

**PENGARUH MOTIVASI, PENGEMBANGAN KARIR DAN KOMPENSASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA (Studi Pada Sales dan Marketing Departemen  
PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa)**

***THE EFFECT OF MOTIVATION, CAREER DEVELOPMENT AND COMPENSATION ON  
JOB SATISFACTION (A Study on the Sales and Marketing Department of PT Soho  
Global Health Alliance Division in Java Island)***

\*<sup>1</sup>Achmat Riskiyono

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

\*<sup>1</sup>[risky\\_cyberjak@yahoo.co.id](mailto:risky_cyberjak@yahoo.co.id)

<sup>2</sup>Meita Pragiwani

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Indonesia

<sup>2</sup> [Meita\\_pragiwani@stei.ac.id](mailto:Meita_pragiwani@stei.ac.id)

**ABSTRACT**

*This study aims to determine the effect of motivation, career development, and compensation on job satisfaction in the sales and marketing department of PT Soho Global Health, Alliance Division, in Java. The strategy used in this study was an associative strategy using a survey method. The population of this study was all 60 employees working in the sales and marketing department of PT Soho Global Health, Alliance Division, in Java. The sample collection technique used a nonprobability sampling method with a saturated sampling technique, with a sample size of 60 employees. Data collection used a questionnaire that had been tested for outer and inner models. This study used the smartPLS program version 3.2.9 and Microsoft Excel. The results showed that the variables (1) motivation influenced job satisfaction, (2) career development influenced job satisfaction, and (3) compensation influenced job satisfaction.*

Keywords: Motivation, Career Development, Compensation, Job Satisfaction

**ABSTRAK**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh motivasi, pengembangan karir dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada sales dan marketing departemen PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa. Strategi yang digunakan dalam penelitian ini adalah strategi asosiatif dengan metode survei. Populasi dari penelitian ini adalah seluruh karyawan yang berkerja di sales and marketing departemen PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan sampel menggunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh, dengan jumlah sampel sebanyak 60 karyawan. Teknik pengumpulan data menggunakan kuisioner yang telah di uji outer dan iner model. Penelitian ini menggunakan program smartPLS versi 3.2.9 dan microsoft Excel. Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel (1) motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (2) pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja (3) kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Motivasi, Pengembangan Karir, Kompensasi, Kepuasan Kerja

**PENDAHULUAN**

Perusahaan merupakan sebuah organisasi yang di dalamnya memiliki sumber daya manusia dengan tujuan yang sama. Seiring berkembangnya era globalisasi persaingan dunia bisnis yang semakin ketat sangat mengharuskan perusahaan untuk menyeleksi sumber daya manusia yang sesuai dengan tujuan utama perusahaan. Hal tersebut sering disebabkan oleh kegagalan manajemen

dalam mengelola karyawannya. Keberhasilan suatu perusahaan sangat ditentukan oleh tenaga sumber daya manusia yang handal. Keefektifan dan keefesienan dalam suatu perusahaan sangatlah diperlukan agar menciptakan perusahaan yang memiliki daya saing maupun keunggulan yang lebih dari pada pesaingnya, sehingga perusahaan dapat bertahan dalam dunia persaingan yang ketat. Oleh karena itu ada faktor-faktor yang dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan tersebut.

Dalam meningkatkan kinerja karyawan, manajemen dapat mengetahui apa saja kebutuhan karyawannya. Hal tersebut sangat berarti bagi karyawan karena memberi kesan terhadap karyawan bahwa mereka diperhatikan oleh perusahaan ditempat mereka bekerja, dan ikut ambil andil dalam mencapai tujuan perusahaan. maka sejatinya tujuan perusahaan akan sejalan dengan tujuan karyawannya.

Hasibuan (2017:146) dalam penelitiannya menyatakan bahwa motivasi timbul dari adanya rasa kebutuhan terhadap diri sendiri dan dorongan keinginan individu yang diarahkan pada tujuan memperoleh kepuasan, oleh karena itu motivasi sering diartikan sebagai faktor pendorong perilaku seseorang. apabila seseorang memiliki motivasi yang tinggi maka dia akan melakukan pekerjaan tersebut dengan maksimal dan juga sebaliknya, apabila seseorang tidak memiliki motivasi dalam bekerja maka tidak akan ada hal-hal baru yang bisa dia lakukan demi tercapainya target perusahaan tersebut. motivasi ini penting, sebab dengan adanya motivasi dapat diharapkan setiap individu karyawan mau bekerja keras dan antusias untuk mencapai produktivitas kerja yang tinggi.

Selain motivasi, kepuasan kerja dapat didukung oleh banyak hal lain, salah satunya ialah pengembangan karir. pengembangan karir menjadi hal yang penting melalui pengembangan karir karyawan diberi peluang guna dapat meningkatkan keterampilan dan pengetahuannya sehingga dapat mengetahui peranan dan fungsinya serta tanggungjawabnya pada lingkungan kerja. sebagai salah satu program dari manajemen SDM, perkembangan karir ditujukan untuk memperbaiki dan meningkatkan efektifitas pelaksanaan pekerjaan oleh para pekerja, guna menciptakan kontribusi dalam kinerja organisasi. dimana adanya hasil kerja yang lebih baik membawa pengaruh terhadap peluang seorang karyawan dalam mendapatkan jabatan yang ia harapkan.

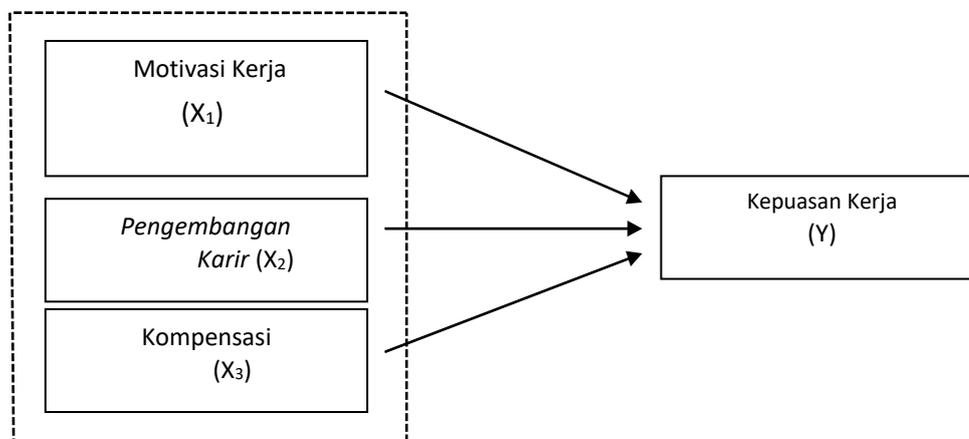
Fenomena yang terjadi terkait kepuasan kerja pada karyawan PT Soho Global Health divisi Alliance dimana terdapat masih kurangnya kepuasan kerja, salah satunya adalah gaji/upah yang diterima karyawan. Dimana gaji merupakan salah satu motivasi yang dapat lebih merangsang kepuasan kerja. Jika kebutuhan karyawan dapat dipenuhi melalui penghargaan yang diterima atas pekerjaannya, karyawan akan merasa puas dan bertanggung jawab atas pekerjaannya. Gaji/remunerasi memegang peranan penting dalam membantu tercapainya tujuan perusahaan, memberikan imbalan yang adil dan sesuai, karyawan akan merasa dihargai.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. kompensasi dapat berupa gaji, tunjangan, bonus, dan manfaat lainnya yang diberikan kepada karyawan sebagai penghargaan atas hasil kerja mereka. ketika karyawan merasa bahwa mereka diberi kompensasi yang sesuai dengan kontribusi mereka, mereka cenderung lebih termotivasi untuk

bekerja dengan baik dan mencapai hasil yang lebih baik. ketika karyawan merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang adil, mereka cenderung lebih termotivasi untuk bekerja keras dan mencapai target yang ditetapkan. kompensasi yang memadai juga dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, yang pada gilirannya dapat meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja.

Terdapat berbagai macam pengertian tentang kepuasan kerja. istilah "kepuasan" merujuk pada sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya (Sutrisno, 2017). Kepuasan kerja dideskripsikan sebagai perasaan positif terhadap pekerjaan, yang merupakan hasil evaluasi dari setiap karakteristik pekerjaan. seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja tinggi memiliki perasaan positif terhadap pekerjaannya, begitu juga sebaliknya seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang rendah memiliki perasaan negative terhadap pekerjaannya (Robbins & Judge, 2012). hal tersebut sesuai dengan pendapat Sutrisno (2017), seseorang yang memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan sikap positif pada pekerjaannya. dari pernyataan ahli tersebut, ditemukan pula bahwa selain faktor motivasi dan lingkungan kerja, pengembangan karir karyawan juga dapat memungkinkan tercapainya kinerja maksimal seorang karyawan. kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan produktivitas, mengurangi pergantian, dan meningkatkan kehadiran, mengurangi kecelakaan, mengurangi stres kerja dan mengurangi serikat pekerja.

Berdasarkan penjelasan hubungan antar variabel diatas, maka kerangka pemikiran penelitian di jelaskan pada gambar berikut :



**Gambar 2.** Model Penelitian

Berdasarkan uraian dan kerangka teori diatas, maka dapat dikemukakan hipotesis pada penelitian ini adalah sebagai berikut :

H1 Diduga terdapat pengaruh motivasi kerja karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Soho global health divisi alliance.

H2 Diduga terdapat pengaruh pengembangan karir karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Soho global health divisi alliance.

H3 Diduga terdapat pengaruh kompensasi karyawan terhadap kepuasan kerja di PT. Soho global health divisi alliance.

## **METODE PENELITIAN**

Strategi penelitian yang digunakan ini adalah strategi asosiatif yaitu strategi yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh suatu variabel terhadap variabel lainnya. Pengumpulan data dilakukan melalui instrumen penelitian, dengan cara menyebarkan kuisioner kepada karyawan Sales and Marketing departemen PT. Soho global health divisi alliance.

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah menggunakan metode survey, yang dimana penelitian membagikan kuesioner untuk menggunakan data, peneliti data apa adanya, menganalisis, dan menafsirkan data - data tersebut.

### **Populasi Dan Sampel**

Populasi dapat diartikan suatu wilayah generalisasi yang terdiri dari objek atau subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditentukan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian diambil kesimpulannya untuk dijadikan hasil penelitian (Sugiyono, 2019:126). populasi dapat memberikan informasi atau data yang berguna bagi penelitian. dalam penelitian ini populasi yang ditetapkan adalah seluruh karyawan yang berkerja di sales and marketing departemen PT. Soho global health divisi alliance di pulau Jawa (Jabotabek 40, Joglosemar 5, Bandung 5 dan Surabaya 10 ) dengan jumlah populasi sebanyak 60 karyawan.

Menurut Sugiyono (2019:127) sampel merupakan bagian dari jumlah dan karakteristik populasi. Pada penelitian ini penulis menggunakan metode nonprobability sampling dengan menggunakan teknik sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2021) Nonprobability Sampling merupakan teknik mengambil sampel yang tidak memberikan peluang/ kesempatan yang sama bagi setiap unsur atau anggota populasi untuk dipilih menjadi sampel. Menurut Tarjo (2019:57) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi dijadikan sampel. Pada penelitian ini sampel yang diambil adalah semua karyawan yang menjadi sasaran penelitian berjumlah 60 karyawan.

### **Pengukuran**

Untuk mengukur jawaban responden tentang motivasi, pengembangan karir, kompensasi dan kepuasan kerja dalam penelitian ini menggunakan *Skala Likert*. *Skala Likert* pada penelitian ini menggunakan lima poin instrumen penilaian, yaitu : (1) sangat tidak setuju, (2) tidak setuju, (3) setuju dan (4) sangat setuju. Selama prosedur pengukuran, setiap responden diminta untuk menilai suatu pernyataan pada *Skala Likert* yang berbentuk daftar pilihan dengan bobot nilai yang berbeda yang ditetapkan untuk setiap pernyataan.

### **Teknik Analisis Data**

Peneliti menggunakan perangkat lunak SmartPLS versi 3.2.9 untuk pengolahan dan pengujian data. Dalam penelitian ini, analisis statistik data menggunakan analisis outer dan inner model. Analisa outer model dilakukan untuk memastikan bahwa measurement yang digunakan layak untuk dijadikan pengukuran (valid dan reliabel), pengujian yang dilakukan pada outer model terdiri dari uji Convergent Validity, Discriminant Validity, Average Variance Extracted (AVE), Composite Reliability dan Cronbach Alpha (Paulus & Wardhani, 2018). Inner model disebut juga dengan inner relation, structural model atau substantive theory, menggambarkan hubungan antar variabel laten berdasarkan

pada substantive theory. Inner model dievaluasi dengan menggunakan R-square untuk konstruk dependen atau variabel laten endogen. menilai PLS dilihat dari R-square untuk setiap variabel laten dependen. perubahan nilai R-square digunakan untuk menilai pengaruh variabel independen tertentu terhadap variabel laten dependen secara substantif (Ghozali, 2016).

## HASIL DAN PEMBAHASAN

### Hasil

Penelitian ini menggunakan metode kuisioner untuk pengambilan data yang diberikan kepada 60 seluruh karyawan yang berkerja di sales and marketing departemen PT. Soho global health divisi alliance di pulau Jawa. Deskripsi responden terdiri dari jenis kelamin, usia, pendidikan dan lama bekerja yang dijelaskan pada tabel-tabel sebagai berikut:

**Tabel 1.** Karakteristik Responden Jenis Kelamin

Jenis Kelamin	Jumlah Responden	Presentase
Pria	39	65%
Wanita	21	35%
<b>Total Responden</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 1 diatas hasil data karakteristik reponden berdasarkan jenis kelamin di atas mayoritas responden karyawan sales and marketing departemen PT. Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa yaitu berjenis kelamin pria. Hal ini disebabkan sales merupakan pekerjaan yang seringkali melibatkan mobilitas tinggi atau negosiasi diluar jam kerja sehingga banyak didominasi oleh pria.

**Tabel 2.** Karakteristik Responden Usia

Usia	Jumlah Responden	Presentase
20-25 tahun	5	8%
26-30 tahun	16	27%
31-40 tahun	24	40%
> 41 tahun	15	25%
<b>Total Responden</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 2 diatas hasil data karakteristik reponden berdasarkan usia di atas mayoritas responden karyawan sales and marketing departemen PT. Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa yaitu berusia 31-40 tahun. Hal ini disebabkan karena usia tersebut merupakan usia produktif.

**Tabel 3.** Karakteristik Responden Pendidikan

Pendidikan	Jumlah Responden	Presentase
SMA/Sederajat	3	5%
D3	19	32%
Sarjana/S1	38	63%
<b>Total Responden</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel diatas, menunjukkan bahwa pekerjaan konsumen Bus AKAP Murni Jaya di dominasi bekerja sebagai karyawan. Hal ini dikarenakan banyak karyawan yang menggunakan Bus Murni AKAP Jaya untuk keperluan mudik bertemu keluarga.

**Tabel 4.** Karakteristik Responden Lama Bekerja

Lama Bekerja	Jumlah Responden	Presentase
< 1 tahun	6	10%
1-5 tahun	24	40%
6-10 tahun	30	50%
<b>Total Responden</b>	<b>60</b>	<b>100%</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4 diatas hasil data karakteristik reponden berdasarkan lama bekerja di atas mayoritas responden karyawan sales and marketing departemen PT. Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa yaitu bekerja selama 6-10 tahun. Semakin lama karyawan berada dalam suatu perusahaan, diasumsikan pengalaman dan pengetahuan tentang pekerjaannya semakin luas dan memiliki tingkat kepuasan kerja yang tinggi.

#### Outer Model

#### Uji Convergent Validity

*Loading factor* merupakan angka yang menunjukkan korelasi antara skor suatu item pertanyaan dengan skor indikator konstrak. Bila nilai loading factor lebih besar dari 0,7 dikatakan valid:

**Tabel 5.** Loading factor masing-masing pernyataan kuesioner

Variabel	Pernyataan	Loading Factor	Keputusan
Motivasi Kerja (X1)	MK1	0,809	Valid
	MK2	0,756	Valid
	MK3	0,802	Valid
	MK4	0,850	Valid
	MK5	0,761	Valid
	MK6	0,846	Valid
	MK7	0,807	Valid
	MK8	0,735	Valid
Pengembangan Karir (X2)	PK1	0,902	Valid
	PK2	0,720	Valid
	PK3	0,734	Valid
	PK4	0,866	Valid
	PK5	0,869	Valid
Kompensasi (X3)	K1	0,828	Valid
	K2	0,740	Valid
	K3	0,802	Valid
	K4	0,819	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	KK1	0,764	Valid
	KK2	0,704	Valid
	KK3	0,844	Valid
	KK4	0,799	Valid
	KK5	0,834	Valid
	KK6	0,803	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Dari hasil pengolahan data dengan SmartPLS yang di tunjukkan pada tabel 5 diperoleh nilai loading factor masing-masing kuesioner pada variabel dalam penelitian ini lebih besar dari 0,7 dan dikatakan valid.

### Uji AVE

Evaluasi berikutnya melibatkan membandingkan korelasi antara konstruksi dan nilai akar AVE. Jika nilai akar AVE lebih besar dari korelasi antar konstruk maka hasilnya dianggap valid. Jika akar kuadrat AVE untuk setiap konstruk lebih besar daripada korelasi antara dua konstruk dalam model, maka model tersebut memiliki validitas diskriminan yang lebih baik. Nilai yang lebih besar dari 0,50 menunjukkan nilai AVE yang baik.

**Tabel 6.** Hasil Uji AVE

No	Variabel	Average variance extracted (AVE)	Keputusan
1	Motivasi Kerja (X1)	0,635	Valid
2	Pengembangan Karir (X2)	0,675	Valid
3	Kompensasi (X3)	0,637	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	0,628	Valid

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan Tabel 6 semua konstruk menunjukkan nilai AVE yang lebih besar dari 0,50 yaitu dengan nilai terkecil 0,628 untuk variabel kepuasan kerja (Y) dan dengan nilai terbesar yaitu 0,675 untuk variabel pengembangan karir (X2). Nilai-nilai tersebut telah memenuhi persyaratan sesuai dengan batas minimum AVE yang ditentukan yaitu 0,50.

### Uji Validitas Discriminant

*Discriminant Validity* untuk mengetahui nilai dari cross loading. Pada model penelitian ini secara umum nilai cross loading dari satu variabel indikator harus memiliki nilai yang lebih besar dari semua nilai cross loading variabel indikator lainnya terhadap konstruk yang lainnya pula.

**Tabel 7.** Hasil Uji Cross Loading

	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir	Kompensasi	Kepuasan Kerja
MK1	0,809	0,342	0,434	0,507
MK2	0,756	0,318	0,406	0,487
MK3	0,802	0,467	0,586	0,545
MK4	0,850	0,338	0,415	0,550
MK5	0,761	0,260	0,354	0,334
MK6	0,846	0,517	0,560	0,545
MK7	0,807	0,382	0,522	0,533
MK8	0,735	0,353	0,574	0,465
PK1	0,388	0,902	0,615	0,575
PK2	0,369	0,720	0,462	0,401
PK3	0,214	0,734	0,387	0,481
PK4	0,441	0,866	0,629	0,738
PK5	0,502	0,869	0,636	0,616
K1	0,524	0,622	0,828	0,590
K2	0,580	0,490	0,740	0,582

	Motivasi Kerja	Pengembangan Karir	Kompensasi	Kepuasan Kerja
K3	0,391	0,492	0,802	0,563
K4	0,450	0,552	0,819	0,627
KK1	0,563	0,540	0,593	0,764
KK2	0,429	0,534	0,514	0,704
KK3	0,561	0,562	0,620	0,844
KK4	0,412	0,525	0,565	0,799
KK5	0,470	0,623	0,658	0,834
KK6	0,554	0,563	0,565	0,803

Sumber : Data diolah (2025)

### Uji Nilai Fornell-Lacker

Tahap selanjutnya adalah membandingkan akar kuadrat dari nilai Fornell-lacker dengan korelasi antar konstruk dalam model dari nilai Fornell-lacker. Pada penelitian ini hasil dari korelasi antar konstruk dengan nilai Fornell Lacker dapat ditunjukkan sebagai berikut :

**Tabel 8.** Nilai Fornell-Lacker

No	Variabel	X1	X2	X3	Y
1	Motivasi Kerja	<b>0,797</b>			
2	Pengembangan Karir	0,475	<b>0,822</b>		
3	Kompensasi	0,610	0,677	<b>0,798</b>	
4	Kepuasan Kerja	0,632	0,705	0,742	<b>0,792</b>

Sumber : Data diolah (2025)

Dari tabel 8 menunjukkan bahwa nilai Fornell Larcker untuk masing-masing konstruk lebih besar daripada nilai korelasinya sehingga konstruk dalam model penelitian ini dikatakan memiliki discriminant validity yang baik.

### Uji Composite Reliability

Outer model dapat dievaluasi dengan menggunakan validitas konvergen dan validitas diskriminan, serta nilai composite reliability dan cronbach alpha yang mengukur reliabilitas konstruk atau variabel laten. Jika reliabilitas komposit konstruk lebih besar dari 0,70 dan alfa Cronbach lebih besar dari 0,60, maka konstruk tersebut dikatakan reliabel.

**Tabel 9.** Nilai Composite Reliability dan Cronbach's alpha

No	Variabel	Cronbach's alpha	Composite reliability
1	Motivasi Kerja	0,918	0,923
2	Pengembangan Karir	0,878	0,909
3	Kompensasi	0,809	0,810
4	Kepuasan Kerja	0,881	0,884

Sumber : Data diolah (2025)

Jika composite reliability konstruk dan cronbach alpha di atas 0,60, konstruk dianggap baik. Dari output SmartPLS 3.2.9, mayoritas konstruksi memiliki cronbach's alpha lebih besar dari 0,60 dan nilai composite reliability lebih besar dari 0,70. Sesuai dengan batas nilai minimal yang dipersyaratkan, semua konstruk memiliki reliabilitas yang baik dengan nilai yang dihasilkan.

### Uji Konstruk Formatif

Dalam penelitian ini kosntruk formatif tidak diukur menggunakan AVE,

kriteria Fornell-Larcker, cronbach's alpha, ataupun composite reliability. Konstruk formatif diukur menggunakan colinearity indicator dengan skor VIF < 5. Skor VIF didapatkan dari pengukuran model menggunakan PLS algoritma bertujuan untuk mengetahui konsistensi alat ukur yang telah dilakukan sebelumnya. Alat ukur dapat dikatakan reliabel jika menghasilkan hasil yang sama meskipun telah dilakukan pengukuran berkali-kali

**Tabel 10.** Nilai Konstruk Formatif

No	Variabel	VIF
1	Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	1,611
2	Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	1,867
3	Kompensasi -> Kepuasan Kerja	2,304

Sumber : Data diolah (2025)

Pada teknik pengukuran collinearity indicator, variabel seluruh variabel memiliki nilai kurang dari 5. Hasil VIF pada tabel diatas menyatakan bahwa indikator - indikator dalam skor yang aman. Dengan kata lain, tidak terdapat masalah multikolinearitas dalam penelitian ini.

### **Iner Model**

#### **Uji Goodness of Fit**

Dalam SmartPLS, terdapat tiga ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur goodness of fit. Berdasarkan hasil pengolahan data, diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 11.** Nilai Goodnes of Fit

GOF	Hasil	Kriteria	Keterangan
SRMR	0,084	< 0,1	Good Fit

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan tabel 4.11 Nilai SRMR di atas adalah  $0,084 < 0,1$  yang menunjukkan bahwa model tersebut dinilai cocok (good fit). Untuk SEM-PLS, SRMR digunakan sebagai ukuran fit untuk menghindari kesalahan spesifikasi model.

#### **Uji Model R Square (R<sup>2</sup>)**

Berdasarkan teori substantif, inner model menggambarkan hubungan antar variabel laten. Konsep variabel endogen menunjukkan R Square. Pada konstruk endogen, koefisien determinasi direpresentasikan dengan nilai R Square. Nilai 0,25 menunjukkan lemah, sedangkan nilai 0,50 menunjukkan kuat (Hair, 2017:61).

**Tabel 12.** Nilai R Square (R<sup>2</sup>)

Variabel	R-Square
Kepuasan Kerja (Y)	0,665

Sumber : Data diolah (2025)

Berdasarkan pada tabel 12 diperoleh nilai R Square sebesar 0,665, hal ini berarti 66,5% variasi atau kepuasan kerja dipengaruhi oleh motivasi kerja (X1), pengembangan karir (X2) dan kompensasi (X3) sedangkan sisanya sebanyak 33,5% dijelaskan oleh model lain.

### **Path Coefficient**

Pengujian hipotesis pada penelitian ini dilakukan dengan bantuan software

SmartPLS (Partial Least Square) versi 3.2.9. Nilai-nilai tersebut terlihat dari bootstrapping yang tersedia di software SmartPLS versi 3.2.9. Kriteria yang digunakan pada penelitian ini dengan tingkat signifikansi t-statistik sebesar  $> 1,96$  dengan angka p-values sebesar  $< 0,05$  (5%). Dapat terlihat dari p-values antara variabel eksogen dan endogen untuk menilai signifikansi model prediksi dalam pengujian model structural.

**Tabel 13.** Nilai Path Coefficient

	Original sample	T statistics	P values
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0,251	2,378	0,017
Pengembangan Karir -> Kepuasan Kerja	0,346	2,253	0,024
Kompensasi -> Kepuasan Kerja	0,354	2,282	0,023

Sumber : Data diolah (2025)

Hasil uji hipotesis berdasarkan tabel 13 yang akan dirangkum, sebagai berikut :

1. Berdasarkan pada tabel 4.13 dengan nilai p-values sebesar  $0,017 < 0,05$  atau dengan nilai t-statistik  $2,378 > 1,96$  dan nilai original sample sebesar 0,251. Maka  $H_01$  ditolak dan  $H_{a1}$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Berdasarkan pada tabel 13 dengan nilai p-values sebesar  $0,024 < 0,05$  atau dengan nilai t-statistik  $2,253 > 1,96$  dan nilai original sample sebesar 0,346. Maka  $H_02$  ditolak dan  $H_{a2}$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja.
3. Berdasarkan pada tabel 13 dengan nilai p-values sebesar  $0,023 < 0,05$  atau dengan nilai t-statistik  $2,282 > 1,96$  dan nilai original sample sebesar 0,354. Maka  $H_03$  ditolak dan  $H_{a3}$  diterima yang berarti bahwa terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

## Pembahasan

### 1. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa dengan adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja yang melampaui target akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Putra & Pasaribu (2023) yang menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil perhitungan dari SmartPLS pengaruh motivasi terhadap kepuasan pelanggan mendapatkan nilai p-values  $< 0,05$  yaitu 0,017 yang berarti pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja sudah memenuhi kriteria

### 2. Pengaruh Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa pengembangan karier ialah kondisi yang menampilkan terciptanya pengembangan status seseorang didalam perusahaan pada jenjang karier yang sudah ditentukan dalam perusahaan yang

berkaitan. Perusahaan yang memperhatikan karyawannya akan memberikan suatu pengembangan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan lainnya. Untuk itu adanya pengembangan karier dilakukan untuk merubah kondisi serta pengembangan kepuasan kerja. Pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan menurun.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Susilo & Wulansari (2023) yang menyimpulkan bahwa pengembangan karir berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil perhitungan dari SmartPLS pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan pelanggan mendapatkan nilai p-values < 0,05 yaitu 0,024 yang berarti pengaruh pengembangan karir terhadap kepuasan kerja sudah memenuhi kriteria.

### **3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa kompensasi dapat dijadikan sebagai alat dan metode oleh perusahaan untuk meningkatkan kepuasan kerja karyawan atau kinerja karyawan sesuai dengan yang diinginkan perusahaan, seiring dengan tujuan untuk memperoleh nilai penjualan dan capaian hasil yang lebih tinggi. Di sisi lain, kompensasi juga dapat dijadikan sebagai alat pengawasan dan pengukuran atas kemampuan masing-masing individu atau sekelompok pekerja dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karenanya, perusahaan dapat memberikan penghargaan atau sanksi kepada karyawan, yang artinya jika setelah dilakukan peningkatan kompensasi kepada karyawan dalam kondisi normal, seharusnya akan memberikan efek positif terhadap kepuasan kerja karyawannya.

Hal ini sejalan dengan hasil penelitian Safitri & Syarfan (2024) yang menyimpulkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Menurut hasil perhitungan dari SmartPLS pengaruh kompensasi terhadap kepuasan pelanggan mendapatkan nilai p-values < 0,05 yaitu 0,023 yang berarti pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja sudah memenuhi kriteria

## **KESIMPULAN DAN SARAN**

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian pengujian hipotesis yang terkait dengan perumusan masalah dan tujuan penelitian diatas, maka dapat disimpulkan seperti sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa adanya motivasi dalam diri pegawai tentunya akan membuat mereka bekerja dengan serius, tekun, bergairah dan memiliki semangat kerja yang tinggi yang nantinya akan berpengaruh terhadap hasil kerja. Hasil kerja yang melampaui target akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja. Semakin baik motivasi yang diberikan kepada pegawai maka kepuasan kerja pegawai akan semakin meningkat.
2. Pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya bahwa kondisi yang menampilkan terciptanya pengembangan status seseorang didalam perusahaan pada jenjang karier yang sudah ditentukan dalam

perusahaan yang berkaitan. Perusahaan yang memperhatikan karyawannya akan memberikan suatu pengembangan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan lainnya. Untuk itu adanya pengembangan karier dilakukan untuk merubah kondisi serta pengembangan kepuasan kerja. Pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan menurun.

3. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Artinya kondisi yang menampilkan terciptanya pengembangan status seseorang didalam perusahaan pada jenjang karier yang sudah ditentukan dalam perusahaan yang berkaitan. Perusahaan yang memperhatikan karyawannya akan memberikan suatu pengembangan pengetahuan, keahlian, serta kemampuan lainnya. Untuk itu adanya pengembangan karier dilakukan untuk merubah kondisi serta pengembangan kepuasan kerja. Pengembangan karier yang tepat dapat meningkatkan kepuasan karyawan, dikarenakan tanpa adanya kepuasan kerja karyawan, produktivitas akan menurun.

### **Saran**

Analisis dari hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat yang baik bagi PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa.

1. Berdasarkan hasil jawaban responden, terkait dengan variabel terendah motivasi, sebaiknya pihak PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa dapat memberikan motivasi kepada karyawannya agar dapat selalu bertanggungjawab atas pekerjaan yang mereka lakukan agar tercapai kepuasan dalam bekerja.
2. Berdasarkan hasil jawaban responden, terkait dengan variabel terendah pengembangan karir, sebaiknya pihak PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa dapat memberikan pengembangan karir dengan cara melakukan mutasi karyawan.
3. Berdasarkan hasil jawaban responden, terkait dengan variabel terendah kompensasi, sebaiknya pihak PT Soho Global Health Divisi Alliance di Pulau Jawa dapat memberikan kompensasi kepada karyawan dengan memberikan kesempatan yang sama untuk memperoleh promosi kenaikan jabatan agar karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja.

### **Keterbatasan Penelitian dan Pengembangan Penelitian Selanjutnya**

Berdasarkan pengalaman peneliti dengan proses penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang harus lebih diperhatikan oleh peneliti selanjutnya ketika menyempurnakan penelitian mereka. Diantaranya terdapat beberapa keterbatasan dalam penelitian ini dan pengembangan penelitian selanjutnya:

1. Penelitian ini hanya meneliti pada variabel bebas yaitu motivasi, pengembangan karir dan kompensasi. Bagi peneliti selanjutnya yang ingin melakukan penelitian yang sejenis, diharapkan untuk menambahkan variabel penelitian yang berbeda yaitu yang berkaitan dengan variabel yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.
2. Kesimpulan hanya bersumber pada informasi tertulis yang dikumpulkan lewat google form (instrumen kuesioner) dalam penelitian ini tanpa dilengkapi dengan informasi yang dihasilkan dari hasil wawancara ataupun interview sebab informasi yang dihasilkan hanya berasal dari instrumen penyebaran kuesioner yang didasarkan pada anggapan masyarakat.

tanggapan yang diberikan oleh responden. Oleh sebab itu, pada penelitian selanjutnya untuk menggunakan instrument lain seperti wawancara atau interview agar mendapatkan gambaran hasil yang mendekati pada kondisi sebenarnya.

#### **DAFTAR PUSTAKA**

- Adnan, E. J., & Azar, A. S. (2023). The Impact of Self-motivation on the Effective Job Performance of Staff: A Case Study of a Private Hospital in Kuala Lumpur, Malaysia. *Education Quarterly Reviews*, 6(2). <https://doi.org/10.31014/aior.1993.06.02.734>
- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Cetakan Pertama ed.)*. Nusa Media.
- Ahmad Mokhtar, K., & Ibrahim, H. (2020). DOES COMPENSATION INFLUENCE THE PERFORMANCE OF ORGANIZATIONS IN MALAYSIA? *Advanced International Journal of Business, Entrepreneurship and SMEs*, 2(6), 23–32. <https://doi.org/10.35631/aijbes.26003>
- Apriyadi, D. T., Goris Seran, G., & Sastrawan, B. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI. In *Karimah Tauhid (Vol. 2, Issue 6)*.
- As'ad. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. PT Gramedia.
- Bintoro dan Daryanto. (2017). *Manajemen Penilaian Kinerja Karyawan*. Gava Media.
- Codrington, G. & G.-M. S. (2004). *Mind the gap*. Penguin Books.
- Damayanti, D., Satrio Nugroho, M. A., & Salsabila, S. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR, MOTIVASI KERJA, DISIPLIN KERJA, DAN KOMITMEN ORGANISASIONAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Riset Manajemen Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Widya Wiwaha Program Magister Manajemen*, 9(2), 93–101. <https://doi.org/10.32477/jrm.v9i2.459>
- Dessler, G. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Salemba Empat.
- Edy Sutrisno. (2019). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Prananda Media Group.
- Ghozali, I. (2015). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8)*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Halimah. Darka, S. (2024). PENGARUH KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT. INTERNA KAWAN SETIA KARAWANG JAWA BARAT. *Jurnal Review Pendidikan Dan Pengajaran*, 7(4).
- Kupperschmidt, B. R. (2000). Multigeneration Employees: Strategies for Effective Management. *Health Care Management* (pp. 65–67).
- Ndow, O., Mustapha Fanneh, M., & Badjie, G. (2024). The Effect of Motivation on Employee Performance: A Case of Gambia Ports Authority in The Gambia (Vol. 2).

- Pristia Dwidanna Safitri, L. S. (2024). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Fadillah Mandiri Sejahtera di Nagari Koto Kaciak Kecamatan Bonjol. *Jurnal Administrasi Bisnis Dan Ilmu Sosial*, 2(1).
- Putra, R. H., & Pasaribu, F. R. (2023). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA PUSAT KESEHATAN MASYARAKAT DI KOTA PADANG THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION ON EMPLOYEE JOB SATISFACTION AT PUBLIC HEALTH CENTERS IN PADANG CITY. 02.
- Putu Chandra Dewi, N., Gusti Ayu Wimba, I., Studi Manajemen, P., & Ekonomi Bisnis dan Pariwisata, F. (2021). Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada Dinas Sosial Kota Denpasar. *Jurnal Manajemen, Kewirausahaan Dan Pariwisata*, 1(4), 1240–1252.
- Rayyan, A., Paryanti, A. B., Dirgantara, U., & Suryadarma, M. (2021). PENGARUH MOTIVASI KERJA DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN TOKO BUKU GRAMEDIA MATRAMAN JAKARTA. In *JIMEN Jurnal Inovatif Mahasiswa Manajemen* (Vol. 2, Issue 1).
- Riza, F., & Fazri, A. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING DI PERTAMINA HULU ROKAN ZONA 1 JAMBI. *Jurnal Manajemen Terapan Dan Keuangan (Mankeu)*, 12(04).
- Robbins, S. P. and C. (2016). *Management*. 13th Edition. Pearson Education Limited,.
- Sari, I. P., & Rahyuda, A. G. (2022). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIR TERHADAP KINERJA KARYAWAN YANG DIMEDIASI KEPUASAN KERJA PADA BANK SAAT PANDEMI COVID-19. *Bisma: Jurnal Manajemen*, 8(2).
- Sugiyono. (2019). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Alfabet.
- Sulthan Rafi Susilo; Puspita Wulansari. (2023). PENGARUH PENGEMBANGAN KARIER DAN PELATIHAN TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT. TAIHO NUSANTARA20230620. *Jurnal Ilmiah MEA (Manajemen, Ekonomi, Dan Akuntansi)*, 7(2).