Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Personel Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi (Studi Pada Personel Di Polda Diy)

Rafa Alea Kynaneisha[1], Alex Winarno[2]
[1] Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, rafaaleakynaneisha@student.telkomuniversity.ac.id
[2] Administrasi Bisnis, Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Telkom , Indonesia, winarno@telkomuniversity.ac.id

Abstrak
Penelitian ini didasarkan pada fluktuasi kinerja personel di lingkungan Polda DIY serta belum optimalnya pengaruh remunerasi terhadap peningkatan kinerja secara langsung. Kondisi tersebut menunjukkan adanya faktor lain yang memengaruhi hubungan tersebut, yaitu kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Penelitian ini mengkaji dampak pengaruh remunerasi terhadap kinerja personel, baik secara langsung maupun melalui kepuasan kerja. Penggunaan metode pada penelitian ini yaitu pendekatan kuantitatif menggunakan jenis penelitian kausal (*explanatory research*). Data dikumpulkan dengan cara mendistribusikan kuesioner kepada personel Polda DIY. Selanjutnya, hubungan antarvariabel dianalisis menggunakan metode statistik untuk menguji keterkaitan serta pengaruh di antara variabel-variabel yang diteliti. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel serta kepuasan kerja. Selain itu, kepuasan kerja terbukti memberikan pengaruh positif terhadap kinerja serta berperan sebagai variabel mediasi dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja. Dengan demikian, penerapan sistem remunerasi yang adil dan kompetitif mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya mendorong peningkatan kinerja personel secara maksimal.

Kata kunci: remunerasi, kepuasan kerja, kinerja personel, mediasi, SEM-PLS

I. PENDAHULUAN

Kepolisian Daerah Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY) adalah organisasi yang sangat terlibat dalam upaya memelihara secara bersamaan menjaga ketertiban dan keamanan publik dengan menawarkan layanan publik sangat baik dan kompeten. Saat melaksanakan tugas dan tanggung jawab, kinerja personel menjadi salah satu aspek kunci yang menjadi penentu keberhasilan suatu organisasi. Kinerja yang optimal mencerminkan efektivitas pelaksanaan tugas, tingkat disiplin, serta profesionalisme aparat dalam melayani masyarakat. Oleh karena itu, peningkatan kinerja personel berkembang menjadi isu penting dalam manajemen sumber daya manusia di lingkungan Polda DIY.

Menurut Iswahyudi et al. (2023), strategi SDM yakni perencanaan berkualitas untuk manajemen sumber daya manusia guna meningkatkan pengembangannya. Hal ini menunjukkan bahwa manajemen sumber daya manusia berfokus dan sistematis menjadi faktor penting dalam mendorong peningkatan kinerja organisasi.

Berdasarkan gambaran umum kondisi organisasi, masih terdapat variasi tingkat kinerja personel yang menunjukkan belum optimalnya pencapaian kinerja secara keseluruhan. Kondisi ini dipengaruhi oleh beragam faktor, salah satunya yaitu sistem remunerasi yang diterapkan. Remunerasi sebagai bentuk kompensasi diharapkan mampu memberikan motivasi bagi personel untuk meningkatkan kinerja. Sistem remunerasi yang adil dan proporsional diyakini dapat mendorong peningkatan produktivitas serta tanggung jawab dalam bekerja.

Namun demikian, dalam praktiknya, peningkatan remunerasi tidak selalu disertai dengan peningkatan kinerja yang signifikan. Keadaan inilah yang mengindikasikan bahwasannya ada elemen lain yang juga berperan dalam memengaruhi hubungan antar remunerasi dan kinerja personel. Untuk memperkuat fenomena tersebut, data terkait perkembangan kinerja dan remunerasi personel dapat disajikan sebagai berikut:

Tabel 1. Capaian Kinerja Peronel Polda DIY

Kategori	2022		2023		2024	
	Jumlah	%	Jumlah	%	Jumlah	%
Sangat Baik	730	25,9%	670	24,9%	784	27,9%
Baik	1935	68,9%	1951	72,6%	1978	70,5%
Cukup	52	1,85%	46	1,71%	9	0,32%
Kurang	91	1,95%	18	0,67%	31	1,10%
	2.808		2685		2.802	

Tabel 1 menunjukkan bahwa terdapat kecenderungan fluktuasi pada capaian kinerja personel yang tidak selalu sejalan dengan perubahan remunerasi. Hal ini mengindikasikan bahwa remunerasi bukan satu-satunya elemen yang memengaruhi kinerja personel.

Di antara elemen-elemen tersebut yang diduga berpengaruh yakni kepuasan kerja. Sikap seseorang terhadap pekerjaannya tercermin dalam kepuasan kerjanya, yang mungkin memengaruhi tingkat motivasi, loyalitas, dan kinerja. Personel yang sangat puas dengan pekerjaannya biasanya berkinerja maksimal dibandingkan personel yang memiliki kepuasan kerja rendah. Oleh karena itu, kepuasan kerja dianggap sebagai faktor utama dalam relasi antara remunerasi dan kinerja personel.

Deskripsi tersebut menjadi dasar penelitian ini, yang meneliti dampak remunerasi terhadap kinerja personel serta mengkaji peran kepuasan kerja dalam hubungan tersebut. Diharapkan bahwa studi ini dapat membantu dalam pengembangan kebijakan dalam manajemen sumber daya manusia, terutama dalam meningkatkan efektivitas sistem remunerasi guna mendukung peningkatan kinerja personel di lingkungan Polda DIY.

II. TINJAUAN LITERATUR

Teori Motivasi (*Motivation Theory*)

Motivasi kerja menggambarkan sumber inspirasi internal atau eksternal yang dapat memengaruhi perilaku seseorang dalam upaya mencapai visi misi organisasi. Motivasi merupakan serangkaian proses psikologis yang menimbulkan, mengarahkan, serta mempertahankan perilaku seseorang untuk mencapai visi misi tertentu (Stephen
P. Robbins dan Timothy A. Judge (2019). Hal ini didukung oleh pendapat Pringgabayu dan Kesumah (2018), menyatakan bahwa motivasi untuk bekerja berasal dari kombinasi faktor internal dan eksternal yang mendorong individu untuk memilih tindakan serta menunjukkan perilaku tertentu dalam bekerja.

Salah satu teori yang relevan dalam kajian sumber daya manusia adalah Teori Dua Faktor (*Two-Factor Theory*) oleh Frederick Herzberg (1959). Menurut teori ini, tingkat ketidakpuasan dan kepuasan kerja ditentukan oleh dua kelompok faktor yang tidak sama, yaitu faktor motivator dan faktor higiene. Faktor motivator bersifat intrinsik serta berkaitan langsung dengan pekerjaan, seperti pencapaian, *reward*, tanggung jawab, dan peluang pertumbuhan yang berperan dalam meningkatkan kepuasan dan motivasi kerja. Selaniutnya, faktor higiene memiliki karakteristik sifat ekstrinsik dan berhubungan dengan lingkungan kerja, contohnya gaji, kondisi kerja, kebijakan organisasi, hubungan antarindividu, serta keamanan kerja, yang berfungsi mencegah ketidakpuasan kerja.

Dalam konteks penelitian ini, remunerasi dapat dikategorikan sebagai faktor higiene yang berperan dalam menciptakan kondisi kerja yang mendukung, sedangkan kepuasan kerja mencerminkan respons individu terhadap terpenuhinya faktor-faktor tersebut, yang pada akhirnya dapat memengaruhi kinerja.

Teori Kinerja (*Performance Theory*)

Teori kinerja merupakan landasan konseptual yang menjelaskan bagaimana individu menghasilkan output kerja sebagai output dari kondisi lingkungan kerja, tingkat motivasi, serta kemampuan seseorang yang saling berinteraksi. Kinerja mencerminkan tingkat pencapaian seseorang dalam memenuhi kewajiban mereka sesuai dengan standar organisasi. Menurut James L. Gibson dkk. (2012), kinerja individu ditentukan berdasarkan tiga faktor utama, diantaranya bakat, motivasi, dan kondisi tempat kerja. Kinerja maksimal dapat dicapai ketika individu memiliki kompetensi yang memadai, motivasi besar, serta ditopang mendukungnya lingkungan tempat kerja.

Sejalan dengan itu, John P. Campbell (1990) dalam model kinerja mengemukakan bahwa kinerja merupakan hasil dari kemampuan, usaha, serta arah perilaku kerja yang ditunjukkan individu dalam melaksanakan pekerjaannya. Model ini menegaskan bahwa kinerja dievaluasi tidak hanya berdasarkan hasil, tetapi juga berdasarkan perilaku yang ditunjukkan di tempat kerja dan relevan dengan tujuan organisasi.

Secara konseptual, kinerja individu adalah output dari hubungan antara bakat, motivasi, dan tempat kerja yang saling memengaruhi. Pengukuran kinerja dalam penelitian ini mengacu pada sejumlah dimensi utama, seperti kualitas, kuantitas, disiplin, inisiatif, kolaborasi, serta tanggung jawab, yang mencerminkan efektivitas individu dalam menjalankan tugasnya.

Sistem remunerasi yang bersifat adil dan mencukupi mampu mendorong peningkatkan motivasi dan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berkontribusi teradap peningkatan kinerja personel. Akibatnya, kinerja dipengaruhi oleh keterampilan individu dan oleh dukungan organisasi melalui sistem imbalan dan lingkungan kerja yang kondusif.

Konsep Remunerasi

Remunerasi merupakan salah satu instrumen manajerial yang digunakan organisasi untuk diberikan atas kinerja dan kontribusi karyawan. Secara konseptual, remunerasi mencakup berbagai jenis kompensasi, termasuk moneter dan non-moneter, yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas prestasi kerja dan tanggung jawabnya (Milkovich & Newman, 2014). Remunerasi mencerminkan hubungan timbal balik antara organisasi dan pegawai, di mana kompensasi yang diberikan menjadi bentuk apresiasi terhadap produktivitas dan loyalitas.

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2016), remunerasi termasuk bonus, insentif, tunjangan, dan layanan pendukung lainnya di luar gaji pokok dengan tujuan kesejahteraan pegawai. Secara umum, komponen remunerasi meliputi gaji pokok sebagai kompensasi utama, tunjangan sebagai bentuk dukungan kesejahteraan, insentif atau bonus yang bersifat kinerja, serta fasilitas yang memberikan rasa aman dan kenyamanan dalam bekerja.

Pengelolaan remunerasi yang proporsional dan berbasis prinsip keadilan, keseimbangan, serta transparansi dapat meningkatkan kepuasan kerja dan motivasi karyawan. Kondisi tersebut yang akhirnya berkontribusi terhadap kenaikan performa seseorang maupun efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Secara teoritis, remunerasi memiliki keterkaitan erat dengan teori motivasi, khususnya Teori Dua Faktor yang dikemukakan oleh Frederick Herzberg dan Teori Keadilan oleh John Stacey Adams (1963). Dalam perspektif Herzberg, remunerasi termasuk dalam faktor higiene yang berperan dalam mencegah ketidakpuasan kerja. Sementara itu, Teori Keadilan menekankan bahwa pegawai akan termotivasi apabila imbalan yang diterima dianggap adil dan sebanding dengan usaha yang diberikan. Oleh karena itu, sistem remunerasi yang adil dan transparan tidak sekedar berperan sebagai bentuk kompensasi, tetapi juga sebagai instrumen taktis untuk meningkatkan kinerja pekerja, kepuasan kerja, dan motivasi.

Konsep Kinerja Personel (*Personnel Performance Concept*)

Kinerja personel merupakan aspek fundamental dalam keberhasilan organisasi, khususnya pada institusi kepolisian yang menuntut disiplin, tanggung jawab, dan profesionalitas tinggi. Secara konseptual, kinerja digambarkan sebagai hasil dari upaya individu untuk memenuhi tugas dan kewajiban sesuai dengan standar organisasi (Bernardin & Russell, 1993). *Performance* bukan hanya menggambarkan output, namun juga meliputi proses serta perilaku kerja selama pelaksanaan tugas.

Menurut John P. Campbell (1990), kemampuan, motivasi, dan lingkungan kerja semuanya berperan dalam kinerja dimana saling berinteraksi dalam menentukan tingkat pencapaian individu. Sehingga, meningkatkan kinerja bergantung pada kemampuan pribadi, sistem motivasi, serta kondisi lingkungan kerja yang mendukung.

Pengukuran kinerja dalam penelitian ini menggunakan indikator yang disusun oleh H. John Bernardin dan Joyce E. A. Russell (1993), yang mencakup mutu pekerjaan, jumlah pekerjaan, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, serta tanggung jawab. Indikator-indikator tersebut mencerminkan efektivitas individu dalam melaksanakan tugas serta kontribusinya terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Secara umum, kinerja personel merupakan hasil integrasi antara kemampuan, sikap, dan perilaku kerja

yang dapat diukur secara objektif. Kinerja yang baik menunjukkan adanya kompetensi, komitmen, dan profesionalisme individu dalam menjalankan tugasnya. Dalam konteks penelitian ini, kinerja dipandang sebagai hasil akhir yang dipengaruhi oleh remunerasi dan kepuasan kerja. Sistem remunerasi yang adil serta memadai dapat menaikkan kepuasan dan motivasi di tempat kerja, yang pada akhirnya meningkatkan kinerja individu.

Konsep Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja menjadi salah satu faktor psikologis yang memiliki peran utama dalam memengaruhi perilaku, motivasi, dan kinerja pegawai di dalam organisasi. Pada intinya, kebahagiaan kerja bersifat pribadi karena tingkat kepuasan etiap orang berbeda-beda tergantung pada nilai-nilai pribadi mereka (Pangarso, 2015). Alasan kepuasan kerja bersifat subjektif yaitu berkaitan dengan sejauh mana harapan, kebutuhan, dan nilai-nilai individu terpenuhi oleh pekerjaannya.

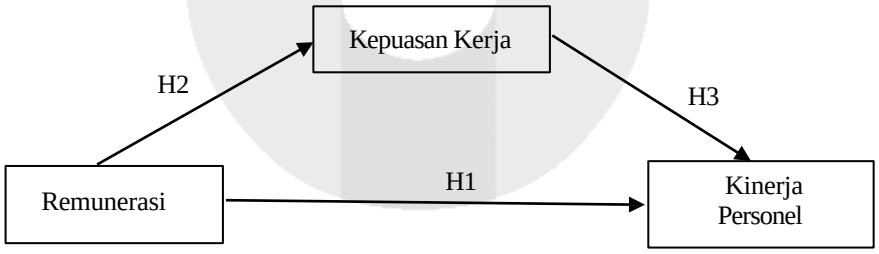
Menurut Edwin A. Locke (1976) dalam *Range of Affect Theory*, tingkat kepuasan kerja ditentukan oleh kesenjangan antara harapan individu dengan kondisi nyata yang diterima. Semakin kecil kesenjangan tersebut, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja, sedangkan kesenjangan yang besar akan menimbulkan ketidakpuasan.

Dalam penelitian ini, kepuasan kerja diukur dengan menggunakan konsep *Job Descriptive Index (JDI)* yang dikembangkan oleh Patricia C. Smith, Leland Kendall, dan Charles L. Hulin (1969). Instrumen ini terdiri dari lima dimensi utama: hubungan dengan rekan kerja, pengawasan, pekerjaan itu sendiri, kepuasan kompensasi, dan prospek untuk kemajuan karier, yang mencerminkan aspek-aspek penting dalam pengalaman kerja individu.

Secara umum, kepuasan kerja menggambarkan tingkat kepuasan yang dirasakan individu terhadap berbagai aspek dalam pekerjaannya. Selain mendorong lingkungan kerja yang lebih produktif, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi, dedikasi, dan kinerja. Dalam penelitian ini, salah satu faktor mediasi yang membantu menjembatani kesenjangan antara kompensasi dan kinerja karyawan adalah kepuasan kerja. Sistem remunerasi yang adil dan proporsional diharapkan dapat membuat kepuasan kerja menjadi meningkat, yang selanjutnya akan berdampak pada peningkatan kinerja individu.

Kerangka Pemikiran

Untuk memberikan gambaran yang sistematis mengenai hubungan antarvariabel yang diteliti, sebuah kerangka dibuat untuk menggambarkan efek langsung dan tidak langsung dari remunerasi terhadap kinerja karyawan melalui variabel perantara berupa kepuasan kerja.



Gambar 1. Kerangka Pemikiran Sumber: Data diolah oleh penulis (2026)

Hipotesis Penelitian

Hipotesis penelitian ini diprediksi berdasarkan pada asumsi bahwa kinerja personel dipengaruhi oleh berbagai faktor internal organisasi, salah satunya adalah remunerasi sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi kerja. Dalam perspektif motivasi, khususnya Teori Dua Faktor yang dicetuskan oleh Frederick Herzberg dkk. (1959), remunerasi termasuk dalam faktor higiene yang berfungsi untuk mengurangi potensi ketidakpuasan kerja yang bersamaan membina suasana kerja yang positif. Remunerasi secara merata serta seimbang diharapkan mampu mendorong motivasi kerja serta berimplikasi pada peningkatan kinerja personel.

Namun, tidak selalu ada korelasi yang jelas antara remunerasi dan kinerja. Kepuasan kerja menjadi elemen penting yang menjembatani hubungan tersebut. Menurut Edwin A. Locke (1976), kepuasan kerja timbul ketika terdapat keselarasan antara harapan individu dan kondisi yang diperoleh dalam pekerjaan. Orang yang sangat puas dengan pekerjaannya cenderung lebih termotivasi, berdedikasi, dan produktif (Stephen P. Robbins & Timothy A. Judge, 2019).

Secara empiris, beberapa penelitian terdahulu menunjukkan bahwa remunerasi memiliki dampak positif pada kinerja, baik secara langsung maupun melalui variabel perantara berupa kepuasan kerja. Remunerasi yang diberikan secara adil dan terbuka mampu meningkatkan kepuasan kerja, yang selanjutnya membantu meningkatkan kinerja pribadi.

Berdasarkan dasar teori serta temuan empiris tersebut, berikut ini adalah rumusan hipotesis penelitian:

- H1: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel.
- H2: Remunerasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.
- H3: Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel.
- H4: Kepuasan kerja memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja pe

III.METODOLOGI PENELITIAN

Untuk menyelidiki hubungan sebab-akibat antara remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan, penelitian ini menggunakan teknik kuantitatif dengan tipe penelitian kausal (*explanatory research*). Pendekatan yang digunakan bersifat deduktif, yaitu berangkat dari landasan teori untuk kemudian diuji secara empiris melalui data lapangan.

Para responden diberikan kuesioner sebagai bagian dari pendekatan survei yang digunakan dalam penelitian ini, disertai dengan unit analisis berupa individu, yaitu personel Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY). Data dasar yang digunakan dikumpulkan langsung dari responden untuk tujuan mengukur persepsi terkait remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja personel.

Seluruh personel aktif Polda DIY dengan jumlah sekitar ±7.000 orang menjadi populasi dalam penelitian ini. Sampel penelitian ditentukan sebanyak 200 responden menggunakan teknik *probability sampling*, khususnya *stratified random sampling*, sehingga setiap unit kerja memiliki peluang yang proporsional untuk terpilih sebagai responden. Alokasi sampel ke setiap strata dilakukan dengan rumus proporsional sebagai berikut:

$$n_h = \frac{N_h}{N} \times n$$

Keterangan:

n_h : jumlah sampel pada strata ke-h
N_h : jumlah populasipada strata ke-h
N : total populasi
n : total sampel (200 responden)

Pendekatan ini memastikan bahwa sampel yang diperoleh tidak hanya representatif secara statistik, tetapi juga mencerminkan keragaman peran dan fungsi personel di Polda DIY, sehingga hasil penelitian lebih akurat dan relevan secara empiris.

Variabel penelitian terdiri dari remunerasi sebagai variabel independen (X), kinerja personel sebagai variabel dependen (Y), dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi (Z). Operasionalisasi variabel dilakukan dengan mengacu pada indikator yang relevan, seperti gaji, tunjangan, insentif, dan fasilitas kerja untuk remunerasi; kualitas, kuantitas, ketepatan waktu, inisiatif, kerja sama, dan tanggung jawab untuk kinerja; dan kepuasan terhadap gaji, tugas, pengawasan, rekan kerja, dan kemajuan karier untuk kepuasan kerja. Skala Likert dari 1 hingga 5 digunakan untuk mengukurt setiap indikator.

Kuesioner yang sebelumnya telah menjalani pengujian validitas dan reliabilitas didistribusikan sebagai bagian dari metode pengumpulan data untuk memastikan keakuratan dan konsistensi instrumen. Pengujian validitas mencakup konstruk, konten, dan kriteria; sementara uji reliabilitas dilakukan untuk menilai konsistensi internal instrumen.

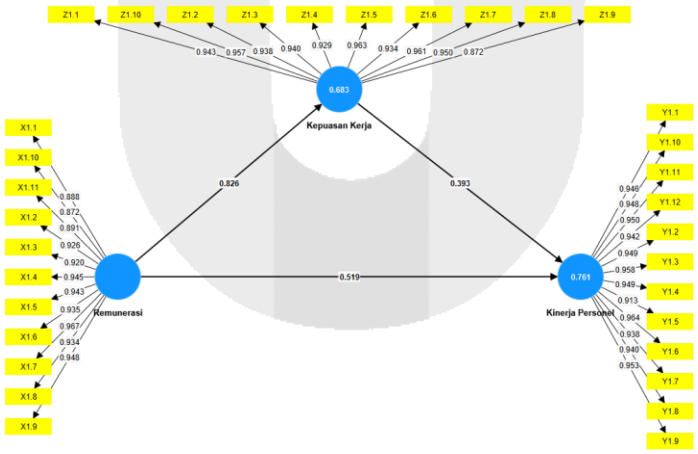
Dengan bantuan perangkat lunak SmartPLS, metode pemodelan persamaan struktur berbasis *Partial Least Squares* (SEM-PLS) digunakan untuk analisis data dalam penelitian ini. Evaluasi model pengukuran (*outer model*) untuk mengevaluasi indikator validitas dan reliabilitas, serta evaluasi model struktural (*inner model*) untuk memeriksa hubungan antar variabel dan hipotesis penelitian. Pendekatan *bootstrapping* digunakan untuk menilai signifikansi dengan menggunakan kriteria nilai *t-statistic* > 1,96 dan *p-value* < 0,05.

Output dari analisis kemudian diinterpretasikan untuk menjelaskan pengaruh remunerasi terhadap kinerja personel. Untuk memberikan gambaran empiris tentang hubungan antar variabel dalam konteks organisasi kepolisian, baik secara langsung maupun melalui penggunaan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Hasil Penelitian

Hasil penelitian diawali dengan analisis deskriptif terhadap karakteristik responden yang menunjukkan bahwa mayoritas responden didominasi oleh usia muda (<25 tahun), berjenis kelamin laki-laki, memiliki masa kerja 1–5 tahun, serta berasal dari berbagai unit kerja di lingkungan Polda DIY. Hal ini menunjukkan bahwa informasi yang dikumpulkan sudah cukup merepresentasikan kondisi personel aktif di lapangan. Berdasarkan analisis deskriptif variabel, diketahui bahwa variabel remunerasi mendapatkan nilai *mean* sebesar 4,642 dengan kategori sangat tinggi. Oleh karena itu, bisa dikatakan sistem remunerasi di Polda DIY dipersepsikan telah adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi kerja personel. Selanjutnya, variabel kepuasan kerja memiliki nilai *mean* sebesar 4,695 yang termasuk dalam kategori sangat tinggi, menunjukkan bahwa karyawan merasa puas dengan pekerjaan mereka, tempat kerja, dan interaksi mereka dengan rekan kerja dan atasan. Disisi lain, variabel kinerja personel memperoleh nilai *mean* sebesar 4,733 menggambarkan tingkat kinerja sangat baik.



Gambar 1. Outer Model

Semua indikator memenuhi persyaratan validitas dan reliabilitas, sesuai dengan pengujian model menggunakan pendekatan SEM-PLS, dengan nilai outer loading > 0,70, AVE > 0,50, serta composite reliability > 0,70.

Tabel 2. Hasil Analisis R Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.683	0.681
Kinerja Personel	0.761	0.759

Selain itu, nilai R-square menunjukkan bahwa remunerasi mampu menjelaskan 68,3% variasi kepuasan kerja, sedangkan remunerasi dan kepuasan kerja secara simultan dapat menjelaskan sebesar 76,1% variasi kinerja personel. Hal ini menunjukkan bahwa model penelitian tersebut memiliki kapasitas penjelasan yang tinggi.

Tabel 3. Hasil Uji Hipotesis

H	Hipotesis	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation	T statistics	P values
H1	Remunerasi -> Kinerja Personel	0.519	0.507	0.131	3.970	0.000
H2	Remunerasi -> Kepuasan Kerja	0.826	0.830	0.046	17.824	0.000
H3	Kepuasan Kerja -> Kinerja Personel	0.393	0.408	0.140	2.808	0.005
H4	Remunerasi -> Kepuasan Kerja -> Kinerja Personel	0.325	0.341	0.127	2.564	0.010

Hasil uji hipotesis menunjukkan bahwa seluruh hipotesis diterima. Remunerasi berpengaruh positif terhadap kinerja personel ($\beta = 0{,}519$; $p < 0{,}05$) dan kepuasan kerja ($\beta = 0{,}826$; $p < 0{,}05$). Selain itu, kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja personel ($\beta = 0{,}393$; $p < 0{,}05$) serta terbukti memediasi pengaruh remunerasi terhadap kinerja ($\beta = 0{,}325$; $p < 0{,}05$).

Pembahasan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja personel. Temuan ini mengindikasikan bahwa sistem imbalan yang adil dan proporsional mampu meningkatkan produktivitas serta kualitas kerja personel. Dalam konteks organisasi kepolisian, remunerasi tidak hanya dipandang sebagai kompensasi finansial, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan institusional atas risiko dan tanggung jawab kerja yang tinggi.

Selain itu, remunerasi telah terbukti secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja karyawan meningkat seiring dengan kualitas sistem kompensasi yang diterapkan. Temuan ini sejalan dengan teori motivasi, khususnya Teori Dua Faktor Herzberg, yang menyatakan bahwa salah satu faktor higiene yang dapat menghentikan ketidakpuasan kerja adalah kompensasi.

Lebih lanjut, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja personel, yang artinya bahwa faktor psikologis berperan penting dalam meningkatkan kualitas kinerja. Para pekerja yang merasa puas dengan pekerjaan mereka biasanya menunjukkan motivasi, dedikasi, dan akuntabilitas yang lebih besar dalam menjalankan tugasnya.

Temuan penting lainnya adalah bahwa hubungan antara remunerasi dan kinerja karyawan dimediasi oleh kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bagaimana kompensasi memengaruhi kinerja baik secara langsung maupun tidak langsung melalui proses psikologis seperti kepuasan kerja yang lebih tinggi. Oleh karena itu, remunerasi berfungsi bukan sebagai insentif ekonomi, namun juga menjadi elemen pembentuk persepsi keadilan dan penghargaan dalam organisasi.

Secara keseluruhan, temuan studi ini mendukung gagasan bahwa variabel ekonomi dan psikologis berinteraksi untuk memengaruhi kinerja karyawan. Dengan demikian, organisasi haruslah menjadi pengelola agar sistem remunerasi yang adil, transparan, dan berbasis kinerja untuk meningkatkan kepuasan karyawan dan mendorong kinerja puncak.

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan didasarkan peda penelitian mengarah pada remunerasi, kepuasan kerja, dan kinerja personel di lingkungan Kepolisian Daerah Istimewa Yogyakarta (Polda DIY) berada dalam kategori sangat tinggi,

dimana mencerminkan persepsi positif terhadap sistem kompensasi serta kondisi kerja yang mendukung. Secara empiris, remunerasi terbukti memiliki dampak yang menguntungkan dan signifikan terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja, sementara kepuasan kerja juga menunjukkan pengaruh positif terhadap kinerja. Selain itu, kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi parsial dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja, yang menunjukkan bahwa peningkatan remunerasi tidak hanya memberikan pengaruh secara langsung, tetapi juga secara tidak langsung melalui peningkatan kepuasan kerja. Oleh karena itu, kinerja personel merupakan hasil interaksi antara faktor ekonomi dan psikologis yang saling mendukung dalam meningkatkan efektivitas kerja.

Berdasarkan temuan tersebut, organisasi disarankan untuk mempertahankan dan meningkatkan sistem remunerasi secara adil, transparan, serta berbasis kinerja yang berguna untuk mendorong kepuasan kerja dan kinerja personel secara optimal. Sementara itu, pengelolaan sumber daya manusia perlu memperhatikan aspek non-finansial, contohnya adalah menciptakan lingkungan kerja yang kondusif, pengembangan karier, dan hubungan kerja yang harmonis. Bagi peneliti berikutnya, untuk mendapatkan hasil yang lebih menyeluruh, disarankan untuk memperluas objek penelitian dan menambah variabel tambahan seperti motivasi kerja, kepemimpinan, atau budaya organisasi ke dalam model penelitian sehingga dapat digeneralisasikan secara lebih luas.

REFERENSI

Adams, J. S. (1963). Towards an understanding of inequity. *The Journal of Abnormal and Social Psychology*, *67*(5), 422.

Bernardin, H. J., & Russell, J. E. (1993). *Human Resource Management: An Experiential Approach.*
McGraw Hill.

Campbell, J. P., McHenry, J. J., & Wise, L. L. (1990). Modeling job performance in a population of jobs.
Personnel Psychology, *43*(2), 313–575.

Herzberg, F. (1959). *The Motivation to Work*. Wiley.

Iswahyudi, M. S., Tahir, R., Samsuddin, H., Hadiyat, Y., Herman, H., Hamdani, D., & Ramadoan, S. (2023). Strategi perencanaan sumber daya manusia: Mengelola dan menetapkan SDM yang berkualitas. PT. Sonpedia Publishing Indonesia.

Kesumah, P., & Pringgabayu, D. (2018). Pengaruh kompetensi, motivasi, budaya perusahaan terhadap kinerja karyawan politeknik swasta di Bandung. *Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, *15*(1), 78–83.

Locke, E. A. (1976). The Nature and Causes of Job Satisfaction. In *Handbook of industrial and Organizational Psychology*. Ran McNally.

Milkovich, G. T., Newman, J. M., & Gerhart, B. A. (2014). *Compensation*. McGraw-Hill.

Pangarso, A., & Ramadhyanti, V. (2015). Pengaruh lingkungan kerja non fisik terhadap kepuasan kerja dosen tetap studi pada Fakultas Komunikasi dan Bisnis Universitas Telkom Bandung. *Kinerja*, *19*(1), 172–191.

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2019). *Perilaku Organisasi*. Salemba Empat.

Smith, P. C., Kendall, L. M., & Hulin, C. L. (1969). *The Measurement of Satisfaction in Work and Retirement*. Rand McNally.

Amalia, S., & Fakhri, M. (2016). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. GRAMEDIA ASRI MEDIA CABANG EMERALD BINTARO. Jurnal
Computech & Bisnis, 10(2), 119–127.

Aruan, Q. S., & Fakhri, M. (2015). PENGARUH LINGKUNGAN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN LAPANGAN DEPARTEMEN GRASBERG POWER DISTRIBUTION PT. FREEPORT INDONESIA. MODUS, 27(2), 141–162.

Bina, U., Gorontalo, T., Rianda, S., & Winarno, A. (2022). PENGARUH KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA FISIK TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA PT RAJASALAND BANDUNG.

Pangarso, A., Astuti, E. S., Raharjo, K., & Afrianty, T. W. (2024). Enhancing Sustained Competitive Advantage in Indonesian Non-vocation Private Tertiary Education Institutions.

valuta,+Journal+manager,+9.+Frengki_Astadi. (2016).

Winarno, A., Gadzali, S. S., Kisahwan, D., & Hermana, D. (2025). Leadership and employee environmental performance: mediation test from model job demands-resources dan sustainability perspective in micro level

Fakhri, M., & Id, A. (2024). *MIX: Jurnal Ilmiah Manajemen Exploring the Moderating Effects of Organizational Citizenship Behavior on the Relationship between Servant Leadership and Employee Performance with Employee Engagement as the Mediator*. https://doi.org/10.22441/jurnal_mix