

Pengaruh Remunerasi Terhadap Loyalitas ASN Di BKKU Universitas Negeri Gorontalo

Jafar Katili, Robiyati Podungge, Mohamad Agus Salim Monoarfa

^{1,2,3}Fakultas Ekonomi Dan Bisnis, Universitas Negeri Gorontalo, Kota Gorontalo, Provinsi Gorontalo, Indonesia

Info Artikel	ABSTRACT
Histori Artikel: Dikirim 15 Jan, 2026 Direvisi 10 Mar, 2026 Diterima 20 Jun, 2026	This study aimed to determine the extent of remuneration's influence on civil servant loyalty at BKKU, Gorontalo State University. This study used a quantitative, correlational approach with a sample size of 55 people. Data collection techniques included interviews, questionnaires, documentation, and multiple regression analysis. The results showed a positive and significant effect of remuneration on civil servant loyalty at BKKU, Gorontalo State University. The regression model's coefficient of determination indicates that remuneration explains 32.9% of the variation in ASN loyalty at BKKU, Gorontalo State University. The remaining 67.1%, or residual value, is influenced by other factors not investigated in this study.
Kata Kunci: Remunerasi; Loyalitas	
<i>Copyright © 2026 Author This open access article is distributed under a Creative Commons Attribution (CC-BY) 4.0 International License</i>	
ABSTRAK: Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui seberapa besar pengaruh remunerasi terhadap loyalitas ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo. Penelitian ini menggunakan pendekatan kuantitatif dengan metode korelasional, dengan jumlah sampel sebanyak 55 orang. Teknik pengumpulan data yang digunakan dalam penelitian ini adalah wawancara, kuesioner, dan dokumentasi, sedangkan teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara remunerasi dan loyalitas ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo. Nilai koefisien determinasi dari model regresi yang telah diperoleh sebelumnya menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap loyalitas ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo sebesar 32,1%, sedangkan sisanya sebesar 67,1% (nilai residu) dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.	
Korespondensi: jkatili23@gmail.com	

1. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) memiliki posisi strategis dalam penyelenggaraan pemerintahan dan pelayanan publik. Sebagai pihak yang berperan langsung dalam implementasi kebijakan publik sekaligus dalam pelayanan kepada masyarakat, loyalitas ASN terhadap negara perlu dibangun dan dipelihara secara berkelanjutan. Penguatan loyalitas tersebut menjadi aspek penting dalam mendukung terciptanya pelayanan publik yang berkualitas dan efektif serta penyelenggaraan pemerintahan yang bersih, akuntabel, dan mampu merespons kebutuhan masyarakat.

Dalam sistem pemerintahan, ASN memiliki tanggung jawab dalam proses perumusan, pelaksanaan, hingga evaluasi kebijakan publik. Loyalitas ASN terhadap negara dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian kemajuan dan kesejahteraan masyarakat karena orientasi kerja ASN diarahkan pada pencapaian tujuan bersama serta kepentingan publik.

Pegawai merupakan bagian yang sangat penting dalam suatu organisasi karena keberadaannya memberikan kontribusi besar terhadap pencapaian tujuan organisasi. Sebagai salah satu aset utama organisasi, pegawai menjalankan fungsi yang berkaitan dengan peningkatan kinerja, produktivitas, dan efektivitas organisasi. Pemanfaatan sumber daya manusia melalui pola kerja yang efisien memungkinkan organisasi menciptakan nilai tambah dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam konteks ASN, UU No. 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara menjelaskan bahwa ASN memiliki tugas dalam penyelenggaraan pelayanan publik, pemerintahan, serta pembangunan tertentu. Untuk menjalankan tugas

tersebut, pegawai ASN harus memiliki profesionalitas dan dikelola melalui sistem manajemen ASN yang berlandaskan kualifikasi, kompetensi, serta kinerja secara adil dan sejalan dengan prinsip tata kelola pemerintahan yang baik.

Pada institusi perguruan tinggi, peningkatan produktivitas pegawai perlu didukung melalui pemberian rangsangan dan kondisi kerja yang mampu mendorong pegawai menghasilkan pekerjaan sesuai dengan standar dan tujuan organisasi. Kondisi tersebut penting agar tujuan perguruan tinggi dapat dicapai secara berkelanjutan. Kualitas perguruan tinggi juga sangat berkaitan dengan bagaimana sumber daya manusia dikelola. Pengelolaan SDM yang tepat akan mendukung terbentuknya pegawai yang berkualitas sehingga institusi mampu mencapai visi dan misi yang telah direncanakan. Kemampuan pegawai dalam menjalankan tugas pada akhirnya dapat diamati melalui produktivitas kerja yang dihasilkan di lingkungan perguruan tinggi.

Membentuk sumber daya manusia yang berkualitas tidak hanya membutuhkan pegawai yang memiliki kemampuan untuk melaksanakan pekerjaan, tetapi juga membutuhkan proses dan lingkungan yang mendukung terciptanya produktivitas. Produktivitas pegawai dapat dilihat dari kemampuan menyelesaikan volume dan beban kerja, ketepatan waktu dalam penyelesaian pekerjaan, serta kualitas pelayanan yang diberikan. Selain itu, produktivitas juga tercermin dari sejauh mana pegawai mampu melaksanakan tugas sesuai dengan bidang dan tanggung jawabnya serta memanfaatkan sumber daya organisasi secara efektif untuk mendukung pencapaian tujuan.

Sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dalam menentukan perkembangan dan keberhasilan suatu instansi atau organisasi. Pegawai menjadi salah satu aset utama karena memiliki potensi untuk memberikan kontribusi secara optimal bagi organisasi. Ketika sumber daya manusia dikelola secara efektif dan efisien, organisasi akan memiliki kapasitas yang lebih baik untuk menjalankan kegiatan dan mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dalam menghadapi perkembangan lingkungan kerja yang semakin dinamis, mempertahankan loyalitas pegawai menjadi aspek yang semakin penting karena pegawai memiliki peran sentral dalam pelaksanaan kegiatan operasional organisasi.

Loyalitas pegawai dapat dibangun melalui berbagai pendekatan, salah satunya dengan menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan kondusif. Di samping itu, pemberian remunerasi yang sesuai dengan kinerja dan kontribusi pegawai juga menjadi salah satu upaya penting untuk mempertahankan loyalitas pegawai. Melalui lingkungan kerja yang kondusif dan penghargaan yang layak, organisasi dapat memperkuat hubungan dengan pegawai, meningkatkan kepercayaan, serta mendorong komitmen pegawai dalam melaksanakan tanggung jawabnya.

Dalam konteks kelembagaan, loyalitas ASN merupakan salah satu faktor yang berperan dalam mendukung stabilitas, efektivitas, dan kualitas pelayanan organisasi, termasuk di Badan Keuangan dan Kepegawaian Universitas Negeri Gorontalo (BKKU). Loyalitas pegawai ASN tidak berdiri sendiri, tetapi dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, salah satunya sistem remunerasi yang diterapkan oleh organisasi.

Rusul & Noermijati (2022) menjelaskan bahwa remunerasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusinya terhadap organisasi. Konsep remunerasi memiliki cakupan yang lebih luas dibandingkan sekadar upah atau gaji. Remunerasi juga dapat dipahami sebagai bentuk penghargaan atau imbalan yang diberikan kepada pegawai atau tenaga kerja berdasarkan pencapaian maupun prestasi yang telah dicapai (Revida et al., 2021).

Remunerasi yang meliputi gaji, tunjangan, serta insentif yang dikaitkan dengan kinerja diketahui memiliki hubungan yang signifikan dengan loyalitas ASN. Tingkat loyalitas pegawai yang tinggi dapat mendukung peningkatan produktivitas sekaligus dedikasi dalam menjalankan pekerjaan. Pegawai yang memperoleh kepuasan dan memiliki keterikatan emosional dengan instansinya cenderung memberikan kontribusi yang lebih besar dalam melaksanakan tugas serta menghasilkan hasil terbaik bagi organisasi (Saputra & Mayangsari, 2024).

Selain sebagai bentuk penghargaan atas kontribusi pegawai, remunerasi juga berfungsi untuk mendorong ASN meningkatkan kualitas diri dan menjadi sumber daya manusia yang produktif. Penerapan sistem remunerasi diharapkan dapat menciptakan iklim kompetisi yang positif di antara para pegawai. Melalui sistem tersebut, perbedaan antara pegawai yang memiliki tingkat kedisiplinan dan produktivitas tinggi dengan pegawai yang kurang aktif dalam bekerja dapat terlihat lebih jelas, sehingga dapat mendorong munculnya motivasi untuk meningkatkan kinerja dan mengembangkan kapasitas diri (Lumanau et al., 2025).

Sejumlah penelitian sebelumnya juga memperlihatkan bahwa remunerasi yang diberikan secara adil dan transparan dapat memperkuat komitmen pegawai terhadap organisasi. Kusmeri (2018), misalnya, melalui penelitian berjudul Pengaruh Remunerasi dan Kepuasan Kerja terhadap Komitmen Organisasi dalam Meningkatkan Kinerja Pegawai di Sekretariat Utama Perpustakaan Nasional, menemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap komitmen organisasi serta kinerja pegawai. Temuan tersebut sejalan dengan penelitian Saputra & Mayangsari (2022) yang berjudul Kinerja Pegawai Meningkat Akibat Remunerasi Dan Rotasi Kerja Yang Dimediasi Loyalitas Pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia Bidang

Pidana Umum. Penelitian tersebut menunjukkan bahwa loyalitas berperan sebagai mediator dalam hubungan antara remunerasi dan kinerja pegawai pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia.

Meskipun demikian, kajian mengenai hubungan antara remunerasi dan loyalitas ASN masih relatif terbatas, khususnya di lingkungan perguruan tinggi. Penelitian yang secara khusus membahas loyalitas ASN yang bekerja pada unit pendukung administratif, seperti Biro Kepegawaian, Keuangan, dan Umum (BKKU) di Universitas Negeri Gorontalo, masih belum banyak ditemukan.

Biro Keuangan dan Kepegawaian Universitas Negeri Gorontalo (BKKU UNG) merupakan salah satu unit strategis yang bertanggung jawab atas pengelolaan administrasi keuangan dan kepegawaian. Pelaksanaan tugas tersebut menuntut tingkat ketelitian, integritas, dan konsistensi yang tinggi dari para pegawainya. Namun demikian, dalam beberapa tahun terakhir terdapat indikasi adanya persoalan yang berkaitan dengan penurunan motivasi dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Kondisi tersebut antara lain tercermin dari adanya keluhan mengenai tingginya beban kerja, persepsi ketidakadilan dalam pemberian tunjangan, serta munculnya keinginan sebagian pegawai untuk memperoleh kesempatan kerja di tempat lain.

Remunerasi menjadi salah satu faktor yang diduga berkaitan dengan loyalitas pegawai. Remunerasi mencakup keseluruhan imbalan yang diperoleh pegawai sebagai kompensasi atas kontribusinya kepada organisasi, baik dalam bentuk gaji pokok, tunjangan, insentif, maupun fasilitas lainnya. Ketika remunerasi dipersepsikan memadai dan diberikan secara adil, pegawai cenderung merasa dihargai, memiliki motivasi kerja yang lebih baik, dan menunjukkan komitmen untuk tetap berada dalam organisasi. Sebaliknya, remunerasi yang tidak sebanding dengan beban pekerjaan atau kurang kompetitif dibandingkan dengan organisasi lain berpotensi menurunkan loyalitas pegawai.

Kondisi di BKKU UNG menunjukkan adanya indikasi bahwa remunerasi yang diterima pegawai belum sepenuhnya seimbang dengan beban kerja yang mereka tanggung. Situasi tersebut berpotensi menimbulkan ketidakpuasan yang dapat memengaruhi motivasi kerja dan komitmen pegawai terhadap organisasi. Selain itu, perbedaan dalam pemberian tunjangan atau insentif antarpegawai dapat menciptakan kesenjangan persepsi mengenai keadilan di lingkungan kerja. Apabila kondisi tersebut berlangsung secara berkelanjutan, loyalitas pegawai berpotensi mengalami penurunan yang dapat tercermin melalui meningkatnya keinginan untuk berpindah kerja, menurunnya dedikasi dalam melaksanakan tugas, serta berkurangnya keterlibatan pegawai dalam pencapaian target organisasi. Dengan demikian, persoalan remunerasi di BKKU UNG tidak hanya berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga berhubungan dengan persepsi keadilan dan kepuasan kerja yang saling berkaitan dengan loyalitas pegawai. Pengelolaan remunerasi yang kurang optimal pada akhirnya dapat berdampak pada efektivitas organisasi secara keseluruhan.

Widiantari (2025) mengkaji pengaruh kompensasi dan kepemimpinan terhadap loyalitas kerja pegawai ASN di Sekretariat DPRD Buleleng. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi dan kepemimpinan secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas kerja. Secara simultan, kedua variabel tersebut juga menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap loyalitas. Sementara itu, Irnawati Yunus (2017) melakukan penelitian di Universitas Negeri Gorontalo mengenai pengaruh remunerasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Walaupun penelitian tersebut tidak secara langsung menjadikan loyalitas sebagai variabel utama, hasilnya tetap relevan karena kinerja dan loyalitas pegawai sering kali saling berkaitan dalam kajian perilaku organisasi.

Berdasarkan berbagai uraian tersebut, kajian mengenai remunerasi dan loyalitas ASN menjadi relevan untuk dilakukan, khususnya pada unit kerja yang memiliki fungsi strategis dalam administrasi keuangan dan kepegawaian. Oleh karena itu, penelitian ini diarahkan untuk menganalisis pengaruh remunerasi terhadap loyalitas pegawai ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo dengan judul “Pengaruh Remunerasi Terhadap Loyalitas Pegawai ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo”.

2. METODE

Penelitian ini menerapkan metode deskriptif kuantitatif dengan mengumpulkan serta mengolah data dalam bentuk angka untuk memberikan gambaran mengenai karakteristik objek yang diteliti (Sugiyono, 2017). Pendekatan kuantitatif didasarkan pada paradigma positivisme yang mengutamakan pengukuran objektif untuk memahami realitas. Metode ini digunakan untuk memperoleh data yang relevan sekaligus menguji hipotesis melalui penerapan analisis statistik. Proses pengumpulan data dilakukan menggunakan instrumen penelitian yang telah memenuhi aspek validitas dan reliabilitas. Selanjutnya, data yang diperoleh diolah menggunakan teknik statistik sehingga hasil penelitian dapat digunakan sebagai dasar untuk menguji hipotesis yang telah dirumuskan.

3. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Normalitas

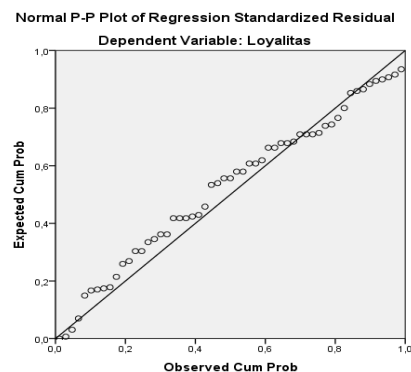
Sebelum melakukan analisis regresi, perlu dipastikan bahwa data memenuhi asumsi normalitas. Uji normalitas dilakukan untuk mengetahui apakah sebaran data, khususnya variabel dependen, berdistribusi normal. Dalam penelitian ini, loyalitas sebagai variabel endogen mensyaratkan residu berdistribusi normal agar analisis regresi dapat dilanjutkan.

Tabel 1. Uji Normalitas Variabel Dependen

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test	
Kolmogorov-Smirnov Z	0.670
Asymp. Sig. (2-tailed)	0.761
a. Test distribution is Normal.	
b. Calculated from data.	

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Berdasarkan Tabel 1, hasil uji normalitas menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov menunjukkan nilai Asymp. Sig. (2-tailed) sebesar 0,761 lebih besar dari 0,05. Dengan demikian, residual pada persamaan loyalitas berdistribusi normal sehingga asumsi normalitas terpenuhi dan analisis regresi dapat dilanjutkan. Selanjutnya, normalitas residual juga dapat dilihat melalui Normal P-P Plot sebagaimana ditampilkan pada gambar berikut.



Gambar 1. Diagram P-Plot

Berdasarkan hasil pengujian, residual pada model regresi terlihat menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti pola garis tersebut. Kondisi ini menunjukkan bahwa model telah memenuhi asumsi normalitas. Dengan demikian, residual dapat dinyatakan berdistribusi normal dan analisis kuantitatif menggunakan regresi dapat dilanjutkan.

Hasil Analisis Regresi

Tabel 2. Hasil Analisis Regresi

Coefficients ^a						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	42,107	6,839		6,157	,000
	Remunerasi	,526	,103	,573	5,096	,000

a. Dependent Variable: Loyalitas

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil regresi menunjukkan persamaan model $Y = 42,107 + 0,526X$. Setiap peningkatan variabel remunerasi diprediksi meningkatkan loyalitas sebesar 0,526. Nilai koefisien regresi yang positif yang mengindikasikan adanya pengaruh positif remunerasi terhadap loyalitas.

Hasil Uji Hipotesis

Hasil analisis menunjukkan bahwa nilai t hitung variabel remunerasi sebesar 5,096, sedangkan pada

tingkat signifikansi 5% diperoleh t tabel sebesar 1,674. Karena nilai t hitung lebih besar daripada t tabel, maka H_0 ditolak. Artinya, remunerasi berpengaruh signifikan terhadap tingkat loyalitas.

Hasil penelitian juga menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas. Selanjutnya, untuk mengetahui besarnya kontribusi remunerasi dalam menjelaskan variasi loyalitas, digunakan koefisien determinasi. Nilai koefisien determinasi menunjukkan persentase variasi variabel terikat yang dapat dijelaskan oleh variabel bebas, dengan rentang nilai 0% hingga 100%. Semakin tinggi nilainya, semakin besar kemampuan model dalam menjelaskan variasi loyalitas. Hasil tingkat kecocokan model regresi remunerasi terhadap loyalitas disajikan sebagai berikut.

Tabel 3. Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,573 ^a	,329	,316	3,608

a. Predictors: (Constant), Remunerasi

Sumber: Data Primer yang Diolah, 2025

Hasil analisis regresi menunjukkan nilai koefisien determinasi sebesar 0,329, yang berarti bahwa 32,9% variasi loyalitas dapat dijelaskan oleh remunerasi. Temuan ini menunjukkan adanya hubungan positif, yaitu semakin baik remunerasi yang diterima, semakin tinggi pula loyalitas pegawai. Sementara itu, 67,1% variasi loyalitas dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Rusli et al. (2023) menjelaskan bahwa remunerasi merupakan bentuk imbalan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas jasa dan kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Penerapan sistem remunerasi yang adil dapat meningkatkan kepuasan kerja sekaligus mendorong pegawai untuk bekerja lebih produktif. Remunerasi tidak hanya dipahami sebagai pendapatan tambahan, tetapi juga sebagai bentuk apresiasi organisasi terhadap pekerjaan dan kontribusi pegawai secara berkelanjutan.

Berdasarkan hasil analisis regresi linier sederhana, diketahui bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo. Hal tersebut dibuktikan dengan nilai t-hitung sebesar 5,096 yang lebih besar daripada t-tabel sebesar 1,674, sehingga H_0 ditolak dan hipotesis penelitian yang menyatakan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap loyalitas ASN dinyatakan diterima. Temuan ini menunjukkan bahwa semakin baik remunerasi yang diterima pegawai, semakin tinggi pula loyalitas ASN terhadap organisasi.

Pengaruh positif tersebut menunjukkan bahwa remunerasi berperan dalam membentuk sikap dan perilaku loyal pegawai. Remunerasi yang dipersepsikan adil, transparan, dan sesuai dengan kontribusi pegawai dapat memberikan rasa dihargai serta meningkatkan kepuasan kerja dan komitmen terhadap organisasi. Kondisi tersebut dapat mendorong ASN untuk mempertahankan keanggotaannya dalam organisasi, menjalankan ketentuan yang berlaku, serta memberikan kontribusi secara berkelanjutan dalam mencapai tujuan BKKU Universitas Negeri Gorontalo. Dengan demikian, kebijakan remunerasi dapat menjadi salah satu instrumen manajerial untuk mendukung peningkatan loyalitas pegawai.

Temuan tersebut juga menunjukkan bahwa remunerasi tidak semata-mata berkaitan dengan aspek finansial, tetapi juga dapat menjadi bentuk pengakuan organisasi terhadap kontribusi pegawai. Ketika pegawai merasa bahwa tanggung jawab dan usaha yang diberikan memperoleh imbalan yang sesuai, maka dapat tumbuh rasa dihargai, kepuasan kerja, dan keinginan untuk mempertahankan hubungan kerja dengan organisasi. Oleh karena itu, penerapan sistem remunerasi yang tepat dapat mendukung dedikasi dan keberlanjutan kontribusi ASN di lingkungan BKKU Universitas Negeri Gorontalo.

Nilai R Square sebesar 0,329 menunjukkan bahwa remunerasi mampu menjelaskan 32,9% variasi loyalitas ASN, sedangkan 67,1% sisanya dijelaskan oleh faktor lain yang tidak termasuk dalam model penelitian ini. Dengan demikian, meskipun remunerasi terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap loyalitas, remunerasi bukan satu-satunya faktor yang menentukan loyalitas ASN. Loyalitas merupakan fenomena yang kompleks dan dapat berkaitan dengan berbagai faktor lain, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, iklim kerja, keadilan organisasi, peluang pengembangan karier, serta faktor psikologis dan nilai-nilai personal ASN.

Colquitt et al. (2020) menyatakan bahwa pegawai cenderung membandingkan imbalan yang diperoleh dengan usaha yang diberikan maupun dengan imbalan yang diterima oleh pegawai lain. Apabila remunerasi dipersepsikan adil, pegawai cenderung menunjukkan respons positif, termasuk meningkatnya loyalitas dan keinginan untuk mempertahankan keanggotaan dalam organisasi. Sejalan dengan itu, Lunenburg (2021) menjelaskan bahwa pegawai akan lebih termotivasi dan menunjukkan loyalitas ketika mereka meyakini bahwa kinerja yang baik akan memperoleh imbalan yang layak. Sistem remunerasi yang jelas, transparan,

dan berbasis kinerja dapat mendorong terbentuknya hubungan kerja yang lebih berkelanjutan antara pegawai dan organisasi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Arif et al. (2024) yang menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh terhadap loyalitas pegawai pada lingkungan KPP Pratama Jember. Temuan serupa juga dikemukakan oleh Amir dan Sekar (2024), yang menemukan bahwa remunerasi berpengaruh positif terhadap loyalitas pegawai pada Kejaksaan Agung Republik Indonesia Bidang Pidana Umum. Kedua penelitian tersebut memperkuat hasil penelitian ini bahwa remunerasi memiliki keterkaitan positif dengan loyalitas pegawai. Namun, hasil penelitian ini berbeda dengan penelitian Sukma et al. (2025) yang menemukan bahwa remunerasi secara parsial tidak berpengaruh signifikan terhadap loyalitas enumerator di PT Regional Economic Development Institute (REDI). Perbedaan hasil tersebut menunjukkan bahwa pengaruh remunerasi terhadap loyalitas dapat berbeda sesuai dengan karakteristik organisasi, sistem remunerasi, serta kondisi dan karakteristik pegawai yang diteliti.

4. KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian, dapat disimpulkan bahwa remunerasi merupakan salah satu faktor yang berperan dalam membentuk loyalitas ASN di BKKU Universitas Negeri Gorontalo. Pemberian remunerasi yang sesuai dapat mendukung terbentuknya rasa penghargaan, komitmen, dan keterikatan pegawai terhadap organisasi. Dengan demikian, pengelolaan remunerasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi pegawai perlu menjadi bagian dari upaya organisasi untuk mempertahankan loyalitas ASN.

REFERENSI

- [1] Lumanau, T. T., Madiistriyatno, H., & Taufik, K. (2025). Pengembangan kompetensi dan remunerasi memengaruhi kinerja Aparatur Sipil Negara di Sekretariat Direktorat Jenderal Perhubungan Laut. *J-CEKI: Jurnal Cendekia Ilmiah*.
 - [2] Revida, E., Tanjung, R., Sari, D. P., Simarmata, H. M. P., Purba, D. S., Gandasari, D., Purba, B., Purba, S., Tjahjana, D., & Anggusti, M. (2021). *Manajemen Perkantoran*. Yayasan Kita Menulis.
 - [3] Rusli, Sawitri, D., & Farhan, D. (2023). Dampak remunerasi terhadap kinerja pegawai: Menilik peran kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. *Jurnal Ekonomi dan Manajemen*, 24(1).
 - [4] Rusul, A. K., & Noermijati, N. (2022). Analisis penerapan sistem remunerasi di Universitas Brawijaya. *Jurnal Management Risiko dan Keuangan*, 1(3).
 - [5] Saputra & Mayangsari. (2024). Kinerja pegawai meningkat akibat remunerasi dan rotasi kerja yang dimediasi oleh loyalitas terhadap Kejaksaan Agung Republik Indonesia Bidang Pidana Umum. *Jurnal Ekonomi Trisakti*.
-