Contents lists available at: Google Schoolar

Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

Jurnal Homepage : Jurnal Mahasiswa Entrepreneur

KONTRIBUSI KOMPENSASI, INSENTIF, DAN BEBAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA PUSKESMAS KAPONGAN

Abdullah[1], Mohammad Yahya Arief[2], Minullah[3]

[1]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : dilla.dkdr@gmail.com
[2]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : YahyaArief@unars.ac.id
[3]Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : minullah@unars.ac.id

*Corresponding Author : Abdullah
*Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Universitas Abdurachman Saleh Situbondo, Email : dilla.dkdr@gmail.com

ARTICLE INFO

Article History :
Receive :
September 12, 2026
Accepted :
September 24, 2026
Available Online :
September 27, 2026

Keywords:
Compensation, Incentives, Workload, Job Satisfaction, Employee Performance

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

A B S T R A C T

This study *examines the effect of compensation, incentives, and workload on employee performance, with job satisfaction serving as an intervening variable, at Kapongan Community Health Center Kapongan (Puskesmas Kapongan). A quantitative approach was employed using saturated sampling, involving a total of 35 respondents. Data were analyzed using SmartPLS 3.0, applying convergent validity testing, reliability testing, classical assumption testing, Goodness of Fit (GOF) testing, coefficient of determination testing, structural model (inner model) analysis, and hypothesis testing. The results indicate that compensation has a positive and significant effect on job satisfaction, while incentives and workload have positive and negative effects on job satisfaction, respectively, though neither is statistically significant. Compensation, incentives, and workload each have a positive but insignificant effect on employee performance, and job satisfaction itself has a negative but insignificant effect on employee performance. Furthermore, the indirect effect analysis reveals that compensation has a negative but insignificant effect on employee performance through job satisfaction, incentives have a positive but insignificant effect through job satisfaction, and workload has a negative but insignificant effect through job satisfaction. These findings indicate that job satisfaction does not mediate the relationships between compensation, incentives, and workload on employee performance at Kapongan Community Health Center Kapongan (Puskesmas Kapongan).*

.

I. PENDAHULUAN

Sumber daya manusia adalah unsur yang sangat menentukan keberhasilan suatu organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Hal ini semakin penting dalam organisasi pelayanan publik, khususnya di bidang kesehatan, seperti Pusat Kesehatan Masyarakat (Puskesmas). Puskesmas sebagai fasilitas pelayanan kesehatan tingkat pertama memiliki peran strategis dalam memberikan pelayanan promotif, preventif, kuratif, dan rehabilitatif kepada masyarakat. Keberhasilan pelaksanaan fungsi tersebut sangat bergantung pada kualitas kinerja pegawai yang terlibat langsung dalam proses pelayanan kesehatan. Robbins dan Judge (2015:72) mengemukakan kinerja pegawai mencerminkan pencapaian seseorang berdasarkan standar dan tanggung jawab yang telah ditentukan oleh organisasi. Maka dari itu, peningkatan kinerja pegawai menjadi fokus utama dalam pengelolaan sumber daya manusia di Puskesmas.

Kinerja pegawai tidak terlepas dari berbagai faktor yang memengaruhinya, baik faktor internal maupun eksternal. Salah satu faktor penting yang berpengaruh terhadap kinerja adalah kompensasi. Kompensasi merupakan segala bentuk imbalan yang diterima pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi dan pekerjaan yang telah dilakukan. Gomez-Mejia, Berrone, dan Franco-Santos (2010:101) menjelaskan bahwa kompensasi yang dirancang secara adil dan kompetitif dapat meningkatkan motivasi kerja, kepuasan kerja, serta komitmen pegawai terhadap organisasi. Dalam

Copyright © 2026 by Author. Published by Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

konteks Puskesmas sebagai institusi pelayanan publik, kompensasi yang memadai diharapkan dapat memberikan rasa keadilan dan penghargaan kepada pegawai sehingga mereka terdorong untuk memberikan kinerja terbaik dalam melayani masyarakat. Temuan empiris menurut Putri dkk (2022) dan siahaan dkk (2022) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dan kinerja.

Selain kompensasi, insentif juga merupakan faktor yang tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja pegawai. Insentif merupakan bentuk penghargaan tambahan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan pencapaian kinerja tertentu atau prestasi kerja yang telah ditunjukkan. Menurut Mathis dan Jackson (2011:230), sistem insentif yang efektif dapat mendorong pegawai untuk meningkatkan produktivitas dan kualitas kerja, karena insentif berfungsi sebagai pendorong motivasi ekstrinsik. Dalam lingkungan kerja Puskesmas, pemberian insentif yang jelas dan transparan diharapkan dapat meningkatkan semangat kerja pegawai serta mendorong terciptanya budaya kerja yang berorientasi pada kinerja dan pelayanan prima. Temuan empiris Ariansy dkk (2022) menunjukan bahwa Insentif berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Di sisi lain, beban kerja juga menjadi faktor penting yang memengaruhi kinerja pegawai, khususnya dalam sektor pelayanan kesehatan yang memiliki tingkat tuntutan pekerjaan yang tinggi. Beban kerja menggambarkan jumlah dan kompleksitas tugas yang harus diselesaikan oleh pegawai dalam jangka waktu tertentu. Munandar (2014:55) menyatakan bahwa beban kerja yang tidak seimbang antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menimbulkan kelelahan fisik dan mental, stres kerja, serta penurunan produktivitas. Di Puskesmas, pegawai sering dihadapkan pada tingginya jumlah pasien, keterbatasan tenaga kesehatan, serta tuntutan administratif dan pelaksanaan program kesehatan pemerintah, sehingga beban kerja menjadi isu yang perlu mendapatkan perhatian serius. Temuan empiris menurut Agagis dkk (2024) membuktikan bahwa Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja dan kepuasan kerja.

Kompensasi, insentif, dan beban kerja tidak hanya berpengaruh secara langsung terhadap kinerja pegawai, tetapi juga memiliki keterkaitan erat dengan kepuasan kerja. Kepuasan kerja yaitu sikap atau perasaan pegawai terhadap pekerjaannya yang mencerminkan sejauh mana kebutuhan dan harapan mereka terpenuhi oleh organisasi. Spector (2008:3) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai evaluasi individu terhadap berbagai aspek pekerjaan, termasuk gaji, penghargaan, kondisi kerja, dan hubungan kerja. Pegawai yang puas dengan pekerjaannya cenderung memiliki sikap positif, loyalitas tinggi, serta komitmen yang kuat terhadap organisasi. Temuan empiris menurut Atmaja & Sukarta (2022) membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Berdasarkan kondisi tersebut, penelitian ini menggunakan pendekatan ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM) khususnya dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai pada organisasi pelayanan kesehatan. Pendekatan MSDM tersebut digunakan untuk memahami bagaimana sistem pengelolaan sumber daya manusia yang meliputi pemberian kompensasi yang adil, sistem insentif yang memotivasi, serta pengelolaan beban kerja yang seimbang dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya mendorong peningkatan kinerja pegawai. Pendekatan ini diterapkan dalam konteks nyata organisasi pelayanan kesehatan tingkat pertama, yaitu pada Puskesmas Kapongan, guna mengetahui kontribusi kompensasi, insentif, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. Pendekatan ini sejalan dengan konsep manajemen sumber daya manusia yang menekankan pentingnya praktik pengelolaan pegawai dalam meningkatkan kinerja organisasi secara keseluruhan sebagaimana dikemukakan oleh Michael Armstrong dan Stephen Taylor (2020:67).

Sebaliknya, apabila pegawai merasa bahwa kompensasi dan insentif yang diterima tidak sebanding dengan beban kerja yang ditanggung, maka hal tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja dapat berdampak negatif terhadap sikap dan perilaku pegawai, seperti menurunnya motivasi, meningkatnya tingkat kelelahan, serta menurunnya kualitas pelayanan yang diberikan kepada masyarakat. Dalam jangka panjang, kondisi ini dapat menghambat pencapaian tujuan organisasi dan menurunkan citra Puskesmas sebagai penyedia layanan kesehatan.

Berdasarkan uraian tersebut, penelitian mengenai kompensasi, insentif, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Puskesmas Kapongan menjadi penting untuk dilakukan. Hasil penelitian ini diharapkan tidak hanya memberikan kontribusi secara teoritis dalam pengembangan ilmu manajemen sumber daya manusia, tetapi juga memberikan manfaat praktis bagi Puskesmas Kapongan dalam upaya meningkatkan kinerja pegawai dan kualitas pelayanan kesehatan kepada masyarakat.

Puskesmas Kapongan merupakan fasilitas pelayanan kesehatan yang sangat bergantung pada kinerja pegawainya dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat. Namun, dalam pelaksanaannya, kinerja pegawai belum sepenuhnya optimal, yang terlihat dari tingginya beban pekerjaan dan tuntutan pelayanan yang harus diselesaikan dalam waktu yang terbatas. Kondisi ini dipengaruhi oleh beberapa faktor, di antaranya kompensasi yang diterima pegawai masih dirasakan belum sebanding dengan tanggung jawab

Vol. 5, No. 6, June 2026 : 1274-1288
Open Acces DOI: 10.36841/jme.v5i6.9221

pekerjaan, insentif yang diberikan belum merata dan belum sepenuhnya berdasarkan hasil kerja, serta beban kerja yang cukup tinggi akibat keterbatasan jumlah tenaga kerja. Situasi tersebut berdampak pada kepuasan kerja pegawai, di mana sebagian pegawai merasa kurang puas dan kurang termotivasi dalam menjalankan tugasnya. Kepuasan kerja yang rendah ini kemudian berpengaruh pada kinerja pegawai, sehingga pelayanan kepada masyarakat belum dapat berjalan secara maksimal. Oleh karena itu, perlu dilakukan penelitian untuk mengetahui kontribusi kompensasi, insentif, dan beban kerja terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Puskesmas kapongan

II. TINJAUAN PUSTAKA

Manajemen Sumber Daya Manusia

Pengelolaan yang efektif dalam Manajemen Sumber Daya Manusia di sebuah organisasi sangatlah krusial. Hal ini disebabkan oleh fakta bahwa pegawai adalah aset berharga yang harus dilindungi. Seiring dengan pertumbuhan organisasi, proses perencanaan dan pengendalian terhadap pegawai menjadi semakin kompleks. Menurut Hasibuan (2018:10) menyatakan bahwa "Manajemen sumber daya manusia merupakan ilmu dan seni untuk mengatur hubungan dan peranan tenaga kerja agar efektif dan efisien dalam membantu terwujudnya tujuan organisasi, pegawai dan masyarakat". Manajemen SDM merupakan bidang pengetahuan serta praktik yang berhubungan dengan pengaturan tenaga kerja di dalam suatu perusahaan. Tujuan utama dalam manajemen SDM adalah untuk memperbaiki kinerja organisasi dengan cara mengembangkan dan menggunakan sumber daya manusia secara efektif dan efisien.

Tujuan Sumber Daya Manusia

Menurut Sutrisno (2017:7) menjelaskan tujuan dari manajemen sumber daya manusia, yaitu:

1) Memberi saran dan merumuskan kebijakan sumber daya manusia yang dapat memastikan perusahaan memiliki tenaga kerja yang antusias dan berkinerja tinggi, serta sikap yang tepat dalam menghadapi perubahan dan memenuhi tanggung jawab pekerjaan.
2) Melaksanakan dan menerapkan semua kebijakan dan prosedur sumber daya manusia agar perusahaan bisa mencapai tujuannya dengan pemahaman yang jelas tentang kebijakan tersebut.
3) Mengembangkan keseluruhan organisasi dan strategi terutama yang berkaitan dengan dampak sumber daya manusia.
4) Menyediakan dukungan atau dorongan untuk membantu manajer lini dalam mencapai tujuannya.

Kompensasi

Sinambela (2016:220), menjelaskan bahwa kompensasi merupakan total dari seluruh penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai imbalan atas jasa mereka berikan kepada organisasi. Dalam konteks ini, kompensasi tidak hanya dipandang sebagai balas jasa, tetapi juga memiliki peran strategis dalam organisasi, yaitu untuk menarik tenaga kerja yang berkualitas, meningkatkan motivasi kerja, serta mempertahankan pegawai agar tetap memberikan kontribusi terbaiknya bagi pencapaian tujuan perusahaan. Kompensasi terdiri dari beberapa ini indikator yang dikemukakan oleh Wardhana dkk (2022:97) terdiri dari:

1) Gaji atau Upah
   Gaji atau upah merupakan balas jasa yang diberikan secara tetap kepada pegawai atas pekerjaan yang dilakukan dalam periode tertentu (harian, mingguan, atau bulanan). Gaji biasanya diberikan kepada pegawai tetap dengan jumlah yang relatif stabil, sedangkan upah sering dikaitkan dengan jumlah waktu kerja atau hasil kerja.
2) Tunjangan
   Tunjangan adalah imbalan yang langsung diterima pegawai barupa uang terkait dengan posisinya dalam suatu organisasi.
3) Insentif
   Insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai berdasarkan kinerja atau prestasi kerja yang melebihi standar yang telah ditetapkan. Insentif bersifat tidak tetap dan sangat tergantung pada hasil kerja individu maupun tim.
4) Fasilitas
   Fasilitas adalah tambahan yang di berikan oleh organisasi dikarenakan pegawai tersebut profesional bekerja dan memegang posisi tertentu yang bisa dinikmati oleh pegawainya.

Insentif

Insentif merupakan bentuk balas jasa yang diberikan secara tidak tetap atau bersifat variabel, yang disesuaikan dengan kinerja pegawai Sinambela (2016:238). Insentif menjadi salah satu faktor pendorong penting yang dapat memotivasi pegawai untuk bekerja secara lebih optimal. Melalui pemberian insentif, diharapkan pegawai mampu meningkatkan partisipasi dan kontribusinya dalam melaksanakan tugas-tugas organisasi. Beberapa indikator insentif menurut Siagian (2012:269) antara lain sebagai berikut

1) Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja berkaitan dengan perasaan pegawai terhadap insentif yang diterimanya. Insentif yang diberikan secara adil dan sesuai dengan kinerja akan meningkatkan kepuasan kerja. Sebaliknya, jika insentif dianggap tidak sesuai, maka dapat menimbulkan ketidakpuasan.

2) Lama Kerja
Lama kerja menunjukkan masa kerja pegawai dalam organisasi. Dalam pemberian insentif, lama kerja sering menjadi pertimbangan karena pegawai yang lebih lama dianggap memiliki pengalaman dan loyalitas yang lebih tinggi.
3) Senioritas
Senioritas berkaitan dengan posisi atau tingkat pengalaman pegawai dalam organisasi. Pegawai dengan tingkat senioritas lebih tinggi biasanya memiliki kontribusi yang lebih besar, sehingga berhak mendapatkan insentif yang lebih tinggi.
4) Keadilan dan Kelayakan
Keadilan dan kelayakan mengacu pada sejauh mana insentif yang diberikan dianggap adil dan sesuai dengan beban kerja, tanggung jawab, serta kinerja pegawai. Insentif harus memenuhi prinsip keadilan internal dan eksternal.

Beban Kerja

Cain (2017:12) menyatakan bahwa kesenjangan antara tuntutan pekerjaan dan kemampuan individu dapat menyebabkan kegagalan kinerja (performance failures), sehingga diperlukan pemahaman dan pengukuran beban kerja yang lebih mendalam. Sejalan dengan itu, Tarwaka (2015:101) menjelaskan bahwa beban kerja merupakan beban yang harus ditanggung oleh tenaga kerja sesuai dengan jenis pekerjaannya. Secara konseptual, beban kerja muncul akibat keterbatasan kapasitas individu dalam memproses informasi ketika menghadapi tugas tertentu. Kocsomowidjojo (2017:34), mengemukakan terdapat tiga indikator beban kerja, yaitu:

1) Kondisi pekerjaan
Kondisi pekerjaan berkaitan dengan tingkat pemahaman dan kemampuan pegawai dalam melaksanakan tugasnya. Hal ini mencakup sejauh mana pegawai mampu memahami pekerjaan serta menguasai peralatan atau mesin yang digunakan untuk mencapai target yang telah ditentukan.
2) Penggunaan waktu kerja
Pengelolaan waktu kerja yang sesuai dengan standar operasional prosedur (SOP) dapat membantu mengurangi beban kerja. Namun, dalam praktiknya, ketidakkonsistenan penerapan SOP atau keterbatasan waktu yang diberikan kepada pegawai sering kali menyebabkan meningkatnya beban kerja.
3) Target yang harus dicapai
Target kerja yang ditetapkan memiliki pengaruh langsung terhadap beban kerja pegawai. Apabila terdapat ketidakseimbangan antara target yang harus diselesaikan dengan waktu yang tersedia serta jumlah pekerjaan, maka beban kerja yang dirasakan akan semakin besar

Kepuasan Kerja

Menurut Badeni (2017:42), kepuasan kerja mencerminkan sikap individu terhadap pekerjaannya, baik dalam bentuk sikap positif maupun negatif, puas atau tidak puas. Hal ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan penting dalam membentuk sikap pegawai terhadap tugas dan tanggung jawabnya. Sementara itu, Sutrisno (2019:75) menyatakan bahwa kepuasan kerja merupakan persepsi pegawai terhadap pekerjaannya, apakah dirasakan menyenangkan atau tidak. Dengan demikian, kepuasan kerja dapat dipahami sebagai penilaian subjektif pegawai terhadap pekerjaannya yang memengaruhi sikap dan perilaku dalam bekerja. Menurut Afandi (2018:82), terdapat beberapa indikator yang digunakan untuk mengukur kepuasan kerja, yaitu sebagai berikut:

1) Karakteristik pekerjaan
Indikator ini berkaitan dengan isi atau sifat pekerjaan yang dijalankan, apakah telah memenuhi unsur-unsur yang dapat memberikan kepuasan bagi individu.
2) Tingkat upah
Tingkat upah mengacu pada besarnya penghasilan yang diterima pegawai, apakah telah sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil atau layak.
3) Peluang promosi
Peluang promosi berkaitan dengan kesempatan yang dimiliki pegawai untuk memperoleh kenaikan jabatan atau posisi dalam organisasi.
4) Pengawasan
Pengawasan merujuk pada peran atasan dalam memberikan arahan, bimbingan, serta instruksi terkait pelaksanaan pekerjaan.
5) Hubungan dengan rekan kerja
Indikator ini mencerminkan kualitas interaksi antar pegawai, di mana hubungan yang baik dapat meningkatkan kepuasan, sedangkan hubungan yang kurang harmonis dapat menurunkannya

Kinerja Pegawai

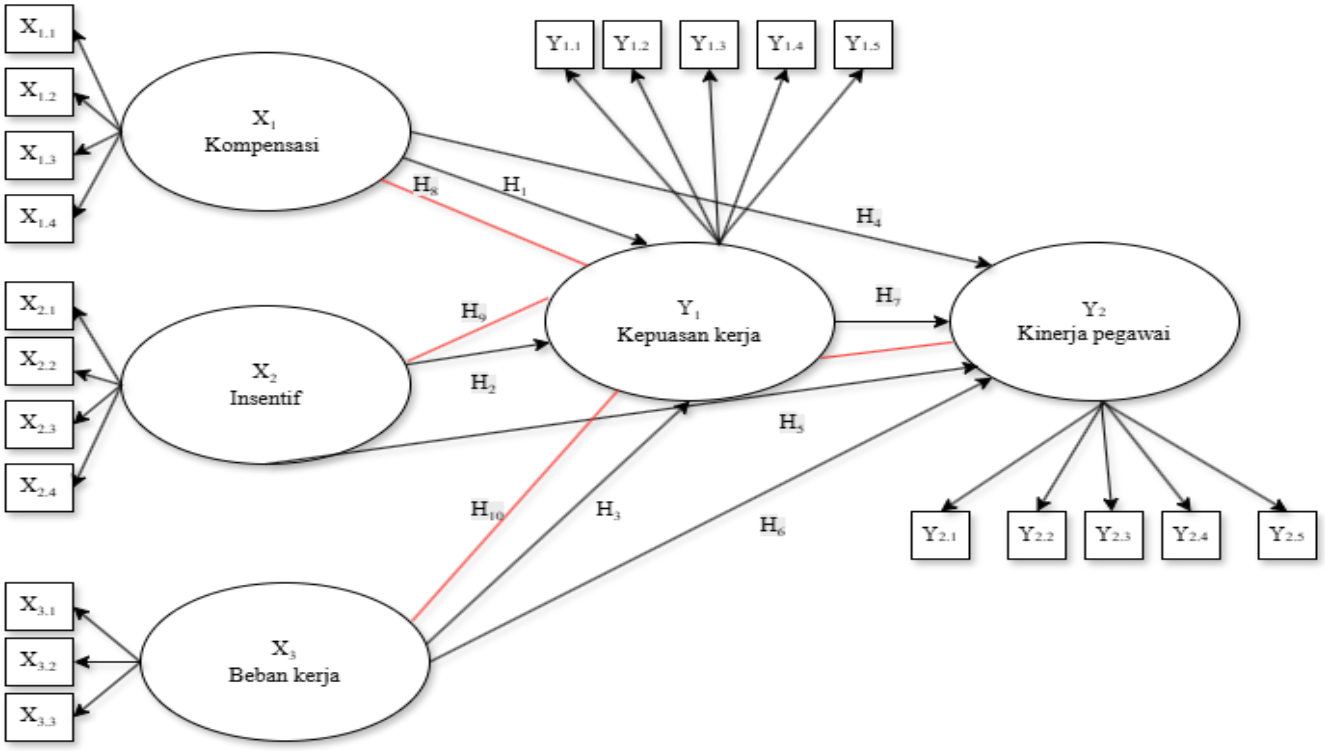
Menurut Sinambela (2016:483) "Kinerja Menurut Hasibuan (2016:94), kinerja diartikan sebagai

capaian hasil kerja seseorang dalam menjalankan tugas yang dibebankan kepadanya, yang dipengaruhi oleh kemampuan, pengalaman, kesungguhan, dan penggunaan waktu. Sementara itu, Kasmir (2018:182) menjelaskan bahwa kinerja tidak hanya mencerminkan hasil kerja, tetapi juga perilaku yang ditunjukkan individu dalam menyelesaikan tugas dan tanggung jawabnya dalam kurun waktu tertentu. Adapun Sinambela (2016:483) mendefinisikan kinerja sebagai kemauan individu maupun kelompok untuk melaksanakan suatu aktivitas dan menuntaskannya sesuai tanggung jawab yang dimiliki sehingga tujuan atau hasil yang diharapkan dapat tercapai. Menurut Afandi (2018:89) terdapat 5 indikator kinerja, diantaranya: :

1) Produktivitas
   Ukuran efisiensi dan efektivitas kerja yang menunjukkan jumlah pekerjaan yang diselesaikan dalam waktu tertentu.
2) Kualitas kerja
   Kualitas kerja yang baik dapat meningkatkan mutu kerja dan memberikan pelayanan yang baik kepada masyarakat. Kualitas kerja yang baik juga dapat meningkatkan kualitas organisasi sehingga lebih disukai oleh masyarakat.
3) Waktu kerja efektif
   Jam kerja efektif dapat membantu karyawan menjaga produktivitas dan menghindari stress.
4) Tingkat kesalahan
   Ukuran tingkat kesalahan prediksi model yang dibuat dibandingkan dengan model sebenarnya.
5) Kepatuhan terhadap *deadline*
   Kecepatan karyawan dalam menylesaikan tugas yang diberikan sesuai dengan batas waktu yang telah ditentukan

Kerangka Konseptual

Sugiyono (2015:28) "Kerangka konseptual secara teoritis akan menghubungkan variabel terikat atau dependen dengan variabel bebas atau independen yang akan diukur serta diamati melalui proses penelitian". Berdasarkan tinjauan pustaka dan latar belakang penelitian yang menguji pengaruh dua variabel tersebut, hubungan antara variabel bebas Kompensasi (X_1), Insentif (X_2), Beban kerja (X_3) dan Variabel terikat Kinerja pegawai (Y_2) dengan variabel intervening Kepuasan kerja (Y_1) dapat dipahami. Representasi konsep dapat dilihat pada gambar berikut:



Gambar 1. Kerangka Konseptual Penelitian

Hipotesis Penelitian

H_1 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
H_2 : Insentif berpe;garuh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
H_3 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja;
H_4 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H_5 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H_6 : Beban kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H_7 : Kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai;
H_8 : Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja;
H_9 : Insentif berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja;
H_{10} : Beban Kerja berpengaruh signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

III. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian yang diterapkan dalam penelitian ini adalah metode kuantitatif. Metode ini dipilih berdasarkan kebutuhan untuk menemukan jawaban atas permasalahan yang dirumuskan. Arikunto (2015:12) yang menyatakan "Penelitian kuantitatif merupakan metode penelitian yang sering kali memerlukan penggunaan angka, mulai dari cara mengumpulkan data, menginterpretasikan informasi tersebut hingga menyajikan hasilnya". Azwar (2014:5) menyatakan bahwa "Pada intinya, metode kuantitatif diterapkan dalam penelitian inferensial (untuk menguji hipotesis) dan mengandalkan kesimpulan dari hasilnya pada kemungkinan terjadinya kesalahan dalam menolak hipotesis nihil".

Tempat dan Waktu Penelitian

Waktu yang dibutuhkan dalam pelaksanaan penelitian ini yaitu selama April-Juni 2026. Tempat penelitian dalam penelitian ini dilakukan pada Puskemas Kapongan yang berlokasi di Jalan Raya Banyuwangi Km.5. Pemilihan lokasi penelitian ini didasarkan pada pertimbangan tertentu yang relevan dengan tujuan penelitian,seperti ketersediaan data yang dibutuhkan, aksesibilitas lokasi serta dukungan pimpinan dalam pelaksanaan penelitian.

Populasi dan Sampel

Menurut Sugiyono (2017:80) “Populasi adalah Kumpulan yang mencakup subjek atau objek yang memiliki karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk diselidiki dan setelah itu ditarik kesimpulannya”. Populasi dalam penelitian ini mencakup seluruh pegawai PPPK yang bekerja di Puskesmas Kapongan. Jumlah keseluruhan pegawai PPPK yang menjadi populasi dalam penelitian ini sebanyak 35 orang.

Menurut Arikunto (2017:173), “Sampel merupakan sebagian dari populasi yang memiliki karakteristik tertentu dan digunakan sebagai objek penelitian”. Dalam penelitian ini menggunakan sampel jenuh. Hal ini dikarenakan jumlah pegawai pada Puskesmas Kapongan, selain pimpinan, hanya berjumlah 35 Pegawai, sehingga seluruh pegawai tersebut dijadikan sebagai sampel penelitian untuk memperoleh data yang sesuai dengan kondisi aktual di lapangan.

Metode Analisis Data

Analisis data adalah data yang sudah diolah sehingga hasil yang diperoleh mudah dimengerti oleh pembaca penelitian. Metode ini dengan menggunakan pendekatan *Partial Least Square* (PLS) 3.0.

IV. HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas Konvergen

Convergent Validity digunakan untuk mengukur sejauh mana sekumpulan indikator mampu merepresentasikan suatu variabel laten yang sama. Validitas konvergen dilakukan dengan melihat nilai *Average Variance Extracted* (AVE) diatas 0,5 serta nilai *outer loading* diatas 0,7 pada masing-masing indikator.

Tabel 1.
Hasil Uji Validitas Konvergen (*Outer Loading*)

X_1	X_2	X_3	Y_1	Y_2

	Kompensasi	Insentif	Beban kerja	Kepuasan kerja	Kinerja pegawai	Keterangan
$X_{1.1}$	0,861					Valid
$X_{1.2}$	0,900					Valid
$X_{1.3}$	0,894					Valid
$X_{1.4}$		0,773				Valid
$X_{2.1}$		0,903				Valid
$X_{2.2}$		0,774				Valid
$X_{2.3}$			0,717			Valid
$X_{2.4}$			0,789			Valid
$X_{3.1}$			0,798			Valid
$X_{3.2}$			0,808			Valid
$X_{3.3}$			0,761			Valid
$Y_{1.1}$				0,775		Valid
$Y_{1.2}$				0,822		Valid
$Y_{1.3}$				0,815		Valid
$Y_{1.4}$				0,757		Valid
$Y_{1.5}$				0,784		Valid
$Y_{2.1}$					0,813	Valid
$Y_{2.2}$					0,728	Valid
$Y_{2.3}$					0,766	Valid
$Y_{2.4}$					0,770	Valid
$Y_{2.5}$					0,759	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas menunjukkan bahwa setiap indikator pada instrumen menyatakan hasil Valid, dikarenakan nilainya telah sesuai kriteria yaitu berada di atas 0,7.

Tabel 2.
Hasil Uji Validitas Konvergen (AVE)

Variabel Penelitian	*Average Variance Extracted* (AVE)	*Cut Off*	Keterangan
X_1 Kompensasi	0,803	0,5	Valid
X_2 Insentif	0,886	0,5	Valid
X_3 Beban kerja	0,898	0,5	Valid
Y_1 Kepuasan kerja	0,927	0,5	Valid
Y_2 Kinerja pegawai		0,5	Valid

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa Nilai AVE (*Average Varian Extracted)* untuk setiap variabel yaitu lebih dari 0,5 yang artinya seluruh instumen dapat dinyatakan valid (angka berwana hijau)

Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas bertujuan mengindikasikan sejauh mana instrumen dapat diandalkan serta mengevaluasi konsistensi suatu alat ukur.
Pada penelitian ini uji reliabilitas menggunkana *Cronbach's alpha*.

Tabel 3.
Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Penelitian	*Cronbach's alpha*	Keterangan
X_1 Kompensasi	0,905	Reliabel

X_2 Insentif	**0,889**	**Reliabel**
X_3 Beban kerja	**0,938**	**Reliabel**
Y_1 Kepuasan kerja	**0,904**	**Reliabel**
Y_2 Kinerja pegawai	**0,878**	**Reliabel**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis penelitian dapat dilihat dari nilai reliabilitas diatas maka kuesioner telah memberikan indikasi yang digunakan menunjukkan bahwa nilai semua variabel yang diuji nilai *Cronbach's Alpha* lebih dari 0,70. Hal ini membuktikan bahwa instrumen yang digunakan mempunyai tingkat reliabilitas yang baik.

Uji Asumsi Klasik

Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah model regresi terdapat adanya korelasi antar variabel bebas. Penelitian ini di uji dengan menggunakan program *Smart* PLS 3.0 dengan cara melihat nilai *Collinierity Statistics* (VIF) pada "*Inner* VIF *Values*". Dalam uji ini, digunakan kriteria bahwa apabila nilai VIF tidak melebihi 5,00 dikatakan tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik "Multikolinieritas" namun jika nilai VIF melebihi 5,00 maka melanggar asumsi klasik "Multikolinieritas" (angka berwarna merah).

Tabel 4.
Hasil Uji Multikolinieritas

Variabel Penelitian	X_1 Kompensasi	X_2 Insentif	X_3 Beban kerja	Y_1 Kepuasan kerja	Y_2 Kinerja pegawai
X_1 Kompensasi				**1,125**	**1,527**
X_2 Insentif				**1,130**	**1,250**
X_3 Beban kerja				**1,012**	**1,090**
Y_1 Kepuasan kerja					**1,462**
Y_2 Kinerja pegawai					

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil analisis menggunakan *Smart*PLS 3.0 pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa tidak terjadi pelanggaran asumsi klasik multikolinieritas karena semua nilai VIF berada di bawah 5,00.

Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah tiap data penelitian dan variabel berdistribusi normal atau tidak dengan kriteria nilai *Excess Kurtosis* dan *Swekness* berada dalam rentang -2,58 sampai 2,58.

Tabel 5.
Hasil Uji Normalitas

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Keterangan
$X_{1.1}$	0.858	-0.466	Normal
$X_{1.2}$	-0.917	-0.240	Normal
$X_{1.3}$	1.225	-0.808	Normal
$X_{1.4}$	-0.129	-0.656	Normal
$X_{2.1}$	-0.781	-0.104	Normal
$X_{2.2}$	-0.779	0.146	Normal
$X_{2.3}$	-0.642	0.002	Normal
$X_{2.4}$	-0.460	-0.369	Normal
$X_{3.1}$	1.190	-0.547	Normal
$X_{3.2}$	-0.245	-0.309	Normal
$X_{3.3}$	0.610	-0.569	Normal
$Y_{1.1}$	-0.554	0.089	Normal
$Y_{1.2}$	-0.723	-0.083	Normal
$Y_{1.3}$	-0.511	0.017	Normal
$Y_{1.4}$	-0.054	-0.355	Normal
$Y_{1.5}$	3.360	-0.856	Normal
$Y_{2.1}$	0.056	-0.031	Normal
$Y_{2.2}$	1.738	-0.179	Normal

Indikator	*Excess Kurtosis*	*Skewness*	Keterangan
$\mathbf{Y_{2.3}}$	0.697	-0.142	Normal
$\mathbf{Y_{2.4}}$	0.789	-0.440	Normal
$\mathbf{Y_{2.5}}$	1.551	-0.406	Normal

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan uji diatas, membuktikan bahwa seluruh indikator dinyatakan telah berdistribusi normal, dikarenakan telah sesuai kriteria yang telah ditentukan.

Uji *Goodness Of Fit* (GOF)

Uji *Goodness of Fit* bertujuan untuk mengukur sejauh mana kesesuaian model penelitian sebuah distribusi data mengikuti sebuah distribusi teoritis tertentu secara statistik. Model penelitian ini dinyatakan *fit* apabila model struktural yang dikembangkan dalam pengujian mampu menggambarkan dan sesuai dengan kondisi yang terjadi di lapangan.

Tabel 6.
Hasil *Uji Godness Of Fit* (GOF)

Kriteria	*Saturated Model*	*Estimated Model*	*Cut Off2*	Keterangan Model
SRMR	0,120	0,120	≤ 0.10	*Marginal Fit*
d_ULS	3,350	3,350	≤ 0.05	*Good Fit*
d_G	3,156	3,156	≤ 0.05	*Good Fit*
Chi-Square	428,762	428,762	**Diharapkan Kecil**	*Good Fit*
NFI	0,498	0,498	> 0,9 (Mendekati 1)	*Marginal Fit*

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil penilaian kesesuaian Uji *Goognes of Fit* (GOF) pada Tabel 17 menunjukkan bahwa nilai SRMR, *Chi-Square*, dan NFI telah memenuhi kriteria kelayakan model. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa model dalam penelitian ini telah memenuhi persyaratan *Goodness of Fit* yang ditentukan.

Uji Koefisien Determinasi

Inner model digunakan untuk menganalisis keterkaitan antara konstruk eksogen dan konstruk endogen sesuai dengan hipotesis yang telah dirumuskan. Evaluasi pada tahap ini menggunakan nilai *Adjusted R-Square*, karena model penelitian melibatkan lebih dari dua variabel independen

Tabel 7.
Hasil Uji Koefisien Determinasi

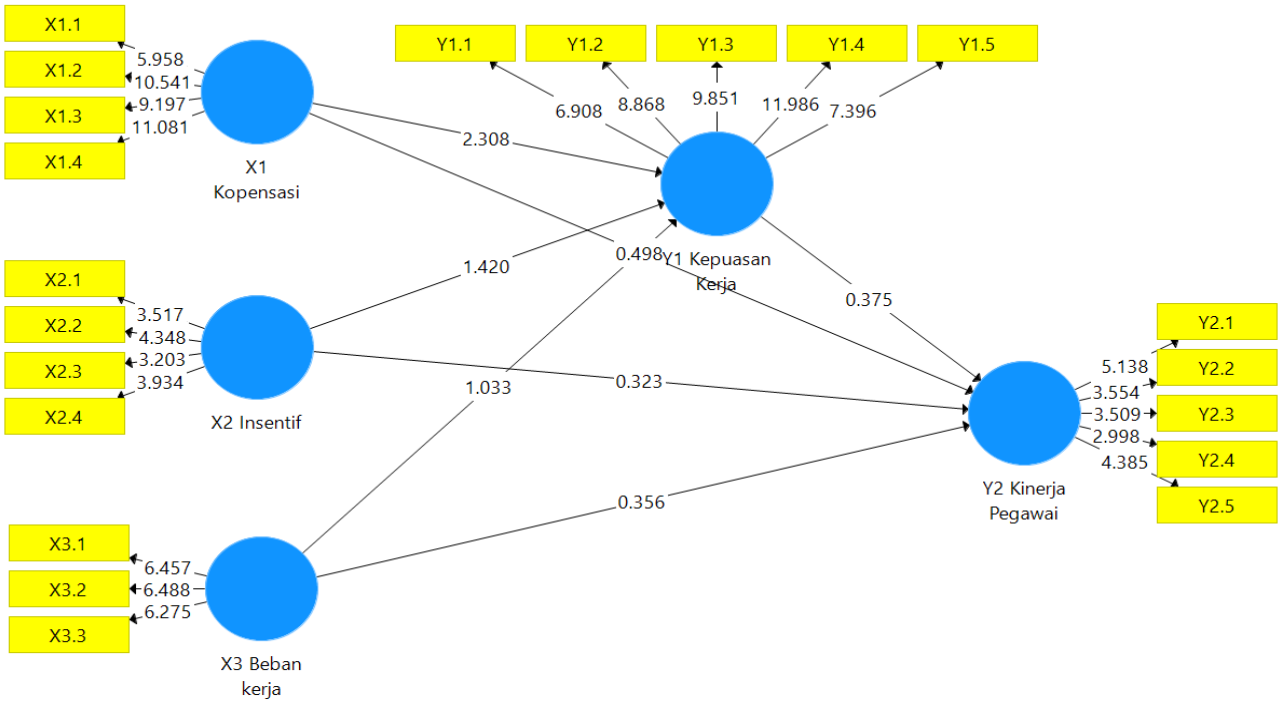
Variabel Terikat	*R-Square*	*R-Square Adjusted*
Y_1 Kepuasan kerja	0,316	0,250
Y_2 Kinerja pegawai	0,055	0,070

Sumber Data: Data diolah peneliti (2026)

a. Variabel Kompensasi (X1) Insentif (X2) Dan Beban kerja (X3) mempengaruhi Kepuasan kerja (Y1) sebesar 0,250 (25%) berpengaruh cukup berarti, sedangkan sisanya 75% di pengaruhi variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian
b. Variabel Kompensasi (X1) Insentif (X2) Dan Beban kerja (X3) mempengaruhi Kinerja pegawai (Y2) sebesar 0,070 (7.0%) berpengaruh rendah tapi pasti, sedangkan sisanya 93% Di pengaruhi Variabel lain yang tidak masuk dalam penelitian

Uji Hipotesis Penelitian

Uji hipotesis penelitian ini dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Smart* PLS 3.0 menggunakan metode bootstrapping. Uji ini bertujuaan untuk mengetahui signifikansi hubungan pengaruh antar variabel yang dapat dilihat dari nilai *path coefficient*, t-*statistic*, dan p-*value*, sehiingga dapat ditentukan hipotesis diterima atau ditolak. Hasil pengujiannya yaitu:



Gambar 2. Hasil Uji Model Struktural dengan Aplikasi *Smart* PLS
Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Berdasarkan hasil dari gambar 2 diatas, hasil pengujian hipotesis yang dilakukan dengan menggunakan aplikasi *Smart* PLS selanjutnya ditampilkan pada tabel 8 mengenai Uji Hipotesis penelitian, sebagai berikut :

Tabel 8.
Hasil Uji Hipotesis Penelitian

Variabel	*Original Sample (O)*	*T-Statistics (O/STDEV)*	*P Values*
X_1 Kompensasi -> Y_1 Kepuasan kerja	0,525	2,343	**0,020**
X_2 Insentif -> Y_1 Kepuasan kerja	-0,286	1,471	**0,142**
X_3 Beban kerja -> Y_1 Kepuasan kerja	0,231	1,031	**0,303**
X_1 Kompensasi -> Y_2 Kinerja pegawai	0,163	0,492	**0,623**
X_2 Insentif -> Y_2 Kinerja pegawai	0,103	0,341	**0,733**
X_3 Beban kerja -> Y_2 Kinerja pegawai	0,097	0,340	**0,734**
Y_1 Kepuasan kerja -> Y_2 Kinerja pegawai	-0,119	0,359	**0,720**
X_1 Kompensasi -> Y_1 Kepuasan kerja -> Y_2 Kinerja pegawai	-0,062	0,293	**0,770**
X_2 Insentif -> Y_1 Kepuasan kerja -> Y_2 Kinerja pegawai	0,034	0,323	**0,747**
X_3 Beban kerja -> Y_1 kepuasan kerja -> Y_2 Kinerja pegawai	-0,027	0,265	**0,791**

Sumber : Data diolah peneliti (2026)

Pembahasan

Peran Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis pertama dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,525). Nilai T-statistic yaitu 2,343 (>1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,020** (<0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian, **hipotesis 1 diterima**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Kapongan mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa semakin baik kompensasi yang diterima pegawai, baik dalam bentuk gaji, tunjangan, maupun bentuk penghargaan finansial lainnya, maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Pada konteks Puskesmas Kapongan, kompensasi yang diberikan telah mampu memenuhi harapan pegawai sehingga menimbulkan rasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan kepada organisasi. Selain itu,

pemberian kompensasi yang sesuai juga mampu meningkatkan motivasi, semangat kerja, serta kenyamanan pegawai dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawabnya. Oleh karena itu, kompensasi menjadi salah satu faktor penting yang berkontribusi dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai di Puskesmas Kapongan. Hasil penelitian ini mendukung temuan penelitian terdahulu Putri dkk (2022) dan Riyanti dkk (2025)

Peran Insentif Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedua dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (-0,286). Nilai T-statistic yaitu 1,471 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,142** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian, **hipotesis 2 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa insentif yang diterima pegawai Puskesmas Kapongan belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap kepuasan kerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian insentif belum menjadi faktor utama yang menentukan tingkat kepuasan kerja. Pada Puskesmas Kapongan, pegawai kemungkinan lebih memandang insentif sebagai tambahan penghasilan yang sifatnya tidak tetap sehingga keberadaannya belum cukup untuk meningkatkan kepuasan kerja secara nyata. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat dipengaruhi oleh faktor lain seperti lingkungan kerja, hubungan dengan atasan dan rekan kerja, kesempatan pengembangan karier, serta sistem kompensasi yang lebih bersifat tetap. Oleh karena itu, pengaruh insentif terhadap kepuasan kerja pegawai dalam penelitian ini masih tergolong rendah dan belum signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Ariansy dkk (2022) dan Kafi (2025).

Peran Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis ketiga dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (0,231). Nilai T-statistic yaitu 1,031 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,303** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian, **hipotesis 3 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai Puskesmas Kapongan cenderung menurunkan kepuasan kerja, namun pengaruh tersebut belum cukup kuat secara statistik. Kondisi ini menunjukkan bahwa meskipun terdapat kecenderungan semakin tinggi beban kerja maka kepuasan kerja akan menurun, hubungan tersebut belum menjadi faktor yang dominan. Pada Puskesmas Kapongan, pegawai telah terbiasa menghadapi tuntutan pekerjaan dan pelayanan kesehatan sehingga beban kerja yang ada masih dapat disesuaikan dengan kemampuan dan tanggung jawab masing-masing. Selain itu, kepuasan kerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompensasi, suasana kerja, dukungan organisasi, dan hubungan interpersonal. Oleh karena itu, pengaruh beban kerja terhadap kepuasan kerja dalam penelitian ini masih belum signifikan. Penelitian ini tidak sejalan dengan penelitian terdahului Agagis dkk (2024) dan Tarqiyah dkk (2025)

Peran Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis keempat dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,163). Nilai T-statistic yaitu 0,492 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,623** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian, **hipotesis 4 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai Puskesmas Kapongan belum mampu meningkatkan kinerja pegawai secara nyata. Kondisi ini menunjukkan bahwa peningkatan kompensasi belum secara langsung diikuti oleh peningkatan hasil kerja pegawai. Pada Puskesmas Kapongan, kinerja pegawai kemungkinan lebih dipengaruhi oleh faktor lain seperti kompetensi, motivasi kerja, disiplin, pengalaman kerja, maupun sistem pengawasan yang diterapkan dalam organisasi. Selain itu, pegawai juga memiliki tanggung jawab pelayanan publik yang tetap harus dijalankan tanpa bergantung pada besarnya kompensasi yang diterima. Oleh karena itu, pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini belum signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Siahaan dkk (2022), namun temuan ini sejalan dengan penelitian Pamungkas dkk (2024).

Peran Insentif Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis kelima dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,103). Nilai T-statistic yaitu 0,341 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,733** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian, **hipotesis 5 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa pemberian insentif kepada pegawai Puskesmas Kapongan belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa insentif bukan merupakan faktor utama yang mendorong pegawai untuk meningkatkan hasil kerjanya. Dalam pelaksanaan tugas pelayanan kesehatan, pegawai lebih mengutamakan tanggung jawab profesional dan kewajiban pelayanan kepada masyarakat dibandingkan dengan adanya insentif tambahan. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh berbagai faktor lain seperti kemampuan kerja, komitmen organisasi, lingkungan kerja, dan kepemimpinan. Oleh karena itu, pengaruh insentif

terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini masih belum signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Saputri dkk (2021), namun sejalan dengan penelitian Rahmawati dkk (2025)

Peran Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis keenam dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,097). Nilai T-statistic yaitu 0,340 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,734** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X3) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian, **hipotesis 6 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa beban kerja yang diterima pegawai Puskesmas Kapongan belum memberikan pengaruh yang berarti terhadap kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa besarnya beban kerja tidak secara langsung menentukan tinggi rendahnya kinerja yang dihasilkan. Pegawai tetap berupaya menyelesaikan tugas sesuai standar pelayanan yang telah ditetapkan meskipun menghadapi beban kerja yang beragam. Selain itu, kinerja pegawai juga dipengaruhi oleh faktor lain seperti kemampuan individu, pengalaman kerja, kerja sama tim, serta dukungan organisasi dalam pelaksanaan tugas. Oleh karena itu, pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai pada penelitian ini masih tergolong rendah dan belum signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Indrayana dkk (2024).

Peran Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja pegawai

Hasil uji hipotesis ketujuh dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,119). Nilai T-statistic yaitu 0,359 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,720** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja (Y1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2). Dengan demikian, **hipotesis 7 ditolak**. Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa tingkat kepuasan kerja pegawai Puskesmas Kapongan belum mampu memberikan pengaruh yang kuat terhadap peningkatan kinerja pegawai. Kondisi ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja bukan menjadi faktor utama yang menentukan pencapaian kinerja pegawai. Pada Puskesmas Kapongan, pegawai tetap dituntut untuk memberikan pelayanan kesehatan yang optimal sesuai dengan standar operasional yang berlaku, sehingga kinerja lebih dipengaruhi oleh tanggung jawab profesi, kedisiplinan, kompetensi, dan komitmen terhadap organisasi. Selain itu, adanya kewajiban untuk memenuhi target pelayanan juga membuat pegawai tetap berusaha mempertahankan kinerjanya terlepas dari tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini masih belum signifikan. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Atmaja & Sukarta (2022).

Peran Kompensasi Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kedelapan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,062). Nilai T-statistic yaitu 0,293 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,770** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian, **hipotesis 8 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara kompensasi dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kapongan. Kondisi ini menunjukkan bahwa kompensasi yang diberikan kepada pegawai belum mampu meningkatkan kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja. Meskipun kompensasi dapat memberikan rasa dihargai kepada pegawai, kepuasan kerja yang terbentuk belum cukup kuat untuk mendorong peningkatan kinerja secara tidak langsung. Pada konteks Puskesmas Kapongan, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh faktor-faktor lain seperti kompetensi, disiplin kerja, tanggung jawab, komitmen organisasi, serta tuntutan pelayanan kesehatan yang harus dipenuhi. Oleh karena itu, kepuasan kerja belum mampu menjadi variabel intervening yang menjembatani pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Hidayat dkk (2021).

Peran Insentif Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesembilan dengan mengacu pada nilai original sample yaitu positif (0,034). Nilai T-statistic yaitu 0,323 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,747** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Insentif (X2) berpengaruh positif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian, **hipotesis 9 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kapongan. Kondisi ini menunjukkan bahwa pemberian insentif belum mampu meningkatkan kepuasan kerja hingga berdampak pada peningkatan kinerja pegawai. Pegawai kemungkinan menganggap insentif sebagai tambahan pendapatan yang tidak secara langsung memengaruhi semangat kerja maupun hasil kerja yang dicapai. Selain itu, kinerja pegawai dalam memberikan pelayanan kesehatan lebih dipengaruhi oleh profesionalisme, tanggung jawab, kemampuan individu, serta komitmen terhadap organisasi dibandingkan dengan adanya insentif. Oleh karena itu, kepuasan kerja belum mampu menjadi perantara dalam hubungan antara insentif dengan kinerja pegawai pada penelitian ini. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Valentina dkk (2025).

Peran Beban Kerja Terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja

Hasil uji hipotesis kesepuluh dengan mengacu pada nilai original sample yaitu negatif (-0,027). Nilai T-statistic yaitu 0,265 (<1,964) dengan nilai p-value sebesar **0,791** (>0,05), maka dapat disimpulkan bahwa Beban Kerja (X3) berpengaruh negatif namun tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y2) melalui Kepuasan Kerja (Y1). Dengan demikian, **hipotesis 10 ditolak.** Berdasarkan hasil tersebut dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja belum mampu memediasi hubungan antara beban kerja dengan kinerja pegawai di Puskesmas Kapongan. Kondisi ini menunjukkan bahwa beban kerja yang dirasakan pegawai belum memberikan pengaruh terhadap kinerja melalui perubahan tingkat kepuasan kerja. Pegawai tetap berupaya menyelesaikan tugas sesuai dengan standar pelayanan yang telah ditetapkan meskipun menghadapi beban kerja yang berbeda-beda. Selain itu, kinerja pegawai lebih dipengaruhi oleh kemampuan dalam mengelola pekerjaan, kerja sama tim, pengalaman kerja, serta komitmen terhadap tanggung jawab profesi dibandingkan dengan tingkat kepuasan kerja yang dirasakan. Oleh karena itu, kepuasan kerja belum mampu menjadi variabel intervening yang memperkuat maupun menjembatani pengaruh beban kerja terhadap kinerja pegawai dalam penelitian ini. Temuan ini tidak sejalan dengan penelitian terdahulu Bahri dkk (2022).

V. KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data dan pembahasan yang telah dilakukan, maka dapat di tarik beberapa Kesimpulan:

1) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H1 diterima);
2) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H2 ditolak);
3) Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja, (H3 ditolak);
4) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (H4 ditolak);
5) Insentif berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (H5 ditolak);
6) Beban Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (H6 ditolak);
7) Kepuasan Kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai, (H7 ditolak);
8) Kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja, (H8 ditolak);
9) Insentif tidak berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai melalui Kepuasan Kerja), (H9 ditolak);
10) Beban Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kinerja pegawai melalui Kepuasan Kerja, (H10 ditolak);

Saran

Bagi Universitas Abdurachman Saleh Situbondo

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan kontribusi sebagai referensi tambahan dalam bidang manajemen sumber daya manusia maupun administrasi publik, terutama yang berkaitan dengan Kompensasi, Insentuf, Beban Kerja, Kepuasan Kerja dan kinerja pegawai. Selain itu, hasil penelitian ini dapat dimanfaatkan sebagai bahan kajian bagi mahasiswa maupun akademisi dalam mengembangkan ilmu pengetahuan serta menjadi rujukan untuk penelitian selanjutnya yang berhubungan dengan instansi Pemerintah.

Bagi Puskesmas Kapongan

1) Puskesmas Kapongan perlu meningkatkan gaji atau upah untuk mendukung peningkatan kompensasi.
2) Puskesmas Kapongan perlu meningkatkan penghormatan kepada senioritas untuk mendukung peningkatan insentif.
3) Puskesmas Kapongan perlu memperhatikan kondisi pekerjaan guna meringankan beban kerja.
4) Puskesmas Kapongan perlu memperhatikan karakteristik pekerjaan guna meningkatkan kepuasan kerja.
5) Puskesmas Kapongan perlu mengurangi tingkat kesalahan untuk meningkatkan kinerja pegawai.

Bagi Peneliti

Penelitian selanjutnya disarankan untuk mengembangkan variabel lain yang berpotensi memengaruhi kinerja pegawai, seperti kepemimpinan, budaya organisasi, kepuasan kerja, motivasi kerja, disiplin kerja, maupun lingkungan kerja. Selain itu, peneliti berikutnya juga dapat memperluas jumlah sampel dan objek penelitian sehingga hasil yang diperoleh menjadi lebih komprehensif serta mampu memberikan gambaran yang lebih luas mengenai faktor-faktor yang memengaruhi Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

DAFTAR PUSTAKA

Afandi, P. (2018). Manajemen sumber daya manusia: Teori, konsep, dan indikator. Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Afandi, Pandi. 2016. Concept & Indicator Human Resources Management for Management Research. Yogyakarta: Deepublish.

Afandi, Pandi. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep dan Indikator). Yogyakarta: Zanafa Publishing.

Agagis, T. A., Junaidi, R., & Roesdi, R. (2024). Pengaruh disiplin kerja dan beban kerja terhadap kinerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening. C*o-Value: Jurnal Ekonomi, Koperasi & Kewirausahaan*. Volume 15 (1).

https://doi.org/10.59188/covalue.v15i01

Ariansy, N. I, and Marlina, K. (2022). Pengaruh Stres Kerja, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi. Borobudur Management Review 2.1 (2022): 1-23. https://doi.org/10.31603/bmar.v2i1.6820

Arikunto, S. (2015). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Arikunto, S. (2017). Prosedur penelitian: Suatu pendekatan praktik. Jakarta: Rineka Cipta.

Armstrong, Michael, dan Stephen Taylor. 2020. Armstrong's Handbook of Human Resource Management Practice. Edisi ke-15. London: Kogan Page.

Atmaja, Sukarta. (2022). Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja dan kinerja pegawai. *Jurnal Manajemen Dan Bisnis*. Volume 4 (1): 116-131. https://doi.org/10.47080/jmb.v4i01.1910

Azwar, S. (2014). Metode penelitian. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.

Badeni. 2017. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi. Bandung: Alfabeta.

Bahri, Syaiful, Lailan Musfiroh Hasibuan, and Sjahril Effendy Pasaribu. "Pengaruh Komunikasi Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Pegawai Pada Kantor Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Provinsi Sumatera Utara." Jesya (Jurnal Ekonomi dan Ekonomi Syariah) 5.1 (2022): 229-244. https://doi.org/10.36778/jesya.v5i1.619

Cain, Brad. 2017. A Review of the Mental Workload Literature. Defence Research and Development Canada.

Fatahudin, A. (2020). Metodologi penelitian kuantitatif. Yogyakarta: Deepublish.

Ghozali, I. (2013). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Ghozali, I. (2018). Aplikasi analisis multivariate dengan program IBM SPSS (Edisi ke-9). Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomez-Mejia, L. R., Berrone, P., & Franco-Santos, M. (2010). Compensation and organizational performance: Theory, research, and practice. New York: M.E. Sharpe.

Hasibuan, M. S. P. (2017). Manajemen sumber daya manusia (Edisi Revisi). Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi. Jakarta: Bumi Aksara.

Hidayat, Muhammad, Didin Halim, and Asep Suharja. "Peran Kepuasan Kerja Dalam Memediasi Kompensasi dan Gaya Kepemimpinan Dalam Peningkatan Kinerja Pegawai." Journal of Economic, Management, Accounting and Technology 4.2 (2021): 172-180. https://doi.org/10.32500/jematech.v4i2.1701

Indrayana, David Shandika, and Febrianur Ibnu Fitroh Sukono Putra. "Pengaruh beban kerja, stres kerja dan lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai." Jurnal Ilmu Ekonomi, Manajemen Dan Bisnis 2.1 (2024):9-18. https://doi.org/10.30787/jiembi.v2i1.1407

Kafi, A. A. I., Arief, M. Y., & Soeliha, S. (2023). Pengaruh Gaji Dan Insentif Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada UD. DNL Kecamatan Banyuputih Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (10): 2358-2375. https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3660

Kasmir. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik). Depok: Rajagrafindo Persada.

Kocsomowidjojo, S.R. 2017. Analisis Beban Kerja. Jakarta: Raih Asa Sukses.

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2018. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Mathis, R. L., & Jackson, J. H. (2011). Human resource management (13th ed.). Mason, OH: South-Western Cengage Learning.

Munandar, A. S. (2014). Psikologi industri dan organisasi. Jakarta: Universitas Indonesia (UI-Press).

Nazir, M. (2013). Metode penelitian. Bogor: Ghalia Indonesia.

Pamungkas, M. E. S., Ediyanto, E., & Minullah, M. (2024). Pengaruh Kompensasi, Motivasi Kerja Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Kontrak Non Medis Dalam Membangun Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Empiris Rumah Sakit Umum Daerah Kecamatan Asembagus Kabupaten Situbondo). *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (10): 1865-1879. https://doi.org/10.36841/jme.v3i10.5276

Purnomo, R. A. (2017). Analisis statistik ekonomi dan bisnis dengan SPSS. Ponorogo: CV Wade Group.

Putri, Fanisya Rahmadina, and Yudi Nur Supriadi. "Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Organizational Citizenship Behavior (OCB) Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PT Patra Badak Arun Solusi." Jurnal Manajemen Motivasi 18.1(2022):10.https://doi.org/10.29406/jmm.v18i1.3707

Rahmawati, R., Pramesthi, R. A., & Praja, Y. (2024). Pengaruh Kompetensi Pegawai, Insentif Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Yang Berdampak Pada Kinerja Aparatur Sipil Negara (Asn) Rsud Dr. H. Koesnadi Bondowoso. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 3 (5): 997-1011. https://doi.org/10.36841/jme.v3i5.4960

Rivai, Veithzal. 2009. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan: Dari Teori ke Praktik. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Riyanti, L., Ediyanto, E., & Tulhusnah, L. (2023). Pengaruh Motivasi dan Kompensasi terhadap Loyalitas Karyawan PDAM Situbondo dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 2 (10): 2166-2182. https://doi.org/10.36841/jme.v2i10.3637

Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2015). Perilaku organisasi (Edisi 16). Jakarta: Salemba Empat.

Saputri, Andini Dwi, Susi Handayani, and Muhammad Kurniawan DP. "Pengaruh disiplin kerja dan pemberian insentif terhadap kinerja pegawai PT Putra Karisma Palembang." Jurnal Nasional Manajemen Pemasaran & SDM 2.1 (2021): 25-42. https://doi.org/10.47747/jnmpsdm.v2i1.211

Sholihin, M., & Ratmono, D. (2013). Analisis SEM-PLS dengan WarpPLS 3.0 untuk hubungan nonlinier dalam penelitian sosial dan bisnis. Yogyakarta: Andi.

Siagian, Sondang P. 2012. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Siahaan, Jeferson, Edi Supriyadi, and Annisa Muharomah. "KONTRIBUSI KOMPENSASI DAN MOTIVASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI DISPUSIPDA PROVINSI JAWA BARAT DIVISI PUSTAKAWAN." Sistemik: Jurnal Ilmiah Nasional Bidang Ilmu Teknik 10.1 (2022): 41-46. https://doi.org/10.53580/sistemik.v10i1.69

Sinambela, Lijan Poltak. 2016. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara.

Spector, P. E. (2008). Industrial and organizational psychology: Research and practice (5th ed.). Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.

Sugiyono. (2017). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2019). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. (2022). Metode penelitian kuantitatif, kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Sugiyono. 2015. Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D. Bandung: Alfabeta.

Supranto, J. (2018). Statistik: Teori dan aplikasi. Jakarta: Erlangga.

Sutrisno, Edy. 2017. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Sutrisno, Edy. 2019. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Kencana.

Tarqiyah, U., Arief, M. Y., & Ariyantiningsih, F. (2025). Pengaruh Profesionalisme, Kompetensi, Dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Pada ASN Kantor Kementerian Agama Kabupaten Situbondo. *Jurnal Mahasiswa Entrepreneurship (JME)*. FEB UNARS. Volume 4 (4): 798-816. https://doi.org/10.36841/jme.v4i4.6774

Tarwaka. 2015. Ergonomi Industri: Dasar-Dasar Pengetahuan Ergonomi dan Aplikasi di Tempat Kerja. Surakarta: Harapan Press.

Wardhana, Adi, dkk. 2022. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Media Sains Indonesi