

ARTIKEL

PENGARUH KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA SERTA IMPLIKASINYA TERHADAP KINERJA KARYAWAN DI KLINIK PRATAMA EASYCARE

EGI ARDHI SAPUTRA
NPM : 228.020.040



PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN
FAKULTAS PASCASARJANA
UNIVERSITAS PASUNDAN
BANDUNG
2026

ABSTRAK

Klinik Pratama Easycare masih terdapat permasalahan terkait kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja yang berdampak pada kinerja karyawan. Selain itu, penelitian yang secara khusus mengkaji hubungan antar variabel tersebut dalam konteks klinik kesehatan masih terbatas

Sehingga tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh variabel Kompensasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja, serta implikasinya terhadap Kinerja Karyawan di Klinik Pratama Easycare. Metode yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif dengan teknik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) berbasis *Partial Least Square* (PLS). Sampel penelitian menggunakan metode sensus terhadap seluruh karyawan.

Hasil penelitian secara umum menunjukkan bahwa variabel kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompensasi dan motivasi kerja mampu menjelaskan variasi kepuasan kerja dengan nilai R^2 sebesar 0,647, yang termasuk kategori kuat. Selanjutnya, kompensasi berpengaruh langsung terhadap kinerja karyawan dan kepuasan kerja memiliki pengaruh paling dominan terhadap kinerja dengan koefisien sebesar 0,503. Hasil analisis mediasi menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi secara signifikan pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

Dengan demikian, peningkatan kompensasi dan penguatan motivasi kerja secara berkelanjutan akan meningkatkan kepuasan kerja, yang pada akhirnya berdampak pada optimalisasi kinerja karyawan.

Kata Kunci: Kompensasi; Motivasi Kerja; Kepuasan Kerja; Kinerja Karyawan; SEM-PLS

ABSTRACT

Klinik Pratama Easycare still faces issues related to compensation, work motivation, and job satisfaction that affect employee performance. In addition, research specifically examining the relationships among these variables in the context of healthcare clinics remains limited.

Therefore, this study aims to analyze the effect of compensation and work motivation on job satisfaction and its implications for employee performance at Klinik Pratama Easycare. This study employs a quantitative approach using Structural Equation Modeling (SEM) based on Partial Least Squares (PLS). The research sample was determined using a census method involving all employees.

The results generally indicate that compensation and work motivation have a positive and significant effect on job satisfaction. These variables explain the variance in job satisfaction with an R^2 value of 0.647, which falls into the strong category. Furthermore, compensation has a direct effect on employee performance, while job satisfaction has the most dominant influence on performance with a coefficient of 0.503. The mediation analysis shows that job satisfaction significantly mediates the effect of compensation and work motivation on employee performance.

Thus, continuous improvement in compensation and strengthening of work motivation will enhance job satisfaction, which in turn leads to the optimization of employee performance.

Keywords: *Compensation; Work Motivation; Job Satisfaction; Employee Performance; SEM-PLS.*

RINGKESAN

Klinik Pratama Easycare nyanghareupan rupa-rupa pasualan anu patali jeung kompensasi, motivasi damel, sareng kapuasan damel anu mangaruhan kana kinerja pagawé. Salian ti éta, panalungtikan anu sacara husus ngulik hubungan antar variabel éta dina kontéks klinik kaséhatan masih kawilang kawates. Ku kituna, tujuan tina ieu panalungtikan nyaéta pikeun nganalisis pangaruh variabel kompensasi sareng motivasi damel kana kapuasan damel, sarta implikasina kana kinerja pagawé di Klinik Pratama Easycare. Méthode anu digunakeun nyaéta pamarekan kuantitatif kalayan téhnik analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dumasar kana *Partial Least Square* (PLS). Sampel panalungtikan ngagunakeun métode sensus ka sakumna pagawé.

Hasil panalungtikan sacara umum nunjukkeun yén variabel kompensasi sareng motivasi damel miboga pangaruh anu positif sarta signifikan kana kapuasan damel. Kompensasi sareng motivasi damel mampu ngajelaskeun variasi kapuasan damel kalayan nilai R^2 sagedé 0,647 anu kaasup kana kategori kuat. Satuluyna, kompensasi miboga pangaruh langsung kana kinerja pagawé, sedengkeun kapuasan damel miboga pangaruh anu pangdominanna kana kinerja kalayan koéfisién sagedé 0,503. Hasil analisis médiiasi nunjukkeun yén kapuasan damel mampu ngamédiiasi sacara signifikan pangaruh kompensasi sareng motivasi damel kana kinerja pagawé.

Ku kituna, ningkatkeun kompensasi sareng nguatkeun motivasi damel sacara lumangsung dipiharep tiasa ningkatkeun kapuasan damel anu dina ahirna bakal mangaruhan kana optimalisasi kinerja pagawé.

Kecap Konci: Kompensasi; Motivasi Damel; Kapuasan Damel; Kinerja Pagawé; SEM-PLS

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia merupakan aset strategis yang memiliki peranan penting dalam menentukan keberhasilan organisasi, termasuk pada sektor pelayanan kesehatan. Organisasi pelayanan kesehatan dituntut untuk mampu memberikan pelayanan yang berkualitas, cepat, tepat, dan berorientasi pada kepuasan pasien. Dalam mencapai tujuan tersebut, keberadaan sumber daya manusia yang kompeten dan memiliki kinerja optimal menjadi faktor utama yang tidak dapat dipisahkan dari keberhasilan organisasi. Kinerja karyawan yang baik akan berdampak langsung terhadap efektivitas pelayanan, produktivitas organisasi, serta tingkat kepuasan pasien terhadap layanan kesehatan yang diberikan.

Pada era persaingan pelayanan kesehatan yang semakin ketat, klinik kesehatan dituntut untuk mampu meningkatkan kualitas pelayanan secara berkelanjutan. Salah satu faktor yang memengaruhi kualitas pelayanan tersebut adalah kinerja karyawan. Karyawan yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi cenderung mampu bekerja secara optimal, memiliki loyalitas terhadap organisasi, serta menunjukkan tanggung jawab yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaannya. Sebaliknya, rendahnya kepuasan kerja dapat menyebabkan menurunnya motivasi kerja, produktivitas, disiplin kerja, hingga meningkatnya tingkat turnover karyawan.

Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menunjukkan perasaan senang atau tidak senang seorang karyawan terhadap pekerjaannya. Kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor, di antaranya kompensasi dan motivasi kerja. Kompensasi menjadi salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia karena berkaitan dengan penghargaan yang diterima karyawan atas kontribusi yang diberikan kepada organisasi. Sistem kompensasi yang adil dan sesuai akan meningkatkan rasa dihargai sehingga mampu menciptakan kepuasan kerja dan meningkatkan kinerja karyawan. Sebaliknya, kompensasi yang dianggap tidak sesuai dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan berdampak pada penurunan semangat kerja.

Selain kompensasi, motivasi kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang menyebabkan seseorang bersedia dan bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih aktif, produktif, serta memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Motivasi kerja yang baik juga mampu meningkatkan rasa percaya diri, tanggung jawab, dan keinginan untuk mencapai prestasi kerja yang lebih baik.

Klinik Pratama Easycare sebagai salah satu fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama masih menghadapi berbagai permasalahan terkait pengelolaan sumber daya manusia. Berdasarkan hasil observasi awal dan pra survei terhadap karyawan, ditemukan beberapa permasalahan yang berkaitan dengan kompensasi, motivasi kerja, dan kepuasan kerja. Sebagian karyawan merasa bahwa sistem penggajian dan promosi yang diterapkan belum sepenuhnya sesuai dengan harapan. Selain itu, masih terdapat karyawan yang merasa kurang termotivasi untuk

meningkatkan prestasi kerja. Kondisi tersebut berpotensi memengaruhi tingkat kepuasan kerja dan berdampak terhadap penurunan kinerja karyawan.

Permasalahan terkait kompensasi terlihat dari adanya keluhan mengenai besaran gaji yang dianggap belum sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan. Di sisi lain, motivasi kerja karyawan juga masih perlu ditingkatkan, khususnya dalam aspek kebutuhan berprestasi. Beberapa karyawan menunjukkan kurangnya dorongan untuk mengembangkan kemampuan dan meningkatkan pencapaian kerja. Selain itu, aspek kepuasan terhadap promosi jabatan juga masih relatif rendah sehingga memengaruhi semangat kerja karyawan.

Berdasarkan kondisi tersebut, manajemen Klinik Pratama Easycare perlu memahami faktor-faktor yang memengaruhi kepuasan kerja dan kinerja karyawan agar dapat menentukan kebijakan yang tepat dalam pengelolaan sumber daya manusia. Upaya peningkatan kompensasi dan motivasi kerja diharapkan mampu meningkatkan kepuasan kerja sehingga berdampak positif terhadap kinerja karyawan.

Penelitian terdahulu menunjukkan bahwa kompensasi dan motivasi kerja memiliki hubungan yang erat dengan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Sulistia et al. (2025) menyatakan bahwa kompensasi dan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Penelitian Saputra dan Hakim (2025) juga menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan. Selain itu, penelitian Abbas dan Astuty (2023) menyatakan bahwa kepuasan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

Meskipun demikian, penelitian yang secara khusus mengkaji pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan pada fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama masih relatif terbatas, khususnya pada Klinik Pratama Easycare. Oleh karena itu, penelitian ini penting dilakukan untuk memberikan gambaran empiris mengenai hubungan antarvariabel tersebut serta menjadi bahan pertimbangan bagi manajemen dalam meningkatkan kualitas pengelolaan sumber daya manusia.

Berdasarkan uraian latar belakang tersebut, penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.

Identifikasi dan Rumusan Masalah

Identifikasi masalah adalah proses merumuskan permasalahan-permasalahan yang akan diteliti, sedangkan rumusan masalah menggambarkan permasalahan yang tercakup di dalam penelitian terhadap kompensasi, motivasi kerja, kepuasan kerja, dan kinerja karyawan.

Identifikasi Masalah

Berdasarkan pada latar belakang penelitian di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa permasalahan sebagai berikut :

1. Kurangnya motivasi untuk mencapai prestasi tertentu karena perasaan tidak bangga dalam penyelesaian pekerjaan.
2. Perasaan bosan terhadap tantangan pekerjaan yang diberikan.

3. Pemberian kompensasi dan tunjangan yang dianggap tidak adil pada beberapa karyawan.
4. Kurang puas terhadap gaji dan promosi yang diberikan.
5. Tidak dapat menyelesaikan pekerjaan sesuai dengan waktu yang ditetapkan.
6. Jumlah pekerjaan yang diselesaikan belum melebihi target yang telah ditetapkan.
7. Masih rendahnya tingkat kepuasan terhadap kompensasi yang diberikan perusahaan, seperti struktur skala upah yang ada di perusahaan.

Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah di atas, maka peneliti merumuskan masalah yang akan diteliti sebagai berikut :

1. Bagaimana kompensasi dan motivasi karyawan di Klinik Pratama Easycare.
2. Bagaimana kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.
3. Bagaimana kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.
4. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Klinik Pratama Easycare.
5. Seberapa besar pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan di Klinik Pratama Easycare.
6. Seberapa besar pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan di Klinik Pratama Easycare.
7. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.

Tujuan Penelitian

Berdasarkan rumusan masalah penelitian, tujuan dalam penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis :

1. Kompensasi dan motivasi karyawan di Klinik Pratama Easycare.
2. Kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.
3. Kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.
4. Besarnya pengaruh kompensasi terhadap kepuasan karyawan di Klinik Pratama Easycare.
5. Besarnya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan karyawan di Klinik Pratama Easycare.
6. Besarnya pengaruh kompensasi dan motivasi secara simultan terhadap kepuasan karyawan di Klinik Pratama Easycare.
7. Besarnya pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.

Manfaat Penelitian

Berdasarkan hasil analisis diharapkan dapat diperoleh manfaat baik secara teoritis maupun secara praktis.

Manfaat Teoritis

Dari segi akademis, penelitian ini akan memberikan wawasan yang lebih mendalam dan diharapkan menjadi media untuk mengaplikasikan berbagai teori yang telah dipelajari, sehingga selain berguna dalam mengembangkan pemahaman,

penalaran, dan pengalaman penulis, juga bagi pengembangan ilmu pengetahuan khususnya ilmu Manajemen Rumah Sakit.

Penelitian ini dapat mengembangkan atau menyempurnakan model teoritis yang digunakan sebagai dasar untuk penelitian lebih lanjut dalam bidang Manajemen Rumah Sakit.

Manfaat Praktis

1. Dari segi praktis, hasil penelitian ini diharapkan dapat digunakan sebagai salah satu bahan atau kerangka acuan bagi Klinik Pratama Easycare dalam peningkatan kinerja karyawan.
2. Penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi peneliti selanjutnya serta dapat memberikan gambaran sebagai acuan atau referensi dalam melakukan penelitian selanjutnya.

II. KERANGKA PEMIKIRAN, HIPOTESIS

Kerangka Pemikiran

Manajemen sumber daya manusia merupakan proses pengelolaan sumber daya manusia secara efektif dan efisien untuk mencapai tujuan organisasi. Dalam organisasi pelayanan kesehatan, pengelolaan sumber daya manusia menjadi aspek penting karena kualitas pelayanan sangat dipengaruhi oleh kualitas dan kinerja karyawan.

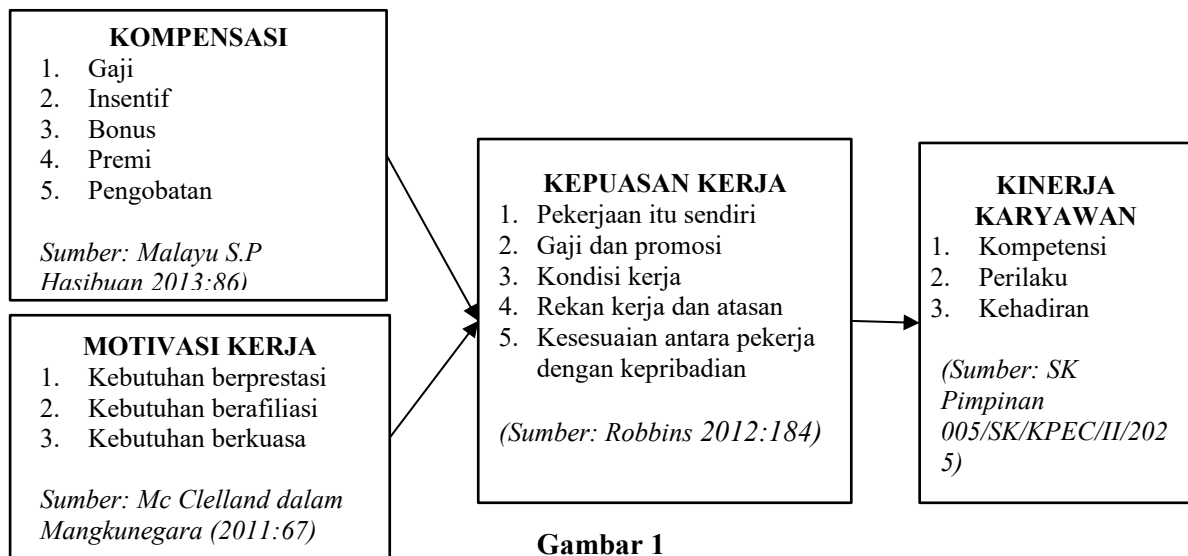
Menurut Hasibuan (2020), kompensasi adalah seluruh pendapatan yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang diberikan secara adil dan layak dapat meningkatkan kepuasan kerja serta memotivasi karyawan untuk bekerja lebih optimal.

Motivasi kerja menurut Robbins dan Judge (2018) merupakan proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan individu dalam mencapai tujuan. Karyawan yang memiliki motivasi tinggi akan menunjukkan semangat kerja, tanggung jawab, dan komitmen yang tinggi terhadap organisasi.

Kepuasan kerja merupakan perasaan positif individu terhadap pekerjaannya sebagai hasil evaluasi atas karakteristik pekerjaan tersebut. Robbins dan Coulter (2018) menyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi oleh berbagai faktor seperti gaji, promosi, lingkungan kerja, hubungan dengan atasan, dan hubungan dengan rekan kerja.

Kinerja karyawan merupakan hasil kerja yang dicapai seseorang berdasarkan standar atau target yang telah ditetapkan organisasi. Mangkunegara (2020) menjelaskan bahwa kinerja karyawan berkaitan dengan kualitas dan kuantitas hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab.

Dalam penelitian ini, kompensasi dan motivasi kerja diposisikan sebagai variabel independen, kepuasan kerja sebagai variabel intervening, dan kinerja karyawan sebagai variabel dependen. Secara teoritis, kompensasi dan motivasi kerja yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Selanjutnya, kepuasan kerja yang tinggi akan berdampak pada peningkatan kinerja karyawan.



Gambar 1
Paradigma Penelitian

Hipotesis Penelitian

Hipotesis dalam penelitian merupakan jawaban sementara terhadap rumusan masalah penelitian, di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pertanyaan (Sugiyono, 2022:159). Berdasarkan uraian kerangka pemikiran tersebut, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
2. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja
3. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
4. Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja.
5. Terdapat pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja

III. METODOLOGI PENELITIAN

Metode yang digunakan adalah metode kuantitatif (metode survei). Populasi dari penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja di Klinik Pratama Easycare. Untuk menentukan jumlah sampel maka digunakan teknik sampling jenuh atau sensus yaitu seluruh populasi dijadikan sebagai sampel yaitu sebanyak 40 sampel. Analisis data menggunakan *Structural Equation Modelling Partial Least Square* atau SEM -PLS. SEM-PLS digunakan dalam penelitian ini karena dapat memprediksi serta menjelaskan variabel laten dari pengujian pada teori, dapat mengetahui pengaruh dari bermacam variabel terhadap suatu objek secara bersamaan dengan minimal satu variabel terikat dan satu variabel bebas. Metode Penelitian ini terdiri dari tiga tahapan yaitu:

1. Tahap Identifikasi

Pada tahap ini terdiri dari Studi Literatur, Studi Lapangan, Identifikasi masalah, Penentuan tujuan penelitian, penentuan metode penyelesaian masalah, dan mengembangkan instrumen penelitian.

2. Tahap Pengumpulan dan Pengolahan Data.

a. Pengumpulan Data

Pengumpulan data terdiri dari dua jenis data yaitu data primer dan sekunder. Data primer didapatkan dari kuesioner awal dengan 20 orang dan penelitian ini menggunakan sampel jenuh dengan total 40 responden untuk mengembangkan instrumen penelitian. Sedangkan data sekunder di dapat dari data perusahaan, jurnal terdahulu, dan internet.

b. Pengolahan Data

Tahapan pengolahan data dilakukan setelah di rekapitulasi data responden meliputi jenis kelamin, usia, dan lama bekerja. Tahap pengolahan data terdapat dua tahap yaitu:

1) Pengolahan data Uji Instrumen

a) Uji Validitas

Uji validitas bertujuan untuk mengetahui apakah pernyataan didalam kuesioner penelitian menyimpang dari variabel atau tidak sehingga dikatakan valid atau tidak.

b) Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan untuk mengetahui nilai konsistensi dalam pengumpulan data penelitian. Koefisien yang digunakan dalam Uji Reliabilitas menggunakan Alpha Cronbach (Yusup et al., 2018).2)

2) Pengolahan data SEM –PLS

Struktural Equation Modeling Partial Least Square (SEM -PLS) merupakan analisis statistik untuk mengevaluasi model yang terdiri dari hubungan linier antara variabel yang biasanya merupakan variabel yang tidak dapat diamati secara langsung. Terdapat 2 evaluasi model yaitu:

a) Evaluasi Model Pengukuran (*Outer Model*)

Evaluasi ini bertujuan untuk membuktikan bahwa model pengukuran telah valid dan reliabel. Dalam evaluasi model pengukuran ini terdapat tiga evaluasi yaitu *convergent validity* dengan dilihat nilai *loading factor* diharapkan $> 0,7$, *discriminant validity* dengan dilihat nilai *cross loading* $> 0,7$ dan *internal consistency* dilihat dari nilai *composite reliability* harus bernilai $> 0,7$. Dapat dilihat dari koefisien *cronbach alpha* (Saputra, 2018).

b) Evaluasi Model Struktural (*Inner Model*)

Evaluasi model struktural bertujuan memprediksi hubungan antar variabel laten berdasarkan teori substantif dengan menggunakan R-square untuk konstruk endogen. Dalam evaluasi ini terdapat beberapa indikator yang perlu diperhatikan yaitu: koefisien determinasi (R^2), koefisien jalur (*path coefficient*), (Mardiana & Ahmad Faqih, 2019).

3. Tahap Analisis dan Kesimpulan

Setelah dilakukan pengolahan data, kemudian dilakukan analisis dari hasil pengolahan data untuk mengetahui pengaruh dari variabel kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Berdasarkan data yang diperoleh dari rekapitulasi kuesioner kemudian dibentuk model utama SEM –PLS dengan 19 item pernyataan. Dan dilakukan evaluasi model pengukuran dari model pada Gambar 1. Kemudian dilakukan proses PLS –Algorithm untuk mendapatkan nilai *cronbach's alpha*, *composite reliability*, dan AVE. Untuk mendapatkan nilai –nilai tersebut diperlukan beberapa tahapan seperti melihat *outer loading* untuk menganalisa *convergent validity* seperti pada Tabel 1. *Loading Factor* setiap pernyataan yang < 0,7 maka dieliminasi. Dan hasil pernyataan yang telah dieliminasi seperti pada Tabel 1. Setiap variabel laten KOM, MOTIV, KEP, dan KIN sudah diatas 0,7, sehingga model sudah memenuhi kriteria *convergent validity*. Tahapan selanjutnya adalah evaluasi *discriminant validity* dengan melihat *cross loading* atau *discriminant validity*.

Tabel 1. Loading Factor

Variabel	Item	Indikator	Outer Loading	Cronbach's Alpha	Composite Reliability	AVE
Kompensasi	KOM1	Gaji	0.793	0.891	0,914	0,696
	KOM2	Insentif	0.890			
	KOM3	Bonus	0.914			
	KOM4	Premi	0.841			
	KOM5	Pengobatan	0.720			
Motivasi Kerja	MOTIV1	Pencapaian hasil kerja	0.867	0.873	0,884	0,663
	MOTIV3	Prestasi kerja	0.782			
	MOTIV4	Meningkatkan pekerjaan	0.793			
	MOTIV5	Bekerja sama dengan rekan kerja	0.772			
	MOTIV6	Hubungan dengan rekan kerja	0.853			
	KEP1	Pekerjaan itu sendiri	0.738			
Kepuasan Kerja	KEP2	Gaji dan promosi	0.716	0.836	0,860	0,602
	KEP3	Kondisi kerja	0.745			
	KEP4	Rekan kerja dan atasan	0.821			
	KEP5	Kesesuaian antara pekerja dengan kepribadian	0.851			
	KIN1	Keterampilan	0.909			
KIN2	Kualitas	0.828				
KIN4	Tanggung jawab	0.863				
KIN5	Perilaku	0.909				

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2026

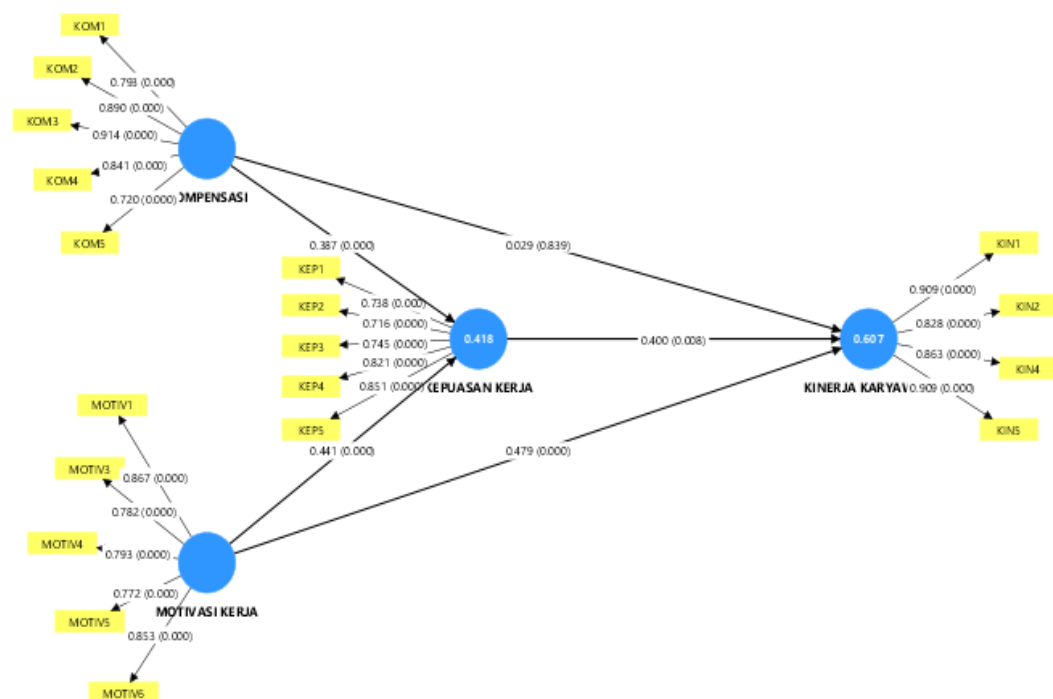
Berdasarkan nilai pada Tabel 1. bahwa model utama sudah memenuhi syarat. Dengan nilai *cronbach's alpha* seluruh variabel laten > 0,7, nilai *composite reliability* > 0,7 dan *AVE* > 0,5 (Manajemen, 2015).

Tabel 2. Fornell-Larcker

	Kepuasan Kerja	Kinerja Karyawan	Kompensasi	Motivasi Kerja
Kepuasan Kerja	0,776			
Kinerja Karyawan	0,664	0,878		
Kompensasi	0,482	0,324	0,834	
Motivasi Kerja	0,524	0,694	0,214	0,814

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2026

Berdasarkan hasil validitas diskriminan menggunakan SEM PLS, variabel kepuasan kerja mempunyai akar AVE (0,776) lebih besar korelasinya dengan kinerja karyawan (0,664) dan lebih besar korelasinya dengan variabel kompensasi (0,482) serta lebih besar korelasinya dengan variabel motivasi kerja (0,524). Hal ini menunjukkan bahwa validitas diskriminan variabel kinerja karyawan terpenuhi. Dengan demikian validitas kepuasan kerja, kompensasi, dan motivasi kerja dimana akar AVE lebih besar dari korelasi antara variabel.



Gambar 1. Model SEM-PLS
Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Terhadap Kinerja Karyawan

Berdasarkan hasil pada diagram untuk membuktikan hasil hipotesis maka dilakukan uji hipotesis seperti pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Tabel Pengujian Hipotesis Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	P value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient		f square
			Batas Bawah	Batas Atas	
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0,387	0,000	0,213	0,625	0,246
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja	0,441	0,000	0,195	0,629	0,318
Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,400	0,008	0,080	0,686	0,237

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 3. diatas pengujian hipotesis langsung menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang positif dan signifikan dengan nilai p sebesar 0,000 ($< 0,05$).

Tabel 4. Tabel Pengujian Hipotesis Tidak Langsung

Hipotesis	Path Coefficient	P value	95% Interval Kepercayaan Path Coefficient	
			Batas Bawah	Batas Atas
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,155	0,015	0,034	0,288
Motivasi Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Karyawan	0,176	0,030	0,032	0,353

Sumber: data primer yang sudah diolah, 2026

Berdasarkan Tabel 4. diatas pengujian hipotesis langsung menunjukkan bahwa seluruh hubungan antar variabel memiliki nilai koefisien jalur (*path coefficient*) yang positif dan signifikan dengan nilai p sebesar 0,000 ($< 0,05$).

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Klinik Pratama Easycare dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,387 dan p-value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diberikan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

Kompensasi merupakan bentuk penghargaan yang diberikan organisasi kepada karyawan atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan rasa dihargai, keamanan finansial, serta loyalitas karyawan terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, dimensi bonus menjadi dimensi dengan nilai tertinggi, sedangkan dimensi gaji menjadi dimensi terendah. Hal tersebut menunjukkan bahwa pemberian bonus sudah dinilai cukup baik oleh karyawan, namun sistem penggajian masih perlu

dievaluasi agar lebih sesuai dengan beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Aprinawati et al. (2021) yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin baik sistem kompensasi yang diterapkan perusahaan, maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan.

2. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,441 dan p-value 0,000. Hasil tersebut menunjukkan bahwa peningkatan motivasi kerja mampu meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Motivasi kerja merupakan dorongan internal maupun eksternal yang memengaruhi perilaku seseorang dalam bekerja untuk mencapai tujuan tertentu. Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi cenderung lebih bersemangat, produktif, dan memiliki komitmen yang tinggi terhadap organisasi. Dalam penelitian ini, dimensi kebutuhan afiliasi menjadi dimensi tertinggi, sedangkan kebutuhan berprestasi menjadi dimensi terendah. Kondisi tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal antarpegawai sudah berjalan cukup baik, namun dorongan untuk mencapai prestasi kerja masih perlu ditingkatkan.

Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja melalui pemberian penghargaan, kesempatan pengembangan karier, pelatihan, dan evaluasi kerja yang objektif. Dengan adanya motivasi kerja yang baik, karyawan akan merasa lebih dihargai dan memiliki kepuasan kerja yang lebih tinggi.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Sulistia et al. (2025) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan.

3. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,503 dan p-value 0,000. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi tingkat kepuasan kerja yang dirasakan karyawan, maka semakin baik pula kinerja yang dihasilkan.

Kepuasan kerja yang tinggi mampu menciptakan semangat kerja, loyalitas, tanggung jawab, serta kedisiplinan yang lebih baik dalam melaksanakan pekerjaan. Karyawan yang merasa puas terhadap pekerjaannya akan cenderung bekerja lebih optimal dan berupaya memberikan hasil kerja terbaik bagi organisasi.

Dalam penelitian ini, dimensi hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja menjadi dimensi tertinggi pada variabel kepuasan kerja. Hal tersebut menunjukkan bahwa hubungan interpersonal di lingkungan kerja sudah cukup baik. Namun, aspek gaji dan promosi masih menjadi dimensi terendah sehingga perlu mendapatkan perhatian dari pihak manajemen.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Abbas dan Astuty (2023) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap peningkatan kinerja karyawan.

4. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,195 dan p-value 0,002. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi hubungan antara kompensasi dan kinerja karyawan.

Pemberian kompensasi yang baik tidak hanya meningkatkan kepuasan kerja, tetapi juga berdampak terhadap peningkatan kinerja karyawan. Karyawan yang merasa puas terhadap kompensasi yang diterima akan memiliki motivasi lebih tinggi dalam bekerja sehingga mampu meningkatkan kualitas dan produktivitas kerja.

Kompensasi yang adil dan sesuai dengan kontribusi kerja juga dapat meningkatkan loyalitas serta komitmen karyawan terhadap organisasi. Oleh karena itu, perusahaan perlu melakukan evaluasi berkala terhadap sistem kompensasi agar mampu meningkatkan kepuasan dan kinerja karyawan secara optimal.

Hasil penelitian ini mendukung penelitian Saputra dan Hakim (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.

5. Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja dengan nilai pengaruh tidak langsung sebesar 0,222 dan p-value 0,001. Hasil tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja mampu menjadi variabel mediasi antara motivasi kerja dan kinerja karyawan.

Karyawan yang memiliki motivasi kerja tinggi akan merasa lebih puas terhadap pekerjaannya sehingga berdampak pada peningkatan kualitas kerja, tanggung jawab, dan produktivitas kerja. Motivasi kerja yang baik juga mampu meningkatkan rasa percaya diri serta semangat karyawan dalam mencapai target organisasi.

Perusahaan perlu meningkatkan motivasi kerja karyawan melalui pemberian penghargaan atas prestasi kerja, peningkatan peluang pengembangan diri, serta menciptakan lingkungan kerja yang kondusif dan suportif. Dengan meningkatnya motivasi kerja dan kepuasan kerja, maka kinerja karyawan juga akan meningkat.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian Yaputri dan Bernanto (2025) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mampu memediasi pengaruh motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

V. SIMPULAN DAN REKOMENDASI

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja serta implikasinya terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare, dapat disimpulkan sebagai berikut:

1. Kompensasi di Klinik Pratama Easycare berada pada kategori baik. Dimensi tertinggi terdapat pada bonus, sedangkan dimensi terendah terdapat pada gaji yang masih dinilai belum sepenuhnya sesuai dengan tanggung jawab pekerjaan.
2. Motivasi kerja karyawan termasuk dalam kategori sangat baik. Dimensi tertinggi terdapat pada kebutuhan afiliasi yang menunjukkan hubungan kerja yang baik antarpegawai, sedangkan dimensi terendah terdapat pada kebutuhan berprestasi.
3. Kepuasan kerja karyawan berada pada kategori baik. Hubungan dengan pimpinan dan rekan kerja menjadi dimensi tertinggi, sementara aspek gaji dan promosi menjadi dimensi terendah.
4. Kinerja karyawan berada dalam kategori sangat baik. Dimensi tertinggi terdapat pada tanggung jawab dan disiplin kerja, sedangkan dimensi terendah terdapat pada keterampilan kerja yang masih perlu ditingkatkan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi.
5. Kompensasi dan motivasi kerja terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan kerja juga berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan serta mampu memediasi pengaruh kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan di Klinik Pratama Easycare.

Rekomendasi

1. Bagi Klinik Pratama Easycare

- a. Melakukan evaluasi sistem kompensasi, termasuk penyesuaian gaji, penerapan gaji berbasis kinerja, dan pemberian bonus bagi karyawan berprestasi.
- b. Meningkatkan motivasi kerja melalui program penghargaan, pemberian umpan balik kinerja secara rutin, serta menciptakan lingkungan kerja yang nyaman.
- c. Meningkatkan kepuasan kerja dengan melakukan survei kepuasan secara berkala, memperkuat komunikasi internal, serta menyediakan pelatihan dan jalur pengembangan karier yang jelas.
- d. Meningkatkan kinerja karyawan melalui pelatihan dan pengembangan kompetensi secara berkelanjutan.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

- 1) Menambahkan variabel lain seperti lingkungan kerja, kepemimpinan, dan budaya organisasi.
- 2) Menggunakan metode analisis atau objek penelitian yang lebih luas agar hasil lebih generalisasi.
- 3) Menguji pengaruh langsung kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja karyawan.

DAFTAR PUSTAKA

- Abbas, A., & Astuty, I. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen*.
- Armstrong, M., & Taylor, S. (2020). *Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice*. London: Kogan Page.
- Griffin, R. W. (2021). *Management*. Boston: Cengage Learning.
- Handoko, T. H. (2020). *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- Mangkunegara, A. A. P. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Robbins, S. P., & Coulter, M. (2018). *Management*. New Jersey: Pearson Education.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2018). *Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education.
- Sutrisno, E. (2020). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana.
- Wibowo. (2019). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajawali Pers.