

PENGARUH REMUNERASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI PEREMPUAN DI MEDIASI OLEH KEPUASAN KERJA DI RUMAH SAKIT BHAYANGKARA (MOH. HASAN) PALEMBANG

Yosef Estrada¹; Dina Mellita²

Universitas Bina Darma, Palembang^{1,2}

Email : yosepestrada1@gmail.com¹; dinamellita@binadarma.ac.id²

ABSTRAK

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni guna menganalisis dampak remunerasi serta motivasi kerja pada kinerja karyawan dengan mempertimbangkan kepuasan kerja selaku variabel mediasi. Fokus penelitian terletak pada evaluasi dampak remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja, baik secara langsung maupun ataupun peran mediasi kepuasan kerja. Dalam studi ini dilakukan Pendekatan kuantitatif, dengan analisis data dilakukan memakai metode Partial Least Square (PLS). Pada temuan penelitian ini menampilkan bahwa motivasi kerja (X2) secara signifikan memengaruhi kepuasan kerja (Z) dan kinerja karyawan (Y). Sementara itu, remunerasi (X1) mempunyai dampak positif pada kepuasan kerja dan kinerja, meskipun kontribusinya tidak sekuat pengaruh motivasi kerja. Dengan koefisien jalur yaitu 0,526 serta pengaruh tidak langsung yang teridentifikasi, kepuasan kerja terbukti berperan penting sebagai mediator dalam korelasi diantara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Kata kunci : Kepuasan Kerja; Kinerja; Motivasi; Pegawai; Remunerasi; PLS

ABSTRACT

This study aims to analyze the impact of remuneration and work motivation on employee performance by considering job satisfaction as a mediating variable. The focus of the study lies on evaluating the impact of remuneration and work motivation on performance, both directly and or the mediating role of job satisfaction. In this study, a quantitative approach was taken, with data analysis conducted using the Partial Least Square (PLS) method. The findings of this study show that work motivation (X2) significantly affects job satisfaction (Z) and employee performance (Y). Meanwhile, remuneration (X1) has a positive impact on job satisfaction and performance, although its contribution is not as strong as the effect of work motivation. With a path coefficient of 0.526 and indirect effects identified, job satisfaction proved to play an important role as a mediator in the correlation between work motivation and employee performance.

Keywords : Job Satisfaction; Performance; Motivation; Employees; Remuneration; PLS

PENDAHULUAN

Remunerasi atau kompensasi, sebagai bagian dari manajemen imbalan, berperan penting dalam memotivasi karyawan dan memengaruhi moral serta motivasi pegawai (Apriliansi & Hidayah, 2020). Di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang, tunjangan kinerja, yang meliputi bonus dan insentif finansial, diharapkan dapat memberikan motivasi tambahan untuk mencapai target dan meningkatkan

produktivitas pegawai. Studi ini menyelidiki bagaimana tunjangan kinerja berdampak langsung pada kinerja karyawan perempuan yang bekerja di rumah sakit, dengan fokus pada pemahaman bagaimana remunerasi dapat mendorong peningkatan kinerja serta menyempurnakan kebijakan remunerasi untuk hasil yang lebih optimal. Lebih lanjut, motivasi kerja dianggap sebagai faktor utama atau penting yang dapat meningkatkan kinerja pegawai dan mempengaruhi perilaku kerja, produktivitas, dan kemampuan beradaptasi dalam menghadapi berbagai tantangan (Nurhandayani, 2022). Di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang, motivasi kerja yang tinggi dapat membantu pegawai mengembangkan keterampilan, meningkatkan kreativitas, dan menghasilkan inovasi, yang pada gilirannya berkontribusi pada pengembangan pegawai perempuan.

Penelitian ini mempunyai tujuan yakni guna mengetahui serta melakukan analisis dampak remunerasi dan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai perempuan dengan menggunakan kepuasan kerja sebagai variable mediasi. Dengan memahami lebih dalam hubungan antar variabel tersebut, diinginkan penelitian ini bisa memberi wawasan yang bermanfaat dalam meningkatkan kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang dan merancang kebijakan yang lebih efektif.

Secara teoritis, penelitian ini bertujuan untuk memperluas pemahaman kita perihal dampak motivasi kerja dan remunerasi terhadap kinerja pegawai perempuan dengan berfokus pada peran mediasi kepuasan kerja. Dalam praktiknya, hasil penelitian ini bisa digunakan oleh manajemen Rumah Sakit Bhayangkara Palembang untuk menyusun kebijakan remunerasi yang lebih strategis dan program pengembangan sumber daya manusia yang lebih terintegrasi dan efisien.

Penelitian ini diharapkan dapat mengungkap bahwa kepuasan kerja berperan penting sebagai penghubung terhadap manajemen Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang disarankan untuk memprioritaskan peningkatan kepuasan kerja sebagai strategi utama untuk mendorong motivasi dan kinerja pegawai. Kepuasan kerja mencerminkan pemikiran, perasaan, dan sikap individu terhadap pekerjaannya, berhubungan dengan keadaan emosional pekerja. Ini terjadi ketika ada kesesuaian antara jasa yang diberikan oleh pekerja dan balas jasa yang diterima dari perusahaan (Sutrisno et al., 2022). Langkah praktis yang dapat dilakukan antara lain pengembangan program tunjangan yang lebih kompetitif, peningkatan fasilitas dan

kondisi kerja, serta penciptaan lingkungan kerja yang mendukung. Dengan pendekatan yang komprehensif terhadap faktor-faktor ini, diharapkan kinerja pegawai perempuan dapat ditingkatkan secara signifikan, memberikan manfaat yang lebih besar bagi organisasi secara keseluruhan.

TINJAUAN PUSTAKA DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Dalam dunia kerja, kinerja pegawai sangat dipengaruhi oleh berbagai faktor, termasuk remunerasi, Motivasi kerja dan kepuasan kerja dipengaruhi oleh remunerasi yang adil dan insentif yang memadai, yang dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka, sementara motivasi kerja berfungsi sebagai pendorong utama yang memengaruhi bagaimana pegawai berperilaku dan berprestasi. Kepuasan kerja, di sisi lain, berperan sebagai mediator yang menghubungkan Sasaran dari penelitian ini guna mengeksplorasi hubungan antara remunerasi, motivasi kerja, serta kinerja karyawan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang. Di samping itu, tujuan dari penelitian ini juga guna memberikan wawasan yang lebih mendalam mengenai strategi optimal dalam merancang kebijakan remunerasi dan motivasi kerja guna meningkatkan kinerja karyawan secara efektif.

1. Remunerasi dan Kinerja

Remunerasi atau kompensasi merupakan elemen kunci dalam manajemen imbalan yang berdampak langsung pada motivasi dan kinerja pegawai. Tunjangan kinerja, sebagai bentuk kompensasi, diharapkan dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan memberikan insentif tambahan yang memotivasi mereka untuk mencapai target dan meningkatkan produktivitas (Iryani et al., 2022). Kompensasi yang diberikan secara sesuai dan adil dengan kontribusi karyawan mempunyai peran krusial dalam menaikkan tingkat kepuasan kerja, yang pada gilirannya mempengaruhi kinerja (Apriliani & Hidayah, 2020).

2. Motivasi Kerja

Dorongan internal yang disebut motivasi kerja berperan penting dalam memengaruhi bagaimana pegawai berperilaku dan berkinerja. Berbagai elemen, termasuk kompensasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan, dapat memicu motivasi. (Hustia, 2020). Motivasi kerja yang kuat mampu meningkatkan keterlibatan dan produktivitas pegawai, sekaligus memberikan dampak positif terhadap tingkat kepuasan kerja (Jufrizen, 2021). Motivasi kerja berfungsi sebagai penghubung antara gaji dan

kepuasan kerja serta kinerja. Selain itu dapat pula dipahami bahwa menurut Zulkarnaen, W., et al. (2018:49) motivasi adalah kekuatan yang mendorong seseorang untuk melakukan suatu tindakan atau tidak pada hakekatnya ada secara internal dan eksternal yang dapat positif atau negatif untuk mengarahkannya sangat bergantung kepada ketangguhan pimpinan.

3. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja mencerminkan reaksi emosional dan afektif pegawai terhadap pekerjaannya serta lingkungan kerja yang dihadapinya (Lestari et al., 2020). Ini juga berfungsi sebagai mediator antara kinerja dan motivasi kerja (Jufrizen, 2021). Lingkungan kerja yang kondusif dan imbalan yang wajar berperan penting dalam meningkatkan kepuasan kerja (Puspita & Atmaja, 2020).

4. Kinerja Pegawai

Kinerja pegawai merupakan hasil dari interaksi antara kemampuan, motivasi, dan kepuasan kerja. Kinerja dapat dinilai berdasarkan kualitas dan kuantitas hasil kerja serta pencapaian target yang ditetapkan. (Jufrizen, 2021).

Dari uraian literatur yang sudah disampaikan pada hipotesis peneliti antara lain sebagai berikut :

- H1: Remunerasi memberi dampak pada kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Dasar: Remunerasi yang wajar dan memadai diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan dengan menyediakan kompensasi yang proporsional terhadap jumlah serta kompleksitas tugas yang mereka selesaikan. Ketika karyawan merasa dihargai melalui pemberian remunerasi yang sesuai, hal ini dapat menaikkan motivasi, rasa keadilan, dan komitmen terhadap pekerjaan, yang pada akhirnya memberi dampak positif pada produktivitas dan loyalitas mereka terhadap organisasi (Apriliani & Hidayah, 2020).

- H2: Motivasi kerja memberi dampak pada kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Dasar: Motivasi kerja yang intens mempengaruhi kepuasan kerja dengan memperkuat rasa keterlibatan dan dedikasi terhadap pekerjaan (Jufrizen, 2021).

- H3: Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja pada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Dasar: Tunjangan kinerja sebagai bentuk remunerasi dapat mempengaruhi kinerja dengan memberikan motivasi tambahan(Iryani et al., 2022).

- H4: Motivasi kerja memberi dampak pada kinerja pada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Dasar: Tingginya motivasi kerja dapat meningkatkan kinerja pegawai dengan mendorong mereka untuk berusaha lebih giat dan mencapai sasaran yang telah ditentukan (Hustia, 2020). Berdasarkan penelitian oleh (Maswar et al., 2020), ditemukan bahwa lingkungan kerja serta motivasi kerja memengaruhi kinerja karyawan.

- H5: Remunerasi berpengaruh terhadap kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Dasar: Kepuasan kerja yang tinggi, sebagai mediator, dapat menjelaskan bagaimana remunerasi mempengaruhi kinerja dengan meningkatkan motivasi dan keterlibatan pegawai(Lestari et al., 2020).

- H6: Motivasi kerja memberi dampak pada kinerja dimediasi oleh kepuasan kerja pada Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang.

Dasar: Kepuasan kerja sebagai mediator dapat menjelaskan bagaimana motivasi kerja mempengaruhi kinerja dengan menciptakan lingkungan kerja yang mendukung dan memotivasi(Jufrizen, 2021).

METODE PENELITIAN

Metode penelitian menggunakan kuantitatif untuk mengevaluasi bagaimana variabel dependen dan independen berinteraksi dalam populasi yang diteliti. Pendekatan kuantitatif melibatkan pengumpulan data secara sistematis untuk menganalisis hubungan antar variabel yang terlibat.(Sugiyono, 2018b).

Penelitian ini mengamati dua variabel independen: remunerasi, yang mencakup tunjangan yang diberikan kepada pegawai, dan motivasi kerja, yang mengukur semangat pegawai dalam mencapai tujuan. Variabel dependen adalah kinerja pegawai, yang melibatkan pencapaian target dan efektivitas kerja. Kepuasan kerja berfungsi sebagai variabel mediasi, mencerminkan kepuasan pegawai terhadap aspek pekerjaan dan lingkungan kerja, serta memengaruhi interaksi antara remunerasi, motivasi kerja serta kinerja pegawai.

Pada penelitian ini, data diperoleh melalui berbagai metode, seperti wawancara, observasi, studi literatur, serta pengisian kuisioner. (Sugiyono, 2018).

1. Observasi: Mengamati langsung perilaku pegawai perempuan di Rumah Sakit Bhayangkara (Moh. Hasan) Palembang untuk memahami faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja mereka. Observasi dapat dilakukan di lapangan atau melalui media lainnya seperti video dan catatan.
2. Wawancara: Berinteraksi langsung dengan pegawai dan manajemen untuk memperoleh wawasan mendalam tentang remunerasi, motivasi, kepuasan kerja, dan kinerja. Wawancara bisa dilakukan secara tatap muka, telepon, atau video call, dan bisa bersifat terstruktur atau terbuka.
3. Studi Literatur: Menganalisis literatur relevan, seperti jurnal, artikel, dan buku, untuk mendapatkan pemahaman teoretis yang mendukung penelitian dan merumuskan kerangka konseptual.
4. Kuesioner: Data dikumpulkan dari pegawai perempuan menggunakan kuesioner yang berisi pertanyaan terkait variabel penelitian, baik secara cetak maupun online.

HASIL PENELITIAN DAN DISKUSI

Data Responden pada penelitian ini adalah pegawai pada RSUP Dr. Mohammad Hoesin Palembang jumlah pegawai yang dipilih sebagai responden sebanyak 142 pegawai. Adapun karakteristik responden dapat dijabarkan sebagai berikut.

Data responden di RS Bhayangkara Palembang menunjukkan bahwa mayoritas pegawai adalah BLUD (73 orang), yang merupakan pegawai tetap dengan tanggung jawab besar dalam operasional rumah sakit. Selain itu, ada 65 pegawai honor atau kontrak yang memainkan peran penting dalam mendukung layanan rumah sakit meski bersifat sementara. Terakhir, terdapat 4 PNS yang memegang peran strategis dalam fungsi administratif dan manajerial rumah sakit.

Evaluasi model dengan SmartPLS penting untuk memahami hubungan antar variabel, menguji validitas, reliabilitas, serta mengukur kemampuan model dalam menjelaskan variabel dependen. Metode ini memungkinkan analisis pengaruh langsung dan tidak langsung, serta menilai kesesuaian model, sehingga peneliti dapat mengidentifikasi kekuatan dan kelemahan model serta mendapatkan wawasan lebih dalam tentang data penelitian

Hasil analisis *Outer Model* menunjukkan reliabilitas dan validitas yang sangat baik. *Composite Reliability* untuk variabel Kepuasan Kerja (0.973), Kinerja Pegawai (0.983), Motivasi Kerja (0.984), dan Remunerasi (0.979) menunjukkan konsistensi internal yang tinggi. AVE untuk semua variabel di atas 0.5 (Kepuasan Kerja 0.704, Kinerja Pegawai 0.830, Motivasi Kerja 0.773, Remunerasi 0.721), mengindikasikan validitas konvergen yang memadai. Secara keseluruhan, model ini memiliki reliabilitas dan validitas yang kuat.

Hasil pengujian validitas konstruk yang dilakukan menggunakan nilai *Average Variance Extracted* (AVE) menunjukkan bahwa pada penelitian ini semua variabel mempunyai validitas yang memadai, dengan nilai AVE di atas 0,5. Kepuasan Kerja (0,704), Kinerja Pegawai (0,830), Motivasi Kerja (0,773), dan Remunerasi (0,721) semuanya memenuhi standar validitas. Perihal ini berarti menampilkan bahwa indikator-indikator tersebut secara konsisten mengukur konsep yang dimaksud.

Hasil analisis R Square menunjukkan bahwa 77,7% variasi dalam Kepuasan Kerja (Z) dan 79,1% variasi dalam Kinerja Pegawai (Y) bisa dijelaskan oleh variabel independen dalam model ini. Selain itu, Nilai R Square Adjusted untuk Kepuasan Kerja (Z) tercatat pada 0,774, sedangkan untuk Kinerja Pegawai (Y) adalah 0,787. Nilai-nilai ini memberikan penyesuaian yang realistis mengenai seberapa efektif model dalam memberi penjelasan variasi pada variabel dependen. (Ghozali, 2018).

Temuan penelitian mengindikasikan bahwa remunerasi mempunyai dampak positif yang hampir signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan p-value yang tercatat sebesar 0,055. Meski tidak sepenuhnya signifikan pada tingkat 5%, remunerasi yang adil dan kompetitif tetap penting dalam meningkatkan kesejahteraan dan kepuasan pegawai. Penelitian serupa oleh Purnamawati (2017) di PT Pos Indonesia mendukung temuan ini, Hal ini mengindikasikan bahwa ketika pegawai merasa bahwa imbalan yang diterima sesuai dengan kontribusi dan beban kerja mereka, kepuasan kerja mereka juga meningkat secara signifikan, menegaskan bahwa kebijakan remunerasi yang baik berkontribusi pada kepuasan pegawai.

Motivasi kerja mempunyai dampak positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara, dengan p-value 0.022. Perihal ini menampilkan bahwa peningkatan motivasi kerja bisa menaikkan kepuasan kerja,

sehingga manajemen perlu fokus pada upaya peningkatan motivasi. Penelitian oleh Rahayu & Aprianti (2020) juga mendukung hasil ini, mengungkapkan bahwa motivasi kerja secara signifikan meningkatkan kepuasan kerja melalui pengakuan, penghargaan, dan peluang pengembangan karir, sejalan dengan temuan di rumah sakit tersebut.

Remunerasi tidak menunjukkan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara Palembang, dengan p-value sebesar 0.156. Ini mempunyai arti bahwa meskipun ada kompensasi yang diberikan, hal tersebut tidak cukup untuk secara signifikan mempengaruhi kinerja pegawai di lingkungan rumah sakit tersebut. Meskipun remunerasi yang lebih baik penting, hasil ini menunjukkan bahwa peningkatan kinerja tidak dapat dicapai hanya melalui remunerasi. Penelitian oleh Meilinda et al. (2019) mendukung hal ini, di mana remunerasi hanya menyumbang sebagian kecil terhadap kinerja pegawai, sementara faktor lain seperti motivasi kerja dan kepuasan pegawai berperan lebih besar.

Motivasi kerja memberi dampak signifikan pada kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara, dengan p-value sebesar 0.020. Perihal ini menampilkan bahwa pegawai yang mempunyai tingkat motivasi yang lebih tinggi cenderung menampilkan kinerja yang lebih baik. Penelitian oleh Goni et al. (2021) mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja secara langsung meningkatkan kinerja pegawai. Hasil ini menunjukkan pentingnya strategi manajemen untuk memotivasi pegawai demi kinerja yang lebih optimal.

Kepuasan kerja mempunyai dampak signifikan pada kinerja pegawai di Rumah Sakit Bhayangkara, dengan p-value sebesar 0.032. Ini menunjukkan bahwa tingkat kepuasan kerja yang lebih tinggi dapat berkontribusi pada peningkatan kinerja pegawai. Temuan ini didukung oleh penelitian Lesmana & Rivaldo (2023), yang memperoleh bahwa kepuasan kerja berperan sebagai mediator dalam meningkatkan pengaruh remunerasi terhadap kinerja karyawan.

Remunerasi mempunyai dampak yang hampir signifikan terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai mediator, dengan p-value yakni 0.092. Perihal ini menampilkan bahwa meskipun remunerasi dapat meningkatkan kepuasan kerja, pengaruhnya terhadap kinerja pegawai masih tergolong terbatas. Penelitian oleh Lusri & Siagian (2017) mendukung temuan ini, di mana remunerasi berpengaruh pada kinerja

melalui kepuasan kerja, meskipun pengaruhnya tidak cukup kuat tanpa dukungan faktor lain.

Kepuasan kerja tidak berfungsi sebagai mediator yang signifikan dalam korelasi diantara motivasi kerja dan kinerja pegawai, dengan p-value sebesar 0.229. Meskipun motivasi kerja berperan penting dalam peningkatan kinerja, kepuasan kerja tidak memperkuat hubungan tersebut secara signifikan. Penelitian oleh Sembiring et al. (2021) mendukung temuan ini, di mana motivasi kerja secara langsung meningkatkan kinerja, tetapi kepuasan kerja tidak signifikan sebagai mediator dalam hubungan tersebut.

KESIMPULAN

Kesimpulannya, penelitian ini memberi penegasan bahwa Kepuasan Kerja (Z) dan Motivasi Kerja (X2) memiliki peran penting dalam meningkatkan Kinerja Pegawai (Y), baik melalui pengaruh langsung maupun melalui mediasi. Sebaliknya, walaupun Remunerasi (X1) memberikan dampak positif terhadap Kepuasan Kerja, peningkatan remunerasi yang tidak diimbangi dengan peningkatan motivasi dan kepuasan kerja dapat mengakibatkan penurunan Kinerja Pegawai. Maka dari itu, disarankan bagi manajemen untuk mengadopsi pendekatan holistik yang mencakup pemberian kompensasi yang adil serta upaya guna menaikkan motivasi dan kepuasan kerja, demi mencapai kinerja pegawai yang optimal.

DAFTAR PUSTAKA

- Apriliansi, E., & Hidayah, N. (2020). Hubungan Remunerasi dan Motivasi Kerja dengan Kepuasan Kerja Perawat di RS PKU Muhammadiyah Gamping. *Jurnal Ilmiah Universitas Batanghari Jambi*, 20(1), 137. <https://doi.org/10.33087/jiubj.v20i1.777>
- Ghozali, I. (2018). Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS-Imam Ghozali-2018. In *Badan Penerbit Universitas Diponegoro*.
- Hustia, A. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja, Lingkungan Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Pada Perusahaan WFO Masa Pandemi. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 10(1), 81. <https://doi.org/10.32502/jimn.v10i1.2929>
- Iryani, Yulianto, H., & Nurpadilah, L. (2022). Pengaruh Tunjangan Kinerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kinerja Sebagai Variabel Mediasi. *SEIKO: Journal of Management & Business*, 5(1), 343–354. <https://doi.org/10.37531/sejaman.v5i1.1651>
- Jufrizen, J. (2021). Pengaruh Fasilitas Kerja Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Motivasi Kerja. *Sains Manajemen*, 7(1), 35–54. <https://doi.org/10.30656/sm.v7i1.2277>
- Lestari, U. P., Sinambela, E. A., Mardikaningsih, R., & Darmawan, D. (2020). Pengaruh Efikasi Diri Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah*, 3(2), 529–536.
- Maswar, Zikriati Mahyani, & Muhammad Jufri. (2020). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan. *Al-Idarah : Jurnal Manajemen Dan*

Bisnis Islam, 1(1), 16–29. <https://doi.org/10.35316/idarrah.2020.v1i1.16-29>

Mubaroqah & M. Yusuf. (2020). Pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pegawai *The effect of work motivation on job satisfaction of officers*. 17(2), 222–226.

Nurhandayani, A. (2022). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja, dan Beban Kerja terhadap Kinerja. *Jurnal Ekonomi Dan Bisnis Digital (Ekobil)*, 1(2), 108–110. <https://doi.org/10.58765/ekobil.v1i2.65>

Pomoeng, O. D. Y., & Rombeallo, Y. M. (2022). Pengaruh remunerasi dan motivasi terhadap kinerja pegawai. *Fair Value: Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(5), 2487–2496. <https://doi.org/10.32670/fairvalue.v5i5.2769>

Puspita, N. M. D., & Atmaja, N. P. C. D. (2020). Pengaruh Kompensasi terhadap Stres kerja dan Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Bakti Saraswati*, 9(2), 112–119.

Sugiyono. (2018a). Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D. In *ke-26* (p. 334). www.cvalfabeta.com

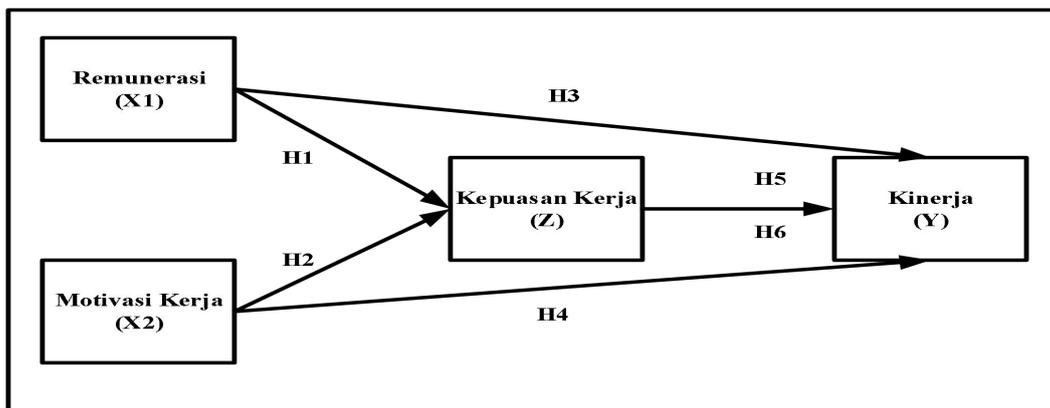
Sugiyono. (2018b). *Variabel Penelitian*. [Www.Asikbelajar.Com](http://www.Asikbelajar.Com).

Supandi, E. D., & Mutmainatus S, S. (2020). Pengaruh Remunerasi dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai UIN Sunan Kalijaga dengan SEM. *PRISMA, Prosiding Seminar Nasional Matematika*, 3(1178), 84–94. <https://journal.unnes.ac.id/sju/index.php/prisma/article/view/37653>

Sutrisno, Herdiyanti, Asir, M., Yusuf, M., & Ardianto, R. (2022). The Impact Of Compensation, Motivation And Job Satisfaction On Employee Performance In The Company: A Review Literature. *Management Studies and Entrepreneurship Journal*, 3(6), 2022. <http://journal.yrpiiku.com/index.php/msej>

Zulkarnaen, W., Fitriani, I., & Widia, R. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pt. Alva Karya Perkasa Bandung. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, & Akuntansi)*, 2(1), 42-62. <https://doi.org/10.31955/jimea.vol1.iss1.pp42-62>

GAMBAR, GRAFIK DAN TABEL

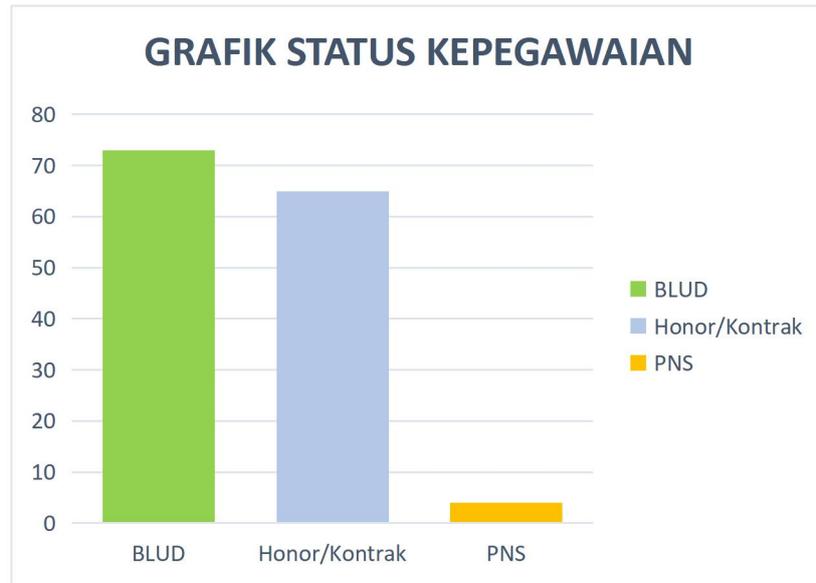


Dikelola: Peneliti 2024
Gambar 1. Kerangka Pemikiran

Tabel 1. Definisi Operasional Variabel

| No | Variabel Operasional | Defenisi Operasional | Indikator |
|----|----------------------|----------------------|-----------|
|----|----------------------|----------------------|-----------|

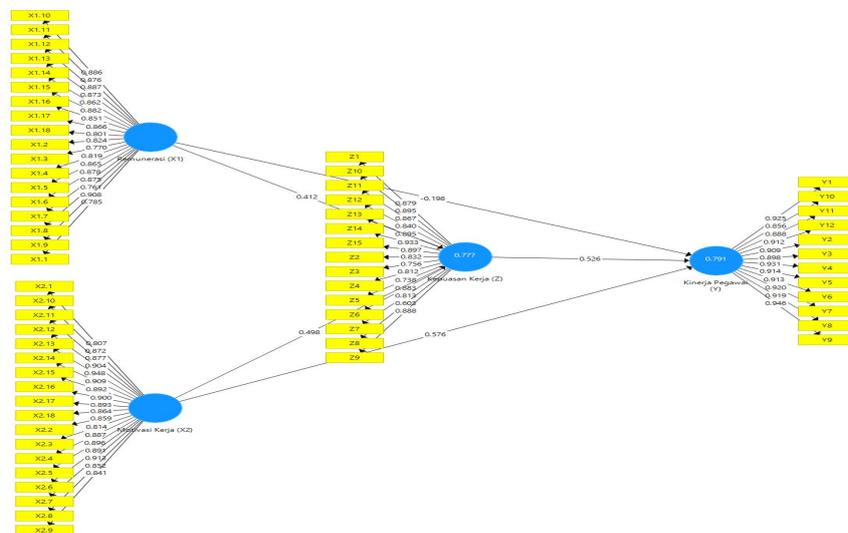
| No | Variabel Operasional | Defenisi Operasional | Indikator |
|----|----------------------|--|---|
| 1 | Remunerasi (X1) | Tunjangan kinerja adalah bentuk penghargaan yang memotivasi pegawai untuk meningkatkan kinerja mereka. Pengaruh signifikan tunjangan kinerja terhadap kepuasan kerja menunjukkan bahwa tunjangan yang sesuai dengan harapan pegawai dapat meningkatkan kinerja. Kebijakan yang menambah gaji pokok pegawai terbukti efektif dalam mendorong semangat dan hasil kerja yang lebih baik (Iryani et al., 2022) | a. Penghargaan kinerja b. Kepuasan kerja c. Peningkatan kinerja d. Motivasi pegawai e. Kebijakan gaji f. Dorongan kinerja (Iryani et al., 2022) |
| 2 | Motivasi Kerja (X2) | Motivasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh pihak manajemen bila mereka menginginkan setiap karyawan dapat memberikan kontribusi positif terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melakukan kegiatan guna mendapatkan hasil terbaik (Mubarqah & M. Yusuf, 2020) | a. Pentingnya motivasi b. Kinerja terkait c. Hasil terbaik d. Hubungan kepuasan e. Motivasi-kepuasan f. Dorongan internal (Mubarqah & M. Yusuf, 2020) |
| 3 | Kinerja Pegawai (Y) | Kinerja karyawan merupakan hasil dari kerja karyawan yang baik dari segi kualitas ataupun kuantitas dalam menyelesaikan tugas yang dibebankan kepada karyawan tersebut oleh atasan ataupun pimpinannya berdasarkan perannya di dalam perusahaan. Dalam mengemukakan teori para ahli juga menjelaskan mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi. Faktor yang mempengaruhi kinerja adalah kemampuan, kemauan, energi, teknologi, kompensasi, kejelasan tujuan dan keamanan (Jufrizen, 2021) | a. Kemampuan b. Motivasi c. Kualitas d. Kuantitas (Jufrizen, 2021) |
| 4 | Kepuasan Kerja (Z) | Kepuasan kerja merupakan bentuk respon yang diberikan oleh karyawan secara emosional dan afektif pada pekerjaan yang dilakukan. Dengan memiliki kepuasan kerja maka karyawan akan bersikap lebih baik dan selalu datang untuk menyelesaikan tugasnya. Kepuasan kerja merupakan gabungandari keadaan fisik, mental, dan lingkungan kerja untuk melakukan perannya masing-masing. Kepuasan kerja karyawan dapat ditingkatkan dengan mempunyai lingkungan kerja baik. Sebaliknya dengan memiliki lingkungan kerja yang tidak baik dan mengganggu karyawan pada saat bekerja dan akan menurunkan kepuasan kerja (Lestari et al., 2020) | a. Respon emosional b. Sikap karyawan c. Kehadiran yang konsisten d. Keadaan fisik, mental, dan lingkungan e. Lingkungan kerja yang baik (Lestari et al., 2020) |



Gambar 2. Grafik Distribusi Responden

Tabel 2. *Outer Model*

| | <i>Composite Reliability</i> | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> |
|---------------------|------------------------------|---|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.973 | 0.704 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.983 | 0.830 |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.984 | 0.773 |
| Remunerasi (X1) | 0.979 | 0.721 |



Gambar 3. *Outer Model*

Tabel 3. Uji Validitas AVE

| | <i>Average Variance Extracted (AVE)</i> | Keterangan |
|---------------------|---|------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.704 | Valid |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.830 | Valid |
| Motivasi Kerja (X2) | 0.773 | Valid |
| Remunerasi (X1) | 0.721 | Valid |

Tabel 4. Uji *R-Square*

| Variabel | <i>R Square</i> | <i>R Square Adjusted</i> |
|---------------------|-----------------|--------------------------|
| Kepuasan Kerja (Z) | 0.777 | 0.774 |
| Kinerja Pegawai (Y) | 0.791 | 0.787 |

Tabel 5. *Path Coefficient*

| | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | P Values |
|--|-----------------|----------------------------|----------|
| Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.564 | 0.244 | 0.032 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0.544 | 0.217 | 0.022 |
| Motivasi Kerja (X2) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.516 | 0.246 | 0.020 |
| Remunerasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) | 0.368 | 0.215 | 0.055 |
| Remunerasi (X1) -> Kinerja Pegawai (Y) | -0.169 | 0.140 | 0.156 |

Tabel 6. *Indirect Effect*

| | Sample Mean (M) | Standard Deviation (STDEV) | P Values |
|--|-----------------|----------------------------|----------|
| Motivasi Kerja (X2) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.320 | 0.218 | 0.229 |
| Remunerasi (X1) -> Kepuasan Kerja (Z) -> Kinerja Pegawai (Y) | 0.193 | 0.128 | 0.092 |