



PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI (STUDI KASUS PADA KARYAWAN DI CV SINAR PASUNDAN)

Sipa Sopiattunnisa^{*1}, Adi Muhammad Nur Ihsan²

^{1,2} Universitas Cipasung Tasikmalaya, Kota Tasikmalaya, Indonesia

*Corresponding Author: sopiattunnisasasyifa@gmail.com

Info Article Received : 01 April 2026 Revised : 04 Mei 2026 Accepted : 02 Juni 2026 Publication : 30 Juni 2026	Abstract: <i>This causal quantitative study aims to evaluate how financial compensation impacts production workers' job satisfaction at CV Sinar Pasundan, utilizing work motivation as a mediating factor. The methodology employs a census approach through total sampling, collecting primary data via questionnaires analyzed using Partial Least Squares Structural Equation Modeling (SEM-PLS). The findings indicate that monetary rewards do not directly enhance job satisfaction. However, financial incentives significantly bolster work motivation, which subsequently serves as the primary driver for job satisfaction. The study concludes that work motivation functions as a complete mediator, demonstrating that financial adjustments fail to automatically generate job satisfaction unless they successfully transform into psychological stimuli first to maintain enterprise operational stability.</i>
Keywords: Financial Compensation, Job Satisfaction, Work Motivation, Mediating Variable, SEM-PLS. Kata Kunci: Kompensasi Finansial, Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja, Variabel Mediasi, SEM-PLS.	Abstrak: Penelitian kuantitatif kausal ini bertujuan mengevaluasi dampak kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja staf produksi CV Sinar Pasundan dengan menempatkan motivasi kerja sebagai elemen mediasi. Metode riset yang diterapkan adalah studi sensus melalui teknik sampel total, dengan pengumpulan data primer via kuesioner yang kemudian diuji menggunakan pemodelan Structural Equation Modeling (SEM-PLS). Temuan penelitian mengindikasikan bahwa kebijakan finansial tidak mampu secara langsung memicu kepuasan kerja karyawan. Kendati demikian, kompensasi finansial terbukti ampuh dalam mendorong motivasi kerja, yang pada gilirannya menjadi penggerak utama kepuasan kerja. Disimpulkan bahwa motivasi kerja berfungsi sebagai mediator penuh, mengindikasikan bahwa stimulus finansial harus terlebih dahulu diubah menjadi dorongan psikologis agar dapat menciptakan kepuasan kerja demi menjaga stabilitas operasional.
Licensed Under a Creative Commons Attribution 4.0 International License 	

INTRODUCTION

Penggabungan instrumen musik etnik ke dalam pasar modern mengalami perkembangan yang sangat pesat. Data Kementerian Perdagangan (2025) menunjukkan bahwa nilai ekspor alat musik Indonesia telah mencapai US\$613,96 juta atau sekitar 7,66% pangsa pasar dunia. Kondisi tersebut diperkuat oleh perubahan pola konsumsi media digital yang ditandai dengan meningkatnya investasi riset hingga 218% atau mencapai Rp3,2 triliun pada sektor audio kesehatan dan meditasi berbasis musik tradisional (Laporan Indonesia Istimewa, 2026). Fenomena tersebut menunjukkan bahwa instrumen musik tradisional tidak lagi dipandang sebagai produk budaya semata, tetapi telah berkembang menjadi komoditas ekonomi kreatif yang memiliki daya saing tinggi. Yudiawati (2021) menegaskan bahwa tata kelola aset budaya secara profesional menjadi faktor penting dalam mengintegrasikan nilai-nilai tradisional ke dalam sistem ekonomi modern. Selain itu, Sekali et al. (2024) menjelaskan bahwa keberlanjutan industri kreatif berbasis budaya sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya manusia yang mampu mengombinasikan nilai artistik dengan inovasi produk.

Salah satu perusahaan yang berperan aktif dalam pelestarian budaya sekaligus pengembangan industri kreatif adalah CV Sinar Pasundan (Sipas). Perusahaan ini merupakan produsen alat musik tradisional seperti hadroh, marawis, dan rebana yang secara konsisten melakukan inovasi melalui pengembangan desain serta penyematan motif-motif khas untuk meningkatkan nilai estetika produknya. Selain berorientasi pada kualitas produk, perusahaan juga memiliki komitmen sosial dalam meningkatkan kesejahteraan masyarakat melalui penyediaan lapangan pekerjaan. Namun demikian, keberhasilan perusahaan dalam mempertahankan produktivitas tidak hanya ditentukan oleh kualitas produk, melainkan juga oleh kemampuan perusahaan dalam menjaga motivasi dan kepuasan kerja karyawan sebagai aset utama organisasi.

Untuk memastikan bahwa permasalahan yang diteliti benar-benar terjadi di lapangan, peneliti melakukan pra-survei terhadap sepuluh orang karyawan divisi produksi CV Sinar Pasundan. Langkah tersebut dilakukan agar permasalahan penelitian tidak hanya didasarkan pada asumsi peneliti, tetapi sesuai dengan kondisi nyata yang dialami oleh karyawan. Menurut Sugiyono (2019), masalah penelitian merupakan kesenjangan antara kondisi yang diharapkan (*das Sollen*) dengan kondisi nyata yang terjadi (*das Sein*). Berdasarkan hasil pra-survei menggunakan skala Likert, diperoleh temuan bahwa kompensasi finansial memperoleh skor rata-rata sebesar 2,6 dan kepuasan kerja sebesar 2,9 yang termasuk kategori rendah. Kondisi tersebut disebabkan oleh

ketidakpastian waktu pembayaran upah serta minimnya jaminan kesejahteraan jangka panjang bagi karyawan. Sebaliknya, motivasi kerja memperoleh skor sebesar 3,2 yang termasuk kategori cukup tinggi. Tingginya motivasi tersebut didorong oleh hubungan sosial yang harmonis antarpegawai, rasa memiliki terhadap pekerjaan, serta kesempatan untuk mengekspresikan kreativitas dalam menghasilkan instrumen musik tradisional.

Temuan tersebut menunjukkan adanya fenomena yang menarik, yaitu rendahnya kompensasi finansial dan kepuasan kerja tidak diikuti oleh rendahnya motivasi kerja. Kondisi ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan tidak semata-mata dipengaruhi oleh faktor finansial, melainkan juga oleh faktor psikologis yang mampu mendorong semangat kerja. Dengan demikian, motivasi kerja diduga berperan sebagai variabel mediasi yang menjembatani hubungan antara kompensasi finansial dengan kepuasan kerja karyawan.

Secara teoretis, kompensasi finansial merupakan imbalan dalam bentuk moneter yang diberikan organisasi sebagai penghargaan atas kontribusi dan kinerja karyawan (Wasis & Aminin, 2025). Pada perusahaan manufaktur seperti CV Sinar Pasundan, kompensasi finansial menjadi salah satu bentuk apresiasi yang dapat memengaruhi persepsi karyawan terhadap keadilan organisasi. Kepuasan kerja sendiri merupakan respons emosional positif yang muncul sebagai hasil evaluasi individu terhadap pekerjaannya, termasuk manfaat, penghargaan, dan kesempatan berkembang yang diterima selama bekerja (Yesaya et al., 2025). Sementara itu, motivasi kerja dipahami sebagai dorongan internal yang memengaruhi semangat seseorang dalam melaksanakan pekerjaan untuk mencapai tujuan organisasi (Wineka, 2025). Wardani dan Isyanto (2025) juga menjelaskan bahwa motivasi terbentuk melalui sinkronisasi antara faktor internal individu dan stimulus eksternal yang diberikan organisasi sehingga mampu mengarahkan perilaku kerja menuju pencapaian tujuan tertentu.

Berbagai penelitian terdahulu menunjukkan bahwa motivasi kerja memiliki peran penting dalam menjelaskan hubungan antara kompensasi dan kepuasan kerja. Wardani (2023) membuktikan bahwa motivasi mampu menghubungkan stimulus finansial dengan respons psikologis karyawan. Temuan tersebut diperkuat oleh Jufrizen (2022) yang menyatakan bahwa pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja cenderung tidak konsisten apabila tidak melibatkan motivasi sebagai variabel mediasi. Dengan demikian, motivasi kerja menjadi mekanisme psikologis yang memungkinkan kompensasi finansial tidak hanya dipersepsikan sebagai imbalan ekonomi, tetapi juga sebagai bentuk penghargaan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja.

Urgensi penelitian ini didasarkan pada pentingnya kepuasan kerja bagi keberlangsungan operasional perusahaan. Tingkat kepuasan kerja yang rendah berpotensi meningkatkan angka turnover, menurunkan produktivitas, serta mengganggu kualitas hasil produksi, terutama pada industri manufaktur berbasis kerajinan tradisional yang sangat bergantung pada keterampilan tenaga kerja. Selain itu, Undang-Undang Nomor 13 Tahun 2003 tentang Ketenagakerjaan mengamanatkan bahwa perusahaan wajib memberikan kompensasi yang layak sebagai bentuk perlindungan terhadap kesejahteraan pekerja. Di sisi lain, masih terbatasnya penelitian yang menguji motivasi kerja sebagai variabel mediasi pada tenaga kerja lini produksi menunjukkan adanya *research gap*. Luh et al. (2026) juga menegaskan perlunya pengujian model mediasi secara lebih komprehensif untuk memahami karakteristik operasional pada sektor manufaktur. Meskipun Teori Dua Faktor Herzberg telah lama menjelaskan hubungan antara kompensasi, motivasi, dan kepuasan kerja, sebagian besar penelitian sebelumnya masih dilakukan pada sektor jasa atau organisasi secara umum sehingga belum banyak diaplikasikan pada industri manufaktur berbasis budaya.

Berdasarkan fenomena empiris, landasan teoritis, dan kesenjangan penelitian tersebut, diperlukan kajian yang mampu menjelaskan bagaimana kompensasi finansial memengaruhi kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi teoritis dalam pengembangan kajian manajemen sumber daya manusia sekaligus menjadi dasar pertimbangan praktis bagi manajemen CV Sinar Pasundan dalam merumuskan kebijakan kompensasi yang lebih efektif untuk meningkatkan motivasi dan kepuasan kerja karyawan. Oleh karena itu, penelitian ini dilakukan dengan judul "Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja Karyawan dengan Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi."

METHOD

Penelitian mengadopsi desain penelitian kuantitatif dengan pendekatan kausalitas guna menguji dan membuktikan pengaruh atau hubungan sebab-akibat antarvariabel. Hal ini selaras dengan argumentasi Creswell (2018) bahwa esensi dari metode kuantitatif terletak pada pengujian hubungan antarkonstruksi yang diukur melalui analisis statistik. Antara kompensasi finansial (variabel independen) dan kepuasan kerja (variabel dependen), dengan menempatkan motivasi kerja sebagai variabel mediasi. Berfokus pada seluruh karyawan divisi produksi CV Sinar Pasundan sebagai populasi sasaran, penentuan sampel dilakukan dengan teknik sampling jenuh (*sensus*) karena ukuran

populasi yang terbatas, di mana seluruh pegawai tetap atau kontrak dengan masa kerja minimal 3 bulan dilibatkan sebagai responden. Data primer dikumpulkan melalui penyebaran kuesioner tertutup berskala Likert 1–5, yang kemudian diolah menggunakan metode Structural Equation Modeling berbasis *Partial Least Square* (SEM-PLS) lewat perangkat lunak SmartPLS versi 4. Tahapan analisis data meliputi pengujian outer model (uji validitas dan reliabilitas instrumen) serta evaluasi inner model (uji hubungan struktural antar-variabel). Terakhir, pembuktian hipotesis baik untuk pengaruh langsung maupun efek mediasi dikonfirmasi melalui prosedur *bootstrapping* dengan melihat nilai T-statistics dan P-values pada taraf signifikansi $<0,05$.

RESULT AND DISCUSSION

Karakteristik Responden

Tabel 1. Deskripsi Karakteristik Responden

No	Karakteristik	Kategori	Jumlah	persentase
1	Jenis kelamin	Laki- laki	18 orang	51,4%
		Perempuan	17 orang	48,6%
2	Usia	18-20 tahun	18 orang	51,4%
		21-25 tahun	16 orang	45,7%
		>30 tahun	1 orang	2,9%
3	Masa Bekerja	>3 bulan	35 orang	100%

Sumber: Data diolah, tahun 2026

Ditinjau dari aspek demografi responden, komposisi jenis kelamin dari total 35 sampel terdiri atas 18 karyawan laki-laki (51,4%) dan 17 karyawan perempuan (48,6%). Data ini mengindikasikan bahwa lini kerja di CV Sinar Pasundan sedikit didominasi oleh kelompok laki-laki, walaupun proporsi antargender menunjukkan sebaran yang relatif seimbang. Berdasarkan klasifikasi usia, Karakteristik responden didominasi oleh kelompok usia 18 sampai 20 tahun, dengan jumlah mencapai 18 individu (51,4%). Sementara itu, dari karakteristik masa kerja, seluruh responden (35 orang atau 100%) tercatat telah bekerja selama lebih dari tiga bulan. Fakta ini menegaskan bahwa seluruh sampel penelitian telah melampaui fase orientasi kerja. Dengan demikian, mereka dinilai memiliki landasan pengalaman yang memadai untuk memberikan evaluasi secara objektif mengenai sistem kompensasi finansial, stimulasi motivasi, serta derajat kepuasan kerja di perusahaan. Kondisi tersebut secara langsung memperkuat validitas data karena responden telah menginternalisasi dinamika operasional perusahaan secara mendalam.

Pengujian Model Pengukuran (*Outer Model*)

Analisis *outer model* diterapkan guna mengevaluasi validitas konvergen (*convergent validity*) serta validitas diskriminan (*discriminant validity*) dari indikator penelitian. *average varian extracted* (AVE) serta *composite reliability* dan *crobach's alpha*.

Uji *Convergent Validity*

Tabel 2. Hasil Uji *convergent validity*

	Kompensasi Finansial	Kepuasan Kerja	Motivasi Kerja
KF(TK3)	0.846		
KF(fasilitas1)	0.860		
KF(fasilitas2)	0.841		
KF(gaji3)	0.832		
KF(insentif1)	0.712		
KF(insentif2)	0.790		
KK(KE3)		0.702	
KK(kpk2)		0.765	
KK(kpk3)		0.739	
KK(pemberdayaan1)		0.821	
KK(pemberdayaan3)		0.798	
M(ASK2)			0.766
M(PA2)			0.701
M(PAJ1)			0.764
M(PAJ3)			0.822
M(PKK1)			0.786
M(PKK2)			0.777
M(PKK3)			0.780
M(kfk1)			0.801
M(kfk2)			0.783
M(kfk3)			0.765

Sumber: Data diolah dengan Smart PLS 4, tahun 2026

Merujuk pada data yang disajikan dalam Tabel 3, tampak bahwa semua indikator penjas dari masing-masing variabel penelitian telah memenuhi nilai outer loading (faktor pengisi) yang telah melampaui nilai standar minimal sebesar 0,7. Atas dasar hal tersebut, seluruh item pengukur dinyatakan semua indikator tersebut terbukti memenuhi kriteria validitas konvergen secara menyeluruh. Temuan ini membuktikan bahwa seluruh butir instrumen dalam kuesioner memiliki tingkat validitas yang kokoh, sehingga mampu merefleksikan setiap konstruk laten secara akurat. kuat. Oleh karena itu, data penelitian ini terbukti valid sehingga memenuhi syarat dan siap untuk dilanjutkan ke tahapan analisis model struktural (*inner model*) berikutnya.

Uji Discriminant Validity

Tabel 3. Hasil Uji Discriminant Validity

	Kepuasan Kerja	Kompensasi Finansial	Motivasi Kerja
KF(TK3)	0.614	0.846	0.702
KF(fasilitas1)	0.549	0.860	0.693
KF(fasilitas2)	0.599	0.841	0.755
KF(gaji3)	0.487	0.832	0.666
KF(insentif1)	0.710	0.712	0.613
KF(insentif2)	0.690	0.790	0.761
KK(KE3)	0.702	0.451	0.499
KK(kpk2)	0.765	0.711	0.663
KK(kpk3)	0.739	0.571	0.593
KK(pemberdayaan1)	0.821	0.562	0.620
KK(pemberdayaan3)	0.798	0.561	0.683
M(ASK2)	0.658	0.626	0.766
M(PA2)	0.687	0.492	0.701
M(PAJ1)	0.543	0.645	0.764
M(PAJ3)	0.681	0.657	0.822
M(PKK1)	0.639	0.659	0.786
M(PKK2)	0.698	0.794	0.777
M(PKK3)	0.669	0.627	0.780
M(kfk1)	0.558	0.708	0.801
M(kfk2)	0.532	0.719	0.783
M(kfk3)	0.563	0.725	0.765

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Berdasarkan data diatas, Data menunjukkan bahwa koefisien *cross-loading* dari setiap indikator pada variabel utamanya memiliki nilai yang lebih besar daripada korelasinya dengan variabel lain. Temuan ini menegaskan bahwa masing-masing indikator jauh lebih akurat dalam mengukur variabel latennya sendiri dibandingkan apabila dikaitkan dengan variabel lain dalam model. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa instrumen dalam penelitian ini telah sepenuhnya memenuhi persyaratan validitas diskriminan secara optimal.

Uji Average Varian Extracted (AVE)

Tabel 4. Hasil Uji Average Varian Extracted

Variabel	(AVE)	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.587	>0,5	Valid
Kompensasi Finansial	0.664	>0,5	Valid
Motivasi Kerja	0.601	>0,5	Valid

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Berdasarkan tabel tersebut, nilai *Average Variance Extracted* (AVE) untuk variabel kepuasan kerja, kompensasi finansial, dan motivasi kerja terbukti telah melampaui batas minimum sebesar 0,5. Hal ini mengindikasikan bahwa setiap konstruk

mampu menjelaskan lebih dari 50% varians dari indikator-indikator penyusunnya. Dengan demikian, dapat disimpulkan bahwa seluruh variabel dalam penelitian ini memiliki validitas konvergen yang tinggi dan memenuhi kriteria standar AVE.

Uji *Composite Reliability*

Tabel 5. Hasil Uji *Composite Reliability*

Variabel	Composite reliability	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.830	>0,7	Reliabilitas
Kompensasi Finansial	0.899	>0,7	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0.927	>0,7	Reliabilitas

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Seluruh instrumen yang digunakan dalam penelitian ini terbukti telah memenuhi kriteria reliabilitas, sehingga data yang dihasilkan bersifat konsisten dan layak untuk dianalisis pada tahap berikutnya. Hasil ini didasarkan pada nilai composite reliability dari setiap variabel yang secara keseluruhan telah berada di atas ambang batas 0,7.

Uji *Cronbach's Alpha*

Tabel 6. Hasil Uji *Cronbach's Alpha*

Variabel	Cronbach's alpha	Kriteria	Keterangan
Kepuasan Kerja	0.824	>0,7	Reliabilitas
Kompensasi Finansial	0.898	>0,7	Reliabilitas
Motivasi Kerja	0.926	>0,7	Reliabilitas

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Seluruh variabel dalam penelitian ini dinyatakan reliabel karena memiliki koefisien Cronbach's Alpha yang melampaui standar minimal 0,7. Hasil tersebut mengonfirmasi bahwa kuesioner yang digunakan memiliki konsistensi yang sangat tinggi sebagai instrumen pengukuran dalam penelitian ini.

Pengujian Model Struktural (*Inner Model*) dan Hipotesis

Sugiyono (2019) menyatakan bahwa model dalam, juga dikenal sebagai model struktural, digunakan untuk memeriksa hubungan antar variabel laten dalam penelitian. Analisis hubungan kausalitas antarvariabel dievaluasi menggunakan metode *bootstrapping* untuk memperoleh nilai T-statistics dan P-values. Prosedur ini dilakukan guna menguji signifikansi dari hipotesis yang telah dirumuskan dalam penelitian.

Uji *R-Square* (R^2)

Tabel 7. Hasil Uji *R-Square* (R^2)

Pengujian	Hasil Uji	Kriteria
Kepuasan Kerja	0.663	Sedang
Motivasi Kerja	0.744	Kuat

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Evaluasi terhadap nilai koefisien determinasi (R^2) mengonfirmasi bahwa model struktural dalam penelitian ini memiliki tingkat akurasi prediktif yang kuat dalam mengestimasi varians variabel endogen. Secara spesifik, variabel Motivasi Kerja mencatatkan nilai R^2 sebesar 0,744, yang merepresentasikan kategori kuat. Hal ini menandakan bahwa sebesar 74,4% perubahan atau fluktuasi pada motivasi kerja karyawan dipengaruhi oleh variabel eksogen di dalam model. Sementara itu, variabel Kepuasan Kerja memperoleh nilai R^2 sebesar 0,663, yang diklasifikasikan dalam kategori moderat atau sedang. Angka ini menunjukkan bahwa kolaborasi variabel independen mampu menguraikan 66,3% variabilitas dari kepuasan kerja. Dengan demikian, model penelitian ini terbukti memiliki kapasitas eksplanatori yang sangat baik dalam merekonstruksi fenomena perilaku organisasi di CV Sinar Pasundan.

Uji *F-Square* (F^2)

Tabel 8. Hasil Uji *F-Square* (F^2)

	F-square
Kompensasi Finansial -> Kepuasan Kerja	0.040
Kompensasi Finansial -> Motivasi Kerja	2.902
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.280

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Hasil evaluasi nilai f^2 (*f-square*) menunjukkan adanya variasi tingkat kekuatan pengaruh antarvariabel prediktor terhadap variabel dependennya. Kompensasi Finansial tercatat memiliki kontribusi langsung yang relatif terbatas terhadap Kepuasan Kerja dengan nilai 0,040, sehingga dikategorikan dalam efek kecil (*small effect*). Sebaliknya, variabel Kompensasi Finansial terbukti menjadi determinan utama yang sangat dominan terhadap Motivasi Kerja dengan nilai mencapai 2,902, yang masuk dalam kategori efek besar (*large effect*). Di sisi lain, pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja berada pada kategori efek sedang (*medium effect*) sebesar 0,280, yang mengonfirmasi bahwa motivasi memegang peran yang cukup signifikan dalam membangun kepuasan kerja karyawan.

Uji Model Fit dan *Chi-Square*

Tabel 9. Hasil Uji Model Fit dan *Chi-Square*

Parameter	Estimated model	Kriteria	keterangan
SRMR	0.110	<0.10	Kurang fit
d_ ULS	2.805	>0.05	Fit
d_ G	3.301	>0.05	Fit
Chi-square	424.483	Semakin kecil semakin baik	Marginal Fit
NFI	0.501	Mendekati nilai 1	Kurang fit

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Secara keseluruhan, kendati beberapa parameter seperti SRMR dan NFI berada dalam kategori kurang fit (*marginal fit*), terpenuhinya kriteria d_ULS dan d_G memberikan justifikasi teoretis bahwa model penelitian ini tetap layak digunakan. Ketidaksempurnaan nilai keselarasan (*fit*) pada fase ini merupakan fenomena statistik yang wajar terjadi dalam pengujian prasurvei dengan ukuran sampel yang terbatas. Nilai-nilai tersebut diproyeksikan akan mengalami perbaikan signifikan saat pengujian dilakukan pada populasi yang lebih luas pada tahap penelitian utama.

Uji Path Coefficient

Tabel 10. Hasil Uji Path Coefficient

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi Finansial -> Kepuasan Kerja	0.231	0.181	0.214	1.077	0.281
Kompensasi Finansial -> Motivasi Kerja	0.862	0.858	0.056	15.300	0.000
Motivasi Kerja -> Kepuasan Kerja	0.607	0.647	0.180	3.364	0.001

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Berdasarkan sajian data pada tabel di atas, hasil pengujian hipotesis pengaruh langsung untuk masing-masing variabel dapat diuraikan sebagai berikut: **Hipotesis 1**, Kompensasi Finansial terhadap Kepuasan Kerja: Hubungan langsung ini menunjukkan nilai koefisien jalur (*Original Sample*) sebesar 0,231 dengan *T-statistics* 1,077 ($<1,96$) dan *P-values* 0,281 ($>0,05$), yang berarti pengaruhnya bernilai positif namun tidak signifikan. **Hipotesis 2**, Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja: Pengaruh antarvariabel ini terbukti positif dan sangat signifikan, ditunjukkan oleh nilai koefisien jalur sebesar 0,862, *T-statistics* 15,300 ($>1,96$), serta *P-values* 0,000 ($<0,05$). **Hipotesis 3**, Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja: Hubungan ini terkonfirmasi berpengaruh positif dan signifikan dengan perolehan nilai koefisien jalur 0,607, *T-statistics* 3,364 ($>1,96$), dan *P-values* 0,001 ($<0,05$).

Uji Specific Indirect Effects

Tabel 11. Hasil Uji Specific Indirect Effects

	Original sample (O)	Sample mean (M)	Standard deviation (STDEV)	T statistics (O/STDEV)	P values
Kompensasi Finansial -> Kepuasan Kerja	0.523	0.554	0.155	3.385	0.001

Sumber: Data diolah dengan SmartPLS 4, tahun 2026

Merujuk pada hasil uji hipotesis yang disajikan pada tabel tersebut, kompensasi finansial terbukti berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Koefisien original sample sebesar 0,523 menunjukkan arah hubungan yang searah, yang berarti peningkatan kualitas kompensasi finansial akan diikuti oleh meningkatnya kepuasan kerja staf. Tingkat signifikansi pengaruh ini diperkuat oleh perolehan nilai *T-statistics* sebesar 3,385 (di atas 1,96) serta *P-values* sebesar 0,001 (di bawah 0,05). Hasil tersebut membuktikan bahwa implementasi kebijakan kompensasi finansial di perusahaan memiliki andil yang nyata dalam mendorong kepuasan kerja perusahaan berkontribusi nyata dalam meningkatkan kepuasan kerja karyawan.

Pengaruh Langsung Kompensasi Finansial Terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompensasi finansial memiliki pengaruh positif sebesar 0,231 terhadap kepuasan kerja, tetapi hubungan ini tidak signifikan. Nilai *T-statistic* sebesar 1,077, yang lebih rendah dari 1,96, dan nilai *P-value* sebesar 0,281, yang berada di atas ambang batas 0,05, mendukung kesimpulan ini. Dengan demikian, peningkatan kompensasi finansial secara langsung tidak memberikan dampak nyata terhadap kepuasan kerja karyawan dalam konteks penelitian ini. Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap studi terdahulu dari Afifa Aliyya et al. (2021) yang menemukan bahwa kompensasi finansial tidak memberikan pengaruh signifikan secara langsung, serta sejalan dengan Rosyia Wardani (2023) yang menyatakan bahwa kompensasi finansial membutuhkan variabel mediasi agar dapat memengaruhi kepuasan kerja. Namun, hasil ini menunjukkan adanya research gap (perbedaan hasil) dengan penelitian dari Jufrizen (2022), Budi Prabowo et al. (2024), dan Marela Kurniawan et al. (2025) yang justru menunjukkan bahwa kompensasi finansial berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Perbedaan ini mengindikasikan bahwa kepuasan kerja karyawan dalam penelitian ini tidak lagi didominasi oleh orientasi materi semata, melainkan dipengaruhi oleh aspek non-finansial lainnya.

Pengaruh Kompensasi Finansial terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, kompensasi finansial menunjukkan pengaruh positif yang sangat kuat dan signifikan terhadap motivasi kerja dengan nilai koefisien jalur sebesar 0,862. Nilai *T-statistic* yang sangat tinggi sebesar 15,300 (di atas 1,96) dan nilai *P-value* sebesar 0,000 (di bawah 0,05) menunjukkan signifikansi yang sangat kuat ini. Hasil ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi finansial perusahaan adalah

komponen penting yang dapat secara efektif meningkatkan motivasi karyawan. Temuan ini memberikan dukungan empiris terhadap studi terdahulu dari Rosyia Wardani, (2023) serta Budi Prabowo et al. (2024) yang menegaskan bahwa kompensasi dan pemenuhannya menjadi faktor pendorong utama yang meningkatkan motivasi kerja karyawan. Meskipun demikian, terdapat *research gap* dengan penelitian Afifa Aliyya et al. (2021) yang dalam studinya menemukan bahwa kompensasi finansial secara langsung tidak memberikan pengaruh signifikan terhadap motivasi kerja karyawan. Perbedaan hasil ini membuktikan bahwa efektivitas kompensasi finansial dalam membangun motivasi sangat bergantung pada karakteristik, skala pemenuhan ekonomi, dan kebutuhan objektif karyawan di masing-masing organisasi.

Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil uji hipotesis, motivasi kerja terbukti memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai koefisien sebesar 0,607, nilai T-statistic sebesar 3,364, dan nilai P-value sebesar 0,001. Hal ini membuktikan bahwa karyawan yang memiliki motivasi kerja yang tinggi cenderung lebih puas dengan pekerjaan mereka. Secara umum, temuan ini mengindikasikan bahwa kompensasi moneter memegang peranan yang lebih dominan dalam menstimulasi motivasi kerja karyawan sebagai langkah awal, yang pada gilirannya mengarah pada tingkat kepuasan karyawan dengan pekerjaan mereka.

Temuan mengenai pola hubungan tidak langsung ini memberikan dukungan empiris terhadap studi terdahulu dari Rosyia Wardani (2023) yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja hanya jika dimediasi oleh motivasi kerja. Pola ini juga diperkuat oleh Yesaya et al. (2025) yang menyatakan motivasi sebagai penentu utama dalam memengaruhi sikap kerja karyawan melalui kepuasan kerja. Di sisi lain, hasil ini memunculkan *research gap* dengan penelitian Jufrizen (2022) yang mendapati bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh kompensasi. Kesenjangan ini menegaskan keunikan objek penelitian ini, di mana uang (kompensasi) harus berhasil diubah menjadi dorongan psikologis (motivasi) terlebih dahulu agar karyawan dapat merasakan kepuasan kerja yang nyata.

Peran Motivasi Kerja sebagai Variabel Mediasi

Berdasarkan hasil uji hipotesis pengaruh tidak langsung, ditemukan bahwa motivasi kerja terbukti secara signifikan bertindak sebagai variabel mediasi dalam

hubungan antara kompensasi finansial terhadap tingkat kepuasan kerja staf. Perolehan koefisien original sample yang mencapai angka 0,523 menunjukkan arah hubungan yang searah, yang berarti peningkatan kebijakan kompensasi finansial melalui perantara motivasi kerja akan diikuti oleh peningkatan kepuasan kerja karyawan secara nyata. Signifikansi peran mediasi ini didukung oleh nilai T-statistic sebesar 3,385 (lebih besar dari 1,96) dan nilai P-value yang berada di bawah ambang batas 0,05. Oleh karena itu, temuan ini menunjukkan bahwa kebijakan kompensasi finansial perusahaan benar-benar berkontribusi secara tidak langsung pada tingkat kepuasan karyawan terhadap pekerjaan mereka, dengan syarat kompensasi tersebut harus mampu menstimulasi motivasi kerja mereka terlebih dahulu.

Temuan mengenai fungsi mediasi yang sukses ini memberikan dukungan empiris yang sangat kuat terhadap studi terdahulu dari Rosyia Wardani (2023), yang menyimpulkan bahwa kompensasi finansial dan non-finansial hanya akan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja jika dimediasi oleh motivasi kerja. Selain itu, pola hubungan tidak langsung ini juga sejalan dengan penelitian Yesaya et al. (2025) yang mengonfirmasi bahwa motivasi kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap pembentukan sikap kerja karyawan, baik secara langsung maupun ketika berkolaborasi membentuk jalur mediasi menuju kepuasan kerja. Namun, hasil pengujian mediasi ini memunculkan adanya *research gap* (perbedaan hasil) yang kontras dengan penelitian dari Jufrizen (2022). Dalam konteks penelitian Jufrizen di PT. Socfin Indonesia Medan, kepuasan kerja tidak terbukti memediasi pengaruh kompensasi terhadap variabel hasil. Kesenjangan hasil (*research gap*) ini menegaskan keunikan psikologis responden dalam penelitian ini; karyawan tidak serta-merta merasa puas hanya karena menerima uang (kompensasi finansial), melainkan uang tersebut harus dikemas sedemikian rupa agar berhasil diubah menjadi "bahan bakar" motivasi intrinsik maupun ekstrinsik. Ketika motivasi karyawan telah bangkit dan terstimulasi oleh kompensasi yang adil, barulah proses tersebut bermuara pada tercapainya tingkat kepuasan kerja yang sejati dan berkelanjutan di dalam perusahaan.

CONCLUSION

Temuan studi ini membuktikan bahwa kompensasi finansial tidak memiliki dampak signifikan secara langsung terhadap tingkat kepuasan kerja karyawan, yang mencerminkan bahwa pemenuhan aspek materi saja tidak cukup untuk memicu kepuasan afektif karyawan lini produksi. Sebaliknya, kompensasi finansial terbukti menjadi

stimulan positif yang sangat kuat dalam meningkatkan motivasi kerja karyawan secara nyata. Di samping itu, tingkat motivasi kerja yang tinggi termasuk peluang aktualisasi diri dalam pembuatan alat musik tradisional mampu mendorong peningkatan kepuasan kerja secara positif. Pola hubungan ini menegaskan peran motivasi kerja sebagai variabel mediasi sempurna (*full mediation*), di mana stimulus finansial dari perusahaan harus berhasil dikonversi menjadi dorongan psikologis terlebih dahulu agar kepuasan kerja yang nyata dapat tercipta.

Temuan ini didukung oleh terpenuhinya kriteria pengujian model struktural (*inner model*) melalui nilai R^2 motivasi kerja yang dikategorikan kuat (74,4%) dan kepuasan kerja yang berada pada kategori sedang (66,3%). Meskipun terdapat beberapa parameter uji kecocokan (*model fit*) yang berada pada level marginal, keberhasilan model dalam memenuhi kriteria d_ULS dan d_G memberikan justifikasi teoretis bahwa model studi ini dinilai tetap relevan serta memiliki kapasitas prediktif dan daya penjelas yang kuat dalam mengamati dinamika sumber daya manusia pada CV Sinar Pasundan sepanjang tahun 2026.

Merujuk pada temuan empiris yang diperoleh, manajemen CV Sinar Pasundan disarankan untuk menyelaraskan kebijakan ekonomi dengan kondisi psikologis karyawan melalui kepastian waktu pembayaran gaji serta penyediaan jaminan masa depan demi meminimalkan risiko pergantian karyawan (*turnover*). Manajemen juga perlu mempertahankan hubungan sosial yang harmonis antar rekan kerja dan terus memfasilitasi ruang aktualisasi seni sebagai instrumen non-finansial penjaga stabilitas kepuasan kerja. Bagi perusahaan, pemenuhan kompensasi yang adil dan berbasis luaran fisik (*output-based*) juga krusial untuk mematuhi regulasi Undang-Undang Ketenagakerjaan No. 13 Tahun 2003 guna menghindari konflik industrial. Studi di masa depan diharapkan dapat memperluas pengujian model ini pada populasi yang lebih luas di tahap penelitian utama, serta mengintegrasikan variabel mediator motivasi ini pada model kausal yang lebih spesifik di lini manufaktur tradisional guna memperdalam wawasan teoretis mengenai Teori 2 Faktor Herzberg dalam era transformasi industri 4.0

REFERENCES

- Sugiyono. (2019). METODE PENELITIAN KUANTITATIF, KUALITATIF, DAN R&D. Alfabeta.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2021). ORGANIZATIONAL BEHAVIOR (19th ed.). Pearson Education.

- Creswell, J. W., & Creswell, J. D. (2018). RESEARCH DESIGN: QUALITATIVE, QUANTITATIVE, AND MIXED METHODS APPROACHES (5th ed.). Sage Publications.
- Aliyya, A., Frima, R., & Oliyan, F. (2021). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN DENGAN MOTIVASI KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING (STUDI EMPIRIS PADA BPR DI KOTA PAYAKUMBUH). *Jurnal Akuntansi, Bisnis dan Ekonomi Indonesia*, 1(1), 50–57. <https://doi.org/10.30630/jabei.v1i1.10>
- Jufrizen. (2022). EFEK MEDIASI KEPUASAN KERJA PADA PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KARYAWAN. *Jurnal Manajemen, Bisnis dan Organisasi (JUMBO)*, 2, 1–15. <https://doi.org/10.30596/jimb.v17i1.1209>
- Julianto, M. K., H, W. N. S., M, B. B., & Indarto, B. P. (2025). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON-FINANSIAL TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN. 3(4), 24–30. <https://doi.org/10.51903/1168>
- Luh, N., Indiani, P., Sitiari, N. W., & Suyatna, P. N. (2026). ENHANCING EMPLOYEE PERFORMANCE: THE MEDIATING ROLE OF WORK MOTIVATION. *International Journal of Economics, Social Science, and Sustainability*, 7(1), 130–144. <https://doi.org/10.38142/ijesss.v7i1.1860>
- Niken Ayu Kusuma Wardani, & Isyanto, P. (2025). PENGARUH MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA KARYAWAN PADA PT SUBUR PLUS. *Jurnal Manajemen Kreatif dan Inovasi*, 3(3), 126–142. <https://doi.org/10.59581/jmki-widyakarya.v3i3.5328>
- Prabowo, B., Samsudin, A., Rosianti, D. A., & Frastistyandarum, F. (2024). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN DAN KINERJA KARYAWAN MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA. *Innovative: Journal of Social Science Research*, 4, 15363–15369. <https://doi.org/10.31004/innovative.v4i3.12442>
- Sekali, E. K. B. K., Sihombing, P. K., & Sinulingga, J. (2024). PRODUKSI SULIM SEBAGAI PRODUK INOVATIF ALAT MUSIK TRADISIONAL BATAK TOBA. *Jurnal Pendidikan Tambusai*, 8, 14629–14636. <https://doi.org/10.31004/jptam.v8i1.14470>

- Wardani, R. (2023). PENGARUH KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA MELALUI MOTIVASI KERJA PADA PEGAWAI DINAS PENDIDIKAN PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN LOMBOK BARAT. *Valid Jurnal Ilmiah*, 14(2), 102–117. <https://doi.org/10.35748/valid.v14i2.37>
- Wasis, & Aminin. (2025). PENGARUH KOMPENSASI FINANSIAL DAN NON FINANSIAL TERHADAP KINERJA KARYAWAN PT SEDULUR GUYUP RUKUN. *Kompeten: Jurnal Ilmiah Ekonomi dan Bisnis*, 4(1), 1283–1292. <https://doi.org/10.57141/kompeten.v4i1.200>
- Wineka, W. (2025). PENGARUH KINERJA PEGAWAI DAN PROMOSI JABATAN TERHADAP MOTIVASI KERJA MELALUI LINGKUNGAN KERJA NON FISIK PADA SEKRETARIAT KOTA ADMINISTRASI JAKARTA TIMUR. *Jurnal Sosial Teknologi*, 5(3), 358–374. <https://doi.org/10.59188/jurnalsostech.v5i3.32021>
- Yesaya, O. B., & Poli, A. I. (2025). PENGARUH KEPUASAN KERJA, MOTIVASI KERJA, GAYA KEPEMIMPINAN, DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI NEGERI SIPIL PADA KEMENTERIAN AGAMA DI KABUPATEN LANNY JAYA PAPUA. *Jurnal Ekonomi Manajemen Sistem Informasi*, 6(4), 2508–2521. <https://doi.org/10.38035/jemsi.v6i4>
- Yudiawati, H. (2021). MANAJEMEN PELESTARIAN ANGKLUNG SEBAGAI WARISAN BUDAYA TAKBENDA. *Jurnal Tata Kelola Seni*, 7, 31–44. <https://doi.org/10.24821/jtks.v7i1.4623>