

**PENGARUH *PERCEIVED ORGANIZATIONAL SUPPORT* TERHADAP KEPUASAN KERJA  
DENGAN MOTIVASI SEBAGAI VARIABEL MEDIASI  
(Studi pada Pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah  
Kabupaten Purworejo)**

Rizki Adi Nugroho  
rizkiadi699@gmail.com

Susi Widjajani  
susiwidjajani@umpwr.ac.id  
Agus Saur Utomo  
agussaur@umpwr.ac.id

**Program Studi Manajemen, Fakultas Ekonomi  
Universitas Muhammadiyah Purworejo**

**ABSTRAK**

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Peran pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Mengingat besarnya tugas dan banyaknya tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai ASN, maka kepuasan kerja pegawai ASN perlu selalu diperhatikan. Kepuasan kerja adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dan diteliti dengan baik dalam perilaku organisasi. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya *perceived organizational support* dan *motivasi kerja*.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji: pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja, pengaruh *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja, pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Populasi dalam penelitian ini yaitu pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo. Teknik pengambilan sampel menggunakan teknik *purposive sampling*, sampel yang digunakan sebanyak 130 responden. Pengumpulan data menggunakan kuesioner. Analisis data berupa *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan SmartPLS.

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa: *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja, motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, motivasi kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

**Kata kunci** : *perceived organizational support, kepuasan kerja, motivasi kerja*

## A. PENDAHULUAN

Aparatur Sipil Negara (ASN) adalah profesi bagi Pegawai Negeri Sipil (PNS) dan Pegawai Pemerintah dengan Perjanjian Kerja (PPPK) yang bekerja pada instansi pemerintah. Dalam Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara, disebutkan bahwa pegawai ASN bertugas untuk melaksanakan kebijakan publik yang dibuat oleh Pejabat Pembina Kepegawaian (PPK) sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan; memberikan pelayanan publik yang profesional dan berkualitas; dan mempererat persatuan dan kesatuan Negara Kesatuan Republik Indonesia (NKRI). Peran pegawai ASN adalah sebagai perencana, pelaksana, dan pengawas penyelenggaraan tugas umum pemerintahan dan pembangunan nasional melalui pelaksanaan kebijakan dan pelayanan publik yang profesional, bebas dari intervensi politik, serta bersih dari praktik korupsi, kolusi, dan nepotisme. Mengingat besarnya tugas dan banyaknya tanggung jawab yang harus dilaksanakan oleh pegawai ASN, maka kepuasan kerja pegawai ASN perlu selalu diperhatikan.

Kepuasan kerja adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dan diteliti dengan baik dalam perilaku organisasi (George dan Jones, 2012:75). Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sejauh mana seseorang menyukai pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan respons afektif atau emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan seseorang (Kinicki dan Fugate, 2016:57). Kepuasan kerja menurut Luthans (2011:141) dapat diukur dengan indikator pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, atasan, dan rekan kerja. Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh berbagai faktor, diantaranya *perceived organizational support* (Kinicki dan Fugate, 2016:55) dan *motivasi kerja* (Kinicki dan Fugate, 2016:61).

*Perceived organizational support* atau dikenal dengan *organizational support* dapat diartikan sebagai penilaian pegawai tentang kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai (Eisenberger dan Rhoades, 2002:699). *Perceived organizational support* menurut Syahputra dkk., (2022:426) dapat diukur dengan indikator adanya apresiasi yang diberikan atas hasil kerja oleh organisasi, adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan, adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap pandangan anggotanya, adanya pertolongan yang diberikan organisasi ketika sedang dibutuhkan. *Perceived*

*organizational support* dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:55). Tingginya tingkat *perceived organizational support* mengarah kepada tingginya kepuasan kerja (Tewal dkk., 2017:94). Hasil penelitian Sarianti dkk., (2018) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Selain berpengaruh terhadap kepuasan kerja, *perceived organizational support* juga berpengaruh terhadap motivasi kerja. *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Beheshtifar dkk., 2012 dalam Samodra, 2014:176). Hasil penelitian Riantoko dkk., (2017) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Faktor selanjutnya yang dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah motivasi kerja. George dan Jones (2012:157) mengartikan motivasi kerja sebagai kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan. Menurut Maslow dalam George dan Jones (2012:161) motivasi kerja dapat diukur dengan indikator kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa aman, kebutuhan keterikatan, kebutuhan harga diri, dan kebutuhan mengaktualisasikan diri. Motivasi kerja pegawai berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (Kinicki dan Williams, 2016:354). Hasil penelitian Rimadias dkk., (2016) membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Namun demikian, apabila *perceived organizational support* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, maka motivasi kerja diharapkan dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Alam dkk., (2022) menunjukkan bahwa motivasi kerja dapat memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Pada penelitian ini objek penelitian difokuskan pada Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah (BPKPAD) Kabupaten Purworejo. Berdasarkan informasi yang diperoleh dari Agus Amin Fadillah, S.E., M.M., selaku Sekertariat BPKPAD diketahui bahwa ada beberapa pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo yang menunjukkan kepuasan kerja yang rendah. Hal ini ditandai dengan pegawai merasa tidak nyaman dengan rekan kerja, merasa kurang diperhatikan oleh

atasan, dan pegawai merasa pekerjaannya monoton. Selain itu, ada juga pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo yang merasa dukungan organisasional dari tempat dia bekerja rendah. Hal ini ditandai dengan pegawai menilai pihak BPKPAD Kabupaten Purworejo kurang memberikan perhatian terhadap kesejahteraan pegawai. Ada juga pegawai yang memiliki motivasi kerja rendah yang ditandai dengan pegawai kurang mampu mengaktualisasikan diri ditempat kerja.

Tujuan dalam penelitian ini adalah menguji pengaruh: *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja, *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja, motivasi kerja terhadap kepuasan kerja, dan peran motivasi kerja dalam memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

## **B. RUMUSAN MASALAH**

Rumusan masalah penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo?
2. Apakah *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo?
3. Apakah motivasi kerjaberpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo?
4. Apakah motivasi kerjamemediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo?

## **C. KAJIAN TEORI DAN KERANGKA PEMIKIRAN**

### **1. Kajian Teori**

#### **a. Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja adalah salah satu sikap kerja yang paling penting dan diteliti dengan baik dalam perilaku organisasi (George dan Jones, 2012:75).Sari dkk., (2022:38) menyatakan bahwa kepuasan setiap individu pegawai memiliki tingkatan yang berbeda, karena faktor-faktor yang mempengaruhi pun juga dapat berbeda-beda. Misalnya ada individu yang merasa puas karena besaran gaji, namun ada individu lain merasa puas

karena faktor lingkungan kerjanya. Selain itu, kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh (Robbins dan Coulter, 2012:377; Kinicki dan Fugate, 2016:55; Tewel dkk., 2017:94). Serta oleh motivasi (Kinicki dan Fugate, 2016:61; Kinicki dan Williams, 2016:354).

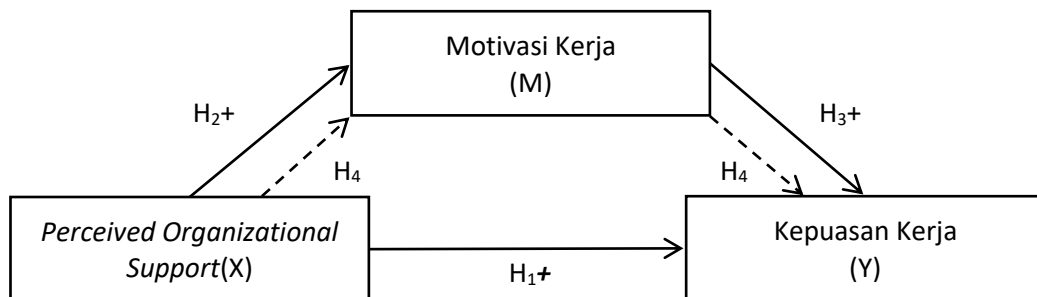
**b. *Perceived Organizational Support***

*Perceived organizational support* atau dikenal dengan *organizational support* dapat diartikan sebagai sejauh mana organisasi peduli dengan kesejahteraan anggotanya, mencoba membantu mereka ketika mereka memiliki masalah, dan memperlakukan mereka dengan adil (George dan Jones, 2012:267). *Perceived organizational support* adalah penilaian pegawai tentang kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai (Eisenberger dan Rhoades, 2002:699). *Perceived organizational support* adalah tingkat sampai mana pegawai yakin organisasi menghargai kontribusi mereka dan peduli tentang kesejahteraan mereka (Tewel dkk., 2017:94). Hal ini menunjukkan bahwa komitmen dari organisasi kepada pegawainya dapat sangat bermanfaat.

**c. *Motivasi Kerja***

Istilah motivasi kerja berasal dari kata Latin *movere*, yang berarti bergerak (Kinicki dan Fugate, 2016:146). Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Motivasi kerja dapat dibedakan menjadi dua jenis, yaitu motivasi kerja intrinsik dan motivasi kerja ekstrinsik (Wicaksana dkk., 2021:64). Motivasi kerja intrinsik adalah motif-motif yang menjadi aktif atau berfungsinya tidak perlu dorongan dari luar karena dalam diri setiap individu sudah ada dorongan untuk melakukan sesuatu. Motivasi kerja ekstrinsik adalah motif-motif yang aktif dan berfungsinya karena adanya dorongan dari luar.

## 2. Kerangka Pikir



**Gambar 1**  
**Kerangka Pikir**

Keterangan :

————> : pengaruh antar variabel secara langsung

-----> : pengaruh antar variabel secara tidak langsung (mediasi)

## D. RUMUSAN HIPOTESIS

### 1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja

Tingginya *perceived organizational support* mengarah pada peningkatan kepuasan kerja (Robbins dan Coulter, 2012:377). *Perceived organizational support* dapat meningkatkan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:55). Tingginya tingkat *perceived organizational support* mengarah kepada tingginya kepuasan kerja (Tewal dkk., 2017:94). Pegawai yang memiliki dukungan penuh dari pihak organisasi, atau dengan kata lain apabila pihak instansi atau dinas memberikan dukungan terhadap pegawai dalam bekerja, maka hal tersebut dapat meningkatkan kepuasan kerja pada diri pegawai yang bersangkutan. Hasil penelitian Imtiaz dkk., (2018), Abid dkk., (2021), dan Maan dkk., (2020), Sarianti dkk., (2018) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis kesatu yang diajukan adalah:

H<sub>1</sub> : *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### 2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Motivasi Kerja

*Perceived organizational support* menunjukkan perlakuan yang baik dari organisasi menciptakan kewajiban umum, berdasarkan norma timbal balik dari pegawai untuk peduli terhadap organisasi mereka dan memperlakukan

organisasi mereka dengan baik sebagai pengembaliannya. Kewajiban pegawai akan ditunjukkan melalui perilaku terkait pekerjaan yang akan mendukung tujuan-tujuan organisasi (Tewal dkk., 2017:94). *Perceived organizational support* memiliki pengaruh positif terhadap motivasi kerja (Beheshtifar dkk., 2012 dalam Samodra, 2014:176). Pihak instansi atau dinas yang memberikan dukungan terhadap pegawai dalam bekerja, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Hasil penelitian Imtiaz dkk., (2018), Banin dkk., (2020), dan Riantoko dkk., (2017) membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis kedua yang diajukan adalah:

H<sub>2</sub> : *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja

### **3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja**

Motivasi kerja pegawai berkorelasi positif dengan kepuasan kerja (Kinicki dan Fugate, 2016:61). Kepuasan kerja dapat dipengaruhi oleh motivasi kerja (Kinicki dan Williams, 2016:354). Pegawai yang memiliki motivasi kerja yang tinggi baik itu berupa motivasi kerja intrinsik maupun ekstrinsik, maka kepuasan kerja pegawai pun akan tinggi. Hasil penelitian Imtiaz dkk., (2018), Aroosiya dkk., (2021), dan Raisal dkk., (2021), membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis ketiga yang diajukan adalah:

H<sub>3</sub> : motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja

### **4. Peran Motivasi Kerja dalam Memediasi Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan penjelasan hipotesis sebelumnya diketahui bahwa *perceived organizational support* berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. *Perceived organizational support* juga berpengaruh secara langsung terhadap motivasi kerja, dan motivasi kerja berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja. Apabila *perceived organizational support* tidak dapat berpengaruh secara langsung terhadap kepuasan kerja, maka motivasi kerja diharapkan dapat memediasi pengaruh *perceived*

*organizational support* terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian Imtiaz dkk., (2018), dan Alam dkk., (2022) membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan uraian di atas, hipotesis keempat yang diajukan adalah:

H<sub>4</sub> : motivasi kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja

## E. METODE PENELITIAN

### 1. Definisi Operasional

#### a. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah hasil dari persepsi pegawai tentang seberapa baik pekerjaan mereka menyediakan hal-hal yang dianggap penting (Luthans, 2011:141). Pengukuran kepuasan kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Luthans (2011:141), yaitu: pekerjaan itu sendiri, pembayaran, promosi, atasan, rekan kerja.

#### b. *Perceived Organizational Support*

*Perceived organizational support* adalah penilaian pegawai tentang kontribusi dan kepedulian organisasi terhadap kesejahteraan pegawai (Eisenberger dan Rhoades, 2002:699). Pengukuran *perceived organizational support* pada penelitian ini mengacu pada pendapat Syahputra dkk., (2022:426), yaitu: adanya apresiasi yang diberikan atas hasil kerja oleh organisasi, adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap kesejahteraan, adanya perhatian yang diberikan organisasi terhadap pandangan anggotanya, adanya pertolongan yang diberikan organisasi ketika sedang dibutuhkan.

#### c. Motivasi Kerja

Motivasi kerja adalah kekuatan psikologis seseorang yang menentukan arah perilaku dalam organisasi, tingkat usaha, dan kesiapan dalam menghadapi rintangan (George dan Jones, 2012:157). Pengukuran motivasi kerja pada penelitian ini mengacu pada pendapat Maslow dalam George dan Jones (2012:161), yaitu: kebutuhan fisiologis, kebutuhan rasa



aman, kebutuhan keterikatan, kebutuhan harga diri, kebutuhan mengaktualisasikan diri.

## 2. Analisis Data

Analisis data pada penelitian berupa analisis *Structural Equation Modeling* (SEM) dengan efek mediasi menggunakan program SmartPLS (*Partial Least Square*) yang mengacu pada prosedur yang dikembangkan oleh Baron dan Kenny (Ghozali, 2021:183).

## F. PENGUJIAN HIPOTESIS DAN PEMBAHASAN

### 1. Analisis Model Pengukuran (*Outer Model*)

#### a. *Convergent Validity*

Validitas convergent berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifes variable*) dari suatu konstruk seharusnya berkorelasi tinggi. Rule of thumb untuk pengujian validitas convergent dengan indikator reflektif yaitu nilai loading factor harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021:68). Berdasarkan uji *convergent validity* diketahui bahwa indikator kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan motivasi kerja memiliki nilai *loading factor* lebih dari 0,7 artinya pernyataan-pernyataan dalam kuesioner valid untuk digunakan. Selain melihat nilai *loading factor*, pengujian validitas indikator reflektif juga dilihat dari nilai *Average Variance Extracted* (AVE) yaitu lebih dari 0,5 (Ghozali, 2021:68). Berdasarkan uji *Average Variance Extracted*, indikator kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan motivasi kerja lebih dari 0,5. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pernyataan dalam kuesioner dapat digunakan untuk mengukur variabel penelitian.

#### b. *Discriminant Validity*

Validitas *discriminant* berhubungan dengan prinsip bahwa pengukur-pengukur (*manifes variabel*) konstruk yang berbeda seharusnya tidak berkorelasi tinggi. *Rule of thumb* untuk pengujian validitas *discriminant* indikator reflektif dilihat dari nilai *cross loading* untuk setiap variabel harus lebih dari 0,7 (Ghozali, 2021:68). Berdasarkan uji *discriminant validity* diketahui bahwa keseluruhan indikator untuk kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan motivasi kerja memiliki nilai *cross*

loading di atas 0,7. Dengan demikian, indikator pembentuk konstruk kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan motivasi kerja terkategori valid.

**c. Composite Reliability**

Berdasarkan uji *composite reliability* diketahui bahwa nilai *composite reliability* variabel kepuasan kerja, *perceived organizational support*, dan motivasi kerja lebih dari 0,7. Hasil tersebut menunjukkan bahwa setiap variabel memenuhi syarat nilai *composite reliability*, dan instrumen yang digunakan dalam penelitian dapat dikatakan reliabel, sehingga dapat digunakan untuk mengumpulkan data.

**2. Analisis Model Struktural (Inner Model)**

**a. R-Squares**

Berdasarkan uji *R-Squares* diketahui bahwa motivasi kerja memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,971 yang menunjukkan pengaruh yang kuat. Hasil tersebut menunjukkan bahwa pada penelitian ini 97,1% motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support*. Sedangkan kepuasan kerja memiliki nilai *R-Squares* sebesar 0,994 yang menunjukkan 99,4% kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel *perceived organizational support* dan motivasi kerja.

**b. Goodness of Fit Model (GoF)**

Berdasarkan uji *Average Variance Extracted (AVE)* dan *R-Squares* diketahui bahwa nilai rata-rata *R-Squares* adalah sebesar 0,982 dan nilai rata-rata *AVE* sebesar 0,909 sehingga nilai *GoF* adalah sebesar 0,945 berarti tingkat kesesuaian dan kelayakan dari seluruh model penelitian ini dinyatakan besar.

**c. Hasil Uji Hipotesis**

Hasil uji hipotesis dapat dilihat pada Tabel 1 dan 2 sebagai berikut:

**Tabel 1**  
**Hasil Uji Pengaruh Langsung**

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X → Y	0,863	14,026	0,000	Positif dan Signifikan
X → M	0,985	220,046	0,000	Positif dan Signifikan

M → Y	0,136	2,186	0,015	Positif dan Signifikan
-------	-------	-------	-------	------------------------

Sumber: data primer diolah (2024)

**Tabel 2**  
**Hasil Uji Pengaruh Tidak Langsung**

Model	Koefisien Jalur	t-statistik	P-values	Keterangan
X → M → Y	0,134	2,185	0,015	Positif dan Signifikan

Sumber: dataprimerdiolah (2024)

**1. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja sebesar 0,863 dengan nilai t-statistik sebesar 14,026 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis pertama diterima, dimana *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila pihak BPKPAD Kabupaten Purworejo memberikan dukungan yang tinggi kepada pegawai, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila pihak BPKPAD Kabupaten Purworejo kurang atau bahkan tidak memberikan dukungan kepada pegawai, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

*Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo dapat dilihat dari pihak Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo memberikan *reward* kepada pegawai yang berprestasi, peduli dengan kesejahteraan para pegawai, serta memberikan bantuan ketika pegawai dihadapkan pada masalah. Hal ini sejalan dengan pendapat Robbins dan Coulter (2012:377) yang menyatakan bahwa tingginya *perceived organizational support* mengarah pada peningkatan kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis pertama pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiaz dkk., (2018), Abid dkk., (2021), dan Maan dkk., (2020), Sarianti dkk., (2018) yang membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

## 2. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Motivasi Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja sebesar 0,985 dengan nilai t-statistik sebesar 220,046 serta nilai *p-value* sebesar 0,000. Hasil ini membuktikan hipotesis kedua diterima, dimana *perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja. Apabila pihak BPKPAD Kabupaten Purworejo memberikan dukungan yang tinggi kepada pegawai, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi pula. Begitu pula sebaliknya, apabila pihak BPKPAD Kabupaten Purworejo kurang atau bahkan tidak memberikan dukungan kepada pegawai, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki motivasi kerja yang rendah.

*Perceived organizational support* berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo dapat dilihat dari pihak Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo memberikan dukungan kepada pegawai yang melanjutkan pendidikan ke jenjang yang lebih tinggi, serta memberikan kesempatan kepada pegawai untuk mengikuti pelatihan atau seminar. Hal ini sejalan dengan pendapat Beheshtifar dkk., (2012) dalam Samodra (2014:176) yang menyatakan bahwa penelitian menunjukkan adanya pengaruh positif *perceived organizational support* terhadap motivasi kerja. Pihak instansi atau dinas yang memberikan dukungan terhadap pegawai dalam bekerja, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki motivasi kerja yang tinggi. Diterimanya hipotesis kedua pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiaz dkk., (2018), Banin dkk., (2020), dan Riantoko dkk., (2017) yang membuktikan bahwa *perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja.

## 3. Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja sebesar 0,136 dengan nilai t-statistik sebesar 2,186 serta nilai *p-value* sebesar 0,015. Hasil ini membuktikan hipotesis ketiga diterima, dimana motivasi kerja berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kepuasan kerja. Apabila pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo memiliki motivasi kerjayang tinggi, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang tinggi. Begitu pula sebaliknya, apabila pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo memiliki motivasi kerjarendah, maka pegawai yang bersangkutan akan memiliki kepuasan kerja yang rendah.

Motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo dapat dilihat dari pegawai merasa kebutuhan pangan dan sandang terpenuhi dari pendapatan sebagai pegawai Badan Pengelolaan Keuangan, Pendapatan, dan Aset Daerah Kabupaten Purworejo, pegawai merasa nyaman dengan kondisi organisasi, pegawai merasa aman dalam berkerja karena adanya jaminan pensiun dan asuransi kesehatan, serta pegawai merasa dihargai dan dihormati oleh rekan kerja. Hal ini sejalan dengan pendapat Kinicki dan Fugate (2016:61) yang menyatakan bahwa motivasi kerja pegawai berkorelasi positif dengan kepuasan kerja. Diterimanya hipotesis ketiga pada penelitian ini sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiaz dkk., (2018), Aroosiyah dkk., (2021), dan Raisal dkk., (2021) yang membuktikan bahwa motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

#### **4. Pengaruh *Perceived Organizational Support* terhadap Kepuasan Kerjamelalui Motivasi Kerja**

Berdasarkan hasil pengujian diketahui bahwa nilai koefisien jalur variabel *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja melalui motivasi kerja sebesar 0,134 dengan nilai t-statistik sebesar 2,185 dan *p-value* sebesar 0,015. Hal ini menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja dapat memediasi pengaruh variabel *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja secara signifikan. Hal ini juga membuktikan hipotesis keempat diterima, dimana motivasi kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

Hasil uji pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung memiliki hasil yang sama-sama signifikan. Hal ini menunjukkan bahwa bentuk mediasi yang terjadi berupa *partial mediation*, artinya peningkatan kepuasan kerja tidak

hanya dipengaruhi secara langsung oleh *perceived organizational support*, tetapi juga secara tidak langsung dimediasi oleh motivasi kerja yang tinggi. *Perceived organizational support* dapat mempengaruhi motivasi kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo dan pada akhirnya mempengaruhi kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo.

Hasil pengujian tersebut sesuai dan menguatkan hasil penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Imtiaz dkk., (2018), dan Alam dkk., (2022) yang membuktikan bahwa motivasi kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja.

## G. SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan dapat disimpulkan bahwa:

1. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo.
2. *Perceived organizational support* berpengaruh positif terhadap motivasi kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo.
3. Motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo.
4. Motivasi kerja memediasi pengaruh *perceived organizational support* terhadap kepuasan kerja pegawai BPKPAD Kabupaten Purworejo..

## DAFTAR PUSTAKA

- Abid, G., Asif, M.F., dan Anwar, A. 2021. Influence of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: Role of Proactive Personality and Thriving. *International Journal of Entrepreneurship*, 25 (2): 1-12.
- Alam, M., Gul, F., dan Kazmi, S.I.H. 2022. Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction: A Sequential Mediation. *Journal of Arts and Social Sciences*, 9 (II), 106-116.
- Aroosiya. M., Ithrees, A.G.I., dan Farwis, M. 2021. Impact of Motivation on Employee Job Satisfaction: With Special Reference to Health Workers during the COVID-19 Pandemic. *Journal of Contemporary Issues in Business and Government*, 27 (2): 6394-6405.

- Banin, Q.A., Eliyana, A., dan Latifiyah, E.R. 2020. Enhancing Employee Performance With Work Motivation as a Mediation Variable. *Systematic Reviews in Pharmacy*, 11 (9): 333-346.
- Eisenberger, R., dan Rhoades, L. 2002. Perceived Organizational Support: A Review of the Literature. *Journal of Applied Psychology*, 87 (4): 698-714.
- George, J.M., dan Jones, G. 2012. *Understanding and Managing Organizational Behavior*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Ghozali, I. 2021. *Partial Least Squares Konsep, Teknik, dan Aplikasi Menggunakan Program SmartPLS 3.2.9 untuk Penelitian Empiris*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Imtiaz, K., Farooq, M., Hashmi, M.S., dan Aain, R.U. 2018. Impact of Perceived Organizational Support on Job Satisfaction with Mediating Role of Employee Motivation: Evidence from Pharmaceutical Sector of Lahore, Pakistan. *IBT Journal of Business Studies*, 14 (2): 16-32.
- Kinicki, A., dan Williams, B.K. 2016. *Management: A Practical Introduction*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Kinicki, A., dan Fugate, M. 2016. *Organizational Behavior: A Practical, Problem-Solving Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Luthans, F. 2011. *Organizational Behavior An Evidence-Based Approach*. New York: McGraw-Hill Companies, Inc.
- Maan, A.T., Abid, G., Butt, T.H., Ashfaq, F., dan Ahmed, S. 2020. Perceived Organizational Support and Job Satisfaction: A Moderated Mediation Model of Proactive Personality and Psychological Empowerment. *Future Business Journal*, 6 (1): 1-12.
- Raisal, I., Nawaz, N., Appasamy, K., dan Gajenderan, V. 2021. Effect of Work Motivation on Employee Job Satisfaction in the Context of Public Sector Organization. *Journal of Hunan University (Natural Sciences)*, 48 (11): 121-130.
- Riantoko, R., Sudibya, I.G.A., dan Sintaasih, D.K. 2017. Pengaruh Dukungan Organisasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Anggota Polsek Kuta Utara. *E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*, 6 (3): 1145-1176.
- Rimadias, S., Ferli, O., dan Hertingkir, F. 2016. The Role of Work Motivation and Job Satisfaction in Creating Employee Performance (Study on Permanent Lecturers of STIE Indonesia Banking School). *Jurnal Ilmu Manajemen & Ekonomika*, 9 (1): 24-47.



- Robbins, S.P., dan Coulter, M. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc.
- Samodra, W. 2014. The Influence of Perceived Organizational Support and The Characteristics of The Work of The Employee Performance: Motivation as Mediation Variable PT. Indosat. *Business and Entrepreneurial Review*, 13 (2): 175-192.
- Sari, M.R., Menhard., dan Pertiwi, L.I. 2022. *Perilaku Organisasi*. Bandung: Widina Bhakti Persada.
- Sarianti, R., Fitria, Y., dan Nazara, E.V. 2018. Identifikasi Pengaruh Perceived Organizational Support terhadap Kepuasan Kerja dengan Work Engagement sebagai Variabel Pemediasi. *Jurnal Kajian Manajemen Bisnis*, 7 (1): 24-32.
- Syahputra, W., Yundianto, D., dan Indrawardhana, E. 2022. Instrument Validation of Perceived Organizational Support (POS) Indonesian Version: A Rasch Model Analysis. *Psikoislamika: Jurnal Psikologi dan Psikologi Islam*, 19 (2): 423-436.
- Tewal, B., Adolfina., Pandoowo, M.H.C., dan Tawas, H.N. 2017. *Perilaku Organisasi*. Bandung: CV. Patria Media Grafindo.
- Undang-Undang Republik Indonesia Nomor 5 Tahun 2014 tentang Aparatur Sipil Negara.*
- Wicaksana, S.A., Asrunputri, A.P., dan Ramadhania, A.P. 2021. *Industri dan Organisasi Pendekatan Integratif dalam Menghadapi Perubahan*. Riau: DD Publishing.