

Efektivitas Kepemimpinan, Dukungan Organisasi, Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dengan Kepuasan Kerja

Editor's Request 2023-06-09	Your Response 2023-07-25	Review Submitted 2023-08-28	Review Due 2023-08-28
--------------------------------	-----------------------------	--------------------------------	--------------------------

Iswan Brandes, Yakup, Moh. Afan Suyanto, Deby R. Karundeng

Pascasarjana Universitas Gorontalo

Jl. Jend. Sudirman, Wumialo, Kec. Kota Tengah, Kota Gorontalo, Gorontalo, 96138

iswanbrandes8@gmail.com, yakup.ug@gmail.com, afansuyanto@gmail.com,

deby.rk21@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis efektivitas kepemimpinan, dukungan organisasi, kompensasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Biro SDM Polda Gorontalo. Populasi penelitian adalah berjumlah 119 orang responden dengan menggunakan metode sensus. Teknik analisis yang digunakan adalah analisis jalur (Path Analysis) dengan bantuan perangkat lunak *Statistical Product Service Solution* (SPSS) dan Lisrel untuk menganalisis data. Temuan penelitian ini adalah (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, (2) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, (3) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja, (4) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, (5) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, (6) kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, (7) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja, (8) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja, (9) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja, (10) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja..

Kata kunci: Dukungan Organisasi; Kepemimpinan; Kepuasan Kerja; Kompensasi; Motivasi Kerja

Abstract

This research aims to analyze the effectiveness of leadership, organizational support, compensation on work motivation and job satisfaction as intervening variables in the HR Bureau of the Gorontalo Police. The research population is 119 respondents using the census method. The analysis technique used is path analysis (Path Analysis) with the help of Statistical Product Service Solution (SPSS) and Lisrel software to analyze the data. The findings of this study are (1) leadership has a positive and direct significant effect on job satisfaction, (2) organizational support has a positive and direct significant effect on job satisfaction, (3) compensation has a positive and direct significant effect on job satisfaction, (4) leadership has a positive and significant direct effect on work motivation. (5) organizational support has a positive and significant direct effect on work motivation. (6) work compensation has a positive and significant direct effect on work motivation. (7) job satisfaction has a positive and significant direct effect on work motivation. (8) leadership has a positive and significant indirect effect on work motivation through job satisfaction. (9) organizational support has a

positive and significant indirect effect on work motivation through job satisfaction. (10) compensation has a positive and significant indirect effect on work motivation through job satisfaction.

Keywords: *Compensation; Job satisfaction; Leadership; Organizational Support; Work motivation*

PENDAHULUAN

Kepemimpinan dalam suatu Institusi memegang peranan penting karena pemimpin akan menggerakkan dan mengarahkan Institusi dalam mencapai tujuan dan sekaligus merupakan tugas yang tidak mudah, karena harus memahami setiap pribadi bawahan yang berbeda-beda. Bawahan dipengaruhi sedemikian rupa sehingga bias memberikan pengabdian dan partisipasi kepada Institusi secara efektif dan efisien. Dengan kata lain, bawahan sukses tidaknya usaha pencapaian tujuan Institusi ditentukan oleh kualitas kepemimpinan.

Kepemimpinan yang berfokus pada transformasi organisasi seiring dengan tuntutan perubahan dalam suatu organisasi, diyakini bakal memainkan peranan penting. Implementasi kepemimpinan pada institusi Kepolisian memang perlu diterapkan sebagai salah satu solusi menghadapi persaingan globalisasi. Penerapan perilaku kepemimpinan pada institusi Kepolisian akan menghasilkan anggota Polri yang bekerja dengan digerakkan oleh visi. Selanjutnya anggota Polri akan bekerja dengan keras, bermotivasi tinggi juga kreatif, mereka juga merasa nyaman bekerja karena karyanya dihargai oleh pimpinan. Hasil akhirnya adalah tercapainya tujuan Polri bahkan melebihi apa yang diharapkan. Dengan demikian institusi Polri dapat berjalan secara efektif dan mampu menghadapi setiap tantangan yang timbul di dalam perjalanannya karena hanya kinerja melebihi ekspektasi yang dapat menghasilkan kemajuan, pertumbuhan dan pada akhirnya dapat survive dalam waktu yang panjang.

Namun hal ini menjadi kendala dan masalah yang besar di kepolisian, sering kali sarana prasarana tidak didukung sebuah kebijakan yang memihak, dapat dilihat dari kebutuhan tunjangan kesehatan bagi Polri yang belum maksimal, baik kebutuhan-kebutuhan lainnya, terlebih saat anggota tersebut terlibat suatu masalah tertentu ini juga mempengaruhi motivasi kerja bagi rekan-rekan anggota lainnya yang akan berpengaruh secara psikologis. Disisi lain salah satu yang bentuk motivasi anggota adalah bentuk kepemimpinan, hasil penelitian Syaifora (2019) mengungkapkan bahwa kepemimpinan mempengaruhi motivasi seseorang dalam bekerja dan beberapa faktor lainnya. Perbaikan dan tindakan yang mengarah pada kinerja yang baik memerlukan sebuah kepemimpinan yang sesuai dan tepat, karena dalam tubuh Polri sendiri dengan organisasi sistem hirarki dan kepangkatan yang sangat bertingkat, menutup peluang peralihan dengan cepat.

Kepuasan kerja anggota Polri secara individu merupakan sesuatu hal yang dianggap penting, baik bagi anggota Polri itu sendiri, maupun bagi lembaga yang bersangkutan. Dengan kepuasan kerja yang tinggi, lebih besar kemungkinan tercapainya tujuan pribadi (anggota Polri) maupun lembaga tujuan. Kepuasan kerja dirasakan penting dan perlu di perhatikan oleh pihak Biro SDM Polda Gorontalo, karena manusia sebagai faktor dan pemeran utama dalam proses kerja, terlepas apakah pekerjaan itu sarat teknologi atau tidak, namun pada akhirnya manusialah yang akan menjadikan pekerjaan itu efektif atau tidak. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi akan membuat organisasi semakin stabil, sehingga mempermudah dalam mencapai tujuannya. Kepuasan kerja juga merupakan faktor penting yang harus diperhatikan karena setiap orang yang bekerja mengharapkan memperoleh kepuasan dari tempatnya bekerja (Yakup, 2016).

Dukungan organisasi secara internal juga memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan tugas pelayanan kepolisian. Dukungan organisasi dalam ranah kepolisian sangatlah luas, dukungan organisasi tidak hanya sebatas pada pagar kantor polisi namun juga lingkungan luas berupa masyarakat selaku obyek pelayanan. Dukungan yang dimaksud juga salah satu pendukung dalam memotivasi kerja anggota di lapangan, tidak hanya bersifat administratif namun juga bersifat moril didalam organisasi Tersebut.

Mengingat arti pentingnya kompensasi bagi Pegawai Negeri Sipil, maka pemerintah secara terus menerus berusaha melakukan perbaikan system kompensasi Pegawai Negeri. Salah satu kebijakan yang berkaitan dengan perbaikan kompensasi anggota Kepolisian adalah Peraturan Pemerintah Nomor 42 Tahun 2010 tentang Hak-Hak Anggota Kepolisian yaitu gaji pokok. Adapun dalam Peraturan Pemerintah tersebut disebutkan bentuk kompensasi yang diberikan kepada Anggota Kepolisian adalah : tunjangan keluarga (tunjangan isteri/suami dan anak), tunjangan jabatan, tunjangan lauk pauk, dan tunjangan beras. Selain itu menurut Peraturan Pemerintah tersebut, hak-hak lainnya anggota POLRI antara lain adalah : pelayanan kesehatan, bantuan hukum dan perlindungan keamanan, cuti, Kapor POLRI, tanda kehormatan, perumahan dinas/asrama/mess, transportasi atau angkutan dinas, dan lain-lain.

Kebijakan kompensasi untuk anggota POLRI tersebut menunjukkan bahwa selama ini pemerintah terus meningkatkan kompensasi bagi aparat kepolisian sehingga diharapkan lebih meningkatkan motivasi kerja dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya memberikan perlindungan dan pelayanan kepada masyarakat. Namun kenyataan selama ini ternyata masih ada aparat kepolisian yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi. Hal ini dapat dilihat dari masih banyaknya keluhan masyarakat atas perilaku aparat kepolisian seperti : kurang responsive dalam menanggapi permintaan pelayanan dari masyarakat, menunda pemberian pelayanan kepada masyarakat, sengaja memperlambat waktu penyelesaian pelayanan dengan alasan yang tidak jelas, tidak transparan dalam hal waktu penyelesaian pelayanandan biaya pelayanan, meminta imbalan dari masyarakat dalam pemberian pelayanan, Tindakan melakukan pungutan liar, serta indakan-tindakan yang berindikasikan penyimpangan.

Beberapa hal yang dikemukakan di atas memperlihatkan bahwa walaupun berbagai kebijakan untuk perbaikan kompensasi di lingkungan kepolisian telah dilakukan oleh pemerintah, namun demikian masih banyak ditemukan aparat kepolisian yang belum menunjukkan motivasi kerja yang tinggi sebagaimana diindikasikan dengan beberapa perilaku yang tidak sesuai atau menyimpang dalam melaksanakan tugas seperti yang digambarkan di atas. Kenyataan ini dapat mengindikasikan bahwa kebijakan kompensasi di lingkungan POLRI belum efektif meningkatkan motivasi kerja aparat kepolisian.

Mencermati uraian yang telah dijelaskan sebelumnya, maka yang menjadi tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap motivasi dengan kepuasan kerja sebagai variabel interning pada Biro SDM Polda Gorontalo.

METODE PENELITIAN

Analisis ini merupakan metode untuk menerangkan dan mencari hubungan kausal antar variable. Analisis jalur digunakan untuk menelaah hubungan antara model kausal yang telah dirumuskan peneliti atas dasar pertimbangan teoretis dan pengetahuan tertentu. Dengan demikian analisis jalur dapat digunakan untuk menguji seperangkat hipotesis kausal serta menafsirkan hubungan antar variabel. Adapun model persamaan analisis jalurnya adalah sebagai berikut :

$$\text{Struktur I : } Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_1X_3}X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Struktur II : } Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2$$

Dimana :

Y_1 : Kepuasan Kerja

Y_2 : Motivasi Kerja

X_1 : Kepemimpinan

X_2 : Dukungan Organisasi

X_3 : Kompensasi

Analisis data hasil penelitian digunakan program aplikasi SPSS (*Statistical Product And Service Solution*) ver. 26 dan persamaan analisis jalur digunakan Lisrel ver 8,7.

Koefisien determinasi bertujuan untuk mengukur bagaimana kemampuan model dalam menerangkan variasi-variabel dependen. Koefisien determinasi memiliki nilai adalah antara nol (0) dan satu (1). Nilai R^2 yang dinilai lebih kecil berarti kemampuan variabel-variabel

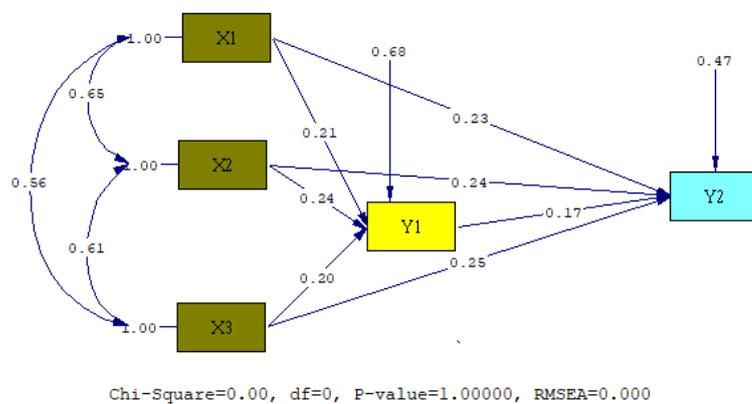
independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen sangatlah terbatas. Nilai yang mendekati satu berarti variabel-variabel independen memberikan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk diprediksi variasi variabel dependen.

Uji T adalah pengujian tingkat signifikansi dalam membuat suatu kesimpulan (*inference*) terhadap pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y). Dalam hal ini pengujian dilakukan secara parsial dengan membanding antara nilai T_{hitung} dengan T_{tabel} . Apabila T_{hitung} lebih kecil dari T_{tabel} maka kriteria keputusannya adalah menerima hipotesis, dengan menggunakan derajat kebebasan (*degree of freedom*) 95% atau $\alpha = 5\%$ (0,05)

HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Persamaan Jalur

Sesuai metode analisis yang digunakan yaitu *path analysis*, setelah dilakukan penelitian melalui penyebaran kuisioner dan dilanjutkan analisis dengan menggunakan aplikasi Lisrel versi 8,70 diperoleh output lisrel 8,70 sebagaimana dalam gambar berikut:



Gambar 1. Skor Model Empirik Koefisien Jalur
Sumber : Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan gambar 1, maka koefisien jalur yang dihasilkan sebagai berikut:

Struktur I

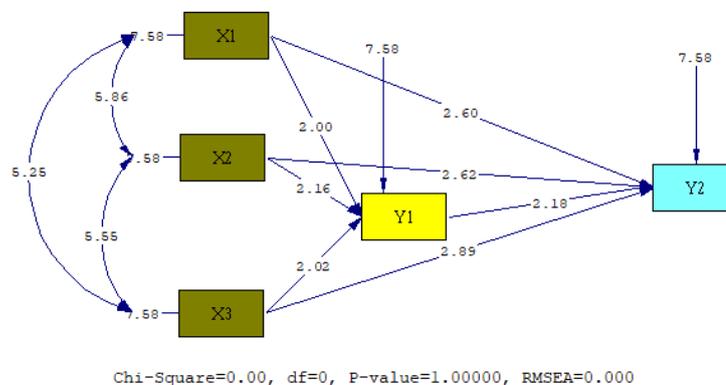
$$Y_1 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \varepsilon_1$$

$$Y_1 = 0,21X_1 + 0,24X_2 + 0,20X_3 + 0,68\varepsilon_1$$

Struktur II

$$Y_2 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \rho Y_1 Y_1 + \varepsilon_1$$

$$Y_2 = 0,23X_1 + 0,24X_2 + 0,25X_3 + 0,17Y_1 + 0,47\varepsilon_1$$



Gambar 2. Skor Model Empirik T-Hitung
Sumber : Hasil Analisis, 2023

Berdasarkan gambar 2, maka koefisien jalur T-hitung, ringkasannya sebagai berikut:

Struktur I

$$Y_1 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \varepsilon_1$$

$$Y_1 = 2,00X_1 + 2,16X_2 + 2,02X_3 + 7,58\varepsilon_1$$

Struktur II

$$Y_2 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \rho Y_1 Y_1 + \varepsilon_2$$

$$Y_2 = 2,60X_1 + 2,62X_2 + 2,89X_3 + 2,18Y_1 + 7,58\varepsilon_2$$

Berikut ini ringkasan koefisien jalur baik pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dalam tabel berikut:

Koefisien Jalur	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	Melalui Y_1	t-hitung	t-tabel	($\alpha = 0,05\%$)
X_1 ke Y_1	0,21	-	2,00	1,96	Sig
X_2 ke Y_1	0,24	-	2,16	1,96	Sig
X_3 ke Y_1	0,20	-	2,02	1,96	Sig
X_1 ke Y_2	0,23	-	2,60	1,96	Sig
X_2 ke Y_2	0,24	-	2,62	1,96	Sig
X_3 ke Y_2	0,25	-	2,89	1,96	Sig
Y_1 ke Y_2	0,17	-	2,18	1,96	Sig
X_1 ke Y_2	-	0,17	2,18	1,96	Sig
X_2 ke Y_2	-	0,17	2,18	1,96	Sig
X_3 ke Y_2	-	0,17	2,18	1,96	Sig
ε_1	0,68	-	7,58	1,96	Sig
ε_2	0,47	-	7,58	1,96	Sig

Tabel 1. Ringkasan Koefisien Jalur dan Uji T-Hitung

Sumber : Data di olah 2023

Uji Kecocokan Model Koefisien Jalur

Berdasarkan penilaian kecocokan model kepemimpinan, dukungan organisasi, dan kompensasi terhadap motivasi kerja dengan kepuasan kerja sebagai variable intervening, pada table diatas menunjukkan hasil yang baik. Keseluruhan pengukuran kecocokan model dalam penelitian di sajikan dalam tabel berikut.

Ukuran GOF	Estimasi	Hasil Uji
Chi Square	0,000	Model Sangat Cocok dengan Data
P Value	1,0000	
RMSEA	0,0000	

Tabel 2. Uji Kesesuaian Model Analisis

Sumber : Data diolah 2023

Berdasarkan tabel 2 dapat diketahui bahwa pengukuran kecocokan model koefisien jalur memiliki kecocokan yang baik, dimana kriteria pengukuran memenuhi persyaratan uji kesesuaian model pengukuran. Hasil ini menunjukkan bahwa prediksi model secara keseluruhan memiliki kecocokan yang baik didasarkan pada ukuran-ukuran kecocokan Goodnes of fit (GOF).

Koefisien Jalur

1. Strukurur Pertama

Hasil analisis data persamaan struktural pertama : $Y_1 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \varepsilon_1$ dengan menggunakan bantuan program lisrel 8.70, maka diperoleh output hasil analisis dalam gambar 5.3. Berdasarkan output analisis data, maka model persamaan struktural pertama yakni

menghasilkan persamaan struktural $Y_1 = 0,21X_1 + 0,24X_2 + 0,20X_3 + 0,68\varepsilon_1$. Sedangkan persamaan struktural pertama $t_{hitung} Y_1 = 2,00X_1 + 2,16X_2 + 2,02X_3 + 7,58\varepsilon_1$

2. Struktur II

Hasil analisis data persamaan struktural kedua : $Y_2 = \rho X_1X_1 + \rho X_2X_2 + \rho X_3X_3 + \rho Y_1Y_1 + \varepsilon_2$ dengan menggunakan bantuan program lisrel 8.70, maka diperoleh output hasil analisis dalam gambar 5.3. Berdasarkan output analisis data, maka model persamaan struktural pertama yakni menghasilkan persamaan struktural $Y_2 = 0,23X_1 + 0,24X_2 + 0,24X_3 + 0,17Y_1 + 0,47\varepsilon_2$. Sedangkan persamaan struktural kedua t_{hitung} adalah $Y_2 = 2,60X_1 + 2,62X_2 + 2,89X_3 + 2,18Y_1 + 7,58\varepsilon_2$

Berdasarkan hasil uji persamaan struktur pertama dan kedua dapat dijelaskan koefisien jalur sebagai berikut:

1. Nilai koefisien jalur kepemimpinan (PX_1) terhadap motivasi kerja (Y_1) = $0,21X_1$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,21 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap
2. Nilai koefisien jalur dukungan organisasi (PX_2) terhadap motivasi kerja (Y_1) = $0,24X_2$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable dukungan organisasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,24 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
3. Nilai koefisien jalur kompensasi (PX_3) terhadap motivasi kerja (Y_1) = $0,20X_3$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable kompensasi (X_3) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor motivasi kerja (Y_1) sebesar 0,20 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap.
4. Nilai koefisien jalur kepemimpinan (PX_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2) = $0,23X_1$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable kepemimpinan (X_1) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kepuasan kerja (Y_2) sebesar 0,23 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap
5. Nilai koefisien jalur dukungan organisasi (PX_2) terhadap kepuasan kerja (Y_2) = $0,24X_2$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable dukungan organisasi (X_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kepuasan kerja (Y_2) sebesar 0,24 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap
6. Nilai koefisien jalur kompensasi (PX_3) terhadap kepuasan kerja (Y_2) = $0,25X_3$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable kompensasi (X_3) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kepuasan kerja (Y_2) sebesar 0,25 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap
7. Nilai koefisien jalur motivasi kerja (PY_1) terhadap kepuasan kerja (Y_2) = $0,17Y_1$. Hasil ini memberikan makna bahwa setiap peningkatan skor variable kepuasan kerja (Y_2) sebesar satu satuan akan diikuti dengan peningkatan skor kepuasan kerja (Y_2) sebesar 0,17 dengan asumsi variable independent lainnya dalam keadaan tetap

Uji Koefisien Determinasi (R^2)

Uji koefisien determinasi dipergunakan untuk menilai perubahan naik turunnya skor variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kepemimpinan, dukungan organisasi, kompensasi melalui motivasi kerja anggota Polisi Daerah Gorontalo. Hasil analisis pada aplikasi Lisrel 8.7 diperoleh nilai korelasi (R^2) sebagai berikut:

1. Struktur pertama, yaitu kepemimpinan, dukungan organisasi dan kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,32 atau 32%. Hasil ini memberikan makna bahwa variasi perubahan peningkatan skor motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan, dukungan organisasi dan kompensasi sebesar 32%, sisanya sebesar 68% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.
2. Struktur kedua, kepemimpinan, dukungan organisasi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,53 atau 53%. Hasil ini memberikan makna bahwa variasi perubahan peningkatan skor kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variable kepemimpinan,

dukungan organisasi, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 53%, sisanya sebesar 47% dipengaruhi variable lain yang tidak dimasukkan dalam model ini.

Pengujian Hipotesis

Hipotesis	Koefisien Jalur/ T_{hitung}	Kesimpulan
I	0,21 2,00	H ₁ diterima ; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.
II	0,24 2,16	H ₂ diterima ; dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja
III	0,20 2,02	H ₃ diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja
IV	0,23 2,60	H ₄ diterima ; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
V	0,24 2,62	H ₅ diterima ; dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
VI	0,25 2,89	H ₆ diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
VII	0,22 2,49	H ₇ diterima ; penempatan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap produktivitas kerja.
VIII	0,21 + 0,17 2,52 + 2,18	H ₈ diterima ; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
IX	0,24 + 0,17 2,16 + 2,18	H ₉ diterima ; dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
X	0,20 + 0,25 2,02 + 2,18	H ₁₀ diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja.
Stuktur I	$R^2 = 0,32$	Pariasi perubahan kenaikan skor motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, dukungan organisasi dan kompensasi sebesar 32%.
Stuktur II	$R^2 = 0,53$	Pariasi perubahan kenaikan skor kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, dukungan organisasi, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 53%.

Tabel 3. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

Sumber : Data diolah 2023

Pembahasan

1. Pengaruh kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan merupakan bagian yang dianggap penting dalam manajemen organisasi, yang dimana melekat pada diri seorang pemimpin dalam bentuk kemampuan dan atau proses untuk mempengaruhi orang lain, agar berperilaku seperti apa yang dikehendaki pemimpin, dalam rangka mencapai tujuan organisasi. Temuan ini sejalan dengan pendapat Nawawi (2008) Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan memberikan kepuasan serta keberhasilan dalam suatu organisasi.

Temuan dalam penelitian ini konsisten mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Astuti dan Iverizkinawati (2018), Mubarak dan Zein (2019) menunjukkan bahwa variabel kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti bahwa semakin bagus kepemimpinan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi anggota

organisasi. Kepemimpinan sebagaimana diuraikan diatas, salah satu peran kepemimpinan yang baik adalah menciptakan kepuasan kerja para anggota. Anggota yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan mencurahkan segala kemampuan yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan.

2. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan dukungan organisasi yang tinggi, yaitu (1) organisasi menghargai kontribusi anggota, (2) organisasi menghargai usaha ekstra yang diberikan anggota, (3) organisasi memperhatikan keluhan anggota, (4) organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan anggota, (5) organisasi menyediakan bantuan bagi anggota yang memiliki kesulitan pelaksanaan pekerjaan. Jika anggota menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka anggota tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasinya.

Teori dukungan organisasi menyatakan bahwa dalam terpenuhinya kebutuhan anggota pada kebutuhan sosioemosional secara umum dilihat dari sampai mana suatu organisasi menghargai kontribusi karyawannya serta sejauh mana suatu organisasi memperhatikan kesejahteraan para anggotanya. Dukungan organisasi dapat berarti menghargai kontribusi anggota, mendengar keluhan, merasa bangga akan hasil kerja atau prestasinya dan memenuhi kebutuhan pegawai. Keberadaan dukungan organisasi yang diberikan menjadikan anggota merasa lebih puas dengan pekerjaannya.

Temuan dalam penelitian ini konsisten mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Hidayanti, dkk (2020), Pratami dan Muryatini (2022) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian membuktikan bahwa persepsi dukungan organisasi memberikan pengaruh kepada kepuasan kerja dikarenakan adanya persepsi ini akan membuat anggota menganggap bahwa lingkungan dan rekan kerja mereka bisa dipercaya, hingga pada akhirnya memunculkan kepuasan akan kondisi kerja.

3. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan akan mampu meningkatkan kepuasan kerja anggota. Kompensasi meliputi: (1) gaji, (2) tunjangan, (3) bonus, (4) kompensasi non finansial. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari anggotanya. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelola kompensasi dengan baik sehingga bisa memenuhi persyaratan adil dan layak. Dengan pelaksanaan pemberian kompensasi yang adil dan layak, anggota akan senang dalam bekerja dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Rivai dan Zainal dalam Ajimat, dkk (2020) kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada organisasi. Kompensasi merupakan pendorong utama untuk meraih kepuasan anggota. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumberdaya manusia yang berkualitas.

4. Pengaruh kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara langsung terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kepemimpinan yang baik, yaitu pimpinan yang memiliki sifat, karakter, atau cara seseorang dalam upaya membina dan menggerakkan seseorang atau sekelompok orang agar mereka bersedia, komitmen dan setia untuk melaksanakan kegiatan sesuai dengan tugas dan tanggung jawab untuk mewujudkan tujuan organisasi yang telah ditetapkan, dapat meningkatkan motivasi kerja anggota polisi dalam melaksanakan tugasnya.

Penilaian kepemimpinan meliputi: (1) kemampuan mengambil keputusan, (2) kemampuan memotivasi, (3) kemampuan komunikasi, (4) kemampuan mengendalikan bawahan, (5) tanggung jawab, (6) kemampuan mengendalikan emosional. Indikator – indikator tersebut memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja anggota polisi dalam melaksanakan tugasnya.

Temuan penelitian ini sejalan dengan pendapat Nasrudin (2020) salah satu keberhasilan sebuah organisasi adalah ditentukan oleh kemampuan seorang manager atau pemimpin dalam memotivasi para pegawainya untuk mengerahkan segenap kemampuan untuk tercapainya tujuan organisasi. Hal ini juga menguatkan asumsi bahwa faktor kepemimpinan sangat penting dalam kehidupan manusia. Sehingga dapat dipastikan bahwa dalam setiap kehidupan manusia pasti ada tiga unsur yang saling mempengaruhi terjadinya interaksi di antara mereka, yaitu pemimpin yang menjalankan peran kepemimpinan, pengikut yaitu sekelompok orang yang mengikuti, dan situasi yang memungkinkan terjadinya proses interaksi antara pemimpin dan orang yang dipimpinya.

5. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung dukungan organisasi terhadap motivasi kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi secara langsung terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan dukungan organisasi yang tinggi, yaitu (1) organisasi menghargai kontribusi anggota, (2) organisasi menghargai usaha ekstra yang diberikan anggota, (3) organisasi memperhatikan keluhan anggota, (4) organisasi memiliki kepedulian terhadap kesejahteraan anggota, (5) organisasi menyediakan bantuan bagi anggota yang memiliki kesulitan pelaksanaan pekerjaan. Jika anggota menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka anggota tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas dirinya dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasinya.

Temuan dalam penelitian ini konsisten mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Riantoko, dkk (2017), Mardiyah, dkk (2023) dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Dukungan organisasi secara internal juga memiliki keterkaitan dalam pelaksanaan tugas pelayan kepolisian. Dukungan organisasi dalam ranah kepolisian sangatlah luas, dukungan organisasi tidak hanya sebatas pada pagar kantor polisi namun juga lingkungan luas berupa masyarakat selaku obyek pelayanan. Dukungan yang dimaksud juga salah satu pendukung dalam memotivasi kerja anggota di lapangan, tidak hanya bersifat administratif namun juga bersifat moril didalam organisasi tersebut, dukungan organisasi mampu meningkatkan dan memberikan efektifitas pada peningkatan motivasi kerja anggota, yang menghasilkan pengaruh yang sangat nyata terhadap organisasi, organisasi akan semakin maju seiring dengan dukungan organisasi terhadap motivasi anggotanya sesuai yang diharapkan organisasi.

6. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung kompensasi terhadap motivasi kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara langsung terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kompensasi yang sesuai dengan harapan akan mampu meningkatkan motivasi kerja anggota. Kompensasi meliputi: (1) gaji, (2) tunjangan, (3) bonus, (4) kompensasi non finansial. Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi organisasi. Organisasi mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi yang lebih besar dari anggotanya. Oleh karena itu organisasi harus mampu mengelola kompensasi dengan baik sehingga bisa memenuhi persyaratan adil dan layak. Dengan pelaksanaan pemberian kompensasi yang adil dan layak, anggota akan senang dalam bekerja dan akan termotivasi untuk bekerja lebih baik, sehingga tujuan organisasi tercapai.

Temuan dalam penelitian ini konsisten mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Nurhayati dan Wahyuni (2021), Koljaan dan Rahadi (2021) motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kebutuhan menjadi faktor utama dalam memotivasi anggota karena sebagai manusia tentunya memiliki kebutuhan yang beragam. Anggota akan termotivasi jika kebutuhannya terwujud, dengan terwujudnya harapan tersebut

maka akan muncul kepuasan kerja yang berdampak baik terhadap pekerjaan yang dilakukan anggota terhadap organisasi. Kompensasi digunakan untuk membuat anggota termotivasi bekerja dengan baik, membuat anggota lebih disiplin dalam bekerja, dan meningkatkan kinerjanya.

7. Pengaruh Kepuasan kerja terhadap Motivasi Kerja

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh langsung kepuasan kerja terhadap motivasi kerja diperoleh hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepuasan kerja secara langsung terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mampu meningkatkan motivasi kerja anggota. Kepuasan kerja meliputi: (1) pekerjaan itu sendiri, (2) peluang promosi, (3) supervisor, (4) dukungan rekan kerja. Tingkat rasa puas individu bahwa mereka mendapat imbalan yang setimpal dari bermacam-macam aspek situasi pekerjaan dari organisasi tempat mereka bekerja. Jadi kepuasan kerja menyangkut psikologis individu didalam organisasi, yang diakibatkan oleh keadaan yang ia rasakan dari lingkungannya.

Temuan dalam penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Heryanto, dkk (2017), Afifah dan Musadieg (2017) kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Kepuasan kerja adalah meliputi reaksi atau sikap kognitif, afektif, dan evaluatif dan menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Dengan kepuasan kerja yang tinggi akan mendorong terbentuknya motivasi kerja yang tinggi.

8. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh tidak langsung kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui variable kepuasan kerja memberikan hasil bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan kepemimpinan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini ditunjukkan pengaruh langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kepuasan kerja terhadap motivasi kerja. Hal ini membuktikan bahwa posisi variable kepuasan kerja dalam memoderasi hubungan antara kepemimpinan terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja memberikan hasil yang baik. Artinya bahwa keberadaan variabel kepuasan kerja secara langsung dapat memperkuat motivasi kerja anggota.

Berdasarkan hasil temuan ini memberikan penegasan pentingnya kepuasan dalam menghubungkan kepemimpinan dengan motivasi kerja. Sehingga dengan demikian bahwa motivasi kerja akan dapat lebih meningkat jika kepemimpinan didukung dengan penguatan kepuasan kerja, maka motivasi akan semakin meningkat yang dimiliki anggota organisasi. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, Tindakan yang menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

9. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh tidak langsung dukungan organisasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja memberikan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan dukungan organisasi secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini memberikan makna bahwa kepuasan kerja memiliki yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan karyawan terkait pekerjaannya.

Berdasarkan hasil temuan ini memberikan penegasan pentingnya kepuasan dalam menghubungkan kepemimpinan dengan motivasi kerja. Sehingga dengan demikian bahwa motivasi kerja akan dapat lebih meningkat jika kepemimpinan didukung dengan penguatan kepuasan kerja, maka motivasi akan semakin meningkat yang dimiliki anggota organisasi. Kepemimpinan merupakan upaya mempengaruhi banyak orang melalui komunikasi untuk mencapai tujuan, cara mempengaruhi orang dengan petunjuk atau perintah, Tindakan yang

menyebabkan orang lain bertindak atau merespons dan menimbulkan perubahan positif, kekuatan dinamis penting yang memotivasi dan mengkoordinasikan organisasi dalam rangka mencapai tujuan, kemampuan untuk menciptakan rasa percaya diri dan dukungan diantara bawahan agar tujuan organisasional dapat tercapai.

10. Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Melalui Kepuasan Kerja.

Hasil analisis koefisien jalur pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja memberikan hasil terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Hal ini memberikan penegasan bahwa kompensasi memiliki yang penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota polisi.

Sistem kompensasi dalam organisasi harus dihubungkan dengan tujuan dan strategi organisasi. Menyadari betapa pentingnya anggota sebagai sumber daya manusia sebagai aset yang berharga, maka perlu diperhatikan pemberian kompensasi sebagai imbalan yang layak dan sesuai dengan beban kerja yang dimiliki untuk sebuah penghargaan terhadap apa yang telah dikerjakan oleh para anggota, dimana semakin tinggi kompensasi yang diterima anggota dari pihak organisasi maka kesejahteraan anggota pun juga akan meningkat. Hal ini memotivasi anggota untuk melaksanakan semua tugas serta tanggung jawab pekerjaan yang diberikan dan begitupun sebaliknya jika kompensasi yang diterima rendah maka kesejahteraan pun akan berkurang dan mengakibatkan menurunnya semangat dalam melakukan pekerjaan sehingga hal ini dapat menyebabkan kerugian bagi organisasi karena tujuan yang tidak tercapai dengan baik.

Sunyoto dalam Bastian, dkk (2019) kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Anggota yang puas lebih menyukai situasi kerjanya dari pada tidak menyukainya. Perasaan – perasaan yang berhubungan dengan kepuasan dan ketidakpuasan kerja cenderung mencerminkan penaksiran dari anggota - anggota tentang pengalaman – pengalaman kerja pada waktu sekarang dan lampau dari pada harapan-harapan untuk masa depan.

Tolak ukur tingkat kepuasan kerja tentu berbeda-beda, karena setiap individu anggota berbeda standar kepuasannya antara anggota dengan anggota lainnya. Faktor – faktor yang biasanya digunakan untuk mengukur kepuasan kerja seorang anggota atau pegawai, yaitu: isi pekerjaan. Setiap pekerjaan memerlukan suatu keterampilan tertentu. Biasanya anggota lebih menyukai pekerjaan yang memberikan peluang kepada mereka untuk menggunakan keterampilan, kemampuan, dan pengetahuan yang dimiliki. Organisasi dan manajemen yang baik akan memperhatikan kesejahteraan anggota dengan mengupayakan berbagai cara untuk mempertahankan, memotivasi dan menciptakan kepuasan kerja anggota, Kesempatan untuk berkembang. Kesempatan untuk berkembang merupakan faktor yang berhubungan dengan ada tidaknya kesempatan untuk memperoleh peningkatan karier selama bekerja, Pembayaran (upah/gaji). Anggota menginginkan sistem pembayaran yang mereka anggap adil, tidak bermakna ganda, dan sesuai dengan harapan mereka, ciri-ciri/sifat rekan kerja.

Motivasi dipandang sebagai dorongan mental yang menggerakkan dan mengarahkan perilaku manusia, termasuk belajar. Dalam motivasi terkandung adanya keinginan yang mengaktifkan, meggerakkan, menyalurkan dan mengarahkan sikap dan perilaku individu. Motivasi adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan upaya itu dalam memenuhi beberapa kebutuhan individual. Kebutuhan terjadi apabila tidak ada keseimbangan antara apa yang dimiliki dan apa yang diharapkan. Dorongan merupakan kekuatan mental yang berorientasi pada pemenuhan harapan dan pencapaian tujuan

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan dari penelitian ini adalah: (1) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukan bahwa faktor kepemimpinan yang tepat dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi. (2) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini

menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang tinggi memberikan kontribusi positif terhadap peningkatan kepuasan kerja anggota polisi. (3) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai memberikan dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi. (4) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan dapat memberikan kontribusi terhadap peningkatan motivasi kerja anggota polisi. (5) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota polisi. (6) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dapat memberikan peningkatan motivasi kerja anggota polisi. (7) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja yang tinggi dapat meningkatkan motivasi kerja anggota polisi. (8) Kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kepemimpinan yang baik yang didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menambah kenaikan motivasi kerja yang dimiliki anggota polisi. (9) Dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa dukungan organisasi yang kuat dan didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menambah kenaikan motivasi kerja yang dimiliki anggota polisi. (10) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara tidak langsung terhadap motivasi kerja melalui kepuasan kerja. Hasil ini menunjukkan bahwa kompensasi yang sesuai dan didukung dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menambah kenaikan motivasi kerja yang dimiliki anggota polisi.

Berdasarkan simpulan yang telah dikemukakan sebelumnya, maka saran dari penelitian ini adalah (1) Kepemimpinan yang ada saat ini sebaiknya untuk ditingkatkan karena dengan kepemimpinan yang baik dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota organisasi. (2) Dukungan organisasi untuk dapat ditingkatkan, karena dengan dukungan organisasi yang tinggi dapat meningkatkan kepuasan kerja anggota. (3) Kompensasi sebaiknya tetap menyesuaikan dengan aturan atau ketentuan penetapan kompensasi, karena dengan kompensasi yang sesuai dapat meningkatkan kepuasan kerja.

REFERENSI

- Afifah, T., & Musadieg, M. A. 2017. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja (Studi pada Karyawan PT Pertamina Geothermal Energy Kantor Pusat Jakarta) *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)* Vol. 47 No.1 Juni 2017
- Astuti, R, Iverizkinawati. 2018. Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilman*, Vol. 6, No. 1, pp. 26-41, Februari 2018
- Bastian, D., & Kuswarak., K. S. 2019. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Cv. Setia Budi Di Bandar Lampung. *Jurnal Manajemen Mandiri Saburai* Vol.03, No.03, 2019
- Hidayanti, S., Budianto, A., & Setianingsih. W. 2020. Pengaruh Persepsi Dukungan Organisasi Dan Keadilan Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Suatu Studi pada PT. PP Presisi Tbk Tasikmalaya) *Business Management and Entrepreneurship Journal*. Volume 2 Nomor 3 September 2020
- Koljaan, C. A.,& Rahadi, D. R. 2021. Analisis Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Karyawan Saat Pandemi Covid 19 (PT. Takagi Sari Multi Utama) *The Asia Pacific Journal of Management Studies*. Volume 8 Nomor 1 Januari – April 2021
- Mubarok, A., & Zein, A. 2019. Pengaruh Kepemimpinan dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Rahman Teknik Perkasa Bekasi. *Jurnal Ilmiah Manajemen Ubhara*, Volume 6 No 1, April 2019.
- Nawawi, H. (2012). *Metode Penelitian Bidang Sosial*. Yogyakarta: Gajah Mada University Press.

- Pratami, N. W. C. A., & Muryatini, N. N. 2022. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasi di SD Taman Rama Jimbaran. *Widya Manajemen*, Pebruari 2022, Vol. 4 (No. 1)
- Rivai, V. & Sagala, E.J, 2019. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk perusahaan*. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada
- Sunyoto, D., & Burhanudin, 2017. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta. CAPS
- Sunyoto, D. 2016. *Sumber Daya Manusia. Teori; Kuisisioner; dan Analisis data Cetakan 1*. CAPS Publishing, Yogyakarta.
- Syaifora, L. 2019. Pengaruh Kepemimpinan terhadap Kinerja Melalui Motivasi Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Desa (PMD) Riau. *Jurnal Ekonomi KIAT*. Vol. 30, No. 2, Des 2019
- Wibowo, 2018. *Manajemen kinerja*. Jakarta: PT Rajagrafindo Persada.
- Yakup. (2016). Pengaruh Kompensasi Dan Promosi Jabatan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Journal of Management*, 2(1), 95–112.