

## Pengaruh Pemberian Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat Daerah Kantor Bupati Kabupaten Karimun

Illif Rizki Andreyani Syihab<sup>1</sup>, Agus Hendrayady<sup>2</sup>, Jamhur Poti<sup>3</sup>

<sup>1,2,3</sup> Universitas Maritim Raja Ali Haji

Korespondensi penulis: [syihabillif21@gmail.com](mailto:syihabillif21@gmail.com)

**Abstract.** *The purpose of this study was to determine and analyze the effect of remuneration and work motivation on employee performance, to determine and analyze the provision of remuneration on employee performance, to determine and analyze the provision of remuneration and work motivation together on employee performance at the Karimun Regency Regent's office. The approach used in this research is an associative approach. An associative approach is an approach using two or more variables to determine the relationship or influence between one variable and another. The population in this study amounted to 155 people with a sample in this study of 61 people. The data collection technique in this study used a questionnaire technique. The data analysis technique in this study uses Measurement Model Analysis (Outer Models), Structural Model (inner model) and Hypothesis Test. Data processing in this study used the SmartsPLS 4.0 software program. From the results of the study it can be concluded that the results of the first hypothesis test show that the relationship between the variable of remuneration and employee performance has a correlation value of 0.465. The second hypothesis test results show that the relationship between work motivation variables and employee performance has a correlation value of 0.366. Based on the calculation results, it shows that remuneration and work motivation have a fairly positive effect on employee performance. This is evidenced by the R Square value of 0.586. This shows that the provision of remuneration and work motivation on employee performance still needs to be improved so that the performance of employees is getting better.*

**Keywords:** *Remuneration, Work Motivation And Employee Performance*

**Abstrak.** Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap Kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pemberian remunerasi terhadap Kinerja pegawai, untuk mengetahui dan menganalisis pemberian remunerasi dan motivasi kerja secara bersama – sama terhadap Kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Karimun. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Pendekatan asosiatif ialah pendekatan dengan menggunakan dua atau lebih variabel guna mengetahui hubungan atau pengaruh antar variabel yang satu dengan yang lainnya. Populasi pada penelitian ini berjumlah 155 orang dengan sampel dalam penelitian ini adalah 61 orang. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik kuesioner. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Analisis Model Pengukuran (*Outer Models*), Model Struktural (*inner model*) dan Uji Hipotesis. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program software SmartsPLS 4.0. Dari hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel pemberian remunerasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,465. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,366. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pemberian remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh cukup positif terhadap kinerja karyawan. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,586. Ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai masih perlu ditingkatkan lagi agar kinerja yang dihasilkan pegawai semakin baik.

**Kata Kunci:** Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kinerja Pegawai

### LATAR BELAKANG

Sumber daya adalah kekuatan pendorong bagi suatu organisasi untuk beroperasi sesuai dengan tujuan yang telah ditetapkan, dan tenaga kerja, dana, material, dan mesin di lembaga pemerintah juga harus memiliki dukungan untuk berperan. Diantara sumber daya tersebut, sumber daya manusia merupakan sumber daya yang paling utama. Sebagaimana yang diungkapkan oleh Wirawan (2009:1) bahwa setiap instansi memerlukan sumber daya manusia untuk dapat mencapai tujuannya. Oleh karenanya, sumber daya manusia yang mana dalam hal

Received Juni 30, 2023; Revised Juli 2, 2023; Accepted Agustus 15, 2023

\* Illif Rizki Andreyani Syihab, [syihabillif21@gmail.com](mailto:syihabillif21@gmail.com)

ini adalah pegawai harus dikelola sedemikian rupa agar bisa mencapai misi dan tujuan instansi sebagai pemberi pelayanan. Hal ini dikarenakan tanpa sumber daya manusia, pekerjaan akan terhambat dan kurang bermanfaat dalam mencapai tujuan. Bekerja pada suatu instansi dengan memperoleh imbalan didasarkan pada keyakinan bahwa dengan bekerja dapat memenuhi segala kebutuhan. Keinginan untuk memenuhi segala kebutuhan inilah yang menjadi pendorong bagi manusia untuk bekerja. Namun gaji pokok tidak dapat dijadikan sebagai satu-satunya alasan untuk meningkatkan produktivitas dan efektifitas kinerja pegawai. Kinerja adalah hasil pelaksanaan tugas dan fungsi selama periode tertentu. Dalam PP No. 30 tahun 2019, Kinerja PNS adalah hasil kerja yang dicapai oleh setiap PNS pada organisasi/unit sesuai dengan SKP dan perilaku kerja. Dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsi harus dapat memberikan pelayanan prima kepada masyarakat secara berkesinambungan apabila dapat memaksimalkan sumber daya manusia yang bermutu yang memiliki kompetensi dan teknologi yang memadai. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai dari prestasi yang telah diberikannya dalam mencapai tujuan organisasi. Pegawai yang termotivasi diharapkan untuk menghasilkan kualitas kerja yang lebih baik. Motivasi meningkatkan keterlibatan kerja dengan membuat pekerjaan lebih bermakna dan menarik sehingga pegawai lebih produktif dan meningkatkan kinerja mereka (Aldriani, 2022). Memberikan pelayanan publik kepada masyarakat tentu saja tidak mungkin lakukan tanpa peran pekerja layanan. Jadi untuk mendongkrak keterampilan apa yang perlu dilakukan pegawai untuk mencapai tujuan instansi diperlukan motivasi sebagai faktor peningkatan kinerja pegawai (Olivia, 2022:2487).

## **KAJIAN TEORITIS**

### **A. Remunerasi**

#### **a) Pengertian Remunerasi**

Istilah yang paling sering digunakan adalah remunerasi yaitu kaitan antara peningkatan kinerja dan efisiensi sehingga dapat digunakan sebagai faktor dalam memotivasi pegawai untuk bekerja dengan baik. Menurut Budiarta, remunerasi adalah pemberian tunjangan kinerja kepada semua pegawai yang sudah bekerja secara totalitas. Remunerasi atau kompensasi adalah imbalan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk gaji, tunjangan kinerja, uang cuti, asuransi kesehatan atau uang pensiun. Remunerasi berpengaruh kepada kebijakan terhadap besaran penghasilan yang diterima berdasarkan jabatan dan bobot kerja. Adanya remunerasi merupakan bagian dari kebijakan reformasi birokrasi didasari oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah dalam mewujudkan *good governance*.

Remunerasi adalah pemberian kompensasi yang diberikan kepada pegawai untuk dapat meningkatkan kesejahteraan pegawai. Kompensasi ini diberikan sebagai upaya menciptakan kondisi kerja yang menyenangkan walaupun adapun ada tekanan dalam melakukan pekerjaan. Remunerasi diberikan atas jasa-jasa, selain gaji pokok pegawai yang bekerja di instansi pemerintahan atau perusahaan sebagai bentuk penghargaan atas kinerja pegawai.

#### **b) Indikator Remunerasi**

Menurut Ying dan Jun (2010) menjelaskan bahwa tidak ada pola yang dapat berlaku umum dalam pemberian remunerasi, hal ini disebabkan remunerasi selalu disesuaikan dengan kebijakan masing-masing yang berkeadilan bagi pemerintah dengan pegawai. Tetapi menurut Simalango (2009) terdapat lima prinsip yang diterapkan dalam sistem remunerasi yaitu:

1. Sistem merit yaitu menentukan penghasilan pegawai sesuai dengan jenjang jabatannya.
2. Adil. Yang dimaksud dengan keadilan disini adalah untuk jabatan dengan beban kerja yang sama dan tanggung jawab pekerjaan yang sama, jabatan dengan persyaratan pengetahuan, keterampilan dan tanggung jawab yang lebih tinggi akan mendapatkan remunerasi yang lebih tinggi.
3. Layak adalah kemampuan untuk memenuhi kebutuhan hidup yang layak dan tidak lagi menjadi kebutuhan hidup minimum.
4. Kompetitif yaitu gaji PNS sebanding dengan gaji pegawai swasta yang setara. Ini karena orang membandingkan imbalan yang mereka terima dengan orang lain. Ini menunjukkan pentingnya riset pasar dan pembayaran paket yang relevan dengan pasar.
5. Transparan, yaitu PNS hanya menerima gaji dan tunjangan resmi.

#### **B. Motivasi Kerja**

##### **a) Pengertian Motivasi Kerja**

Motivasi kerja diperlukan dalam manajemen sumber daya manusia, agar kepuasan kerja karyawan tercapai. Untuk dapat bekerja secara efisien dan efektif, organisasi harus memotivasi sesuai dengan situasi kerja masing-masing. Menurut Mahmuda Enny (2019:17) motivasi adalah faktor yang sangat penting dalam setiap organisasi untuk dapat memacu semangat kerja pegawai sehingga hasil yang didapatkan maksimal. Setiap karyawan mempunyai motivasi yang berbeda-beda dalam bekerja. Ada yang bekerja memperoleh penghasilan guna memenuhi kebutuhannya, tetapi ada pula yang bekerja untuk mengejar prestasi. Jadi motivasi diartikan berbeda-beda oleh setiap orang sesuai dengan tempat dan keadaan orang tersebut. Motivasi adalah tentang bagaimana memotivasi seseorang untuk bekerja sebaik mungkin dengan menyumbangkan kemampuan dan keahliannya untuk mencapai tujuan organisasi. Motivasi mengacu pada kekuatan yang menghasilkan, mengarahkan, dan menopang upaya dalam

perilaku tertentu. Ketika orang bekerja keras dan melakukan pekerjaannya dengan baik, sering kali itu berarti mereka sangat termotivasi. Jika orang tidak melakukan dengan baik atau tampaknya tidak bekerja cukup keras, maka kesimpulannya justru sebaliknya, mereka tidak termotivasi (Jewell & Siegel, 1998). Pendapat lainnya mengenai motivasi kerja yaitu dari Kusuma (2016) dalam Ahmad Gunawan (2020), ia menjelaskan motivasi kerja adalah modal bergerak dan memimpin pegawai untuk menjalankan tugasnya masing-masing dalam mencapai tujuan. Motivasi kerja sebagai upaya positif dalam kekuatan pendorong dan potensi pegawai menjadi produktif untuk mencapai tujuan tertentu.

#### **b) Indikator Motivasi Kerja**

Untuk mengetahui tentang adanya motivasi kerja maka sangatlah penting untuk mengetahui beberapa indikator motivasi. Adapun indikator motivasi kerja menurut Mangkunegara (2017), yaitu:

1. Kerja keras, yaitu melaksanakan aktivitas dengan keahlian yang dipunyai sepenuhnya.
2. Orientasi masa depan, yaitu menafsirkan yang hendak terjalin kedepan serta rencana kedepan.
3. Tingkatan cita-cita yang besar, yaitu mempunyai keinginan yang lebih.
4. Orientasi tugas ataupun sasaran, yaitu senantiasa berorientasi pada hasil pekerjaan yang bermutu.
5. Usaha buat maju, yaitu melaksanakan kegiatan-kegiatan buat mendapatkan sesuatu tujuan.
6. Rekan kerja yang diseleksi, yaitu memilah rekan kerja yang bisa diajak kerja sama untuk menggapai tujuan bersama.

#### **C. Kinerja Pegawai**

##### **a) Pengertian Kinerja Pegawai**

Kinerja adalah hasil yang dicapai oleh seseorang dalam melakukan suatu pekerjaan atau tugas. Kinerja adalah prestasi kerja dimana perbandingan hasil kerja dengan berbagai kemungkinan dalam kurun waktu tertentu. Menurut Moehariono (2009), kinerja merupakan suatu proses kegiatan yang sedang berlangsung dan sudah mencapai tujuan yang akhirnya harus dilakukan pemeriksaan.

Kinerja pegawai adalah kemauan seseorang atau sekelompok orang untuk melaksanakan suatu kegiatan sesuai dengan tanggung jawabnya serta dapat mencapai hasil yang diharapkan. Menurut Rivai (2009) kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang dalam instansi sesuai kewenangan yang diusahakan setiap orang mencapai tujuan, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moralitas atau etika. Kinerja pegawai

merupakan hasil kualitas dan kuantitas kerja yang dilakukan oleh seorang pegawai selama melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya.

**b) Indikator Kinerja Pegawai**

Menurut Mathis dan Jackson (2002), indikator kinerja yang dapat dijadikan sebagai acuan dalam penilaian kinerja sebagai berikut:

1. Kuantitas

Kuantitas merupakan ukuran seberapa banyak pekerjaan yang dihasilkan atau diselesaikan dibanding dengan standart yang ditentukan.pegawai yang melakukan pekerjaan dengan baik, maka akan menghasilkan keluaran yang baik, begitu pula sebaliknya.

2. Kualitas

Kualitas merupakan ukuran seberapa baik hasil kerja yang dapat diselesaikan. Dalam hal ini, pegawai dituntut selain bisa menghasilkan keluaran yang maksimal tetapi juga diimbangi dengan kualitas kerja yang baik pula.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan kemampuan pegawai dalam menyelesaikan tugas dengan menargetkan waktu. Instansi akan memberikan batas wktu kepada pegawai dalam meyelesaikan tugasnya. Pegawai yang memiliki kinerja yang baik akan mampu menyelesaikan tugas tepat waktu.

4. Kemampuan kerja sama

Kemampuan kerja sama merupakan kemampuan pegawai dalam membangun komunikasi dan koordinasi baik antara rekan sejawat atau atasan. Kemampuan kerja sama akan tercipta apabila pegawai dapat bersama-sama melakukan pekerjaan dengan baik dan adanya hubungan timbal alik yang positif.

**METODE PENELITIAN**

Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan kuantitatif merupakan langkah-langkah dalam memproses dalam pengetahuan ilmiah dengan mengabungkan cara berfikir rasional dan empirik dengan jalan membangun jembatan penghubung yang berupa pengajuan hipotesis, dengan jenis metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah asosiatif. Populasi pada penelitian ini berjumlah 155 orang dengan sampel menggunakan rumus slovin:

$$N = \frac{N}{1 + N(e)^2}$$

$$n = \frac{155}{1+155(10\%)^2} = 60,7$$

n= 60,7 lalu dibulatkan menjadi 61 jumlah sampel pegawai kantor Bupati Kab. Karimun. Adapun klasifikasi pengambilan responden ada pada tabel dibawah ini:

**Klasifikasi Responden Penelitian**

No.	Bagian	Jumlah
1.	Bupati	1
2.	Wakil Bupati	1
3.	Sekretaris Daerah	1
4.	Bagian Kesejahteraan Rakyat	4
5.	Bagian Hukum	4
6.	Bagian Pengelolaan Perbatasan dan Kerjasama	5
7.	Bagian Perekonomian	5
8.	Bagian Adminitrasi Pembangunan	5
9.	Bagian Pengadaan Barang dan Jasa	5
10.	Bagian Perlengkapan	5
11.	Bagian Umum dan Kepegawaian	5
12.	Bagian Organisasi	5
13.	Bagian Protokol dan Komunikasi Pimpinan	5
14.	Bagian Perencanaan dan Keuangan	5
15.	Bagian Tata Pemerintah	5
Total		61

*Sumber: Data Olahan Kantor Bupati Kabupaten Karimun, 2023*

Teknik Pengumpulan data yang digunakan adalah observasi dan kuesioner. Observasi adalah metode pengumpulan data dengan cara datang langsung ke lokasi penelitian dan mengamati subyek penelitian secara langsung, agar dapat mengetahui apa yang terjadi secara langsung dan untuk menunjukkan keaslian desain penelitian yang dilakukan. Sedangkan kuesioner yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan skala likert dengan 5 alternatif jawaban, yang sebelumnya sudah dikumpulkan data melalui kuesioner yang diisi responden. Alternatif jawaban dengan pengukuran variabel menggunakan skala likert sebagai berikut:

No.	Pilihan Jawaban	skor
1.	Sangat Setuju (SS)	5
2.	Setuju (S)	4
3.	Netral (N)	3
4.	Tidak Setuju (TS)	2
5.	Sangat Tidak Setuju (STS)	1

## HASIL DAN PEMBAHASAN

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan model *Structural Equation Modelling* dengan metode *Partial Least Square* (SEM – PLS) dengan *software* SmartPLS 4. SEM atau model persamaan struktural adalah sekumpulan teknik statistik yang memungkinkan pengujian sebuah rangkaian hubungan yang relatif “rumit” secara berjenjang/simultan. SEM ini juga sebagai kombinasi antara analisis faktor dan analisis regresi berganda (Minto Waluyo, 2016:2).

Untuk mengetahui kemampuan dari instrument penelitian yang mengukur apa yang seharusnya diukur maka dilakukanlah beberapa uji. Uji-uji yang dilakukan dalam penelitian ini sebagai berikut:

### **Analisis Model Pengukuran (*outer models*)**

Analisis model pengukuran/measurement model analysis (*outer model*) menggunakan 2 pengujian, antara lain; (1) Validitas dan reliabilitas konstruk (*construct reliability and validity*) dan (2) Validitas Diskriminan (*discriminant validity*).

#### **a. Construct Reliability and Validity**

Validitas dan reliabilitas konstruk adalah pengujian untuk mengukur kehandalan suatu konstruk. Nilai konstruk yang dapat diterima *composite reliability* sebesar  $>0,6$  (Hardisman, 2021:8).

Composite Reliability

Composite Reliability	
X1	0,707
X2	0,872
Y	0,824

Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023

Kesimpulan pengujian *composite reability* sebagai berikut:

- Variabel remunerasi (X1) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* remunerasi (X1) adalah  $0,707 > 0.6$ .
- Variabel motivasi kerja (X2) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* motivasi kerja (X2) adalah  $0,872 > 0.6$ .
- Variabel kinerja pegawai (Y) adalah reliable, karena nilai *composite reliability* kinerja pegawai (Y) adalah  $0,824 > 0.6$ .

#### **b. Discriminant Validity**

*Discriminant validity* adalah menilai validitas prediktor dengan membandingkan keterkaitan dengan variabel lain. Indikator yang digunakan adalah *cross loading* yang mana

dikatakan valid apabila nilai nya  $>0,7$  atau *cross loading* dari prediktor yang dinilai lebih besar pada variabel (Hardisman, 2021:7).

***Discriminant validity (cross loadings)***

	<i>Cross Loadings</i>		
	Remunerasi (X1)	Motivasi kerja (X2)	Kinerja pegawai (Y)
X1.1	0,719	0,440	0,451
X1.2	0,301	0,152	0,141
X1.3	0,226	0,018	0,032
X1.4	0,772	0,757	0,729
X1.5	0,751	0,438	0,570
X2.1	0,548	0,697	0,517
X2.2	0,617	0,812	0,582
X2.3	0,617	0,810	0,589
X2.4	0,573	0,856	0,540
X2.5	0,577	0,816	0,605
X2.6	0,223	0,309	0,175
Y.1	0,471	0,508	0,746
Y.2	0,445	0,414	0,637
Y.3	0,651	0,548	0,816
Y.4	0,563	0,591	0,731

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa nilai *loading factor* untuk setiap indikator dari masing masing variabel laten memiliki nilai yang lebih kecil dan lebih besar jika dibandingkan dengan nilai indikator variabel laten lainnya. Sebagai contoh pada prediktor X1.1 yang mengukur remunerasi terlihat nilai *cross loadings* X1.1 remunerasi 0,719 lebih tinggi daripada X1.1 Motivasi kerja 0,440 dan X1.1 kinerja pegawai 0,451. Artinya, prediktor X1.1 memiliki *discriminant validity* yang kurang baik. Contoh lainnya misalnya X1.4 yang mengukur remunerasi terlihat *cross loadings* X1.4 remunerasi sebesar 0,772 lebih tinggi daripada X1.4 motivasi kerja 0,757 dan kinerja pegawai 0,729. Sehingga dapat disimpulkan bahwa prediktor X1.4 mempunyai *discriminant validity* yang baik.

Selain *loading factor* dapat juga menggunakan kriteria *Fornell Larcker criterion* untuk menyakinkan *discriminant validity*. Indikator yang digunakan adalah nilai akar dari *Average Variance Extracted* (AVE). Standartnya yaitu nilai pada setiap variabel laten harus lebih tinggi dari nilai variabel lainnya. Variabel laten berbagi varian lebih dengan masing-masing blok indikatornya daripada dengan variabel lainnya yang mewakili satu blok indikator yang



berbeda. Untuk melihat nilai dari AVE dapat dilihat pada tabel *Fornell Larcker criterion* berikut ini:

***Discriminant Validity (Fornell Larcker Criterion)***

	Kinerja pegawai (Y)	Motivasi kerja (X2)	Remunerasi (X1)
Kinerja pegawai (Y)	0,735		
Motivasi kerja (X2)	0,708	0,741	
Remunerasi (X1)	0,734	0,734	0,603

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Pada tabel diatas terlihat bahwa nilai akar kuadrat AVE pada nilai motivasi kerja->motivasi kerja 0,741 lebih besar daripada motivasi kerja->remunerasi sebesar 0,734, artinya secara total prediktor untuk menilai motivasi kerja telah cocok mengukur motivasi kerja dan dinyatakan mempunyai *discriminant validity* yang baik. Nilai remunerasi->remunerasi 0,603 lebih rendah dari remunerasi->kinerja pegawai 0,734 dan remunerasi->motivasi kerja 0,734. Artinya prediktor yang digunkana untuk menilai remunerasi tidak mempunyai *discriminant validity* yang baik.

**Model Struktural (*Inner Model*)**

Analisis model struktural menggunakan 3 pengujian, antara lain: (1) *R-square*; (2) *f-square*; (3) *Mediation effects* terdiri dari *Direct effects*, *Indirect effects* dan *Total effects*.

**a. *R-square***

*R-Square* adalah ukuran proporsi variasi nilai variabel yang dipengaruhi (endogen) yang dapat dijelaskan oleh variabel yang mempengaruhinya (eksogen). Ini berguna untuk memprediksi apakah model adalah baik/buruk. Kriteria dai nilai *R-square* adalah (1) nilai  $R^2$  (*adjusted*) >0,75: model kuat, (2) ) nilai  $R^2$  (*adjusted*) >0, 50-0,75: model moderat (sedang) dan (3) jika ) nilai  $R^2$  (*adjusted*) >0,25-0,50: model lemah atau tidak kuat (Hardisman, 2021:11).

***R-square***

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,600	0,586

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Kesimpulan tabel diatas dari pengujian nilai *R-square* yaitu nilai  $R^2$  (*adjusted*) berada pada model 0,586. Artinya kemampuan variabel X1 (remunerasi) dan variabel X2 (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) sebesar 58,6% dengan demikian *R-square* berada pada kategori moderat atau sedang.

**b. *F-square***

Nilai *f-square* merupakan penilaian tambahan untuk melihat besaran atau kekuatan pengaruh variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Berdasarkan nilai *f-square* kekuatan pengaruh variabel eksogen terhadap endogen dikelompokkan berdasarkan; (1) nilai *f-square* <0,20: tidak ada pengaruh, (2) nilai *f-square* >0,02-0,15; pengaruh kecil, (3) nilai *f-square* >0,15-0,35: pengaruh medium atau sedang, dan (4) nilai *f-square* >0,35: pengaruh besar (Hardisman, 2021:11). Berikut tabel nilai *f-square*:

***f-square***

	Kinerja pegawai (Y)	Motivasi kerja (X2)	Remunerasi (X1)
Kinerja pegawai (Y)			
Motivasi kerja (X2)	0,155		
Remunerasi (X1)	0,250		

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Nilai *f-Square* dapat dilihat pada tabel adalah sebagai berikut: Variabel X1 (remunerasi) 0,250 yang berarti pengaruhnya medium atau sedang terhadap kinerja pegawai (Y) dan X2 (motivasi kerja) 0,155 yang berarti pengaruhnya medium atau sedang terhadap kinerja pegawai (Y). Sehingga dapat disimpulkan bahwa pengaruh remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai berada pada medium atau sedang.

**c. *Mediation effects***

Mediation effects terdiri dari 3 analisis data yaitu:

**1. *Direct Effects***

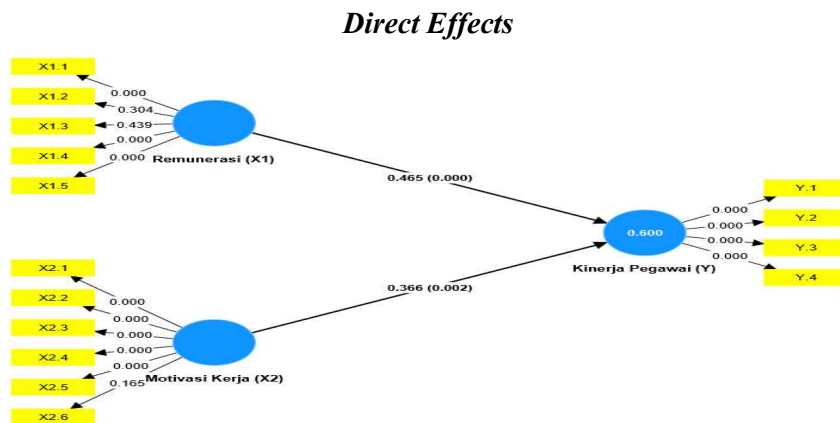
Direct effects atau pengaruh langsung (path coefficients) merupakan berguna untuk menguji hipotesis pengaruh langsung suatu variabel yang mempengaruhi (eksogen) terhadap variabel yang dipengaruhi (endogen). Kriterianya yaitu pertama, jika nilai koefisien jalur (path coefficient) adalah positif, maka pengaruh suatu variabel terhadap variabel lain adalah searah, jika nilai nilai suatu variabel meningkat/naik, maka nilai variabel lainnya juga meningkat/naik dan sebaliknya. Kedua, jika nilai probabilitas atau signifikan nilai P-Values <0.05, maka signifikan dan sebaliknya (Hardisman, 2021:75).

**Direct Effects**

	Original Sampel	P-Values
Remunerasi (X1) → Kinerja pegawai (Y)	0,465	0,000
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja pegawai (Y)	0,366	0,002

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Koefisien jalur (path coefficient) dalam tabel memperlihatkan bahwa seluruh nilai koefisien jalur adalah positif (dilihat pada original sample), yaitu remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y), Koefisien jalurnya 0,469 dan P-Values sebesar 0.000 ( $<0.05$ ) artinya, pengaruh remunerasi (X1) terhadap kinerja pegawai (Y) berpengaruh positif dan signifikan. Lalu motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y), Koefisien jalurnya 0.366 dan P-Value sebesar 0.002 ( $<0.05$ ), artinya, pengaruh motivasi kerja (X2) terhadap kinerja pegawai (Y) adalah positif dan signifikan. Secara grafis ringkasan dari hasil Direct effects adalah sebagai berikut.



## 2. Indirect Effects

*Indirect effects* merupakan tipe variabel yang mempengaruhi hubungan antar variabel bebas dan variabel terikat menjadi hubungan yang tidak langsung (*indirect*) (Hardisman, 2021:64). Kriteria menentukan pengaruh tidak langsung (*indirect effect*) adalah : (1) jika nilai P-Values  $<0.05$ , maka signifikan, artinya variabel memediasi pengaruh variabel remunerasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah tidak langsung dan (2) jika nilai P-Values  $>0.05$ , maka tidak signifikan artinya variabel kinerja pegawai (Y) tidak memediasi pengaruh suatu variabel motivasi kerja (X2). Dengan kata lain, pengaruhnya adalah langsung.

## 3. Total Effects

*Total Effects* adalah gabungan antara *direct effects* (pengaruh langsung) dan *indirect effects* (pengaruh tidak langsung).

### **Total Effects**

	Original Sampel	P-Values
Remunerasi (X1) → Kinerja pegawai (Y)	0,465	0,000
Motivasi Kerja (X2) → Kinerja pegawai (Y)	0,366	0,002

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Kesimpulan yang dapat diambil pada tabel diatas adalah *total effects* antara variabel remunerasi (X1) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,465 dan *total effects* motivasi kerja (X2) terhadap variabel kinerja pegawai (Y) sebesar 0,366.

**Menilai Outer Model (Model Pengukuran)**

Guna melakukan evaluasi terhadap *outer model* atau model pengukuran perlu dilakukan penilaian terhadap uji validitas konstruk dan uji reliabilitas konstruk. Pada uji validitas konstruk diukur menggunakan *convergent validity* dan *discriminant validity*. Dengan nilai outer loading sebesar >0,07 (Hardisman, 2021:83).

Outer loading (Measurement Model)

	Kinerja pegawai (Y)	Motivasi Kerja (X2)	Remunerasi (X1)
X1.1			0,719
X1.2			0,301
X1.3			0,226
X1.4			0,772
X1.5			0,751
X2.1		0,697	
X2.2		0,812	
X2.3		0,810	
X2.4		0,856	
X2.5		0,816	
X2.6		0,309	
Y.1	0,746		
Y.2	0,637		
Y.3	0,816		
Y.4	0,731		

Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023

Berdasarkan nilai *outer loadings* hampir semua mempunyai prediktor untuk mengukur variabel >0,7 sehingga dinyatakan valid. Terdapat dua prediktor pada remunerasi (X1) yang tidak valid yaitu X1.2 dan X1.3 yang mempunyai nilai <0,07, lalu ada dua prediktor pada motivasi kerja (X2) yang tidak valid yaitu X2.1 dan X2.6 serta satu prediktor tidak valid pada kinerja pegawai (Y) pada Y.2.

**Mengevaluasi Reliability**

Pada uji reliabilitas suatu konstruk juga terdapat dua kriteria yang dijadikan sebagai tolok ukur, yaitu *cronbach alpha* dan *composite reliability*. Suatu konstruk dinyatakan reliabel jika nilai *cronbach alpha* dan *composite reliability* >0,7 (Hardisman, 2021:84).

### Cronbach Alpha & Composite Reliability

	Construct Reliability and Validity			
	Cronbach Alpa	Composite Reliability (rho a)	Composite Reliability (rho c)	Averagevariance extracted (AVE)
X1	0,630	0,651	0,707	0,363
X2	0,717	0,729	0,824	0,540
Y	0,820	0,864	0,872	0,549

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Pada tabel menunjukan *cronbach alpa* X2 (0,717) dan Y (0.820) memenuhi kriteria *cronbach alpha* dan *composite reliability* yang nilainya lebih dari 0,7, sehingga disimpulkan memiliki realibilitas yang baik sedangkan X1 <0,7 berada dibawah nilai dasar yaitu 0,630. Menurut Hardisman (2021:84) nilai *cronbach alpa* >0,6 masih dapat dipertimbangkan jika didukung dengan indikator lainnya.

#### **Pengujian Hipotesis**

Uji hipotesis pada Partial Least Square dapat dilakukan dengan metode *bootstraping*. Dalam metode *bootstraping* juga dapat melihat nilai koesfisien jalur strukturalnya. Berikut ini merupakan hasil uji menggunakan *bootstraping*:

#### **1) Hipotesis 1 (Remunerasi berpengaruh Terhadap Kinerja Pegawai)**

Hasil uji hipotesis 1 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

##### Pengujian Hipotesis 1

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-statitics	p- Values
Remunerasi (X1) → Kinerja Pegawai (Y)	0,465	0,463	0,100	4,671	0,000

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa remunerasi ternyata berpengaruh cukup positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan korelasi sebesar 0,465. Nilai signifikansi sebesar 0,000 lebih kecil dari nilai P-Values <0,05. Hal ini juga ditunjukkan oleh *T-statitics* sebesar 4,671 > 1,96.

#### **2) Hipotesis 2 (Motivasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai)**

Hasil uji hipotesis 2 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

##### Pengujian hipotesis 2

	Original Sampel (O)	Sample Mean (M)	Standart Deviation (STDEV)	T-statitics	p- Values

Motivasi kerja (X2) → kinerja pegawai (Y)	0,366	0,390	0,119	3,080	0,002
--	-------	-------	-------	-------	-------

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Berdasarkan tabel diatas, dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja ternyata berpengaruh cukup positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai yang ditunjukkan dengan korelasi sebesar 0,366. Nilai signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari nilai P-Values <0,05. Hal ini juga ditunjukkan oleh *T-statistics* sebesar 3,080 > 1,96.

### 3) Hipotesis 3 (remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai)

Hasil uji hipotesis 3 dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Nilai *R-Square*

	<i>R-square</i>	<i>R-square adjusted</i>
Kinerja Pegawai (Y)	0,600	0,586

*Sumber: Olahan Data SmartPLS4, 2023*

Kesimpulan tabel diatas dari pengujian nilai R-square yaitu nilai  $R^2$  (*adjusted*) berada pada 0,586. Artinya kemampuan variabel X1 (remunerasi) dan variabel X2 (motivasi kerja) dalam menjelaskan Y (kinerja pegawai) sebesar 58,6% dengan demikian R-square berada pada kategori moderat atau sedang.

## KESIMPULAN DAN SARAN

### 1. Kesimpulan

Berdasarkan penelitian ini bertujuan untuk menguji pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Karimun. Berdasarkan analisis dan pembahasan dari hasil penelitian, bahwa pengaruh pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan hasil yang cukup positif. Hal ini juga bisa disimpulkan sebagai berikut:

- a. Hasil uji hipotesis yang pertama menunjukkan bahwa hubungan antara variabel Pemberian remunerasi dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,465. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh cukup positif antara pemberian remunerasi dengan kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Karimun.
- b. Hasil uji hipotesis yang kedua menunjukkan bahwa hubungan antara variabel motivasi kerja dengan kinerja pegawai memiliki nilai korelasi sebesar 0,366. Nilai tersebut berarti terdapat pengaruh cukup positif antara motivasi kerja dengan kinerja pegawai pada kantor Bupati Kabupaten Karimun.

- c. Berdasarkan hasil perhitungan menunjukkan bahwa pemberian remunerasi dan motivasi kerja berpengaruh cukup positif terhadap kinerja pegawai. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai R Square sebesar 0,586. Ini menunjukkan bahwa pemberian remunerasi dan motivasi kerja terhadap pegawai perlu ditingkatkan lagi agar hasil kerja pegawai kantor Bupati Kabupaten Karimun juga akan semakin baik.

## 2. Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan yang telah diambil, maka saran-saran yang dapat penulis ajukan sebagai berikut :

- a. Data penelitian yang digunakan dalam penelitian ini berupa data kuesioner untuk selanjutnya peneliti berharap untuk menambahkan metode wawancara supaya dapat menghasilkan jawaban responden yang lebih baik.
- b. Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk meneliti masalah yang sama, dianjurkan meneliti pada subjek yang lain, dengan variabel-variabel lain yang berpengaruh terhadap kinerja karyawan instansi pemerintah agar dapat hasil yang lebih baik.
- c. Untuk peneliti selanjutnya supaya bisa menambah variabel penelitian agar hasil yang didapatkan dalam penelitian lebih beragam dan lebih kuat.
- d. Bagi penelitian selanjutnya diharapkan dapat menggunakan metode survei melalui kuesioner dan teknik wawancara secara langsung, agar data penelitian dapat menggambarkan kondisi yang sesungguhnya.
- e. Bagi penelitian selanjutnya dapat memperbesar ukuran populasi dan sampel penelitian, sehingga potensi error dalam sebaran data dapat diminimalisir dan semua elemen dalam populasi dapat terwakili secara proporsional.
- f. Bagi pemerintahan Kabupaten Karimun khususnya pada kantor Bupati Karimun, pemberian remunerasi dan motivasi kerja lebih bisa diberikan secara maksimal agar hasil kinerja yang dihasilkan oleh pegawai juga maksimal

## DAFTAR REFERENSI

- Bintoro, & Daryanto. (2017Y). *Manajemen Penilaian Kinerja Pegawai*. Yogyakarta: Gava Media.
- Enny, M. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Surabaya: UBHARA Manajemen Press.
- Hamid, R. S., & Suhardi M Anwar. (2019). *STRUCTURAL EQUATION MODELING (SEM) BERBASIS VARIAN: Konsep Dasar dan Aplikasi dengan Program SmartPLS dalam Riset Bisnis*. Jakarta: PT Inkubator Penulis Indonesia.
- Kartika, L., Roni Jayawinangun, & TB Sjafri Mangkuprawira. (2016). *Manajemen Kompensasi: Konsep, Implementasi dan Studi Kasus*. Bogor : IPB Press.
- Marniati. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Mujanah, S. (2019). *Manajemen Kompensasi*. Surabaya: CV. Putra Media Nusantara.
- Sari, A. A., Ida Bagus Udayana Putra, & I Made Suniastha Amerta. (2021). *Anteseden Kinerja Pegawai*. Surabaya: Scopindo Media Pustaka.
- Sibagariang, S., & Sutardagu Sihombing. (2021). *Manajemen Sumber daya Manusia* . Pekanbaru: Yayasan Salman.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Syahrum, & Salim. (2012). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Cita Pustaka Media.
- Tsauri, S. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jember: STAIN Jember Press.
- Wahyudianto, H. (2021). *Pelaksanaan Penilaian Kinerja PNS*. Jakarta: Indocamp.
- Waluyo, M. (2016). Use the "Insert Citation" button to add citations to this document.  
. Surabaya: UPN "Veteran" Jatim.
- Wirawan. (2009). *Evaluasi Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Selemba Empat.
- Yusuf, M. (2014). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan Gabungan*. Jakarta: Kencana.