

Pengaruh Remunerasi dan Disiplin terhadap Peningkatan Kinerja Pegawai melalui Komitmen Pegawai pada Badan Pengawas Pemilu Jawa Timur

Supratikno*, Rahmat Agus Santoso

Program Studi Magister Manajemen, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia;

Kata Kunci

Kata kunci: Remunerasi, Disiplin, Komitmen Pegawai, Kinerja Pegawai.

Abstrak

Tujuan penelitian ini yaitu untuk mengetahui pengaruh remunerasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen pegawai pada badan pengawas pemilu Jawa Timur. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan jenis penelitian eksplanatif. Adapun teknik pengumpulan data yang digunakan pada penelitian ini yaitu *google form*. Analisis data dilakukan melalui uji pengaruh langsung dan tidak langsung. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan *smartPLS 3.0* dan melihat kalkulasi total *direct effect* dan *indirect effect*. Adapun hasil penelitian ini berupa adanya pengaruh yang positif dan signifikan dari remunerasi dan disiplin terhadap peningkatan kinerja pegawai melalui komitmen pegawai pada badan pengawas pemilu Jawa Timur. Artinya semakin tinggi tingkat remunerasi dan disiplin maka semakin meningkatkan komitmen pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai badan pengawas pemilu Jawa Timur.

Keywords

Keywords: Remuneration, Discipline, Employee Commitment, Employee Performance.

Abstract

The purpose of this study is to determine the effect of remuneration and discipline on improving employee performance through employee commitment to the East Java election supervisory body. This research uses a quantitative approach with explanatory research. The data collection technique used in this study is the Google form. Data analysis was carried out through direct and indirect influence tests. This test was carried out using the bootstrapping method using *smartPLS 3.0* and looking at the calculation of the total direct effect and indirect effect. The results of this study are in the form of a positive and significant influence of remuneration and discipline on improving employee performance through employee commitment to the East Java election supervisory body. This means that the higher the level of remuneration and discipline, the more employee commitment will increase so that it can improve the performance of East Java election supervisory body employees.

*Corresponding Author: **Supratikno**, Universitas Muhammadiyah Gresik, Gresik, Indonesia;
Email: pratiksa9@gmail.com

PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia (SDM) didefinisikan oleh Bintoro dan Daryanto (2017) sebagai “ilmu atau praktik pengelolaan hubungan dan fungsi sumber daya (tenaga kerja) yang dimiliki oleh orang-orang secara efisien dan efektif serta dapat dimanfaatkan secara ideal agar tujuan dapat terwujud”. Memahami dan mengendalikan kinerja

dalam kerangka tujuan terencana yang disepakati dan kriteria kompetensi yang ditetapkan, manajemen kinerja membantu perusahaan, tim, dan orang mencapai hasil yang lebih baik (Armstrong dalam Tampubolon, 2020, hlm. 80). Kinerja perusahaan adalah hasil yang dihasilkan oleh para personelnnya dalam menjalankan tugas dan tanggung jawab yang telah dilimpahkan kepadanya (Arifin et al, 2019). Sutrisno (2016: 172) (2016: 172) Kinerja suatu

organisasi diukur dengan seberapa baik karyawannya memenuhi tujuannya dalam hal kualitas, kuantitas, jumlah waktu yang dihabiskan untuk pekerjaan, dan kerja sama tim.

Menurut Mangkunegara (2017:67), kinerja adalah hasil pekerjaan seorang pegawai secara kualitas dan kuantitas yang diperoleh selama melakukan tugas-tugasnya sejalan dengan kewajiban yang dibebankan kepadanya. Menurut Fahmi (2017:188), kinerja adalah hasil akhir dari suatu proses yang dinilai sepanjang waktu menurut persyaratan atau kesepakatan tertentu. Menurut Torang (2014:74), kinerja adalah sejauh mana orang atau tim dalam suatu organisasi memenuhi atau melampaui harapan dalam menjalankan aktivitas dan fungsi utamanya sesuai dengan standar, prosedur operasi standar, kriteria, dan metrik yang ditetapkan atau diterima. Artikel dan studi jurnal dari tahun 2017 (Murali), 2020 (Sumiyati, Jibar, Y., dan Suryahadidprojo), 2015 (Jaenudin dan Chairunisa), 2015 (Rachmawati dan Frianto), dan 2022 (Murali) dan seterusnya menunjukkan pentingnya peran seorang karyawan kinerja di suatu instansi (Ni Luh Mira Anggaryani 2022).

Hasil pekerjaannya menunjukkan sebagian pegawai di Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur bekerja dengan disiplin tinggi, sedangkan hasil kerja sebagian pegawai lainnya menunjukkan sebagian pegawai sering menggunakan waktu kerjanya untuk hal-hal yang tidak produktif, atau bahkan meninggalkan posisinya untuk keuntungan pribadi. Perilaku seperti ini menunjukkan kurangnya disiplin di tempat kerja, yang berdampak baik bagi tim langsung maupun seluruh lingkungan kantor. Pegawai di sekretariat Bawaslu provinsi dan kabupaten/kota Jawa Timur tidak dapat dimintai pertanggungjawaban atas kinerja dinas yang kurang baik karena kurangnya pendidikan formal. Menurut pemerintah, 80% karyawan memiliki semacam gelar pasca-sekolah menengah (sarjana, sarjana, atau diploma), sedangkan 20% hanya memiliki ijazah SMA. Faktor-faktor termasuk tingkat staf yang buruk, disiplin, dan kurangnya komitmen organisasi, serta kurangnya tingkat pendidikan non-formal (pelatihan dan kursus yang ditawarkan kepada pekerja), juga mempengaruhi kinerja karyawan. Peraturan Kepala Badan Kepegawaian Negara No.1 Tahun 2013 dan Surat Edaran Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi No.3 Tahun 2021 merinci bagaimana Peraturan Pemerintah No.10 Tahun 1979, Tentang Evaluasi Pelaksanaan Pekerjaan Badan Pegawai Negeri Sipil, diberlakukan.

Evaluasi kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Non Pegawai Negeri Sipil (PPNPNS) Pemerintah sesuai dengan pedoman yang ditetapkan dalam PP

No. 46 Tahun 2011 tentang Target Kinerja Pegawai. Sasaran Kinerja Pegawai (SKP) PNS memuat kriteria penilaian seperti jumlah, kualitas, ketepatan waktu, dan keekonomian output seorang pekerja selama dua belas bulan ke depan.

Penulis penelitian berspekulasi tentang penyebab kejadian tersebut dan menguji hipotesis bahwa produktivitas pegawai Badan Pengawas Pemilu provinsi dan kota tidak dipengaruhi oleh tingkat upah dan hukuman saat ini. Apakah ada perbedaan skenario sebelum dan sesudah kompensasi diberikan, dan apakah perbedaan ini berdampak pada tingkat kinerja?. Peneliti berhipotesis bahwa Bawaslu Provinsi Jawa Timur mengalami fenomena yang berkaitan dengan sumber daya manusianya, yaitu kualitas hasil kerja tidak sesuai dengan harapan lembaga/instansi, pekerjaan tidak selesai tepat waktu dan sering tertunda, dan tingkat kedisiplinan pegawai dilihat dari segi kehadiran kerja dan kepatuhan pegawai terhadap peraturan jam kerja. Hasil penelitian menunjukkan bahwa ada hubungan yang positif dan signifikan secara statistik antara tingkat pengupahan dan tingkat produksi (Meilinda, Budianto, dan Kader 2019).

Penelitian oleh Meilinda (2019), Permatasari, Mus, dan Latief (2020), Edi Narso Agus dan Harnoto (2017); Kusmeri (2018); Niddin, Agustin, dan Helmayunita (2021); dan Anggi Oktavia Sari Lubis (2019) semuanya menemukan bahwa insentif finansial meningkatkan produktivitas pekerja. Hal ini menunjukkan bahwa produktivitas perusahaan dapat meningkat jika berinvestasi pada kesejahteraan pekerjanya. Tingkat produktivitas yang tinggi di tempat kerja adalah tujuan yang dimiliki oleh semua bisnis. Ada beberapa kontributor tingkat keberhasilan atau kegagalan pekerja. Berbagai definisi upah semuanya menunjuk pada hal yang sama: pemberian tunjangan karyawan berupa gaji, tunjangan tetap, honorarium, insentif, bonus, atau prestasi yang dikaitkan dengan kinerja karyawan. Disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh penelitian (Ichsan, Surianta, & Nasution, 2020), (Wanta, Trang, & Taroreh, 2022); (Aika, Annajmi Mulki, & Auzar Ali, 2022); (Erawati & Wahyono, 2019); (Yudistiro, 2015), dan (Wahyu Purnomo, 2022).

Agar bisnis menumbuhkan loyalitas dari para pekerjanya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, ia harus menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi harapan karyawannya. Sebagai hasil dari upaya untuk memperbaiki keadaan kerja ini, para pekerja akan memiliki lebih banyak alasan untuk merasa bangga dengan tugas yang mereka lakukan. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang positif di mana orang dapat berkembang dan melakukan yang terbaik.

Membayar karyawan atas dedikasinya

terhadap perusahaan terbukti dapat meningkatkan dedikasinya terhadap perusahaan (Fenti Pramita 2017; Edi Narso Agus dan Harnoto 2017; Kusmeri 2018; Wintura 2016). Dedikasi karyawan terhadap perusahaan diprediksi akan tumbuh sebanding dengan besarnya gaji mereka. Beberapa penelitian, antara lain oleh Umi Farida Febriani (2013), Manurung dan Riani (2017), Haryanto (2010), Ariifah (2022), Kuswantoro (2021), dan Ariifah (2022), menjelaskan manfaat dan pengaruh substansial disiplin terhadap komitmen di tempat kerja (Mufarrohah 2022). Disiplin adalah sifat karakter bersedia mengikuti semua prosedur dan standar yang ditetapkan saat melakukan tanggung jawabnya. Tapi pola pikir disiplin diri merupakan bagian integral dari nilai-nilai inti seseorang. Jadi pengendalian diri bukanlah bawaan, melainkan sesuatu yang bisa diajarkan. Jadi disiplin dapat diartikan sebagai kewajiban untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan semua tugas kantor seefisien mungkin sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Seseorang yang benar-benar berinvestasi dalam profesinya akan merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan dan akan lebih mungkin untuk bertahan melewati masa-masa sulit jika bertemu dengan mereka.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Herry Kurniawan (2022), Laksmi (2021), serta Umar dan Norawati (2022), yang semuanya menemukan bahwa pekerja yang dedikasinya terhadap pekerjaannya meningkatkan produktivitasnya. Akibatnya, tingkat dedikasi yang lebih besar dari pihak pekerja dapat menghasilkan hasil yang lebih baik. Dua kabupaten/kota memiliki kehadiran pada rapat umum Senin pagi yang berada di antara 0 dan 50%, menempatkannya dalam kategori "buruk"; alhasil, bisa kita asumsikan tingkat kedisiplinan karyawan mereka masih sangat buruk berdasarkan hasil kedua resume demonstrasi data absensi rapat pagi. Disiplin tenaga kerja diperkirakan "Baik" di 20 kabupaten/kota yang persentase kehadiran pegawainya pada rapat Senin pagi berkisar antara 51% hingga 80%.

Ketiga, dapat disimpulkan bahwa tingkat kedisiplinan pekerja di 16 kabupaten/kota yang persentase kehadirannya pada rapat Senin pagi bervariasi dari 81 hingga 100% masuk dalam kelompok "Sangat Baik". Meski banyak petugas Bawaslu yang masih berstatus pegawai Pemda setempat (dibantu Bawaslu Kabupaten/Kota), namun statistik kehadiran di atas menunjukkan bahwa tidak ada kabupaten/kota yang 100% warganya hadir dalam demonstrasi tersebut. Rekapitulasi apel hadir terbatas karena sekurang-kurangnya 2 (dua) orang pegawai Pemkab, termasuk Kepala Sekretariat dan

Pembantu Bendahara Pengeluaran, diperbantukan di Bawaslu Kabupaten.

Fenomena tersebut menunjukkan adanya perbedaan empiris peningkatan kinerja Pegawai Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur, dimana pemberian remunerasi dan disiplin belum mampu memberikan pengaruh yang optimal terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pengawas Pemilu. Bawaslu Provinsi Jawa Timur. Komitmen organisasi telah terbukti berdampak besar pada produktivitas pekerja dalam studi oleh (Pane dan Fatmawati 2017), (Angraini 2020), (Akbar dan Yunus 2022), (Ni Kadek Ayu Ningsih, Gde Bayu Surya Parwita 2021), dan (Jalaludin dan Waliamin 2022).

Agar bisnis menumbuhkan loyalitas dari para pekerjanya, yang pada gilirannya meningkatkan produktivitas, ia harus menyediakan lingkungan kerja yang memenuhi harapan karyawannya. Sebagai hasil dari upaya untuk memperbaiki keadaan kerja ini, para pekerja akan memiliki lebih banyak alasan untuk merasa bangga dengan tugas yang mereka lakukan. Untuk menyediakan lingkungan kerja yang positif di mana orang dapat berkembang dan melakukan yang terbaik. Membayar karyawan atas dedikasinya terhadap perusahaan terbukti dapat meningkatkan dedikasinya terhadap perusahaan (Fenti Pramita 2017; Edi Narso Agus dan Harnoto 2017; Kusmeri 2018; Wintura 2016). Dedikasi karyawan terhadap perusahaan diprediksi akan tumbuh sebanding dengan besarnya gaji mereka.

Beberapa penelitian, antara lain oleh Umi Farida Febriani (2013), Manurung dan Riani (2017), Haryanto (2010), Ariifah (2022), Kuswantoro (2021), dan Ariifah (2022), menjelaskan manfaat dan pengaruh substansial disiplin terhadap komitmen di tempat kerja (Mufarrohah 2022). Disiplin adalah sifat karakter bersedia mengikuti semua prosedur dan standar yang ditetapkan saat melakukan tanggung jawabnya. Tapi pola pikir disiplin diri merupakan bagian integral dari nilai-nilai inti seseorang. Jadi pengendalian diri bukanlah bawaan, melainkan sesuatu yang bisa diajarkan. Jadi disiplin dapat diartikan sebagai kewajiban untuk memanfaatkan waktu sebaik-baiknya dalam bekerja sehingga dapat menyelesaikan semua tugas kantor seefisien mungkin sesuai dengan kebijakan yang telah ditetapkan. Seseorang yang benar-benar berinvestasi dalam profesinya akan merasa terhubung secara emosional dengan perusahaan dan akan lebih mungkin untuk bertahan melewati masa-masa sulit jika bertemu dengan mereka.

Hal ini sesuai dengan temuan penelitian Herry Kurniawan (2022), Laksmi (2021), serta Umar dan Norawati (2022), yang semuanya menemukan bahwa pekerja yang dedikasinya terhadap pekerjaannya meningkatkan produktivitasnya. Akibatnya, tingkat

dedikasi yang lebih besar dari pihak pekerja dapat menghasilkan hasil yang lebih baik.

TINJAUAN PUSTAKA

Hubungan antara Remunerasi terhadap Kinerja.

Menurut sebuah studi yang dilakukan oleh Meilinda et al. (2019), strategi pengupahan telah meningkatkan produktivitas di kalangan pegawai pemerintah di DAS Citanduy Banjar. Terlihat jelas dari temuan penelitian oleh (Permatasari et al., 2020) bahwa kompensasi berpengaruh menguntungkan terhadap kinerja. Penelitian oleh (Edi Narso Agus dan Harnoto 2017), (Kusmeri 2018), dan (Niddin et al. 2021) hanyalah beberapa contoh penelitian yang menemukan bahwa insentif keuangan meningkatkan produktivitas pekerja (Anggi Oktavia Sari Lubis 2019). Hipotesis dapat dinyatakan seperti itu mengingat informasi yang diberikan di atas:

H1 : Diduga penggunaan remunerasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara disiplin kerja terhadap kinerja Pegawai.

Beberapa penelitian (Ichsan et al. 2020; Aika, Annajmi Mulki, Auzar Ali 2022; Wanta et al. 2022; Erabati dan Wahyono 2019; Yudistiro 2015; Wahyu Purnomo 2022) menyimpulkan bahwa tindakan disipliner berdampak besar terhadap produktivitas pekerja. Meningkatkan tindakan disiplin yang diambil terhadap pekerja akan memiliki efek yang bermanfaat pada produktivitas. Hipotesis dapat dinyatakan seperti itu mengingat informasi yang diberikan di atas:

H2 : Diduga disiplin berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara variabel Remunerasi terhadap Komitmen.

Ada bukti dari penelitian (Kusmeri 2018, Fenti Pramita 2017, Edi Narso Agus dan Harnoto 2017, dan Wintura 2016) yang menunjukkan korelasi positif antara gaji dan loyalitas. Keterkaitan antara pendapatan dan faktor komitmen kerja akan membuat pemberiannya lebih efisien dan fokus, karena memiliki kemampuan untuk meningkatkan moral, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja karyawan. Menurut data yang ditunjukkan di atas, hipotesis dapat diutarakan sebagai berikut:

H3 : Diduga ada pengaruh langsung antara remunerasi terhadap komitmen pegawai.

Hubungan antara Disiplin terhadap Komitmen.

Berdasarkan kajian (Umi Farida Febriani, 2013, Manurung, dan Riani, 2017, Haryanto, 2010, Ariifah, dan Kuswantoro, 2022, dan 2021) dan (Mufarrohah 2022). Menurut penelitian ini, yang menyelidiki hubungan antara dedikasi karyawan dan disiplin kerja,

kami menemukan bahwa keduanya berhubungan secara positif. Karyawan yang lebih banyak berinvestasi dalam pekerjaan mereka cenderung lebih disiplin dalam pendekatan mereka terhadapnya. Hipotesis dapat dinyatakan seperti itu mengingat informasi yang diberikan di atas:

H4 : Diduga ada pengaruh langsung antara disiplin terhadap komitmen pegawai.

Hubungan antara Komitmen terhadap Kinerja Pegawai.

Variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh yang menguntungkan dan substansial terhadap peningkatan kinerja karyawan, menurut temuan penelitian dari (Umar dan Norawati 2022), (Herry Kurniawan 2022), (Laksmi 2021), dan (Umar dan Norawati 2022). Rumusan hipotesis berikut dapat dibuat berdasarkan uraian yang diberikan di atas:

H5 : Diduga ada pengaruh langsung antara komitmen pegawai terhadap kinerja pegawai.

Hubungan antara Remunerasi terhadap Kinerja melalui Komitmen.

Pada Kantor Kesyahbadar dan Otoritas Pelabuhan Malahayati, penelitian oleh (Edi Narso Agus dan Harnoto 2017) dan (Afriadi, Lubis, dan Hafasnuddin 2017) menemukan bahwa Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja, dan Remunerasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Pribadi sebagai Faktor Mediasi, sedangkan penelitian oleh (Afriadi, Lubis, dan Hafasnuddin 2017) menemukan bahwa:

H6 : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara remunerasi terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai.

Hubungan antara disiplin terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai.

Temuan dari proyek penelitian berjudul Peran Komitmen Organisasi dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, dan Efikasi Diri terhadap Kinerja Karyawan (Erawati & Wahyono, 2019) Penelitian yang dilakukan di Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang menemukan bahwa komitmen pegawai memediasi pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan efikasi diri terhadap kinerja pegawai dengan total pengaruh tidak langsung sebesar 0,735, 0,541, dan 0,428. Peneliti Rizka Afista (2018) dan Adela et al. (2020) menemukan bahwa pada Waroeng Steak kantor Yogyakarta, komitmen organisasi memitigasi dampak disiplin kerja terhadap kinerja karyawan. Data tidak mendukung teori ini, karena Yudistiro (2015) menunjukkan bahwa komitmen organisasi tidak menyangga dampak disiplin terhadap kinerja guru ($0,994 > 0,05$). Sehubungan dengan hal tersebut di atas, hipotesis berikut dapat dibuat tentang dampak hukuman karyawan terhadap kinerja karyawan, melalui variabel

mediasi komitmen karyawan:

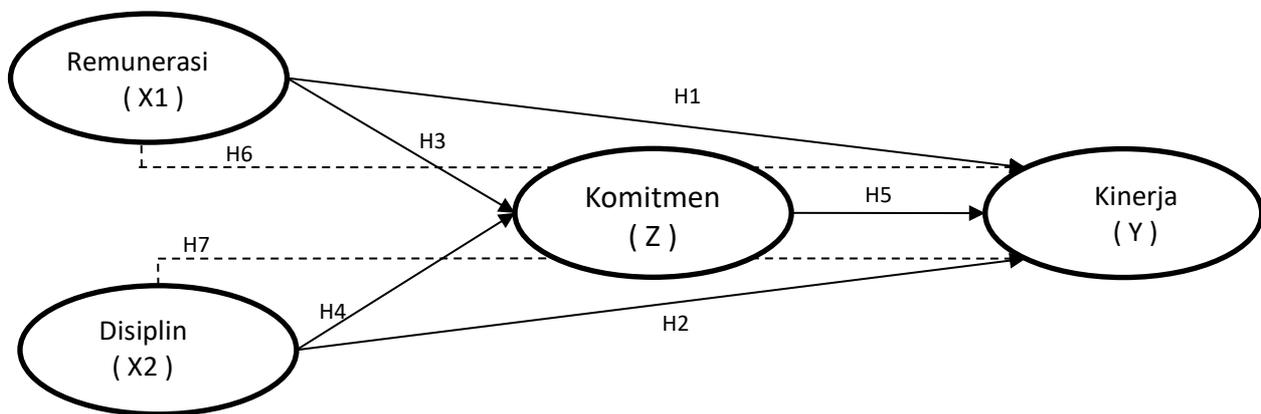
H7 : Diduga terdapat pengaruh tidak langsung antara disiplin terhadap kinerja pegawai melalui komitmen pegawai.

Kerangka Konseptual.

Pegawai di Bawaslu Provinsi Jawa Timur belum memberikan hasil yang ideal seperti yang telah dijelaskan pada pendahuluan. mampu meningkatkan kesejahteraan pekerja dan mengubah norma perilaku yang sudah mapan di dalam perusahaan. Pembayaran adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada pegawai sebagai konsekuensi atas keberhasilan yang telah dilakukannya dalam rangka memenuhi tujuan organisasi, dan merupakan faktor yang bersumber dari kebijakan organisasi yang meningkatkan kinerja

pegawai (Sofa, 2008: 24).

Disiplin karyawan merupakan faktor kunci dalam meningkatkan hasil usaha yang bersumber dari dalam diri tenaga kerja perusahaan. Kepercayaan masyarakat terhadap hasil pemilu akan meningkat jika jajaran Bawaslu mampu bekerja lebih baik, dan peningkatan kinerja ini juga akan memastikan pemilu berjalan aman dan tertib. Kompensasi, aturan, dan dedikasi semuanya berperan dalam seberapa produktif seorang karyawan, seperti yang ditunjukkan oleh sejumlah penelitian. Berbagai variabel digunakan dalam studi yang sedang berlangsung, dan interaksinya diuraikan dalam kerangka kerja konseptual studi. Adapun kerangka konseptual disajikan pada gambar 1.



Gambar 1 Kerangka Konseptual

METODE PENELITIAN

Pegawai Sekretariat Bawaslu Provinsi, Kabupaten, dan Kota Jawa Timur menjadi subyek penelitian ini. Sebanyak 250 (dua ratus lima puluh) orang pegawai Bawaslu Jawa Timur yang termasuk dalam penelitian ini berasal dari berbagai provinsi dan kabupaten. Berdasarkan rumus Slovin dihasilkan jumlah sampel sebanyak 154 (seratus lima puluh empat) responden. Kuesioner online digunakan untuk pengumpulan data dalam penyelidikan ini. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan dari sumber aslinya sendiri, digunakan untuk penelitian ini (responden tidak melalui media perantara). Tanggapan subjek terhadap kuesioner yang diberikan oleh peneliti mewakili data primer penelitian (kuesioner).

Perangkat lunak SmartPLS 3.2 akan digunakan untuk manajemen data dalam penelitian

ini dengan harapan dapat mengkompensasi keterbatasan pendekatan regresi.

Analisis data dilakukan melalui uji pengaruh langsung. Pengujian ini dilakukan untuk melihat besarnya nilai pengaruh langsung antar variabel. Pengujian ini dilakukan dengan menggunakan metode *bootstrapping* menggunakan smartPLS 3.0 dan melihat kalkulasi total *direct effect*, apabila pengaruh langsung lebih kecil daripada *total effect* maka terbukti bahwa variabel motivasi sebagai variabel intervening. Taraf signifikan yaitu $\alpha = 0,05$ sehingga jika nilai P-value ($\text{sig} \leq 0,05$) maka H_0 ditolak dan H_1 diterima (signifikan) jika nilai P-value $> 0,05$ yang artinya H_0 diterima dan H_1 ditolak (tidak signifikan).

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Deskriptif Variabel Remunerasi

Analisis deskriptif variabel Remunerasi (X1) dapat dijabarkan seperti pada tabel 1 di bawah ini :

Tabel 1 Hasil Responden Variabel Remunerasi

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Mean	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Saya mendapat gaji sebagai bagian dari remunerasi sesuai kelas jabatan setiap bulannya	17	22	19	26	70	572	3,714	Setuju
	Penilaian	17	44	57	104	350			
2	Saya mendapatkan gaji sebagai bagian dari remunerasi sesuai dengan beban tugas setiap bulan	14	21	21	32	66	527	3,747	Setuju
	Penilaian	14	42	63	128	330			
3	Saya mendapatkan insentif sebagai bagian dari remunerasi setiap bulannya	25	24	14	29	62	541	3,513	Setuju
	Penilaian	25	48	42	116	310			
4	Saya mendapatkan insentif sebagai bagian dari remunerasi sesuai dengan beban tugas setiap bulan	23	24	17	28	62	544	3,532	Setuju
	Penilaian	23	48	51	112	310			
5	Saya mendapatkan tunjangan sesuai beban tugas saya	23	24	20	36	51	530	3,442	Setuju
	Penilaian	23	48	60	144	255			
6	Tunjangan dibayarkan tepat pada waktunya	23	24	26	27	54	527	3,422	Setuju
	Penilaian	23	48	78	108	270			
Total Mean Indikator Remunerasi							3,291	3,562	Setuju

Sumber : Data Primer Penelitian, 2022 (data diolah)

Berdasarkan data tabel 1 Hasil Responden Variabel Remunerasi (X1) di atas, diperoleh hasil *total mean* sebesar 3,562 sedangkan untuk nilai *mean* setiap indikator dan item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Skor nilai rata-rata untuk item X1.1.1. adalah 3,714, menunjukkan bahwa sebagian besar responden setuju bahwa gaji merupakan komponen dari gaji yang diterima setiap bulan berdasarkan kelas pekerjaan.
2. Skor median untuk item X1.1.2. adalah 3,747, menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa pendapatan merupakan komponen kompensasi yang sebanding dengan usaha.
3. Skor rata-rata pada X1.2.1. menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpikir bahwa mereka mendapatkan insentif sebagai bagian dari gaji rutin mereka.
4. Skor nilai rata-rata untuk item X1.2.2. adalah 3,532, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa menerima insentif sebagai bagian dari gaji sesuai dengan beban kerja bulanan.

5. Butir X1.3.1. memiliki skor rata-rata 3,442, menunjukkan bahwa mayoritas responden berpendapat bahwa tunjangan saya ditentukan oleh jumlah tenaga kerja yang saya keluarkan.

6. Dengan skor rata-rata 3,422 pada pertanyaan X1.3.2, sebagian besar responden berpendapat bahwa tunjangan dibayarkan tepat waktu.

Analisis Deskriptif Variabel Disiplin (X2)

Salah satu cara yang mungkin untuk merepresentasikan variabel disiplin analisis statistik deskriptif (X2) adalah seperti yang ditunjukkan pada tabel 4.9. Berdasarkan data pada tabel 2, hasil responden variabel Disiplin (X2) diperoleh hasil *total mean* sebesar 3,476 sedangkan untuk *nilai mean* setiap indikator dan item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut : Sebagian besar peserta (3.734) percaya bahwa mereka mematuhi jam kerja yang ditetapkan (item X2.1.1), sebagaimana ditunjukkan oleh skor rata-rata 3.734. Dengan skor rata-rata 3.792 pada item X2.1.2, sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka memanfaatkan waktu di tempat kerja dengan mengikuti aturan. Dengan skor rata-rata 3,760 pada item X2.2.1, sebagian besar responden berpendapat bahwa mereka mengikuti perintah atasan.

Tabel 2 Hasil Responden Variabel Disiplin (X2)

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Mean	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Saya bekerja sesuai dengan aturan jam kerja yang telah ditentukan	23	21	9	22	79	575	3,734	Setuju
	Penilaian	23	42	27	88	395			
2	Saya memanfaatkan waktu kerja secara optimal sesuai ketentuan	21	20	10	22	81	584	3,792	Setuju
	Penilaian	21	40	30	88	405			
3	Saya patuh pada instruksi atasan	22	21	8	24	79	579	3,760	Setuju
	Penilaian	22	42	24	96	395			
4	Saya bekerja sesuai dengan tugas pokok fungsi saya	22	17	12	25	78	582	3,779	Setuju
	Penilaian	22	34	36	100	390			
5	Saya mentaati semua peraturan kedinasan	28	16	7	18	85	578	3,753	Setuju
	Penilaian	28	32	21	72	425			
6	Saya mentaati ketentuan penggunaan pakaian dinas	26	20	3	22	83	578	3,753	Setuju
	Penilaian	26	40	9	88	415			
Total Mean Indikator Disiplin						3,476	3,762	Setuju	

Skor nilai rata-rata untuk item X2.2.2. adalah 3.779, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa semua karyawan melakukan tanggung jawab utama mereka sebagai bagian dari peran pekerjaan mereka. Item X2.3.1 memiliki skor rata-rata 3,753 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden berpendapat bahwa staf mengikuti semua peraturan dan kebijakan yang

berlaku. X2.3.2. rata-rata 3.753, menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa mereka mengikuti aturan untuk berseragam

Analisis Deskriptif Variabel Komitmen

Analisis deskriptif variabel Komitmen (Z) dapat dijabarkan seperti pada tabel 3 di bawah ini:

Tabel 3 Hasil Responden Variabel Komitmen

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Mean	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Saya merasa bertanggungjawab terhadap penyelesaian tugas saya	29	19	3	20	83	571	3,708	Setuju
	Penilaian	29	38	9	80	415			
2	Saya berkewajiban untuk menyelesaikan tugas sesuai tupoksi saya	28	16	5	19	86	581	3,773	Setuju
	Penilaian	28	32	15	76	430			
3	Saya menunjukkan pengabdian di Bawaslu	28	20	8	12	86	570	3,701	Setuju
	Penilaian	28	40	24	48	430			
4	Saya merasa berat jika meninggalkan instansi Bawaslu	28	19	11	14	82	565	3,669	Setuju
	Penilaian	28	38	33	56	410			
5	Saya merasa bangga menjadi bagian dari tempat saya bekerja	27	20	18	16	73	550	3,571	Setuju
	Penilaian	23	48	60	144	255			
6	Saya merasa ikut memiliki instansi tempat saya bekerja	24	23	18	19	70	550	3,571	Setuju
	Penilaian	24	46	54	76	350			
Total Mean Indikator Komitmen						3,387	3,666	Setuju	

Berdasarkan data tabel 3 Hasil Responden Variabel Komitmen (Z) di atas, diperoleh hasil *total mean* sebesar 3.666 sedangkan untuk *nilai mean* setiap indikator dan item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Mayoritas responden percaya bahwa mereka bertanggung jawab untuk menyelesaikan pekerjaannya (skor rata-rata: 3.708) pada item Z1.1.
2. Dengan skor rata-rata 3,77 pada subitem Z1.2, sebagian besar responden setuju bahwa mereka memiliki kewajiban pribadi untuk berperilaku sesuai dengan tugas dan tanggung jawab utama mereka.
3. Mayoritas responden (rata-rata 3.701) berpendapat bahwa pengabdian mereka kepada

Bawaslu terlihat dari jawaban mereka atas pertanyaan Z2.1.

4. Sebagian besar responden menilai sulit untuk keluar dari Bawaslu, hal ini ditunjukkan dengan skor rata-rata 3.669 pada item Z2.2.
5. Skor rata-rata pada item Z3.1 adalah 3,571 yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden merasa senang menjadi bagian dari lokasi tempat saya bekerja.
6. Mayoritas karyawan berpikir bahwa mereka adalah bagian berharga dari organisasi tempat mereka bekerja (skor rata-rata: 3,571), berdasarkan tanggapan terhadap item Z3.2.

Analisis Deskriptif Variabel Kinerja

Statistik deskriptif variabel kinerja (Y) dapat diringkaskan sebagai berikut, diambil dari tabel 4:

Tabel 4 Hasil Responden Variabel Kinerja (Y)

No	Item Pernyataan	Jawaban Responden					Total	Mean	Ket.
		1	2	3	4	5			
1	Saya selalu berusaha meningkatkan kualitas hasil pekerjaan saya	28	17	5	13	91	584	3,792	Setuju
	Penilaian	28	34	15	52	455			
2	Saya selalu bekerja sesuai aturan yang berlaku di instansi saya	27	18	3	17	89	585	3,799	Setuju
	Penilaian	27	36	15	68	445			
3	Saya selalu bekerja sesuai jumlah jam kerja yang telah ditentukan	18	18	14	21	83	592	3,844	Setuju
	Penilaian	18	36	52	84	415			
4	Saya sanggup untuk bekerja lembur	23	19	10	23	79	578	3,753	Setuju
	Penilaian	23	38	30	92	395			
5	Saya selalu berusaha bekerja sesuai target waktu yang telah ditentukan	25	21	4	18	86	581	3,773	Setuju
	Penilaian	25	42	12	72	430			
6	Saya berusaha mengoptimalkan waktu penyelesaian tugas saya	26	19	5	17	87	586	3,805	Setuju
	Penilaian	26	38	15	68	435			
Total Mean Indikator Kinerja						3,506	3,794	Setuju	

Berdasarkan data pada tabel 4 di dapat hasil responden variabel Kinerja (Y) sebagai berikut : hasil *total mean* sebesar 3,794 sedangkan untuk *nilai mean* setiap indikator dan item pernyataan dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Mayoritas responden (rata-rata 3.792) setuju bahwa mereka selalu berusaha untuk meningkatkan kualitas pekerjaannya (item Y1.1).
2. Mayoritas responden percaya bahwa mereka selalu mengikuti peraturan di institusi mereka (item Y1.2, skor rata-rata 3,799), yang konsisten

dengan persetujuan mereka terhadap pernyataan tersebut.

3. Skor rata-rata pada pertanyaan Y2.1 adalah 3,844, yang menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa mereka selalu mematuhi jadwal yang telah ditetapkan.
4. Empat, skor rata-rata di Y2.2. adalah 3.753, menunjukkan bahwa sebagian besar responden percaya bahwa mereka bersedia bekerja ekstra.
5. Dengan skor rata-rata 3,773 pada pertanyaan Y3.1, sebagian besar responden setuju bahwa mereka

berusaha menyelesaikan tugas dalam waktu tertentu.

- Dengan skor rata-rata 3,805 pada pertanyaan Y3.2, sebagian besar responden setuju bahwa mereka sedang mencari cara untuk mempercepat pekerjaan mereka.

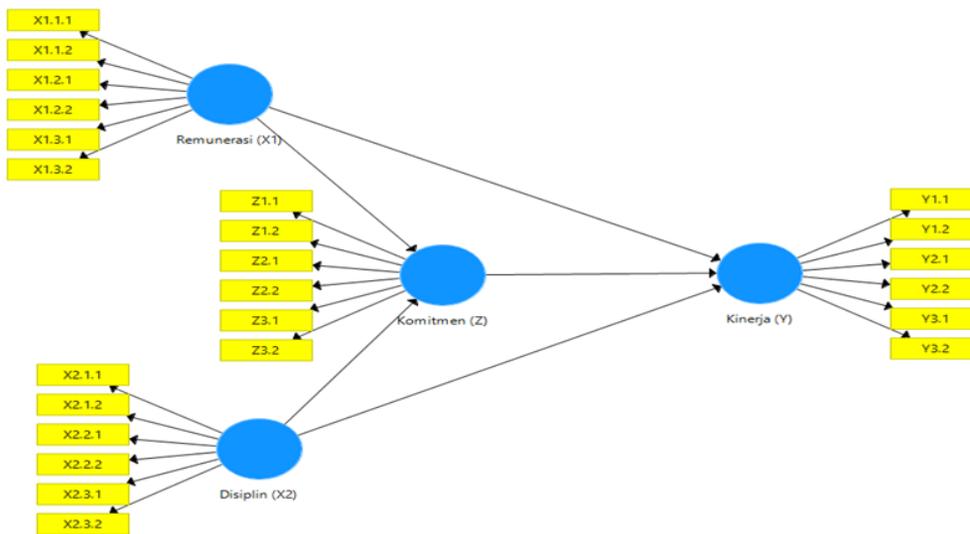
Analisis Data

Uji Partial Least Square (PLS) digunakan dalam proses menganalisis temuan penelitian untuk mengetahui hubungan langsung dan tidak langsung

antara variabel remunerasi (X1), disiplin pegawai (X2), komitmen pegawai (Z), dan kinerja (Y).

1. Skema Model Structural Equation

Dalam penelitian ini, peneliti menguji hipotesis dengan menggunakan metode analisis dengan menggunakan program perangkat lunak aplikasi SmartPLS 3.2.9. Gambar 2 menampilkan temuan yang dapat diamati sebagai konsekuensi langsung dari tes yang dilakukan, dan memberikan skema model konseptual berikut:

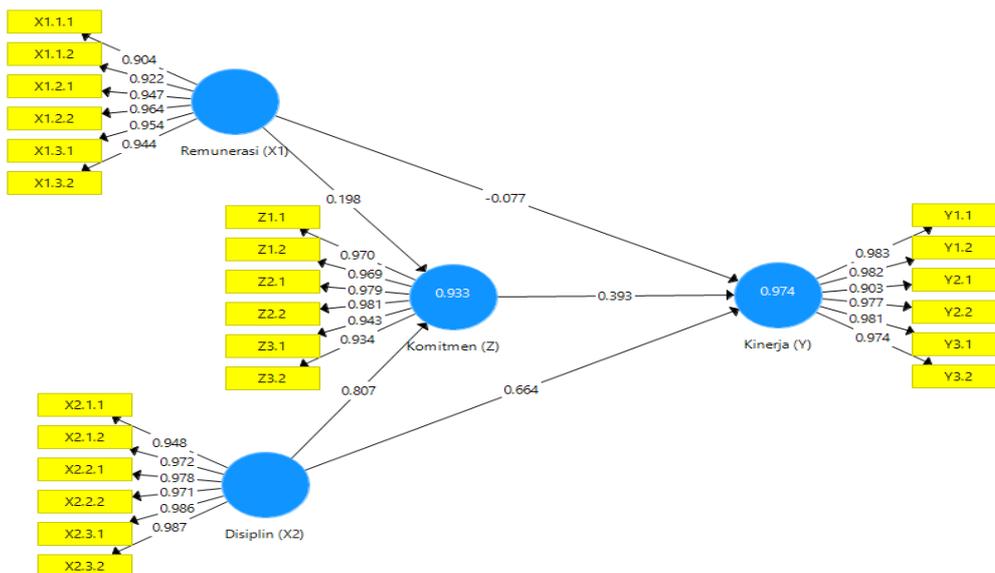


Gambar 2 Hasil Model Konseptual
 Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

2. Evaluasi Uji Model Pengukuran atau Outer Model

Studi model luar dilakukan untuk memastikan pengukuran dapat digunakan dalam praktik (valid dan andal). Indikator dan variabel laten

dibahas dalam model penelitian ini. Pada Gambar 3 berikut dapat dilihat hasil analisis perhitungan Algoritma PLS program Smart PLS 3.2.9 untuk uji validitas dan reliabilitas, serta koefisien determinasi model dan koefisien jalur untuk model persamaan.



Gambar 3 Hasil Pengujian Outer Model
 Sumber : Hasil Olah Data Smartpls

3. Uji Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Dimungkinkan untuk mengevaluasi validitas konvergen dengan melihat faktor pemuatan standar, yang menggambarkan kekuatan hubungan antara setiap item pengukuran (indikator) dan konstruk, dan dengan demikian memberikan wawasan tentang sejauh mana skor item atau skor komponen

berkontribusi terhadap skor konstruk secara keseluruhan. Di beberapa kalangan, nilai outer loading 0,5–0,6 dianggap cukup, sedangkan di kalangan lain, nilai $n > 0,7$ menunjukkan ukuran reflektif individu yang sangat berkorelasi dengan konsep minat (Ghozali & Latan, 2015). Tabel 5 memberikan penjelasan tentang nilai outer loading yang ditunjukkan untuk setiap indikasi variabel penelitian.

Tabel 5 Outer Loading Validitas Konvergen (Convergent Validity)

Indikator	Disiplin (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen (Z)	Remunerasi (X1)
X1.1.1				0.904
X1.1.2				0.922
X1.2.1				0.947
X1.2.2				0.964
X1.3.1				0.954
X1.3.2				0.944
X2.1.1	0.948			
X2.1.2	0.972			
X2.2.1	0.978			
X2.2.2	0.971			
X2.3.1	0.986			
X2.3.2	0.987			
Y1.1		0.983		
Y1.2		0.982		
Y2.1		0.903		
Y2.2		0.977		
Y3.1		0.981		
Y3.2		0.974		
Z1.1			0.970	
Z1.2			0.969	
Z2.1			0.979	
Z2.2			0.981	
Z3.1			0.943	
Z3.2			0.934	

Sumber : Hasil Olah Data dengan Smartpls

Kompensasi (X1), disiplin (X2), komitmen (Z), dan kinerja (Y) diuji validitas konvergen dengan menggunakan model pengukuran reflektif, dan indikator dengan nilai loading factor lebih dari 0,700 dianggap telah melewati ambang batas validitas konvergen (Ghozali & Latin, 2015). Tidak ada indikator variabel yang memiliki nilai outer loading di bawah 0,5 seperti yang ditunjukkan oleh penelitian di atas. Ini berarti indikator-indikator ini diakui dapat diandalkan untuk studi dan dapat digunakan dalam strategi studi tambahan.

4. Uji Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Pemuatan silang antara indikator dan konsepnya memberikan bukti validitas diskriminan dari model pengukuran indikator. Jika terdapat asosiasi yang lebih kuat antara konstruk laten dengan indikator dibandingkan antara indikator dengan konstruk lainnya, maka konstruk laten lebih baik dalam memprediksi indikator pada blok tersebut daripada indikator pada blok lainnya. Tabel 7 berikut menampilkan nilai cross loading masing-masing indikator.

Tabel 6 Cross Loading Validitas Diskriminan (Discriminant Validity)

Indikator	Disiplin (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen (Z)	Remunerasi (X1)
X1.1.1	0.820	0.811	0.846	0.904
X1.1.2	0.807	0.795	0.823	0.922
X1.2.1	0.670	0.661	0.745	0.947
X1.2.2	0.663	0.647	0.727	0.964
X1.3.1	0.636	0.619	0.697	0.954
X1.3.2	0.622	0.605	0.681	0.944

Indikator	Disiplin (X2)	Kinerja (Y)	Komitmen (Z)	Remunerasi (X1)
X2.1.1	0.948	0.921	0.899	0.741
X2.1.2	0.972	0.961	0.930	0.748
X2.2.1	0.978	0.965	0.940	0.722
X2.2.2	0.971	0.940	0.914	0.730
X2.3.1	0.986	0.973	0.955	0.739
X2.3.2	0.987	0.973	0.952	0.748
Y1.1	0.963	0.983	0.959	0.717
Y1.2	0.968	0.982	0.950	0.713
Y2.1	0.893	0.903	0.865	0.729
Y2.2	0.956	0.977	0.935	0.697
Y3.1	0.959	0.981	0.953	0.738
Y3.2	0.955	0.974	0.939	0.728
Z1.1	0.967	0.966	0.970	0.745
Z1.2	0.961	0.964	0.969	0.737
Z2.1	0.940	0.948	0.979	0.777
Z2.2	0.939	0.947	0.981	0.772
Z3.1	0.861	0.878	0.943	0.843
Z3.2	0.851	0.869	0.934	0.811

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls

Jika dibandingkan dengan nilai cross loading pada variabel lain, maka indikator variabel penelitian untuk setiap variabel penelitian dapat dibuktikan memiliki nilai cross loading terbesar pada variabel yang dihasilkannya, seperti terlihat pada data yang ditampilkan pada Tabel 7 yang dapat dilihat pada Tabel 7. ditemukan di atas. Temuan yang diperoleh memungkinkan seseorang untuk menarik kesimpulan bahwa indikator yang akan digunakan dalam studi yang akan mengikuti sudah memiliki nilai Uji Validitas Diskriminan Cross Loading yang sangat baik ketika harus membuat variabel yang akan mereka gunakan. Nilai cross loading dari setiap konstruk telah diperiksa, seperti yang ditunjukkan pada data di atas, untuk menjamin bahwa setiap konstruk memiliki korelasi dengan item pengukuran

yang lebih kuat dibandingkan dengan konstruk lainnya. Nilai prediksi cross loading harus lebih besar dari 0,7 (Ghozali, 2016).

Mengamati nilai cross loading adalah salah satu cara untuk menetapkan validitas diskriminan; namun ada pilihan lain, yaitu mengamati nilai Average Variant Extracted (AVE) (Fornell & Larcker, 1981 dalam Ghozali, 2011). Dalam Ghozali dan Latan (2015), penjelasan diberikan bahwa pengujian lain dilakukan untuk memastikan evaluasi validitas konstruk dengan memantau nilai rata-rata varians yang diambil. Hal ini dilakukan untuk mengetahui apakah konstruk tersebut valid atau tidak. Jika rata-rata varian yang diekstraksi (AVE) untuk setiap konstruk memiliki nilai yang lebih besar dari 0,50, maka model tersebut dapat dianggap akurat.

Tabel 7 Nilai Average Variance Extracted (AVE)

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Remunerasi (X1)	0.883
Disiplin (X2)	0.948
Komitmen (Z)	0.926
Kinerja (Y)	0.935

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls, 2022

Berdasarkan data yang disajikan pada Tabel 8 dapat dilihat bahwa setiap variabel penelitian memiliki nilai Average Variance Extracted (AVE) lebih dari 0,5. Oleh karena itu, dimungkinkan untuk menyatakan bahwa setiap variabel sudah memiliki validitas diskriminan yang cukup.

dikatakan memiliki reliabilitas komposit yang cukup jika dan hanya jika nilai reliabilitas kompositnya lebih besar dari 0,7. (Ghozali, 2016). Tabel di bawah ini memberikan ringkasan singkat tentang nilai reliabilitas total dari semua variabel penelitian.

5. Uji Reliabilitas (Composite Reliability)

Uji Reliabilitas atau disebut juga Uji Reliabilitas Komposit adalah komponen yang menentukan banyak atau tidaknya indikasi pada suatu variabel memiliki nilai reliabilitas. Suatu variabel

Tabel 9 Composite Reliability

Variabel	Composite Reliability
Disiplin (X2)	0.991
Kinerja (Y)	0.989
Komitmen (Z)	0.987
Remunerasi (X1)	0.978

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Berdasarkan pemaparan data pada Tabel 9, terlihat jelas bahwa nilai dependabilitas keseluruhan dari seluruh variabel penelitian lebih dari 0,7. Jika nilai composite reliability lebih dari 0,70, maka konstruk dianggap dapat diandalkan (Ghozali, 2016).

Tabel 10 Nilai Cronbach's Alpha

Variabel	Cronbach's Alpha
Disiplin (X2)	0.989
Kinerja (Y)	0.986
Komitmen (Z)	0.984
Remunerasi (X1)	0.974

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Dari penyajian data pada Tabel 10 terlihat jelas bahwa nilai cronbach alpha dari masing-masing variabel penelitian lebih dari 0,7. Sehubungan dengan hal ini, temuan studi selanjutnya menunjukkan bahwa setiap variabel penelitian memenuhi standar nilai alpha Cronbach; karenanya, adalah mungkin untuk menarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki tingkat reliabilitas yang tinggi.

Uji Model Struktural atau Inner Model

Peneliti menggunakan tes struktural, atau model internal, untuk menguji hubungan antara gaji dan kinerja, khususnya peran komitmen sebagai mediator. Pengujian koefisien jalur, analisis kesesuaian, dan pengujian hipotesis bersama-sama membentuk apa yang dikenal sebagai "uji model struktural" atau "model dalam".

Tabel 11 Path Coefficients

Konstruk	Path Coefficient	Keterangan
Disiplin (X2) -> Kinerja (Y)	0.664	Sedang
Disiplin (X2) -> Komitmen (Z)	0.807	Baik
Komitmen (Z) -> Kinerja (Y)	0.393	Sedang
Remunerasi (X1) -> Kinerja (Y)	-0.007	Lemah
Remunerasi (X1) -> Komitmen (Z)	0.196	Lemah

Sumber: Hasil Olah Data Smartpls Report

Hasil pengujian SmartPLS 3.2.9 menunjukkan bahwa empat variabel eksogen dalam model ini memiliki nilai koefisien rute positif dalam hubungannya dengan variabel endogen, sedangkan satu variabel bernilai negatif. Memiliki koefisien jalur -0,007 antara kompensasi dan produktivitas menunjukkan hubungan yang sangat buruk antara kedua variabel. Hal ini karena para pekerja bingung tentang tujuan kompensasi dan cara penerapannya

Data ini memiliki potensi untuk menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi persyaratan reliabilitas komposit, dan sebagai konsekuensinya, dapat ditarik kesimpulan bahwa semua variabel memiliki tingkat ketergantungan yang tinggi.

6. Uji Cronbach's Alpha

Selain penggunaan Composite Reliability, penggunaan tes berdasarkan temuan nilai Cronbach Alpha adalah cara lain untuk meningkatkan pengujian reliabilitas. Jika nilai cronbach alpha suatu variabel lebih dari 0,7, maka variabel tersebut dapat dikatakan dependable (Ghozali, 2016). Berikut ini adalah tabel yang berisi nilai cronbach alpha:

1. Uji Path Coefficient

Untuk menunjukkan sejauh mana dampak atau pengaruh faktor eksogen terhadap variabel endogen, maka dilakukan perhitungan koefisien jalur. Se jauh mana faktor eksogen mempengaruhi faktor endogen diukur dengan koefisien determinasi (R-Square) (Marcoulides et al., 2009). Jika nilai Path Coefficient Test lebih dari 0,67 maka berkategori Baik; jika nilainya antara 0,33 sampai dengan 0,67, maka dikategorikan Sedang; dan jika nilainya antara 0,19 dan 0,33, maka kategorinya Lemah. Kekuatan hubungan antara faktor eksogen dengan variabel endogen meningkat seiring dengan meningkatnya nilai koefisien jalur pada satu variabel eksogen. Hasil pengujian model koefisien jalur penelitian ini ditunjukkan pada Tabel 11.

dalam kehidupan kerja sehari-hari. Satu-satunya hal yang diketahui pekerja adalah bahwa tugas harian mereka harus dilakukan persis seperti yang diperintahkan atasan mereka.

2. Uji Kelayakan Model (Goodness of Fit)

Uji kelayakan model dalam penelitian ini, di dapat dengan cara mengukur nilai R-Square dan Model Fit pada nilai SR/MR, dengan bantuan aplikasi

pengolahan data SmartPLS 3.2.9. Nilai R-Square dan Model Fit dapat dilihat pada Tabel 12 dan Tabel 13 dibawah ini:

Tabel 12 Nilai R-Square

Variabel	R-Square
Kinerja (Y)	0.974
Komitmen (Z)	0.933

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Tabel 13 Nilai SRMR

	Saturated Model	Estimated Model
SRMR	0.062	0.062

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Nilai variabel Performance sebesar 0,974 seperti terlihat pada tabel data hasil olahan pada gambar sebelumnya. Dengan angka-angka ini, kami dapat menyimpulkan bahwa 97,4 persen hasil yang mungkin untuk Kinerja Karyawan adalah benar. Karena nilai Komitmen adalah 0,933, ini dapat dibaca sebagai nilai persentase 93,3%. Menurut hasil uji Fit Model, SRMR adalah 0,062, sedangkan angka ini harus kurang dari atau sama dengan 0,10 (SRMR 0,10 atau 0,08). Nilai SRMR sebesar 0,062 yang ditemukan dalam penelitian ini untuk uji kelayakan modelnya menunjukkan bahwa model penelitian ini dapat diterima mengingat nilai SRMR konvensional. Saat nilai Q-Square meningkat, kualitas kecocokan menjadi lebih jelas. Saat melakukan analisis regresi, nilai Q-Square setara dengan koefisien determinasi (R-Square), dengan nilai yang lebih besar

menunjukkan reliabilitas yang lebih baik. Mendapatkan nilai Q-Square menghasilkan hasil sebagai berikut:

$$\begin{aligned}
 Q\text{-Square} &= 1 - [(1 - R21) \times (1 - R22)] \\
 &= 1 - [(1 - 0,624) \times (1 - 0,541)] \\
 &= 1 - (0,376 \times 0,459) \\
 &= 1 - 0,173 \\
 &= 0,827
 \end{aligned}$$

Menurut hasil perhitungan sebelumnya, model penelitian cukup menjelaskan 82,7% dari varians dalam data. Ada penyebab potensial untuk 17,3% sisanya yang tidak diperhitungkan dalam kerangka teori penelitian. Pada analisis ini variabel Komitmen (Z) memiliki nilai R Square sebesar 0,933, sedangkan variabel Kinerja (Y) memiliki nilai R Square sebesar 0,974 sehingga model memuaskan.

3. Uji Hipotesis Pengaruh Langsung.

Dengan menggunakan t-statistik dan nilai probabilitas, hal ini dapat dilihat pada pengujian hipotesis. Nilai t statistik untuk alfa 5% adalah 1,96, yang dapat digunakan untuk pengujian hipotesis dengan menggunakan nilai statistik. T-statistik lebih dari 1,96 digunakan sebagai kriteria untuk menerima hipotesis nol (Ha) dan menolak hipotesis nol alternatif (H0). Oleh karena itu, jika nilai p kurang dari 0,05, kami mengadopsi Ha sebagai hipotesis nol. Peneliti memperoleh nilai T-Statistic dan P-Value pada Tabel 13 dengan mengevaluasi asumsi yang diturunkan dari pengukuran inner model.

Tabel 13 T-Statistic dan P-Value

No	Variabel	Original Sample	T-Statistic	P Values
1	Disiplin (X2) -> Kinerja (Y)	0.981	54.597	0.000
2	Disiplin (X2) -> Komitmen (Z)	0.807	18.500	0.000
3	Komitmen (Z) -> Kinerja (Y)	0.393	4.269	0.000
4	Remunerasi (X1) -> Kinerja (Y)	0.001	0.020	0.984
5	Remunerasi (X1) -> Komitmen (Z)	0.198	4.244	0.000

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report.

Berdasarkan informasi yang telah disajikan dalam tabel yang telah disajikan di atas, telah ditetapkan bahwa tidak semua pengukuran dari 5 (lima) hipotesis yang telah diajukan dalam penelitian ini dapat diterima. Hal ini disebabkan karena ada variabel yang P-Value-nya lebih besar dari 0,05. Berdasarkan hasil perhitungan yang ditunjukkan pada Tabel 13.

Implikasi teoritis disiplin (X2) terhadap output (Y). Berdasarkan hasil ini, kita dapat menyimpulkan bahwa sejauh mana seseorang mempraktikkan disiplin diri (X2) secara signifikan mempengaruhi kinerja (Y), atau dengan kata lain, tingkat disiplin diri seseorang (X2) secara signifikan mempengaruhi tingkat pencapaian kinerja seseorang. (Y). Statistik t, pada 54,597, lebih besar dari nilai t

tabel 1,960, karena nilai sampel asli, 0,981, adalah positif (lebih dari nol dan lebih kecil dari satu) (Y). Hasil seperti ini sangat menyarankan bahwa teori itu valid.

Nilai sampel awal sebesar 0,807 adalah positif, jatuh antara 0 dan 1 seperti yang diprediksikan oleh hipotesis pengaruh Disiplin (X2) terhadap Komitmen (Z). Karena 18.500 lebih dari 1.960 pada tabel-t, kita dapat menyimpulkan bahwa statistik-t jauh lebih besar daripada tabel. Karena P-value untuk hubungan ini adalah 0,000, maka dengan yakin dapat dikatakan bahwa Disiplin (X2) secara signifikan mempengaruhi Komitmen (Z), dan semakin besar Disiplin (X2), semakin baik Komitmen (Z) (Z). Mempertimbangkan temuan ini, tampaknya hipotesis itu benar.

Hasil sampel asli untuk hipotesis dampak Komitmen (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah 0,393, yang bernilai positif karena lebih dari nol tetapi kurang dari satu. Komitmen (Z) berpengaruh besar terhadap Kinerja (Y) karena nilai t statistik 4,269 lebih besar dari t tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan P-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. Ini berarti bahwa tingkat Komitmen (Z) yang lebih tinggi akan mengarah pada tingkat Kinerja (Y) yang lebih tinggi. Mempertimbangkan temuan ini, tampaknya teori itu benar.

Karena nilai sampel asli 0,001 lebih dari nol dan kurang dari satu, maka mendukung premis bahwa kompensasi (X1) memiliki pengaruh positif terhadap kinerja (Y). Nilai T dalam statistik sebesar 0,020. Dalam hal ini, nilai t statistik ($t_{stat} > 1,960$) lebih rendah dari nilai t tabel ($t_{tabel} > t_{stat}$). Karena 0,984 lebih dari 0,05, kita tidak dapat menyimpulkan bahwa ada korelasi antara kompensasi (X1) dan output (Y) (Y). Temuan ini memberikan bukti yang bertentangan dengan konsep tersebut.

Karena nilai sampel asli lebih dari nol tetapi kurang dari satu, hal ini mendukung premis bahwa terdapat dampak positif remunerasi terhadap komitmen (Z). Remunerasi (X1) berpengaruh besar terhadap Komitmen (Z); semakin baik Remunerasi (X1), semakin baik Komitmen (Z). Nilai t statistik adalah 4,244, hasil menunjukkan bahwa nilai t statistik lebih besar dari nilai t tabel ($t_{stat} > 1,960$), dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05. (Z). Mempertimbangkan temuan ini, tampaknya teori itu benar.

Tabel 14 Nilai T-Statistic dan P-Value

No	Variabel	Original Sample	T-Statistic	P Values
1	Disiplin (X2) -> Komitmen (Z) -> Kinerja (Y)	0.317	3.696	0.000
2	Remunerasi (X1) -> Komitmen (Z) -> Kinerja (Y)	0.078	4.428	0.000

Sumber : Hasil Olah Data Smartpls Report

Jika kami menghitung dampak tidak langsung individu, kami mendapatkan yang berikut:

1. Statistik t untuk pengaruh gabungan Disiplin (X2) dan Komitmen (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah 3,696, dan p-value adalah 0,000. Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai t-statistik lebih dari nilai t-tabel ($t_{start} > 1,960$) dan p-value kurang dari 0,05. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z).
2. Statistik t untuk pengaruh gabungan Kompensasi (X1) dan Dedikasi (Z) terhadap Kinerja (Y) adalah 4,428, dan nilai p yang sesuai adalah 0,000. Signifikansi statistik ditunjukkan jika p-value kurang dari 0,05 dan t statistik lebih besar dari t tabel ($t_{start} > 1,960$). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1)

4. Uji Hipotesis Pengaruh Tidak Langsung.

Pengujian efek tidak langsung menggunakan metodologi resampling bootstrap. Ada atau tidaknya pengaruh yang substansial pada variabel endogen merupakan prasyarat untuk menguji efek mediasi pada variabel mediasi. Jika bootstrapping dilakukan untuk menentukan signifikansi dampak, maka pengaruh variabel mediator dapat ditentukan. Tanpa hasil yang signifikan secara statistik, pengujian lebih lanjut terhadap efek mediasi tidak dilakukan.

Selain itu, analisis didasarkan pada premis bahwa koneksi mediasi ada saat pertama adalah bahwa variabel endogen secara signifikan dipengaruhi oleh faktor eksogen. Kedua, variabel mediasi sangat dipengaruhi oleh faktor eksogen. Ketiga, ada hubungan yang kuat antara mediator dan faktor endogen. Keempat, ketika pengaruh faktor eksogen pada variabel endogen signifikan secara langsung tetapi menjadi tidak penting ketika variabel mediasi dimasukkan, kita berbicara tentang mediasi lengkap (full/perfect mediation). Kelima, faktor eksogen memiliki pengaruh langsung atau tidak langsung yang signifikan terhadap variabel endogen, kita berbicara tentang "mediasi parsial". Sementara dimasukkannya variabel mediasi mengurangi pengaruh eksternal pada endogen, koefisien regresi masih lebih rendah daripada tanpa itu. Berikut ini adalah hasil menjalankan data yang diperlukan untuk menguji hipotesis efek tidak langsung:

berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Dedikasi (Z).

Pembahasan Hasil Penelitian.

1. Disiplin (X2) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y)

Pengaruh Teori Disiplin Terhadap Kinerja (X2) (Y). Nilai 0,981 dianggap memuaskan karena lebih dari nol dan kurang dari satu. Nilai t statistik (54,597) lebih besar dari nilai t tabel (1,960), dan P-Values (0,000) lebih kecil dari 0,05, menunjukkan bahwa disiplin (X2) berpengaruh besar terhadap kinerja (Y). (Y). Mempertimbangkan hasil ini, hipotesis tampaknya valid. Seluruh Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur mengetahui bahwa produktivitas kerja mereka tergantung dari disiplin diri masing-masing baik di dalam maupun di luar kantor. Mereka telah menunjukkan kualitas disiplin yang mendasar dalam pekerjaan mereka

sejauh ini, termasuk mengikuti arahan dari atasan, berpakaian dengan pantas untuk pekerjaan itu, dan berpegang teguh pada pengaturan jam dan jadwal kerja.

Badan pengawas pemilu provinsi dan kabupaten/kota di Jawa Timur dipimpin oleh otoritas yang berkomitmen untuk menjaga stafnya berdisiplin tinggi dan terpelihara dengan baik. Temuan penelitian ini dikuatkan oleh penelitian sebelumnya (Suwanto et al., 2022). Studi-studi ini menunjukkan bahwa tindakan disipliner mungkin memiliki efek positif pada produktivitas pekerja. Konsekuensinya, temuan penelitian ini menunjukkan bahwa kinerja karyawan relatif terhadap agensinya secara signifikan dipengaruhi oleh tingkat kedisiplinan individu tersebut.

2. Disiplin (X2) berpengaruh langsung terhadap Komitmen (Z).

Nilai sampel awal sebesar 0,807 adalah positif, jatuh antara 0 dan 1 seperti yang diprediksikan oleh hipotesis pengaruh Disiplin (X2) terhadap Komitmen (Z). Karena 18.500 lebih dari 1.960 pada tabel-t, kita dapat menyimpulkan bahwa statistik-t jauh lebih besar daripada tabel. Karena P-value untuk hubungan ini adalah 0,000, maka dengan yakin dapat dikatakan bahwa Disiplin (X2) secara signifikan mempengaruhi Komitmen (Z), dan semakin besar Disiplin (X2), semakin baik Komitmen (Z) (Z). Mempertimbangkan temuan ini, tampaknya teori itu benar. Hasil tersebut menunjukkan bahwa Bawaslu provinsi dan kabupaten/kota se-Jawa Timur selama ini telah berhasil menanamkan sikap disiplin kepada seluruh pegawainya, terbukti dengan tingginya komitmen pegawai Bawaslu. seluruh Jawa Timur.

Diharapkan seluruh pimpinan Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur berupaya menumbuhkan rasa komitmen dalam diri mereka, karena sama halnya dengan agama yang tumbuh dan berubah sesuai suasana hati. Karena kehilangan atau pergantian karyawan mungkin memiliki efek negatif yang signifikan pada organisasi secara keseluruhan, adalah kepentingan terbaik setiap orang untuk mempertahankannya sebagaimana adanya. Temuan studi ini konsisten dengan (Sutomo 2022) yang menunjukkan bagaimana tindakan disipliner berdampak pada dedikasi pekerja terhadap pekerjaannya. Semua ini menunjukkan pentingnya upaya seorang pemimpin untuk mengembangkan rasa disiplin pada karyawannya, karena hal ini memengaruhi dedikasi mereka terhadap tempat kerjanya.

3. Komitmen (Z) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Nilai sampel awal sebesar 0,393 untuk hipotesis pengaruh Komitmen (Z) terhadap Kinerja

(Y) adalah positif karena lebih besar dari nol dan lebih kecil dari satu. Komitmen (Z) memiliki pengaruh yang cukup besar terhadap Kinerja (Y) yang ditunjukkan dengan nilai t statistik sebesar 4,269 yang lebih besar dari t tabel ($t_{stat} > 1,960$) dan nilai P sebesar 0,000 yang lebih kecil dari 0,05. (Y). Mempertimbangkan temuan ini, tampaknya teori itu benar.

Peningkatan kinerja pegawai di Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur menjadi bukti bahwa pimpinannya berhasil membangkitkan loyalitas di kalangan pegawainya. Menjaga dedikasi pegawai Bawaslu di Jawa Timur sangat menentukan keberhasilan Bawaslu di Provinsi Jawa Timur. Badan pengawas pemilu provinsi dan kabupaten/kota se-Jawa Timur diharapkan mampu menjaga moral jajarannya agar tidak semakin terpuruk. Temuan penelitian ini bahwa dedikasi secara signifikan mempengaruhi kinerja sesuai dengan penelitian lain (Jalaludin dan Wali Amin 2022) dan (Akbar dan Yunus 2022). Oleh karena itu, tingkat dedikasi individu sangat mempengaruhi keberhasilan atau kegagalan organisasi.

4. Remunerasi (X1) berpengaruh langsung terhadap Kinerja (Y).

Dampak positif kompensasi (X1) terhadap output didukung oleh fakta bahwa 0,001 lebih dari 0 tetapi lebih kecil dari 1. (Y). Karena t statistik lebih kecil dari 1,960 maka lebih kecil dari t tabel. Nilai-P 0,98 atau lebih tinggi menunjukkan tidak ada hubungan yang signifikan secara statistik antara gaji (X1) dan kinerja (Y) (Y). Hasil ini bertentangan dengan teori. Temuan yang signifikan secara statistik antara variabel Remunerasi dan Kinerja tidak ditemukan dalam analisis Smart PLS Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Timur, menunjukkan bahwa insentif moneter untuk kinerja yang lebih tinggi tidak diterapkan secara luas di lokasi tersebut.

Sesuai surat Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi, seluruh pembayaran kepada Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur telah dibubarkan, dengan golongan jabatan masing-masing pegawai telah ditetapkan oleh Menteri Pendayagunaan Aparatur Negara dan Reformasi Birokrasi. Penyebarluasan kompensasi, dimulai dengan cara yang digunakan untuk menghitung remunerasi dan diakhiri dengan jumlah remunerasi yang diterima, serta jenis tindakan yang diperbolehkan dan tidak diperbolehkan yang mengurangi keseluruhan nilai remunerasi yang diterima oleh pekerja. Hasil penelitian menyebutkan pada bab pertama bahwa pegawai Bawaslu terbagi menjadi dua kelompok yaitu PNS dan Non PNS, dan bahwa remunerasi ini hanya untuk PNS sedangkan pegawai Non PNS tidak menerima remunerasi tetapi pegawai Non PNS tetap menerima kinerja. tunjangan indikator saja jumlahnya tidak sebesar remunerasi

tetapi tunjangan indikator kinerja tetap diterima setiap bulan dengan jumlah yang sama.

Pekerja non-PNS diberi penghargaan dalam bentuk indikator kinerja daripada kompensasi uang karena kinerja mereka tidak setingkat dengan pegawai PNS. Namun, nilai keseluruhan dari indikator ini jauh lebih rendah daripada nilai kompensasi moneter. Kurangnya kekuatan korelasi antara variabel gaji dan variabel kinerja mungkin disebabkan oleh berbagai cara karyawan memahami konsep kompensasi. Status kepegawaian pegawai Bawaslu Kabupaten/Kota di Jawa Timur menjadi faktor lain yang mempengaruhi sejauh mana kompensasi berdampak pada buruknya kinerja. Pegawai Bawaslu Kabupaten/Kota sendiri adalah pegawai Pemerintah Kabupaten/Kota setempat, tetapi diperbantukan atau dipekerjakan oleh Bawaslu Kabupaten/Kota. Akibatnya, mereka dianggap sebagai pegawai pemda yang dipinjamkan ke Bawaslu dan akibatnya tidak menerima remunerasi dari Bawaslu melainkan menerima remunerasi dari Pemda asal pegawai tersebut.

Kompensasi tersebut diperoleh melalui Satuan Kerja Utama di lingkungan Pemerintah Daerah. Sebagai akibat dari situasi seperti ini, para pekerja mungkin mulai menganggap waktu yang mereka habiskan untuk bekerja di Bawaslu sebagai tidak lebih dari kesibukan ekstra yang tidak dihitung dari total beban kerja mereka untuk tujuan pembayaran. Dengan demikian, tampaknya sosialisasi upah yang berkelanjutan diperlukan jika pekerja ingin memiliki pemahaman yang akurat tentang arti dan pentingnya remunerasi bagi pekerja, yang diperkirakan akan membantu meningkatkan kinerja kelembagaan secara keseluruhan.

Temuan penelitian ini konsisten dengan penelitian lain (Nurhidayah 2022; Utami et al. 2022) yang menunjukkan bahwa gaji tidak banyak membantu meningkatkan produktivitas di kalangan pekerja. Sementara insentif keuangan sering dipercaya untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja, penelitian ini menunjukkan bahwa mereka memiliki dampak yang kecil terhadap hasil kerja yang sebenarnya setelah diimplementasikan. menyebabkan keributan, yang, pada gilirannya, dapat meningkatkan efisiensi lembaga secara keseluruhan.

5. Remunerasi (X1) berpengaruh terhadap Komitmen (Z).

Nilai original sample sebesar 0,198 adalah positif karena keduanya lebih dari nol dan lebih kecil dari satu, seperti yang diduga oleh hipotesis pengaruh Remunerasi (X1) terhadap Komitmen (Z). Nilai t statistik sebesar 4,244 lebih besar dari nilai t tabel (t stat 1,960) dan p-value 0,000 lebih kecil dari 0,05 maka dinyatakan Remunerasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Komitmen (Z). Artinya semakin

baik Remunerasi (X1) maka akan semakin baik tingkat Komitmen (Z) nya. Mempertimbangkan temuan ini, tampaknya teori itu benar. Analisis ini menjelaskan bagaimana insentif finansial ditunjukkan untuk mendorong dedikasi setiap pegawai di Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Jawa Timur.

Diharapkan pimpinan dan pejabat struktural Bawaslu di Jawa Timur mampu menjaga tingkat komitmen pegawainya agar tetap tinggi sehingga tumbuh rasa tanggung jawab dan dedikasi yang dihasilkan dari kemampuan remunerasi. dipelihara dengan baik. Seorang pekerja yang berkomitmen tinggi dan baik terhadap tugasnya tidak akan membuang-buang waktu atau ceroboh saat bekerja. Temuan dari penelitian ini konsisten dengan penelitian lain (Edi Narso Agus dan Harnoto 2017) yang menemukan bahwa kompensasi finansial memiliki pengaruh positif dan signifikan secara statistik terhadap loyalitas karyawan kepada pemberi kerja. Menurut penelitian (Kusmeri, 2018), ada korelasi positif antara gaji dan loyalitas, oleh karena itu masuk akal bahwa gaji yang lebih besar akan menghasilkan pekerja yang lebih berdedikasi.

6. Disiplin (X2) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui mediasi Komitmen (Z)

Untuk menguji hipotesis bahwa Disiplin (X2) mempengaruhi Kinerja (Y) melalui Komitmen (Z), kita perlu menghitung statistik-t, dan nilai p yang sesuai adalah 0,000 untuk statistik-t sebesar 3,696. Jika t-statistik lebih dari nilai pada t-tabel (t dimulai dari 1,960) dan nilai probabilitas kurang dari 0,05, maka ada bukti signifikan secara statistik adanya pengaruh. Kesimpulan: Disiplin (X2) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Dedikasi (Z). Ketika membandingkan hasil sampel asli antara H1 dan H6, di mana disiplin kinerja bernilai 0,981 dan disiplin kinerja melalui komitmen bernilai 0,317, jelas bahwa disiplin dapat berdampak langsung pada kinerja, bahkan tanpa dimediasi oleh komitmen.

Berhasil tidaknya Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota di Provinsi Jawa Timur dapat dipengaruhi oleh cara pendisiplinan pegawainya. Berbagai tindakan disipliner, beberapa di antaranya dapat dilakukan secara bersamaan untuk mengoptimalkan dampaknya, dapat sangat meningkatkan kinerja perusahaan. Hasil ini konsisten dengan yang ditemukan oleh Erawati dan Wahyono (2019) dan Rizka Afista (2018), yang menemukan bahwa disiplin kerja dan budaya agak mempengaruhi kinerja melalui pengaruh tingkat komitmen karyawan terhadap organisasi.

7. Remunerasi (X1) berpengaruh secara tidak langsung terhadap Kinerja (Y) melalui mediasi Komitmen (Z)

Statistik t untuk menguji hipotesis bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh terhadap Kinerja (Y) melalui Dedikasi (Z) adalah 4,428, dan nilai p yang sesuai adalah 0,000. Terdapat pengaruh yang signifikan secara statistik jika nilai P kurang dari 0,05 dan t statistik lebih besar dari t tabel (t mulai 1,960). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja (Y) melalui Dedikasi (Z). Membandingkan nilai original sample antara H4 dan H7, dimana nilai remunerasi terhadap kinerja hanya bernilai 0,001, dengan nilai remunerasi terhadap kinerja melalui komitmen, yang mendapat nilai 0,078, menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap kinerja tidak signifikan. pengaruh, sedangkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja melalui komitmen menunjukkan hasil bahwa komitmen karyawan mampu menormalkan.

Meskipun insentif finansial saja tidak dapat meningkatkan kinerja pekerja, mereka dapat melakukannya melalui media dedikasi karyawan. Karena sudah ditetapkan akan diberikan kompensasi, diharapkan para pimpinan Bawaslu Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Provinsi Jatim akan melakukan segala daya upaya agar jajarannya tetap berkomitmen agar Bawaslu Jatim tetap berfungsi dengan baik. . sebagai faktor yang berdiri sendiri, tidak menghalangi inisiatif untuk meningkatkan produktivitas di tempat kerja. Konsisten dengan penelitian sebelumnya (Utami et al. 2022) dan (Edi Narso Agus dan Harnoto 2017), temuan kami menunjukkan bahwa remunerasi (X1) memiliki efek minimal terhadap kinerja (Y). Namun, peran mediasi komitmen organisasi dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja ditemukan signifikan.

KESIMPULAN

Para peneliti mencapai banyak kesimpulan, antara lain sebagai berikut, kinerja di tempat kerja berhubungan langsung dengan tindakan disipliner. Kedua, tindakan pendisiplinan berdampak langsung pada dedikasi pekerja terhadap perusahaan. Sebagai hasil dari dedikasi mereka kepada perusahaan, karyawan lebih produktif dalam bekerja. Telah ditetapkan bahwa Kinerja Karyawan tidak bergantung pada Kompensasi. Kelima, tingkat gaji berdampak langsung pada loyalitas staf. Melalui perantara Komitmen Pegawai, kedisiplinan berdampak langsung terhadap Kinerja Pegawai.

Pembayaran memiliki dampak langsung pada produktivitas karena memotivasi pekerja untuk bekerja dengan baik bagi pemberi kerja mereka. Seluruh Badan Pengawas Pemilu Provinsi dan Kabupaten/Kota se-Jawa Timur, kepada seluruh jajaran manajemen agar menjaga dan meningkatkan kualitas disiplin bagi seluruh pekerja, sehingga dapat

menjaga ritme dan suasana kerja yang baik, sehingga meningkatkan kualitas kinerja pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

- Adela, Ivana. 2020. "Pengaruh Efikasi Diri Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Melalui Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Badan Kepegawaian Daerah Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kota Medan." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Afriadi, Heri, Abdul Rahman Lubis, and Hafasnuddin. 2017. "Pengaruh Budaya Kerja, Motivasi Kerja Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Individual Sebagai Variabel Mediating Pada Kantor Kesyahbandaran Dan Otoritas Pelabuhan Malahayati." *Jurnal Perspektif Manajemen Dan Perbankan* 8(3):111–34.
- Aika, Annajmi Mulki, Auzar Ali, Yulizar Baharuddin. 2022. "Pengaruh Disiplin Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada New Hollywood Hotel Pekanbaru." *Jurnal Riset Manajemen Indonesia* 4(1):90–101.
- Akbar, Muhammad, and Muhammad Yunus. 2022. "Pengaruh Perilaku Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Penanaman Modal Dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Barat." *Jurnal Administrasi Publik*.
- Albertho, Michael Fransiscus, Muhdi B. Hi. Ibrahim, Achmad Idrus, and Sonjaya. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja, Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Dinas Pekerjaan Umum, Perumahan Dan Kawasan Pemukiman Provinsi Papua." *The Journal of Business and Management Research*.
- Anggi Oktavia Sari Lubis. 2019. "Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan." Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara.
- Angraini, Renita. 2020. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Dan Diklat Daerah Kabupaten Enrekang." *Journal of Chemical Information and Modeling*.
- Ariifah, Anis Umi. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah Dan Disiplin Kerja Guru Terhadap Komitmen Guru Di Smk Negeri 1 Kota Jambi." Universitas Jambi.
- Edi Narso Agus, and Harnoto. 2017. "Analisis Remunerasi Terhadap Kinerja Anggota Dengan Kepuasan Karier Dan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Mediasi." *Bingkai Manajemen* 1(20):522–35.

- Emzir., M. Pd, Prof Dr. 2008. Metodologi Penelitian Pendidikan Kuantitatif dan Kualitatif. Hidayatul Quran.
- Erawati, Ayu., and Wahyono. Wahyono. 2019. "Peran Komitmen Organisasi Dalam Memediasi Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Dan Self Efficacy Terhadap Kinerja Pegawai." *Economic Education Analysis Journal*.
- Fenti Pramita. 2017. "Pengaruh Remunerasi Dan Motivasi Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Pegawai Di Universitas Negeri Jakarta." Universitas Negeri Jakarta.
- Haryanto. 2010. "Hubungan Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Pegawai Negeri Sipil Jakarta Barat." UIN Syarif Hidayatullah Jakarta.
- Herry Kurniawan. 2022. "Analisis Kinerja Pegawai Melalui Komitmen Organisasi Kompensasi Dan Motivasi." *JEMSI Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi* 3(4):426–41.
- Ichsan, Reza Nurul, Eddi Surianta, and Lukman Nasution. 2020. "Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Di Lingkungan Ajudan Jenderal Daerah Militer (Ajendam) - I Bukit Barisan Medan." *Jurnal Darma Agung* 28(2):187. doi: 10.46930/ojsuda.v28i2.625.
- Indraputra, Tengku, and Endang Sutrisna. 2013. "Disiplin, Motivasi, Budaya Kerja, Dan Kinerja." *Jurnal Administrasi Pembangunan* 1(3):219-323.
- Jaenudin, and Frida Chairunisa. 2015. "Factors In Influencing Civil Servants' Performance At The Secretariat Office Of Bulungan Regency." *Jurnal Administrasi Negara* 21(2):50–61.
- Jalaludin, Engga, and Janusi Waliamin. 2022. "Pengaruh Spiritualitas Kerja Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Satuan Polisi Pamong Praja Provinsi Banten." 441–46.
- Kusmeri. 2018. "Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai Di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional." *Jurnal Industrial Engineering* 7(1):43–49.
- Kuswantoro. 2021. "Kontribusi Disiplin Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Kerja Pegawai Dinas Pendidikan Dan Kebudayaan Kabupaten Rokan Hilir." *Instructional Development Journal (IDJ)* 4 no. 3:227–34.
- Laksmi, Ni Putu Desi Paramitha. 2021. "Pengaruh Remunerasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai." *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata* 2(2):468–75.
- Lorent Tombi, Muhtar, Arifin. 2021. "Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Aparatur Sipil Negara Melalui Komitmen Organisasi Dan Kepuasan Kerja Pada Badan Kesatuan Bangsa Dan Politik Provinsi Sulawesi Barat." *Vox Populi*.
- Manurung, Nurlaely, and Asri Laksmi Riani. 2017. "Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja, Kepuasan Kerja Dan Kompetensi Terhadap Komitmen Organisasi." *Jurnal Manajemen Daya Saing* 18(1):10. doi: 10.23917/dayasaing.v18i1.3788.
- Meilinda, Hera, Apri Budianto, and Mukhtar Abdul Kader. 2019. "Pengaruh Remunerasi Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Pegawai (Suatu Studi Pada Balai Besar Wilayah Sungai Citanduy Banjar)." *Business Management and Entrepreneurship Journal* 1(3):141–54.
- Mufarrohah, Kholilatul. 2022. "Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Budaya Organisasi, Disiplin Kerja, Terhadap Komitmen Organisasi Dengan Motivasi Kerja Sebagai Variabel Intervening." *JUMANAGE*.
- Munir, Muhammad Facmi, and Amar Sani. 2020. "Pengaruh Disiplin Dan Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Mediasi." *Jurnal Mirai Managemnt* 5(2):161–70.
- Murali, Sharmilee Bala. 2017. "Impact of Job Stress on Employee Performance." *International Journal of Accounting, Business & Management* 5(2):13–33.
- Ni Kadek Ayu Ningsih, Gde Bayu Surya Parwita, Putu Agus Eka Rismawan. 2021. "Pengaruh Kepemimpinan Transformasional, Komitmen Organisasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Sekretariat DPRD Kab Badung." *Jurnal Emas* 2(1):51–70.
- Ni Luh Mira Anggaryani. 2022. "Peningkatan Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Badan Kepegawaian Dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Karangasem Provinsi Bali."
- Niddin, Sandri, Henri Agustin, and Nayang Helmayunita. 2021. "Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja ASN Dengan Budaya Organisasi Sebagai Variabel Moderating." *Jurnal Eksplorasi Akuntansi* 3(1):188–202.
- Nur Laela. 2022. "Pengaruh Kepemimpinan Islami, Organizational Citizenship Behavior (Ocb), Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Islamic Work Ethics Sebagai Variabel Intervening." *IAIN Salatiga*.

- Nurhidayah, Siti. 2022. "Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Fakultas Ekonomi Dan Bisnis pada UPN Veteran Jawa Timur." *Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan* 4(12):5473–82.
- Pane, Sri Gustina, and Fatmawati. 2017. "Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Badan Pertanahan Nasional Kota Medan." *Jurnal Riset Manajemen & Bisnis (JRMB)* 2(3):67–79.
- Permatasari, Iyan, R. Mus, and Baharuddin Latief. 2020. "Pengaruh Remunerasi, Disiplin Kerja Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Kantor Pada Kesyahbandaran Utama Makassar." *Journal of Management Science (JMAS)* (3):26–36.
- Putro, Prima Utama Wardoyo. 2018. "Etika Kerja Islam, Komitmen Organisasi, Sikap Pada Perubahan Organisasi Terhadap Kinerja." *Jurnal Manajemen Indonesia*.
- Rachmawati, Eva May. 2022. "Pengaruh Kepuasan Kerja, Achievement Motivation Dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Karyawan Kantor Pos Surabaya 60000." *Jurnal Ilmu Dan Riset Manajemen* 11 no. 6.
- Rachmawati, Nanda Ayu, and Agus Frianto. 2022. "Pengaruh Insentif Dan Motivasi Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Kepegawaian Daerah Kabupaten Sidoarjo." *Jurnal Ilmu Manajemen* 10(2):702–13.
- Rahayu, Budi, and M. Dian Ruhamak. 2017. "Pengaruh Kepemimpinan, Insentif, Remunerasi Dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT Industri Sandang Pangan Nusantara Cilacap)." *Ekonika : Jurnal Ekonomi Universitas Kadiri* 2(1):1–22. doi: 10.30737/ekonika.v2i1.15.
- Riana, Artha, Susi Hendriani, and Yulia Efni. 2018. "Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Pada Dit Reskrimsud Polda Riau." *Jurnal Psikologi*.
- Rizka Afista. 2018. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening."
- Rorimpandey, Rico, Olivia S. Nelwan, and Rita N. Taroreh. 2022. "Pengaruh Keselamatan Kesehatan Kerja, Komitmen Organisasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Dinas Kesehatan Provinsi Sulawesi Utara." *Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi* 10(1):518–27.
- Siregar, Anggi Maharani. 2021. "Pengaruh Kemampuan Kerja, Motivasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Badam Pendapatan Daerah Kabupaten Deli Serdang." *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen* 5:13–43.
- Sudarsono, Monita Fenny, Hadi Masyurrosyidi, and Djazuly Chalidyanto. 2021. "Sistem Remunerasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kinerja Perawat." *Jurnal Keperawatan Silampari* 5(1):115–24.
- Sumiyati. Jibar, Y. & Suryahadidprojo, M. 2020. "Pengaruh Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Negeri Sipil Pada Satuan Markas Rumah Sakit Marinir Cilandak." *Ebank* 3(2):37–45.
- Suwanto, Suwanto, Denok Sunarsi, Heri Erlangga, Nurjaya Nurjaya, and Rofiq Noorman Haryadi. 2022. "Pengaruh Pemberian Reward Dan Disiplin Kerja Terhadap Prestasi Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Karyawan Pada PT Surya Pratama Gemilang Di Bekasi." *JENIUS (Jurnal Ilmiah Manajemen Sumber Daya Manusia)*.
- Umar, Ali, and Suarni Norawati. 2022. "Pengaruh Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Variabel Intervening Pada Upt Sungai Duku Pekanbaru." *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)* 5(1):835–53. doi: 10.36778/jesya.v5i1.656.
- Umi Farida Febriani. 2013. "Hubungan Antara Komitmen Organisasi Dengan Disiplin Kerja Karyawan PT. Tyfountex Indonesia Gumpang Kartasura." *Universitas Muhammadiyah Surakarta*.
- Utami, Alia, Yasir Arafat, and Tri Darmawati. 2022. "Pengaruh Remunerasi Dan Iklim Kerja Terhadap Kinerja (Studi Pada Anggota Polri Di Polrestabes Kota Palembang)." *Jurnal Media Wahana Ekonomika* 19 No. 1.
- Wahyu Purnomo. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Tunjangan Kinerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Setditjen Paud, Dikdas, Dan Dikmen Di Kemendikbud." *Humanis* 2(2):8–15.
- Wanta, Febrizha T., Irvan Trang, and Rita N. Taroreh. 2022. "Pengaruh Disiplin Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Inspektorat Kabupaten Minahasa Tenggara Di Masa Pandemi Covid-19." *Jurnal EMBA* 10(1):113–22.
- Wintura, Willy. 2016. "Pengaruh Kompetensi, Remunerasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Para Pegawai Universitas Pertahanan." *Universitas Pembangunan Nasional Veteran Jakarta*.
- Yola Yuriska Fitri. 2019. "Pengaruh Etos Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Dinas Energi Dan Sumber Daya Mineral Provinsi Sumatera Barat Tahun 2019.” *Performance Journal of Management and Entrepreneurship (X)*:1–9. doi: .1037//0033-2909.I26.1.78.

- Yudha Adhary. 2018. “Pengaruh Pelatihan, Kompensasi, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Organizational Commitment Sebagai Variabel Intervening.”
- Yudistiro, Indra Agung. 2015. “Pengaruh Kecerdasan Emosional, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Terhadap Kinerja Guru Dengan Komitmen Organisasi Sebagai Moderasi.” *Manajemen Sumberdaya Manusia* 9(1):38–50.
- Yunita Maria Ulfa. 2022. “Pengaruh Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Koperasi Pegawai Republik Indonesia Karya Utama Kecamatan Tarokan.” *Simposium Manajemen Dan Bisnis I* 424–36.