

## Analisis Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara

Devi Artika Sari<sup>1</sup>, Didik Hadiyatno<sup>2</sup>, Rahajeng Cahyaning Putri Cipto<sup>3</sup>

*Prodi Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Balikpapan*

[1deviartikasari789@gmail.com](mailto:deviartikasari789@gmail.com)

### ABSTRAK

Kepuasan kerja menjadi isu krusial yang melekat pada personel kepolisian. Hal ini karena kerentanan bahaya yang melekat bagi profesi tersebut dapat mendorong ketidakpuasan kerja, khususnya petugas Samapta. Penelitian ini bermaksud mengkaji berbagai faktor yang terbagi atas disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi pada kepuasan kerja personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Populasi pada penelitian ini mencapai 108 personel Samapta Personel Penajam Paser Utara dan sampel yang digunakan yaitu keseluruhan personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Alat analisis yang dimanfaatkan di penelitian ini ialah regresi linear berganda dengan bantuan software smart PLS dan menerapkan teknik sampling total yang mana keseluruhan bagian populasi dijadikan sampel. Metode dalam mengumpulkan data dilakukan dengan observasi, wawancara serta penyebaran kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel disiplin kerja dan motivasi masing-masing berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Sementara variabel kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh penelitian membuktikan bahwasanya kepuasan personel kepolisian tidak selalu berkaitan dengan faktor uang, dan perlu lebih banyak memberikan perhatian pada pemenuhan kebutuhan psikologis.

**Kata Kunci:** Kepuasan Kerja, Disiplin Kerja, Motivasi, Kompensasi, Personel Kepolisian.

### ABSTRACT

*Job satisfaction is a crucial issue inherent in police personnel. This is because the vulnerability to danger inherent in the profession can lead to job dissatisfaction, especially Samapta officers. This study intends to examine various factors divided into work discipline, motivation, and compensation on the job satisfaction of Samapta personnel of the North Penajam Paser Police. The population in this study reached 108 Samapta personnel of the North Penajam Paser Police and the sample used was all Samapta personnel of the North Penajam Paser Police. The analysis tool used in this study was multiple linear regression with the help of smart PLS software and applying a total sampling technique where the entire population was sampled. The method of collecting data was carried out by observation, interviews and distributing questionnaires. The results of this study indicate that the variables of work discipline and motivation each have a positive and significant effect on job satisfaction. While the compensation variable does not have a significant effect on job satisfaction. The influence of the study proves that the satisfaction of police personnel is not always related to money factors, and more attention needs to be paid to fulfilling psychological needs.*

**Keywords:** Work Satisfaction, Work Discipline, Motivation, Compensation, Police Officers.

## **PENDAHULUAN**

Samapta Bhayangkara merupakan Satuan POLRI yang berada di wilayah Kepolisian Daerah dibawah Polda. Mereka memiliki peran untuk senantiasa siap siaga menghindari adanya bahaya serta sebuah upaya yang mengancam yang bisa membuat publik merasa dirugikan. Adapun upaya kepolisian ini berguna menciptakan keamanan serta ketertiban di publik. Berdasar pada beban kerjanya, kepuasan kerja menjadi isu penting bagi pegawai kepolisian tersebut. Hal ini karena pekerjaan polisi rentan dengan bahaya dalam kehidupan sosial. Selain itu, polisi adalah salah satu profesi yang sering mengalami tekanan yang pada gilirannya mengakibatkan rendahnya kepuasan kerja (Fatikhah *et al.*, 2024; Pratiwi, 2023).

Terdapat sejumlah faktor yang bisa mendorong kepuasan kerja, salah satunya adalah kedisiplinan. Disiplin kerja menunjukkan sejauh mana individu mematuhi kebijakan organisasi, peraturan, dan ketentuan organisasi. Pegawai adalah individu yang bisa berseberangan dengan keinginan perusahaan, sehingga ketika seorang pegawai bersifat disiplin, hal ini menjadi prediktor bahwa karyawan memiliki loyalitas dan memiliki kepuasan terhadap pekerjaannya (Hadi *et al.*, 2024). Berbagai penelitian telah menunjukkan bahwa disiplin kerja mendorong kepuasan kerja (Alvaritzi & Santoso, 2023; Safitri *et al.*, 2023), khususnya lagi penelitian (Pratama *et al.*, 2023) yang mengambil subjek aparat kepolisian. Namun penelitian lain justru menunjukkan sebaliknya, seperti penelitian (Putri & Kustini, 2021) yang mengungkapkan bahwasanya disiplin kerja tak berpengaruh positif pada kepuasan kerja pegawai.

Variabel lainnya adalah motivasi. (Sa'adah *et al.*, 2021) menjelaskan bahwa motivasi karyawan hakikatnya menjadi semangat yang muncul dari diri pegawai (intrinsik) yang bisa menghasilkan semangat kerja. Motivasi juga mempunyai peran yang krusial dalam menetapkan taraf kepuasan kerja. Berbagai penelitian telah membuktikan bahwa motivasi memengaruhi kepuasan kerja (Bakri *et al.*, 2021; Pratama *et al.*, 2023; Sa'adah *et al.*, 2021; Saharuddin *et al.*, 2020; Sastrawinata & Syanti, 2023). Akan tetapi, beda halnya dengan penelitian (Yanti & Mukminin, 2021) yang mengatakan motivasi berpengaruh tak signifikan pada kepuasan kerja.

Variabel independen lain adalah kompensasi. Kompensasi, seperti bonus dan insentif, bisa membangun kepuasan bagi pegawai sehingga menghasilkan kinerja yang baik. Kompensasi ini menjadi salah satu mekanisme manajemen sumber daya manusia untuk memicu kepuasan kerja. Sejumlah studi telah melaporkan hasil penelitian bahwa kompensasi menjadi sebab krusial pula yang bisa memberi pengaruh (Maghfirah & Chandra, 2023; Safrila & Oktiani, 2024). Sayangnya, tidak semua penelitian menghasilkan kesimpulan yang sama, penelitian (Saputra, 2021) justru menunjukkan hasil yang berbeda, di mana kompensasi mempunyai pengaruh negatif serta tak signifikan pada kepuasan kerja.

Melalui beberapa temuan kajian yang telah dijalankan sebelumnya terdapat beberapa hasil yang berbeda sehingga pada penelitian ini bermaksud memahami apakah disiplin kerja, motivasi maupun kompensasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

## **LANDASAN TEORI**

### **Kepuasan Kerja**

Tentunya tiap individu yang menjalankan pekerjaannya berharap agar bisa mendapat kepuasan melalui tempat kerja. Hakikatnya kepuasan kerja menjadi upaya yang sifatnya personal lantaran tiap individu mempunyai taraf kepuasan yang tak sama sebagaimana pada berbagai nilai yang diberlakukan di diri tiap individu. Makin banyak elemen pada pekerjaan yang selaras dengan kehendak individu, makin besar pula taraf kepuasan yang didapat. (Indrasari, 2017, p. 39) Kepuasan kerja ialah suatu perilaku yang biasa terjadi pada diri individu

terhadap pekerjaannya yang disebabkan oleh adanya ketidakselarasan antara banyaknya bonus yang didapat seorang pegawai serta banyaknya bonus yang menurutnya layak didapat. (Indrasari, 2017, p.42-43) Pada penelitian ini, menggunakan teori motivasi dua faktor (Two-Factor Theory), yang menyatakan bahwa terdapat dua faktor pengukur kepuasan kerja, yaitu: faktor pemelihara (faktor ketidakpuasan) yang berkenaan dengan keperluan fisik dan keamanan, seperti gaji, pengawasan, kebijakan organisasi, hubungan antar rekan kerja, dan kondisi kerja, faktor pemuas (faktor pemuas): yang berkaitan dengan kebutuhan psikologis, seperti prestasi, pengakuan, dan pekerjaan itu sendiri; Perasaan tersebut dapat diukur dengan beberapa indikator dalam pekerjaan seperti : (1) kepuasan pada kerjaan, (2) kepuasan pada gajinya, (3) peluang dipromosikan, (4) kepuasan pada supervisi, (5) kepuasan pada kerabat dalam pekerjaannya (Indrasari, 2017, p.45).

### **Disiplin Kerja**

Di dalam perusahaan, disiplin kerja diterapkan sehingga karyawan mempunyai perasaan tanggung jawab yang mumpuni pada pekerjaannya. Jika pegawai tak mempunyai disiplin kerja yang cukup, maka sebuah instansi akan merasa kesulitan dalam meraih hasil maksimal. (Agustini, 2019, p.87) Disiplin kerja yakni perilaku yang membuktikan ketaatan pada tiap aturan maupun norma yang diberlakukan di sebuah instansi agar bisa menambah rasa teguh pada diri pegawai guna meraih sasaran sebuah instansi. (Agustini, 2019, p.90) penelitian ini menggunakan jenis disiplin kerja preventif yaitu pendekatan pencegahan, pendekatan ini digunakan untuk mencegah pelanggaran aturan organisasi. Beberapa indikator yang dapat menciptakan kedisiplinan yaitu : (1) Total keseluruhan kedatangan, (2) mekanisme bekerja, (3) taat pada pimpinan, (4) rasa sadar saat kerja, (5) tanggung jawab (Agustini, 2019, p.104).

### **Motivasi**

Setiap individu tentunya memiliki alasan mengapa ia bersedia melakukan suatu jenis pekerjaan atau aktivitas tertentu, karena adanya semangat yang tumbuh dari diri tiap individu. (Sutrisno, 2023, p.109) Motivasi ialah sebuah sebab yang menekankan pada individu agar senantiasa menjalankan sebuah kegiatan yang sudah ditentukan, maka darinya motivasi kerap dipahami selayaknya sebab yang mendukung sikap individu. Ada beberapa indikator yang dapat mempengaruhi motivasi mengacu pada teori Abraham Maslow yaitu: (1) Keperluan fisik (*Physiological*), (2) rasa aman (*Safety*), (3) afiliasi (*Affiliation*), (4) penerimaan (*Esteem*), (5) aktualisasi diri (*Self Actualization*).

### **Kompensasi**

Hakikatnya tiap individu menjalankan pekerjaannya juga menghendaki pemasukan guna mencukupi berbagai keperluannya. (Afandi, 2018, p. 191) Kompensasi ialah keseluruhan pemasukan yang bewujud uang maupun benda yang didapat pegawai selayaknya upah atas layanan yang diberi ke instansi. Dalam hal ini, indikator kompensasi yang dapat mendorong kepuasan kerja dalam penelitian ini mencakup gaji, insentif, tunjangan, dan fasilitas (Afandi, 2018, p. 194-195).

### **PENGEMBANGAN HIPOTESIS**

H1 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan disiplin kerja terhadap kepuasan kerja.

H2 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.

H3 : Terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi terhadap kepuasan kerja.

### METODE PENELITIAN

Pada penelitian ini, populasi personel Samapta Polres Penajam Paser Utara sebanyak 108 Personel. Teknik sampel yang diterapkan pada penelitian ini yakni Teknik sampling total yang mana seluruh populasi digunakan sebagai sampel. Instrumen analisis yang dimanfaatkan ialah regresi linear berganda dengan bantuan software Smart-PLS, upaya dalam mengumpulkan data dijalankan melalui penyebaran angket ke 108 sampel.

Analisis data dalam penelitian ini, metode Partial Least Squares (PLS) digunakan, dengan pengelolaan dan penyajian data dilakukan melalui perangkat lunak Smart-PPLS3.

### HASIL DAN PEMBAHASAN

Upaya dalam menguji keakuratan di penelitian ini menerapkan validitas konvergen berdasarkan nilai AVE dan validitas diskriminasi dengan nilai HTMT.

**Tabel 1 Average Variance Extracted (AVE)**

Variabel	Average Variance Extracted (AVE)
Disiplin Kerja (X1)	0.690
Motivasi (X2)	0.518
Kompensasi (X3)	0.545
Kepuasan Kerja (Y)	0.549

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 1 semua variabel telah memenuhi ambang batas nilai minimal AVE sebesar 0,50 sehingga semua indikator dalam variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas konvergen.

**Tabel 2 Heterotrait-Monotrait Ratio (HTMT) – Matrix**

	Disiplin Kerja (X1)	Kepuasan Kerja (Y)	Kompensasi (X3)	Motivasi (X2)
Disiplin Kerja (X1)				
Kepuasan Kerja (Y)	0,643			
Kompensasi (X3)	0,414	0,530		
Motivasi (X2)	0,409	0,707	0,688	

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Nilai HTMT yang hampir 1 mengindikasikan minimnya validitas diskriminasi. Memanfaatkan HTMT selanjutnya kualifikasi yang menyertakan perbandingan melalui batasan yang sudah ditetapkan yakni 0,9. Bila nilai HTMT melebihi batas, bisa diambil simpulan bahwasanya validitas diskriminasi kurang (Hair et al., 2021). Tabel 2 menunjukkan bahwa semua angkanya berada dibawah 0,9 sehingga validitas diskriminasi telah terpenuhi.

Kriteria dalam lain evaluasi model reflektif dalam penelitian ini menerapkan *composite reliability*, *cronbach alpha*, dan AVE. Berikut hasilnya:

Tabel 3 Nilai Cronbach's Alpha, Composite Reliability, dan AVE

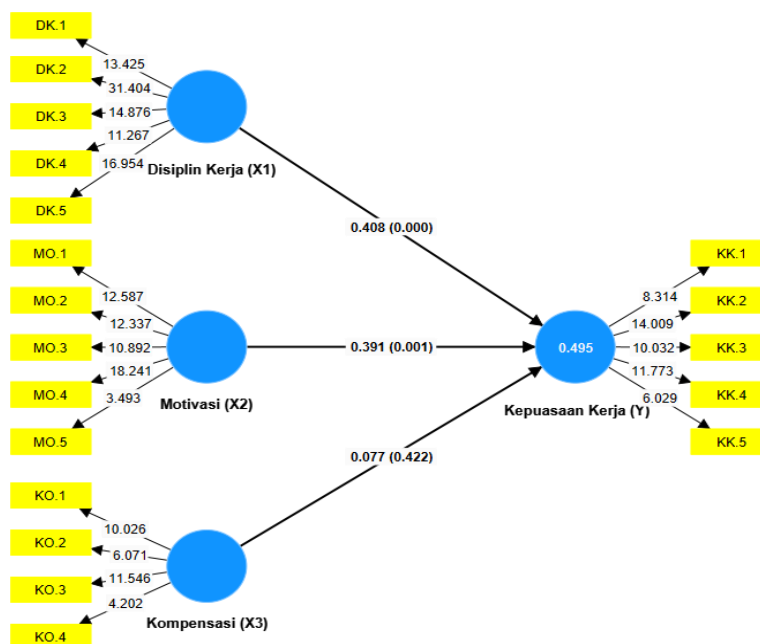
	Cronbach's alpha	Composite reliability	AVE
Disiplin Kerja (X1)	0,889	0,914	0.690
Kepuasan Kerja (Y)	0,795	0,813	0.518
Kompensasi (X3)	0,721	0,784	0.545
Motivasi (X2)	0,763	0,795	0.549

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 3 semua variabel telah memenuhi ambang batas nilai minimal AVE sebesar 0,50 sehingga menguatkan keterangan sebelumnya bahwa variabel penelitian telah memenuhi kriteria validitas (konvergen). Berdasarkan Tabel 1 juga bisa ditinjau bahwasanya nilai *composite reliability* juga *cronbach alpha* melebihi 0,70. Dalam hal ini, keseluruhan variabel pada penelitian sifatnya reliabel atau handal.

### Hasil Uji Model Struktural (*Inner Model Analysis*)

Penghitungan model struktural melalui olah data SEM PLS menghasilkan nilai sebagai berikut:



Gambar 1 Inner Model

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Salah satu penghitungan yang dipergunakan untuk menguji *inner model* adalah R-squared ( $R^2$ ), yakni ukuran statistik yang mengindikasikan seberapa baik sebuah model sesuai dengan data dan dapat memprediksi hasil pada masa yang akan datang. R-squared menunjukkan besarnya persentase variasi dalam variabel endogen (terikat) yang mampu diperjelas oleh variabel eksogen (bebas). Ukuran tersebut juga dikenal sebagai koefisien determinasi. Hair berpendapat bahwa Nilai  $R^2$  sejumlah 0,75 adalah kuat, 0,50 bersifat moderat serta 0,25 mengartikan rendah (Hair et al., 2021).

**Tabel 4 R-Squared (R<sup>2</sup>)**

	R-square	R-square adjusted
<b>Kepuasan Kerja (Y)</b>	<b>0,495</b>	<b>0,481</b>

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Berdasarkan Tabel 4 ditunjukkan bahwa besaran R-square senilai 0,495. Artinya semua variabel bebas yang dipergunakan pada studi ini (disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi) dapat menjelaskan variabel independent (kepuasan kerja) sebanyak 49,5%, adapun selebihnya (50,5%) terpengaruh variabel lainnya yang tak dicantumkan pada studi ini. Berlandaskan ketetapan yang sudah ditentukan Hair, R-square pada riset ini masuk kategori moderat.

Maksud studi ini yaitu menguji hipotesis pengaruh aspek langsung daripada tiap-tiap tiga variabel independen (disiplin kerja, motivasi, serta kompensasi) pada kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Cara untuk menghitungnya dengan memperhatikan nilai P Values untuk setiap koefisien jalur. Ketika P Values < 0,05, diketahui adanya pengaruh yang berarti antara variabel eksogen pada variabel endogen. Cara lainnya adalah ketika t statistik > t tabel, diketahui hipotesis yang mengemukakan terdapat pengaruh positif yang berarti dapat disetujui. Untuk mengetahui jawaban tersebut dapat dilihat dari output *path coefficient* berikut ini:

**Tabel 5 Nilai Pengujian Path Coefficients**

	Original sample	T statistics	P values
<b>Disiplin Kerja (X1) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,408	5,393	0,000
<b>Kompensasi (X3) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,077	0,803	0,422
<b>Motivasi (X2) -&gt; Kepuasan Kerja (Y)</b>	0,391	3,403	0,001

Sumber: Data diolah melalui SMARTPLS (2024)

Merujuk pada angka-angka pada Tabel 5, temuan uji hipotesis akan dipaparkan sebagaimana berikut. Hipotesis pertama berbunyi “Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara”. Hasil *original sample* menunjukkan angka yang positif (0,408) dengan besaran P Values senilai  $0,000 < 0,05$ . Berdasarkan penghitungan tersebut, diketahui disiplin kerja berpengaruh positif serta berarti pada kepuasan kerja pada Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Kesimpulan tersebut juga didukung oleh perbandingan t statistik senilai  $5,393 > 1,96$ .

Hipotesis kedua berbunyi “Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara”. *Original sample* menunjukkan arah yang positif (0,391). P Values menunjukkan angka 0,001 yang berarti lebih rendah daripada 0,05 dan 3,403 lebih tinggi dari 1,96. Artinya signifikan, maka motivasi menjadi faktor yang berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara.

Hipotesis ketiga berbunyi “Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara”. Hasil *original sample* menunjukkan arah yang positif (0,077), namun P Values senilai  $0,422 < 0,05$  serta t statistik

0,803 < 1,96. Artinya kompensasi menjadi faktor yang berpengaruh secara positif tapi tidak berarti pada kepuasan kerja. Tegasnya, kompensasi tak berpengaruh pada kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara.

### Pembahasan

Temuan kajian ini memperlihatkan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan pada kepuasan kerja pada Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Disiplin kerja adalah gambaran mengenai seberapa besar kewajiban moral yang dimiliki oleh seorang pegawai atau personel dalam rangka memenuhi peran dan fungsinya. Disiplin kerja dapat berpengaruh positif pada kepuasan kerja dikarenakan dapat mendorong pegawai untuk tumbuh dan berkembang sesuai dengan perannya. Ketika seseorang bisa tumbuh dan berkembang sesuai perannya, maka hal tersebut menodorong kepuasan terhadap pekerjaannya. Penelitian ini selanjutnya menguatkan riset sebelumnya yang mengemukakan bahwa disiplin kerja berpengaruh positif serta berarti pada kepuasan kerja personel kepolisian (Pratama *et al.*, 2023), begitu juga penelitian di sektor lain yang menunjukkan hasil serupa bahwa disiplin kerja merupakan aspek yang berpengaruh pada kepuasan kerja (Alvaritzi & Santoso, 2023; Safitri *et al.*, 2023). Sebaliknya, penelitian ini juga membantah hasil temuan (Putri & Kustini, 2021) yang mengatakan bahwa disiplin kerja tak mendorong atau berpengaruh pada kepuasan kerja.

Hasil penelitian ini juga memperlihatkan motivasi dengan cara positif serta signifikan pada kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Temuan kajian tersebut mengacu pada penjelasan dari konsep pemenuhan kebutuhan yang mengemukakan bahwa orang akan merasa puas jika segala kebutuhannya terpenuhi. Maslow menyebut bahwa tingkat kebutuhan tersebut adalah keperluan jasmani (*physiological*), keperluan keamanan (*safety*), keperluan interaksi kemasyarakatan (*affiliation*), keperluan pengakuan (*esteem*), serta keperluan perwujudan jati diri (*self actualization*). Semakin besar kebutuhan pegawai yang dipenuhi oleh organisasi, maka tingkat kepuasan pegawai tersebut juga semakin besar. Hal ini karena pegawai yang terpacu sering kali mempunyai tekad yang gigih dalam mencapai tujuan serta merasa terlibat dalam pekerjaan mereka. Ketika kebutuhan ini terpenuhi, karyawan merasakan pencapaian dan kepuasan. Penelitian ini mendukung penelitian-penelitian terdahulu yang memiliki kesimpulan bahwa motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Bakri *et al.*, 2021; Sa'adah *et al.*, 2021), khususnya di lingkungan kerja kepolisian (Pratama *et al.*, 2023; Saharuddin *et al.*, 2020; Sastrawinata & Syanti, 2023). Riset ini sekaligus membantah laporan studi yang menyatakan sebaliknya, seperti penelitian (Yanti & Mukminin, 2021).

Temuan kajian ini memperlihatkan bahwa kompensasi tak berpengaruh secara signifikan pada kepuasan kerja Personel Samapta Polres Penajam Paser Utara. Penelitian ini mengungkap bahwa kompensasi, seperti gaji dan insentif, tidak secara signifikan mempengaruhi kepuasan kerja personel kepolisian. Lain kata, uang tidak selalu menjadi pertimbangan utama personel kepolisian sehingga mereka terdorong merasa puas dengan pekerjaannya. Hal ini mungkin karena aspek-aspek kompensasi dalam lingkungan kerja kepolisian, begitu juga dengan lembaga publik lainnya, telah ditentukan berdasarkan peraturan perundang-undangan, sehingga jarang terdapat bonus secara mendadak. Selain itu, penelitian ini memperlihatkan bahwa aspek-aspek lainnya semisal motivasi, yang mencakup kebutuhan-kebutuhan personel kepolisian lebih dari uang seperti pengakuan, lebih mempengaruhi kepuasan kerja. Riset ini menyetujui berbagai riset terdahulu yang mengemukakan bahwa kompensasi tak signifikan mendorong kepuasan kerja (Saputra, 2021; Ssemugenyi, 2021), sekaligus menolak berbagai penelitian yang mengatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Maghfirah & Chandra, 2023; Safrila & Oktiani, 2024).

## **SIMPULAN**

Temuan kajian menunjukkan yaitu disiplin kerja berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi juga berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja. Perolehan temuan kajian lainnya menunjukkan yaitu kompensasi tak berpengaruh positif serta signifikan terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh studi ini memperlihatkan bahwa supaya bisa menaikkan kepuasan kerja, demi meningkatkan kinerja kepolisian, perlu mempertimbangkan dimensi-dimensi lain di luar pertimbangan material semata. Sebagaimana ditunjukkan oleh variabel motivasi yang diukur dari tingkat pemenuhan kebutuhan dari segi fisik hingga pengakuan. Hal ini menunjukkan pimpinan kepolisian perlu mempertimbangkan variabel-variabel lain yang bersifat personal dan psikologis seperti peningkatan keterlibatan dan pengakuan sebagai upaya meningkatkan kepuasan kerja personel kepolisian.

## **DAFTAR PUSTAKA**

- Afandi, P. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia Teori, Konsep Dan Indikator*. Zanafa Publishing.
- Agustini, F. (2019). *Strategi Manajemen Sumber Daya Manusia (Annisa Ihdina (Ed.))*. Uisu Press.
- Alvaritzi, A. M., & Santoso, B. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja Karyawan, Lingkungan Kerja Karyawan, Dan Kompensasi Karyawan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Fair Value : Jurnal Ilmiah Akuntansi Dan Keuangan*, 5(11), 1–7. <https://Journal.Ikopin.Ac.Id/Index.Php/Fairvalue>
- Bakri, M., Hanun, F., & Zulkarnaini. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada Dinas Kelautan Dan Perikanan Aceh. *Serambi Konstruktivis*, 3(4), 45–58. <https://doi.org/10.32672/Konstruktivis.V3i4.3674>
- Fatikhah, A. R., Selawati, D. S., Siahaan, A. D., Rahmad, N. H. P., & Supriyadi, T. (2024). Stress Kerja Pada Anggota Kepolisian Indonesia. *Jurnal Salome: Multidisipliner Keilmuan*, 2(4), 322–333.
- Hadi, S., Hakim, S., Setyawati, K., Wahdiniawati, S. A., & Syafri, M. (2024). *Analysis Of The Influence Of Job Satisfaction, Work Discipline And Organizational Culture On Performance Of State Civil Apparatus In Ministry Offices*. *Jemsi (Jurnal Ekonomi, Manajemen, Dan Akuntansi)*, 10(1), 599–605. <https://doi.org/10.35870/Jemsi.V10i1.2104>
- Hair, J. F., Hult, G. T. M., Ringle, C. M., & Marko, S. (2021). *A Primer On Partial Least Squares Structural Equation Modeling (Pls-Sem)-Third Edition*.
- Indrasari, D. M. (2017). *Kepuasan Kerja Dan Kinerja Karyawan Tinjauan Dari Dimensi Iklim Organisasi, Kreativitas Individu, Dan Karakteristik Pekerjaan*. Yogyakarta: Indomedia Pustaka, 1–84.
- Maghfirah, N., & Chandra, F. (2023). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Fasilitas Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Bank Rakyat Indonesi (Persero) Tbk, Kantor Cabang Sungguminasa. *Management Studies And Entrepreneurship Journal*, 4(3), 2713–2722. <http://journal.Yrpiiku.Com/Index.Php/Msej>
- Pratama, F. M., Sumantri, P. E., & Muntahanah, S. (2023). Pengaruh Kepemimpinan

Transformasional, Motivasi, Komunikasi Internal Dan Disiplin Terhadap Kepuasan Kerja Kepolisian. 8(1997), 382–392.

Pratiwi, F. (2023). Analisis Pengaruh Dukungan Sosial Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Anggota Kepolisian Di Polres Wajo. *Precise: Journal Of Economic*, 2(2), 1–16.

Putri, F. I., & Kustini, K. (2021). Pengaruh Disiplin Kerja Dan Keterlibatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt. Risky Lintas Samudra Surabaya. *Briliant: Jurnal Riset Dan Konseptual*, 6(3), 629–636. <https://doi.org/10.28926/Briliant.V6i3.694>

Sa'adah, L., Rahmawati, I., & Aprilia, D. (2021). Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan: Studi Pada Dinas Kesehatan Kabupaten Jombang. *Iqtishadequity Jurnal Manajemen*, 4(1), 55. <https://doi.org/10.51804/Iej.V4i1.1665>

Safitri, R. D., Ariani, M., & Yuliani, T. (2023). Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pt Petrolog Indah Balikpapan. *Jurnal Media Riset Ekonomi (Mr.Eko)*, 2(3), 146–158. <https://doi.org/10.36277/Mreko.V2i3.291>

Safrila, A., & Oktiani, N. (2024). Pengaruh Kompensasi Dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja. *Manager: Jurnal Ilmu Manajemen*, 2(2), 144. <https://doi.org/10.32832/Manager.V2i2.2567>

Saharuddin, Mus, A. R., Latief, B., & Andriani, B. (2020). *Organizational Culture, Work Commitment And Compensation Effect On Job Satisfaction And Police Members Performance In Makassar Metropolitan City Police (Polrestabes). European Journal Of Business And Management Research*, 5(2), 1–6. <https://doi.org/10.24018/Ejbm.2020.5.2.282>

Saputra, A. A. (2021). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja Dan Beban Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Technomedia Journal*, 7(1), 68–77. <https://doi.org/10.33050/Tmj.V7i1.1755>

Sastrawinata, H., & Syanti, L. (2023). Pengaruh Komunikasi Dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Dikepolisian Resort Kota Lubuklinggau. 9(2), 9–16.

Ssemugenyi, F. (2021). *“One Size Fits All”: A Fallacy In Measuring Staff Job Satisfaction - Monetary Recompenses Examined In The Ugandan-Based Chartered Private Universities. Education Research International*, 2021. <https://doi.org/10.1155/2021/5542558>

Sutrisno, E. (2023). Manajemen Sumber Daya Manusia.

Yanti, & Mukminin, A. (2021). Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. 3(2), 134–147.