

The Effect of Remuneration, Work Environment and Employee Competence on Employee Performance at Pattimura University Ambon

Muhammad Bugis* & Zainuddin Latuconsina

Faculty of Economy and Business, Pattimura University, Indonesia

Abstract

In improving employee performance at Pattimura University, efforts that can be taken include providing adequate remuneration, creating a harmonious work environment and then employee competence is maintained. With this effort, it is hoped that the performance of employees at Pattimura University can be improved. This study aims to analyze the effect of remuneration, work environment and employee competence on employee performance at Pattimura University. The data analysis method used is Partial Least Squares (PLS) to analyze the effect of remuneration, work environment and employee competence on employee performance. The sample of this study was permanent employees working at Pattimura University. The results showed that Remuneration did not have a positive effect on employee performance. The work environment has a positive effect on employee performance. And employee competence has a positive effect on employee performance.

Keywords: remuneration, work environment, employee competence, employee performance.

1. Introduction

Di lingkungan kerja, pasti tak asing dengan kata remunerasi, terutama bagi pegawai negeri yang sudah tahu betul apa artinya. Pengertian remunerasi adalah keseluruhan pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai penghargaan atas jasa dan usaha kerja yang telah dilakukan. Hal ini juga dapat dianggap sebagai imbalan dari apa yang telah dilakukan oleh karyawan. Terkadang, dalam kebijakan remunerasi, bentuk penghargaannya dapat berupa hadiah berupa uang yang dianggap sebagai gaji atau upah, atau bahkan dapat berupa tunjangan (Khasanah, 2019; Siti Unun Fatayati, Abdul Juli Andi Gani, 2020).

Di Universitas Pattimura, remunerasi sudah berjalan beberapa tahun ini, lebih tepatnya dimulai pada bulan Desember Tahun 2019. Berarti kebijakan remunerasi sudah berjalan empat tahun di Universitas Pattimura. Tentunya pegawai yang menerima remunerasi di Universitas Pattimura terdiri dari pejabat universitas (Rektor, Wakil Rektor, Kepala Biro, Kepala Bagian, Kepala Sub.Bagian), Dosen PNS, Tenaga Kependidikan atau Admin PNS, Dosen Tetap Non PNS dan Tenaga Kependidikan atau Admin Tetap Non PNS. Sedangkan untuk pegawai kontrak masih belum menerima remunerasi sesuai dengan kebijakan yang berlaku.

Dalam sistem remunerasi yang diselenggarakan di Universitas Pattimura mekanisme perhitungannya berdasarkan Laporan Capaian Kinerja Dari Masing Pegawai serta juga mempertimbangkan Grade dari masing-masing Fakultas sesuai dengan Peraturan Rektor tentang implementasi sistem remunerasi Universitas Pattimura.

Tujuan dari penelitian ini adalah menganalisis pengaruh remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Universitas Pattimura. Kemudian memaparkan bukti empiris yang membahas pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai di Universitas Patimura. Selanjutnya memaparkan bukti empiris yang membahas pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai di Universitas Patimura. Serta memaparkan bukti empiris yang membahas pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai di Universitas Patimura.

* Corresponding author.

E-mail address: muhbugis66@gmail.com

2. Literature Review

2.1. Remunerasi

Remunerasi sering kali diartikan sama dengan istilah kompensasi. Beberapa ahli menyatakan bahwa kedua istilah tersebut memiliki arti yang sama. Perbedaannya hanya terletak pada penempatan kata-kata tersebut. Istilah remunerasi sering kali tidak dibahas secara mendalam. Remunerasi berasal dari kata dasar remunerate yang berarti membayar atau mengupah (Pratama, W. A., Prasetya, 2017). Dalam praktiknya, remunerasi diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas kontribusi yang telah diberikan, di mana ketika suatu pekerjaan telah selesai, maka remunerasi dapat diterima.

Secara umum, banyak pendapat yang menyatakan bahwa remunerasi memiliki kesamaan dengan kompensasi. Namun, perlu dipahami bahwa dalam remunerasi tidak terdapat imbalan non-finansial, sehingga terdapat perbedaan dengan konsep kompensasi dalam hal tersebut (Pratama, W. A., Prasetya, 2017). Remunerasi merujuk pada penerimaan yang diberikan kepada pegawai yang telah memberikan kontribusi tenaga dan waktu untuk menyelesaikan pekerjaan yang diberikan, termasuk gaji, tunjangan tetap, uang makan, tunjangan jabatan struktural, tambahan gaji, insentif, honorarium, bonus, serta jaminan kesehatan, kematian, dan pensiun. Menurut (Lindagusma & Suriani, 2018), remunerasi memiliki makna sebagai "sesuatu" yang diterima oleh para pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi tempat mereka bekerja. Remunerasi mengacu kepada segala bentuk keuntungan baik bersifat finansial (transaksional) maupun non-finansial (relasional) (Furqan & Kara, 2018).

2.2. Lingkungan Kerja

Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang paling penting untuk diperhatikan. Meskipun lingkungan kerja tidak melakukan proses produksi secara internal, namun lingkungan kerja berpengaruh langsung terhadap pekerja yang melakukan produksi. Lingkungan kerja yang memadai dapat meningkatkan produktivitas karyawan, sedangkan lingkungan karyawan yang tidak memadai dapat menurunkan produktivitas.

Lingkungan kerja adalah sesuatu yang ada di sekitar karyawan dan dapat mempengaruhinya dalam pelaksanaan tugas yang diberikan. Lingkungan kerja merupakan salah satu hal yang perlu diperhatikan saat mendapatkan pekerjaan, namun jika lingkungan kerja tidak menyenangkan maka karyawan akan berpikir dua kali apakah akan menerima atau menolak pekerjaan tersebut, karena mungkin lingkungan tempat karyawan tersebut berada membuat sulit untuk bekerja (Alex S, 2002). Lingkungan kerja dirancang agar tercipta hubungan kerja yang menghubungkan karyawan dengan lingkungannya. Lingkungan kerja yang baik berarti karyawan dapat bekerja secara optimal, sehat, aman dan nyaman. Lingkungan kerja yang baik mungkin membutuhkan lebih banyak pekerjaan dan waktu serta tidak mendukung rancangan sistem kerja yang efektif.

Oleh karena itu, lingkungan kerja adalah lingkungan fisik dan non fisik tempat kerja yang dapat meninggalkan kesan menyenangkan, aman dan menenangkan. Kondisi kerja yang baik membuat karyawan menikmati pekerjaannya. Kesan yang menyenangkan dari lingkungan kerja dimana karyawan bekerja mengurangi rasa bosan dalam bekerja. Kenyamanan ini tentunya akan berpengaruh pada peningkatan produktivitas karyawan. Di sisi lain, perasaan tidak nyaman yang ditimbulkan oleh lingkungan kerja menyebabkan penurunan kinerja dan mempengaruhi produktivitas karyawan itu sendiri. Lingkungan kerja pada umumnya adalah lingkungan tempat karyawan melakukan tugas kerjanya, yang terdiri dari lingkungan fisik dan non fisik. Lingkungan kerja fisik meliputi: manajemen properti atau tata letak ruang kerja, pencahayaan, suhu, kebersihan, kebisingan, naungan daun, warna dinding, ruang kerja, keamanan dan kenyamanan, dll. yang terlihat secara fisik. Lingkungan kerja non fisik, di sisi lain, meliputi: suasana kerja, hubungan dengan rekan kerja, hubungan dengan manajer, organisasi karyawan, dan pelayanan masyarakat.

2.3. Kompetensi Pegawai

Kompetensi menurut (Sutrisno, 2011) dapat dijelaskan sebagai karakteristik seseorang yang berkaitan dengan efektifitas kinerja individu dalam pekerjaannya. Kompetensi adalah aspek yang terkandung dalam kompetensi yaitu pengetahuan, pemahaman, skil, nilai, sikap dan minat atau ketertarikan. Jadi dapat disimpulkan bahwa kompetensi merupakan kemampuan yang dibutuhkan sumber daya manusia untuk melakukan pekerjaan yang dilandasi oleh pengetahuan, keterampilan dan sikap kerja, sehingga dapat tercapainya suatu tujuan yang telah ditetapkan. Adapun salah satu konsep kompetensi yang mengatakan karakteristik yang terdapat dalam kompetensi, yaitu:

1). Pengetahuan (Knowledge)

Dimana seseorang memiliki kesadaran dan pengamatan akal pikiran dibidang kognitif atau informasi yang diketahui oleh seseorang.

2). Pemahaman (Understanding)

Dimana seseorang memiliki kedalaman kognitif dan proses berpikir dengan benar.

3). Kemampuan (Skill)

Sesuatu yang dimiliki oleh seseorang untuk bertindak dalam melaksanakan tugas yang telah diberikan.

4). Nilai (Value)

Sesuatu standar perilaku yang telah diyakini secara psikologis didalam diri seseorang.

5). Sikap (Attitude)

Suatu reaksi atau perasaan senang, tidak senang, suka atau tidak suka terhadap suatu rangsangan yang datang dari luar.

5). Minat (Interest)

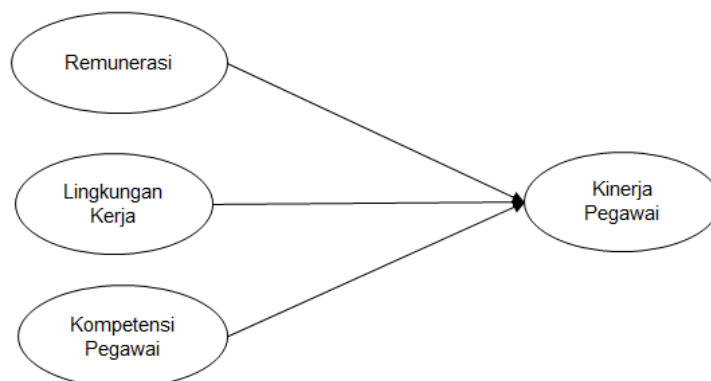
Suatu dorongan yang muncul dari diri seseorang untuk melakukan suatu pekerjaan.

2.4. Kinerja Pegawai

Kinerja, atau efisiensi kerja, adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau sekelompok orang dalam suatu organisasi sesuai dengan lembaga yang bersangkutan dan kewajibannya, berusaha mencapai tujuan organisasi yang bersangkutan secara legal, tanpa melanggar hukum dan sesuai. dengan moral dan etika (Rosvita et al., 2017). Kinerja adalah suatu pekerjaan yang dilakukan seseorang sesuai dengan wewenang dan tanggung jawabnya masing-masing dalam suatu perusahaan agar mencapai tujuan organisasi.

Sementara itu, (Arda, 2017) menjelaskan bahwa efisiensi adalah hasil kerja karyawan selama periode waktu tertentu dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar, tujuan/sasaran atau kriteria yang telah ditetapkan dan disepakati.

Menurut (Sinambela, 2012) Kinerja merupakan tingkat keberhasilan seseorang selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Sedangkan Menurut (Jufrizen, 2018) kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Kualitas kerja, 2) Kuantitas kerja, 3) Keandalan kerja, 4) Sikap kerja.



Gambar 1. Model Penelitian

3. Research Method and Materials

3.1. Populasi dan Sampel

Menurut (Rahmasari, 2011) Populasi merupakan gabungan keseluruhan unsur kejadian, atau bentuk orang yang mempunyai kesamaan karakteristik dan menjadi fokus peneliti karena dianggap sebagai suatu bidang studi. Pegawai di lingkungan Universitas Pattimura merupakan populasi pada penelitian ini.

Sampel adalah sebagian kecil dari kuantitas dan karakteristik yang dimiliki suatu populasi. (Latuconsina, Susilawati, et al., 2022) mengatakan bahwa sampel adalah himpunan bagian dari suatu populasi, yang mencakup Sebagian populasi. Subset ini digunakan dikarenakan pada banyak penelitian tidak mustahil kita memeriksa seluruh populasi, sehingga perlu ditentukan perwakilan dari populasi yang disebut dengan sampel. Pengambilan sampel ditentukan menurut saat ini (Roscoe, 1975) yang mengemukakan referensi untuk ukuran sampel yang dikumpulkan, bahwa tolak ukur sampel yang lebih besar dari 20 dan kurang dari 500 cocok bagi sebagian besar penelitian. Pada penelitian ini teknik pengambilan sampel sebesar 50 responden berdasarkan definisi di atas. Teknik penentuan sampel menggunakan cara non probability sampling yang dipakai ialah purposive sampling, dengan kriteria bahwa responden adalah pegawai tetap di lingkungan Universitas Pattimura.

3.2. Metode Analisis

Partial Least Squares (PLS) awalnya dikembangkan dalam bidang ekonometrika oleh Herman O. A. Wold pada tahun 1960-an (Martadisastra, 2017). PLS adalah model analisis yang kuat karena dapat digunakan dengan semua jenis skala data (nominal, ordinal, interval, dan rasio) dan dengan asumsi yang lebih fleksibel. PLS juga dapat dikatakan sebagai metode PLS dari pemodelan persamaan struktural. Dalam komunitas PLS, istilah "pemodelan jalur" lebih disukai daripada pemodelan persamaan struktural. Meskipun demikian, kedua istilah tersebut dapat ditemukan dalam literatur PLS. PLS tidak berasumsi bahwa data harus mengikuti distribusi tertentu, seperti distribusi normal. Metode PLS bebas distribusi dan fleksibel dalam ukuran sampel. PLS juga dapat digunakan ketika landasan teori model bersifat tentatif atau ketika pengukuran setiap konstruk potensial masih baru (Latuconsina, Tamher, et al., 2022).

PLS berbasis varian dirancang dengan tujuan prediktif. Ini adalah konsep asli yang harus menjadi dasar peneliti. Fokus utama PLS adalah untuk memaksimalkan varians dari konstruk endogen yang dapat dijelaskan oleh konstruk eksogen atau untuk mengidentifikasi konstruk yang memaksimalkan daya prediksi model. (Waters, 2009) mengatakan bahwa PLS juga bisa digunakan untuk tujuan konfirmasi (misalnya pengujian hipotesis) dan tujuan eksplorasi. Tujuan utamanya adalah untuk menjelaskan hubungan antar konstruk, menekankan konsep hubungan nilai.

4. Results and Discussion

4.1. Hasil Uji Kualitas Data

Validitas konvergen digunakan guna menguji validitas dengan mengevaluasi model pengukuran. Efektivitas konvergensi model pengukuran dengan indikator refleksif dapat diamati dari korelasi antara masing-masing skor indikator dengan skor strukturnya (Chin (1998) dalam Ghozali, 2008). Ukuran refleksif individu dikatakan tinggi jika korelasinya dengan konstruk yang akan diukur melebihi 0,70, tetapi menurut penelitian (Chin, 1998) pada tahap awal pengembangan skala pengukuran, nilai 0,5 hingga 0,6 dianggap cukup. Hasil uji validitas dengan menggunakan nilai validitas konvergen yang dihitung dengan PLS disajikan pada Tabel 1.

Korelasi indikator-indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk remunerasi berkisar antara 0,992 hingga 0,987 melebihi nilai yang direkomendasikan yaitu 0,500, menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruksi remunerasi dapat dikatakan valid. Rentang korelasi indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk lingkungan kerja berkisar antara 0,993 hingga 0,995 lebih dari nilai yang direkomendasikan yaitu 0,500, yang menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruk lingkungan kerja dapat dikatakan valid. Rentang korelasi indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kompetensi pegawai adalah antara 0,994 dan 0,996, lebih besar dari yang direkomendasikan 0,500, yang menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruk kompetensi pegawai dapat dikatakan valid. Serta rentang korelasi indikator yang digunakan untuk mengukur konstruk kinerja pegawai adalah antara 0,996 dan 0,997, lebih besar dari yang direkomendasikan 0,500, yang menunjukkan bahwa pertanyaan tentang konstruk kinerja pegawai dapat dikatakan valid.

Tabel 1. Hasil *Convergent Validity*

Cross-loadings (Monofactorial manifest variables / 1):

	Remunerasi	Lingkungan Kerja	Kompetensi Pegawai	Kinerja Pegawai
PPR	0,987	0,965	0,957	0,954
Prop	0,993	0,980	0,971	0,972
Motiv	0,992	0,975	0,969	0,968
HubKar	0,976	0,995	0,983	0,986
Kepim	0,973	0,993	0,982	0,984
Sarpras	0,981	0,994	0,983	0,983
Komint	0,973	0,986	0,996	0,987
KomEmo	0,968	0,980	0,994	0,983
Komsos	0,970	0,985	0,995	0,988
Pencap	0,966	0,984	0,986	0,996
Prest	0,970	0,987	0,987	0,996
KemKej	0,975	0,988	0,989	0,997

Sumber: Data primer diolah, 2023

Pemeriksaan selanjutnya dalam penilaian validitas diskriminan adalah membandingkan nilai AVE untuk setiap konstruk dengan kuadrat korelasi antar konstruk.

Tabel 2. Hasil *Discriminant Validity*

Discriminant validity (Squared correlations < AVE) (Dimension 1):

	Remunerasi	Lingkungan Kerja	Kompetensi Pegawai	Kinerja Pegawai	Mean Communalities (AVE)
Remunerasi	1	0,465	0,451	0,448	0,982
Lingkungan Kerja	0,465	1	0,477	0,480	0,988
Kompetensi Pegawai	0,451	0,477	1	0,482	0,990
Kinerja Pegawai	0,448	0,480	0,482	1	0,992
Mean Communalities (AVE)	0,982	0,988	0,990	0,992	0

Sumber: Data primer diolah, 2023

Berdasarkan hasil tabel 2, nilai AVE struktur Islamic branding adalah 0,553, dan kuadrat korelasi konstruk Islamic branding dengan konstruk lain (baris pertama pada tabel) lebih kecil dari AVE Islamic branding. Nilai AVE struktur product ingredients adalah 0,643, kuadrat korelasi konstruk product ingredients dengan konstruk lain (baris kedua pada tabel) lebih kecil dibandingkan AVE product ingredients. Nilai AVE struktur minat beli adalah 0,630, kuadrat korelasi konstruk minat beli dengan konstruk lain (baris ketiga pada tabel) lebih kecil dari AVE minat beli. Dari hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa struktur Islamic branding, product ingredients dan minat beli memiliki nilai validitas diskriminan yang baik.

Uji kualitas data terbagi atas uji reliabilitas dan uji validitas. Melihat perhitungan PLS untuk setiap konstruk yang menghasilkan nilai keandalan komposit adalah cara untuk melakukan pengujian reliabilitas. Suatu konstruk dikatakan reliabel jika nilai keandalan komposit > 0.70 (Chin (1998) dalam Ghazali, 2008). Hasil uji reliabilitas disajikan pada Tabel 3.

Nilai keandalan komposit dari konstruk remunerasi adalah 0,994. Nilai ini di atas 0,70 sebagai nilai kritis, maka semua pertanyaan tentang remunerasi dapat diandalkan. Nilai keandalan komposit dari konstruk lingkungan kerja adalah 0,996 (di atas nilai kritis), semua pertanyaan tentang lingkungan kerja dapat diandalkan. Nilai keandalan komposit dari konstruk kompetensi pegawai adalah 0,997 (di atas nilai kritis), sehingga semua pertanyaan tentang kompetensi pegawai dapat diandalkan. Selanjutnya nilai keandalan komposit dari konstruk kinerja pegawai adalah 0,997 (di atas nilai kritis), sehingga semua pertanyaan tentang kinerja pegawai dapat diandalkan.

Tabel 3. Hasil Uji Reliabilitas

Composite reliability:			
Latent variable	Dimensions	Cronbach's alpha	D.G. rho (PCA)
Remunerasi	3	0,991	0,994
Lingkungan Kerja	3	0,994	0,996
Kompetensi Pegawai	3	0,995	0,997
Kinerja Pegawai	3	0,996	0,997

Sumber: Data primer diolah, 2023

4.2. Hasil Uji Koefisien Determinasi

Evaluasi suatu model menggunakan PLS dimulai dengan melihat R-squared untuk setiap konstruk potensial yang relevan. Perubahan nilai R-kuadrat dapat digunakan untuk menilai apakah beberapa konstruksi laten independen memiliki efek substansial pada efek konstruksi laten dependen. Berikut adalah hasil estimasi R-square menggunakan XLSTAT PLS PM 2014.

Tabel 4. Nilai R Square (R^2)

R^2	F	Pr > F
0,987	7155,643	0,000

Sumber: Data primer diolah, 2023

Tabel di atas menunjukkan bahwa nilai R^2 struktur kinerja pegawai adalah 0,987. Semakin tinggi nilai R^2 , semakin besar kekuatan penjelas dari konstruksi independen atas konstruksi dependen, dan dengan demikian semakin baik persamaan struktural.

4.3. Hasil Uji Hipotesis

Hipotesis 1

Hipotesis pertama (H1): remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah, remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai adalah negatif (0,463) dan juga tidak signifikan pada 0,497.

Tabel 5. Hasil Inner Weights (Remunerasi)

Latent Variable	Value	T	Pr > t	Hipotesis
Remunerasi	-0,025	-0,680	0,497	Ditolak

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hipotesis 2

Hipotesis kedua (H2): lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah, lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai adalah positif (0,483) dan signifikan pada 0,000.

Tabel 6. Hasil Inner Weights (Lingkungan Kerja)

Latent Variable	Value	T	Pr > t	Hipotesis
Lingkungan Kerja	0,483	8,905	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2023

Hipotesis 3

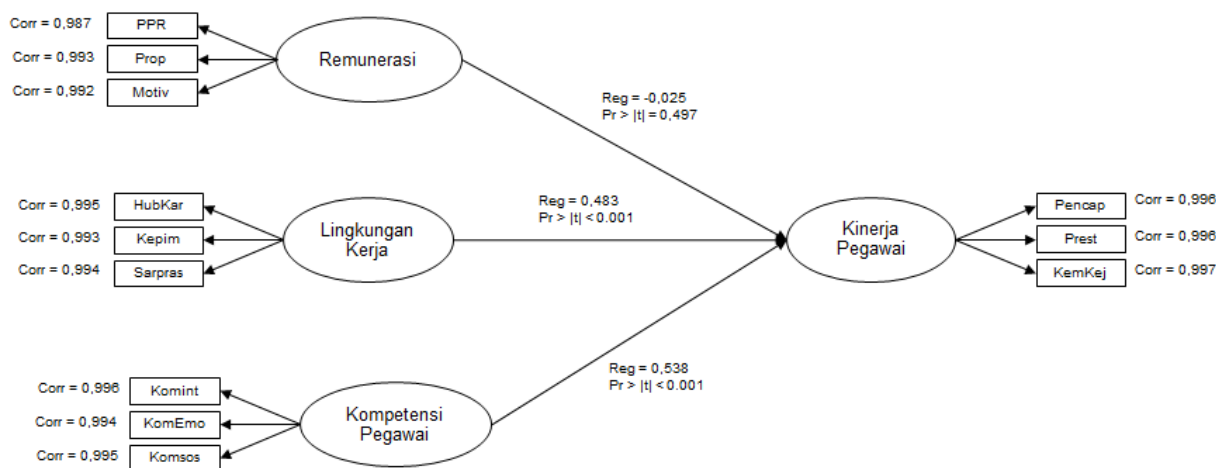
Hipotesis ketiga (H3): kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Seperti yang ditunjukkan pada tabel di bawah, kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Pengaruh kompetensi pegawai terhadap kinerja pegawai adalah positif (0,483) dan signifikan pada 0,000.

Tabel 7. Hasil *Inner Weights* (Kompetensi Pegawai)

Latent Variable	Value	T	Pr > t	Hipotesis
Kompetensi Pegawai	0,538	11,793	0,000	Diterima

Sumber: Data primer diolah, 2023

4.4. Full Model

**Gambar 2.** Full Model

4.5. Pembahasan

4.5.1. Pengaruh Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil yang diperoleh oleh masing masing indikator pada remunerasi menunjukkan bahwasannya remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan penjabaran sebagai berikut:

- 1). Pemberi dan penerima remunerasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.
- 2). Proporsional tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.
- 3). Motivasi tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.

Remunerasi sebagai bonus kinerja diberikan kepada pegawai sebagai pengakuan atas pekerjaannya pada lembaga/perusahaan. Tujuan pemberian remunerasi ini adalah untuk memberikan motivasi dan integritas kepada setiap pegawai untuk bersaing secara sehat demi kinerja yang optimal, berprestasi lebih tinggi dan menciptakan citra baik instansi di mata masyarakat. Oleh karena itu, sistem remunerasi (kompensasi kinerja) memegang peranan penting dalam memotivasi pegawai agar berkinerja tinggi dan optimal guna mencapai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan oleh instansi/perusahaan.

Penolakan hipotesis pertama (H1) tersebut mengindikasikan bahwa pemberian remunerasi di Universitas Pattimura, tidak memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura. Hal ini tidak mendukung pendapat (Sumardana et al., 2021) yang menyatakan bahwa bahwa semakin besar sebuah remunerasi yang nantinya diterima oleh para pegawai, maka akan semakin tinggi pula kinerja yang diberikan oleh para pegawai nantinya.

4.5.2. Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil yang diperoleh oleh masing masing indikator pada lingkungan kerja menunjukkan bahwasannya lingkungan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan penjabaran sebagai berikut:

- 1). Hubungan antar pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.
- 2). Kepemimpinan berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.
- 3). Sarana prasarana berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.

Hal ini menunjukkan bahwa lingkungan kerja yang kondusif mampu mendukung pekerjaan yang dibebankan pada pegawai dan dapat meningkatkan kinerja pegawai itu sendiri. kondisi ini didukung dengan prosedur kerja yang teratur dan standar kerja yang tidak berlebihan. Pegawai mampu meningkatkan hubungan antar sesama rekan kerja dan hubungan antara atasan dengan bawahan dalam satu instansi merupakan kunci untuk memberikan rasa aman, nyaman dan terjalin kerjasama yang baik demi meningkatnya kinerja pegawai dan berdampak langsung terhadap kepuasan dalam bekerja.

Penerimaan hipotesis kedua (H2) tersebut mengindikasikan bahwa lingkungan kerja yang baik di Universitas Pattimura, dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura. Hal ini mendukung pendapat (Sumardana et al., 2021) yang menyatakan bahwa lingkungan kerja disini memberikan pengaruh yang positif terhadap kinerja dari para pegawai, hal ini dapat dilihat dari semakin baik lingkungan kerja tempat para pegawai bekerja maka akan semakin baik pula kinerja dari para pegawai itu sendiri.

4.5.3. Pengaruh Kompetensi Pegawai terhadap Kinerja Pegawai

Dari hasil yang diperoleh oleh masing masing indikator pada kompetensi pegawai menunjukkan bahwasannya kompetensi pegawai berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan penjabaran sebagai berikut:

dengan penjabaran sebagai berikut:

- 1). Kompetensi intelektual berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.
- 2). Kompetensi emosional berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.
- 3). Kompetensi sosial berpengaruh terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura.

Kompetensi merupakan kemampuan dasar yang harus dimiliki oleh seseorang berupa keterampilan, keahlian, dan kecakapan dalam hubungannya dengan melakukan pekerjaan agar mendapatkan hasil yang baik dan maksimal. Kompetensi yang dimiliki oleh pegawai terkait dengan keterampilan yang tidak hanya didalam pekerjaan tetapi juga kemampuan untuk mengelola dirinya sendiri. keterampilan dan pengalaman pekerjaan yang telah dimiliki selama bertahun-tahun dapat membantu pegawai dalam menemukan solusi atas setiap permasalahan yang dihadapi dan tetap menghasilkan kinerja yang optimal.

Penerimaan hipotesis ketiga (H3) tersebut mengindikasikan bahwa dengan kompetensi pegawai yang baik di Universitas Pattimura, dapat memiliki dampak positif terhadap kinerja pegawai Universitas Pattimura. Hal ini mendukung pendapat (Sumardana et al., 2021) yang menyatakan bahwa kompetensi pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hal ini menunjukkan bahwa semakin baik kompetensi yang dimiliki oleh pegawai maka kinerja pegawai akan semakin tinggi. remunerasi, lingkungan kerja, dan kompetensi pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

5. Conclusion

5.1. Kesimpulan

Dalam hasil pengolahan data yang menggunakan Partial Least Square (PLS) dalam penelitian ini memberikan kesimpulan bahwa:

- 1). Remunerasi tidak berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini tidak mendukung penelitian (Sumardana et al., 2021).
- 2). Lingkungan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sumardana et al., 2021).
- 3). Kompetensi pegawai berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini mendukung penelitian (Sumardana et al., 2021).

5.2. Saran

Dari berbagai macam keterbatasan yang di dapati ketika penelitian ini dilakukan, maka saran-saran yang dapat diberikan antara lain :

- 1). Bagi penelitian selanjutnya diharapkan mampu meneliti tentang remunerasi, lingkungan kerja dan kompetensi pegawai dengan objek berbeda dari yang sudah diteliti dalam penelitian ini.

- 2). Untuk Universitas Pattimura harus memperhatikan dampak dari pemberian remunerasi bagi pegawai di lingkungan Universitas Pattimura.

References

- Alex S, N. (2002). *Manajemen Personalialia* (4th ed.). Ghalia Indonesia.
- Arda, M. (2017). Pengaruh Kepuasan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Bank Rakyat Indonesia Cabang Putri Hijau Medan. *Jurnal Ilmiah Manajemen Dan Bisnis*, 18(1), 45–60.
- Chin (1998) dalam Ghozali. (2008). *Structural Equation Modelling Metode Alternatif Dengan Partial Least Square*. Semarang : *UNDIP*.
- Chin, W. W. (1998). *The Partial Least Squares Aproach to Structural Equation Modeling*. *Modern Methods for Business Research*.
- Furqan & Kara. (2018). Pengaruh persepsi remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Makassar Utara. *Jurnal Minds: Manajemen Ide Dan Inspirasi*, 3(1), 29–50.
- Jufrizen, J. (2018). Peran Motivasi Kerja dalam Memoderasi Pengaruh Kompensasi dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB)*, 405–424.
- Latuconsina, Z., Susilawati, R. S., Cakranegara, P. A., & Nuryanto, U. W. (2022). *Anteseden Kolaborasi Rantai Pasok Pada Toko Laptop*. 4(1), 307–313. <https://doi.org/10.47065/ekuitas.v4i1.2014>
- Latuconsina, Z., Tamher, E. R., Tahapary, G. H., Chatib, A. S., & Nuryanto, U. W. (2022). The Influence of Islamic Branding and Product Ingredients on Interest in Buying Sasha Siwak Toothpaste In Ambon City. *Daengku: Journal of Humanities and Social Sciences Innovation*, 2(4), 480–488. <https://doi.org/10.35877/454ri.daengku1106>
- Lindagusma, L., & Suriani, L. (2018). Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pengawasan Dan Pelayanan Bea dan Cukai Tipe Madya Pabean B Pekanbaru. *PUBLIKA : Jurnal Ilmu Administrasi Publik*, 4(2), 221–236. <https://journal2.uir.ac.id/index.php/JIAP/article/view/3595>
- Martadisastra, D. S. (2017). *Kinerja Pemasok Dalam Rantai Pasokan Makanan Kemasan : Suatu Kajian Kasus Di Indonesia*. 12(1).
- Pratama, W. A., Prasetya, A. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 46(1), 52–60.
- Roscoe, J. T. (1975). *Fundamental Research Statistic for the behavioural sciences*. Holt Rinehart & Winston.
- Rosvita, V., Setyowati, E., & Fanani, Z. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan PT Bintang Bumi Kudus. *Indonesia Jurnal Farmasi*, 2(1), 14–20.
- Sumardana, K., Sunu, I. G. K. A., & I.N. Natajaya. (2021). Jurnal Administrasi Pendidikan Indonesia. *Jurnal Administrastrasi Pendidikan*, 27(2), 212–222.
- Sutrisno, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Kencana Prenada Media Group.
- Waters, C. D. J. (2009). Supply chain management. In *Supply Chain Management* (Issue 2001, pp. 1–12).