



Analisis Remunerasi, Jenjang Karir Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Makassar

Adriani Mayke Patandean¹, Amir Jaya², Corvis L. Rantererung³

Universitas Kristen Indonesia Paulus, Indonesia¹⁻³

Email Korespondensi: adrianipatandean@gmail.com, amirjaya@gmail.com, corvisrante@yahoo.com

Article received: 01 Januari 2026, Review process: 12 Januari 2026

Article Accepted: 22 Februari 2026, Article published: 01 Maret 2026

ABSTRACT

Research purposes; (1) to analyze the effect of remuneration on employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center; (2) to analyze the effect of remuneration on employee productivity at the Makassar Vocational and Productivity Training Center; (3) to analyze the influence of career paths on employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center; (4) to analyze the influence of career paths on employee productivity at the Makassar Vocational and Productivity Training Center; (5) to analyze the effect of productivity on employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center. This study discusses the analysis of strengthening employee performance at the Vocational and Productivity Training Center (BBPVP) Makassar. The research method used in this research is using qualitative data types and primary data sources. The data collection technique used a questionnaire which was distributed to 30 respondents where the respondents were employees at the Makassar Vocational and Productivity Training Center (BBPVP), who became the population in this study. To analyze the data generated from distributing the questionnaires and answering the research hypotheses, the SmartPLS 3.0 application was used. From the data that has been analyzed using the SmartPLS 3.0 application and the hypothesis testing carried out, the results of the study show that (1) Remuneration has a positive and significant effect on employee performance at the Vocational Training and Productivity Training Center (BBPVP) Makassar (2) Remuneration has a positive and significant effect on productivity employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center (BBPVP). (3) Productivity has not fully had a positive and significant effect on employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center (BBPVP). (4) Career paths have a positive and significant influence on employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center (BBPVP). (5) Career paths do not fully have a positive and significant influence on employee performance at the Makassar Vocational and Productivity Training Center (BBPVP).

Keywords: Remuneration, Career Path, Productivity and Performance

ABSTRAK

Tujuan penelitian; (1) untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar; (2) untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap produktivitas pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar; (3) untuk menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap

kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar; (4) untuk menganalisis pengaruh jenjang karir terhadap produktivitas pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar; (5) untuk menganalisis pengaruh produktivitas terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Penelitian ini membahas mengenai analisis penguatan kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian yaitu menggunakan jenis data kualitatif dan sumber data primer. Teknik pengumpulan data menggunakan kuesioner yang disebar kepada 30 responden yang dimana respondenya merupakan pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar yang menjadi populasi dalam penelitian ini. Untuk menganalisis data yang dihasilkan dari penyebaran kuesioner dan menjawab hipotesis penelitian ini menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0. Dari data yang telah dianalisis menggunakan aplikasi SmartPLS 3.0 dan uji hipotesis yang dilakukan hasil penelitian menunjukkan bahwa (1) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar (2) Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. (3) Produktivitas belum sepenuhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. (4) Jenjang Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. (5) Jenjang Karir belum sepenuhnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar.

Kata Kunci: Remunerasi, Jenjang Karir, Produktivitas dan Kinerja

PENDAHULUAN

Sumber daya manusia (yang selanjutnya disingkat SDM) adalah manusia yang bekerja di lingkungan suatu organisasi (disebut juga personil, tenaga kerja, pegawai, dan karyawan). Unsur manusia yang dilihat dari potensinya disebut sumber daya. Manusia sebagai sumber daya yang bersifat potensial/abstrak tidak dapat diukur dari jumlahnya. Potensi ini merupakan proses dan hasil interaksi substansi fisik dan psikis yang berupa: kemampuan mencipta, kemampuan berfikir yang menghasilkan gagasan, kreativitas, inisiatif, kemampuan memecahkan masalah, memprediksi, wawasan ke masa depan, keterampilan, dan keahlian (Nawawi dalam Furqan, 2016:1).

Dalam sektor publik, manajemen sumber daya manusia berusaha untuk mengungkap manusia sebagai sumber daya seutuhnya dalam konsepsi pembangunan bangsa yang utuh dan menyeluruh. Dalam lingkup instansi pemerintah pun, pegawai atau SDM aparatur yang selanjutnya disebut sebagai Pegawai Negeri Sipil (PNS) memiliki peran penting dalam birokrasi sebagai pelaksana utama tugas-tugas pemerintahan. Sebagai abdi negara dan abdi masyarakat, SDM aparatur tersebut memiliki fungsi inti dalam menyediakan dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Pelayanan yang diberikan oleh SDM aparatur pun diharapkan mampu menghasilkan inovasi-inovasi baru dengan memberikan pelayanan yang lebih cepat, tepat, mudah, murah, efektif dan

efisien, sehingga tercipta kepuasan yang tidak hanya tumbuh dari dalam diri masyarakat sebagai penerima layanan, tetapi juga pada SDM aparatur yang bersangkutan sebagai pemberi layanan.

Menurut Sumual (2017: 2) Kekuatan sumber daya manusia dalam suatu organisasi semakin disadari keberadaannya sehingga manusia dipandang sebagai aset terpenting dari berbagai sumber daya dalam organisasi. Kuatnya posisi manusia dalam organisasi melebihi sumber daya lainnya seperti material, metode, uang, mesin maupun pasar, sehingga mendorong para ahli memberi sumbangan teori tentang manajemen sumber daya manusia. Dengan melihat peran dan fungsi SDM aparatur tersebut, tentu sangat beralasan bagi instansi pemerintah untuk menciptakan SDM aparatur yang profesional, memiliki integritas tinggi dalam bekerja dengan menjunjung tinggi sikap profesionalisme dan nilai-nilai moralitas yang kental dengan kejujuran, kesetiaan, dan komitmen. Hal tersebut menjadi salah satu usaha untuk meningkatkan para aparatur negara dalam hal ini pegawai yang berintegritas tinggi dalam bekerja dengan efektif dan efisien. Peningkatan kualitas kinerja pegawai sangat diperlukan secara terencana, terarah, dan berkesinambungan dalam rangka meningkatkan kemampuan dan profesionalisme dalam bekerja. Pengembangan kualitas kerja pegawai adalah untuk meningkatkan kinerja operasional pegawai dalam melaksanakan tugas tugas pemerintah. Pegawai merupakan asset utama dalam organisasi yang menjadi pelaku dan perencana aktif dari setiap aktivitas dalam organisasi.

Manajemen sumber daya manusia berkenaan dengan aktivitas pengelolaan manusia, diantaranya yaitu: perencanaan tenaga kerja, perekrutan dan seleksi, pelatihan dan pengembangan, penilaian kinerja, kompensasi, hingga administrasi tentang tenaga kerja. Semakin berkembangnya dunia bisnis saat ini maka setiap organisasi akan berlomba memperbaiki kualitas sumber daya manusia (SDM) yang dimilikinya demi bersaing dengan organisasi lainnya. SDM merupakan salah satu elemen organisasi yang harus dikelola dengan baik, karena SDM merupakan faktor penentu keberhasilan sebuah organisasi. Banyak faktor yang perlu diperhatikan oleh setiap organisasi dalam mengelola SDM yang dimilikinya, karena SDM tersebut memiliki keunikan perilaku yang berbeda-beda. Remunerasi/kompensasi, produktivitas dan kinerja karyawan adalah beberapa faktor penting yang bisa dijadikan acuan dalam mengelola keunikan SDM ini.

Kinerja yang baik dapat terciptanya dengan adanya penempunan pendidikan dan pembelajaran kepada pegawai sendiri tentang bagaimana cara efektif dan efisien sehingga menghasilkan hasil yang positif, selain itu juga dibutuhkan peran motivasi yang diberikan kepada pegawai. Untuk mendapatkan kinerja yang baik, pada dasarnya kinerja pegawai merupakan hasil proses yang kompleks, baik berasal dari diri pribadi karyawan (internal factor) maupun upaya strategis dari instansi dimana melakukan pekerjaan. Tetapi dengan pemberian insentif juga dapat meningkatkan kinerjanya.

Dengan adanya pemberian remunerasi, jenjang karir, produktivitas serta punishment yang di tetapkan oleh perusahaan maka hal tersebut menjadi suatu faktor penguatan dalam suatu instansi/organisasi. Terdapat beberapa teori yang menjelaskan pengaruh dari diberikannya remunerasi terhadap pekerja (Noe et al

dalam Listiani dan Susilowati, 2013: 6-7). Salah satu teorinya yaitu, Equity Theory. Dalam teori ini dijelaskan bahwa persepsi ketidakadilan (inequity) akan mengakibatkan pekerja untuk bereaksi dalam mencari keadilan (equity). Artinya, ada kesesuaian antara input dan output. Bila pekerja merasa bahwa input yang diberikan melebihi output yang dihasilkan, maka motivasi dan komitmen organisasionalnya akan berkurang terhadap pekerjaan.

Salah satu upaya penguatan kinerja adalah menerapkan kebijakan remunerasi di lingkungan para aparatur negara. Remunerasi bermakna sangat strategis terhadap suksesnya kinerja pegawai mengingat dampak paling signifikan sangat ditentukan oleh perubahan kultur birokrasi didalam melaksanakan tugas pokoknya. Sedangkan keberhasilan merubah kultur tersebut, akan sangat ditentukan oleh tingkat kesejahteraan anggotanya. Remunerasi pada dasarnya merupakan salah satu alat untuk mewujudkan visi dan misi organisasi dengan tujuan untuk menciptakan suatu ikatan kerja sama yang formal antara organisasi dengan pegawai dalam kerangka organisasi, mengarahkan kemampuan, keterampilan, waktu, serta tenaga yang semuanya ditujukan untuk menciptakan komitmen, memberikan rangsangan serta memotivasi pegawai untuk memberikan kinerja terbaik, remunerasi juga akan mendorong tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja.

Remunerasi mempunyai maksud berupa “sesuatu” yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna yang lebih luas dari pada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan baik secara langsung, maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin. Remunerasi pun tidak dapat disangkal, karena merupakan harapan utama setiap pegawai terhadap organisasinya. Remunerasi juga menjadi salah satu cara dominan bagi organisasi dalam mempertahankan para pegawainya. Dengan remunerasi yang baik, pegawai akan merasa puas dan nyaman sehingga mereka akan bekerja dengan produktif yang pada akhirnya akan membantu organisasi mencapai tujuannya.

Begitupun dengan pengembangan karir pada dasarnya berpotensi pada perkembangan dan penguatan organisasi/perusahaan dalam menjawab tantangan bisnis di masa mendatang . setiap organisas/perusahaan harus menerima kenyataan, bahwa eksistansinya dimasa depan tergantung pada SDM (Nawawi, 2006:98). Tanpa memiliki SDM yang kompetitif sebua organisasi akan mengalami kemunduran dan akhirnya akan tersisih karena ketidakmampuan menghadapi pesaing. Kondisi demikian mengharuskan organisasi/perusahaan untuk melakukan pembinaan karir bagi para pegawai,yang pada akhirnya juga akan membuat organisasi/instansi dimana dia bisa berada dapat berjalan dengan baik

Dengan adanya punishment yang diberikan untuk ketidak disiplin karyawan atau pegawai mempengaruhi kedisiplinannya. Itu efektifitas hukuman dapat dilihat dari kehati-hatian karyawan dalam menjalankan bkerja, dan memberikan nilai respek dari karyawan untuk perintah atasan mereka. Penerapan hukuman yang lemah, membuat karyawan akan mengabaikan dan meninggalkan pekerjaan. Dalam hal ini, dapat dilihat bagaimana hukuman dapat mempengaruhi kedisiplinan dan penguatan kinerja karyawan. Tidak lain peran dari hukuman

adalah untuk mempertahankan karyawan disiplin. Karena hukuman, setiap karyawan akan takut melanggar peraturan, agar kedisiplinan pegawai baik dari sikap dan perilaku yang baik. Hukuman harus ditetapkan berdasarkan logis, masuk akal, dan diinformasikan secara jelas kepada semua karyawan. Dapat disimpulkan bahwa hukuman dan disiplin terkait dalam mewujudkan tujuan bersama.

Dari uraian di atas, penulis tertarik untuk melakukan penelitian yang berjudul “Analisis Remunerasi, Jenjang Karir Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Makassar” pada Balai Latihan Kerja Makassar, yang adalah salah satu lembaga penyelenggara pelatihan kerja di bawah naungan Direktorat Jenderal Pembinaan Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas, Kementerian Ketenagakerjaan RI, yang mempunyai tugas untuk menciptakan tenaga kerja kompeten.

METODE

Jenis penelitian ini termasuk penelitian kepustakaan (library research), yaitu penelitian yang mengumpulkan data dan informasi dengan bantuan bermacam-macam teori yang terdapat dalam kepustakaan (buku). Dalam penelitian ini menggunakan metode kuantitatif, penulis menggunakan jenis penelitian kuantitatif karena penelitian ini bertujuan untuk menggambarkan model matematis, dimana penelitian ini tidak sekedar menggunakan teori yang diambil dari kajian literatur atau teori saja, tetapi juga penting untuk membangun hipotesis yang dimiliki keterhubungan dengan fenomena yang akan diteliti. Data kualitatif adalah jenis data yang dapat diukur atau dihitung secara langsung, yang berupa informasi atau penjelasan yang dinyatakan dengan bilangan atau angka. Menurut Sugiono, (2012) “Data kuantitatif yaitu data yang diperoleh dan dicatat untuk pertama kalinya dan merupakan data yang diperoleh dari lokasi penelitian, melalui pengamatan, wawancara atau buku lainya” Dalam penelitian ini data yang diperoleh adalah kuesioner kepada pegawai. Dalam penelitian ini peneliti memilih objek penelitian pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar (BBPVP) Makassar. Yang berlokasi di Jalan Taman Makam Pahlawan No.4, Kelurahan Paropo, Kecamatan Panakukang, Kota Makassar. Adapun populasi dalam penelitian ini adalah Pegawai pada Balai Besar Pelatihan dan Produktivitas Makassar (BBPVP) Makassar yaitu sebanyak 149 orang. Sampel adalah metode atau teknik pengambilan data yang hanya mengambil bagian dari populasi dan digunakan untuk menentukan sifat dan kualitas populasi yang ideal. Adapun sampel dalam penelitian ini adalah 30 responden. Sumber data dalam penelitian ini adalah subjek dari mana data dapat diperoleh. Dalam penelitian penulis menggunakan dua sumber data yaitu: 1). Data Sekunder adalah data yang digunakan untuk mendukung data primer yaitu melalui studi kepustakaan, dokumentasi, buku, majalah, koran, arsip tertulis yang berhubungan dengan objek yang tidak langsung memberikan data, misalnya lewat orang lain atau dokumen. 2). Data primer adalah data yang langsung dikumpulkan oleh peneliti (atau petugasnya) dari sumber pertamanya. Atau diperoleh secara langsung dari para pegawai yang telah

dipilih oleh reponden dengan bantuan alat pertanyaan kusioner dan daftar pertanyaan dalam sebua wawancara.

Pengumpulan data dilakukan dengan library research, wawancara, dokumentasi, kuesioner. Analisis data dalam penelitian ini dilakukan selama penelitian berlangsung, hal ini bertujuan agar data yang dapat terkumpul dapat dengan mudah di analisis pada akhir penelitian.

Analisis data yang dilakukan dalam penelitian ini di peroleh dari hasil menggunakan Partial Least Square 3.0 (PLS). Tahapan perhitungan PLS menggunakan 2 model yaitu Pengukuran Model (Outer Model) dan Pengujian Model Struktural (Inner Model).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas

Tabel 1. Loading Factor

	Jenjang Karir (X ₂)	Kinerja (X ₁)	Produktivitas (X ₃)	Remunerasi (X ₄)
X1.1				0,853
X1.2				0,842
X1.3				0,868
	Jenjang Karir (X ₂)	Kinerja (X ₁)	Produktivitas (X ₃)	Remunerasi (X ₄)
X2.1	0,904			
X2.2	0,810			
X2.3	0,716			
X2.4	0,855			
X2.5	0,940			
X2.6	0,860			
X2.7	0,894			
X3.1			0,915	
X3.2			0,780	
X3.3			0,864	
X3.4			0,861	
X3.5			0,778	
X3.6			0,884	
Y1		0,792		
Y2		0,882		
Y3		0,852		
Y4		0,779		
Y5		0,717		

Berdasarkan hasil pengelolaan tersebut, dapat dilihat nilai-nilai instrument diatas sedah memenuhi kriteria yaitu > 0,7 maka dapat dikatakan valid. Berdasarkan tabel 5.7 pada variabel remunerasi (X₁) nilai loading factor terbesar terdapat pada indikator X1.3 yaitu sebesar 0,868. Pada variabel Jenjang Karir(X₂), nilai loading factor terbesar terdapat pada indikator X2.5 yaitu sebesar 0,940. Pada variabel Produktivitas (X₃), nilai loading factor terbesar terdapat pada indikator X3.1 yaitu

sebesar 0,915. Dan pada variabel Kinerja (Y) memiliki loading factor terbesar terdapat pada indikator Y3 yaitu sebesar 0,882.

Tabel 2. Average Variance Extracted

Average Variance Extracted (AVE)	
Jenjang Karir (X2)	0,734
Kinerja (Y)	0,650
Produktivitas (X3)	0,720
Remunerasi (X1)	0,730

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel 5.9 dapat dilihat bahwa Nilai tabel tersebut sudah memenuhi kriteria yaitu $> 0,5$ yang berarti seluruh indikator memiliki validitas yang baik dan reliabel.

Tabel 3. Cros Loading

	Jenjang Karir (X)	Kinerja (Y)	Produktivitas (X)	Remunerasi (X)
X1.1	-0,136	0,792	0,306	0,853
X1.2	-0,101	0,760	0,243	0,842
X1.3	0,095	0,873	0,316	0,868
X2.1	0,904	-0,029	0,448	-0,028
X2.2	0,810	0,001	0,263	-0,001
X2.3	0,716	-0,051	0,320	-0,061
X2.4	0,855	-0,009	0,508	-0,026
X2.5	0,940	-0,101	0,495	-0,124
X2.6	0,860	-0,014	0,376	-0,001
X2.7	0,894	0,024	0,507	-0,029
X3.1	0,531	0,244	0,915	0,214
X3.2	0,418	0,261	0,780	0,246
X3.3	0,277	0,215	0,864	0,204
X3.4	0,359	0,460	0,861	0,450
X3.5	0,474	0,226	0,778	0,236
X3.6	0,471	0,295	0,884	0,315
Y1	-0,136	0,792	0,306	0,853
Y2	0,029	0,882	0,388	0,907
Y3	0,173	0,852	0,405	0,815
Y4	-0,114	0,779	0,091	0,618
Y5	-0,142	0,717	0,089	0,524

Dari hasil cross loading diatas menunjukkan bahwa nilai korelasi konstruk dengan indikatornya memiliki nilai lebih besar daripada nilai korelasi dengan konstruk lainnya. Dengan begitu, semua konstruk atau variabel laten sudah dapat dikatakan memiliki nilai diskriminant validity yang baik, di mana nilai indikator

pada blok indikator konstruk tersebut lebih baik di bandingkan indikator pada blok lainnya.

Tabel 4. Fornell-Larcker-Cris

	Jenjang Karir (X2)	Kinerja (Y)	Produktivitas (X3)	Remunerasi (X1)
Jenjang Karir (X2)	0,857			
Kinerja (Y)	-0,031	0,807		
Produktivitas (X3)	0,505	0,346	0,849	
Remunerasi (X1)	-0,049	0,949	0,339	0,855

Berdasarkan hasil pengelolaan data tersebut pada tabel 5.11 menunjukkan nilai discriminant validity ada memiliki nilai $> 0,5$ ada pula yang memiliki nilai $< 0,5$ terlihat melalui tabel Forenell-Larcker Criterion ada masing-masing konstruksya Remunerasi memiliki nilai 0,855, Jenjang karir memiliki nilai 0,857, Produktivitas Memiliki nilai 0,849 dan Kinerja Memiliki nilai 0,949. Dari tabel ini nilai tersebut maka didapatkan valid di masing-masing variabel.

Tabel 5. Composite reliability

Composite Reliability	
Jenjang Karir (X2)	0,
Kinerja (Y)	0,
Produktivitas (X3)	0,
Remunerasi (X1)	0,

Berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai compositereliability dalam tabel hasil output composite reliability untuk variabel Remunerasi, Jenjang Karir, Produktivitas dan Kinerja memiliki nilai diatas $> 0,7$ yang berarti semua variabel pada penelitian ini reliabel atau memenuhi kriteria.

Tabel 6. Crobach' Alpha

Cronbach's Alpha	
Jenjang Karir (X2)	0,939
Kinerja (Y)	0,867
Produktivitas (X3)	0,922
Remunerasi (X1)	0,816

Berdasarkan hasil dari kedua uji reliabilitas diatas, maka dapat disimpulkan bahwa hasil pengukuran yang dipakai itu reliabel pada masing-masing pertanyaan variabel Remunerasi, Jenjang Karir, Produktivitas dan Kinerja adalah reliabel. Dan dapat diartikan bahwa kuesioner relevan dan dapat dipercaya dan konsisten dalam pengukuran.

Tabel 7. R-Square

R Square	
Kinerja (Y)	0,901
Produktivitas (X3)	0,387

Berdasarkan tabel 7. hasil dari variabel kinerja memiliki nilai 0,902, variabel produktivitas memiliki nilai 0,387 menyatakan nilai R- Square pada produktivitas dan kinerja. Yang artinya masing-masing Remunerasi, jenjang karir mempengaruhi Produktivitas sebesar 38% , Kinerja 90% dan variabel lain diluar yang tidak diteliti.

Tabel 8. F-Square

	Jenjang Karir (X)	Kinerja (Y)	Produktivitas (X)	Remunerasi (X)
Jenjang Karir (X)		0,000	0,445	
Kinerja (Y)				
Produktivitas (X)		0,004		
Remunerasi (X)		7,288	0,217	

Berdasarkan tabel 8 menyatakan bahwa: 1). Nilai f2 sebesar : 7,288. Nilai ini mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel laten X1 terhadap variabel laten Y sebesar 7,288. Pada hal ini hanya pengaruh variabel X1 terhadap Y yang dihitung dengan tanpa menyertakan indikator-indikatornya. 2). Nilai f2 sebesar : 0,004. Nilai ini mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel laten X3 terhadap variabel laten Y sebesar 0,004. Pada hal ini hanya pengaruh variabel X3 terhadap Y yang dihitung dengan tanpa menyertakan indikator-indikatornya. 3). Nilai f2 sebesar 0,217. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa besarnya pengaruh variabel laten X1 terhadap variabel laten X3 sebesar 0,217. Pada hal ini hanya pengaruh variabel X1 terhadap X3 yang di hitung tanpa menyertakan indikator-indikatornya. 4). Nilai f2 sebesar 0,445. Nilai tersebut mempunyai arti bahwa pengaruh variabel laten X2 terhadap variabel laten X3 sebesar 0,445. Pada hal ini hanya pengaruh variabel X2 terhadap X3 yang dihitung dengan tanpa menyertakan indikator-indikatornya.

Tabel 9. Path Coefficients

	Origin Sample	Sample Mean (	Standard Deviation (STDEV	T Statistic (O/STDEV	P Value
Jenjang Karir (X2) -> Kinerja (Y)	0,003	0,002	0,078	0,033	0,974
Jenjang Karir (X2) -> Produktivitas (	0,522	0,540	0,129	4,040	0,000
Produktivitas (X3) -> Kinerja (Y)	0,025	0,024	0,105	0,242	0,809
Remunerasi (X1) -> Kinerja (Y)	0,940	0,948	0,047	19,925	0,000
Remunerasi (X1) -> Produktivitas (	0,365	0,365	0,147	2,477	0,014

PEMBAHASAN

Analisis Remunerasi Terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

Berdasarkan hasil yang didapat dari SmartPLS 3.0 dapat diketahui bahwa variabel remunerasi terhadap produktivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana indikator-indikator di variabel Remunerasi memberikan kontribusi produktif dalam melakukan pekerjaannya. Dalam pembahasan ini dapat diketahui bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap produktivitas dan dapat diartikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini setuju dengan indikator remunerasi terhadap produktivitas basic salary, incentive, merit/bonus. Diasumsikan bahwa dengan adanya remunerasi yang diterima oleh pegawai

sebagai tambahan pendapatan diluar gaji maka secara otomatis para pegawai memiliki keinginan dan kemauan untuk berproduktivitas dalam melakukannya pekerjaannya khususnya di lingkup Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor-faktor tersebut menjadi penentu pegawai dalam melaksanakan pekerjaannya.

Analisis Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

Berdasarkan hasil analisis pada program SmartPLS 3.0 peneliti dapat mengetahui bahwa variabel Remunerasi Terhadap Kinerja memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana indikator-indikator dari variabel Remunerasi memberikan kontribusi positif terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Dalam pembahasan ini dapat diketahui bahwa remunerasi berpengaruh signifikan terhadap Variabel Kinerja dan dapat diartikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini setuju dengan indikator remunerasi terhadap Kinerja yaitu basic salary, incentive, merit/bonus. Disini terlihat bahwa dengan adanya remunerasi yang diterima oleh para pegawai maka pegawai tidak perlu lagi melakukan pekerjaan lain dalam memperoleh tambahan gaji, hal ini berdampak adanya remunerasi yaitu menjadikan para pegawai lebih focus pada tugas pokoknya sehingga memperlihatkan kinerja yang baik dan dapat mencapai target capaian pekerjaan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar. Dan dalam penelitian menunjukkan hipotesis 2 (H2) diterima dapat diketahui bahwa faktor-faktor dari indikator tersebut menjadi penentu Kinerja Pegawai.

Analisis Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

Sesuai hasil analisis yang didapat dari SmartPLS 3.0 dapat diketahui bahwa variabel Produktivitas terhadap Kinerja belum sepenuhnya memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Dimana indikator-indikator dari variabel produktivitas belum sepenuhnya berkontribusi terhadap pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Peneliti mengasumsikan bahwa pegawai yang produktif belum tentu memiliki kinerja yang baik karena produktif dalam bekerja dinilai dari tugas dan tanggung jawab masing-masing pegawai, sejauh mana pegawai tersebut dapat menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya tersebut, diketahui bahwa secara umum kinerja

pegawai merupakan penilaian secara personal yang dilakukan oleh unsur pimpinan pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar Sehingga dapat diartikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini belum setuju dengan indikator dari produktivitas terhadap kinerja yaitu kemampuan, peningkatan hasil yang dicapai, semangat kerja, pengembangan diri mutu dan efisiensi. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa sebagian faktor-faktor tersebut juga menjadi faktor yang mempengaruhi Kinerja.

Analisis Jenjang Karir Terhadap Produktivitas Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

Hasil analisis dari SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir terhadap Produktivitas memiliki pengaruh yang positif dan signifikan.

Dimana indikator-indikator di variabel Jenjang karir memberikan kontribusi yang baik terhadap produktifnya seorang pegawai. Disini terlihat bahwa pegawai yang hendak mengembangkan karirnya dengan tujuan perbaikan posisi dalam jabatan diharapkan mampu berproduktif dengan baik dalam melaksanakan tugas pokok dan tanggungjawabnya sebagai pegawai sebab diketahui bahwa produktivitas yang baik harus diikuti oleh jenjang karir yang baik dalam hal ini jenjang karir yang dimiliki oleh setiap personal pegawai.

Sehingga analisis ini dapat mengetahui bahwa Jenjang Karir berpengaruh positif dan signifikan terhadap produktivitas pegawai dalam melakukan pekerjaannya dan dapat diartikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini setuju dengan indikator jenjang karir terhadap produktivitas yaitu kebijakan organisasi, prestasi kerja, latar belakang pendidikan, pendidikan pengalaman kerja, kesetiaan pada organisasi, keluwasan bergaul atau hubungan antar manusia. Dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor-faktor tersebut menjadi faktor penentu dalam produktivitas.

Analisis Jenjang Karir Terhadap Kinerja Pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas Makassar

Analisis SmartPLS 3.0 menunjukkan bahwa variabel Jenjang Karir Terhadap Kinerja belum sepenuhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dalam hal ini peneliti memperoleh keterangan bahwa jenjang karir seorang pegawai merupakan usaha secara individual dalam memperbaiki nasib dan posisi dalam pekerjaan serta jenjang karir itu merupakan bukan suatu kegiatan kolektif yang dilakukan oleh para pegawai tetapi merupakan dukungan atau referensi dan rekomendasi dari pimpinan saat itu sehingga dapat dikatakan bahwa jenjang karir yang dimiliki oleh seorang pegawai belum bisa dikatakan suatu bentuk capaian kinerja secara organisasi tetapi merupakan kinerja secara pribadi yang dilakukan oleh pegawai

Sebab diketahui bahwa indikator-indikator di variabel Jenjang Karir terhadap Kinerja belum sepenuhnya berpengaruh positif dan signifikan dalam melakukan kinerja pegawai dan dapat diartikan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini belum sepenuhnya setuju dengan indikator-indikator Jenjang Karir terhadap Kinerja. Dan dalam penelitian ini dapat diketahui bahwa faktor-faktor dari sebagian indikator tersebut menjadi faktor yang belum sepenuhnya berpengaruh, sehingga dalam analisis ini hipotesis H5 ditolak

SIMPULAN

Berdasarkan penelitian yang dilakukan peneliti tentang Analisis Remunerasi, Jenjang Karir Dan Produktivitas Terhadap Kinerja Pegawai Pada Balai Besar Pelatihan Vokasi Dan Produktivitas Makassar, dengan menggunakan bantuan Aplikasi Smart-PLS 3.0, hasil peneliti ini menyimpulkan bahwa : (1). Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. (2). Remunerasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap Produktivitas kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. (3). Produktivitas belum sepenuhnya berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. 4). Jenjang Karir memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar. (5) Jenjang Karir belum sepenuhnya memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Balai Besar Pelatihan Vokasi dan Produktivitas (BBPVP) Makassar.

DAFTAR RUJUKAN

- Andrew E, S. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Erlangga.
- Anwar Prabu, Mangkunegara. 2000, Prestasi Kerja, Bumi Cipta:Jakarta.
- Anwar Prabu. Mangkunegara, 2005. Evaluasi Kinerja SDM,PT. Refika Aditama, bandung.
- Bella, J. (2013). Analisis Pengaruh Keselamatan dan Kesehatan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan.
- Burso. (2018). Teori-Teori Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Prenadameida Group.
- Dessler, Gary. (2000). Human Resources Management 8th edition, Pearson Education asia.
- Dunggio. (2013). Semangat dan Disiplin Kerja Terhadap Produktivitas Kerja Karyawan pada PT Jasa Rahaja (PERSERO) Cabang Sulawesi Utara. Jurnal EMBA, 1. 523-533.
- Elbadiansyah. (2019). Manajemen Sumber Daya Manusia. Malang: Cetakan Kesatu IRDH
- Fayol, Henry. 2010. Manajemen Public Relations. PT. Elex Media, Jakarta Handoko, T. H. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia, Edisi Kedua, Cetakan Keseblasan. Yogyakarta: BPFE.
- Handoko, T. Hani. 2011. Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta.
- Hasibua, Malayu., 2012. Manajemen Sumber Daya Manusi. Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Hasibuan, M. (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Cetakan Keenam. Jakarta: PT. Bumi Aksara.
- Hasibuan. (2011). Manajemen Sumber Daya Manusia.Jakarta: PT Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A.A Anwar Prabu. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marihot Tua Efandi Hariandja, H (2002). Manajemen Sumber Daya Manusia. Murwansyah. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Penerbit Alfabeta.
- Nasution. (2016) Effect of Leadership Styles, Organization Climate and Ethos of Work on Employee Productivity (PT. HP Metals Indonesia The Power Coating). International Journal of Businnes and Management, 11.(2)., 1-5

- Nawawi, H (2008). Perencanaan Sumber Daya Manusia. Yogyakarta: Gaja Mada University Press.
- Ramadan. Syahri., Yanti Pasmawati., C. D. K. 2017. Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik Terhadap Produktivitas Kerja. Univeritas Bina Darma, 3(12), 1- 12.
- Ravianto. (2014). Produktivitas dan Pengukuran. Binaman Aksara.
- Robertl. Matias dan johnh. Jackson, 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, edisi 9: Pustaka Bersama: Jakarta Selatan.
- Siagian, Sondang P.2014. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta:Bumi Aksara.
- Siagian. (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia (Edisi Pertama). Jakarta: Binaputra Aksara.
- Simamora, H. (2004). Manajemen Sumber Daya Manusi. Yogyakarta: stie ykpn,200.
- Sinambela, Lijan Poltal (2012). Kinerja Pegawai Terori Pengukuran dan Implikasi. Yogyakarta: Graha Ilmu.
- Sutrisno. E.2016. Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan ke-8). Jakarta: Kencana.
- Wibowo, F. P. 2018. Pengaruh Komunikasi, Konflik, Sters Kerja, dan Lingkungan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan. Jurnal Manajemen Sumber Daya Manusia, 12(2), 211-228. <https://doi.org/10.1017/CBO9781107415321.004>
- Yusuf, B. (2016). Manajemen Sumber Daya Manusia di Lembaga Keuangan Syariah. Jakarta: Raja Grafindo Persada