

**PPENGARUH MOTIVASI, KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PEGAWAI DINAS PEMUDA DAN OLAHRAGA KABUPATEN SINJAI**

*The Effect of Motivation, Compensation and Organization Climate on Employee Satisfaction of Youth
and Sports of Sinjai Regency*

Edy Akbar S.¹⁾ Mattalatta²⁾ Gunawan³⁾

¹⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: saralotong5@gmail.com

²⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: hasmintamsah@gmail.com

³⁾Manajemen, PPs STIE Amkop

email: fadelgun@stieamkop.ac.id

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh motivasi, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemuda dan olahraga kabupaten sinjai, baik secara parsial maupun secara simultan.

Penelitian ini dilaksanakan pada Kantor Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai selama 4 bulan, mulai Desember 2016 sampai Maret 2017. Adapun sumber data dalam penelitian ini yaitu berupa data sekunder yang bersumber dari informasi di instansi tempat penelitian, jurnal-jurnal ilmiah dan buku-buku yang berkaitan dengan obyek penelitian dan data primer diperoleh secara langsung dari responden atau yang menjadi sampel dalam penelitian ini. Analisis data dalam penelitian ini menggunakan analisis regresi linier berganda.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa 1) Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai; 2) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai; 3) Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai; dan 4) Motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

Kata Kunci: Motivasi, Kompensasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja

Abstract

This study aims to analyze the influence of motivation, compensation and organizational climate on job satisfaction of youth and sports of Sinjai regency, either partially or simultaneously.

This study was conducted Youth and Sports of Sinjai Regency for 4th months, from December 2016 until March 2017. The data sources in this study is a secondary data sourced from information in agencies where research, scientific journals and books related to the object of research and primary data obtained directly from the respondent or who become the sample in this study. Data analysis in this research use multiple linear regression analysis.

The results showed that 1) Motivation has a positive and significant effect on employee job satisfaction of Youth and Sports of Sinjai Regency; 2) Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction of Youth and Sports of Sinjai Regency; 3) Organizational climate has a positive and significant impact on employee job satisfaction of Youth and Sports of Sinjai Regency; and 4) Motivation, compensation, and organizational climate simultaneously have a positive and significant effect on employee job satisfaction of Youth and Sports of Sinjai Regency.

Keywords: Motivation, Compensation, Organizational Climate, Job Satisfaction

I. PENDAHULUAN

Organisasi menempuh beberapa cara untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai melalui pemberian motivasi, peningkatan nilai kompensasi dan menciptakan iklim organisasi yang sehat. Melalui proses-proses tersebut, pegawai diharapkan akan lebih memaksimalkan tanggung jawab atas pekerjaan mereka karena para pegawai telah terpacu dengan motivasi, kompensasi dan berkaitan dengan kepuasan kerja mereka. Pemberian motivasi, kompensasi serta penyediaan iklim organisasi yang kondusif, pada dasarnya adalah hak para pegawai dan merupakan kewajiban dari organisasi untuk mendukung kontribusi para pegawai dalam rangka mencapai tujuan yang telah ditentukan.

Kepuasan kerja merupakan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya, seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap pekerjaan itu, seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu (Robbins, 2006)

Bagi organisasi, kepuasan kerja pegawai harus mendapat perhatian dan pemenuhan hal ini terutama menjadi tugas pimpinan organisasi. Bagi karyawan, kepuasan kerja merupakan faktor individu dan sarana untuk mencapai produktivitas kerja. Jadi dalam lingkup manajemen sumber daya manusia, faktor kepuasan kerja memberikan manfaat baik bagi organisasi/perusahaan, pegawai, bahkan bagi masyarakat.

Kepuasan kerja bagi seorang pegawai merupakan faktor yang amat penting karena kepuasan yang diperolehnya akan turut menentukan sikap positif terhadap pekerjaan. Perasaan puas dalam bekerja dapat menimbulkan dampak positif terhadap perilaku, seperti misalnya tingkat kedisiplinan dan semangat kerja yang cenderung meningkat. Kepuasan kerja juga berhubungan dengan outcomes seperti kinerja, sehingga apabila kepuasan kerja semakin tinggi maka akan menimbulkan semangat dalam bekerja. Dengan demikian seseorang akan lebih mudah mencapai kinerja baik.

Kepuasan kerja merupakan perasaan senang dari seorang pekerja dalam memandang

ataupun menjalankan pekerjaannya. Apabila seseorang merasa senang terhadap pekerjaannya maka orang tersebut dapat dikatakan puas terhadap pekerjaannya. Menurut Handoko (1992) dalam Sutrisno (2011) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan bagi para karyawan memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Ini tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya.

Melihat fenomena terkait dengan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai terkait dengan tingkat absensi pegawai dikantor. Menurut pengamatan peneliti, absensi pegawai yang masih rendah diakibatkan oleh sikap beberapa pegawai yang tidak masuk kantor baik dengan alasan sakit maupun tanpa adanya informasi. Selain itu, semangat kerja pegawai terlihat masih rendah dan kurang aktif dalam memberikan feed back demi pencapaian kinerja pegawai yang maksimal. Kondisi ini sangat perlu mendapat perhatian serius dari pihak instansi, karena tingkat kehadiran yang rendah adalah indikasi rendahnya kepuasan kerja pegawai. Masih seringnya pegawai terlambat masuk kerja, ataupun pada saat jam kerja tidak berada dikantor, merupakan indikasi lain adanya permasalahan berkaitan dengan kepuasan kerja.

Permasalahan yang ditemui terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai, menjadi tantangan bagi pimpinan untuk lebih memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Ada beberapa faktor yang dapat mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja diantaranya yaitu motivasi, kompensasi dan iklim organisasi (Koesmono, 2015; Dharmawan et al., 2012; Suryani dan Mulyanto, 2015; Rahmawati dan Supartha, 2015; Satriyo dan Idris, 2015; dan Muttaqien, 2014).

Motivasi kerja juga akan mempunyai peranan penting bagi output maupun input dari perusahaan, baik itu dari segi kuantitas maupun kualitas. Sebagaimana yang dikemukakan oleh Luthans (2006) bahwa motivasi merupakan

langkah awal seseorang melakukan tindakan akibat kekurangan secara fisik dan psikis atau dengan kata lain adalah suatu dorongan yang ditunjukkan untuk memenuhi tujuan tertentu. Melalui motivasi kerja, maka akan dapat mempengaruhi seorang karyawan serta memberikan dorongan kepada karyawan untuk melakukan suatu pekerjaan. Sebagaimana pendapat Hasibuan (2011) bahwa motivasi akan dapat meningkatkan produktivitas, kedisiplinan, dan dapat mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya. Dengan demikian, adanya motivasi kerja yang tinggi, maka karyawan akan semakin menunjukkan kinerja terbaiknya.

Faktor selanjutnya yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah faktor kompensasi. Pada dasarnya pegawai bekerja ingin mendapatkan penghasilan untuk memenuhi kebutuhan hidupnya. Selain untuk mendapatkan penghasilan, pegawai juga memerlukan kompensasi lainnya. Kompensasi dapat berbentuk materi maupun non materi. Kompensasi materi meliputi hadiah, upah lembur dan tunjangan-tunjangan yang diberikan. Sedang kompensasi non materi dapat berupa perasaan berharga, perasaan berguna, pujian, pengakuan, penugasan dan bentuk kompensasi lainnya. Kesemua bentuk kompensasi tersebut diyakini akan dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai apabila diberikan dengan cara yang tepat.

Salah satu cara yang coba ditempuh oleh pemerintah dengan memberikan kompensasi yang wajar bagi PNS seharusnya meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Menurut Marwansyah (2010), kompensasi merupakan imbalan secara langsung, imbalan tidak langsung dalam bentuk manfaat tambahan (benefit) dan bentuk pemberian layanan tambahan serta insentif yang ditujukan untuk memotivasi pekerja agar mencapai produktivitas yang lebih tinggi.

Konsep mengenai kompensasi juga dikembangkan oleh Gomez-Mejia et al (2012) yang menyatakan bahwa kompensasi merupakan bentuk penghargaan dari perusahaan kepada karyawan karena kontribusi mereka.

Dan faktor terakhir yang mempengaruhi kepuasan kerja dalam penelitian ini adalah iklim organisasi Iklim organisasi yang kondusif perlu diciptakan, dengan begitu pegawai akan

termotivasi untuk bertindak semaksimal mungkin demi tercapainya target-target kerja instansi. Pencapaian akan hasil pekerjaan yang positif akan memberikan kepuasan dalam diri pegawai.

Sebagai instansi pemerintah yang terus bergerak maju, dalam memenuhi harapan masyarakat dengan kualitas layanannya, untuk itu, Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai diharuskan mampu mempertahankan pegawai yang memiliki kinerja yang baik.

Beberapa permasalahan yang dapat dirumuskan dalam penelitian ini berdasarkan pemaparan pada latar belakang yaitu:

1. Apakah motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai?.
2. Apakah kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai?.
3. Apakah iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai?.
4. Apakah motivasi, kompensasi dan iklim kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai?.

Adapun yang menjadi tujuan dalam penelitian ini adalah untuk menganalisis:

1. Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
2. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
3. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

Pengaruh motivasi, kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

II. KAJIAN LITERATUR DAN PENGEMBANGAN HIPOTESIS

Motivasi Kerja

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja

mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Menurut Uno (2008), motivasi kerja adalah sebagai 1) aktivitas dasar dan dijadikan bagian esensial dari kehidupan manusia, 2) kerja itu memberikan status, dan mengikat seseorang kepada individu lain dan masyarakat, 3) pada umumnya wanita ataupun pria menyukai pekerjaan, 4) moral pekerja dan pegawai itu banyak tidak mempunyai kaitan langsung dengan kondisi fisik maupun materiil dari pekerjaan, 5) insentif kerja itu banyak bentuknya, diantaranya adalah uang.

Kompensasi

Kompensasi didefinisikan secara beragam oleh para pakar. Menurut Daft (2003), kompensasi merujuk pada: (1) semua pembayaran uang dan (2) semua barang atau komoditi yang digunakan berdasarkan nilai uang untuk memberi imbalan pegawai. Sedangkan bagi Bernardin (2007) kompensasi merujuk pada semua bentuk hasil keuangan dan tunjangan nyata yang diterima pegawai sebagai bagian dari hubungan kerja.

Sementara itu Berger (2008) mendefinisikan kompensasi berdasarkan klasifikasinya, yang terdiri dari kompensasi tunai (*cash compensation*), kompensasi kotor (*gross compensation*), dan kompensasi bersih (*net compensation*). Kompensasi tunai adalah imbalan dalam bentuk gaji, bonus tunai, dan insentif jangka pendek. Kompensasi kotor adalah imbalan yang berbentuk biaya penggajian atas semua keuntungan pegawai dan tunjangan baik total maupun kompensasi tunai. Sementara kompensasi bersih adalah imbalan yang digunakan dengan membandingkan imbalan yang dihitung setelah pajak

Iklim Organisasi

Menurut Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi".

Keith Davis (2001) mengemukakan pengertian iklim organisasi sebagai "*The human environment within an organization's employees do their work*". Pernyataan Davis tersebut

mengandung arti bahwa iklim organisasi itu adalah yang menyangkut semua lingkungan yang ada atau yang dihadapi oleh manusia di dalam suatu organisasi tempat mereka melaksanakan pekerjaannya

Kepuasan Kerja

Menurut Mathis dan Jackson (2001) bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang positif dari mengevaluasi pengalaman kerja seseorang.

Wood, Wallace, and Zeffane, (2001) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai berikut: "*job satisfaction is the degree to which individual feel positively about their job. As concept, job satisfaction also indicated the degree to which the expectation in someone's psychological contract are fulfilled*". Artinya, kepuasan kerja adalah tingkatan perasaan positif yang dimiliki individu terhadap pekerjaan mereka. Artinya, kepuasan kerja juga menunjukkan tingkat terpenuhi harapan-harapan individu secara psikologi.

Penelitian Terdahulu

- A. Koesmono (2015), meneliti tentang pengaruh budaya organisasi terhadap motivasi dan kepuasan kerja serta kinerja karyawan pada sub sektor industri pengolahan kayu skala menengah di Jawa Timur. Hasil penelitian bahwa secara langsung motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.462 dan motivasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.387, kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0,003 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja sebesar 0.506, budaya organisasi berpengaruh terhadap motivasi sebesar 0.680 dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja sebesar 1.183.
- B. Dhermawan et al. (2012) meneliti tentang pengaruh motivasi, lingkungan kerja, kompetensi, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. Hasil analisis membuktikan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sementara

kompetensi dan kompensasi berpengaruh signifikan. Motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai sementara lingkungan kerja, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh signifikan.

- C. Suryani dan Mulyanto (2015), dalam penelitiannya mengenai pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru, iklim organisasi berpengaruh negatif tetapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar.
- D. Rahmawati dan Supartha (2015), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali – Penida. Berdasarkan hasil analisis ditemukan bahwa secara parsial iklim organisasi dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Bali - Penida. Hasil ini menunjukkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka kepuasan kerja akan meningkat, begitu pula dengan motivasi kerja, semakin tinggi motivasi kerja maka kepuasan kerja meningkat.
- E. Satriyo dan Idris (2015), dalam penelitian tentang pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang. Hasil analisis menunjukkan bahwa (1) terdapat pengaruh langsung variabel kepemimpinan sebesar 7,39% dan pengaruh tidak langsung dari 4,06% terhadap kepuasan kerja melalui iklim organisasi, (2) variabel kompensasi

sebesar 10,63% berpengaruh langsung pada kepuasan kerja melalui iklim organisasi, (3) pengaruh langsung dari variabel iklim organisasi sebesar 25,76% dari kepuasan kerja pegawai BPBD Padang, sementara 49,16% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain di luar penelitian ini.

- F. Muttaqien (2014), dalam penelitian yang berjudul Pengaruh Kepemimpinan Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang. Hasil penelitian menunjukkan sebagai berikut: 1) Hipotesis pertama adalah bahwa pengujian simultan kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi sebesar untuk 20,305 dan Fhitung > Ftabel 3232, karena Fhitung > Ftabel pertamanya hipotesis dapat diterima. 2) Untuk hipotesis kedua tentang efek parsial kepemimpinan terhadap kepuasan kerja dan kompensasi hasil diketahui thitung Kepemimpinan dan Kompensasi untuk 2042 sebesar 4.630 dibandingkan dengan ttabel diketahui 2.021 sehingga thitung > ttabel sehingga hipotesis kedua dapat diterima. 3) Seperti ditunjukkan dengan koefisien B standar, kompensasi variabel = 0,571 lebih besar dari 0,252 variabel kepemimpinan. Dengan demikian dikatakan bahwa kompensasi variabel memiliki dominan pengaruh pada kepuasan kerja.

Hipotesis Penelitian

Berdasarkan topik, masalah, kajian teori, dan kerangka berpikir, maka hipotesis penelitian diajukan sebagai berikut :

1. Motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
3. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
4. Motivasi, kompensasi, dan iklim kerja secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

III. METODE PENELITIAN

Lokasi dan Waktu Penelitian

Lokasi penelitian dalam penelitian ini adalah pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Waktu penelitian dilaksanakan selama 3 bulan, mulai Maret sampai Juni 2017.

Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Mengingat jumlah populasi relative kecil, sehingga sampel penelitian ditentukan dengan menggunakan metode sensus/total sampling dengan pertimbangan bahwa jumlah tersebut dapat dijangkau oleh peneliti. Jumlah PNS sebanyak 18 orang dan Non PNS sebanyak 30 orang, sehingga total pegawai sebanyak 48 orang. Jadi jumlah sampel pada penelitian ini sebesar 48 orang pegawai.

Metode Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data tentang motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai, maka digunakan teknik angket yang terstruktur. Alat pengumpul data dalam penelitian sering disebut dengan instrumen penelitian. Instrumen digunakan untuk mengungkap data mengenai variabel yang diteliti meliputi motivasi, kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja pegawai.

Dalam teknik pengumpulan data penelitian, alat atau instrument yang digunakan berupa angket atau kuesioner yaitu sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden. Angket yang digunakan dalam penelitian ini adalah angket terstruktur atau angket dengan pertanyaan tertutup, yaitu sekumpulan pertanyaan yang disusun dengan jumlah alternatif jawaban, sehingga responden hanya dapat menjawab sesuai dengan alternatif jawaban yang tersedia.

Prosedur yang digunakan dalam penyusunan angket untuk pengumpulan data dalam penelitian ini terdiri dari tiga variabel dependen dan satu variabel independen, yaitu variabel terikat kepuasan kerja pegawai, dan variabel bebasnya motivasi, kompensasi dan

iklim organisasi dengan menggunakan skala Likert.

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan validitas internal, karena peneliti ingin mengetahui valid atau tidaknya instrumen atas dasar kevalidan soal tiap butir dengan mengembangkan teori-teori yang ada. Rumus pengujian validitas menurut Sugiharto (2003) adalah:

$$r_{xy} = \frac{N\Sigma xy - (\Sigma x)(\Sigma y)}{\sqrt{(N\Sigma x^2 - (\Sigma x)^2)(N\Sigma y^2 - (\Sigma y)^2)}}$$

Keterangan:

r_{xy} = Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

Σxy = Jumlah perkalian antara variabel x dan Y

Σx^2 = Jumlah dari kuadrat nilai X

Σy^2 = Jumlah dari kuadrat nilai Y

$(\Sigma x)^2$ = Jumlah nilai X kemudian dikuadratkan

$(\Sigma y)^2$ = Jumlah nilai Y kemudian dikuadratkan

Pengambilan keputusan berdasarkan nilai P Value, dimana jika *P Value/ Signifikan* < 0,05 maka item/pertanyaan tersebut valid dan sebaliknya (Santoso, 2000).

Pengujian reliabilitas dilakukan dengan komputer menggunakan program *SPSS for Windows* Versi 16. Pengambilan keputusan berdasarkan jika nilai *Alpha* melebihi 0,6 maka pertanyaan variabel tersebut reliabel dan sebaliknya (Ghazali, 2001).

Teknik Analisis Data

Alat analisis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah penelitian dengan Model regresi linear berganda. Model regresi linier berganda ini dimaksudkan untuk menguji pengaruh dua atau lebih variabel independen terhadap satu variabel dependen yaitu pengaruh motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Independent variable (variabel bebas) adalah motivasi,

kompensasi, dan iklim organisasi. Dependent variable (variabel tak bebas) adalah kepuasan kerja pegawai.

Definisi Operasional Variabel

A. Motivasi

Motivasi mempersoalkan bagaimana cara mengarahkan daya dan potensi agar bekerja mencapai tujuan yang ditentukan (Hasibuan, 2006). Pada dasarnya seorang bekerja karena keinginan memenuhi kebutuhan hidupnya. Adapun yang menjadi indikator dalam motivasi (Siagian, 2008) yaitu diantaranya:

1. Kemauan
2. Membentuk Keahlian
3. Membentuk Keterampilan
4. Tanggung Jawab

B. Kompensasi

Kompensasi adalah imbalan jasa atau balas jasa yang diberikan oleh suatu organisasi terhadap pegawainya baik berupa gaji, insentif, tunjangan maupun fasilitas. Adapun Indikator kompensasi menurut Simamora (2001) meliputi:

1. Gaji
2. Insentif
3. Tunjangan
4. Fasilitas

C. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi. Iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan SDM yang diterima oleh anggota organisasi (Simamora, 2001). Adapun indikator dari iklim organisasi (Davis, 2001) adalah sebagai berikut:

1. Kualitas Kepemimpinan
2. Kepercayaan
3. Komunikasi
4. Tanggung Jawab

D. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional pegawai yang terkait dengan rasa senang atau tidak dalam memandang pekerjaan itu sendiri, gaji yang diterima, adanya kesempatan untuk maju, serta situasi kerja yang kondusif. Adapun indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini menurut Luthans (2006) adalah:

1. Pekerjaan itu sendiri

2. Upah/gaji
3. Promosi
4. Supervisi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Uji Validitas dan Reliabilitas Instrumen

Hasil pengujian validitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 1: Hasil Pengujian Validitas

No	Variabel	Item	Pearson Correlation	Ket
1	Motivasi (X1)	X1.1	0,724	Valid
		X1.2	0,700	Valid
		X1.3	0,820	Valid
		X1.4	0,798	Valid
2	Kompensasi (X2)	X2.1	0,877	Valid
		X2.2	0,891	Valid
		X2.3	0,646	Valid
		X2.4	0,885	Valid
3	Iklim Organisasi (X3)	X3.1	0,798	Valid
		X3.2	0,814	Valid
		X3.3	0,865	Valid
		X3.4	0,907	Valid
4	Kepuasan Kerja (Y)	Y1.1	0,858	Valid
		Y1.2	0,883	Valid
		Y1.3	0,858	Valid
		Y1.4	0,916	Valid

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa seluruh item pertanyaan dalam kuesioner adalah valid, yang ditunjukkan dengan nilai dari masing-masing item pernyataan memiliki nilai *Pearson Correlation* positif dan lebih besar dari pada nilai r tabel (0,2845).

Hasil pengujian reliabilitas pada masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 2: Hasil Pengujian Reliabilitas

No.	Variabel	Cronbach Alpha	Cut of Point
1.	Kepemimpinan (X1)	0,755	0,6
2.	Pengembangan Karir (X2)	0,798	0,6
3.	Finansial Insentif (X3)	0,810	0,6
4.	Motivasi Kerja (Y)	0,744	0,6

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Dari tabel di atas diperoleh nilai reliabilitas setiap variabel adalah variabel Motivasi (X1) sebesar 0,755, variabel Kompensasi (X2) sebesar 0,798, variabel Iklim Organisasi (X3) sebesar 0,810 dan Kepuasan Kerja (Y) sebesar 0,744. Angka ini menunjukkan bahwa instrumen penelitian yang digunakan cukup handal (*reliabel*) karena nilai-nilai tersebut lebih besar dari nilai ambang sebesar 0,6.

Koefisien Determinasi

Nilai koefisien determinasi dari model penelitian disajikan sebagai berikut:

Tabel 3: Hasil Pengujian Koefisien Determinasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	0,868	0,753	0,736	1,314

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan pada tabel 3 menunjukkan bahwa nilai *adjusted R Square* sebesar 0,736 atau 73,6%. Hal ini berarti 73,6% Kepuasan Kerja pegawai dipengaruhi oleh Motivasi (X1), Kompensasi (X2) dan Iklim Organisasi (X3) sedangkan sisanya yaitu 26,4% kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Hipotesis

Dalam penelitian ini, pengujian terhadap hipotesis menggunakan analisis regresi berganda secara parsial maupun simultan. Dari hasil analisis regresi terhadap pengujian pengaruh motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara parsial maupun secara simultan/bersama-sama terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai, dapat dilihat pada tabel berikut ini:

Tabel 4: Hasil Analisis Regresi

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	1.767	1,030		1,715	,091
	X1	,319	,090	,385	3,559	,001
	X2	,222	,095	,252	2,337	,023
	X3	,214	,086	,313	2,493	,015

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja.

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 4, maka didapat model persamaan regresi dalam penelitian ini sebagai berikut:

$$Y = 2,040 + 0,272X1 + 0,349X2 + 0,248X3 + e$$

Dimana:

Y = Kepuasan Kerja
 X1 = Motivasi
 X2 = Kompensasi
 X3 = Iklim Organisasi
 e = Standar Error

Adapun hasil pengujian hipotesis dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:

a) Pengujian Hipotesis Pertama (H1)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel motivasi menunjukkan nilai thitung = 2,514. Adapun nilai ttabel dalam penelitian ini adalah 2,015 (df = n – k, dimana n = jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel) dengan nilai signifikansi sebesar 0,016. Dengan nilai thitung lebih besar dari ttabel dan signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 1 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa motivasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik motivasi yang diberikan akan semakin tinggi pula kepuasan kerja, sebaliknya semakin kurang motivasi yang diberikan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja.

b) Pengujian Hipotesis Kedua (H2)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel kompensasi menunjukkan nilai thitung = 4,668 > ttabel = 2,015 dan nilai signifikansi sebesar 0,000 < 0,05. Dengan nilai thitung lebih besar dari nilai ttabel dan signifikansi di bawah 0,05 tersebut menunjukkan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 2 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa kompensasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik kompensasi akan semakin tinggi

pula kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin kurang kompensasi yang diberikan, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.

c) Pengujian Hipotesis Ketiga (H3)

Hasil pengujian diperoleh nilai t untuk variabel iklim organisasi menunjukkan nilai $t_{hitung} = 2,390 > t_{tabel} = 2,015$ dengan nilai signifikansi sebesar $0,021 < 0,05$. Dengan nilai t_{hitung} lebih besar dari nilai t_{tabel} dan nilai signifikansi di bawah $0,05$ tersebut menunjukkan bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini berarti Hipotesis 3 diterima. Arah koefisien regresi positif berarti bahwa iklim organisasi memiliki pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja. Semakin baik iklim kerja akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, sebaliknya semakin tidak baik iklim organisasi, maka semakin rendah pula kepuasan kerja pegawai.

d) Pengujian Hipotesis Keempat (H4)

Tabel berikut akan menyajikan hasil perhitungan SPSS:

Tabel 5: Hasil Uji Signifikansi secara Simultan ANOVA^b

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	594,374	3	198,125	71,342	.000 ^a
	Residual	166,626	60	2,777		
	Total	761,000	63			

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi, Kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer diolah, 2017.

Berdasarkan tabel 5 diperoleh nilai F hitung sebesar 44,608 dengan signifikansi sebesar 0,000. Adapun nilai F_{tabel} dalam penelitian ini yakni sebesar 2,82 ($df_1 = n - k$ dan $df_2 = k - 1$). Dengan nilai F_{hitung} yang lebih besar dari nilai F_{tabel} ($44,608 > 2,82$) dan signifikansi di bawah $0,05$ menunjukkan bahwa secara bersama-sama antara motivasi, kompensasi dan iklim organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap

kepuasan kerja. Sehingga kesimpulan yang dapat diambil adalah hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima dan terbukti.

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,514 > t_{tabel}$ sebesar 2,015 dengan nilai signifikan $0,016 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa motivasi yang diberikan kepada para pegawai berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik motivasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika pemberian motivasi kurang baik maka kepuasan kerja yang diperoleh pegawai juga akan kurang baik.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Suryani dan Mulyanto (2015), bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di lingkup Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar. Demikian halnya dengan Dhermawan et al. (2012) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa motivasi dan kompetensi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.

Hal-hal di atas sejalan dengan pendapat Purwanto (2006), bahwa Secara umum tujuan motivasi adalah untuk menggerakkan atau menggugah seseorang agar timbul keinginan dan kemauannya untuk melakukan sesuatu sehingga dapat memperoleh hasil atau mencapai tujuan tertentu. Dari penjelasan di atas dapat diartikan bahwa kepuasan kerja yang ada pada pegawai dipengaruhi oleh motivasi kerja yang tinggi dalam menjalankan tugas-tugasnya, hal ini

dikarenakan karena adanya pemenuhan kebutuhan keberadaan, kebutuhan berhubungan dan kebutuhan pertumbuhan yang diberikan dengan baik oleh instansi tempatnya bekerja. Pada motivasi kerja, instansi memberikan system penggajian yang di anggap cukup untuk memenuhi kebutuhan pada para pegawai.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ sebesar 2,015 dengan nilai signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Dengan demikian dapat disimpulkan semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika kompensasi yang diberikan kurang baik maka kepuasan kerja yang diperoleh pegawai juga akan kurang baik atau kurang memuaskan.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Dhermawan et al (2012) yang menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja pegawai. Kemudian Suryani dan Mulyanto (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja guru SD di lingkungan Dinas Pendidikan Pemuda dan Olahraga Kecamatan Karangpandan Kabupaten Karanganyar.

Kepuasan terhadap tingkat kompensasi didasarkan pada perbandingan antara tingkat kompensasi dengan apa yang seharusnya mereka terima. Pegawai cenderung merasa puas apabila tingkat kompensasi yang seharusnya mereka terima sebanding dengan tingkat kompensasi aktual, dan tidak puas apabila tingkat kompensasi aktual lebih kecil dari tingkat yang seharusnya.

Hasil penelitian juga sejalan dengan pendapat Cotterman (2005) yang mendefinisikan

kompensasi dari sudut pandang yang berbeda, yaitu sebagai pengungkapan secara nyata atas nilai yang dirasakan seseorang, yang mencakup gaya hidup, posisi dalam komunitas, status di antara rekan-rekan, keluarga, dan organisasi. Selanjutnya McKenna (2006) juga mengemukakan definisi yang relatif tidak sama yaitu mencakup berbagai aktivitas organisasi yang ditujukan bagi alokasi kompensasi dan tunjangan bagi pegawai sebagai imbalan atas usaha dan sumbangan yang dibuat untuk mencapai tujuan organisasi.

Kompensasi sebagai sesuatu yang diterima sebagai pengganti jasa pegawai pada instansi dan pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi manajemen sumber daya manusia yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian adalah baik, dengan artian lainnya bahwa adanya gaji yang diterima pegawai, dirasa telah sesuai dengan pekerjaan dan beban kerja pegawai, adanya kesesuaian gaji yang diterima pegawai dan diberikan tepat pada waktunya setiap bulan, adanya instansi yang telah memberikan insentif kepada setiap pegawai yang berprestasi pada pekerjaannya, adanya instansi yang memberikan insentif kepada setiap pegawai sesuai dengan prestasi kerjanya dicapai pegawai dalam pekerjaannya, adanya instansi yang memberikan bonus kepada setiap pegawai yang menyelesaikan pekerjaan dengan baik dan tepat waktu, adanya instansi yang memberikan tunjangan kepada setiap pegawai sesuai dengan jabatan pegawai di instansi, adanya fasilitas kantor yang disediakan yang dirasa telah dapat menunjang aktivitas kerja pegawai dengan baik, dan adanya pegawai yang mendapatkan pujian dan pengakuan dari pimpinan apabila pegawai tersebut telah mencapai hasil kerja dengan baik, telah menjadikan pegawai merasa nyaman dan sesuai dengan beban dan tugas yang telah diberikan oleh organisasi dibidang kerjanya sehingga pegawai akan lebih senang dan mencintai pekerjaannya.

Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh antara

iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai $t_{hitung} 2,390 > t_{tabel}$ sebesar 2,015 dengan nilai signifikan $0,021 < 0,05$. Hal ini menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa semakin baik iklim organisasi maka akan semakin baik pula kepuasan kerja pegawai, begitu juga sebaliknya jika iklim organisasi kurang baik maka kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai juga akan kurang baik.

Hasil ini mendukung penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Rahmawati dan Supartha (2015) bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Balai Wilayah Sungai Bali - Penida. Demikian halnya dengan Satriyo dan Idris (2015) dalam penelitiannya menunjukkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang.

Apabila dilihat dari hasil penelitian, iklim organisasi pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai dipersepsikan sebagai iklim yang cukup menyenangkan oleh pegawainya, hal ini diperlihatkan pada jawaban-jawaban responden yang dominan menjawab setuju pada empat item pertanyaan pada indikator penelitian. Dengan iklim organisasi yang baik, maka kualitas kepuasan kerja juga akan tercapai secara maksimal. Hal ini sejalan dengan pendapat Litwin dan R.A. Stringer (dalam Wirawan, 2007) bahwa "Iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi". Dan juga pendapat Davis dan Newstorm (2001) bahwa "Iklim organisasi merupakan sebuah konsep yang menggambarkan suasana internal lingkungan organisasi yang dirasakan oleh anggotanya selama beraktivitas dalam rangka tercapainya tujuan organisasi.

Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Iklim Organisasi Secara Simultan terhadap Kepuasan kerja

Hasil pengujian hipotesis telah membuktikan bahwa terdapat pengaruh motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Berdasarkan hasil perhitungan yang telah dilakukan diperoleh nilai F_{hitung} sebesar 44,608 dengan signifikansi sebesar 0,000 dan F_{tabel} sebesar 2,82, oleh karena F_{hitung} lebih besar dari F_{tabel} ($44,608 > 2,82$), maka motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai. Hal ini berarti semakin baik motivasi, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama maka akan semakin baik pula kepuasan kerja yang ditunjukkan oleh pegawai, begitu pula sebaliknya jika motivasi, kompensasi dan iklim organisasi menurun secara bersama-sama maka kepuasan kerja para pegawai juga akan kurang baik atau kurang memuaskan.

Berdasarkan hasil uji determinasi pada penelitian ini diperoleh nilai koefisien determinasi yaitu R^2 yang menunjukkan nilai sebesar 0,753 atau 75,3%. Artinya bahwa variabel kepuasan kerja dipengaruhi sebesar 75,3% oleh motivasi, kompensasi dan iklim organisasi, sedangkan sisanya 26,4% dipengaruhi oleh variabel lain di luar variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini. Artinya bahwa, peranan motivasi, kompensasi dan iklim organisasi dianggap penting dalam mempengaruhi peningkatan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang baik yang tidak menyenangkan terhadap pekerjaannya. Perasaan senang karyawan akan nampak pada sikap positifnya terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Seperti yang dinyatakan oleh Locke (Luthans, 2007), bahwa kepuasan kerja adalah suatu keadaan emosi yang

menyenangkan atau positif sebagai akibat dari pengalaman atau penilaian kerja seseorang. Lebih lanjut dikatakan bahwa kepuasan kerja dari persepsi tentang bagaimana baiknya pekerjaan memberikan sesuatu yang berarti”.

SIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan maka diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.
4. Motivasi, kompensasi, dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemuda dan Olahraga Kabupaten Sinjai.

REFERENSI

- Berger, Lance E. A dan Dorothy R. Berger. 2008. *The Handbook of Best Practices on Talent Management*. Jakarta: PPM.
- Bernardin, H. John, & Joyce E.A Russel, 2007. *Human Resource Management (An Experimental Approach International Edition)*, Singapore: Mc.Graw Hill Inc.
- Daft, Richard L. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit. Erlangga.
- Davis, Keith dan Newstrom, 2001. *Perilaku Dalam Organisasi*. Edisi Ketujuh. Penerbit Erlangga ; Jakarta.
- Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gde Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi, dan*

Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 6, 173 No. 2 Agustus 2012.

Ghozali, Imam. 2001. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Gomez-Mejia, Luis R and David B. Balkin and Robert L. Cardy. 2012. *Managing Human Resources*. Prentice Hall: Pearson Education, Inc.

Hasibuan, Malayu S.P, 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Bumi Aksara.

Hasibuan, Malayu S.P., 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara., Jakarta.

Koesmono. (2015). *Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan: Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan*, vol7, no.2, September 2005:171-188.

Luthans, Fred, 2006, “*Perilaku Organisasi*”, Edisi Sepuluh, Penerbit Andi., Yogyakarta.

Marwansyah. 2010. *Manajemen sumber daya manusia*. Alfabeta:Bandung.

Mathis, R. L., dan J.H. Jackson, 2001, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, buku 1 dan buku 2, Terjemahan, Salemba Empat, Jakarta.

Muttaqien, Fauzan, 2014. *Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Outsourcing pada PT. BRI (Persero), Tbk. Cabang Lumajang*. *Jurnal WIGA* Vol. 4 No. 1, Maret 2014 ISSN NO 2088-0944.

Rahmawati, S. & Supartha, W.G. (2015). *Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Badan Wilayah Sungai Bali-Penida*. *E-Jurnal Manajemen Unud*, 4(11), 3405-3437.

Robbins, Stephen. P. 2006. *Perilaku organisasi*. Edisi Bahasa Indonesia. Indeks Kelompok GRAMEDIA. Jakarta.

- Santoso, Singgih, 2000. Latihan SPSS Statistik Parmetik Gramedia, Jakarta.
- Satriyo dan Idris, 2015. Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) Kota Padang. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 5, 102 No. 3 Agustus 2015.
- Siagian, Sondang P. , 2008. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Simamora, Henry, 2001. *Memenangkan Pasar dengan Pemasaran Efektif dan Profitabel*. Edisi pertama. Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.
- Sugiarto. Dergibson, S. Lasmono, T. S dan Deny, S. Oetomo (2003). *Teknik Sampling*. Cetakan kedua. PT Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Suryani dan Mulyanto, 2012. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan* Vol. 8, 192 No. 5 Agustus 2012.
- Sutrisno, Edy, 2011, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Kencana.
- Uno, Hamzah B., 2008, *Teori Motivasi dan Pengukurannya Analisis di Bidang Pendidikan*, Bumi Aksara, Jakarta.
- Wirawan, 2007. *Budaya dan Iklim Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Wood, Wallace, Zeffane, Schermerhorn, Hunt, and Osborn. 2001. *Organizational Behavior A Global Perspective* John Wiley & Sons. Australia.