

Pengaruh Kompensasi, Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Mediasi Pada Anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap

Ardy Cahyono
22211120

Program Magister Manajemen STIE Bank BPD Jateng
febriana.cahyono@gmail.com

Abstrak

Penelitian ini dilatar belakangi gap penelitian pada penelitian terdahulu, pada penelitian tersebut, dijelaskan bahwa peneliti selanjutnya dapat mengembangkan konsep penelitian di industri lain serta dikembangkan dengan jumlah sampel yang lebih besar. Maka peneliti menambah variabel kompensasi serta memperbesar jumlah sampel untuk research gap tersebut. Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Populasi penelitian ini adalah personil lalu lintas Polresta Cilacap yang berjumlah 80 orang. Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau *total sampling*. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner. Hasil penelitian menunjukkan kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai, kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai dan kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja. Saran bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan penambahan sampel dan jumlah responden yang lebih luas lagi, serta menambah variabel lain seperti penghargaan dan hukuman

Kata Kunci : Kompensasi, Penempatan Kerja, Kinerja Pegawai, Kepuasan Kerja

Abstract

This research was motivated by a research gap in previous research. In this research, it was explained that future researchers could develop research concepts in other industries and develop them with a larger sample size. So the researchers added compensation variables and increased the sample size for the research gap. This research is included in the type of quantitative research. The population of this study was Cilacap Police traffic personnel, totaling 80 people. The sampling technique used in this research is saturated sampling or total sampling. The data collection technique was carried out using a questionnaire. The research results show that compensation has a positive effect on employee performance, work placement has a positive effect on employee performance, compensation has a positive effect on job satisfaction, work placement has a positive effect on job satisfaction, job satisfaction has a positive effect on employee performance, job satisfaction mediates the effect of compensation on employee performance and Job satisfaction mediates the effect of job placement on performance. Suggestions for future researchers could be to carry out research by adding a wider sample and number of respondents, as well as adding other variables such as rewards and punishments.

Keywords: Compensation, Job Placement, Employee Performance, Job Satisfaction

1. Pendahuluan

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja adalah salah satu konsep yang sangat penting dalam berbagai aspek kehidupan manusia. Istilah ini merujuk pada kemampuan atau hasil yang diperoleh seseorang, kelompok, atau organisasi dalam menjalankan tugas, mencapai tujuan, atau mengekspresikan potensi mereka dalam berbagai bidang, seperti pekerjaan, pendidikan, olahraga, seni, dan lain sebagainya. Kinerja dapat diukur dan dievaluasi berdasarkan berbagai parameter yang relevan dengan tujuan atau konteks tertentu. Kinerja juga memiliki implikasi yang luas dalam ekonomi, bisnis, pendidikan, serta kehidupan sosial dan pribadi. Dalam konteks pekerjaan, kinerja sering kali didefinisikan sebagai hasil yang diperoleh oleh seorang pekerja atau tim dalam melaksanakan tugas dan tanggung jawab mereka. Kinerja dapat dinyatakan dalam bentuk produktivitas, kualitas hasil kerja, efisiensi, atau pencapaian target yang telah ditetapkan. Secara umum, kinerja yang baik dalam lingkungan kerja mencerminkan kemampuan individu atau kelompok untuk memberikan kontribusi yang signifikan terhadap tujuan organisasi.

Persoalan dalam lingkup masyarakat dengan berbagai faktor yang kerap terjadi selaras dengan harapan terciptanya lingkungan yang kondusif dan nyaman, Kepolisian Negara Republik Indonesia yang merupakan Kepolisian Nasional di Indonesia, bertanggung jawab langsung di bawah presiden dengan berlandaskan pada moto Polri Cilacap dengan makna Abdi Utama bagi Nusa Bangsa. Polri mengemban tugas-tugas kepolisian di seluruh wilayah Indonesia dalam upaya menegakkan hukum, pengayoman, memelihara keamanan, ketertiban masyarakat, memberikan perlindungan, dan pelayanan kepada masyarakat. Organisasi Polri disusun secara berjenjang dari tingkat pusat sampai ke kewilayahan.

Langkah Polri guna meningkatkan lingkungan yang nyaman tentunya selalu berusaha diupayakan dalam pelayanan Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap guna mencegah pelanggaran-pelanggaran yang marak terjadi. Mengingat salah satu yang menjadi faktor keberhasilan aparaturnya pemerintahan ialah pelayanan berkualitas yang diberikan kepada masyarakat setempat. Sebagaimana keharusan polisi lalu lintas dalam bekerja dengan tulus, ikhlas, penuh kesadaran, kepedulian dan tanggung jawab dalam mewujudkan dan memelihara keamanan, keselamatan, ketertiban serta kelancaran lalu lintas guna memberikan perlindungan, pengayoman dan pelayanan kepada masyarakat dalam rangka meningkatkan kesejahteraan masyarakat. Tentunya sumber daya manusia merupakan modal utama dan berharga yang dimiliki Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap. Upaya menciptakan wilayah yang kondusif tentunya membutuhkan komunikasi dari pimpinan dan bawahan dalam membangun sinergi untuk bersama menuntaskan permasalahan yang berujung pada hal-hal yang kerap menimbulkan keresahan masyarakat sekitar.

Pengendara baik kendaraan roda dua maupun roda empat yang dengan seandainya melaju di jalanan umum dengan melebihi ketentuan kecepatan laju kendaraan yang semestinya, sehingga kecelakaan kerap tak terelakan. Serta pemeriksaan yang tentunya perlu rutin dilakukan untuk penertiban dan upaya mengamankan kendaraan yang bisa saja merupakan barang hasil curian. Angka kecelakaan lalu lintas dan tilang di wilayah Polresta Cilacap menjadi salah satu indikator belum optimalnya kinerja satuan lalu lintas di Indonesia, berikut akan disajikan data kecelakaan lalu lintas dan data tilang di wilayah hukum Polrestata Cilacap dibawah ini :

Tabel 1.1
Data Kecelakaan Lalu Lintas Polrestata Cilacap

No	Tahun	Jumlah kecelakaan
1	2017	95
2	2018	74
3	2019	69
4	2020	71
5	2021	70

Sumber : Direktorat Lalulintas Polresta Cilacap

Tabel 1.2
Data Tilang Polrestata Cilacap

No	Tahun	Jumlah
1.	2022	25.024
2.	2021	9.811
3.	2020	17.162

Sumber : Direktorat Lalulintas Polresta Cilacap

Dari tabel 1.1 dilihat bahwa angka kecelakaan lalu lintas Polresta Cilacap hingga tahun 2021 masih mengalami peningkatan maupun penurunan setiap tahunnya, pada tahun 2017 terjadi penurunan angka kecelakaan Lalu lintas sebesar 95 menjadi 74 pada tahun 2018 dan kembali mengalami penurunan pada tahun berikutnya menjadi 69 namun tetap terjadi kenaikan kecelakaan lalu lintas pada tahun 2019 sejumlah 71 kasus menjadi 70 kasus pada 2020. Sementara itu, ada penurunan jumlah tilang karena pemberlakuan metode penindakan, mulai tahun 2021 penindakan langsung dijalan diganti dengan penindakan Tilang berbasis ETLE. Hal ini tentunya meskipun bukan menjadi tolak ukur utama kinerja satuan Lalu lintas Polresta Cilacap namun tetap menjadi sebuah catatan bahwa kinerja satuan Lalu lintas Polresta Cilacap belum optimal.

Selanjutnya merupakan data Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) pada Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap sebagai berikut :

Tabel 1.3
Indeks Kepuasan Masyarakat

NO	UNSUR PELAYANAN	NRR TERTIMBANG
1.	Persyaratan pelayanan	0.41
2.	Prosedur pelayanan	0.41
3.	Waktu pelayanan	0.39
4.	Biaya / tarif	0.41
5.	Produk spesifikasi jenis pelayanan	0.40
6.	Kompetensi pelaksana	0.41
7.	Perilaku pelaksana	0.40

8.	Penanganan pengaduan, saran dan masukan	0.40
9.	Sarana dan Prasarana	0.40
JUMLAH		3.63

Sumber : Direktorat Lalu Lintas Polresta Cilacap

Nilai Indeks Kepuasan Masyarakat (IKM) di dapat sebagai hasil pengalihan antara hasil penjumlahan NRR Tertimbang (sebagaimana hasil pada table 1.4) dengan nilai dasar 25. Dengan demikian nilai IKM yang diperoleh **3,63** adalah :

$$3,63 \times 25 \text{ (nilai dasar)} = \mathbf{92.82}$$

Sehingga nilai IKM yang mencapai 92.82 maka mutu pelayanan adalah A dan kinerja Sangat Baik. Hal tersebut di dapat dari hasil konversi indeks pada tabel berikut :

Tabel 1.4
Konversi Indeks

	MUTU PELAYANAN	KINERJA UNIT PELAYANAN
25 - 43,75	D	Tidak baik
43,76 - 62,50	C	Kurang baik
62,51 - 81,25	B	Baik
81,26 - 100,00	A	Sangat baik

Kinerja pegawai menjadi faktor penentu dalam mencapai tujuan organisasi, efisiensi operasional, serta inovasi produk dan layanan. Oleh karena itu, manajemen sumber daya manusia (SDM) telah mendapatkan perhatian lebih dalam mengidentifikasi faktor-faktor yang dapat meningkatkan kinerja pegawai. Peran sumber daya manusia dalam meningkatkan performa organisasi telah mendapatkan perhatian yang semakin besar dari para peneliti dan praktisi. Kompensasi yang adil dan memadai dapat memberikan motivasi kepada pegawai untuk berprestasi lebih baik, sementara penempatan kerja yang tepat memastikan bahwa pegawai dapat memanfaatkan potensi dan kompetensinya dengan optimal. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan (Fernos & Wipi, 2023). Kompensasi merupakan timbal balik yang diberikan perusahaan diluar gaji kepada karyawan dengan tujuan meningkatkan kinerja karyawan. Adanya kebutuhan menjadikan kompensasi pada karyawan tersebut untuk mendapatkan kompensasi atas jerih payahnya selama bekerja untuk memenuhi kebutuhan sehari-hari (Daniel & Sasongko, 2016 dalam Fernos & Wipi, 2023). Yani, (2022) dalam penelitiannya menjelaskan bahwa adanya pengaruh yang nyata dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. Novita et al., (2022) menyatakan bahwa tingkat kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan. Artinya, apabila kompensasi yang diberikan kepada karyawan meningkat, akan beriringan dengan peningkatan kinerjanya, begitu pula sebaliknya.

Penelitian lain yang dilakukan Santika et al., (2023) membuktikan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan. Hal ini menunjukkan bahwa semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin tinggi pula kinerja karyawan perusahaan tersebut, atau sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka akan semakin rendah kinerja karyawan. Hal ini senada dengan penelitian yang dilakukan oleh Wandu et al., (2022) bahwa kompensasi finansial dan kompensasi

non finansial berpengaruh bersama-sama terhadap kinerja karyawan. Sistem kompensasi yang matang tidak hanya berdampak pada keuangan dan kinerja karyawan, tetapi juga memainkan peran penting dalam menentukan penempatan kerja yang efektif.

Penempatan karyawan merupakan pencocokan kualifikasi yang dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pada calon karyawan untuk dilaksanakan. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien. Proses penempatan pegawai yang tidak tepat akan menyebabkan kinerja yang tidak optimal (Utami dkk., 2023). Dalam hal penempatan harus didasarkan pada *job description* dan *job specification* yang telah ditentukan serta berpedoman kepada prinsip “penempatan orang-orang yang tepat pada tempat yang tepat dan penempatan orang-orang yang tepat untuk jabatan yang tepat” (Hasibuan, 2009 dalam Apriliani, 2021). Penempatan Kerja secara parsial dapat memberikan pengaruh yang signifikan terhadap kinerja karyawan. dalam menempatkan karyawan pada suatu bidang tugas/pekerjaan tertentu memperhatikan faktor kesesuaian pengetahuan, kesesuaian keterampilan, kesesuaian sikap yang dimiliki oleh karyawan tersebut. (the right man on the right place), sehingga karyawan dapat lebih mudah melaksanakan tugas/pekerjaannya guna mencapai kinerja yang lebih baik (Pancasasti, 2022).

Penelitian Efrizal & Suharti, (2020) menunjukkan bahwa penempatan kerja dengan kinerja karyawan memiliki pengaruh yang signifikan dan positif, dengan semakin baiknya penempatan kerja yang dilakukan untuk karyawannya yang sesuai dengan bidang keahlian dan kemampuannya, maka kinerja yang dilakukan karyawan akan semakin baik dan optimal. Jika penempatan kerja karyawan tidak sesuai dengan keahlian dan kemampuan karyawannya, maka hasil kerja yang akan diperoleh karyawan akan menurun. Hal ini senada dengan penelitian Apriliani, (2021) Penempatan Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hasil ini memperlihatkan bahwa tingkat perolehan variabel Penempatan Kerja dan Kinerja Pegawai rata-rata baik dengan skor ideal.

Dengan mengintegrasikan sistem kompensasi yang memadai dan penempatan kerja yang sesuai, organisasi dapat menciptakan lingkungan kerja yang mendukung kepuasan karyawan secara menyeluruh. Kepuasan kerja merupakan keinginan setiap orang yang bekerja. Setiap karyawan mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda tergantung dari nilai-nilai yang dianutnya. Pegawai yang memperoleh tingkat kepuasan terhadap pekerjaan dengan tinggi maka keasaan tersebut dapat menjadikan individu memiliki tingkat komitmen dengan baik dalam mewujudkan produktivitas dan memberikan sebuah kontribusi yang tepat terhadap perusahaan (Fauzi dkk., 2023). Selain itu, tingkat kepuasan kerja yang tinggi dapat berkontribusi pada citra positif organisasi sebagai tempat kerja yang baik dan mampu menarik serta mempertahankan pegawai terbaik dalam organisasi.

Penelitian ini dilatar belakangi *research gap* pada penelitian yang dilakukan Suswati (2021). Pada penelitian tersebut, dijelaskan bahwa peneliti selanjutnya dapat mengembangkan konsep penelitian di industri lain serta dikembangkan dengan jumlah sampel yang lebih besar. Jumlah sampel yang banyak akan memberikan berbagai sudut pandang dan variasi jawaban. Maka peneliti menambah variabel kompensasi serta memperbesar jumlah sampel untuk *research gap* tersebut. Berdasarkan hal – hal yang telah diuraikan diatas dan kajian penelitian terdahulu, maka peneliti tertarik untuk mengeksplorasi lebih lanjut tentang kompensasi, penempatan kerja, kinerja pegawai dan kepuasan kerja

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang penelitian, maka yang menjadi rumusan masalah dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai ?

2. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai ?
3. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja ?
4. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja ?
5. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai ?
6. Bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ?
7. Bagaimana pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ?

1.3 Tujuan Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk :

1. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai
2. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja
3. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kepuasan kerja
4. Menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai
5. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
6. Menganalisis pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja
7. Menganalisis pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai

1.4 Manfaat Penelitian

a. Manfaat Teoritis

Penelitian ini diharapkan akan memberikan kontribusi terhadap pengembangan teori manajemen sumber daya manusia dengan menggali interaksi yang lebih kompleks antara kompensasi, penempatan kerja, kinerja pegawai, dan kepuasan kerja sebagai variabel mediasi. Hasil penelitian dapat memberikan wawasan baru tentang bagaimana elemen-elemen ini berhubungan dalam konteks spesifik penelitian.

b. Manfaat Praktis

Secara praktis penelitian ini akan bermanfaat bagi :

1. Bagi Peneliti

Dapat menjadi dasar bagi penelitian lebih lanjut yang ingin menggali aspek-aspek lain dari manajemen sumber daya manusia, serta dampak variabel lain terhadap kinerja dan kepuasan karyawan.

2. Bagi Polresta Cilacap

Penelitian ini diharapkan akan membantu meningkatkan kinerja anggota Satuan Lalu Lintas Polresta Cilacap secara keseluruhan. Dengan menerapkan pendekatan yang tepat terhadap kompensasi dan penempatan kerja, serta memahami bagaimana kepuasan kerja memediasi hubungan ini, praktik ini dapat merangsang anggota untuk mencapai hasil kerja yang lebih baik.

2. Kajian Pustaka

2.1 *Hierarchy of Needs* Abraham Maslow (*Grand Theory*)

Teori ini menggambarkan hierarki lima tingkat kebutuhan manusia yang berkembang dari tingkat dasar hingga tingkat lebih tinggi. Kebutuhan ini membentuk motivasi manusia dan pengaruhnya dalam tindakan dan perilaku mereka. Dalam konteks penelitian ini, teori ini dapat memperkuat pemahaman tentang bagaimana kompensasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Sistem hirarki kebutuhan, dikembangkan oleh Maslow, merupakan pola yang biasa digunakan untuk menggolongkan motif manusia. Sistem hirarki kebutuhan meliputi lima kategori motif yang disusun dari kebutuhan yang paling rendah yang harus dipenuhi terlebih dahulu sebelum

memenuhi kebutuhan yang lebih tinggi (Wallace dkk, 2007 dalam Andjarwati, 2019)

Dalam konteks penelitian ini, teori ini dapat memperkuat pemahaman tentang bagaimana kompensasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja dapat berpengaruh pada kinerja pegawai melalui pemenuhan kebutuhan-kebutuhan tersebut. Tingkatan kebutuhan dalam Piramida Kebutuhan Maslow yang diuraikan Hamner dan Organ dalam Andjarwati (2019) adalah :

1. Kebutuhan Fisiologis

Kebutuhan dasar seperti makanan, air, tempat tinggal, dan istirahat. Dalam konteks penelitian ini, dapat berkaitan dengan pengaruh kompensasi sebagai pemenuhan kebutuhan ekonomi dasar.

2. Kebutuhan Keamanan

Kebutuhan akan rasa aman dan stabilitas, baik fisik maupun finansial. Penempatan kerja yang tepat dapat membantu memenuhi kebutuhan ini melalui stabilitas pekerjaan dan lingkungan kerja yang aman.

3. Kebutuhan Sosial

Kebutuhan akan interaksi sosial, hubungan, dan afiliasi. Kepuasan kerja dan lingkungan kerja yang positif dapat memainkan peran dalam memenuhi kebutuhan ini.

4. Kebutuhan Penghargaan

Kebutuhan akan pengakuan, apresiasi, dan prestasi. Kompensasi yang adil dan penempatan kerja yang sesuai dapat memberikan pengakuan atas prestasi dan kontribusi karyawan.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Kebutuhan untuk mencapai potensi penuh dan mengembangkan diri secara kreatif. Jika kebutuhan sebelumnya terpenuhi, hal ini dapat berkontribusi pada kinerja dan produktivitas yang lebih tinggi.

Dengan merujuk kepada Teori Piramida Kebutuhan Maslow, penelitian ini dapat mengeksplorasi bagaimana kompensasi, penempatan kerja, dan kepuasan kerja berperan dalam memenuhi berbagai tingkat kebutuhan manusia, dan bagaimana pemenuhan kebutuhan ini dapat berdampak pada kinerja pegawai.

2.2 Kompensasi

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nurcahyo, (2015) dalam Sarumaha & Ndilosa (2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka adalah kompensasi, yang harus adil dan sesuai dengan harapan mereka sehingga mereka dapat puas dengan pencapaian mereka dan tujuan strategis bisnis. Fernos & Wipi (2023) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sarumaha & Ndilosa, (2023) menjelaskan indikator kompensasi antara lain upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

Kompensasi merupakan hal yang sangat penting untuk diperhatikan oleh perusahaan jika ingin meningkatkan kinerja karyawan terhadap pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Nurcahyo, (2015) dalam Sarumaha & Ndilosa (2023) kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai imbalan atas kerja mereka adalah kompensasi, yang harus adil dan sesuai dengan harapan mereka sehingga mereka dapat puas dengan pencapaian mereka dan tujuan strategis bisnis. Fernos & Wipi (2023) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sarumaha & Ndilosa, (2023) menjelaskan indikator kompensasi antara lain upah dan gaji, insentif, tunjangan, fasilitas.

2.3 Penempatan Kerja

Penempatan kerja memiliki peran penting dalam memengaruhi kinerja karyawan dan kepuasan kerja. Penempatan karyawan merupakan pencocokan kualifikasi yang dimiliki dengan syarat pekerjaan, dan sekaligus memberikan tugas pada calon karyawan untuk dilaksanakan. Karyawan yang ditempatkan pada jabatan tertentu harus memiliki kompetensi yang diperlukan untuk melaksanakan pekerjaan secara efektif dan efisien (Utami dkk., 2023). Menurut Sual & Kalangi, (2023) penempatan kerja merupakan sebuah proses yang menempatkan pegawai ke sebuah jabatan atau pekerjaan yang baru sesuai dengan keterampilan maupun pengetahuannya dengan mampu bertanggung jawab terhadap segala resiko atau kemungkinan yang akan terjadi nantinya pada pekerjaan atau wewenang yang dijalankan sehingga dapat menambah jumlah kualitas kerja pada karyawan tersebut. Sual & Kalangi, (2023) juga menjelaskan indikator penempatan kerja yaitu :

1. Pendidikan
2. Keterampilan Kerja
3. Pengalaman Kerja.

Penempatan kerja yang efektif juga dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis, produktif serta pegawai berkontribusi secara aktif, dan berpartisipasi dalam pencapaian tujuan organisasi.

2.4 Kinerja Pegawai

Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi bersangkutan (Oktavia & Fernos, 2023). Menurut Mangkunegara, (2016) dalam Yolinda & Marlius, (2023) pengertian kinerja adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Utami dkk., (2023) Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi. Menurut Afandi (2018) dalam Utami dkk, (2023) indikator- indikator kinerja pegawai adalah sebagai berikut :

1. Kuantitas hasil kerja
2. Kualitas hasil kerja
3. Efisiensi dalam melaksanakan tugas.
4. Disiplin kerja
5. Inisiatif Kemampuan.

2.5 Kepuasan Kerja

Kepuasan dalam kerja adalah sebuah generalisasi yang berasal dari sikap terhadap pekerjaan dan hal tersebut tentunya dilaksanakan atas dasar pekerjaan (Aulia & Trianasari, 2021). Menurut Fitriya & Kustini, (2023) kepuasan kerja karyawan ialah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas. Kepuasan kerja merujuk pada perasaan positif dan kebahagiaan yang dirasakan oleh individu terkait dengan pekerjaan atau pekerjaannya. Ini adalah hasil dari keselarasan antara harapan, nilai-nilai, dan keinginan individu dengan pengalaman yang sebenarnya dalam lingkungan kerja mereka. Fitriya & Kustini, (2023) menjelaskan bahwa lima indikator kepuasan kerja yaitu :

1. Hubungan dengan atasan
2. Penghargaan
3. Prosedur dan peraturan kerja
4. Pekerjaan itu sendiri.

Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, sedangkan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya mempunyai sikap negatif

terhadap pekerjaannya. Untuk itu merupakan keharusan bagi perusahaan untuk mengenali faktor-faktor apa saja yang membuat karyawan puas bekerja di perusahaan. Dengan tercapainya kepuasan kerja karyawan, kinerja pun akan meningkat (Simanjuntak & Frimayasa, 2023)

2.6 Penelitian Terdahulu

Tabel 2.1
Penelitian Terdahulu

No	Peneliti	Variabel	Alat Analisis	Hasil Penelitian
1.	Fernos & Wipi, (2023)	Kompensasi Motivasi Kinerja Karyawan	SPSS 23, 2023	Hasil penelitian menunjukkan bahwa variabel Kompensasi dan Motivasi sebagian berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai Badan Pendapatan Daerah (Bappenda) Kota Padang
2.	Amalia & Meliantari (2023)	Penempatan Kerja Motivasi Kerja Lingkungan Kerja Kinerja Karyawan	SmartPLS 4.0	Hasil penelitian menunjukkan bahwa Penempatan Kerja dan Motivasi Kerja berpengaruh secara positif terhadap Kinerja Karyawan, sedangkan Lingkungan kerja tidak memiliki pengaruh signifikan terhadap Kinerja Karyawan
3.	Aditia & Sudiana (2022)	Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan hasil yang konsisten, yaitu bahwa terdapat pengaruh yang cukup signifikan antara variabel tingkat kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan. Namun, penelitian juga mengindikasikan faktor lain, tidak dibahas dalam penelitian, selain kepuasan kerja yang memengaruhi kinerja karyawan. Kepuasan kerja memengaruhi kinerja karyawan sebesar 17,4%. Sedangkan 82,6% lainnya adalah variabel

				yang tidak digunakan dalam kajian.
4.	Fauzi dkk., (2023)	Kepuasan Kerja Beban Kerja Lingkungan Kerja Performa Pegawai	<i>Library Research</i> (Metode Kualitatif)	1. Kepuasan kerja berpengaruh pada performa pegawai 2. Beban kerja berpengaruh pada performa pegawai 3. Lingkungan kerja berpengaruh pada peforma pegawai.
5.	Utami dkk, (2023)	Penempatan Kerja Kinerja Pegawai	SPSS 25	Penempatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Kemudian pengujian secara parsial antara variabel Penempatan Kerja terhadap kinerja pegawai menunjukkan bahwa variabel bebas Penempatan Kerja secara parsial tidak mempunyai pengaruh signifikan terhadap variabel terikat kinerja pegawai.
6.	Silva dkk, (2023)	Penempatan Kerja Disiplin Kerja Kinerja Kerja	SPSS	Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Penempatan berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja 2) Disiplin kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap prestasi kerja 3) Penempatan dan Disiplin Kerja berpengaruh secara simultan terhadap kinerja anggota di PUSDIKLAT Dili Timor Timur
7.	Sarumaha & Ndilosa, (2023)	Kompensasi Produktivitas Pengembangan Karir Kinerja Karyawan	SPSS 25	Hasil penelitian menunjukkan, variabel Kompensasi, Produktivitas, dan Pengembangan Karir semuanya memiliki pengaruh positif dan signifikan pada Kinerja Karyawan

8.	Simanjuntak & Frimayasa, (2023)	Beban Kerja Kepuasan Kerja Kinerja Karyawan	SPSS 24	Hasil analisis menunjukkan bahwa beban kerja tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.
----	---------------------------------	---	---------	---

2.7 Pengembangan Hipotesis

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Kompensasi dan kinerja pegawai merupakan topik yang telah banyak diteliti dalam bidang manajemen sumber daya manusia dan psikologi industri. Penelitian Syafnur, (2023) pada KSP Sejahtera Abadi menunjukkan adanya pengaruh positif dan signifikan variabel kompensasi terhadap kinerja karyawan. ketika karyawan KSP Sejahtera Abadi diberi lebih banyak uang untuk pekerjaannya, kinerja mereka akan lebih baik. Hal ini dibuktikan dengan hasil yang menunjukkan bahwa karyawan yang menerima kompensasi lebih tinggi memiliki kinerja yang lebih tinggi. Kemudian pada penelitian Pitria dkk., (2023) temuan dari analisis tersebut menunjukkan adanya hubungan yang kuat antara kompensasi dan kinerja karyawan. Dapat di simpulkan bahwa kompensasi memberikan dampak yang optimal terhadap kinerja pegawai, dan adanya hubungan yang positif antara kompensasi dengan kinerja pegawai. Haeruddin, (2023) menjelaskan hasil penelitian disimpulkan bahwa variabel kompensasi (X1) berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan (Y), sehingga H1 diterima. Hal ini berarti pemikiran karyawan mengenai kompensasi pada perusahaan tersebut cukup terpenuhi. Dalam penelitian lain yang dilakukan oleh Marisanda, (2023) membuktikan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan PT. Jasa Raharja (Persero) Cabang Solok.

Oleh karena itu hipotesis kesatu yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H1 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Penempatan kerja merupakan proses menempatkan pegawai pada posisi atau tugas tertentu dalam organisasi berdasarkan kualifikasi, keterampilan, dan karakteristik. Penelitian yang dilakukan Utami dkk., (2023) hasil penelitian yang dilakukan tentang pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai kantor Camat Megang Sakti Kabupaten Musi Rawas bahwa penempatan kerja tidak mempunyai pengaruh yang signifikan. Sementara itu, pada penelitian Iskandar, (2020) menunjukkan terdapat hubungan positif yang signifikan antara penempatan kerja dengan kinerja pada karyawan kantor Distrik Navigasi Kelas III Pontianak. Hal ini senada dengan penelitian Manullang, (2020) bahwa variabel penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini membuktikan bahwa dalam mempertahankan kualitas dan meningkatkan kinerja pegawai, manajemen perlu melakukan upaya dengan memberikan dorongan salah satunya dengan menempatkan pegawai pada posisi yang tepat.

Oleh karena itu hipotesis kedua yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H2 : Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Dalam penelitian yang dilakukan Dewi & Mardatillah, (2023) menunjukan hasil variabel kompensasi yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan PT. Gemah Dinamika Perkasa di

Pangkalan Kerinci. Ketika pegawai merasa bahwa mereka diberikan kompensasi yang adil dan memadai, ini dapat berkontribusi secara positif terhadap kepuasan mereka dalam pekerjaan. Kemudian penelitian Laia, (2023) kompensasi (X) berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja pegawai di Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Perizinan Terpadu Satu Pintu Kabupaten Nias Selatan. Nurwadi dkk, (2023) menyatakan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang dapat memberikan kepuasan kerja adalah kompensasi yang dapat memenuhi kebutuhan karyawan sehingga dapat dilihat sampai sejauh mana dinas dapat menghargai karyawan. Senada dengan penelitian Aisha & Juhaeti, (2023) menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan yaitu apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan meningkat seperti adanya pemberian bonus, insentif maupun upah lembur, serta kesesuaian pemberian kompensasi akan meningkatkan kepuasan kerja karyawan kitchen PT. Sumber Rasa Jaya.

Oleh karena itu hipotesis ketiga yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H3 : Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Penelitian yang dilakukan Angga dkk, (2023) hasil analisis, disimpulkan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan PT Waskita Sriwijaya Tol. Pada penelitian lain yang dilakukan Dinata & Talim, (2022) penempatan Kerja menyumbang pengaruh pada kepuasan kerja para pegawai. Pemberian posisi yang tepat kepada pegawai sesuai dengan kemampuan, minat, dan keterampilan dapat meningkatkan kepuasan pegawai. Pegawai akan termotivasi untuk meningkatkan aktualisasi diri pada posisi yang diminati dan disukai. Hal ini berbeda dengan penelitian Wanti Apriyani & Iriyanto, (2020) yang menjelaskan bahwa tidak ada pengaruh langsung dari penempatan terhadap kepuasan kerja karyawan. Akan tetapi, penelitian Hidayat dkk, (2022) senada dengan dua penelitian sebelumnya, bahwa penempatan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Penempatan kerja harus diupayakan sesuai dengan kondisi pegawai dan tempat kerjanya. Hal ini membawa dampak yang baik karena pegawai dapat menikmati tempat kerjanya.

Oleh karena itu hipotesis keempat yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H4 : Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Rosna dkk, (2023) mengemukakan bahwa kepuasan kerja berdampak positif maupun bermakna terhadap kinerja pegawai. Hal ini berarti jika rasa puas dalam bekerja yang pegawai rasa kian membaik, maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang sama baik. Menurut Novanda dkk, (2023) variabel kepuasan kerja memiliki pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pegawai yang puas dengan pekerjaan mereka lebih cenderung untuk menunjukkan kinerja yang baik dan berkontribusi positif terhadap organisasi. Penelitian Marsiti & Wasiman, (2023) menunjukkan hasil yang diperoleh dari sebuah penelitian yang ada pada temuan membuktikan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Oleh karena itu hipotesis kelima yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H5 : Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Gunawan & Onsardi, (2020) menjelaskan bahwa hasil penelitian yang dilakukan menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam

mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Kompensasi merupakan salah satu faktor penting yang dapat menentukan kinerja karyawan. Sementara itu, Hanawidjaya et, al (2022) menuturkan bahwa kepuasan kerja dan kinerja memiliki kategori yang baik sehingga perlu adanya optimalisasi dalam hal kepuasan kerja dan kinerja karyawan agar menuju yang lebih baik. Kepuasan kerja yang muncul dari persepsi pegawai tentang kecocokan antara harapan dan realitas pekerjaan, berperan sebagai perantara yang menghubungkan kompensasi dengan kinerja pegawai. Ketika pegawai merasa puas dengan pekerjaan mereka, ini dapat memicu tingkat motivasi, keterlibatan, dan sikap positif terhadap pekerjaan.

Oleh karena itu hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H6 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai

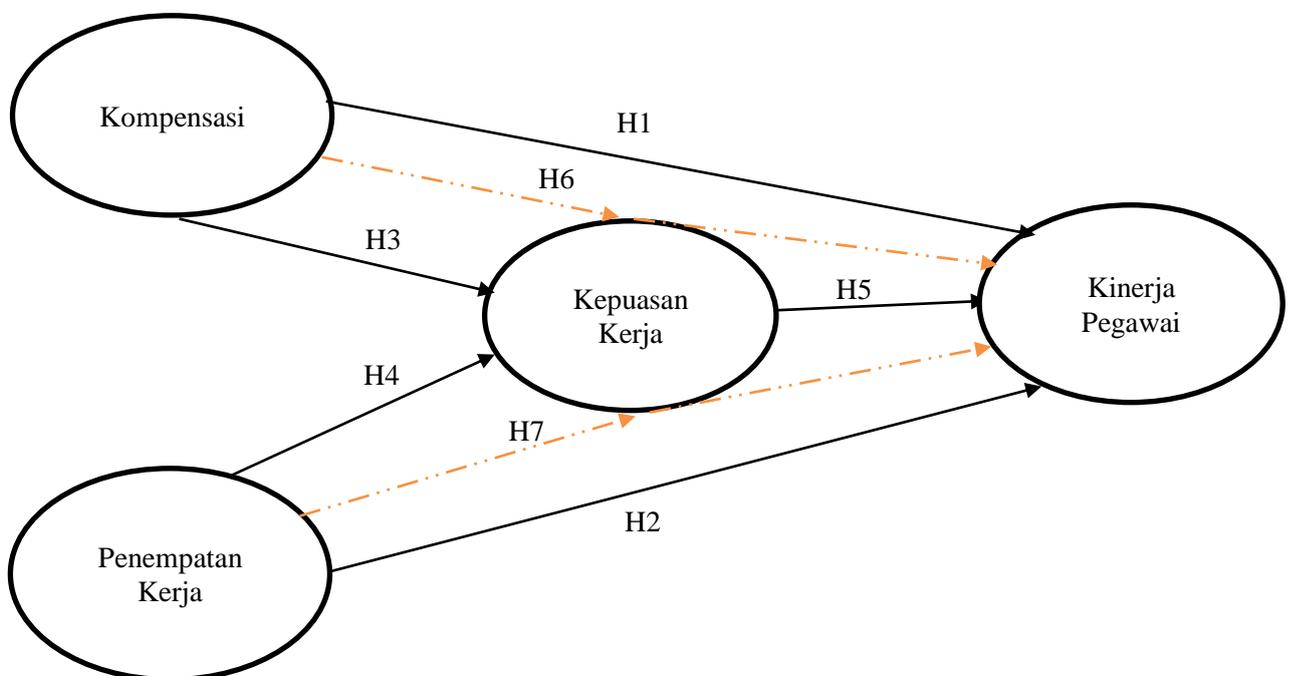
7. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan perihal yang perlu menjadi perhatian perusahaan, karena kepuasan kerja yang tinggi dapat mendorong kinerja pegawai yang tinggi pula. Penelitian Hidayat et, al (2022) menemukan bahwa penempatan kerja memengaruhi kepuasan kerja. Penempatan kerja merupakan langkah penting dalam MSDM di sebuah perusahaan. Penempatan kerja sebaiknya disesuaikan dengan prinsip-prinsip yang berlaku, sehingga pegawai dapat melaksanakan kewajiban pekerjaannya dengan baik. Senada dengan penelitian Kones et, al (2022) kepuasan kerja dapat memberi mediasi bagi penempatan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Simpulan ini memberi bukti bila variabel kepuasan kerja bisa melakukan mediasi terhadap keterkaitan Penempatan Pegawai dengan kinerja pegawai.

Oleh karena itu hipotesis keenam yang diajukan dalam penelitian ini adalah:

H7 : Kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja

2.8 Model Penelitian



Gambar 2.1 Model Penelitian

2.9 Definisi Konsep

- a. **Kompensasi**
Fernos & Wipi (2023) menjelaskan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan jasa yang diberikan kepada perusahaan.
- b. **Penempatan Kerja**
Menurut Sual & Kalangi, (2023) penempatan kerja merupakan sebuah proses yang menempatkan pegawai ke sebuah jabatan atau pekerjaan yang baru sesuai dengan keterampilan maupun pengetahuannya dengan mampu bertanggung jawab terhadap segala resiko atau kemungkinan yang akan terjadi nantinya pada pekerjaan atau wewenang yang dijalankan sehingga dapat menambah jumlah kualitas kerja pada karyawan tersebut.
- c. **Kepuasan Kerja**
Menurut Fitriya & Kustini, (2023) kepuasan kerja karyawan ialah sikap yang diperlihatkan oleh seorang individu kepada pekerjaan yang dijalankannya dimana bisa berwujud sikap positif atau negatif, puas atau tidak puas.
- d. **Kinerja Pegawai**
Kinerja adalah hasil proses dari pekerjaan tertentu secara terencana pada waktu dan tempat dari pegawai dan organisasi bersangkutan (Oktavia & Fernos, 2023)

2.10 Definisi Operasional

Menurut Syahza, (2021) definisi operasional adalah definisi yang didasarkan atas sifat - sifat hal yang didefinisikan yang dapat diamati (diobservasi). Adapun operasionalisasi variabel pada penelitian ini sebagai berikut :

Tabel 2.2
Definisi Operasional

No	Variabel Penelitian	Indikator	Skala
1.	Kompensasi	Upah dan gaji Insentif Tunjangan Fasilitas. Sumber : (Sarumaha & Ndilosa, 2023)	Skala <i>Likert</i> 1 - 5
2.	Penempatan Kerja	Pendidikan Keterampilan Kerja Pengalaman Kerja. Sumber : Sual & Kalangi, (2023)	Skala <i>Likert</i> 1 - 5
3.	Kinerja Pegawai	Kuantitas hasil kerja Kualitas hasil kerja Efisiensi dalam melaksanakan tugas. Disiplin kerja Inisiatif Kemampuan	Skala <i>Likert</i> 1 – 5

		Sumber : (Afandi, 2018) dalam (S. Utami et al., 2023)	
4.	Kepuasan Kerja	Hubungan dengan atasan Penghargaan Prosedur dan peraturan kerja Pekerjaan itu sendiri. Sumber : Fitriya & Kustini, (2023)	Skala <i>Likert</i> 1 – 5

3. Metode Penelitian

3.1 Tipe Penelitian

Penelitian ini termasuk dalam jenis penelitian kuantitatif. Penelitian kuantitatif adalah penelitian ilmiah yang sistematis terhadap bagian-bagian dan fenomena serta hubungan – hubungannya (Hardani et al., 2020).

3.2 Populasi

Populasi adalah seluruh subjek penelitian yang terdiri dari orang, benda, hewan, tumbuhan, gejala, hasil tes, atau kejadian sebagai sumber data dengan ciri khusus dalam penelitian (Hardani et al., 2020). Populasi penelitian ini adalah personil lalu lintas Polresta Cilacap yang berjumlah 80 orang yang terdiri dari beberapa unit, yaitu :

1. Unit Kamsel (Keamanan dan Keselamatan)
2. Unit Regident (Registrasi dan Identifikasi SIM,STNK, BPKB)
3. Unit Gakkum (Penegakan Hukum)
4. Unit Turjawali (Pengaturan, penjagaan, pengawalan dan patroli)
5. Staf Administrasi

3.3 Sampel

Teknik pengambilan sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah sampling jenuh atau *total sampling*. Sampling jenuh dilakukan jika anggota populasi terlalu sedikit, oleh sebab itu semua anggota populasi dijadikan sampel penelitian (Sahir, 2021).

3.4 Sumber Data

Dalam penelitian ini menggunakan data primer. Data primer pada penelitian ini menggunakan angket atau kuisisioner *google form* yang dibagikan kepada para seluruh personil lalu lintas Polresta cilacap

3.5 Teknik Pengumpulan Data

Pengumpulan data instrumen merupakan alat untuk memperoleh data di lapangan (Sahir, 2022). Dalam penelitian ini, teknik pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuisisioner *google form* yang berisi sejumlah pertanyaan yang akan di jawab oleh responden.

3.6 Teknik Pengukuran Data

Pada penelitian ini menggunakan skala *likert* sebagai skala pengukuran. Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dengan skala *likert*, maka variabel yang akan diukur dijabarkan menjadi indikator variabel yang kemudian indikator tersebut dijadikan sebagai titik tolak untuk menyusun

item – item instrumen yang dapat berupa pertanyaan atau pernyataan (Sugiyono, 2017). Kuisisioner yang digunakan tersusun dari dua bagian. Bagian pertama merupakan identitas dan petunjuk pengisian kuisisioner. Bagian kedua berisi pertanyaan dan pilihan jawaban. Jawaban pada kuisisioner ini terdapat 5 macam pilihan. Format jawaban dalam kuisisioner adalah :

Tabel 3.1 Skala Likert

Keterangan	Skor
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju (S)	4
Netral	3
Tidak Setuju (TS)	2
Sangat Tidak Setuju (STS)	1

Sumber : Sugiyono, (2017)

3.7 Teknik Analisis Data

Partial Least Square (PLS) yaitu salah satu teknik analisis data yang ampuh karena tidak mengasumsikan bahwa data harus diukur pada skala perhitungan tertentu dan jumlah responden atau sampel sedikit. Tujuan *Partial Least Square (PLS)* adalah untuk membantu peneliti memperoleh nilai variabel laten guna keperluan prediksi (Siswoyo, 2016). Langkah atau tahapan-tahapan teknik metode *Partial Least Square* dilakukan dalam riset ini yaitu dijelaskan sebagai berikut :

3.7.1 Uji Measurement (Outer Model)

Menguji *Convergent Validity* : outer Loading/Loading Factor dan Average Variance Extracted (AVE). Jika nilai outer loading lebih dari 0,7, maka memenuhi kreterian covenrgent validity, namun jika nilai di construct validity and reliability sudah berwarna hijau, nilai outer loading lebih dari 0,5 bisa ditoleransi, dan memenuhi kreteria outer loading (Duryadi, 2021). Uji validitas selanjutnya adalah Fornell-Larcker Criterion yang mana menunjukkan validitas variabel ketika suatu variabel memiliki korelasi yang lebih besar dibandingkan dengan korelasi antar variabel yang berbeda (Winata et al., 2023)

3.7.2 Uji Struktur (Inner Model)

Analisa inner model/analisa struktural model dilakukan untuk memastikan bahwa model struktural yang dibangun robust dan akurat. Evaluasi inner model dapat dilihat dari beberapa indikator yang meliputi : koefisien determinasi (R)², Goodness of Fit Index (GoF) (Hussein, 2015).

3.7.3 Pengujian Hipotesis

Secara umum metode *explanatory research* adalah pendekatan metode yang menggunakan PLS. Hal ini disebabkan pada metode ini terdapat pengujian Hipotesa. Menguji hipotesis dapat dilihat dari nilai t-statistik dan nilai probabilitas. Untuk pengujian hipotesis menggunakan probabilitas maka Ha di terima jika nilai P Value < 0,05 (Hussein, 2015).

4. Hasil penelitian dan Pembahasan

4.1 Profil Responden

Data yang diperoleh pada penelitian ini berjumlah 80 responden. Pertanyaan dalam kuesioner meliputi usia, jenis kelamin, jabatan atau pangkat, unit kerja, Pendidikan terakhir dan lama bekerja. Data tersebut diperoleh dari hasil kuesioner yang dibagikan kepada responden melalui *google form* sesuai dengan kriteria yang dibuat oleh peneliti. Pembagian kuesioner dilakukan selama 7 hari dengan membaginya langsung kepada anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap.

4.2 Deskripsi Variabel

Analisis ini bermaksud untuk menggambarkan karakteristik masing-masing variabel penelitian. Dengan cara menyajikan data dalam tabel distribusi frekuensi, menghitung nilai rata-rata, skor total, dan tingkat pencapaian responden (TCR) serta menginterpretasikannya. Menurut Tumpia et al., (2021) kriteria interpretasi skor untuk tingkat capaian responden (TCR) adalah sebagai berikut:

Skor 0% - 20% = Sangat lemah

Skor 21% - 40% = Lemah

Skor 41% - 60% = Cukup

Skor 61% - 80% = Kuat

Skor 81% - 100% = Sangat kuat

Dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$TCR = \frac{\text{Rata Rata Skor}}{5} \times 100$$

Tabel 4.1
Tingkat Capaian Responden (TCR)

Kompensasi							
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH	SKOR
K1	1	4	8	38	29	80	330
K2	1	2	6	43	28	80	335
K3	1	1	8	40	30	80	337
K4	1	2	8	39	30	80	335
RATA RATA							334
TCR							67%

Penempatan Kerja							
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH	SKOR
PK1	1	4	7	44	24	80	326
PK2	1	1	4	43	31	80	342
PK3	1	1	5	32	41	80	351
RATA RATA							340
TCR							68%

Kinerja Pegawai							
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH	SKOR

KP1	1	2	3	41	33	80	343
KP2	1	3	3	33	40	80	348
KP3	1	2	5	41	31	80	339
KP4	1	1	5	32	41	80	351
KP5	1	2	7	40	30	80	336
RATA RATA							343
TCR							69%

Kepuasan Kerja							
Pernyataan	STS	TS	N	S	SS	JUMLAH	SKOR
KK1	1	1	6	40	32	80	341
KK2	1	2	6	43	28	80	335
KK3	1	1	3	41	34	80	346
RATA RATA							341
TCR							68%

Sumber : Data diolah peneliti (2024)

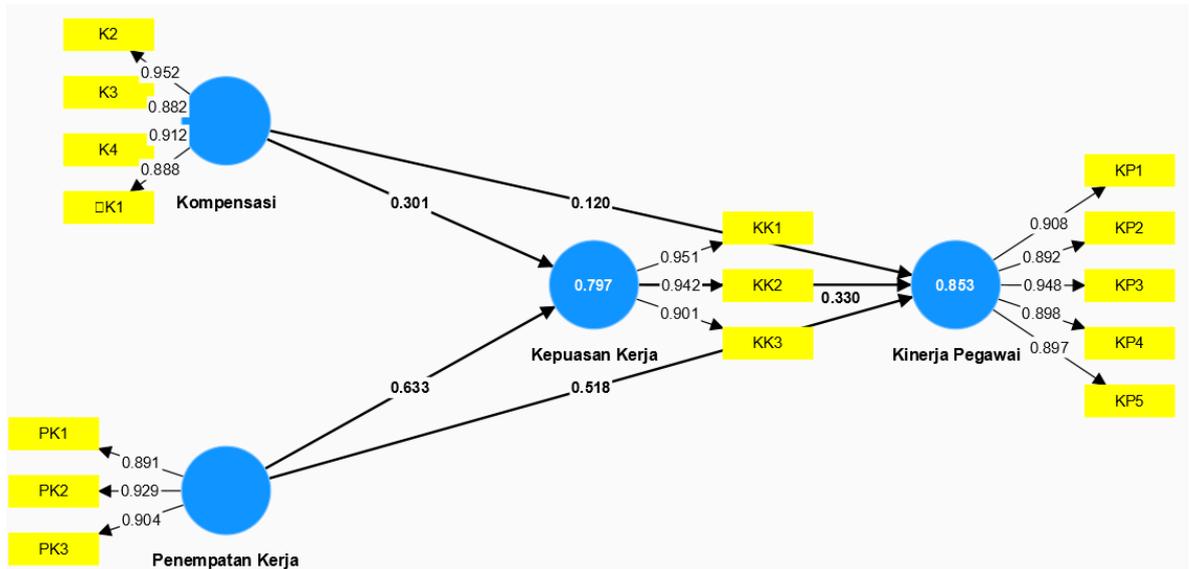
Tabel di atas menunjukkan perhitungan Tingkat Capaian Responden (TCR). Uraian keterangan penjelasan yang diperoleh sebagai berikut :

1. Nilai TCR rata-rata seluruh indikator variabel Kompensasi yaitu 67%. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner kompensasi termasuk kategori kuat (terletak antara 61% – 80%) yang artinya kompensasi yang diberikan sesuai dengan yang diharapkan para anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap. Skor tertinggi terdapat pada K3, hal tersebut menunjukkan tunjangan - tunjangan yang diberikan membuat para anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap merasa dihargai
2. Nilai TCR rata-rata seluruh indikator variabel Penempatan Kerja yaitu 68%. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner Penempatan Kerja termasuk kategori kuat (terletak antara 61% – 80%). Artinya penempatan kerja yang dilakukan pada satuan lalulintas Polresta Cilacap sesuai dengan kemampuan dan keterampilan anggota. Skor tertinggi terdapat pada PK3, hal tersebut menunjukkan bahwa penempatan kerja memberikan pengalaman yang berharga untuk jenjang karir para anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap.
3. Nilai TCR rata-rata seluruh indikator variabel Kinerja Pegawai yaitu 69%. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner Kinerja Pegawai termasuk kategori kuat (terletak antara 61% – 81%). Hal ini menunjukkan efektivitas dan profesionalisme keseluruhan satuan dalam menjalankan tugas untuk menjaga ketertiban dan keselamatan lalu lintas. Indeks tertinggi terdapat pada KP4, hal tersebut menunjukkan para anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap disiplin dalam menjalankan tugas.
4. Nilai TCR rata-rata seluruh indikator variabel Kepuasan Kerja yaitu 68%. Hal ini berarti dapat dikatakan bahwa jawaban responden terhadap kuesioner Kepuasan Kerja kategori kuat (terletak antara 61% – 80%). Artinya, anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap merasa puas dan terpenuhi dengan berbagai aspek pekerjaan. Indeks tertinggi terdapat pada KK3, hal tersebut menunjukkan selama bertugas para anggota sangat puas dengan pekerjaan yang dilakukan pada satuan lalulintas Polresta Cilacap yang meliputi menjaga ketertiban dan keselamatan lalu lintas serta pelayanan kepada Masyarakat.

4.3 Hasil Penelitian

Analisis data dilakukan dengan metode Partial Least Square (PLS) menggunakan software SmartPLS versi 4. Metode *Partial Least Square* (PLS) digunakan menjelaskan struktur

keragaman data. Partial Least Squares (PLS) berkaitan dengan Prinsip Component Regression (PCR). Yaitu model yang dihasilkan oleh metode Partial Least Square (PLS) mengoptimalkan hubungan antara dua set variabel. Perkirakan model hubungan Y-X dan gunakan algoritme untuk memperkirakan nilai Y tertentu. Adapun outer loading sebagai berikut :



Gambar 4.1 Outer Model

4.4 Uji Measurement (Outer Model)

1. Uji Validitas Konvergen dan Nilai AVE

Tabel 4.2 Nilai Outer Loading

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Penempatan Kerja
K1			0.888	
K2			0.952	
K3			0.882	
K4			0.912	
KK1	0.951			
KK2	0.942			
KK3	0.901			
KP1		0.908		
KP2		0.892		
KP3		0.948		
KP4		0.898		
KP5		0.897		
PK1				0.891
PK2				0.929
PK3				0.904

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Tabel 4.3 Nilai AVE

	Nilai AVE
Kepuasan Kerja	0.867

Kinerja Pegawai	0.826
Kompensasi	0.826
Penempatan Kerja	0.824

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Standar penguukuran pada uji validitas yaitu nilai outer loading $> 0,7$ dan nilai AVE $> 0,5$. Adapun penjelasan uji validitas pada beberapa variable penelitian yang terdapat pada tabel 4.2 dan tabel 4.3 dengan keterangan sebagai berikut :

1. Kompensasi memiliki nilai outer loading lebih tinggi dari 0,7 hal ini berarti bahwa seluruh indikator kompensasi adalah valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0,826 yang nilainya lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti lebih dari setengah variabel laten kompensasi mampu menerangkan indikator-indikatornya.
2. Penempatan Kerja memiliki nilai outer loading lebih tinggi dari 0,7 hal ini berarti bahwa seluruh indikator Penempatan Kerja adalah valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0,824 yang nilainya lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti lebih dari setengah variabel laten Penempatan Kerja mampu menerangkan indikator-indikatornya.
3. Kepuasan Kerja memiliki nilai outer loading lebih tinggi dari 0,7 hal ini berarti bahwa seluruh indikator Kepuasan Kerja adalah valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0,867 yang nilainya lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti lebih dari setengah variabel laten Kepuasan Kerja mampu menerangkan indikator-indikatornya.
4. Kinerja Pegawai memiliki nilai outer loading juga lebih tinggi dari 0,7 hal ini berarti bahwa seluruh indikator Kinerja Pegawai adalah valid. Di sisi lain nilai AVE tertera 0,826 yang nilainya lebih besar dari 0,5. Hal ini berarti lebih dari setengah variabel laten Kinerja Pegawai mampu menerangkan indikator-indikatornya

2. *Discriminant Validity*

Tabel 4.4 *Discriminant Validity*

	Kepuasan Kerja	Kinerja Pegawai	Kompensasi	Penempatan Kerja
Kepuasan Kerja	0.931			
Kinerja Pegawai	0.880	0.909		
Kompensasi	0.809	0.802	0.909	
Penempatan Kerja	0.875	0.902	0.802	0.908

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Nilai ini merupakan nilai *cross loading* faktor yang bertujuan untuk mengetahui apakah variabel konstruk memiliki nilai diskriminan yang cukup. Caranya adalah dengan membandingkan nilai beban konstruk target yang harus lebih besar dari nilai beban konstruk lainnya. Pada penelitian ini menggunakan nilai dari tabel *Forner-lacker criteria*.

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai diagonal pada masing-masing variabel lebih besar jika dibandingkan dengan nilai korelasi antar variabel. Hal tersebut menandakan bahwa variabel konstruk pada masing-masing variabel dapat membentuk variabel laten dengan baik atau valid secara diskriminan. Nilai AVE setiap variabel harus lebih besar dari pada korelasi antar variabel (Kair et al., 2023).

3. Uji Reliabilitas

Tabel 4.5 Uji Reliabilitas

	Cronbach's alpha	Composite reliability (rho_a)	Composite reliability (rho_c)
Kepuasan Kerja	0.923	0.924	0.952
Kinerja Pegawai	0.947	0.948	0.960
Kompensasi	0.930	0.936	0.950
Penempatan Kerja	0.893	0.894	0.934

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Untuk mendapatkan data hasil analisis SmartPLS yang berupa *Composite Reliability* dan Cronbach's Alpha, dengan klik konstruk validity and reliability setelah proses Calculate PLS Algorithm. Jika nilai Composite Reliability lebih dari 0,7 dan nilai Cronbach's Alpha lebih dari 0,7 maka memenuhi kriteria reliability (Duryadi, 2021)

Dari tabel diatas, dapat dilihat hasil output SmartPLS diketahui seluruh variabel konstruk memiliki nilai *cronbach's alpha* di atas 0,7 dan *composite reliability* di atas 0,8. Sehingga seluruh variabel reliable sebab telah memenuhi nilai minimum *cronbach's alpha* dan *composite reliability*. Berdasarkan perhitungan tersebut dapat disimpulkan bahwa kuesioner sudah memenuhi kriteria reliabilitas yang artinya kuesioner mampu menghasilkan data yang konsisten.

4.5 Uji Struktur (*Inner Model*)

1. Koefisien Determinasi (R Square)

Tabel 4.6 R Square

	R-square	R-square adjusted
Kepuasan Kerja	0.797	0.792

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Koefisien determinasi digunakan untuk mengukur akurasi prediksi (pendugaan). Secara umum nilai R² sebesar 0,75 dianggap memiliki akurasi pendugaan yang besar, R² sebesar 0,50 memiliki pendugaan akurasi yang sedang, dan nilai R² sebesar < 0,25 memiliki akurasi nilai pendugaan yang rendah (Hair et al., 2022).

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai dapat dipengaruhi oleh variabel Kepuasan Kerja sebesar 79,7% dan sisanya sebesar 20,3% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

2. Goodness of Fit Index / Model Fit

Untuk memvalidasi model struktural secara keseluruhan digunakan Goodness of Fit (GoF). GoF indeks merupakan ukuran tunggal untuk memvalidasi performa gabungan antara model pengukuran dan model struktural. Nilai GoF ini didapat dari *average communalities index* dikalikan dengan nilai R² model. Nilai GoF terbentang antara 0 sd 1 dengan interpretasi nilai-nilai : 0.1 (GoF kecil), 0,25 (GoF moderate), dan 0.36 (GoF besar). Pengujian lain dari pengukuran struktur adalah Q² (predictive relevance), yang bertujuan untuk memvalidasi model. Pengukuran tersebut dapat dikatakan memadai apabila variabel laten (endogen) memiliki model pengukuran yang reflektif. Hasil Q² disebut baik bila nilainya lebih besar dari 0 menunjukkan variabel laten (eksogen) yang baik (tepat) sebagai variabel penjelas, mampu

memprediksi variabel endogen (Haryono, 2016).

Maka nilai *predictive-relevance* (Q2) diperoleh sebagai berikut:

$$Q2 = 1 - (1 - R1.2)(1 - R2.2)$$

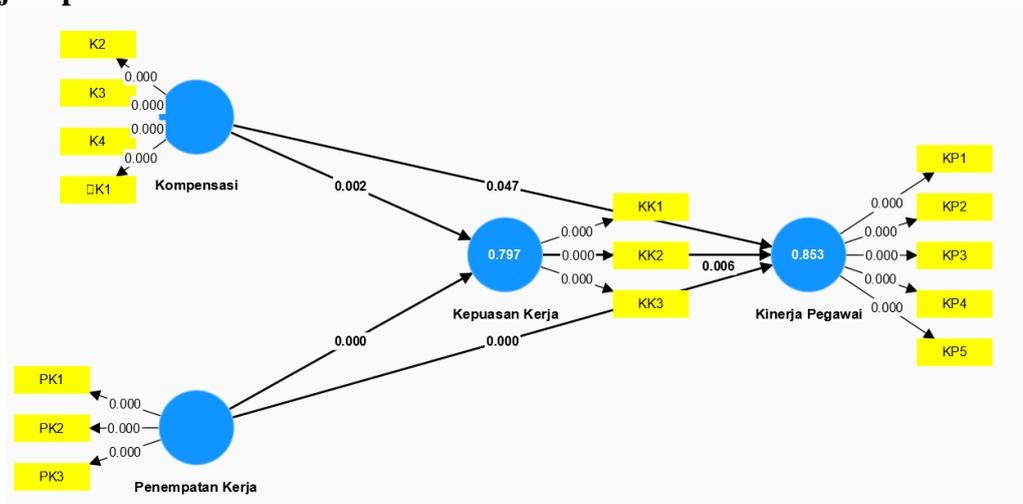
$$Q2 = 1 - (1 - 0.853. 2) (1 - 0.797. 2)$$

$$= 1 - (0,727)(0,635)$$

$$= 0.538$$

Hasil perhitungan *predictive-relevance* (Q2) pada penelitian ini sebesar 0,538 atau 53,8%, dengan demikian dapat disimpulkan bahwa model pada penelitian ini memiliki nilai prediktif yang relevan, dimana model yang digunakan dapat menjelaskan informasi yang ada dalam data penelitian sebesar 53,8%.

3. Uji Hipotesis



Gambar 4.2 Uji Hipotesis (Inner Model)

Tabel 4.7
Pengujian Pengaruh Langsung

	Original Sample	Sample mean	Standard deviation	T-statistics	P values
Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.120	0.116	0.072	1.671	0.047
Penempatan Kerja → Kinerja Pegawai	0.518	0.517	0.127	4.067	0.000
Kompensasi → Kepuasan Kerja	0.301	0.301	0.104	2.903	0.002
Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja	0.633	0.628	0.103	6.132	0.000
Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.330	0.330	0.133	2.488	0.006

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Kriteria penerimaan/penolakan Hipotesa adalah H_a diterima dan H_0 di tolak ketika t-statistik $> 1,96$. Untuk menolak/menerima Hipotesis menggunakan probabilitas maka H_a di terima jika nilai P Value $< 0,05$ (Duryadi, 2021).

Dari tabel diatas, data yang diperoleh dari *Path Coefficients* digunakan untuk menguji hipotesis pengaruh langsung. Dari data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai bernilai 0.120 (positif) dengan P Value $0.047 < 0.05$ (signifikan). **Maka hipotesis kesatu diterima**
2. Penempatan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bernilai 0.518 (positif), dengan P Value $0.000 > 0.05$ (signifikan). **Maka hipotesis kedua dapat diterima**
3. Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja bernilai 0.301 (positif), dengan P Value $0.002 > 0.05$ (signifikan). **Maka hipotesis ketiga diterima**
4. Penempatan Kerja terhadap Kepuasan Kerja bernilai 0.633 (positif), dengan P Value $0.000 > 0.05$ (signifikan). **Maka hipotesis keempat diterima**
5. Kepuasan Kerja terhadap Kinerja Pegawai bernilai 0.330 (positif), dengan P Value $0.006 < 0.05$ (signifikan). **Maka hipotesis kelima diterima**

Tabel 4.8
Pengujian Pengaruh Tidak Langsung

	Original Sample	Sample mean	Standard deviation	T-statistics	P values
Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.099	0.101	0.055	1.792	0.037
Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.209	0.206	0.091	2.300	0.011

Sumber : Data diolah SmartPLS 4

Dari data tersebut diatas, maka dapat disimpulkan sebagai berikut :

6. Pengaruh tidak langsung (mediasi) Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai adalah 0.099 (positif), dengan nilai P Value $0.037 > 0.05$ (signifikan). **Maka hipotesis keenam diterima**
7. Pengaruh tidak langsung Penempatan Kerja → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai adalah 0.209 (positif), dengan nilai P Value $0.011 > 0.05$ (tidak signifikan). **Maka hipotesis ketujuh diterima**

Tabel 4.9
Uji VAF

Indirect Effect	Kompensasi → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.037
Total Effect	Kompensasi → Kinerja Pegawai	0.291
Nilai VAF		32,8%

Indirect Effect	Penempatan → Kepuasan Kerja → Kinerja Pegawai	0.011
Total Effect	Penempatan → Kinerja Pegawai	0.726
Nilai VAF		73,7%

Sumber : Data diolah Peneliti (2024)

Pengujian variabel mediasi juga dilakukan dengan uji VAF. Kriteria penilaian efek mediasi didasarkan pada nilai VAF. Apabila nilai VAF > 80 persen maka variabel mediasi bersifat *full mediation*, apabila nilai pada rentang 20 persen hingga 80 persen maka variabel mediasi bersifat *partial mediation*, dan apabila nilai VAF < 20 persen maka variabel mediasi tidak bersifat sebagai mediator (Gede Parama Putra Sukadana & Lestari, 2023). Dari hasil tabel 4.9, menunjukkan peran kepuasan kerja bernilai 32,8% dan 73,7%. Artinya jika dilakukan uji mediasi VAF, kepuasan kerja berperan atau bersifat sebagai *partial mediation* / mediasi parsial karena nilai VAF berada pada rentang 20 persen – 80 persen.

4.6 Pembahasan

1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada nilai P Value $0.047 < 0.05$. Maka hipotesis pertama kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hal ini selaras dengan penelitian yang dilakukan Fauzi, Rustomo, et al., (2023) bahwa kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai. Kemudian juga mendukung penelitian Aifamas et al., (2022) yang menunjukkan kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Ketika pegawai merasa bahwa mereka dihargai dan diberi imbalan yang sesuai dengan kontribusi dan kinerja mereka, mereka cenderung bekerja dengan lebih baik. Kompensasi yang adil dan transparan dapat membangun kepercayaan antara Polresta Cilacap dan anggota satuan lalulintas. Ini dapat menciptakan lingkungan kerja yang lebih harmonis dan mengurangi ketegangan serta konflik yang mungkin timbul akibat persepsi ketidakadilan dalam penggajian. Kompensasi, baik dalam bentuk gaji maupun insentif lainnya, dapat bertindak sebagai pendorong bagi karyawan. Motivasi intrinsik, seperti kepuasan dalam bekerja dan merasa diakui, bisa diperkuat oleh kompensasi ekstrinsik, seperti gaji yang memadai atau bonus kinerja.

2. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada nilai P Value $0.000 < 0.05$. Maka hipotesis kedua penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Ini mendukung dan selaras dengan penelitian yang dilakukan Efrizal & Suharti, (2020) bahwa variabel penempatan kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kinerja karyawan dan penelitian M. Fauzi & Kusumayadi, (2023) bahwa penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan.

Penempatan kerja yang tepat memastikan bahwa anggota ditempatkan di posisi yang sesuai dengan keterampilan, pengetahuan, dan minat mereka. Ketika anggota merasa bahwa mereka diarahkan ke posisi yang sesuai dengan bakat dan keahlian mereka, mereka cenderung lebih termotivasi dan mampu untuk mencapai kinerja yang optimal. Penempatan yang tepat juga memperhitungkan dinamika tim kerja. Anggota yang ditempatkan di tim yang cocok dengan

gaya kerja dan kepribadian mereka cenderung lebih produktif dan efektif dalam berkolaborasi dengan rekan-rekan mereka. Penempatan yang tidak sesuai dengan keterampilan atau minat seseorang dapat menyebabkan stres dan ketidakpuasan, yang pada gilirannya dapat berdampak negatif pada kinerja. Penempatan yang tidak tepat juga dapat mengakibatkan anggota merasa kurang produktif.

3. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan pada nilai P Value $0.002 < 0.05$. Maka hipotesis ketiga kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini selaras dan mendukung penelitian Elpanso et al., (2024) yang menunjukkan terdapat pengaruh positif kompensasi terhadap kepuasan kerja. Ini mencerminkan pentingnya peran kompensasi dalam membentuk persepsi dan sikap anggota terhadap pekerjaan mereka dan penelitian Badrudin et al., (2023) menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dalam konteks ini, kompensasi bukan hanya dilihat sebagai imbalan finansial untuk pekerjaan yang dilakukan, tetapi juga sebagai bentuk pengakuan dan penghargaan atas kontribusi mereka. Anggota yang merasa bahwa mereka dihargai secara adil melalui kompensasi yang mereka terima cenderung lebih puas dengan pekerjaannya. Tingkat kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat berdampak positif pada berbagai aspek organisasi, termasuk retensi, produktivitas, kualitas kerja, dan loyalitas. Oleh karena itu, pentingnya bagi Polresta Cilacap untuk memperhatikan kebijakan kompensasi anggota sebagai salah satu faktor penting dalam menciptakan lingkungan kerja yang memotivasi dan memenuhi kebutuhan anggota kepolisian.

4. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan pada nilai P Value $0.000 < 0.05$. Dengan demikian hipotesis keempat penempatan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini mendukung dan selaras dengan penelitian Angga et al., (2022) yang menyatakan bahwa penempatan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan serta penelitian yang dilakukan Dinata & Talim, (2022) bahwa penempatan kerja berpengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja secara parsial maupun simultan

Penempatan yang tepat mengacu pada keselarasan antara keterampilan, minat, dan harapan individu dengan tugas dan tanggung jawab yang diemban. Ketika anggota satuan lalulintas merasa bahwa mereka ditempatkan di posisi yang sesuai dengan bakat dan keahlian mereka, mereka cenderung merasa lebih terhubung dengan pekerjaan mereka dan merasa puas dengan pencapaian mereka. Penempatan yang tepat juga dapat menciptakan suasana kerja yang mendukung di mana karyawan merasa dihargai dan didukung dalam upaya mereka untuk mencapai tujuan individu dan organisasi. Dengan demikian, hasil penelitian ini menekankan pentingnya bagi Polresta Cilacap untuk memperhatikan proses penempatan kerja sebagai strategi untuk meningkatkan kepuasan kerja anggota, yang pada gilirannya dapat berdampak positif pada kinerja organisasi secara keseluruhan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil penelitian menunjukkan penempatan kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja berdasarkan pada nilai P Value $0.006 < 0.05$. Maka hipotesis kelima kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai dapat diterima. Hasil ini mendukung penelitian Ikhfa & Gunawan, (2023) yang menjelaskan kepuasan kerja saling terkait dan bersinergi dalam membentuk kinerja karyawan. Kemudian penelitian yang dilakukan oleh Teddy et al., (2024) menyatakan bahwa kepuasan kerja hasilnya positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan

Hal ini menunjukkan bahwa di mana anggota tersebut ditempatkan untuk melaksanakan tugas-tugas mereka—entah itu di jalan raya, di kantor polisi, atau di lokasi lain berdampak besar pada bagaimana mereka merasa terhadap pekerjaan mereka sebagai petugas lalu lintas. Faktor-faktor seperti lingkungan kerja, tingkat keamanan, ketersediaan sumber daya, dan dukungan manajemen mungkin menjadi pertimbangan utama dalam menilai kepuasan kerja anggota satuan lalu lintas tersebut. Misalnya, lingkungan kerja yang aman dan nyaman di tengah-tengah aktivitas lalu lintas yang padat dapat meningkatkan kepuasan kerja mereka, sementara kurangnya dukungan manajemen atau sumber daya yang cukup dapat mengurangi kepuasan kerja. Oleh karena itu, penting bagi pihak berwenang di Polresta Cilacap untuk memperhatikan penempatan kerja anggota satuan lalu lintas agar dapat memaksimalkan kepuasan kerja mereka, yang pada gilirannya dapat berkontribusi pada kinerja dan efektivitas keseluruhan dalam menjalankan tugas-tugas kepolisian lalu lintas.

6. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada nilai P Value $0.037 < 0.05$. Dengan demikian, hipotesis keenam kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini dapat mendukung penelitian yang dilakukan Gunawan & Onsardi, (2020) yang membuktikan bahwa terdapat pengaruh yang positif dan signifikan antara kompensasi terhadap kinerja karyawan. Selaras dengan penelitian Hanawidjaya et al., (2022) menunjukkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Dua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa kepuasan kerja berperan sebagai perantara atau mediator dalam hubungan antara kompensasi yang diterima oleh pegawai dengan kinerja mereka. Artinya, kompensasi yang diberikan kepada pegawai tidak secara langsung memengaruhi kinerja mereka, tetapi melalui tingkat kepuasan kerja yang diperoleh dari kompensasi tersebut. Ketika pegawai merasa puas dengan kompensasi yang mereka terima, hal ini cenderung meningkatkan kepuasan mereka terhadap pekerjaan. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat memotivasi pegawai untuk bekerja lebih baik dan lebih produktif, sehingga meningkatkan kinerja mereka secara keseluruhan. Dengan demikian, penelitian ini menyoroti pentingnya tidak hanya memberikan kompensasi yang memadai kepada pegawai, tetapi juga memastikan bahwa kompensasi tersebut mampu memenuhi harapan dan kebutuhan mereka, sehingga dapat meningkatkan kepuasan kerja dan pada akhirnya, kinerja pegawai secara keseluruhan.

7. Pengaruh Penempatan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja pegawai berdasarkan pada nilai P Value $0.011 < 0.05$. Maka hipotesis ketujuh penempatan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dapat diterima. Hal ini mendukung dan selaras dengan penelitian yang dilakukan Kones et al., (2022) bahwa kepuasan kerja dapat memberi mediasi bagi penempatan pegawai yang mempengaruhi kinerja pegawai. Kemudian penelitian Hidayat et al., (2022) juga menjelaskan bahwa kepuasan bekerja mampu melakukan mediasi atau berdampak langsung penempatan kerja bagi kinerja karyawan

Dua hasil penelitian tersebut menunjukkan bahwa lokasi atau tempat kerja seseorang berdampak secara tidak langsung pada seberapa baik mereka melakukan pekerjaan mereka melalui tingkat kepuasan yang mereka rasakan terhadap pekerjaan tersebut. Misalnya, jika seorang pegawai merasa puas dengan penempatan kerja mereka, seperti memiliki lingkungan kerja yang nyaman, jadwal yang fleksibel, atau dukungan dari rekan kerja dan atasan, mereka

lebih cenderung untuk merasa puas dengan pekerjaan mereka secara keseluruhan. Kepuasan kerja yang tinggi kemudian dapat memotivasi pegawai untuk berkontribusi lebih aktif, berdedikasi, dan berkinerja tinggi dalam tugas-tugas mereka. Oleh karena itu, penelitian ini menekankan pentingnya memperhatikan aspek-aspek penempatan kerja dalam menciptakan lingkungan kerja yang mendukung, yang pada gilirannya dapat meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja pegawai secara keseluruhan.

5. Kesimpulan dan Saran

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan penelitian dan hasil olah data yang dilakukan peneliti yang meliputi uji outer model, inner model dan uji hipotesis menggunakan aplikasi SmartPLS 4, dapat didapatkan kesimpulan sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
2. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
3. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
4. Penempatan kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai
6. Kepuasan kerja memediasi pengaruh kompensasi terhadap kinerja Pegawai
7. Kepuasan kerja memediasi pengaruh penempatan kerja terhadap kinerja

5.2 Saran

Berdasarkan pembahasan dan kesimpulan, maka terdapat beberapa saran dari peneliti sebagai berikut :

1. Bagi peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian dengan penambahan sampel dan jumlah responden yang lebih luas lagi, serta menambah variabel lain seperti *reward* dan *punishment*
2. Terdapat nilai indeks yang paling rendah yaitu PK1 variabel penempatan kerja dengan nilai 65.2 mengenai program pendidikan dan pelatihan. Dari hal tersebut, peneliti menyarankan agar Polresta Cilacap memperbarui atau menyesuaikan kurikulum pelatihan dan memastikan bahwa materi yang diajarkan relevan dengan tugas dan tanggung jawab anggota satuan lalulintas Polresta Cilacap.

5.3 Keterbatasan Penelitian

Hasil penelitian mungkin tidak sepenuhnya dapat digeneralisasikan ke situasi atau konteks lain di luar Satuan Lalulintas Polresta Cilacap. Variabel-variabel tertentu seperti budaya organisasi atau kebijakan internal mungkin berbeda di tempat lain, sehingga perlu dilakukan penelitian tambahan untuk memvalidasi temuan.

5.4 Implikasi Manajerial

Berdasarkan penelitian yang telah dilakukan, maka implikasi manajerial yang dapat diterapkan pada Satuan Lalulintas Polresta Cilacap adalah sebagai berikut :

1. Perlu memastikan bahwa sistem kompensasi yang ada memberikan penghargaan yang layak kepada pegawai yang berkinerja baik. Hal ini dapat termasuk peningkatan gaji, insentif, atau bonus berdasarkan pencapaian kinerja. Dengan demikian, anggota akan merasa dihargai dan termotivasi untuk meningkatkan kinerja.
2. Penting untuk mempertimbangkan penempatan kerja pegawai dengan cermat. Ini termasuk memastikan bahwa lingkungan kerja memungkinkan pegawai untuk bekerja secara efektif dan nyaman. Fleksibilitas dalam penempatan kerja, seperti penugasan di

lokasi yang sesuai dengan keahlian atau preferensi individu, juga dapat meningkatkan kepuasan dan kinerja anggota satuan lalulintas.

3. Program pelatihan yang dirancang untuk meningkatkan keterampilan dan kompetensi pegawai juga dapat membantu dalam meningkatkan kinerja mereka. Dengan memperkuat kemampuan pegawai, manajemen dapat meningkatkan kontribusi mereka terhadap keseluruhan tujuan Satuan Lalulintas Polresta Cilacap.