

The Effect Of Workload And Remuneration On Employee Performance Mediated By Work Engagement Among Civil Servants At Pattimura University

Pengaruh Beban Kerja Dan Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Yang Dimediasi Oleh Work Engagement Pada Pns Universitas Pattimura

Cornelien Kastanya¹, Conchita Latupapua², Gerrits Pentury³

PascaSarjana Universitas Pattimura^{1,2,3}

kastanjacornelien@gmail.com¹, ars5clay@gmail.com², penturygm@gmail.com³

**Corresponding Author*

ABSTRACT

This study aims to analyze the effect of workload and remuneration on employee performance mediated by work engagement among civil servants at the Pattimura University Rectorate. The study sample consisted of 94 respondents selected using purposive sampling. Data analysis was performed using the Partial Least Square (PLS) method with the assistance of the SmartPLS program. The results showed that workload had a positive effect on work engagement but did not have a significant direct effect on employee performance. Conversely, remuneration had a significant positive effect on both work engagement and employee performance. Work engagement was found to have a significant effect on performance, while also mediating the effect of workload and remuneration on employee performance. An R^2 value of 0.957 indicates that the variables of workload, remuneration, and work engagement were able to explain 95.7% of the variation in employee performance, while the remainder was influenced by other factors outside the model.

Keywords: Workload, Remuneration, Work Engagement, Performance

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh beban kerja dan pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai yang dimediasi oleh work engagement pada PNS Rektorat Universitas Pattimura. Sampel penelitian berjumlah 94 responden yang ditentukan dengan teknik purposive sampling. Analisis data dilakukan menggunakan metode Partial Least Square (PLS) dengan bantuan program SmartPLS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh positif terhadap work engagement, namun tidak berpengaruh signifikan secara langsung terhadap kinerja pegawai. Sebaliknya, remunerasi berpengaruh positif signifikan terhadap work engagement maupun kinerja pegawai. Work engagement terbukti berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sekaligus memediasi pengaruh beban kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai. Nilai R^2 sebesar 0,957 menunjukkan bahwa variabel beban kerja, remunerasi, dan work engagement mampu menjelaskan 95,7% variasi kinerja pegawai, sementara sisanya dipengaruhi faktor lain di luar model.

Kata Kunci: Beban Kerja, Remunerasi, Work Engagement, Kinerja

1. Pendahuluan

Perguruan tinggi merupakan organisasi sektor publik yang memiliki peran strategis dalam mencetak sumber daya manusia unggul yang berkontribusi pada pembangunan bangsa. Universitas tidak hanya sebagai pusat pendidikan, tetapi juga sebagai produsen kebijakan publik melalui pengembangan ilmu pengetahuan, teknologi, dan seni. Oleh karena itu, keberhasilan universitas sangat ditentukan oleh kinerja pegawainya, baik dosen maupun tenaga kependidikan, yang menjadi motor penggerak pelayanan akademik.

Kinerja pegawai dalam organisasi publik dipandang sebagai tolok ukur keberhasilan pencapaian tujuan institusi. Menurut teori manajemen, kinerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, antara lain kepuasan kerja, motivasi, disiplin, beban kerja, dan sistem penghargaan atau remunerasi. Pegawai negeri sipil (PNS) sebagai aparatur negara memiliki tanggung jawab untuk melaksanakan tugas secara profesional. Untuk mendukung hal itu, diperlukan sistem

pengelolaan sumber daya manusia yang memperhatikan keseimbangan antara beban kerja dan penghargaan yang diterima.

Beban kerja merupakan jumlah pekerjaan yang harus diselesaikan pegawai dalam kurun waktu tertentu sesuai dengan sasaran kerja. Beban kerja yang terlalu berat dapat menyebabkan kelelahan fisik dan psikologis, menurunkan produktivitas, bahkan memengaruhi kualitas layanan. Sebaliknya, beban kerja yang terlalu ringan dapat menyebabkan inefisiensi organisasi. Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja dapat bersifat negatif maupun positif, tergantung pada motivasi dan persepsi pegawai. Jika beban kerja dipandang sebagai tantangan dan diimbangi dengan penghargaan yang sesuai, maka dapat meningkatkan motivasi dan produktivitas. Salah satu bentuk penghargaan yang krusial adalah remunerasi, yaitu imbalan atau tunjangan kinerja yang diterima pegawai sebagai bentuk penghargaan atas kontribusinya. Dalam konteks reformasi birokrasi, remunerasi diharapkan dapat meningkatkan profesionalisme sekaligus mencegah praktik KKN.

Universitas Pattimura sebagai instansi pemerintah telah menerapkan pola pengelolaan keuangan Badan Layanan Umum (PK-BLU) sejak 2018, sehingga berhak memberikan remunerasi kepada pegawainya. Berdasarkan Keputusan Menteri Keuangan Nomor 505/KMK.05/2019, universitas mulai melaksanakan pembayaran tunjangan kinerja sejak 2019. Meskipun demikian, implementasi remunerasi di Universitas Pattimura masih menghadapi berbagai tantangan. Laporan survei menunjukkan banyak mahasiswa mengeluhkan pelayanan administrasi yang lambat, prosedur berbelit-belit, serta kurangnya disiplin pegawai. Data internal mencatat hampir setengah dari pegawai sering terlambat masuk kantor. Hal ini menunjukkan bahwa remunerasi yang diberikan belum sepenuhnya berdampak pada peningkatan kinerja pegawai.

Selain beban kerja dan remunerasi, faktor work engagement atau keterikatan kerja juga memiliki peran penting dalam meningkatkan kinerja. Work engagement didefinisikan sebagai kondisi mental positif yang ditandai dengan dedikasi, semangat, dan fokus dalam bekerja. Studi terdahulu menegaskan bahwa pegawai dengan tingkat engagement tinggi lebih produktif, kreatif, serta bersedia bekerja lebih keras untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan demikian, work engagement dapat menjadi variabel mediasi antara beban kerja, remunerasi, dan kinerja pegawai.

Kondisi Universitas Pattimura saat ini menggambarkan adanya kesenjangan antara kebijakan remunerasi yang telah diterapkan dengan realitas kinerja pegawai. Beban kerja yang tinggi akibat standar mutu universitas, apabila tidak diimbangi dengan kesejahteraan dan keterikatan kerja, berpotensi menurunkan kualitas pelayanan. Oleh sebab itu, penting dilakukan penelitian untuk menguji bagaimana beban kerja dan remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai, dengan keterikatan kerja sebagai variabel mediasi.

Penelitian ini berjudul "Pengaruh Beban Kerja dan Pemberian Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai yang Dimediasi oleh Work Engagement pada PNS Rektorat Universitas Pattimura." Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis secara mendalam pengaruh langsung maupun tidak langsung antara beban kerja, remunerasi, work engagement, dan kinerja pegawai. Dengan pendekatan ini diharapkan dapat diperoleh gambaran menyeluruh mengenai strategi peningkatan kualitas sumber daya manusia di lingkungan universitas.

Secara teoritis, penelitian ini akan memperkaya literatur dalam bidang manajemen sumber daya manusia, khususnya mengenai interaksi antara beban kerja, remunerasi, dan engagement terhadap kinerja. Sementara secara praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat menjadi bahan evaluasi bagi pimpinan Universitas Pattimura dalam merumuskan kebijakan yang lebih efektif, seperti penataan beban kerja, perbaikan sistem remunerasi, dan program peningkatan keterikatan kerja pegawai. Dengan demikian, universitas dapat mewujudkan

visinya sebagai perguruan tinggi unggulan di Maluku melalui pengelolaan SDM yang profesional, disiplin, dan berorientasi pelayanan prima.

Rumusan Masalah

2. Metode Penelitian

Lokasi penelitian adalah tempat atau obyek untuk diadakan penelitian. Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah Rektorat Universitas Pattimura Ambon. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Pegawai Rektorat Universitas Pattimura yang berjumlah 270 orang. Sampel yang diambil berdasarkan teknik *purposive sampling*. *Purposive sampling* adalah teknik penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu dalam Sugiyono, (2016: 85). Adapun kriteria yang dijadikan sebagai sampel penelitian yaitu 1) Pegawai yang bekerja pada bagian Rektorat Universitas Pattimura., 2) Pegawai yang bersatus sebagai Pegawai Negeri Sipil. Berdasarkan kriteria tersebut diatas dengan demikian sampel yang digunakan dalam penelitian ini sebanyak 94 responden yang merupakan pegawai PNS bagian Rektorat Universitas Pattimura. Untuk menjelaskan Hubungan Antar Variabel, analisis data dalam penelitian ini menggunakan *Partial Least Square (PLS)*. *Partial Least Square (PLS)* merupakan model persamaan *Structural Equation Modeling (SEM)* dengan pendekatan berdasarkan *variance* atau *component-based structural equation modeling*.

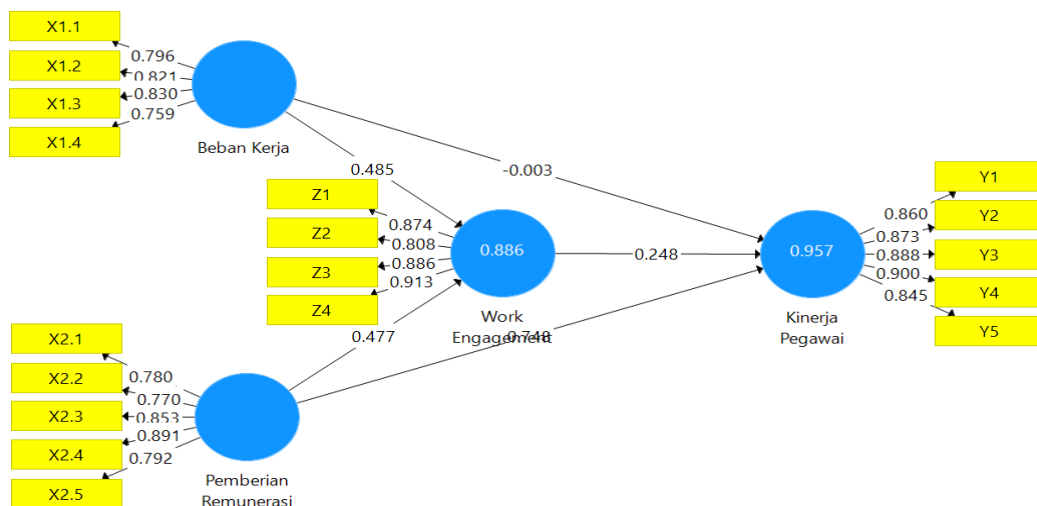
3. Hasil dan Pembahasan

Hasil Penelitian

Analisis Data

Proses analisis data dengan menggunakan Smart PLS (*Partial Least Square*) memerlukan dua tahapan utama untuk mengevaluasi model fit dari suatu model penelitian. Tahapan tersebut meliputi:

1. Evaluation Of Measurement Model (Outer Model)



Gambar 1. Hasil PLS Algoritma

Sumber : Data Primer Diolah (2025)

a. Uji Validitas

Tabel 1. Nilai *Loading Factor*

Variabel	Indikator	Loading Factor	P-Values
Beban Kerja (X1)	BK 1	0.796	0,000
	BK 2	0.821	0,000
	BK 3	0.830	0,000

Pemberian Remunerasi (X2)	BK 4	0.759	0,000
	PR 1	0.780	0,000
	PR 2	0.770	0,000
	PR 3	0.853	0,000
	PR 4	0.891	0,000
	PR 5	0.792	0,000
Work Engagement (Z)	WE 1	0.874	0,000
	WE 2	0.808	0,000
	WE 3	0.886	0,000
	WE 4	0.913	
Kinerja Pegawai (Y)	KP 1	0.860	0,000
	KP 2	0.873	0,000
	KP 3	0.888	0,000
	KP 4	0.900	0,000
	KP 5	0.845	0,000

Sumber: Data Primer diolah, 2025

Validitas konvergen menunjukkan sejauh mana indikator-indikator dalam satu konstruk mampu menjelaskan variabel laten yang diukur. Berdasarkan data pada Tabel *Outer Loadings*, semua indikator memiliki nilai loading di atas batas minimum 0,70 yang disyaratkan dan nilai P-Values <0,05 oleh Hair et al. (2019). Hal ini menunjukkan bahwa seluruh indikator yang digunakan dalam penelitian ini telah memenuhi syarat validitas konvergen

b. Uji Reliabilitas

Tabel 3. Uji Reliabilitas

Variabel	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
X1 (Beban Kerja)	0,816	0,878	0,643
X2 (Pemberian Remunerasi)	0,876	0,910	0,670
Z (Work Engagement)	0,894	0,926	0,759
Y (Kinerja Pegawai)	0,922	0,941	0,763

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan tabel di atas, seluruh konstruk dalam model ini memenuhi kriteria reliabilitas. Nilai *Cronbach's Alpha* untuk Beban Kerja (0,816), Pemberian Remunerasi (0,876), *Work Engagement* (0,894), dan Kinerja Pegawai (0,922) semuanya berada di atas ambang batas 0,70. Dengan demikian, semua konstruk dalam model ini dinyatakan reliabel dan valid dalam mengukur variabel penelitian.

2. Evaluation On Structural Model (Inner Model)

Evaluasi terhadap *Structural Model (Inner Model)* dilakukan untuk menguji hubungan antar variabel laten dalam model serta menilai kekuatan dan signifikansi pengaruh antar konstruk berdasarkan hasil analisis *SmartPLS*.

a. Uji R-Square (R²)

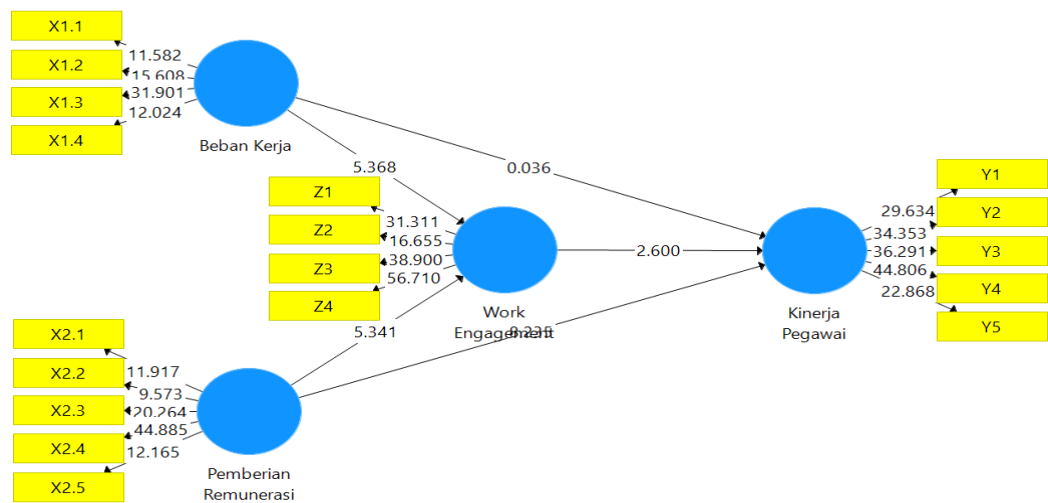
Uji R-Square (R²) dilakukan untuk mengetahui seberapa besar proporsi varians dari variabel endogen yang dapat dijelaskan oleh variabel-variabel eksogen dalam model penelitian.

Tabel 4. Uji R-Square (R ²)	
Variabel	R-Square
Work Engagement	0,886
Kinerja Pegawai	0,957

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji R-Square (R²) pada gambar, nilai R² untuk variabel *Work Engagement* memiliki nilai R² sebesar 0,886, yang berarti 89% variasi dalam *Work Engagement* dapat dijelaskan oleh konstruk yang memengaruhinya dalam model. Sementara itu, variabel Kinerja Pegawai adalah sebesar 0,957, yang menunjukkan bahwa 96% variasi pada Kinerja Pegawai dapat dijelaskan oleh variabel-variabel independen dalam model, seperti Beban Kerja, Pemberian Remunerasi, dan Work Engagement.

a. Uji Pengaruh Langsung



Gambar 2. Grafik Bootstrapping

Tabel 5. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Langsung					
Hipotesis	Hubungan antara Konstruk	Nilai Koefesien	T-Statistik	P-Values	Status
H1	Beban Kerja (X1) → <i>Work Engagement</i> (Z)	0,485	5,368	0,000	Ditolak
H2	Pemberian Remunerasi (X2) → <i>Work Engagement</i> (Z)	0,477	5,341	0,000	Diterima
H3	Beban Kerja (X1) → Kinerja Pegawai(Y)	-0,106	0,031	0,971	Ditolak
H4	Pemberian Remunaras (X2) → Kinerja Pegawai (Y)	0,748	8,235	0,000	Diterima
H5	<i>Work Engagement</i> (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,248	2,600	0,010	Diterima

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berdasarkan hasil uji pengaruh langsung (*path coefficients*) pada gambar 2 dan tabel 4.10, dapat disimpulkan sebagai berikut:

- 1). Beban Kerja → *Work Engagement*. Koefisien sebesar 0,485, dengan *p-value* 0,000 ($< 0,05$) dan t-statistik 5,368, menunjukkan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. Dengan demikian Hipotesis 1 Ditolak.
- 2). Pemberian Remunerasi → *Work Engagement*. Koefisien sebesar 0,477, dengan *p-value* 0,000 dan t-statistik 5,341, menandakan bahwa remunerasi berpengaruh signifikan positif terhadap *work engagement*. Dengan demikian Hipotesis 2 Diterima.
- 3). Beban Kerja → Kinerja Pegawai. Nilai koefisien sebesar -0,106 dengan *p-value* 0,971 ($> 0,05$) dan t-statistik 0,031, menunjukkan bahwa pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai tidak signifikan secara statistik. Dengan demikian Hipotesis 3 Ditolak.
- 4). Pemberian Remunerasi → Kinerja Pegawai. Koefisien sebesar 0,748, dengan *p-value* 0,000 dan t-statistik 8,235, menunjukkan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 4 Diterima.
- 5). *Work Engagement* → Kinerja Pegawai. Koefisien sebesar 0,248, dengan *p-value* 0,010 dan t-statistik 2,600, menunjukkan bahwa *work engagement* berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai. Dengan demikian Hipotesis 5 Diterima.

b. Uji Pengaruh Tidak Langsung

Selain pengaruh langsung, analisis ini juga mencakup pengujian pengaruh tidak langsung antar variabel melalui variabel mediasi untuk mengetahui sejauh mana peran mediasi memengaruhi hubungan dalam model penelitian.

Tabel 6. Hasil Pengujian Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung

Hipotesis	Hubungan antara Konstruk	Nilai Koefisien	T-Statistik	P-Values	Status
H6	Beban Kerja (X1) → <i>Work Engagement</i> (Z) → Kinerja Pegawai (Y)	0,120	2,409	0,016	Diterima
H7	Pemberian Remunerasi (X2) → <i>Work Engagement</i> (Z) → Kinerja Pegawai(Y)	0,118	2,329	0,020	Diterima

Sumber: Data Primer diolah 2025

Berikut adalah hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung berdasarkan data pada tabel diatas:

- 1). Beban Kerja → *Work Engagement* → Kinerja Pegawai. Nilai *original sample* (koefisien) sebesar 0.120 dengan nilai t-statistic sebesar 2.409 dan *p-value* 0.0016 (< 0.05), menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* signifikan. Hipotesis diterima
- 2). Pemberian Remunerasi → *Work Engagement* → Kinerja Pegawai. Nilai *original sample* (koefisien) sebesar 0.118, dengan t-statistic 2.329 dan *p-value* 0.020, mengindikasikan bahwa pengaruh tidak langsung pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* juga signifikan. Hipotesis diterima

Pembahasan

1. Pengaruh Beban Kerja Terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan semakin tinggi beban kerja yang dirasakan pegawai, maka semakin tinggi pula tingkat keterlibatan mereka dalam pekerjaan (*work engagement*). Dalam konteks ini, beban kerja tidak serta-merta dipersepsikan sebagai hal yang negatif, melainkan dapat memacu keterlibatan pegawai, terutama jika beban tersebut masih berada dalam batas kemampuan individu dan didukung dengan sistem kerja yang adil. Meskipun demikian, hasil penelitian ini justru menunjukkan bahwa beban kerja yang tinggi dapat mendorong pegawai

untuk lebih terlibat dalam pekerjaan mereka. Secara teoritis, hasil ini mendukung penelitian oleh Cut Idawani, dkk (2018) yang menunjukkan bahwa beban kerja memiliki pengaruh terhadap work engagement dan berimplikasi pada kinerja organisasi.

2. Pengaruh Remunerasi Terhadap *Work Engagement*

Hasil pengujian menunjukkan bahwa semakin baik sistem remunerasi yang diterima oleh pegawai, maka tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan (work engagement) juga semakin tinggi. Hal ini sejalan dengan teori motivasi kebutuhan dasar seperti Teori Dua Faktor Herzberg, yang menempatkan kompensasi atau gaji sebagai salah satu faktor eksternal (*hygiene factor*) yang dapat mencegah ketidakpuasan kerja dan mendorong motivasi jika dikelola dengan baik. Temuan ini didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Winsa H. Z, Suharyanto, dan Mildawani (2023) yang menunjukkan bahwa kepuasan terhadap gaji berpengaruh signifikan terhadap work engagement. Dalam penelitian tersebut, semakin tinggi kepuasan pegawai terhadap kompensasi yang diterima, semakin besar keterlibatan mereka dalam pekerjaan.

3. Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya meskipun beban kerja pegawai itu tinggi ataupun tidak memberikan kontribusi pada peningkatan kinerja. Temuan ini bertentangan dengan hasil penelitian terdahulu, seperti yang dikemukakan oleh Malik Abdul Rohman dan Rully (2021) serta Suprianto dkk (2022), yang menemukan bahwa beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai di sektor swasta dan instansi kontraktual

4. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Hasil pengujian menunjukkan bahwa pemberian remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, Artinya, semakin tinggi tingkat remunerasi yang diterima pegawai, maka semakin baik pula kinerja yang ditampilkan. Remunerasi yang mencerminkan keadilan, transparansi, serta kesesuaian dengan beban kerja dan tanggung jawab terbukti mampu mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif, efisien, dan berkualitas. Penemuan ini sejalan dengan sejumlah penelitian sebelumnya yang menekankan pentingnya remunerasi dalam membentuk kinerja yang unggul. I Gede Agus, dkk (2019) menunjukkan bahwa peningkatan remunerasi dapat membantu optimalisasi kinerja karyawan

5. Pengaruh Work Engagement Terhadap Kinerja

Work engagement berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja pegawai, Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat keterlibatan pegawai dalam pekerjaan, maka semakin tinggi pula kinerja yang mereka tunjukkan. Temuan ini konsisten dengan sejumlah penelitian terdahulu. Chandra dan Madiono (2017) serta Handoyo dan Setiawan (2017) mendukung teori Anitha J. (2014) yang menyatakan bahwa employee engagement merupakan penentu utama dalam peningkatan kinerja karyawan.

6. Work Engagement Memediasi Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukan Work Engagement Mampu memediasi Beban kerja terhadap Kinerja. Artinya Ketelibatasn kerja karyawan yang tinggi akan mendorong setiap karyawan bekerja sekalipun dengan beban kerja yang ada untuk mendorong pencapaian kinerja. Hal ini konsisten dengan penelitian Arifin et al. (2019) mendukung temuan ini, di mana keterlibatan kerja berperan sebagai mediator dalam hubungan antara beban kerja dan kinerja karyawan.

7. Work Engagement memediasi Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja

Hasil penelitian menunjukkan Work Engagement Mampu memediasi Remuerasi terhadap Kinerja. Artinya Keteliban kerja karyawan yang tinggi akan mendorong setiap karyawan bekerja dengan dukungan remunerasi yang diberikan untuk mendorong pencapaian kinerja.

Penelitian David, Kristanti, dan Tajib (2023) memperkuat temuan ini dengan menunjukkan bahwa kinerja pegawai tidak secara langsung ditentukan oleh besaran remunerasi, tetapi oleh seberapa jauh remunerasi tersebut membangun rasa dihargai, keadilan organisasi, dan komitmen psikologis terhadap pekerjaan.

5. Penutup

Kesimpulan

1. Beban kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap work engagement. Dengan kata lain, semakin tinggi beban kerja yang diterima pegawai, semakin tinggi pula keterlibatan kerja mereka.
2. Pemberian remunerasi memiliki pengaruh signifikan dan positif terhadap work engagement. Remunerasi yang baik dapat meningkatkan keterlibatan kerja pegawai.
3. Beban kerja tidak berpengaruh signifikan langsung terhadap kinerja pegawai. Namun, beban kerja berpengaruh positif secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui work engagement sebagai variabel mediasi.
4. Pemberian remunerasi berpengaruh signifikan dan positif langsung terhadap kinerja pegawai, menunjukkan bahwa remunerasi yang baik secara langsung meningkatkan kinerja pegawai.
5. Work engagement berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja pegawai, artinya pegawai yang lebih terlibat dalam pekerjaannya akan menunjukkan kinerja yang lebih baik.
6. Pengaruh tidak langsung beban kerja terhadap kinerja pegawai melalui work engagement juga signifikan, yang menegaskan peran penting keterlibatan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai.
7. Pengaruh tidak langsung pemberian remunerasi terhadap kinerja pegawai melalui *work engagement* juga signifikan, yang menegaskan peran penting keterlibatan kerja sebagai mediator dalam meningkatkan kinerja pegawai.

Daftar Pustaka

- Andika, Rizal Hardi. (2021). Pengaruh Hardiness Terhadap Work Engagement Pada Karyawan. Diss. Universitas Muhammadiyah Malang, hal. 54.
- Angliawati, R. Y. (2016). Peran remunerasi terhadap kualitas pelayanan publik: Theoretical review. *Jurnal Ecodemica: Jurnal Ekonomi, Manajemen, dan Bisnis*, 4(2), 203-213.
- Bakker, A.B & Demerouti Evangelia (2014). Job Demand-Resources Theory. In P. Y. Chen & C. L. Cooper (Eds.), *Work and wellbeing* (pp. 37-64). Wiley Blackwell.
- Cut Idawani, Said Musnadi, dan Mahdani Ibrahim. (2018). Pengaruh Kompetensi, Beban Kerja Dan Stres Kerja Terhadap Work Engagement Dan Implikasinya Pada Kinerja Dinas Pekerjaan Umum Dan Penataan Ruang Aceh. *Jurnal Magister Manajemen (JMM)*. Vol. 2 No. 3; 264-271.
- Danang, Sunyoto. (2012). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT Buku Seru.
- Darman Syafei dan Muhamad Mardiansyah. (2020). Pengaruh Remunerasi, Motivasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pengadilan Agama Baturaja. *Jurnal Ekonomika*, Vol. 13 No. 2, Oktober (2020) – ISSN: 2085-0352.
- Dessler. Gary. (2015). *Human Resources Management (Manajemen Sumber Daya Manusia)*, Edisi Empat Belas Bahasa Indonesia. Jakarta: Indeks.

- Fandy Ardiansyah & Budiono. (2022). Pengaruh Kompensasi Terhadap Employee Engagement dan Dampaknya pada Employee Performance. *Jurnal Ilmu Manajemen*. 10 (1).
- George, J. M., & Jones, G. R. (2012). *Understanding and Managing Organizational Behaviour 6th edition*. New Jersey: Person Education. Inc.
- Ghozali, Imam & Hengky Latan. (2015). *Konsep, Teknik Aplikasi Menggunakan Smart PLS 3.0 Untuk Penelitian Empiris*, BP Undip. Semarang.
- Jeky, K.R.R., Sofia, A.P.S., & Wehelmina, R. (2018). Pengaruh Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Asuransi Jiwasraya Cabang Manado Kota. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 6(1),Manado.
- Mangkunegara. (2011). *Manajemen Sumber Daya Perusahaan*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mangkuprawira, Syafray. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia. Strategi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.
- Mathis dan Jackson. (2013). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat, Jakarta.
- May, D. R., Gilson, R. L., & Harter, L. M. (2004). The Psychological Conditions of Meaningfulness, Safety and Availabilty and The Engagement of The Human Spirit at Work. *Journal of Occuptional and Organizational Psychology*, 77, 11-37.
- Mochammad Surya. (2004). *Teori Remunerasi*. Penerbit Balai Pustaka. Jakarta.
- Moehertonono. (2009). *Pengukuran Kinerja Berbasis Kompetensi: Competency Based Human Resource Managemen*Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Natasha Lutfi Aisyah. (2021). Pengaruh Kebijakan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Fakultas Ushuluddin Dan Studi Agama UIN Raden Intan Lampung. vol. 1, no. 69, pp. 5–24, 2021
- Sedarmayanti. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Rafika.
- Soeprihanto, J. (2003). *Penilaian Kerja dan Pengembangan Karyawan*. BPFE: Yogyakarta.
- Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara Nomor 20 Tahun (2011) Tentang *Tunjangan Kinerja PNS*.
- Peraturan Menteri Negara Pendayagunaan Aparatur Negara Nomor: PER/15/M.PAN/7/2008 tentang *Pedoman Umum Reformasi Birokrasi*.
- Peraturan Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara Republik Indonesia Nomor 1 Tahun (2020) tentang *Pedoman Analisis Jabatan dan Analisis Beban Kerja Aparatur Sipil Negara*.
- Pratama WA. (2017). Pengaruh Sistem Remunerasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Motivasi Kerja Pada Perguruan Tinggi. *Jurnal Administasi Bisnis Vol 46 No 1 Mei (2017)*.
- Rivai, Veithzal dan Sagala, Ella Jauvani. (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori. Ke Praktik*. Edisi pertama. Raja Grafindo Persada.
- Steven, Juda, and Unika Prihatsanti. (2018). "Hubungan antara resiliensi dengan work engagement pada karyawan bank panin cabang menara imperium Kuningan Jakarta." *Empati* 6.3: 160-169.
- Sugiyono. (2014). *Metode Penelitian: Pendekatan Kuantitatif, Kualitiatif dan R&D*. ALFABETA. Bandung.
- Sugiyono (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung : Alfabeta. Bandung.