



Postgraduate Bosowa University Publishing (PBUP)

Indonesian Journal of Business and Management

e-ISSN: 2460-3767 p-ISSN: 2656-6885

<https://postgraduate.universitasbosowa.ac.id/index.php/jbm>



ANALISIS TUNJANGAN REMUNERASI DAN PENEMPATAN KERJA TERHADAP KINERJA DENGAN VARIABEL MODERASI MOTIVASI KERJA PADA BPJS KETENAGAKERJAAN WILAYAH SULAWESI DAN MALUKU

Analysis of Remuneration Allowances and Job Placement on Performance with Work Motivation Moderation Variables at BPJS Ketenagakerjaan in Sulawesi and Maluku Regions

Guritno Adhi Prabowo^{1*}, Muhlis Ruslan², Abdul Karim²

¹BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi Dan Maluku

²Program Studi Manajemen Program Pascasarjana Universitas Bosowa

*Email: uniguritno@gmail.com

Diterima: 23 Juni 2024/Disetujui: 08 Juni 2025

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh tunjangan remunerasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku. Metode yang digunakan adalah penelitian kuantitatif dengan metode survei. Data dikumpulkan melalui observasi, dokumentasi, dan kuesioner dari 80 responden. Hasil penelitian menunjukkan bahwa tunjangan remunerasi dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dapat memperkuat pengaruh tunjangan remunerasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, penelitian ini memberikan wawasan penting bagi organisasi dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui pengelolaan tunjangan dan penempatan kerja yang tepat.

Kata Kunci: Tunjangan Remunerasi, Penempatan Kerja, Motivasi Kerja, Kinerja Pegawai

ABSTRACT

This study aims to analyze and test the effect of remuneration allowances and job placement on employee performance, as well as how work motivation acts as a moderating variable at the BPJS Ketenagakerjaan Offices in the Sulawesi and Maluku Regions. The method used is quantitative research with a survey approach. Data collected through observation, documentation, and questionnaires from 80 respondents. The results reveal that remuneration allowances and job placement have a positive and significant impact on employee performance. Furthermore, work motivation can strengthen the influence of both remuneration allowances and job placement on employee performance. Thus, this research provides valuable insights for organizations in improving employee performance through effective management of allowances and job placements.

Keywords: Remuneration Allowances, Job Placement, Work Motivation, Employee Performance



This work is licensed under Creative Commons Attribution License 4.0 CC-BY International license

1. PENDAHULUAN

Pengelolaan sumber daya manusia (SDM) merupakan aspek penting dalam keberhasilan organisasi. Setiap organisasi memerlukan pegawai yang tidak hanya berkualitas, tetapi juga memiliki kompetensi yang sesuai untuk menyelesaikan berbagai tugas dan mencapai tujuan dan visi yang ditetapkan. Dalam konteks ini, manajemen kinerja menjadi kunci untuk memastikan bahwa pegawai

berfungsi dengan optimal dalam lingkungan kerja yang produktif dan harmonis (Ruslan et al., 2021). Namun, di Indonesia, tantangan dalam pemberdayaan pegawai sangat mendasar, di mana masih terdapat pegawai dengan keterampilan dan pendidikan yang rendah. Hal ini menyebabkan rendahnya daya saing di era globalisasi dan revolusi industri 4.0 (Larasati, 2022).

Salah satu tantangan yang dihadapi oleh organisasi adalah memastikan bahwa pegawai memiliki motivasi kerja yang tinggi. Motivasi kerja termasuk dalam aspek penting yang dapat berkontribusi pada kinerja pegawai (Ruslan et al., 2023). Menurut pengamatan, kurangnya koordinasi dan kolaborasi dalam organisasi seringkali membuat hanya 20% pegawai yang dapat diandalkan untuk menjalankan tugas dan tanggung jawabnya (Sucipto, 2022). Berbagai penelitian menunjukkan bahwa masalah SDM di Indonesia masih terfokus pada ketidakpuasan pegawai terhadap tunjangan, kurangnya penempatan kerja yang tepat, dan motivasi yang tidak memadai.

Kinerja pegawai menjadi salah satu ukuran penting untuk menilai keberhasilan organisasi. Kinerja yang baik tidak hanya berdampak pada produktivitas dan kepuasan kerja, tetapi juga pada loyalitas pegawai terhadap organisasi. Namun, survei yang dilakukan oleh Kementerian Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi (PANRB) pada tahun 2023 menunjukkan bahwa hanya 52,70% pegawai yang dapat dianggap telah berkinerja baik (Menpanrb, 2023). Hal ini merujuk pada kebutuhan mendesak untuk membangun sistem yang dapat meningkatkan kinerja pegawai di Indonesia.

Beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai terdiri dari aspek organisasi, seperti disiplin, kepemimpinan, supervisi, kompensasi, pelatihan, dan lingkungan kerja. Selain itu, motivasi juga berperan penting, mencakup penghargaan, pengembangan karir, dan kepuasan kerja. Tunjangan remunerasi adalah salah satu bentuk kompensasi yang diberikan oleh organisasi sebagai bentuk apresiasi atas hasil kerja pegawai. Tujuan dari pemberian tunjangan ini adalah untuk mendorong loyalitas, motivasi, dan produktivitas pegawai (Yogama, 2022).

Penelitian sebelumnya menunjukkan bahwa ada pengaruh positif dan signifikan antara tunjangan remunerasi terhadap kinerja pegawai (Endang, 2020; Meilinda et al., 2019). Namun, ada juga studi yang menunjukkan bahwa remunerasi tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Karollah, 2017). Temuan ini menunjukkan adanya kesenjangan riset dalam pemahaman pengaruh tunjangan tersebut terhadap kinerja.

Penempatan kerja juga merupakan faktor kritis yang mempengaruhi kinerja pegawai. Penempatan kerja berkaitan dengan penugasan pegawai ke posisi yang sesuai dengan kemampuan, keterampilan, serta kebutuhan organisasi. Hal ini sangat penting untuk menciptakan kepuasan dan kinerja optimal (Pelajaran.co.id, 2023). Beberapa studi menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai (Iskandar, 2020; Susanto dan Pramono, 2020), meskipun ada juga yang tidak menemukan hubungan tersebut (Razak et al., 2021). Kembali, ini menunjukkan pentingnya melakukan penelitian lebih lanjut untuk memahami faktor-faktor yang berkontribusi terhadap kinerja pegawai.

Melihat pentingnya motivasi dalam konteks manajemen pegawai, maka diperlukan pengujian lebih

lanjut mengenai peran motivasi kerja sebagai variabel moderasi dalam hubungan antara tunjangan remunerasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Penelitian sebelumnya telah menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat berfungsi sebagai penguat hubungan antara remunerasi dan kinerja (Hastopo dan Wikaningtyas, 2023; Pomoeng dan Rombeallo, 2022). Namun, beberapa penelitian juga menunjukkan bahwa motivasi tidak selalu memperkuat hubungan antara kedua variabel tersebut, bahkan dalam beberapa kasus bisa menjadi negatif (Putra & Abadi, 2022).

Selain itu, peran motivasi dalam memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai juga patut dicermati. Beberapa studi menunjukkan bahwa motivasi dapat meningkatkan pengaruh positif antara penempatan kerja dan kinerja (Aditya, 2019; Rizal et al., 2022). Sebaliknya, motivasi yang rendah dapat menghambat kinerja pegawai, terutama bila penempatan kerja tidak sesuai dengan keahlian maupun harapan mereka (Ruslan et al., 2023).

BPJS Ketenagakerjaan, sebagai lembaga yang bertanggung jawab untuk memberikan perlindungan sosial kepada pekerja di Indonesia, menghadapi tantangan terkait pengelolaan SDM mereka. Data di organisasi menunjukkan bahwa 70% pegawai merasa tunjangan yang mereka terima belum memenuhi harapan, yang dapat berdampak negatif terhadap kinerja mereka (BPJS Ketenagakerjaan Sulawesi dan Maluku). Oleh karena itu, analisis terhadap tunjangan remunerasi, penempatan kerja, dan motivasi kerja harus menjadi fokus dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai di lingkungan BPJS Ketenagakerjaan.

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis dan menguji pengaruh tunjangan remunerasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai, serta bagaimana motivasi kerja berperan sebagai variabel moderasi pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku.

2. METODE

Penelitian ini menggunakan metode kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah jenis penelitian yang menghasilkan penemuan yang dapat dicapai melalui prosedur statistik atau metode kuantifikasi (pengukuran) lainnya. Menurut Satriadi et al. (2023:39), penelitian kuantitatif menekankan pada pengujian teori dengan mengukur variabel penelitian menggunakan angka-angka dan menganalisis data dengan prosedur statistik. Penelitian ini menerapkan pendekatan deduktif yang bertujuan untuk menguji hipotesis. Metode penelitian kuantitatif juga menggunakan paradigma tradisional, positifis, eksperimental, atau empiris. Penelitian ini berusaha menguraikan dan membatasi fenomena agar dapat diukur. Oleh karena itu, penelitian kuantitatif merupakan penelitian yang menekankan pada pengumpulan data numerik untuk menjelaskan fenomena tertentu. Variabel yang digunakan dalam penelitian ini mencakup tunjangan remunerasi dan penempatan kerja terhadap kinerja karyawan dengan variabel mediasi motivasi kerja.

Penelitian ini dilaksanakan pada BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku, yang berlokasi di Jalan Gunung Bawakaraeng No. 222, Maccini Gusung, Kecamatan Makassar, Kota Makassar, Sulawesi Selatan. Penelitian dilaksanakan selama tiga bulan, yang dimulai dari bulan Februari hingga April tahun 2024.

Populasi merupakan jumlah keseluruhan satuan atau individu yang memiliki karakteristik yang hendak diteliti. Dalam penelitian ini, populasi terdiri dari pegawai BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku yang jumlahnya mencapai 404 pegawai. Sampel merupakan sebagian dari populasi yang karakteristiknya akan diteliti. Penentuan sampel dalam penelitian ini menggunakan teori Slovin sesuai dengan rumus yang dikemukakan oleh Sugiyono (2019), sehingga diperoleh jumlah sampel sebanyak 80 orang.

Variabel adalah atribut, ciri, sifat, kemampuan, dan ukuran lainnya yang berbeda-beda (bervariasi) yang ditetapkan oleh peneliti untuk dikaji dan dipelajari. Dalam penelitian ini terdapat tiga variabel, yaitu variabel bebas, terikat, dan moderasi yang dapat dijelaskan sebagai berikut.

- 1) Variabel Bebas (Independen) Variabel bebas (independen) adalah variabel yang mempengaruhi atau menjadi penyebab timbulnya variabel terikat (dependen). Dalam penelitian ini, variabel bebas terdiri dari Tunjangan Remunerasi (X1) dan Penempatan Kerja (X2).
- 2) Variabel Terikat (Dependen) Variabel terikat (dependen) adalah variabel yang dipengaruhi atau menjadi akibat adanya variabel bebas. Dalam penelitian ini, variabel terikat (dependen) adalah Kinerja Pegawai (Y).
- 3) Variabel Moderasi (Moderator) Variabel moderasi (moderator) adalah variabel yang mempengaruhi (memperkuat atau memperlemah) hubungan antara variabel independen dan dependen. Dalam penelitian ini, variabel moderasi adalah Motivasi (Z).

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan untuk memperoleh informasi yang dibutuhkan dalam rangka mencapai tujuan penelitian. Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dapat diuraikan sebagai berikut:

- 1) Kuesioner: Teknik pengumpulan data ini dilakukan dengan memberikan seperangkat pertanyaan atau pernyataan kepada karyawan yang bekerja di 10 Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku, yang merupakan sampel penelitian ini.
- 2) Observasi: Observasi merupakan teknik pengumpulan data dengan cara melakukan pengamatan dan pencatatan secara sistematis di 10 Kantor Cabang BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku mengenai masalah pemberian tunjangan, penempatan kerja, dan pemberian motivasi kerja dalam kaitannya dengan kinerja pegawai.

- 3) Dokumentasi: Dokumentasi adalah teknik pengumpulan data dengan cara mengambil sumber penelitian atau objek dari dokumen atau catatan peristiwa yang telah berlalu, baik dalam bentuk tulisan, gambar, atau karya monumental dari seseorang.

Jenis data dalam penelitian ini terdiri dari:

- 1) Data Kuantitatif : Data yang berbentuk angka pasti, yang dapat diukur (measurable) atau dapat dihitung menggunakan variabel angka atau bilangan (Mulyani, 2022).
- 2) Data Kualitatif : Data yang berbentuk narasi atau deskripsi yang bertujuan untuk menjelaskan suatu fenomena atau kualitas sebuah fenomena yang tidak dapat diukur secara numerik (Mulyani, 2022).

Sumber data terdiri dari:

- 1) Data Primer : Data yang dikumpulkan dan diolah sendiri oleh peneliti langsung dari subjek atau objek penelitian dan biasanya disebut juga data asli (Mulyani, 2022:120).
- 2) Data Sekunder : Data yang diperoleh tidak secara langsung dari objek atau subjek penelitian, atau data yang diperoleh atau dikumpulkan oleh orang yang melakukan penelitian dari sumber-sumber yang telah ada (Mulyani, 2022).

Teknik analisis data adalah metode dalam memproses data menjadi informasi. Dalam penelitian ini, teknik analisis data dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1) Analisis Deskriptif : Analisis deskriptif digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendeskripsikan atau menggambarkan data yang telah dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner kepada responden.
- 2) Uji Instrumen :
 - a) Uji Validitas : Dilakukan untuk menilai sejauh mana alat ukur dapat digunakan untuk mengukur item-item pertanyaan dalam kuisisioner. Instrumen dianggap valid jika nilai r hitung $> r$ tabel atau nilai $\rho < 0,05$.
 - b) Uji Reliabilitas : Ukuran untuk menilai konsistensi alat tersebut dalam menghasilkan hasil yang dapat diandalkan ketika pengukuran dilakukan berulang kali dengan waktu yang berbeda. Suatu variabel dikatakan reliabel jika nilai cronbach's alpha $> 0,60$.
- 3) Uji Asumsi Klasik:
 - a) Uji Normalitas: Uji ini dilakukan untuk mengetahui kelayakan data untuk analisis statistik, dengan menggunakan uji Kolmogorov Smirnov untuk menentukan apakah data berdistribusi normal.
 - b) Uji Multikolinieritas: Bertujuan untuk menguji ada atau tidaknya korelasi tinggi antara variabel bebas dalam suatu model regresi. Jika nilai VIF > 10 dan nilai

- Tolerance < 0,10 menunjukkan adanya multikolinearitas.
- c) Uji Heterokedastisitas: Menguji adanya ketidaksamaan varians residual antara pengamatan. Model regresi yang baik seharusnya tidak menunjukkan heteroskedastisitas.
- 4) Analisis Regresi Moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA): Analisis regresi yang melibatkan variabel moderasi dalam hubungan antara variabel prediktor dan terganggu, menggunakan model persamaan yang mengikuti rumus yang diusulkan oleh Ghazali (2021).
- 5) Uji Hipotesis
- a) Uji Simultan (Uji F): Untuk mengevaluasi secara bersama pengaruh variabel independen terhadap variabel dependen.
 - b) Uji Parsial (Uji t): Menguji pengaruh secara parsial antara variabel independen terhadap variabel dependen.
 - c) Koefisien Determinasi: Mengukur sejauh mana variabel bebas dapat menjelaskan variasi pada variabel terikat. Nilai ini berkisar antara 0 dan 1. Apabila mendekati 0, kemampuan menjelaskan rendah; jika mendekati 1, menjelaskan hampir semua variasi variabel dependen (Sa'adah, 2021).

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil analisis diperoleh temuan bahwa tunjangan remunerasi dan penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Selain itu, motivasi kerja dapat memoderasi atau memperkuat pengaruh positif dan signifikan tunjangan remunerasi serta penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku. Untuk lebih jelasnya, akan disajikan pembahasan hasil penelitian yang dapat diuraikan satu per satu sebagai berikut.

a. Pengaruh Tunjangan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil analisis menunjukkan bahwa tunjangan remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi pemberian tunjangan, maka akan semakin mempengaruhi peningkatan kinerja pegawai. Hal ini senada dengan pendapat Arya et al. (2019) yang menyatakan bahwa kinerja pegawai akan meningkat jika disertai dengan pemberian remunerasi yang baik dan sesuai dengan pekerjaan mereka. Remunerasi merupakan bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan oleh perusahaan kepada karyawan atas usaha dan kinerjanya, baik dalam bentuk finansial maupun non-finansial, yang bertujuan untuk mensejahterakan karyawan.

Penelitian oleh Ruktipriangga et al. (2022) membuktikan bahwa remunerasi berdampak positif dan

signifikan terhadap kinerja pegawai. Penelitian lainnya oleh Pomoeng dan Rombeallo (2022), Damanik (2021), serta Nasution et al. (2019) juga menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa semakin besar remunerasi yang diberikan, maka kinerja pegawai akan semakin baik.

b. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan analisis mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku, diperoleh hasil bahwa penempatan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Penemuan ini menunjukkan bahwa semakin baik penempatan kerja yang disesuaikan dengan keahlian pegawai, maka akan berpengaruh positif terhadap peningkatan kinerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Maklassa dan Nurbaya (2023:149) yang menjelaskan bahwa penempatan kerja merupakan penugasan atau penempatan kembali pegawai pada posisi atau jabatan baru. Proses penempatan ini sangat penting untuk mengetahui karakter atau syarat yang diperlukan dalam menjalankan suatu pekerjaan dan memastikan pegawai cocok dengan tugas yang diemban.

Beberapa penelitian, seperti yang dilakukan oleh Lasmi et al. (2023), Amalia dan Meliantari (2023), serta Sandra (2022), menunjukkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Artinya, penempatan pegawai yang sesuai dengan pekerjaan mereka dapat meningkatkan kinerja secara keseluruhan.

c. Pengaruh Tunjangan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja

Hasil analisis data penelitian menunjukkan bahwa tunjangan remunerasi terhadap kinerja pegawai dapat dimoderasi oleh motivasi kerja. Dalam hal ini, setelah dilakukan analisis regresi moderasi (Moderated Regression Analysis/MRA), ditemukan bahwa motivasi kerja mempengaruhi pengaruh tunjangan remunerasi terhadap peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini mengindikasikan bahwa semakin tinggi moderasi antara tunjangan remunerasi dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi pula kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku. Dengan demikian, motivasi kerja dapat dikatakan memperkuat pengaruh dari tunjangan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Hal ini diperkuat oleh pendapat Agustiniingsih (2023:9) yang menyebutkan bahwa remunerasi adalah bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan oleh organisasi kepada pegawai secara adil dan tepat waktu, sesuai dengan kinerja pegawai. Dalam konteks ini, motivasi yang tinggi akan berkontribusi pada peningkatan produktivitas pegawai, yang pada gilirannya meningkatkan kinerja secara keseluruhan (Meilinda et al., 2019).

Penelitian oleh Putra dan Abadi (2022) juga menyatakan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai. Selain itu, penelitian Hastopo dan Wikaningtyas (2023) serta

Pomoeng dan Rombeallo (2022) menegaskan bahwa remunerasi mempengaruhi kinerja melalui motivasi. Dengan memberikan remunerasi yang tinggi, karyawan cenderung memiliki motivasi yang lebih baik, yang akan berujung pada kinerja yang lebih tinggi.

d. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dimoderasi Oleh Motivasi Kerja

Hasil penelitian mengenai pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa motivasi kerja juga berperan sebagai variabel moderasi. Dari analisis regresi moderasi, ditemukan bahwa motivasi kerja dapat memoderasi pengaruh penempatan kerja terhadap peningkatan kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi moderasi antara penempatan kerja dan motivasi kerja, maka akan semakin tinggi juga kinerja pegawai. Dengan kata lain, motivasi kerja berfungsi untuk memperkuat pengaruh dari penempatan kerja terhadap kinerja pegawai.

Pendapat Aditya (2019) mendukung temuan ini, di mana penting bagi perusahaan untuk menerapkan penempatan yang terbaik untuk pegawainya agar dapat termotivasi untuk bekerja dengan giat. Penempatan yang baik dan sesuai dengan pengetahuan, keterampilan, serta kemampuan pegawai akan meningkatkan motivasi mereka dalam bekerja. Pemberian motivasi yang tepat juga dapat memicu semangat kerja pegawai, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja mereka.

Penelitian oleh Rizal et al. (2022) menunjukkan bahwa motivasi dapat memoderasi pengaruh antara penempatan kerja dan kinerja pegawai. Hal ini dapat disimpulkan bahwa penempatan kerja yang tepat dan sesuai akan meningkatkan motivasi kerja, dan pada gilirannya, akan memperbaiki kinerja pegawai.

4. KESIMPULAN DAN SARAN

Hasil penelitian dapat disimpulkan bahwa tunjangan remunerasi dan penempatan kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai di BPJS Ketenagakerjaan Wilayah Sulawesi dan Maluku. Selain itu, motivasi kerja terbukti berperan sebagai variabel moderasi yang memperkuat hubungan antara tunjangan remunerasi dan penempatan kerja terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa dengan peningkatan tunjangan dan penempatan yang tepat, serta dukungan motivasi kerja yang baik, kinerja pegawai dapat ditingkatkan secara signifikan.

Saran untuk BPJS Ketenagakerjaan adalah untuk terus meningkatkan tunjangan remunerasi sesuai dengan harapan pegawai agar dapat menciptakan kepuasan dan motivasi yang lebih baik. Selain itu, sebaiknya penempatan pegawai dilakukan berdasarkan analisis yang mendalam terhadap keahlian dan kemampuan individu, sehingga pegawai merasa lebih cocok dan nyaman dengan tugas yang diemban. Dengan demikian, organisasi bisa memberikan insentif atau penghargaan bagi pegawai yang menunjukkan prestasi kerja yang baik, serta meningkatkan program pengembangan karir yang memotivasi pegawai

untuk berkontribusi lebih dalam mencapai tujuan organisasi.

DAFTAR PUSTAKA

- Aditya, R. (2019). Pengaruh Penempatan dan Penilaian Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Intervening di Bank BRI Cabang Sleman Yogyakarta. Yogyakarta: Universitas Islam Indonesia.
- Agustiningih, H. N. (2023). Remunerasi, Kepuasan Kerja Dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kinerja Pegawai. Banyumas: CV. Pena Persada.
- Alfreth, J., Ruslan, M., & Chahyono. (2021). Pengaruh Motivasi Pelayanan Publik, Profesionalisme, Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Di Kantor Kecamatan Binamu Kabupaten Jeneponto Provinsi Sulawesi Selatan. Indonesian. Journal of Business and Management. ISSN: 2460-3767 4(1), Desember 2021, Halaman: 24-30. DOI: 10.35965/Jbm.V4i1.1186.
- Amalia, F., & Meliantari, D. (2023). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi Kerja dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Triwarga Dian Sakti (Honda Prima Harapan Indah). Jurnal Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis Sosial, 3(4), 560–570.
- Arya, I. G. A. H. P., Bagia, I. W., & Telagawati, N. L. W. S. (2019). Dampak Remunerasi Terhadap Peningkatan Kinerja Karyawan. E-Journal Universitas Pendidikan Ganesha, 7, 160–171.
- Damanik, M. (2021). Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, dan Remunerasi Terhadap Budaya Kerja dan Peningkatan Kinerja Pegawai di Lingkungandirektorat Jenderal Pajak KPP Pratama Pematang Siantar. Jurnal Manajemen Pendidikan Dan Ilmu Sosial, 2(1), 194–212.
- Endang, T. P. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja di Lembaga Pemasarakatan Terbuka Kelas II B Pasaman, Kab. Pasaman Barat. E-Jurnal Apresiasi Ekonomi, 8(3), 488–499.
- Ghozali, I. (2021). Aplikasi Analisis Multivariat dengan Program IBM SPSS 26 (Edisi 10). Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hastopo, N., & Wikaningtyas, S. U. (2023). Pengaruh Remunerasi, Mutasi, dan Insentif Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pelayanan Pratama Yogyakarta Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi. Jurnal Riset Manajemen Akuntansi Indonesia, 1(3), 567–593.
- Iskandar, H. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai. Equator Journal of Management and Entrepreneurship (EJME), 8(3), 243–260.
- Karollah, B. (2017). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Balai Pengelolaan Daerah Aliran Sungai Dan Hutan Lindung Krueng Aceh. SI-MEN (Akuntansi Dan Manajemen) STIES, 8(1), 1–21.

- Larasati, D. T. (2022). Permasalahan SDM di Indonesia Saat Ini Menuju Kompetisi Global. Kumparan.Com.
- Lasmi, N. W., Laksmi, K. W. P., & Putra, I. P. G. S. A. (2023). Penempatan, Motivasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai UPTD PAL Provinsi Bali. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 9(1), 62–68.
- Maklassa, & Nurbaya, S. (2023). *Manajemen Strategi; Past, Present and Future*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Meilinda, H., Budianto, A., & Kader, M. A. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar). *Business Management and Entrepreneurship Journal*, 1(3), 141–154.
- Menpanrb. (2023). Survei Budaya Kerja ASN 2023 Diperpanjang Hingga 20 Oktober. Menpan.Go.Id.
- Mulyani, W. (2022). Teknik Pengumpulan Data. In Book Chapter: Metode Penelitian Kuantitatif. Padang: PT. Global Eksekutif Teknologi.
- Nasution, H. M., Sudiarti, S., & Harahap, I. (2019). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Universitas Islam Negeri Sumatera Utara Medan. *Jurnal At-Tawassuth*, 4(1), 66–88.
- Pelajaran.co.id. (2023). Pengertian Penempatan Kerja: Asas, Fungsi, Bentuk, Prinsip, Faktor dan Prosedur Penempatan Kerja Karyawan.
- Permana, R. (2020). Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Penempatan Pegawai, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Dimediasi Motivasi. *Jurnal Agriwidya*, 1(3), 140–155.
- Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2487–2496.
- Putra, F. P., & Abadi, F. (2022). Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Karyawan dan Dimoderasi oleh Motivasi Kerja Karyawan. *Kalbisiana: Jurnal Mahasiswa Institut Teknologi Dan Bisnis Kalbis*, 8(1), 664–673.
- Razak, N., Rusni, & Ramdhan, I. (2021). Pengaruh Penempatan, Pengawasan Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Bongaya*, 5(2), 40–47.
- Rizal, Z., Budiyo, & Asyik, N. F. (2022). The Role of Spiritual Motivation in Moderating the Effect of Job Placement and Job Training on Employee Performance (Study on Anchovy Export Company on Madura Island, East Java, Indonesia). *International Journal of Multicultural and Multireligious Understanding (IJMMU)*, 9(7), 309–325.
- Ruktipriangga, L., Putra, I. N. N. A., & Julacha, S. (2022). Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas Iib Domp. *SCIENTIFIC JOURNAL OF REFLECTION: Economic, Accounting, Management and Business*, 5(2), 401–413.
- Ruslan, M., Abd.Karim, Abd.Haris, Makkawaru, Z., & Julita., R. (2023). Model for Stenghtening Micro, Small, and Medium-Sized Entreprises in Supporting Sustainable Economic. *Transactions of The Chinese Society of Agricultural Machhinary*. Vol. 54 No. 10, 2003. ISSN: 1000-1298. URL: [Http://Nyjxxb.Net/Index.Php/Journal/Article/View/1711](http://Nyjxxb.Net/Index.Php/Journal/Article/View/1711).
- Ruslan, M., Setiawan, A., Idris, S., & Jasmin, R. (2021). Economic Growth, Increasing Farmer Institutional Productivity and Its Sustainability. *IOSR Journal of Business and Management (IOSR-JBM)*. Volume: 23, Issue: 11, Halaman: 30 – 37, ISSN: 2071-1050.
- Sa'adah, L. (2021). *Statistik Inferensial*. Jombang: LPPM Universitas KH. A. Wahab Hasbullah.
- Sandra, J. (2022). Pengaruh Penempatan Kerja, Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT RHB Sekuritas Kantor Pusat Wisma Mulia Building Jakarta Selatan. *Jurnal Lentera Bisnis*, 11(2), 146–166.
- Satriadi, Moeins, A., Agusven, T., Sjukun, & Sumardin. (2023). *Metodologi Penelitian Kuantitatif*. Pasaman: CV. Azka Pustaka.
- Sucipto. (2022). Ungkap 3 Masalah SDM di Birokrasi, Kemendagri: Hanya 20% ASN yang Bisa Diandalkan. *Sindonews.Com*.
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif*. Bandung: Alfabeta.
- Susanto, Y., & Pramono, S. (2020). Pengaruh Penempatan Kerja, Motivasi dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Tanaman Pangan, Hortikultura dan Perkebunan Kabupaten Sarolangun. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis Sriwijaya*, 18(3), 133–144.
- Yogama, W. (2022). Apa itu Remunerasi? Ini Contoh dan Bedanya dengan Tunjangan. *Idntimes.Com*.