

**PENGARUH REMUNERASI, PENGUKURAN KINERJA, DAN
ANALISIS JABATAN TERHADAP KUALITAS MUTU
PEKERJAAN PEGAWAI DI BIRO KEUANGAN
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA TAHUN 2022**

**Sigit Putro Pamungkas¹, Sukiman², Irawab R.d Budianto³,
Harries Madiistriyatno⁴**

Universitas Mitra Bangsa, Indonesia
sigit.p.pamungkas@gmail.com¹, sukimanhawe@gmail.com²,
irawanrenataduta@gmail.com³, harries.madi@gmail.com⁴

Submitted: 14th June 2024/ **Edited:** 10th Sept 2024/ **Issued:** 01st Oct 2024

Cited on: Pamungkas, S. P., Sukiman, S., Budianto, I. R., & Madiistriyatno, H. (2024).

PENGARUH REMUNERASI, PENGUKURAN KINERJA, DAN ANALISIS
JABATAN TERHADAP KUALITAS MUTU PEKERJAAN PEGAWAI DI BIRO
KEUANGAN UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA TAHUN 2022. *SCIENTIFIC
JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 7(4),
1198-1208.

ABSTRACT

Nowadays, people are increasingly smart and aware of getting quality products or services. People are very intelligent and understand about quality products or services. For this reason, an institution is required to provide quality products or services to provide satisfaction to consumers. Providing quality products or services, of course, cannot be separated from the extent of human resources (HR) owned by an institution. The reason is, through quality human resources, quality products or services will of course be produced. In the midst of increasingly tight business competition like today, improving the quality of employees is one of the important things for an institution. Because, the quality of products and services is largely determined by technology, systems, work methods and personal integrity to contribute the best quality work. Several factors that influence the quality of employee work are 1. Remuneration is a component that can increase employee motivation. With appropriate remuneration, an employee will work at his best. In this way, remuneration is something that can influence employee productivity and work performance; 2. Performance measurement is a process of assessing work progress against predetermined goals and objectives, including information on the efficiency of resource use in producing goods and services; 3. Job Analysis is a systematic process that aims to find out about the main points of the position which consists of several tasks, jobs, authority and responsibilities, as well as about the qualification provisions for the things sought such as experience, expertise, ability, education so that they can carry out their duties well in their position.

Keywords: Remuneration, Performance Measurement, Job Analysis, Work Quality

PENDAHULUAN

Perusahaan didirikan untuk memperoleh keuntungan yang optimal sesuai dengan perencanaan yang telah dibuat. Dalam usaha tersebut pegawai sebagai unsur utama

dalam organisasi, memegang peranan yang sangat penting. Perusahaan tidak akan berfungsi tanpa ditangani oleh pekerja. Berhasil tidaknya suatu perusahaan dalam mempertahankan eksistensi perusahaan dimulai dari usaha mengelola sumber daya manusia, khususnya dalam meningkatkan efektivitas dan efisiensi kerja secara maksimal (Armaniah, et al., 2019).

Pegawai merupakan salah satu sumber daya yang sangat penting dan potensial untuk dikembangkan dan peranannya yang begitu vital serta paling menentukan dibanding dengan unsur sumber daya yang lainnya, Sumber daya manusia merupakan satu-satunya sumber daya yang memiliki akal, perasaan, kemampuan, keterampilan, pengetahuan, dorongan, daya, dan karya (Dzikra, 2020). Semua kompetensi sumber daya manusia tersebut sangat berpengaruh terhadap upaya organisasi dalam pencapaian tujuannya.

Selanjutnya tanggung jawab manajemen perusahaan adalah bagaimana mengelola sumber daya manusia tersebut agar dapat menjaga kualitas kinerja pegawai. Setiap organisasi tidak dapat lepas dari kebutuhan akan manajemen. Manajemen merupakan ilmu dan seni yang di dalamnya mengatur proses pemanfaatan sumber daya manusia dan sumber daya-sumber daya lainnya secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi tersebut. Manajemen itu sendiri terdiri dari enam unsur (6M) yaitu man, money, method, materials, machines dan market. Unsur man (manusia) ini berkembang menjadi suatu bidang ilmu manajemen yang disebut manajemen sumber daya manusia yang merupakan terjemahan dari Human Resources Management (Fonna, 2019).

Sumber daya manusia memiliki posisi sangat strategis dalam perusahaan, artinya unsur manusia memegang peranan penting dalam aktivitas untuk pencapaian tujuan. Sumber daya manusia yang dimaksud dalam perusahaan adalah pegawai atau orang yang bekerja dengan menjual tenaganya (fisik dan pikiran) kepada suatu perusahaan dengan tujuan untuk memperoleh balas jasa atau upah sesuai dengan perjanjian. Sehingga sumber daya manusia adalah merupakan kekayaan yang penting yang dimiliki oleh organisasi (Ghozali, 2018). Dalam kegiatann pekerjaannya tiap individu melakukan berbagai macam kegiatan atau aktivitas yang salah satunya adalah tingkah laku manusia itu sendiri yang merupakan cermin paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Sejalan dengan tujuan perusahaan maka antara motivasi dan permintaan perusahaan harus saling mendukung. Berelson dan Sterner (dalam Hanjaya, et al., 2019)

menyatakan bahwa motivasi merupakan keadaan kejiwaan dan sikap mental manusia yang memberikan arti mendorong kegiatan atau menggerakkan dan mengarah atau menyalurkan perilaku kearah mencapai kebutuhan yang memberi kepuasan atau mengurangi ketidakseimbangan.

Pemberian motivasi berarti memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mampu mengembangkan kemampuannya dan merupakan dorongan semaksimal mungkin pegawai untuk berbuat atau berproduksi, dengan begitu kinerja pegawai akan lebih baik bila dibandingkan tanpa pemberian motivasi satupun pada suatu perusahaan. Kinerja dari seorang pegawai sangat dipengaruhi oleh banyak faktor tersebut antara lain: motivasi, kepuasan kerja, tingkat stress, kondisi pekerjaan, sistem, kompensasi, desain pekerjaan, dan aspek-aspek ekonomis teknis serta keperluan lainnya, hal tersebut seperti dikatakan (Hasibuan, 2019).

Hasil kerja yang didapat setiap individu tidak serupa, karena setiap individu mempunyai perbedaan individual seperti motivasi, kecerdasan, minat, pengalaman dan pendidikan. Artinya dengan melihat pemberian motivasi yang sangat menentukan bagi kinerja pegawai tersebut, manajemen perusahaan harus dapat memberikan program-program sebagai cara pelaksanaan motivasi dapat tepat pada sasaran. Salah satu program penting pencapaian motivasi tersebut adalah sistem pemberian kompensasi seperti sistem upah insentif.

Selama ini sistem pengupahan terhadap tenaga kerja diatur dalam Undang-Undang Tahun 2003 No. 13 Pasal 88 Ayat 1-4, sehingga menjadi suatu keharusan yang harus dipenuhi oleh perusahaan kepada para pegawainya. Artinya upah menjadi sumber penghidupan yang penting bagi setiap orang yang telah mengikat dirinya dalam perjanjian kerja. Artinya tidak ada manusia yang mengerahkan tenaga atau jasanya untuk menggerakkan sesuatu secara terus menerus atau dalam tugas dengan waktu tertentu demi kepentingan orang lain atau kepentingan pihak lain tanpa memperoleh imbalan yang memadai karena upah merupakan sumber penghidupan yang dapat digunakan untuk memenuhi kebutuhan hidup.

Pemberian sistem insentif diharapkan menjadikan adanya hubungan timbal balik antara pegawai dan perusahaan, pegawai mendapatkan keadilan berupa pemberian insentif yang akan dapat meningkatkan motivasi dan kinerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Sehubungan dengan itu

penghargaan untuk menjembatani jurang antara tujuan perusahaan dan harapan serta aspirasi pegawai perlu disediakan. Agar efektif, sistem pemberian insentif harus mencukupi tiga hal yaitu, cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, setara, dan adil (Kaehler & Grundei, 2019).

Insentif merupakan suatu bentuk pemberian kompensasi yang langsung dikaitkan dengan tingkat kinerja seorang pegawai (Kamaruddin, et al., 2019). Jenis kompensasi lain di mana hampir setiap perusahaan memberikannya kepada pegawainya, walaupun jenis dan program pelayanan yang diberikan tiap perusahaan berbeda-beda adalah tunjangan-tunjangan dan peningkatan kesejahteraan yang pemberiannya tidak didasarkan pada kinerja pegawai, namun didasarkan pada kenyataan bahwa pegawai juga manusia yang memiliki banyak kebutuhan agar dapat menjalankan kehidupan dan bekerja secara lebih baik. Pemberian insentif finansial sangat berarti dan bermanfaat untuk memenuhi kebutuhan pegawai beserta keluarganya.

Pemberlakuan sistem pemberian kompensasi melalui kebijakan pemberian sistem insentif diharapkan terjadi adanya hubungan timbal balik di mana pegawai mendapatkan keadilan berupa pemberian kompensasi yang akan dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas kerjanya, sedang bagi perusahaan akan dapat meningkatkan produktivitas usahanya. Oleh karena itu jika para pegawai memandang insentif finansial yang diberikan tidak memadai, motivasi pegawai bisa turun. Sebaliknya karena insentif finansial ini dapat meningkatkan semangat kerja pegawai, dengan kata lain pemacu motivasi kerja bagi para pegawai agar mau melaksanakan pekerjaan dan meningkatkan kinerjanya. Agar efektif sistem penghargaan perusahaan hendaknya menyediakan tiga hal yaitu, tingkat penghargaan yang cukup untuk memenuhi kebutuhan dasar, keadilan dengan pasar kerja eksternal, keadilan dalam perusahaan perilaku individu/perilaku perusahaan yang terkait dengan kebutuhan mereka (Kamaruddin, et al., 2019).

Pemberian insentif sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya insentif merupakan ukuran terhadap prestasi kerja pegawai, maka apabila sistem insentif yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing-masing tugas yang diberikan perusahaan. Sesuai dengan tujuan pemberian insentif yang dilakukan perusahaan antara lain untuk menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan di antara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih

bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. Oleh karena itu, insentif merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

Sebagai pegawai tentunya memahami peranan insentif finansial ialah penting dalam rangka menciptakan tujuan mereka yaitu terpenuhinya kebutuhan mereka, sehingga mereka mempunyai motivasi kerja untuk mencapai tujuan mereka. Sementara itu bagi perusahaan dalam rangka mencapai tujuan efisiensi dan maksimalisasi keuntungan perlu menyeimbangkan dengan kepentingan pegawai yaitu pengakuan terhadap prestasi kerja mereka dengan memberikan insentif finansial yang sesuai.

LANDASAN TEORI

Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja (Manengal, et al., 2021). Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Imbalan langsung terdiri dari gaji/upah, tunjangan jabatan, tunjangan khusus, bonus yang dikaitkan atau tidak dikaitkan dengan prestasi kerja dan kinerja organisasi, intensif sebagai penghargaan prestasi, dan berbagai jenis lainnya;

Pengukuran kinerja merupakan suatu proses mencatat dan mengukur pencapaian pelaksanaan kegiatan dalam arah pencapaian misi melalui hasil yang ditampilkan berupa produk, jasa, ataupun suatu proses (Pomoeng, et al., 2022). Pengukuran kinerja diperlukan untuk mengetahui pencapaian target yang telah ditetapkan. Pengukuran kinerja merefleksikan filosofi dan kultur dari suatu organisasi serta menggambarkan seberapa baik suatu kinerja telah diselesaikan dengan biaya, waktu, dan kualitas.

Analisis jabatan mengikhtisarkan kewajiban-kewajiban, tanggung jawab, kondisi kerja, dan kegiatan-kegiatan dari suatu jabatan tertentu (Priyonoet al., 2021). Persyaratan jabatan mengikhtisarkan syarat-syarat pegawai seperti tingkat pendidikan, pengalaman yang ada hubungannya dengan jabatan, pengetahuan, keterampilan-keterampilan atau kemampuan yang diperlukan untuk melakukan suatu jabatan tertentu;

Kualitas mutu pekerjaan pegawai kajian teoritis tentang kualitas mutu pekerjaan pegawai dapat membahas definisi, konsep, dan aspek-aspek yang terkait dengan mutu

pekerjaan pegawai, seperti standar mutu, spesifikasi teknis pekerjaan, dan kontrol kualitas (Rokhimakhumullah, et al., 2017). Kajian ini dapat memberikan pemahaman tentang pentingnya kualitas mutu pekerjaan dan dampaknya terhadap keamanan, kenyamanan, dan efisiensi kerja.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini termasuk dalam kategori penelitian kausal dengan menggunakan metode penelitian kuantitatif, dimana penelitian kausal bertujuan untuk menguji hipotesis tentang pengaruh satu atau beberapa variabel (variabel independen) terhadap variabel lainnya (variabel dependen) (Sugiyono, 2019). Penelitian mencakup suatu proses yang dimulai dengan observasi berupa pengalaman pendahuluan terhadap fenomena-fenomena dalam Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai di Biro Keuangan Universitas Negeri Jakarta dalam bentuk pengumpulan data awal. Selanjutnya pengkajian teori dan formulasi kerangka teori, pengajuan hipotesis, analisis dan diakhiri dengan kesimpulan dan berfokus pada variabel Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan dalam mempengaruhi Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai di Biro Keuangan Universitas Negeri Jakarta menggunakan pendekatan *Structural Equation Model* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan alat analisis WarpPLS versi 0.7 dan diuraikan berdasarkan hasil data yang telah di olah menjadi suatu kesimpulan yang bertujuan untuk membuktikan sebuah hipotesis.

HASIL PENELITIAN

Uji Regresi Linier Berganda

Tabel 1. Uji Hipotesis

Model	Koefisien Regresi	T hitung	Signifikansi
Nilai konstan	0,990	-	-
Remunerasi - Kualitas Mutu	0,518	6,209	0,000
Pengukuran Kinerja - Kualitas Mutu	0,213	2,489	0,016
Analisis Jabatan - Kualitas Mutu	0,414	3,134	0,019

Sumber: Hasil olah data SPSS, 2024

Hasil olah data diperoleh persamaan regresi $Y = 0,990 + 0,518X_1 + 0,213X_2 + 0,414$ dengan penjelasan sebagai berikut:

1. Nilai konstanta sebesar 0,990 menunjukkan bahwa jika variabel Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan mempunyai nilai konstan, maka akan menaikkan kualitas pelayanan.
2. Koefisien regresi Remunerasi sebesar 0,518 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap Remunerasi maka akan membuat kecenderungan pada Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.
3. Koefisien regresi Pengukuran Kinerja sebesar 0,213 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap Pengukuran Kinerja maka akan membuat kecenderungan pada Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.
4. Koefisien regresi Analisis Jabatan sebesar 0,414 dengan nilai positif. Hal ini menunjukkan bahwa setiap terjadi peningkatan terhadap Analisis Jabatan maka akan membuat kecenderungan pada Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.

Uji Parsial (Uji t)

Dalam penelitian ini uji t digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen (Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan) secara parsial berpengaruh terhadap variabel dependen (Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai), dimana jika t hitung lebih besar dari t tabel maka dikatakan signifikan, begitu juga sebaliknya. Dalam menentukan nilai t tabel ditentukan taraf signifikansi 5% ($\alpha = 0,05$). Kriteria pengujian pada uji t, adalah sebagai berikut:

1. Jika t hitung $> t$ tabel dan $p\text{ value} < \alpha < 0,05$, maka H_0 tidak dapat ditolak atau H_a ditolak, artinya variabel independen tidak mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen;
2. Jika t hitung $< t$ tabel dan $p\text{ value} > \alpha > 0,05$, maka H_0 ditolak atau H_a diterima, artinya variabel independen mempunyai pengaruh terhadap variabel dependen.

Hasil yang diperoleh uji menyatakan bahwa berdasarkan tabel di atas, adapun pengujian hipotesisnya adalah sebagai berikut:

1. Tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Remunerasi adalah 6,209. Sementara itu, untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel adalah 1,984. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $6,209 > 1,984$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut memperlihatkan

bahwa Remunerasi terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

2. Tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Pengukuran Kinerja adalah 2,489. Sementara itu, untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel adalah 1,984. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $2,489 > 1,964$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_2 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa Pengukuran Kinerja terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik;
3. Tabel *Coefficients* di atas diperoleh nilai t hitung untuk variabel Analisis Jabatan adalah 3,134. Sementara itu, untuk t tabel dengan taraf signifikansi 0,05 diperoleh nilai t tabel adalah 1,984. Perbandingan keduanya menghasilkan t hitung lebih besar dari t tabel yaitu $3,134 > 1,964$. Dengan demikian menunjukkan bahwa H_1 diterima. Oleh karena itu, dapat disimpulkan dari hasil tersebut memperlihatkan bahwa Analisis Jabatan terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai berpengaruh secara positif dan signifikan menurut statistik.

Uji Simultan (Uji F)

Uji F pada dasarnya digunakan untuk menguji hipotesis apakah semua variabel independen (Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan) berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel dependen (Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai) dan juga sebagai penentuan model kelayakan model regresi. Penguji menggunakan tingkat nilai signifikansi 0,05. Kriteria pengujian pada uji f , adalah sebagai berikut:

1. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dan $P_{value} < 0,05$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima berarti model yang digunakan dalam penelitian ini bagus;
2. Jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dan $P_{value} > 0,05$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak berarti model yang digunakan dalam penelitian ini tidak bagus.

Pembahasan Hasil

Pengaruh Remunerasi Terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka didapat hasil hipotesis pertama dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikan variabel Remunerasi sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,518. Maka dapat disimpulkan Remunerasi berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan

Pegawai sehingga hasil pengujian ini diterima. Hal ini, semakin tinggi ataupun semakin tinggi tingkat Remunerasi maka dapat meningkatkan Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Rusmiati, 2019) menyatakan Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai sangat dipengaruhi oleh faktor Remunerasi. Hal terpenting yang perlu dilakukan dalam pelayanan kampus adalah agar pegawai dapat melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan ilmunya untuk memberikan Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai yang lebih baik dan konsisten serta didukung oleh Pengukuran Kinerja dan Analisis Jabatan.

Pengaruh Pengukuran Kinerja Terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka didapat hasil hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikan variabel Pengukuran Kinerja sebesar 0,016 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,213. Maka dapat disimpulkan Pengukuran Kinerja berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai sehingga hasil pengujian ini diterima. Hal ini, semakin tinggi ataupun semakin tinggi tingkat Pengukuran Kinerja maka dapat meningkatkan Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Syaifullah & Nerli, 2019) bahwa Pengukuran Kinerja dapat diartikan sebagai kinerja pengelola berbagai jenis tupoksi dengan menggunakan sumber daya yang tersedia karena adanya dorongan kuat untuk membuat kemajuan baru yang dapat mengatasi kelemahan dan kekurangan Sumber Daya Manusia dalam menjalankan tupoksinya.

Pengaruh Analisis Jabatan Terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka didapat hasil hipotesis kedua dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikan variabel Analisis Jabatan sebesar 0,019 lebih kecil dari 0,05 dan nilai koefisien regresi sebesar 0,414. Maka dapat disimpulkan Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai sehingga hasil pengujian ini diterima. Hal ini, semakin tinggi ataupun semakin tinggi tingkat Analisis Jabatan maka dapat meningkatkan Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan peneliti sebelumnya (Hanjaya, et al., 2019) bahwa Analisis Jabatan dapat diartikan sebagai jabatan pengelola berbagai jenis tupoksi dengan menggunakan analisis pada sumber daya yang tersedia muncul karena adanya

kebutuhan organisasi untuk membuat suatu tatanan/sistem pada institusi agar bisa menjalankan tupoksinya dengan efektif dan efisien.

Pengaruh Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan Terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai

Berdasarkan dari hasil pengujian yang dilakukan oleh peneliti, maka didapat hasil hipotesis ketiga dalam penelitian ini menunjukkan nilai signifikan secara simultan diperoleh sebesar 0,000 lebih kecil dari 0,05. Maka dapat disimpulkan bahwa secara simultan Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan berpengaruh terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai sehingga hasil pengujian ini diterima. Hal ini, semakin tinggi penerapan Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan maka dapat meningkatkan Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai.

KESIMPULAN

Kesimpulan dari penelitian ini menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif signifikan dari beberapa variabel terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai. Pertama, Remunerasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai dengan nilai $t = 6,209$ yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,964 dan nilai signifikan 0.00 yang kurang dari 0,05. Hal ini mengindikasikan bahwa peningkatan remunerasi dapat berkontribusi pada perbaikan kualitas mutu pekerjaan pegawai.

Kedua, Pengukuran Kinerja juga menunjukkan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai dengan nilai $t = 2,489$ yang melebihi nilai t tabel = 1,964 serta nilai signifikan 0.00 yang kurang dari 0,05. Ini berarti bahwa penerapan pengukuran kinerja yang baik dapat meningkatkan kualitas pelayanan dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

Ketiga, Analisis Jabatan juga memiliki pengaruh positif signifikan terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai dengan nilai $t = 3,134$ yang lebih besar dari nilai t tabel = 1,964 serta nilai signifikan 0.00. Hal ini menunjukkan bahwa analisis jabatan yang tepat dapat memperbaiki mutu pekerjaan pegawai. Secara keseluruhan, hasil pengujian simultan menunjukkan bahwa Remunerasi, Pengukuran Kinerja, dan Analisis Jabatan secara bersamaan memberikan pengaruh positif dan signifikan terhadap Kualitas Mutu Pekerjaan Pegawai, dengan Remunerasi menjadi variabel yang paling dominan dalam meningkatkan kualitas tersebut.

DAFTAR PUSTAKA

- Armaniah, H., Marthanti, A. S., & Yusuf, F. (2019). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bengkel Ahass Honda Tangerang. *Penelitian Ilmu Manajemen*, 2(2), 2614-3747.
- Dzikra, F. M. (2020). Pengaruh Kualitas Pelayanan Terhadap Kepuasan Konsumen Pada Bengkel Mobil Ud. Sari Motor Di Pekanbaru. *Eko dan Bisnis: Riau Economic and Business Review*, 11(3), 262-267.
- Fonna, N. 2019. *Pengembangan Revolusi Industri 4.0 dalam Berbagai Bidang*. Medan: Guepedia.
- Ghozali, I. (2018). "Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Pogram IBM SPSS"Edisi. Sembilan.Semarang:Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Hanjaya, S. M., Kenny, S. K., & Gunawan, S. F. (2019). Understanding factors influencing consumers online purchase intention via mobile app: perceived ease of use, perceived usefulness, system quality, information quality, and service quality. *Marketing of Scientific and Research Organizations*, 32(2), 175-205.
- Hasibuan, H. M. (2019). *Manajemen Sumberdaya Manusia*. Jakarta: Bumi.
- Kaehler, B., & Grundei, J. (2019). *HR Governance A Theoretical Introduction*. Springer.
- Kamaruddin, dkk. 2019. "Strategi Dalam Peningkatan Kualitas. Pelayanan Publik Dimensi, Konsep, Indikator dan Implementasi". Penerbit Qiara.
- Manengal, B., Kalangi, J. A., & Punuindoong, A. Y. (2021). Pengaruh kualitas pelayanan terhadap kepuasan pelanggan bengkel motor Ando Tombatu. *Productivity*, 2(1), 42-46.
- Pomoeng, Olivia D.Y., Yulianus M. Rombeallo. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan* Volume 5, Number 5, 2022, P-ISSN: 2622-2191 E-ISSN : 2622-2205.
- Priyono, A. H., Widagdo, S., & Handayani, Y. I. (2021). The Effect of Hard Skill and Soft Skill Competency on Improving the Quality of Services in Public Services Malls at Banyuwangi Regency. *International Journal of Innovative Science and Research Technology*, 6(9), 325-329.
- Rokhimakhumullah, Dewi Noor F., Rosidi, Roekhudin. (2017). Pengaruh Sistem Pengukuran Kinerja dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Budaya Organisasi sebagai Variabel Moderating. *Simposium Nasional Akuntansi XX*, Jember.
- Rusmiati, D. (2019). *Pemanfaatan Media Computer Disekolah Bagi Peserta Didik*.
- Sugiyono. (2019). *Metodelogi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: ALFABETA.
- Syaifullah, S., & Nerli, N. (2019). Pengaruh Promosi Dan Kualitas Layanan Terhadap Kepuasan Tamu Pada PT. Tri Sukses Sejati Go Massage Batam. *JURNAL EKUIVALENSI*, 5(2), 1-15.