

***The Influence of Remuneration, Work Motivation, Work Discipline on Employee Performance Through Job Satisfaction in the Ministry of Immigration and Corrections Environment in Pati Regency***

**Pengaruh Emunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan di Kabupaten Pati**

**Alfi Zakky Kurnia Rahman<sup>1</sup>, Mamik Indaryani<sup>2</sup>, Supriyono<sup>3</sup>**

Magister Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muria Kudus

<sup>1</sup>alfizakky@gmail.com

**Abstract**

*This study analyzes the influence of remuneration, work motivation, and work discipline on employee performance through job satisfaction within the Ministry of Immigration and Correctional Affairs in Pati Regency. The research sample consisted of 125 respondents, with data collected through primary sources using questionnaires. Data were analyzed using the Structural Equation Model (SEM) with the AMOS software. The findings indicate that remuneration has a positive and significant effect on employee performance. Work motivation also has a positive and significant effect on employee performance. Work discipline shows a positive and significant effect on employee performance. Furthermore, remuneration, work motivation, and work discipline each have a positive and significant effect on job satisfaction. Job satisfaction, in turn, has a positive and significant effect on employee performance at the Ministry of Immigration and Correctional Affairs Environment in Pati Regency.*

**Keywords:** Remuneration, Work Motivation, Work Discipline, Job Satisfaction, Employee Performance.

**Abstrak**

Penelitian ini menganalisis pengaruh remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasyarakatan di Kabupaten Pati. Sampel penelitian sebanyak 125 responden. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan menggunakan kuesioner Analisis data menggunakan analisis statistik *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* AMOS. Hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi kerja berpengaruh berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kemenimipias di Kabupaten Pati.

**Kata kunci:** Remunerasi, Motivasi Kerja, Disiplin Kerja, Kepuasan Kerja, Kinerja Pegawai.

**1. Pendahuluan**

Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah remunerasi. Remunerasi berkaitan erat dengan kesejahteraan pegawai. Remunerasi merupakan imbalan atau balas jasa yang diberikan organisasi kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Pengertian ini mengisyaratkan bahwa keberadaannya di dalam suatu organisasi tidak dapat diabaikan begitu saja. Sebab, akan terkait langsung dengan pencapaian tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi

dalam konteks reformasi birokrasi adalah penataan kembali sistem penggajian yang dikaitkan dengan sistem penilaian kinerja, yang dilatarbelakangi oleh kesadaran sekaligus komitmen pemerintah untuk mewujudkan *clean and good governance* (Lancur Ruktipriangga et al. 2022,).

Motivasi kerja merupakan sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuan, kemauan untuk menggunakan usaha tingkat tinggi untuk tujuan organisasi (Luthfia Alfianti et al. (2024)). Bila motivasi sebagai wujud memberi daya penggerak demi memunculkan gairah pada diri individu supaya mereka bersedia menjalin kerja sama, bekerja secara efektif, dan terkait dengan bermacam upaya demi memperoleh rasa puas. Motivasi ialah suatu kondisi pada diri seseorang untuk mengarahkan kehendak seseorang guna melakukan keinginan tertentu untuk mencapai tujuan.

Salah satu faktor yang sangat mempengaruhi dan membuat suatu organisasi dapat mencapai tujuan yang efektif yaitu memiliki pegawai yang berkualitas, namun pegawai yang berkualitas tidak hanya sekedar pegawai yang memiliki pengetahuan dan keahlian saja, namun juga memiliki kedisiplinan yang baik dalam melaksanakan pekerjaan. Kedisiplinan harus ditegakkan dalam suatu organisasi karena tanpa dukungan disiplin dari pegawai yang baik, maka organisasi akan sulit dalam mewujudkan tujuannya. Disiplin menunjukkan sikap kepatuhan karyawan terhadap peraturan yang berlaku di dalam perusahaan. Jadi dapat dikatakan bahwa kedisiplinan merupakan kunci keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2020). Pada dasarnya, kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

## **Tujuan Penelitian**

Penelitian ini mempunyai tujuan sebagai berikut :

1. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.
2. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.
3. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.
4. Menganalisis pengaruh remunerasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.
5. Menganalisis pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.
6. Menganalisis pengaruh disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.
7. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Pegawai Kemenimipas di Kabupaten Pati.

## **2. Kajian Pustaka**

Menurut Surti Zahra et.al (2022) kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai

dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Indikator kinerja pegawai menurut Mangkunegara (2020) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kerja. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penye. esaian suatu pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi perusahaan.
2. Kuantitas Kerja. Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan perusahaan.
3. Tanggung Jawab Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggung jawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan, serta perilaku kerjanya setiap hari.
4. Kerjasama. Kesiediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertical dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil kerja akan semakin membaik.
5. Inisiatif. Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta mengatasi masalah dalam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah menjadi kewajiban karyawan.

### **Kepuasan Kerja**

Surya Kelana, Rusdian (2021) menyatakan kepuasan kerja berarti kepuasan mental, fisik dan lingkungan antar karyawan dan tingkat kepuasan kerja dapat diketahui dengan bertanya kepada karyawan tentang seberapa kepuasan kerja mereka. Istilah kepuasan kerja dianggap atribut yang ada sebagai ekuitas berbagai pengalaman yang berhubungan dengan pekerjaan yang diinginkan dan non-diinginkan yang sesuai antara fitur dari pekerjaan dan harapan karyawan, menggambarkan kepuasan kerja sebagai perbedaan antara hasil dari seorang karyawan yang mengharapkan untuk diterima dan orang-orang yang mereka benar-benar diterima. Berdasarkan itu, kepuasan kerja adalah terkait dengan karakteristik pekerjaan dan dievaluasi sesuai dengan apa yang karyawan rasakan sebagai bagian penting dan berarti bagi mereka.

### **Remunerasi**

Remunerasi adalah imbalan atau balas jasa yang diberikan kepada tenaga kerja sebagai akibat dari prestasi yang telah diberikannya dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Remunerasi yang rendah tidak dapat dipertanggungjawabkan, baik dilihat dari sisi kemanusiaan maupun dari sisi kelangsungan hidup organisasi. Remunerasi mempunyai pengertian berupa "sesuatu" yang diterima pegawai sebagai imbalan dari kontribusi yang telah diberikannya kepada organisasi tempat bekerja. Remunerasi mempunyai makna lebih luas daripada gaji, karena mencakup semua bentuk imbalan, baik yang berbentuk uang maupun barang, baik diberikan secara langsung maupun tidak langsung, dan yang bersifat rutin maupun tidak rutin (Lancur Ruktipriangga et.al, 2022).

### **Motivasi Kerja**

Motivasi kerja pegawai memegang peranan penting dalam keberhasilan organisasi, baik organisasi komersial maupun organisasi publik, karena motivasi dapat mempengaruhi tingkat kinerja, kualitas kerja, komitmen pegawai pada organisasi dan budaya kerja. Motivasi adalah suatu proses dimana seseorang

bertingkah laku mencapai suatu tujuan untuk memenuhi kebutuhannya. Motivasi adalah keadaan dalam diri seseorang yang terdorong oleh keinginan individu untuk melakukan kegiatan tertentu guna mencapai tujuan (Dessler, 2019:25).

### **Disiplin Kerja**

Menurut Surti Zahra et.al (2022), disiplin kerja dapat diartikan sebagai suatu ketaatan pada aturan kerja atau prosedur yang telah ditetapkan. Disiplin itu sendiri didefinisikan sebagai suatu sikap, tingkah laku dan perbuatan yang sesuai dengan peraturan dari perusahaan baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis. Disiplin yaitu suatu sikap menghormati, menghargai, patuh dan taat terhadap peraturan-peraturan yang berlaku, baik yang tertulis maupun yang tidak tertulis serta sanggup menjalankannya dan tidak mengelak untuk menerima sanksi – sanksinya apabila ia melanggar tugas dan wewenang yang diberikan kepadanya (Tanjung, 2021).

### **Pengaruh Antar Variabel**

#### **1. Pengaruh Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai**

Remunerasi yang menggambarkan kompensasi yang diterima oleh seorang pegawai atau karyawan. Remunerasi, atau paket remunerasi, biasanya digunakan oleh organisasi untuk menarik atau mempertahankan kinerja pegawai. Remunerasi adalah suatu bentuk kumpulan benefit yang ditawarkan oleh pemberi kerja pada pekerja. Remunerasi juga terkadang diberikan sebagai fasilitas yang disediakan oleh perusahaan kepada seseorang sebagai bentuk apresiasi atas pekerjaan yang dilakukan terhadap organisasi atau lembaga tempat pegawai bekerja (Mangkunegara, 2020). Remunerasi adalah jenis kompensasi lain yang diterima karyawan atau eksekutif perusahaan untuk pekerjaan mereka. Penelitiannya pengaruh remunerasi terhadap kinerja pegawai diantaranya penelitiannya Lancur Ruktipriangga et.al, (2022) menyatakan bahwa remunerasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitiannya Silvester Sedu Kemie (2020) dengan hasil penelitian menunjukkan bahwa remunerasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

#### **2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Bila keberadaan relasi antara motivasi dan kinerja pegawai tentu bisa berkenan menjalankan usaha bila usaha itu mereka yakini mampu berimbas positif dan meningkatkan kinerja. Penilaian kinerja yang baik turut memengaruhi peningkatan nominal upah dan peluang promosi kian meningkat, mengingat segala hal tersebut memberi peluang untuk memperoleh tujuan pegawai. Lebih lanjut Robbins menambahkan bila kinerja pegawai terpengaruh oleh tiga hal, yakni motivasi, kompetensi, dan peluang. Pegawai bermotivasi kerja tinggi memicu mereka untuk senang dan puas setiap menjalankan pekerjaan. Pegawai akan berupaya guna memperoleh hasil optimal dan didukung oleh semangat tinggi, serta acap berupaya mengembangkan tugas maupun diri. Motivasi kerja berdampak positif dan krusial bagi kinerja pegawai, sesuai kajian milik. Penelitian tentang pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja pegawai yakni Lancur Ruktipriangga et.al, (2022) menyatakan bahwa motivasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Namun berbeda dengan penelitiannya Mawar Khairunnisa Yupiter Gulo (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

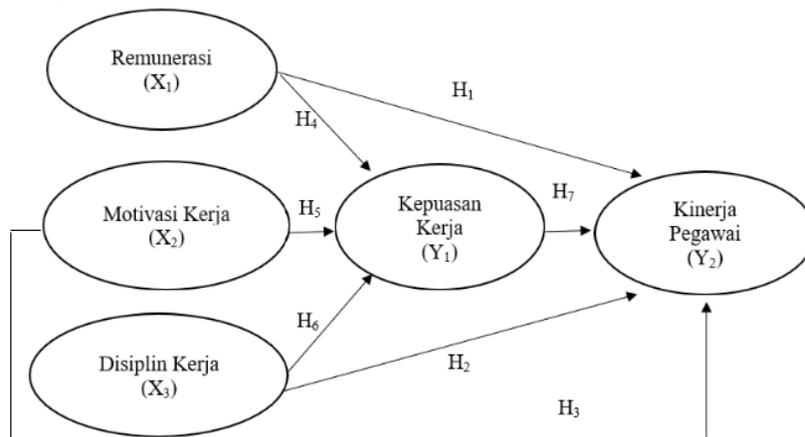
### **3. Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Menurut Mangkunegara (2020) ada beberapa faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja pegawai. Faktor itu berupa kemampuan (*ability*), motivasi (*motivation*), faktor individu, faktor lingkungan organisasi dan disiplin kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah disiplin kerja. Disiplin kerja merupakan salah satu tolak ukur dari penilaian prestasi kerja. Orang-orang yang mampu menunjukkan sikap disiplin dalam bekerja cenderung memiliki ketelitian dan memiliki tanggung jawab yang besar terhadap tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya. Berat ringannya suatu tugas yang menjadi tanggung jawab pekerja dipandang atau disikapi berbeda dengan pekerja lain, hal ini bergantung kepada individu masing masing dalam memandang kerja tersebut. Semakin dimiliki kesadaran akan tugas dan tanggung jawab ini akan menimbulkan disiplin kerja. Pekerja yang mampu menanggulangi segala permasalahan yang berhubungan dengan pekerjaan cenderung lebih mampu menyelesaikan tugas tepat pada waktunya. Kondisi ini mencerminkan tingginya disiplin kerja. Penelitian tentang pengaruh disiplin kerja terhadap kinerja pegawai adalah penelitiannya Luthfia Alfianti et. al, (2024) dan Mawar Khairunnisa Yupiter Gulo (2022) menunjukkan hasil penelitian bahwa disiplin kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai, namun berbeda dengan penelitiannya Syafruddin et al. 2023 menyatakan bahwa variabel disiplin kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **4. Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai**

Setiap manusia mempunyai kebutuhan dalam hidupnya. Adanya keinginan untuk memenuhi kebutuhan itulah yang mendorong manusia melakukan berbagai aktivitas. Kebutuhan yang dimiliki manusia sangatlah beragam. Kepuasan seseorang antara satu dengan yang lainnya akan berbeda-beda. Jadi, kepuasan itu bersifat individual. Kepuasan kerja merupakan suatu bentuk sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaan yang digelutinya. Kepuasan kerja merupakan salah satu variabel yang dapat mempengaruhi produktivitas atau prestasi kerja. Variabel lain yang juga dapat mempengaruhi produktivitas kerja para karyawan, kepuasan kerja pegawai merupakan suatu fenomena yang perlu dicermati oleh pimpinan organisasi. Kepuasan kerja pegawai berhubungan erat dengan kinerja pegawai. Hal ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan oleh Suardi (2020) menyatakan bahwa kepuasan kerja ternyata memberikan pengaruh yang signifikan dalam mewujudkan kinerja. Namun berbeda dengan Surya Kelana, Rusdian (2021) dengan hasil penelitian bahwa: kepuasan kerja tidak berpengaruh dan tidak signifikan terhadap kinerja pegawai.

### Kerangka Konsep Penelitian



**Gambar 1. Pengaruh Remunerasi, Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan sebagai Variabel Intervening pada Pegawai Kemenimipis di Kabupaten Pati**

Sumber: Luncur Ruktipriangga et. al, (2002) Luthfia Alfianti et. al, (2024) dan Mawar Khairunnisa Yupiter Gulo (2022)

### Hipotesis

Hipotesis adalah jawaban setara dalam penelitian untuk mencari jawaban yang sebenarnya. Hipotesis penelitian sebagai berikut ini.

H<sub>1</sub>: Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kemenimipis di Kabupaten Pati

H<sub>2</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kemenimipis di Kabupaten Pati.

H<sub>3</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kemenimipis di Kabupaten Pati

H<sub>4</sub>: Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kemenimipis di Kabupaten Pati.

H<sub>5</sub>: Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kemenimipis di Kabupaten Pati.

H<sub>6</sub>: Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Kemenimipis di Kabupaten Pati.

H<sub>7</sub>: Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai pada Kemenimipis di Kabupaten Pati.

### 3. Metode

#### Pendekatan Penelitian

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kausal, bertujuan mengetahui hubungan sebab akibat antara variabel remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai pada Kemenimipis di Kabupaten Pati. Variabel penelitian ini adalah pengaruh Remunerasi (X<sub>1</sub>), Motivasi Kerja (X<sub>2</sub>), Disiplin Kerja (X<sub>3</sub>), terhadap Kinerja Pegawai (Y<sub>2</sub>) melalui variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>) dengan menggunakan metode wawancara dan kuesioner.

### **Populasi dan Sampel**

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulan. Populasi penelitiannya adalah pegawai pada Kemenimipras di Kabupaten Pati yang berjumlah 143 pegawai.

Sampel merupakan bagian terkecil dari suatu populasi (Umar, 2015:78). Analisis SEM mensyaratkan jumlah sampel yang sesuai adalah 100-200 dan tergantung pada jumlah indikator yang digunakan dalam seluruh variabel, pedomannya adalah 5-10 *observed* kali jumlah indikator (Hair, 2015). Penelitian ini, jumlah seluruh indikator 25, maka jumlah sampel yang diambil = 5 x 25 indikator = 125 orang. Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* yakni pengambilan sampel dengan kriteria tertentu yakni pegawai dengan masa kerja minimal 2 tahun bekerja pada pada Kemenimipras di Kabupaten Pati.

### **Metode Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data yang digunakan penelitian ini menggunakan metode kuisisioner yang merupakan daftar pertanyaan yang sudah disusun dan ditulis oleh peneliti dan disebarakan untuk mendapatkan informasi atau keterangan yang berupa jawaban responden atas pertanyaan kuisisioner yang telah disajikan. Kuisisioner yang digunakan adalah tipe pilihan untuk memudahkan responden dalam memberikan jawaban, dengan waktu yang singkat untuk menjawab kuisisioner.

### **Analisis data**

#### **Analisis Deskriptif**

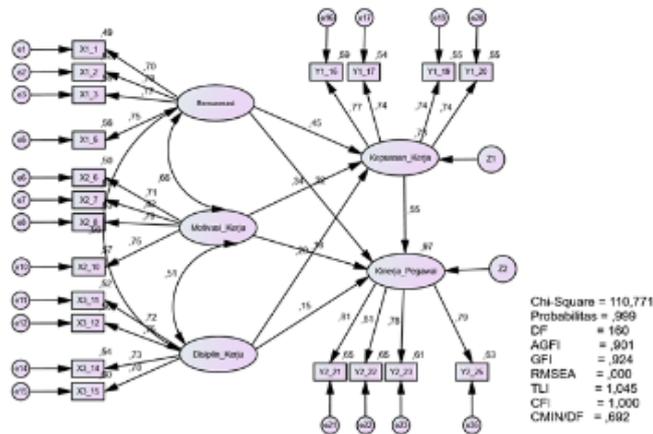
Analisis deskriptif digunakan untuk menggambarkan dan memaknai karakteristik responden serta tiap variabel yang digunakan. Dalam penelitian ini karakteristik responden meliputi 3 (tiga) hal yaitu; jenis kelamin, pendidikan dan lama bekerja, sedangkan deskripsi variabel mencakup variabel remunerasi, motivasi kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

#### **Analisis Kuantitatif**

Metode analisis data dalam penelitian ini, dapat memperlihatkan model yang menjelaskan hubungan secara simultan antar variabel. Atas dasar pertimbangan tersebut digunakan teknik statistik *Structural Equation Model* (SEM) dengan *software* AMOS 21. Analisis data dalam penelitian menggunakan *program Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui AMOS. Model kausalitas AMOS menjelaskan masalah pengukuran dan struktur dan selanjutnya digunakan untuk menganalisis dan menguji hipotesis.

## **4. Hasil Dan Pembahasan**

Hasil analisis struktur *equation modeling* dalam penelitian ini dapat dilihat pada gambar dibawah.



Sumber : Hasil Analisis AMOS, (2025).

**Gambar 5.9**  
Pengujian Full Model SEM

Dari hasil analisis di atas di peroleh nilai standardized sebagai berikut ini.

**Tabel 5.20**  
*Standardized Regression Weights*

	Estimate
Kinerja_Pegawai <--- Remunerasi	,219
Kinerja_Pegawai <--- Motivasi Kerja	,183
Kinerja_Pegawai <--- Disiplin_Kerja	,154
Kepuasan_Kerja <--- Remunerasi	,450
Kepuasan_Kerja <--- Motivasi_Kerja	,343
Kepuasan_Kerja <--- Disiplin_Kerja	,196
Kinerja_Pegawai <--- Kepuasan_Kerja	,553

Sumber: Hasil analisis AMOS SEM, 2025.

### Regression Weight

#### Uji statistik hubungan antar variable

Mengacu pada hasil pengujian tahap akhir terhadap model keseluruhan, maka dapat dituliskan persamaan aodel matematik dalam bentuk *Structural Equation Model* (SEM) sebagai berikut:

Hasil Persamaan:

$$Y_1 = 0,450X_1 + 0,343X_2 + 0,196X_3 \quad R^2 = 0,729 \text{ (persamaan 1)}$$

$$Y_2 = 0,219X_1 + 0,183X_2 + 0,154X_3 + 0,553Y_1 \quad R^2 = 0,975 \text{ (persamaan 2)}$$

Persamaan 1 (Kepuasan kerja Sebagai Variabel Endogen) Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan remunerasi meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,450.

- Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan motivasi kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,343.
- Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan disiplin kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,196.

Persamaan 2 (kinerja pegawai sebagai Variabel Endogen)

- Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan bahwa remunerasi meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,219.

- b. Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,183.
- c. Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan disiplin kerja meningkatkan kepuasan kerja sebesar 0,154.
- d. Nilai *standardized estimate* regresi menunjukkan kepuasan kerja meningkatkan kinerja pegawai sebesar 0,553.

### **Pengujian Hipotesis**

Pengaruh langsung maupun tidak langsung variabel eksogen terhadap variabel endogen dapat dijelaskan sebagai berikut:

- 1. Pengujian Hipotesis 1**, Ada pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $2,113 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,035$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,035 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 2. Pengujian Hipotesis 2**, Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $2,068 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,039$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,039 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 3. Pengujian Hipotesis 3**, Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $2,165 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,030$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,030 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
- 4. Pengujian Hipotesis 4**, Ada pengaruh positif dan signifikan remunerasi terhadap kepuasan kerja pada Pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $3,517 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,000$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,000 < 0,05$  maka dapat disimpulkan remunerasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 5. Pengujian Hipotesis 5**, Ada pengaruh positif dan signifikan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $3,031 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,002$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,002 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 6. Pengujian Hipotesis 6**, Ada pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja pada Pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $1,996 > 1,645$  dengan probabilitas sebesar  $0,046$ . Oleh karena nilai probabilitas =  $0,046 < 0,05$  maka dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.
- 7. Pengujian Hipotesis 7**, Ada pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Lingkungan Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati menunjukkan nilai CR sebesar  $4,018 > 1,645$

dengan probabilitas sebesar 0,000. Oleh karena nilai probabilitas = 0,000 < 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

### **Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung**

Analisis pengaruh dilakukan untuk menganalisis kekuatan pengaruh antar konstruk baik pengaruh yang langsung, tidak langsung, dan pengaruh totalnya. Efek langsung (*direct effect*) tidak lain adalah koefisien dari semua garis koefisien dengan anak panah satu ujung. Efek tidak langsung (*indirect effect*) adalah efek yang muncul melalui sebuah variabel antara. Efek total (*total effect*) adalah efek dari berbagai hubungan. Pengaruh antara variabel Remunerasi dan Kinerja Pegawai, pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening remunerasi terhadap kinerja pegawai. Pengaruh antara variabel Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai pengaruh tidak langsung lebih besar dari pengaruh langsung, artinya kepuasan kerja mampu menjadi variabel intervening motivasi kerja terhadap kinerja pegawai. Sedangkan pengaruh antara variabel Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pengaruh tidak langsung kurang dari pengaruh langsung, artinya kepuasan kerja tidak mampu menjadi variabel intervening disiplin kerja terhadap kinerja pegawai pada Kementerian Imigrasi dan Pemasarakatan di Kabupaten Pati

### **5. Simpulan**

1. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Kemenimipras di Kabupaten Pati. Semakin tinggi remunerasi yang didapatkan maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Hal ini ditunjukkan melalui indikator: gaji, program kesehatan, program pensiun, serta sistem yang dinilai layak (sesuai ketentuan normatif) dan transparan (terbuka dan mudah dipahami). Remunerasi yang adil dan jelas mendorong kinerja pegawai.
2. Motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya semakin tinggi motivasi kerja seorang pegawai dalam bekerja maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Motivasi kerja meningkatkan kinerja pegawai melalui terpenuhinya berbagai kebutuhan, yaitu kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan diri, serta perwujudan diri (pengembangan kompetensi dan inovasi). Terpenuhinya kebutuhan ini mendorong pegawai lebih memiliki kinerja baik.
3. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, artinya semakin tinggi disiplin kerja seorang pegawai maka semakin tinggi juga kinerja pegawai tersebut. Disiplin kerja meningkatkan kinerja melalui penggunaan waktu secara efektif, tingkat absensi, etika kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, serta tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai yang disiplin mampu bekerja tepat waktu, hadir secara konsisten, mematuhi aturan, menerapkan etika profesional, dan bekerja dengan hati-hati sehingga kinerjanya selalu terjaga.
4. Remunerasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja maka semakin tinggi remunerasi yang diperoleh seorang pegawai Kemenimipras di Kabupaten Pati maka semakin tinggi juga kepuasan kerja yang didapatkan seorang pegawai. Hal ini tercermin melalui beberapa indikator, yaitu gaji, program kesehatan, program pensiun, serta sistem remunerasi yang layak (sesuai ketentuan normatif) dan transparan (terbuka dan mudah dipahami). Remunerasi yang adil,

jas, dan didukung fasilitas kesejahteraan mendorong pegawai merasa dihargai, meningkatkan kepuasan kerja

5. Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, artinya semakin tinggi Motivasi kerja pegawai Kemenimipis di Kabupaten Pati semakin meningkatkan kepuasan kerjanya. Motivasi kerja terbukti meningkatkan kepuasan kerja pegawai dengan cara memenuhi berbagai kebutuhan dasar dan psikologis. Kebutuhan tersebut meliputi kebutuhan fisik, keamanan dan keselamatan, kebutuhan sosial, penghargaan diri, serta perwujudan diri (pengembangan kompetensi dan inovasi). Terpenuhinya kebutuhan-kebutuhan ini membuat pegawai merasa dihargai, termotivasi, dan lebih puas terhadap pekerjaannya, sehingga kinerja mereka juga cenderung meningkat.
6. Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, maka semakin tinggi seorang pegawai untuk Disiplin kerja maka semakin tinggi juga kepuasan yang diperoleh. Hal ini tercermin melalui indikator-indikator seperti penggunaan waktu secara efektif, tingkat absensi, etika kerja, ketaatan terhadap peraturan kerja, serta tingkat kewaspadaan tinggi. Pegawai yang disiplin mampu menyelesaikan pekerjaan tepat waktu, hadir secara konsisten, mematuhi aturan, menerapkan etika profesional, dan bekerja dengan hati-hati, sehingga kualitas kerja terjaga dan kepuasan pegawai terhadap pekerjaannya meningkat.
7. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai, artinya apabila seorang pegawai memiliki peningkatan kepuasan kerja maka akan meningkatkan kinerjanya juga, tercermin dari indikator pekerjaan itu sendiri, kualitas pengawasan, hubungan dengan rekan kerja, peluang promosi, dan organisasi/manajemen. Pegawai yang puas lebih termotivasi, proaktif, dan berkomitmen, sehingga kualitas dan kuantitas kinerjanya meningkat.

Jadi secara keseluruhan, remunerasi, motivasi, dan disiplin kerja terbukti berperan penting dalam meningkatkan kepuasan dan kinerja pegawai, sementara kepuasan kerja sendiri juga menjadi faktor signifikan yang mendorong kinerja.

## 6. Daftar Pustaka

- Cosmas Mariones Galla et al, 2020, Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening Pada Pt(Persero) Uip Sulbagut, *Jurnal Ilmiah Manajemen Bisnis Dan Inovasi Universitas Sam Ratulangi*, Vol.7 No.3 September 2020, Hal. 342-353.
- Hasibuan, Malayu S.P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Jufrizen., & Sitorus, T.S. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Dengan Disiplin Kerja Sebagai Variabel Intervening. SiNTESa: Seminar Nasional Teknologi Edukasi dan Humoniora,1. <https://doi.org/10.53695/sintesa.v1i1.419>.
- Kasmir. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Raja Grafindo.
- Mangkunegara, Anwar Prabu. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Marwansyah. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Kedua. Bandung: Alfabeta.
- Nasution, D. A. D. (2019). Pengaruh Remunerasi Dan Semangat Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kejaksaan Negeri Medan. *Jurnal Akuntansi dan Bisnis: Jurnal Program studi Akuntansi*, 5(1), 71-80.

- Rivai, Veithzal. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan, Dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada..
- Riky Librian er. al, 2019, Pengaruh Remunerasi, Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Pada Kantor Kementerian Agama Kota Pekanbaru, *Jurnal Tepak Manajemen Bisnis, Vol. XI. No. 1. Januari 2019*.
- Subandi et. al, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Kompetensi, Penghargaan, Dan Remunerasi Terhadap Kinerja Pegawai, *DIMENSI, Volume 12 Nomor 1*, <https://www.journal.unrika.ac.id/index.php/jurnaldms>.
- Suardi, 2020, Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Menara Ekonomi, ISSN 2407-8565; E-ISSN: 2579-5295 Volume VI No. 1 – April 2020*.
- Surti Zahra et.al (2022), Disiplin Kerja Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Imigrasi Kelas I Non Tpi Serang, *Jurnal Valuasi: Jurnal Ilmiah Ilmu Manajemen dan Kewirausahaan Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Bina Bangsa Volume 4 Nomor 1 Januari 2024*
- Surya Kelana, Rusdianan, 2021, Pengaruh Semangat Kerja dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai, *Volume 4 Issue 1 (2021) Pages 103 - 120 YUME : Journal of Management ISSN : 2614-851X (Online)*.
- Sri Rahayu, Dahlia, 2023, Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai Badan Kepegawaian dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Ogan Komering Ulu, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.925>*.
- Syafruddin et al. 2023, Pengaruh Kompetensi, Pengalaman Kerja, Lingkungan Kerja, dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah Vol 6 No 1, Januari 2023 E-ISSN : 2599-3410 | P-ISSN : 2614-3259 DOI : <https://doi.org/10.36778/jesy.v6i1.933>*.
- Silvester Sedu Kemie (2020). Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh *Work Passion* Terhadap Kinerja. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 15, No 2, Oktober 2020: 190-207 DOI: <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>.
- Sumarwinati, S., & Ratnasari, S. L. (2019). Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Kepuasan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening. *Al-Risalah, 8(1)*, 13–27. <https://doi.org/10.34005/alrisalah.v8i2.373>.
- Silvester Sedu Kemie (2020). Efek Motivasi Dan Remunerasi Di Dalam Pengaruh *Work Passion* Terhadap Kinerja. *Managament Insight: Jurnal Ilmiah Manajemen*. Volume 15, No 2, Oktober 2020: 190-207 DOI: <https://doi.org/10.33369/insight.15.2.190-207>.
- Sugiyono. (2019). *Metode penelitian kuantitatif kualitatif dan R&D (Edisi Satu)*. Alfabeta.
- Sedarmayanti. 2017. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bandung: Refika Aditama.
- Setiaji, R., Suharto, S., & Mazni, A. (2021). Pengaruh Kompetensi Dan Disiplin Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Kecamatan Seputih Agung Kabupaten Lampung Tengah. *SIMPLEX: Journal of Economic Management, 2(1)*, 149-164.
- Siagian, Sondang. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Simamora, H. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: STIE YKPN.
- Sofiati, E. (2021). Pengaruh Reward Dan Punishment Terhadap Kinerja Pegawai. *Ekono Insentif, 15(1)*, 34-46.

- Lancur Ruktipriangga et.al, 2022, Pengaruh Remunerasi, Motivasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Pemasarakatan Kelas Iib Dompnu, *Scientific Journal Of Reflection P-Issn 2615-3009 Economic, Accounting, Management And Business E-Issn 2621-3389*, Vol. 5, No. 2, April 2022.
- Luthfia Alfianti et. al, 2024, Pengaruh Motivasi Kerja dan Disiplin Kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Sub Bagian Tata Usaha Kantor Imigrasi Kelas I Non TPI Depok, *JURMA: Jurnal Riset Manajemen Vol. 2 No. 3 September 2024*, e-ISSN: 2985-7627, p-ISSN: 2985-6221, Hal 01-13 .
- Mawar Khairunnisa Yupiter Gulo, 2022, Pengaruh Motivasi Kerja, Kompetensi Sumber Daya Manusia Dan Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai *E-Jurnal Manajemen Tsm. Vol. 2, No. 4, Desember 2022, Hlm. 139-150.*
- Yandri Dems de Haan et. Al, 2022, Pengaruh Gaya Kepemimpinan, Motivasi, Dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Literature Review Manajemen Sumber Daya Manusia), *JEMSI Vol 4, No 2, November 2022.* , Publish: 10 Desember 2022, Publish: 10 Desember 2022 <https://creativecommons.org/licenses/by/4.0/>.
- Yusniawan, R., & Permana, I. (2018). Pengaruh Remunerasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Pelayanan Pajak Pratama Cirebon. *REFORMASI: Jurnal Ilmiah Administrasi*, 3(1) .
- Wahyudi, A. A., Wardoyo, D. T. W., & Witjaksono, A. D. (2024). *The influence of competency and work culture on performance through work motivation in the department of culture, youth, sports and tourism of surabaya city – east java. Journal of Economic, Business and Accounting*, 7(5).
- Zaahidah, A., Susita, D., & Usman, O. (2022). The Influence Of Work Discipline On Employee Performance With Motivation And Job Satisfaction As Intervening Variables In Functional Position Group. *Devotion Journal Of* <https://doi.org/10.36418/Dev.V3i14.332>..
- \_\_\_\_\_, 2025, *Pedoman Penyusunan Tesis*, FEB UMK, Kudus.