



Department of Digital Business

**Journal of Artificial Intelligence and Digital Business (RIGGS)**

Homepage: <https://journal.ilmudata.co.id/index.php/RIGGS>

Vol. 4 No. 4 (2025) pp: 867-875

P-ISSN: 2963-9298, e-ISSN: 2963-914X

---

## Pengaruh Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut

Abel Sarah Sianipar, Anton A.P Sinaga, Toman Panggabean  
Prodi Manajemen, Fakultas Ekonomi, Universitas Methodist Indonesia

[abelsarahsianipar@gmail.com](mailto:abelsarahsianipar@gmail.com), [anton.ap.sinaga88@gmail.com](mailto:anton.ap.sinaga88@gmail.com), [tomanpanggabean2205@gmail.com](mailto:tomanpanggabean2205@gmail.com)

### Abstrak

Penelitian bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis secara simultan pengaruh remunerasi, penempatan pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Bagian Utara (Sumbagut). Penelitian ini menggunakan metode deskriptif kuantitatif dengan pendekatan survei. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Utara yang berjumlah 34 orang. Teknik sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampel jenuh, dimana sampel jenuh adalah teknik penentuan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Data diperoleh melalui penyebaran kuesioner dan diolah menggunakan analisis regresi linear berganda. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $t$  dapat disimpulkan remunerasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, penempatan pegawai berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, motivasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan hasil uji hipotesis  $F$  dapat disimpulkan remunerasi, penempatan pegawai, dan motivasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan analisis koefisien determinasi diperoleh nilai koefisien determinasi Adjusted  $R$  square sebesar 0,878 (87,8%). Maka dapat disimpulkan sebesar 87,8% kinerja pegawai, dan motivasi, sisanya  $100\% - 87,8\% = 12,2\%$  kinerja pegawai dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini. Nilai tersebut menunjukkan bahwa 87,8% variasi kinerja pegawai dapat dijelaskan oleh ketiga variabel tersebut. Hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi masukan bagi manajemen BPJS Ketenagakerjaan dalam meningkatkan kinerja pegawai melalui kebijakan remunerasi, penempatan, dan motivasi kerja yang tepat.

*Kata kunci:* Remunerasi, Penempatan Pegawai, Motivasi, Kinerja Pegawai

### 1. Latar Belakang

Kinerja pegawai merupakan hasil atau tingkat pencapaian pegawai secara keseluruhan selama periode tertentu dalam melaksanakan tugas dibandingkan terhadap berbagai kemungkinan, meliputi standar hasil pekerjaan, sasaran, atau target atau kriteria yang telah ditentukan. sejauh mana suatu produk mampu memenuhi kebutuhan dan harapan konsumen. Dalam instansi perusahaan, akan dituntut agar kinerja ditingkatkan dengan memberikan loyalitas kinerja pada instansi tersebut. Perumahan Villa Setia Budi Sentosa menjadi objek yang relevan karena menunjukkan dinamika yang kompleks dalam tiga faktor tersebut. Hasil prasarvei menunjukkan adanya ketidaksesuaian antara ekspektasi konsumen dan persepsi terhadap harga, kelengkapan fasilitas, serta kepercayaan pada pengembang. Oleh karena itu, penting untuk meneliti secara empiris pengaruh remunerasi, penempatan pegawai, dan motivasi terhadap kinerja pegawai guna memberikan masukan strategis bagi pelaku usaha di instansi perusahaan.

Menurut Normi (2021:69) "Kinerja Pegawai adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu".

Menurut Muhammad dan Toruan (2017:338), Remunerasi adalah kompensasi (imbalan) kerja yang dapat berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus atas prestasi, pesangon, dan atau pensiun. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja atau pegawai sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam mencapai tujuan organisasi".

Menurut Mathis dan Jackson (2019:262) "Penempatan kerja merupakan proses menempatkan seseorang pada

posisi yang sesuai dengan pekerjaannya. Tingkat kecocokan antara pegawai dengan tugas yang diemban akan berpengaruh langsung terhadap kuantitas dan kualitas hasil kerja yang dicapai”.

Menurut Afandi (2021:23) “Motivasi merupakan dorongan yang muncul dari dalam diri individu, yang timbul karena adanya rasa terinspirasi, termotivasi, dan terdorong untuk melakukan suatu aktivitas dengan penuh keikhlasan, kegembiraan, serta kesungguhan, sehingga hasil dari aktivitas tersebut menjadi maksimal dan berkualitas”.

Beberapa penelitian terdahulu telah melakukan analisis pengaruh variabel-variabel ini terhadap Kinerja Pegawai. Olivia D.Y Pomoeng, dkk (2022) dan Tri Hartina Suwarta (2020) menyatakan hasil bahwa Remunerasi dan Penempatan Pegawai berpengaruh positif signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Motivasi memperkuat pengaruh Remunerasi dan Penempatan Pegawai terhadap Kinerja Pegawai.

Penelitian ini dilakukan pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut yang merupakan fasilitas masyarakat untuk mendapat asuransi jiwa saat bekerja dan perencanaan jaminan hari tua (pensiun). BPJS Ketenagakerjaan bertindak sebagai badan hukum publik yang melindungi tenaga kerja Indonesia dalam mengatasi masalah dan resiko masyarakat terkait hubungan kerja. Kantor Wilayah Sumbagut BPJS Ketenagakerjaan sebagai salah satu kantor yang melayani masyarakat untuk mendaftar BPJS Ketenagakerjaan, klaim, pencairan dana dan lainnya. Nasabah juga dapat mengakses layanan BPJS Ketenagakerjaan via online melalui website. Selain pendaftaran, beberapa layanan lain yang dapat diakses secara online seperti cek saldo, iuran, cek status, cek saldo, dan klaim asuransi bpjs ketenagakerjaan. Berdasarkan latar belakang yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengambil judul **“Pengaruh Remuunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut”**.

## **2. Metode Penelitian**

### **2.1 Jenis Penelitian**

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode penelitian deskriptif kuantitatif. Menurut Sugiyono (2018:8) data kuantitatif dapat diartikan sebagai metode penelitian yang berlandaskan pada filsafat positivisme, digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat kuantitatif/statistik, dengan tujuan untuk menguji hipotesis yang telah ditetapkan.

### **2.2 Populasi dan Sampel**

Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPJS Ketenagakerjaan Kantor Wilayah Sumatera Utara yaitu sebanyak 34 orang. Maka berdasarkan penelitian ini karena jumlah populasinya tidak lebih besar dari 100 responden, maka peneliti mengambil 100% jumlah populasi yang ada di penghuni perumahan Villa Setia Budi Sentosa pada tahun 2024 yang berjumlah 34 responden. Jumlah populasi berdasarkan blok dapat dilihat pada tabel berikut ini.

### **2.3 Defenisi Operasionalisasi**

Variabel dependen dalam penelitian ini adalah Kinerja Pegawai. Merupakan salah satu bagian dari perilaku konsumen. Perilaku konsumen merupakan tindakan yang secara langsung terlibat dalam usaha memperoleh, menentukan produk dan jasa, termasuk proses pengambilan keputusan yang mendahului dan mengikuti tindakan tersebut, Tjiptono (2019)

Variabel independen dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

Remunerasi adalah sejumlah uang yang dibebankan atas suatu barang atau jasa atau jumlah dari nilai uang yang ditukar konsumen atas manfaat-manfaat karena telah membeli atau menggunakan produk atau jasa tersebut, Kotler dan Armstrong (2018)

Penempatan Pegawai adalah segala sesuatu yang bersifat peralatan fisik dan disediakan oleh pihak penjual jasa untuk mendukung kenyamanan pelanggan, Maydiana (2019)

Motivasi sebagai semua pengetahuan yang dimiliki oleh konsumen dan semua kesimpulan yang dibuat oleh konsumen tentang objek, atribut, dan manfaatnya, Priansa (2019)

## 2.4 Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini data dianalisis dengan menggunakan statistik deskriptif, menggunakan Teknik analisis SPSS26. Teknik analisis SPSS26 dipilih karena sesuai dengan penelitian yang akan dilakukan dan dapat menampilkan informasi data yang lengkap dan akurat, termasuk penjelasan missing data. Menurut Sugiyono (2019:147) “statistik deskriptif adalah statistik yang digunakan untuk menganalisis data dengan cara mendiskripsikan atau menggambarkan data yang telah terkumpul sebagaimana adanya tanpa bermaksud membuat kesimpulan yang berlaku untuk umum atau generalisasi”.

## 3. Hasil dan Pembahasan

### 3.1 Hasil Penelitian

#### 3.1.1 Analisis Statistik Deskriptif

Adapun hasil statistik deskriptif dengan *software* SPSS versi 26 dari masing-masing variabel dalam penelitian ini, pada tabel 4.1:

**Tabel 2. Hasil Statistik Deskriptif**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item- Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
X1.1	25.6333	43.413	.730	.917
X1.2	25.7000	44.217	.774	.914
X1.3	25.5000	42.672	.687	.921
X1.4	25.3667	41.826	.815	.910
X1.5	25.6333	43.413	.730	.917
X1.6	25.7000	44.217	.774	.914
X1.7	25.5000	42.672	.687	.921
X1.8	25.3667	41.826	.815	.910
X2.1	24.3667	40.240	.576	.865
X2.2	24.5000	38.259	.699	.853
X2.3	24.7333	39.651	.593	.864
X2.4	24.4000	38.869	.677	.855
X2.5	24.4000	37.697	.703	.852
X2.6	24.5000	35.983	.851	.835
X2.7	24.6667	40.437	.530	.871
X2.8	24.4333	42.737	.442	.878
X3.1	46.1000	159.197	.418	.954
X3.2	46.4000	144.731	.856	.944
X3.3	46.4667	147.430	.713	.948
X3.4	46.4667	147.016	.812	.946
X3.5	46.3333	144.023	.865	.944
X3.6	46.4000	144.731	.856	.944
X3.7	46.4667	147.430	.713	.948
X3.8	46.4667	147.016	.812	.946
X3.9	46.3333	144.023	.865	.944
X3.10	46.4000	144.731	.856	.944
X3.11	46.5000	150.328	.664	.949
X3.12	46.7333	151.513	.568	.952
X3.13	46.5000	149.569	.638	.950
X3.14	46.4333	146.530	.746	.947
Y.1	39.5667	82.254	.727	.945
Y.2	39.4000	81.490	.690	.947
Y.3	39.5667	83.357	.808	.943
Y.4	39.4000	83.076	.743	.945

Y.5	39.3000	82.010	.767	.944
Y.6	39.5667	82.254	.727	.945
Y.7	39.3667	81.757	.744	.945
Y.8	39.5000	83.155	.823	.943
Y.9	39.5667	83.771	.719	.946
Y.10	39.4333	83.082	.799	.943
Y.11	39.7000	83.941	.860	.942
Y.12	39.3667	83.275	.766	.944

### 3.1.2 Pengujian Asumsi Klasik

#### a. Pengujian Normalitas

- *Kolmogorov Smirnov*

Hasil pengujian normalitas menggunakan analisis grafik dan statistik dapat dilihat pada uraian penjelasan di bawah:

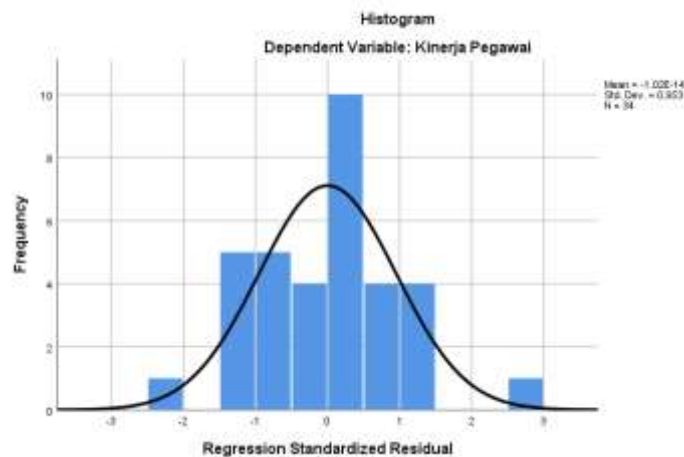
**Tabel 3. Hasil Uji Normalitas Kolmogorov Smirnov**

		Unstandardized Residual
N		34
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	.0000000
	Std. Deviation	.09210246
Most Extreme Differences	Absolute	.080
	Positive	.080
	Negative	-.076
Test Statistic		.080
Asymp. Sig. (2-tailed)		.200 <sup>c,d</sup>

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 3, diperoleh nilai *Asymp. Sig. (2-tailed)* sebesar  $0,200 > 0,05$  maka data berdistribusi secara normal.

- *Histogram*

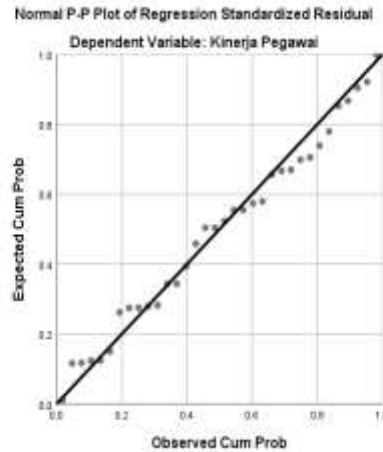


**Gambar 1. Grafik Histogram**

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Dari Gambar 1 diatas dapat dilihat bahwa grafik histogramnya menunjukkan pola distribusi normal, maka regresi dianggap memenuhi asumsi normalitas.

• **Normal Probability Plot**



**Gambar 2. Probability Plot**

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Gambar 2 diatas dapat dilihat bahwa titik-titik mendekati garis diagonal ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal.

**b. Pengujian Multikolinieritas**

Hasil untuk pengujian multikolinieritas dapat dilihat pada tabel sebagai berikut ini:

**Tabel 4. Hasil Uji Multikolinieritas**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta	Tolerance	VIF
1 (Constant)	1.425	.158			
Remunerasi	.211	.027	.496	.947	1.056
Penempatan Pegawai	.064	.030	.139	.846	1.182
Motivasi	.354	.033	.684	.886	1.129

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Seluruh nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya gejala multikolinieritas.

**c. Pengujian Heterokedastisitas**

Hasil pengujian heterokedastisitas dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

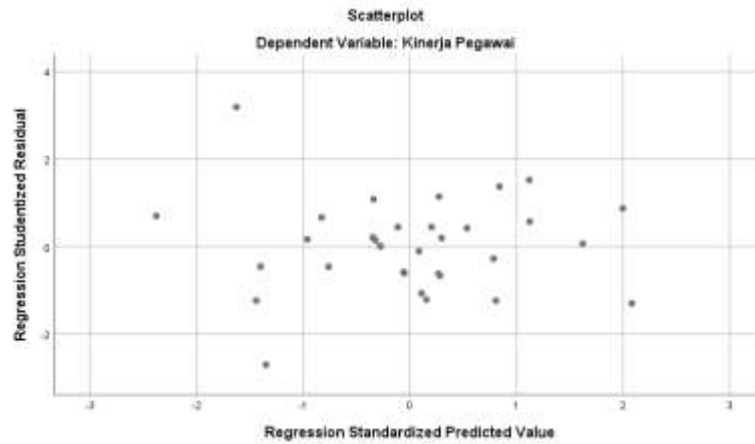
**Tabel 5. Hasil Uji Heterokedastisitas**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	.148	.099		1.486	.148
	Remunerasi	-.023	.017	-.246	-1.355	.185
	Penempatan Pegawai	-.001	.019	-.012	-.065	.949
	Motivasi	.003	.021	.028	.150	.882

a. Dependent Variable: abs\_res

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Seluruh nilai sig > 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terdapat adanya heterokedastisitas. Uji heterokedastisitas grafik scatterplot dapat dilihat pada gambar berikut ini:



**Gambar 3. Scatterplot**

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Gambar 3, hasil output gambar secara *scatterplot*, didapat titik-titik menyebar dan tidak membentuk pola tertentu yang jelas. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas diatas tidak terjadi heterokedastisitas.

### 3.1.3 Pengujian Hipotesis

#### a. Analisis Regresi Linear Berganda

Dalam regresi linier berganda, hubungan antara variabel dependen dan variabel independen diasumsikan linier.

**Tabel 6. Hasil Uji Analisis Regresi Linear Berganda**

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.158		8.999	.000
	Remunerasi	.211	.027	.496	7.948	.000
	Penempatan Pegawai	.064	.030	.139	2.104	.044
	Motivasi	.354	.033	.684	10.603	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 5, diketahui pada *Unstandardized Coefficeints* bagian B diperoleh model persamaan regresi linier berganda yaitu dengan rumus berikut:

$$Y = 1,425 + 0,211 X_1 + 0,064 X_2 + 0,354X_3$$

Berdasarkan pada penjelasan persamaan diatas maka dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Nilai Konstanta ( $\alpha$ ) sebesar 1,425, artinya jika tidak ada nilai variabel Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi maka nilai variabel Kinerja Pegawai sebesar 1,425.
2. Koefisien regresi Remunerasi ( $X_1$ ) sebesar 0,211, artinya jika variabel Remunerasi meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,211 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
3. Koefisien regresi Penempatan Pegawai ( $X_2$ ) sebesar 0,064, artinya jika variabel Penempatan Pegawai meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,064 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.
4. Koefisien regresi Motivasi ( $X_3$ ) sebesar 0,354, artinya jika variabel Motivasi meningkat 1 satuan maka Kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,354 satuan dengan asumsi variabel yang lain konstan.

**b. Uji Parsial (Uji t)**

**Tabel 7. Hasil Uji Parsial**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	1.425	.158		8.999	.000
	Remunerasi	.211	.027	.496	7.948	.000
	Penempatan Pegawai	.064	.030	.139	2.104	.044
	Motivasi	.354	.033	.684	10.603	.000

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Berdasarkan Tabel hasil uji parsial diatas, maka dapat dilihat beberapa hal dibawah ini diantaranya adalah bahwa:

1. Pada Variabel Remunerasi diperoleh nilai  $t_{hitung} 7,948 > t_{tabel} 2,042$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_1$  diterima jadi dapat disimpulkan secara parsial Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
2. Pada Variabel Penempatan Pegawai diperoleh nilai  $t_{hitung} 2,104 > t_{tabel} 2,042$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_2$  diterima jadi dapat disimpulkan secara parsial Penempatan Pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.
3. Pada Variabel Motivasi diperoleh nilai  $t_{hitung} 10,604 > t_{tabel} 2,042$ , dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_3$  diterima jadi dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**c. Uji Simultan (Uji-F)**

**Tabel 8. Hasil Uji Simultan**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2.250	3	.750	80.365	.000 <sup>b</sup>
	Residual	.280	30	.009		
	Total	2.530	33			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

b. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi, Penempatan Pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 8, nilai  $F_{hitung} t_{tabel} 80,365 > 2,92$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

**d. Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)**

Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah sebagai berikut ini:

**Tabel 9. Hasil Koefisien Determinasi**

Model Summary <sup>b</sup>				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.943 <sup>a</sup>	.889	.878	.09660

a. Predictors: (Constant), Motivasi, Remunerasi, Penempatan Pegawai

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber: Hasil penelitian 2025 (data diolah dengan SPSS 26)

Pada Tabel 9, diperoleh nilai koefisien determinasi atau *Adjusted R-Square* sebesar 0,878 atau sebesar 87,8% Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi sisanya 100%-87,8% = 12,2% dijelaskan oleh variabel lain.

#### e. Pembahasan

##### 1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel remunerasi  $7,948 > t_{tabel}$  2,042, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Dede Nur Iskandar dan Indra Ade Irawan (2021) yang menyatakan bahwa Remunerasi mempunyai pengaruh yang signifikan dan positif sebesar terhadap Kinerja Pegawai.

##### 2. Pengaruh Penempatan Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel penempatan pegawai sebesar  $2,104 > t_{tabel}$  2,042, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial fasilitas berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Jilan Nizar Masali, Melizubaida Mahmud, Ardiansyah Ardiansyah, Usman Moonti, Irwan Yantu, Sudirman (2023) yang menyatakan bahwa penempatan pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

##### 3. Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $t_{hitung}$  variabel motivasi sebesar  $7,948 > t_{tabel}$  2,042, dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ . Maka dapat disimpulkan secara parsial Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai pada Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh M Raviqy Vaqod Vaz, Bambang Sutedjo (2022) yang menyatakan bahwa Motivasi berpengaruh positif terhadap Kinerja Pegawai.

##### 4. Pengaruh Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada BPJS Ketenagakerjaan Kanwil Sumbagut

Berdasarkan hasil uji hipotesis t diperoleh nilai  $F_{hitung}$   $80,365 > 2,92$  dan nilai signifikansi sebesar  $0,000 < 0,05$ .  $H_0$  ditolak  $H_4$  diterima jadi dapat disimpulkan bahwa remunerasi, penempatan pegawai, dan motivasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Hasil penelitian ini sejalan dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Mangkunegara (2015:67) menjelaskan bahwa penempatan yang sesuai dengan kemampuan dan latar belakang pendidikan pegawai akan berpengaruh positif terhadap kinerja, karena pegawai dapat bekerja secara maksimal tanpa tekanan yang berlebihan.

#### 4. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan di atas, maka dapat disimpulkan berdasarkan uji secara parsial Remunerasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, Penempatan Pegawai berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan uji secara simultan Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Berdasarkan hasil analisis nilai *Adjusted R<sup>2</sup>* sebesar 0,829 atau sama dengan 82,9% yang berarti variabel Remunerasi, Penempatan Pegawai, dan Motivasi dapat mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 82,9%, sedangkan sisanya sebesar 17,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

#### Referensi

1. Afandi, P. (2021). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Pekanbaru: Zanafa Publishing.
2. Affandi. P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator)*. Zanafa Publishing, Riau.
3. Arif, M. (2019). *Effect of Compensation and Discipline on Employee Performance* — Jurnal/Proceedings (paper).
4. Kotler, P dan Armstrong. (2018). *Prinsip-prinsip Marketing Edisi Ke Tujuh*. Penerbit. Salemba Empat. Jakarta.
5. Kotler, P. (2019). *Manajemen Pemasaran. Edisi Milenium*. Jakarta: Prenhalindo.
6. Mangkunegara, A. P. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Remaja Rosdakarya.
7. Masali, J. N., Mahmud, M., Ardiansyah, A., Moonti, U., Yantu, I., & Sudirman, S. (2023). *Pengaruh Harga dan Fasilitas Terhadap Keputusan Pembelian pada Perumahan Griya Dulomo Indah*. *Journal of Economic and Business Education (JEBE)*, 1(2), 1–10.
8. Mathis, Robert I & Jackson, Jhon H. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Salemba Empat.

9. Maydiana, Luthfia. (2019). "Pengaruh Kualitas Pelayanan dan Fasilitas terhadap Kepuasan Pelanggan pada Jasa Cuci Motor Mandiri". *Jurnal Pendidikan Tata Niaga (Jptn)*. Volume 7, Nomor 2 (hlm. 444-450).
10. Mukhti, I., & Fachrudin, R. (2016). Pengaruh Remunerasi Terhadap Motivasi Dalam Pelayanan Publik. *Jurnal Ilmiah Mahasiswa Ekonomi*.
11. Normi, S, (2021), Pengaruh Pelatihan dan Pengembangan Sumber Daya Manusia, Budaya Organisasi dan Tipe Kepemimpinan Terhadap Kompetensi SDM pada Perusahaan Jasa Konstruksi di Sumatera Utara, *Journal of Applied Business and Economic*.
12. Olivia D.Y. Pomoeng, dkk *Jurnal Ilmiah Akuntansi dan Keuangan*. Vol. 5.
13. Priansa, Donni. Juni. (2019). *Perilaku Konsumen dalam Persaingan Bisnis*. Kontemporer. Bandung.
14. Sugiyono, (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: CV. Alfabeta.
15. Sunyoto, D. (2019). *Dasar-Dasar Manajemen Pemasaran (Konsep, Strategi, dan Kasus)*. Yogyakarta: CAPS (Center of Academic Publishing Service).
16. Vaz, M. R. V., & Sutedjo, B. (2022). *Pengaruh Kepercayaan, Corporate Image dan Persepsi Harga Terhadap Keputusan Pembelian (Studi Pada Perumahan Konsumen PT. Muliamas Land Kendal)*. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 2022–2275.