

## **BAB IV**

### **HASIL DAN PEMBAHASAN**

#### **4.1 Hasil Penelitian**

##### **4.1.1 Gambaran Umum Objek Penelitian**

Berbagai langkah kebijakan yang menuntut perubahan dalam Institusi Polda dipandang perlu untuk dilaksanakan Perubahan tersebut menuntut reformasi Polri dalam segala aspek, termasuk pengembangan dan pembentukan Polda baru di jajaran Polri. Pada tanggal 2 Oktober 1996 dengan Keputusan Panglima ABRI Nomor : Kep/06/IX/1996 tanggal 10 September 1996, Polwil Lampung diubah menjadi Polda Lampung status Polda tipe C yang merupakan likudasi dari Polda Sumbagsel. Dengan Telegram Kapolri Nomor Pol : TR/1787/1999 tanggal 21 Oktober 1999 mengalami validasi dari Polda tipe C ke Polda tipe B. Kemudian berdasarkan Surat Keputusan Kapolri No. Pol : Skep/958/XII/2004 tanggal 23 Desember 2004 Polda dari tipe B menjadi tipe B1. Kepala Kepolisian Daerah Lampung menyandang tipe A sesuai keputusan Kapolri Jenderal Tito Karnavian bernomor B/5342/X/2016/SRENA bertanggal 245 Oktober 2016 dan Pengukuhanannya tertuang dalam Surat Telegram Kapolri Nomor : ST/2947/XI/KEP./2018 tertanggal 17 November 2018.

#### 4.1.2 Deskripsi Responden

Responden dalam penelitian ini adalah anggota polisi pada Polisi Daerah (Polda) Lampung Biro Sumber Daya Manusia. Metode penarikan sampel dilakukan secara sensus dengan jumlah sampel berjumlah 119 orang. Berdasarkan data responden penelitian, maka dapat dijelaskan deskripsi responden sebagai berikut:

##### a. Jenis Kelamin

Karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.1. Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin

No	Jenis Kelamin	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Laki - laki	97	81,5
2	Perempuan	22	18,5
T O T A L		119	100

Sumber : Hasil Penelitian 2025.

Tabel 4.1 menunjukkan bahwa responden dengan jenis kelamin laki-laki sebanyak 81,5% dan perempuan sebanyak 18,5%. Hal ini menunjukkan bahwa mayoritas responden dalam penelitian ini adalah laki - laki.

##### b. Usia

Karakteristik responden berdasarkan usia disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.2. Karakteristik Responden Berdasarkan Usia

No	Usia (Tahun)	Jumlah (Orang)	Prosentase (%)
1	Kurang 35	19	16,0
2	36 – 40	31	26,1
3	41 – 45	43	36,1
4	Lebih dari 45	26	21,8
T O T A L		119	100

Sumber : Hasil Penelitian 2025.

Tabel 4.2 terlihat bahwa dari 119 orang responden sebagian besar berusia 40 keatas.

#### c. Pendidikan

Karakteristik responden berdasarkan tingkat pendidikan disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.3. Karakteristik Responden Berdasarkan Strata Pendidikan

No	Strata Pendidikan	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Sarjana	68	57,1
2	SLTA	51	42,9
T O T A L		119	100

Sumber : Hasil penelitian 2025.

Tabel 4.3. menunjukkan bahwa responden sebagian besar berpendidikan Sarjana yaitu sebanyak 57,1%. Hal ini menunjukkan bahwa anggota polisi pada biro sumber daya manusia Polda Lampung berpendidikan sarjana.

#### d. Masa Kerja

Karakteristik responden berdasarkan masa kerja disajikan pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.4. Karakteristik Responden Berdasarkan Lama Kerja

No	Masa Kerja (Tahun)	Jumlah (Orang)	Presentase (%)
1	Kurang dari 10	7	5,9
2	11 – 15	21	17,6
3	16 – 20	39	32,8
4	Lebih dari 20	52	43,7
T O T A L		119	100

Sumber : Hasil penelitian 2025.

Tabel 4.4 menunjukkan sebagian besar responden telah bertugas lebih dari 20 tahun menjadi anggota Polisi.

### 4.1.3 Uji Kualitas Data Penelitian

#### a. Uji Validitas

Pengujian validitas uji coba kuisisioner variabel pelatihan yaitu menggunakan uji validitas butir kuisisioner teknik korelasi *product moment* yaitu membandingkan nilai  $r_{hitung}$  dengan  $r_{tabel}$ . Jika  $r_{hitung} \geq r_{tabel}$  maka butir kuisisioner dinyatakan valid, dan jika  $r_{hitung} < r_{tabel}$  maka butir kuisisioner tidak valid, sehingga harus dikeluarkan dari analisis statistik. Nilai  $r_{tabel}$  dengan taraf kepercayaan  $\alpha = 0,05$  pada *degre of predom* (df) = n - 1, atau 30 - 1 = 29, nilai  $r_{tabel} = 0,367$  hasil pengujian validitas sebagai berikut :

#### 1. Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

Tabel 4.5. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepemimpinan (X<sub>1</sub>)

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=30)	Keterangan
1	0.490	0,367	Valid
2	0.452	0,367	Valid
3	0.464	0,367	Valid
4	0.587	0,367	Valid
5	0.340	0,367	Tidak Valid
6	0.506	0,367	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Primer diolah 2025.

Tabel 4.5 menunjukkan Hasil perhitungan validitas kuisisioner kepemimpinan berjumlah 6 butir. 1butir tidak valid, sehingga yang dipergunakan berjumlah 5 butir yang valid karena nilai pada Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,367$  dapat dipergunakan untuk pengujian berikutnya.

## 2. Dukungan Organisasi (X<sub>2</sub>)

Tabel 4.6. Hasil Uji Validitas Instrumen Dukungan Organisasi (X<sub>2</sub>)

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=30)	Keterangan
1	0.514	0,367	Valid
2	0.825	0,367	Valid
3	0.934	0,367	Valid
4	0.875	0,367	Valid
5	0.490	0,367	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Primer diolah 2025.

Tabel 4.6 menunjukkan Hasil perhitungan validitas kuisisioner dukungan organisasi berjumlah 5 butir dinyatakan valid. Karena nilai pada Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel.} = 0,367$  dapat dipergunakan untuk pengujian berikutnya.

## 3. Kompensasi (X<sub>3</sub>)

Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Instrumen Kompensasi (X<sub>3</sub>)

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=30)	Keterangan
1	0.509	0,367	Valid
2	0.452	0,367	Valid
3	0.494	0,367	Valid
4	0.563	0,367	Valid
5	0.671	0,367	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Primer diolah 2025.

Tabel 4.7. menunjukkan Hasil perhitungan validitas kuisisioner kompensasi berjumlah 5 butir diperoleh hasil keseluruhan dinyatakan valid. Karena nilai pada Corrected Item- Total Correlation  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel.} = 0,367$  dapat dipergunakan untuk pengujian berikutnya.

#### 4. Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Instrumen Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=30)	Keterangan
1	0.566	0,367	Valid
2	0.804	0,367	Valid
3	0.773	0,367	Valid
4	0.607	0,367	Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Primer diolah 2025.

Tabel 4.8. menunjukkan Hasil perhitungan validitas kuisioner kepuasan kerja berjumlah 4 butir dapat dinyatakan valid, Karena nilai pada Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,367$  dapat dipergunakan untuk pengujian berikutnya.

#### 5. Motivasi Kerja (Y<sub>2</sub>)

Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Instrumen Motivasi Kerja (Y<sub>2</sub>)

No. Butir	r-hitung	r-tabel (n=30)	Keterangan
1	0.639	0,367	Tidak Valid
2	0.661	0,367	Valid
3	0.741	0,367	Valid
4	0.615	0,367	Valid
5	0.613	0,367	Valid
6	-0.263	0,367	Tidak Valid

Sumber : Lampiran 3. Data Primer diolah 2025.

Tabel 4.9. Hasil perhitungan validitas kuisioner motivasi kerja berjumlah 6, terdapat 1 butir yang tidak valid. Maka kuisioner yang dipeergunakan sebanyak

5 butir dapat dinyatakan valid, Karena nilai pada Corrected Item-Total Correlation  $r_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $r_{tabel} = 0,367$  dapat dipergunakan untuk pengujian berikutnya.

## b. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dilakukan dengan menggunakan metode *alpha cronbach's*. Patokan yang umumnya telah diterima secara luas adalah item kuisioner dengan nilai *alpha cronbach's* lebih besar dari 0,60 dinyatakan reliabel. Hasil pengolahan data diperoleh sebagai berikut :

Tabel 4.10. Hasil Uji Reliabilitas Instrumen Penelitian

Variabel	Hasil Uji	Nilai <i>alpha cronbach's</i>	Keterangan
Kepemimpinan (X <sub>1</sub> )	0,733	0,60	Reliabel
Dukungan Organisasi (X <sub>2</sub> )	0,884	0,60	Reliabel
Kompensasi (X <sub>3</sub> )	0,764	0,60	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	0,843	0,60	Reliabel
Motivasi Kerja (Y <sub>2</sub> )	0,705	0,60	Reliabel

Sumber : Lampiran 3. Data Primer diolah 2025.

Tabel 4.10 menunjukkan Hasil pengujian reliabilitas nilai *alpha cronbach's* yang dihasilkan lebih besar dari 0,60 sehingga disimpulkan keempat variabel yang diteliti dinyatakan reliabel.

### 4.1.4 Uji Persyaratan Analisis.

#### a. Uji Autokorelasi

Analisis jalur dengan dua atau lebih variabel independen mensyaratkan uji autokorelasi. Autokorelasi adalah terjadinya hubungan antar variabel independen, yang mana hubungan tersebut tidak diperkenankan. Uji autokorelasi dapat dilakukan dengan pengujian *Durbin-watson* (DW). Menurut metode *Durbin-Watson*, akan terjadi autokorelasi dari persamaan jalur apabila dijumpai keadaan :

1. Angka DW dibawah -2 berarti ada autokorekasi positif
2. Adanya DW diantara -2 sampai +2 berarti tidak ada autokorelasi

3. Angka DW di atas +2 berarti ada autokorelasi negatif.

Tabel 4.11. Uji Autokorelasi

Model Summary <sup>b</sup>	
Model	Durbin-Watson
1	2,232

Sumber : Lampiran 5. Data Primer diolah 2025.

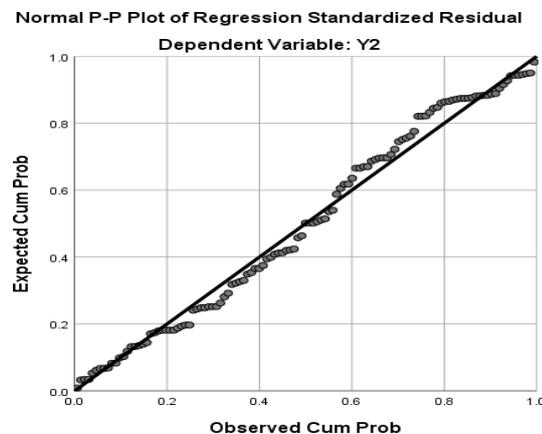
Tabel 4.11 dapat diketahui nilai Durbin Watson menunjukkan 2,232 yang berarti masih berada pada batas normal yaitu antara -2 sampai dengan

+2, maka dapat disimpulkan bahwa asumsi tidak terdapat outokorelasi telah terpenuhi.

#### b. Uji Normalitas Data

Model analisis jalur yang baik adalah yang memiliki distribusi normal atau mendekati normal. Untuk itu diperlukan uji normalitas, yang dimaksudkan untuk menguji apakah variabel independen dan variabel dependen dalam model regresi mempunyai distribusi normal atau tidak. Pengujian dilakukan dengan melihat sebaran data pada garis arah analisis statistik, sebagaimana pada gambar berikut.

Gambar 5.1. Uji Normalitas Data



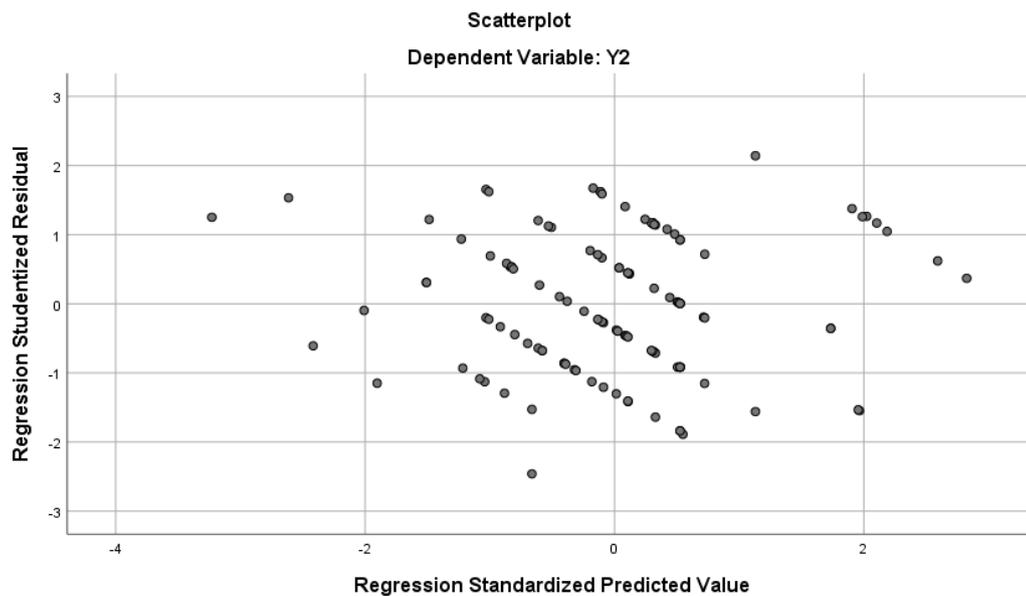
Sumber : Lampiran 6. Data Primer diolah 2025.

Hasil pengujian normalitas data menggunakan grafik diatas terlihat sebaran data mengikuti garis arah regeri, hasil ini menunjukkan bahwa data berdistribusi normal, sehingga data memenuhi persyaratan uji normalitas data.

### c. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas dilakukan untuk menguji apakah dalam model terjadi ketidaksamaan varians dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tidak memiliki pola tertentu.

Gambar 5.2. Uji Heteroskedastisitas



Sumber : Data diolah 2025.

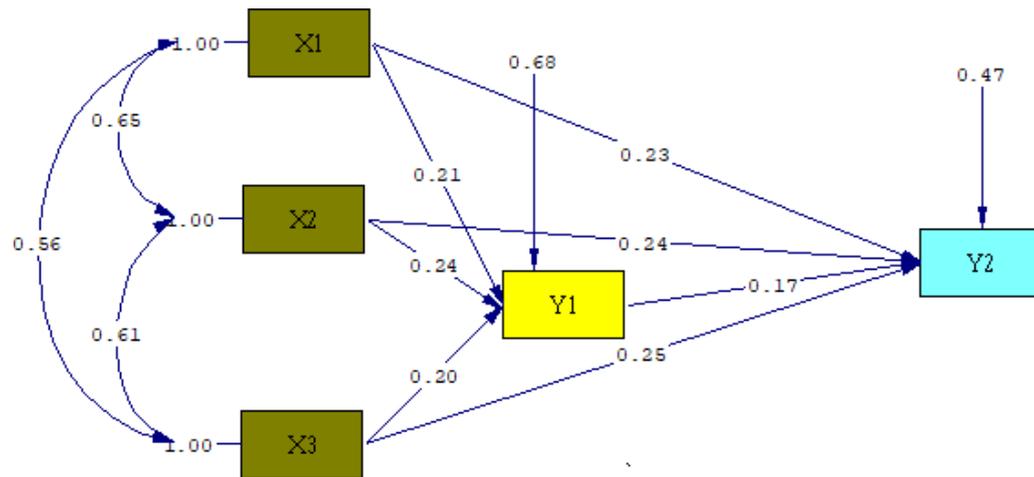
## 4.1.5 Uji Kecocokan Model Analisis

### a. Analisis Persamaan Jalur

Sesuai metode analisis yang digunakan yaitu path analysis, setelah dilakukan penelitian melalui penyebaran kuisisioner dan dilanjutkan analisis dengan

menggunakan aplikasi SmartPLS4 diperoleh output sebagaimana dalam gambar berikut:

Gambar 5.3. Skor Model Empirik Koefisien Jalur



Chi-Square=0.00, df=0, P-value=1.00000, RMSEA=0.000

Sumber : Hasil Analisis

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

Struktur I

$$Y_1 = \rho_{X_1}X_1 + \rho_{X_2}X_2 + \rho_{X_3}X_3 + \epsilon_1$$

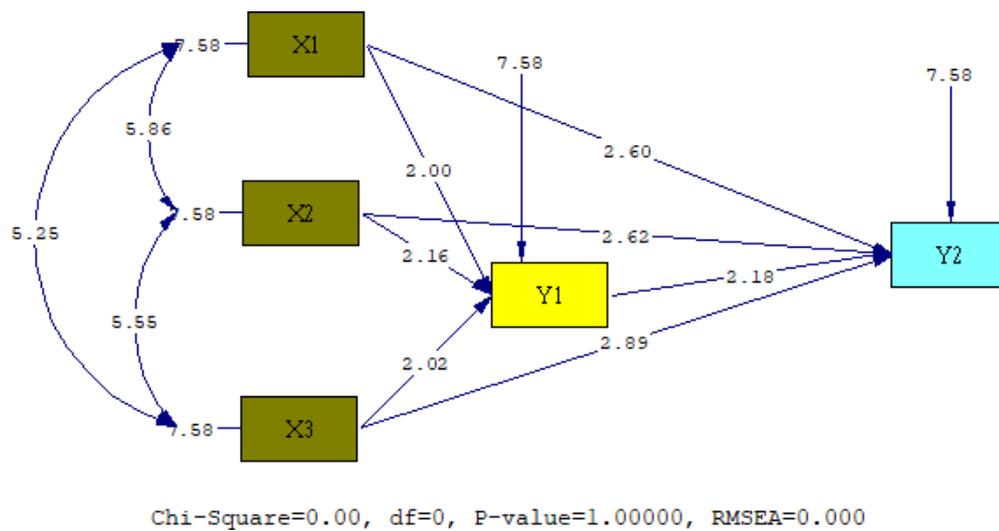
$$Y_1 = 0,21X_1 + 0,24X_2 + 0,20X_3 + 0,68\epsilon_1$$

Struktur II

$$Y_2 = \rho_{X_1}X_1 + \rho_{X_2}X_2 + \rho_{X_3}X_3 + \rho_{Y_1}Y_1 + \epsilon_1$$

$$Y_2 = 0,23X_1 + 0,24X_2 + 0,25X_3 + 0,17Y_1 + 0,47\epsilon_1$$

Gambar 5.4. Skor Model Empirik T-Hitung



Sumber : Hasil Analisis

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

Struktur I

$$Y_1 = \rho_{X_1 X_1} X_1 + \rho_{X_2 X_2} X_2 + \rho_{X_3 X_3} X_3 + \epsilon_1$$

$$Y_1 = 2,00X_1 + 2,16X_2 + 2,02X_3 + 7,58\epsilon_1$$

Struktur II

$$Y_2 = \rho_{X_1 X_1} X_1 + \rho_{X_2 X_2} X_2 + \rho_{X_3 X_3} X_3 + \rho_{Y_1 Y_1} Y_1 + \epsilon_2$$

$$Y_2 = 2,60X_1 + 2,62X_2 + 2,89X_3 + 2,18Y_1 + 7,58\epsilon_2$$

Dari tabel gambar di atas, maka dapat di buat ringkasan koefisien jalur baik

pengaruh langsung maupun pengaruh tidak langsung, dalam tabel berikut :

Tabel 4.12. Ringkasan Koefisien Jalur dan Uji T-Hitung

Koefisien Jalur	Koefisien Jalur Pengaruh Langsung	Melalui Y <sub>1</sub>	t-hitung	t-tabel	( $\alpha = 0,05\%$ )
X <sub>1</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,21	-	2,00	1,96	Sig
X <sub>2</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,24	-	2,16	1,96	Sig
X <sub>3</sub> ke Y <sub>1</sub>	0,20	-	2,02	1,96	Sig
X <sub>1</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,23	-	2,60	1,96	Sig
X <sub>2</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,24	-	2,62	1,96	Sig
X <sub>3</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,25	-	2,89	1,96	Sig
Y <sub>1</sub> ke Y <sub>2</sub>	0,17	-	2,18	1,96	Sig

Sumber : Lampiran 7. Data sudah di olah 2025.

#### 1. 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.

Tabel 4.13. Uji Kesesuaian Model Analisis

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

Sumber : Lampiran 7. Data sudah diolah 2025.

Tabel 4.13 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).

## b. Koefisien Jalur

### 1. Strukurur Pertama

Hasil analisis data persamaan struktural pertama :  $Y_1 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \epsilon_1$  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  $Y_1 = 0,21X_1 + 0,24X_2 + 0,20X_3 + 0,68\epsilon_1$ . Sedangkan persamaan struktural pertama  $t_{hitung} Y_1 = 2,00X_1 + 2,16X_2 + 2,02X_3 + 7,58\epsilon_1$

### 2. Struktur II

Hasil analisis data persamaan struktural kedua :  $Y_2 = \rho X_1 X_1 + \rho X_2 X_2 + \rho X_3 X_3 + \rho Y_1 Y_1 + \epsilon_2$  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  $Y_2 = 0,23X_1 + 0,24X_2 + 0,24X_3 + 0,17Y_1 + 0,47\epsilon_2$ . Sedangkan persamaan struktural kedua  $t_{hitung}$  adalah  $Y_2 = 2,60X_1 + 2,62X_2 + 2,89X_3 + 2,18Y_1 + 7,58\epsilon_2$

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.

### **c. 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 Lampung. Hasil analisis pada aplikasi SmartPLS4 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.

#### **4.1.6 Pengujian Hipotesis**

##### **a. Kepemimpinan terhadap Kepuasan Kerja**

Hipotesis I

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan ( $PX_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis yang diuji adalah

$$H_0 : PX_1 = 0 \quad H_1 : PX_1 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,21. Nilai  $t_{hit} = 2,00 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien jalur kepemimpinan ( $PX_1$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variable kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis pertama dinyatakan diterima.

## **b. Dukungan Organisasi terhadap Kepuasan Kerja**

### Hipotesis II

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dukungan organisasi ( $PX_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis yang diuji adalah  $H_0$  :

$$PX_2 = 0$$

$$H_1 : PX_2 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur dukungan organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,24. Nilai  $t_{hit} = 2,16 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka variabel koefisien jalur dukungan organisasi ( $PX_2$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variabel dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis kedua dinyatakan diterima.

## **c. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja**

### Hipotesis III

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompensasi ( $PX_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis yang diuji adalah

$$H_0 : PX_3 = 0 \quad H_1 : PX_3 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur kompensasi terhadap kepuasan kerja sebesar 0,20. Nilai  $t_{hit} = 2,02 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien jalur variabel kompensasi ( $PX_3$ ) terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variabel kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hipotesis ketiga dinyatakan diterima.

#### **d. Kepemimpinan terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis IV

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepemimpinan ( $PX_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis yang diuji adalah

$$H_0 : PX_1 = 0 \quad H_1 : PX_1 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur kepemimpinan terhadap motivasi kerja sebesar 0,23. Nilai  $t_{hit} = 2,60 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien jalur kepemimpinan ( $PX_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variable kepemimpinan ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis keempat dinyatakan diterima.

#### **e. Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja.**

Hipotesis V

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung dukungan organisasi ( $PX_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis yang diuji adalah  $H_0 : PX_2 = 0$

$$H_1 : PX_2 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur dukungan organisasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,24. Nilai  $t_{hit} = 2,62 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien jalur dukungan organisasi ( $PX_2$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variable dukungan organisasi ( $X_2$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis kelima dinyatakan diterima.

#### **f. Kompensasi terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis VI

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kompensasi ( $PX_3$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis yang diuji adalah

$$H_0 : PX_3 = 0 \quad H_1 : PX_3 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur kompensasi terhadap motivasi kerja sebesar 0,25. Nilai  $t_{hit} = 2,89 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien jalur kompensasi ( $PX_3$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variable kompensasi ( $X_3$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis keenam dinyatakan diterima.

#### **g. Kepuasan Kerja terhadap Motivasi Kerja**

Hipotesis VII

Terdapat pengaruh positif dan signifikan secara langsung kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis yang diuji adalah

$$H_0 : PY_1 = 0 \quad H_1 : PY_1 \neq 0$$

Berdasarkan perhitungan model koefisien jalur kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) sebesar 0,17. Nilai  $t_{hit} = 2,18 > t_{tabel} 1,96$ , karena nilai  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka koefisien jalur kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ) adalah positif dan signifikan. Berdasarkan temuan ini, maka variable kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja ( $Y_2$ ). Hipotesis ketujuh dinyatakan diterima.

Tabel 4.14. Ringkasan Hasil Uji Hipotesis

<b>Hipotesis</b>	<b>Koefisien Jalur/<math>T_{hitung}</math></b>	<b>Kesimpulan</b>
I	0,21 2,00	H <sub>1</sub> diterima ; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja.
II	0,24 2,16	H <sub>2</sub> diterima ; dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap kepuasan kerja
III	0,20 2,02	H <sub>3</sub> diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
IV	0,23 2,60	H <sub>4</sub> diterima ; kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.
V	0,24 2,62	H <sub>5</sub> diterima ; dukungan organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.
VI	0,25 2,89	H <sub>6</sub> diterima ; kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi kerja.
VII	0,22 2,49	H <sub>7</sub> diterima ; kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara langsung terhadap motivasi.
Struktur I	$R^2 = 0,32$	Pariasi perubahan kenaikan skor motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, dukungan organisasi dan kompensasi sebesar 32%.
Struktur II	$R^2 = 0,53$	Pariasi perubahan kenaikan skor kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh kepemimpinan, dukungan organisasi, kompensasi dan motivasi kerja sebesar 53%.

## **4.2 Pembahasan**

### **4.2.1 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 yang diungkapkan oleh staf Biro SDM Polda Lampung bahwa kepemimpinan sangat berpengaruh terhadap motivasi kerja kepada teman-teman polisi baik seleting maupun kepada senior, karena kepemimpinan seseorang dapat merubah pola pekerja dan gaya kerja yang dilakukan oleh teman-teman polisi, sehingganya dengan kepemimpinan yang baik maka dapat memotivasi kerja.

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 kepuasan kerja anggota polisi dalam melaksanakan tugasnya.

Kepemimpinan menjadi salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja

anggota. Suatu organisasi membutuhkan pemimpin yang efektif dan mempunyai kemampuan mempengaruhi anggota dalam menjalankan tugasnya guna untuk mencapai tujuan bersama, dengan adanya pemimpin yang efektif akan menghasilkan kepuasan kerja anggota polisi. 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 dipimpinnya.

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 di atas, 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.

#### **4.2.2 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. Temuan penelitian ini sejalan dengan diungkapkan oleh salah satu staf Biro SDM Polda Lampung yang mengatakan bahwa dukungan organisasi merupakan salah satu motivasi yang terbaik untuk kami pegawai kepolisian dengan adanya dukungan organisasi tanpa membedakan dan ada perbedaan dari segi jabatan kami merasa tersanjung karena dalam organisasi tidak akan berlaku bila sesama pegawai saling memberi dukungan dan saling mengayomi dengan keadaan seperti itu kami merasa diterima dan sangat dibutuhkan sekaligus di hargai dalam lingkungan organisasi khususnya pada Biro SDM.

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. Dukungan organisasi ini sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menghargai, memberikan penghargaan dan memperdulikan anggota. Bentuk nyata dari dukungan organisasi dapat dilihat pada berbagai hal seperti dukungan dari atasan, kesempatan mendapatkan penghargaan

lebih dari organisasi, perlakuan yang tidak diskriminatif dan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan anggota.

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.

Dukungan organisasi mengacu pada persepsi anggota mengenai sejauh mana organisasi menilai kontribusi, memberi dukungan, dan peduli pada kesejahteraan mereka. Jika anggota menganggap bahwa dukungan organisasi yang diterimanya tinggi, maka anggota tersebut akan menyatukan keanggotaan sebagai anggota organisasi ke dalam identitas diri mereka dan kemudian mengembangkan hubungan dan persepsi yang lebih positif terhadap organisasi tersebut. Dengan menyatunya keanggotaan dalam organisasi dengan identitas anggota, maka anggota tersebut merasa menjadi bagian dari organisasi dan merasa bertanggung jawab untuk berkontribusi dan memberikan kinerja terbaiknya pada organisasi.

#### **4.2.3 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 diungkapkan oleh salah satu staf Biro SDM Polda Lampung yang mengatakan bahwa sejauh ini kompensasi itu sudah kami rasakan, sehingganya kami merasa puas dengan kerja yang kami lakukan, kompensasi yang diberikan seperti ucapan terima kasih, ucapan memuji dan kaa-kata yang mengandung motivasi kepada kami khususnya kami yang hanya staf dan tidak memiliki jabatan.

Temuan dalam penelitian ini konsisten mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Rangkuti dan Ernanda (2020), Azhar, dkk (2020) kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil membuktikan bahwa dengan kompensasi yang sesuai akan menciptakan kepuasan kerja yang tinggi. 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.

#### **4.2.4 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 manajer atau pemimpin dalam memotivasi para pegawainya untuk mengerahkan segenap kemampuan untuk tercapainya tujuan organisasi. Hasil 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 dipimpinnya.

Temuan dalam penelitian ini konsisten mendukung temuan penelitian yang

dilakukan oleh Rêgo, dkk (2017), Mendrofa, dkk (2021) kepemimpinan berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai. Untuk itu seorang pemimpin diharapkan mempunyai kemampuan memotivasi para pegawainya, yaitu kemampuan mempengaruhi dan mengerahkan segenap potensi para bawahannya untuk meningkatkan kinerja dalam pelaksanaan tugas. Kepemimpinan sebagaimana diuraikan diatas, salah satu peran kepemimpinan yang menonjol adalah sebagai pembangun motivasi kerja para anggota. Anggota itu mencurahkan segala sumber daya yang dimilikinya untuk mencapai tujuan yang telah ditentukan. Selain itu, peran pemimpin lainnya yang adalah sebagai pemandu, penuntun dan pembimbing anggota dalam melakukan aktivitas untuk mencapai tujuan tertentu; sebagai pengendali organisasi; sebagai pembangun jaringan komunikasi; sebagai supervisor yang efisien; dan sebagai pengawal para anggotanya untuk mencapai sasaran sesuai jadwal waktu dan rencana yang telah ditentukan.

#### **4.2.5 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.

Dukungan organisasi ini sebagai usaha yang dilakukan oleh organisasi untuk menghargai, memberikan penghargaan dan memperdulikan anggota. Bentuk nyata dari dukungan organisasi dapat dilihat pada berbagai hal seperti dukungan dari atasan, kesempatan mendapatkan penghargaan lebih dari organisasi, perlakuan yang tidak diskriminatif dan lingkungan kerja yang mendukung perkembangan anggota.

Dukungan organisasi merupakan kesiapan organisasi dalam menghargai peningkatan kinerja, dan mengembangkan keyakinan anggota secara global bahwa sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan kepedulian tentang kesejahteraan anggota. Dukungan organisasi merujuk pada keyakinan anggota mengenai sejauh mana organisasi menghargai kontribusi dan peduli terhadap kesejahteraan mereka. Kesejahteraan yang diberikan kepada anggota dapat berupa penghargaan. Penghargaan yang diberikan oleh organisasi dapat dianggap memberikan keuntungan bagi anggota, seperti adanya perasaan diterima dan diakui, memperoleh gaji dan promosi, mendapatkan akses-akses informasi, serta bentuk-bentuk bantuan lain yang dibutuhkan anggota untuk dapat menjalankan pekerjaannya secara efektif. Terdapatnya norma timbal balik ini menyebabkan anggota dan organisasi harus saling memperhatikan tujuan-tujuan yang ada dalam hubungan kerja tersebut, sehingga dengan dukungan ini akan memberikan dorongan bagi anggota dalam meningkatkan motivasinya sebagai bagian dari anggota organisasi.

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 moral 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.

#### **4.2.6 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.

Pemberian kompensasi bertujuan untuk memikat, menahan dan memotivasi para anggota. Jadi apabila suatu organisasi tidak mampu mengembangkan dan menerapkan kompensasi yang adil dan layak, maka kemungkinan perusahaan akan kehilangan tenaga kerja terampil dan berkemampuan tinggi. Selain itu motivasi anggota pun akan menurun karena kebutuhan anggota belum terpenuhi. Turunnya motivasi kerja anggota akan merugikan organisasi. Karena bagi anggota bekerja pada suatu organisasi merupakan suatu cara mencari nafkah guna memenuhi kebutuhan hidupnya dengan mengharapkan imbalan yang sesuai dengan tingkat kemampuan, pengetahuan, dan keterampilan yang diilikinya.

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.

#### **4.2.7 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.

Kepuasan kerja merupakan faktor penting bagi anggota dalam mendukung tercapainya tujuan organisasi. Kepuasan kerja merupakan sikap emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dirasakan anggota terkait pekerjaannya. Kepuasan kerja anggota memiliki peran penting dalam meningkatkan motivasi kerja anggota. Kepuasan kerja anggota merupakan salah satu pendorong dalam meningkatkan motivasi kerja. Hal ini sesuai dengan pendapat oleh salah satu staf Biro SDM Polda Lampung yang mengatakan bahwa situasi kerja, kondisi lingkungan kerja, dan kepuasan kerja merupakan faktor-faktor yang mempengaruhi motivasi kerja khususnya pada Biro SDM polda Lampung.

Temuan dalam penelitian ini mendukung temuan penelitian yang dilakukan oleh Heryanto, dkk (2017), Afifah dan Musadieq (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.