

Yuli Sagita.2012.Pengaruh Implementasi Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Perusahaan Daerah Air Minum (Pdam) Tirtawening Kota Bandung. S1 Thesis, Universitas Pendidikan Indonesia.

Yuniarsih, Tjuju. 2017. Kinerja Unggul Sumber Daya Manusia. Bandung: Rizqi Press

