

**PENGARUH KEPEMIMPINAN, KOMPENSASI DAN
IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI
BADAN PENANGGULANGAN BENCANA DAERAH (BPBD) KOTA
PADANG**

Oleh: Yusuf Firmansyah Satriyo dan Idris

ABSTRACT

This study aims to analyze Influence Leadership, Compensation and Organizational Climate on job satisfaction of employees at the Regional Disaster Management Agency (BPBD) Padang. This study uses quantitative methods. The study population was all public servants who work in Padang BPBDs totaling 58 people, and samples were taken with a stratified random sampling with a sample size of 51 people. Data was collected using a questionnaire. The results were analyzed by the method of data collection path analysis (path analysis) using SPSS. The results based pathway analysis showed that (1) the direct effect of leadership variables amounting to 7.39% and the indirect effect of 4.06% on job satisfaction through organizational climate, (2) variable compensation amounted to 10.63% direct effect and influence 3% directly to job satisfaction through organizational climate, (3) the direct effect of organizational climate variables for 25.76% of the employee satisfaction BPBDs Padang, while 49.16 is influenced by other factors outside the study.

Keywords: Leadership, Compensation, Organizational Climate and Job Satisfaction

A. PENDAHULUAN

Era globalisasi ditandai dengan terbukanya persaingan yang ketat disegala bidang, termasuk jasa pelayanan di instansi Pemerintah. Hal ini merupakan tantangan bagi pelaksana pembangunan bangsa Indonesia. Organisasi-organisasi menghadapi tantangan untuk mampu meningkatkan kualitas sumber daya manusia agar keahlian khusus sehingga mampu bersaing dengan dunia usaha.

Badan Penanggulangan Bencana Daerah (BPBD) merupakan organisasi pemerintah daerah yang dibentuk dalam rangka melaksanakan tugas dan fungsi untuk melaksanakan

penanggulangan bencana di kota Padang baik yang disebabkan oleh alam maupun oleh non alam. BPBD merupakan organisasi yang langsung membantu masyarakat meliputi penetapan kebijakan pembangunan yang beresiko timbulnya bencana, kegiatan pencegahan bencana, tanggap darurat dan rehabilitasi.

Salah satu tugas pokok dari BPBD adalah menetapkan pedoman dan pengarahan sesuai dengan kebijakan pemerintah daerah dan Badan nasional Penannggulangan Bencana terhadap usaha penanggulangan bencana yang mencakup pencegahan bencana, penanganan darurat,

rehabilitasi, restrukturisasi, serta rekonstruksi secara adil dan merata.

Realita yang terjadi masih adanya tugas pokok dan fungsi tersebut tidak dijalankan dengan baik sehingga masih adanya masyarakat yang kurang puas terhadap masalah rekonstruksi. Masih banyak lagi tugas pokok dan fungsi lainnya yang belum optimal dijalankan oleh pegawai BPBD Kota Padang. Dalam hal ini sangat diharapkan sekali pegawai yang bekerja dengan profesional sesuai dengan tuntutan masyarakat.

Kenyataan yang bisa dilihat dari pegawai BPBD tidak semua bekerja sesuai dengan tugas pokok mereka, karena masih adanya pegawai BPBD yang tidak bekerja pada jam kerja bahkan masih ada yang tidak datang bekerja. Hal ini menjadi kecemburuan bagi pegawai lain yang bekerja sesuai dengan jam kerja karena tidak adanya hukuman yang diberikan kepada pegawai yang melanggar tersebut.

Pegawai yang tidak bekerja sesuai dengan tugasnya dan kecemburuan pegawai lain yang bekerja sedangkan pegawai lain tidak kerja, ini akan berdampak kepada kepuasan kerja karyawan tidak tercapai. Seseorang akan terlihat kepuasan kerjanya tercapai dengan menunjukkan bekerja dengan baik sementara yang tidak tercapai kepuasan kerjanya akan memperlihatkan kerja yang jelek.

Kepuasan kerja pegawai BPBD dapat dilihat dari tingkat absensi pada satu tahun terakhir. Beberapa kondisi yang menggambarkan masih rendahnya kepuasan kerja pegawai, diantaranya : (1) Masih kurangnya

dukungan pimpinan, (2) Masih belum adilnya dalam pemberian kompensasi kepada pegawai, (3) Masih tinggi tingkat absensi pegawai pada satu tahun terakhir, (4) Belum optimalnya pegawai dalam melaksanakan tugas pokok dan fungsinya, (5) Masih kurangnya inisiatif pegawai dan (6) Belum tepat waktu pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya.

Oleh karena itu, dibutuhkan kepemimpinan yang mampu meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Kondisi yang dapat dilihat dari pengaruh kepemimpinan pada BPBD kota Padang adalah : (1) Rendahnya koordinasi kerja antara pimpinan dan pegawai , (2) Rendahnya tingkat pembinaan terhadap pegawai, (3) Evaluasi dan Pengawasan terhadap kerja pegawai masih rendah dan (4) Rendahnya komunikasi pribadi pimpinan dengan pegawai.

Selain kepemimpinan faktor lain yang berpengaruh terhadap kepuasan kerja adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai. Kondisi-kondisi yang menyangkut pengaruh variabel kompensasi pegawai pada BPBD Kota Padang terhadap kepuasan kerja pegawai adalah : (1) Rendahnya kreatifitas pegawai, (2) rendahnya disiplin pegawai, (3) kurang semangatnya pegawai dalam bekerja dan (4) rendahnya tingkat prestasi kerja pegawai.

Berdasarkan latar belakang diatas maka masalah penelitian ini adalah : (1) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan terhadap kompensasi pegawai di Badan Penanggulangan Bencana daerah Kota Padang , (2)

Sejauhmana pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap iklim kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang, (3) Sejauhmana pengaruh kepemimpinan, kompensasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Penanggulangan Bencana Daerah Kota Padang .

B. KAJIAN TEORI

Menurut Robbins (2006:103), adalah sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Pekerjaan seseorang lebih dari sekedar kegiatan mencolok menata kertas, menulis, menunggukonsumen, atau mengemudikan mobil. Pekerjaan memerlukan interaksi dengan rekan kerja dan para atasan, mematuhi peraturan-peraturan dan kebijakan-kebijakan organisasi, memenuhi standar kerja, hidup dengan suasana kerja yang sering kali kurang dari ideal, dan sebagainya. Hal itu berarti penilaian karyawan atas seberapa puas atau tidak puas dirinya dengan pekerjaannya adalah perhitungan yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan sensitif.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan dan tidak menyenangkan dimana para karyawan memandang pekerjaan mereka. Hal ini nampak dalam sikap positif para karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan kerjanya. Pihak manajer harus dapat memonitor kepuasan kerjakaryawan, karena hal ini akan berpengaruh terhadap absensi, perputaran tenaga kerja atau rotasi, semangat kerja,

keluhan-keluhan dan masalah operasional vital lainnya.

Dari uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja yang tinggi akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sedangkan yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif. Misalnya jika seorang pegawai merasa bahwa dia telah bekerja lebih keras dibandingkan yang lain tetapi mereka merasa kurang dihargai, maka kemungkinan besar dia akan memiliki sikap negatif terhadap pekerjaannya, atasannya dan rekan kerjanya, dia akan merasa tidak puas. Sebaliknya jika dia merasa mendapat perlakuan yang baik dan mendapat upah yang sesuai, dia akan bersifat positif terhadap pekerjaannya dan merasa puas dengan pekerjaannya.

Robbins (2006:190) menyebutkan 9 (sembilan) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1) tipe atau jenis pekerjaan, 2) rekan kerja, 3) kompensasi, 4) perlakuan yang hormat dan adil, 5) kepemimpinan, 6) peluang mengembangkan gagasan, 7) lingkungan kerja, 8) pengakuan terhadap prestasi kerja dan 9) kesempatan untuk mengembangkan karir.

Berdasarkan uraian diatas, dapat disimpulkan bahwa pengukuran kepuasan kerja karyawan harus memperhatikan beberapa faktor pemuasannya, antara lain : 1) Gaji/upah yang dapat memenuhi kebutuhan psikologis, social maupun egoistik 2) pekerjaan yang aman 3) rekan kerja yang kompak 4) penghargaan terhadap pekerjaan yang dijalankan 5)

pekerjaan yang menantang 6) kesempatan untuk maju 7) lingkungan kerja yang aman dan nyaman 8) pemimpin yang adil dan bijaksana 9) pengarahan dan perintah yang wajar dan 10) organisasi tempat bekerja diakui oleh masyarakat.

Thoha (2001:65) menyatakan fungsi kepemimpinan diselenggarakan secara integral dalam bentuk (1) menjabarkan program (2) memberikan instruksi yang jelas (3) mengembangkan kerja sama yang harmonis (4) mendayakan pengawasan. Menurut Kartono (1998:5) mengemukakan bahwa kepemimpinan adalah masalah relasi dan pengaruh antar pimpinan dan yang dipimpin, kepemimpinan tersebut muncul dan berkembang sebagai hasil interaksi otomatis antara pimpinan dan individu-individu yang dipimpin (ada relasi interpersonal) interaksi yang diciptakan seorang pimpinan akan memberikan pengaruh terhadap suasana iklim organisasi organisasi.

Berdasarkan teori diatas dapat disimpulkan bahwa kepemimpinan dapat mempengaruhi iklim organisasi dalam suatu organisasi karena begitu dekatnya hubungan interaksi antar pemimpin dengan yang dipimpin di dalam proses kerja. Wahjosumidjo (1997:45) menyatakan bahwa kepemimpinan adalah kemampuan untuk mengarahkan, mempengaruhi, memotivasi dan mengambil keputusan terhadap seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu pada situasi tertentu.

Kepemimpinan sangat berkaitan erat dengan kemampuan seseorang

untuk mempengaruhi sekelompok orang yang menjadi anggota organisasi untuk mencapai tujuan organisasinya. Akan tetapi tidak semua manajer disebut pemimpin, karena pimpinan adalah mereka yang memimpin terhadap seluruh tugas, wewenang dan tanggung jawabnya terhadap substansi tugas, wewenang dan tanggung jawab yang menjadi koordinasinya yang meliputi semua sumber-sumber manajemen termasuk bawahannya. Hal ini dilakukan karena kedudukan dan posisinya, baik secara formal maupun informal dengan adanya pengakuan dari pemimpin sebagai pengayom dalam sebuah organisasi.

Menurut Gomes (2003) dan Handoko (2001), kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja dan kinerja mereka, dan sebagai motivator untuk pelaksanaan kegiatan di masa yang akan datang. Kompensasi dapat dibagi menjadi kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung terdiri atas gaji, upah dan insentif. Sedangkan kompensasi tidak langsung merupakan kompensasi tambahan baik finansial maupun bukan finansial, yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua karyawan dalam usaha meningkatkan kesejahteraan mereka. Kompensasi ini dapat berupa penghargaan, hadiah, promosi maupun pelatihan. Salah satu bentuk kompensasi adalah insentif.

Menurut Siagian (1999) menyatakan insentif sebagai bagian dari sistem imbalan yang berlaku bagi karyawan

organisasi. Nitosemito (1996:165) menyatakan insentif adalah tambahan penghasilan yang diberikan kepada karyawan yang dapat memberikan prestasi sesuai dengan yang telah ditetapkan. Fungsi utama dari insentif adalah untuk memberikan tanggung jawab dan dorongan kepada karyawan. Insentif menjamin bahwa karyawan akan mengarahkan usahanya untuk mencapai tujuan organisasi.

Sedangkan menurut Sculer (dalam Darmawan 2008) hubungan antara kepuasan dengan imbalan uang akan positif bila dipenuhi 3 dimensi imbalan uang yaitu :

1. Keadilan pembayaran, mengacu pada persepsi karyawan sejauhmana imbalan yang diterima merupakan jumlah yang sesuai dibandingkan dengan karyawan lainnya. Imbalan dianggap adil apabila sesuai dengan apa yang diberikan untuk organisasi.
2. Tingkat kewajaran pembayaran, mengacu pada perbandingan jumlah imbalan yang mereka terima dengan keyakinannya seberapa besar seharusnya mereka terima. Apabila tidak sesuai dengan keyakinannya maka dianggap tidak adil.
3. Praktek administrasi pembayaran, mengacu kepada imbalan gaji yang diberikan sama dengan gaji karyawan organisasi sejenis, senantiasa melakukan evaluasi pekerjaan untuk menentukan keadilan imbalan, pelaksanaan pembayaran imbalan berdasarkan kinerja harus didukung oleh alat ukur yang akurat, pelaksanaan pemberian kompensasi senantiasa diperbaharui pelaksanaannya

yang konsisten dan terbuka dapat membangkitkan kepercayaan karyawan.

Berdasarkan beberapa pendapat tersebut faktor keadilan yang harus diterapkan dalam pemberian insentif tersebut. Keadilan disini dilihat dari berbagai aspek yaitu dalam hal pembayaran, jumlah pembayaran serta sesuai dengan azas transparansi kesemuanya berhubungan dengan tingkat kepercayaan karyawan terhadap organisasi sehingga karyawan benar-benar merasa adil dan sesuai dengan kebutuhannya.

C. METODE PENELITIAN

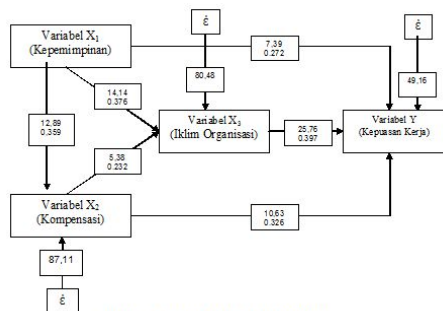
Penelitian termasuk kedalam jenis penelitian kausal. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai BPBD kota Padang yang berjumlah 58 orang. Teknik penarikan sample menggunakan metode *Proportional Stratified Random Sampling*, adalah cara pengambilan sample populasi yang mempunyai anggota/unsur yang tidak homogen dan berstrata secara proposional dari setiap elemen populasi yang dijadikan sampel yang dilakukan secara random. Tahap pertama adalah identifikasi dan pengelompokan sampel berdasarkan klas atau strata, selanjutnya menentukan ukuran sampel dengan memakai Model Slovin.

Jumlah sampel dalam penelitian ini sebanyak 51 responden. Jenis dan sumber data dalam penelitian ini menggunakan data primer dan data skunder. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini dilakukan melalui *Interview* (wawancara) dan kuesioner (angket).

Instrumen penelitian ini adalah menggunakan kuesioner dengan skala likert. Sebelum kuesioner digunakan terlebih dahulu dilakukan uji validitas dan reliabilitas. Berdasarkan uji validitas dan reliabilitas dari total 81 pernyataan yang diajukan, dikeluarkan tiga pernyataan yang tidak valid, maka diperoleh 78 pernyataan yang diajukan untuk dilakukan penelitian. Teknik analisis data dalam penelitian dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*). Selanjutnya dilakukan uji hipotesis dengan uji *t* dan signifikan $\alpha < 0,05$.

D. HASIL DAN PEMBAHASAN

Sebelum menggunakan analisis jalur dilakukan uji prasyarat yaitu uji normalitas dan uji homogenitas. Dari uji normalitas diperoleh hasil bahwa data terdistribusi normal. Kemudian dari uji homogenitas diperoleh hasil bahwa varian data masing-masing variabel homogen. Dari hasil uji tersebut memenuhi syarat untuk menggunakan analisis jalur. Hasil analisis jalur dapat dilihat pada gambar dibawah ini :



Gambar 4.5. Struktur Jalur Hasil Penelitian

Uraian hasil pengolahan data di atas dapat diringkas sebagaimana tertera pada tabel dibawah ini :

Tabel 4.12
Ringkasan Analisis Pengaruh Langsung dan Tidak Langsung dari Variabel Eksogen Terhadap Variabel Endogen

No	Keterangan	%	%
1.	Pengaruh langsung Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	7,39	
2.	Pengaruh tidak langsung Kepemimpinan (X ₁) terhadap Kepuasan kerja (Y) melalui Iklim organisasi (X ₃)	4,06	
3.	Pengaruh langsung dan tidak langsung Kepemimpinan (X ₁)		11,45
4.	Pengaruh langsung Kompensasi (X ₂) terhadap Kepuasan kerja (Y)	10,63	
5.	Pengaruh tidak langsung Kompensasi (X ₂) terhadap Kepuasan kerja (Y) melalui iklim Organisasi (X ₃)	3,00	
6.	Pengaruh langsung dan tidak langsung Kompensasi (X ₂)		13,63
7.	Pengaruh langsung dan tidak langsung Iklim Organisasi (X ₃) terhadap Kepuasan Kerja (Y)	25,76	25,76
8.	Pengaruh variabel lain	49,16	49,16
	Total	100	100

Sumber : Perhitungan dan hasil olah data dengan SPSS.

PEMBAHASAN

1. Pengaruh Variabel Kepemimpinan terhadap Kompensasi

Berdasarkan analisis sub struktur 1, diketahui bahwa koefisien jalur kepemimpinan berpengaruh langsung dan signifikan terhadap kompensasi pada BPBD kota Padang, dengan koefisien *path* sebesar 0,359 dan nilai signifikan sebesar 0,05 sehingga hipotesis yang diajukan dapat diterima.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R²) sebesar 21,83%, yang berarti bahwa kompensasi dipengaruhi oleh kepemimpinan sebesar 21,83% sisanya sebesar 87,11% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel lain terhadap kompensasi jauh lebih besar dalam penelitian ini dibandingkan dengan variabel kepemimpinan. Hal ini disebabkan hasil jawaban responden lebih

banyak yang menjawab ragu-ragu dibandingkan dengan sangat setuju, sehingga masuk dalam kriteria cukup karena tingkat capaian rata-rata 58,6 persen.

Hasil penelitian ini sesuai dengan pendapat Gibson, Ivancevich dan Donally (1997), menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaan mereka berdasarkan beberapa faktor lingkungan kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, kepemimpinan, hubungan antar kelompok kerja dan tunjangan tambahan.

Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Iklim Organisasi

Berdasarkan analisis sub struktur 2, menunjukkan bahwa kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap iklim organisasi pada BPBD Kota Padang, dengan koefisien *path* kepemimpinan sebesar 0,376 dan kompensasi sebesar 0,232. Dengan kondisi demikian maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima.

Hal ini berarti bahwa kepemimpinan merupakan upaya untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dalam sebuah organisasi.

Berdasarkan hasil regresi diperoleh nilai koefisien determinasi (R^2) sebesar 19,52%, sisanya sebesar 80,48% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak dimasukkan dalam penelitian ini. Hal ini berarti bahwa pengaruh variabel lain terhadap iklim organisasi dalam

penelitian ini jauh lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan kompensasi.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan pendapat Higgins (1994:477) dalam jurnal Sutisna (jurnal_sdm.blogspot.com) yang menyatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi antara lain; kepemimpinan; tingkah laku karyawan; tingkah laku kelompok kerja; dan faktor eksternal organisasi. Temuan penelitian di atas juga sejalan dengan pendapat Lynn dalam Timpe (2004:212), mengungkapkan dalam menciptakan iklim organisasi suatu organisasi dipengaruhi oleh insentif (kompensasi) yang diterapkan.

Berdasarkan temuan penelitian di atas, maka upaya peningkatan iklim organisasi pegawai negeri sipil di BPBD Kota Padang dapat dilakukan melalui pembenahan kompensasi. Disamping itu peningkatan kompensasi dapat dilakukan melalui peningkatan kemampuan kepemimpinan.

Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan analisis sub struktur 3, diketahui bahwa kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPBD Kota Padang. Pengaruh secara parsial koefisien jalur kepemimpinan signifikan terhadap kepuasan kerja, demikian pula koefisien jalur kompensasi signifikan juga terhadap kepuasan

kerja, dan koefisien jalur iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja sehingga hipotesis alternatif yang diajukan dapat diterima.

Penelitian ini sesuai dengan kerangka konseptual, dimana kepemimpinan mempengaruhi tercapainya kepuasan kerja pegawai dan kepemimpinan dapat juga mempengaruhi kepuasan kerja melalui iklim organisasi yang tercipta di BPBD Kota Padang dengan pengaruh total sebesar 11,45%. Dimana diketahui besarnya pengaruh secara langsung kepemimpinan terhadap kepuasan kerja sebesar 7,39% lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya sebesar 4,06%.

Ini berarti kepemimpinan yang baik sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di BPBD Kota Padang. Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Robins (2006:190) menyebutkan 9 (sembilan) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja salah satunya adalah faktor kepemimpinan.

Dari hasil penelitian ini dapat diketahui juga bahwa kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung. Dengan pengaruh total sebesar 13,63%. Dimana diketahui bahwa besarnya pengaruh secara langsung kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai sebesar 10,63% lebih besar dibandingkan dengan pengaruh tidak langsungnya melalui iklim organisasi yaitu sebesar 3%.

Ini berarti kompensasi yang baik kepada pegawai akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai sehingga kinerja pegawai akan lebih baik dan

tujuan organisasi juga akan lebih cepat tercapai.

Hal ini sesuai dengan yang dikemukakan Gibson, Ivancevich dan Donally (1997), menyatakan bahwa kepuasan kerja karyawan merupakan hasil persepsi mereka tentang pekerjaan mereka berdasarkan beberapa faktor lingkungan kerja yang dialami karyawan, kebijakan dan prosedur, gaya kepemimpinan atasan hubungan antar kelompok kerja dan tunjangan tambahan.

Dalam penelitian ini, iklim organisasi memiliki pengaruh langsung dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPBD Kota Padang, dengan kontribusi variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 25,76%. Kontribusi pengaruh tersebut lebih besar dibandingkan dengan variabel kepemimpinan dan kompensasi.

Jadi disini, peranan iklim organisasi sebagai variabel *intervening* (perantara) sangat besar pengaruhnya karena adanya dukungan peningkatan kepemimpinan yang baik, kompensasi yang adil serta menciptakan iklim organisasi yang kondusif.

Temuan penelitian di atas sejalan dengan pendapat Robins (2006:190) menyebutkan 9 (sembilan) faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu : 1) tipe atau jenis pekerjaan, 2) rekan kerja, 3) kompensasi, 4) perlakuan yang hormat dan adil, 5) kepemimpinan, 6) peluang mengembangkan gagasan, 7) lingkungan kerja, 8) pengakuan terhadap prestasi kerja dan 9)

kesempatan untuk mengembangkan karir.

Lebih lanjut hasil temuan penelitian diatas didukung oleh pendapat Mankunegara (2004:120) menjelaskan terdapat dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu : (a) faktor pegawai, yaitu kecerdasan, kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan dan pelatihan, pengalaman kedua, rasa kerja kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan motivasi kerja dan (b) faktor pekerjaan yaitu jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kepemimpinan, mutu pengawasan dan jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan dan iklim organisasi.

Hal ini bisa dimaknai bahwa kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi memberikan pengaruh yang besar terhadap pencapaian kepuasan kerja pegawai pada BPBD Kota Padang dibandingkan dengan pengaruh variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini.

KESIMPULAN DAN SARAN

Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis maka dapat diambil kesimpulan bahwa ketiga variabel eksogen (Kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim Organisasi) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada BPBD Kota Padang. Iklim Organisasi merupakan variabel yang paling berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang.

Saran

Berdasarkan temuan pada penelitian ini maka untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai

BPBD Kota Padang peneliti menyarankan kepada seluruh pimpinan dan pegawai untuk dapat menciptakan iklim organisasi yang kondusif dengan pimpinan yang memberikan dukungan serta simpatik kepada pegawai, memperbaiki pengelolaan kompensasi dengan melihat tugas pokok dan fungsi dari pegawai sehingga terciptanya keadilan dalam pemberian kompensasi serta para pejabat eselonering agar dapat meningkatkan kemampuan dalam kepemimpinan baik dalam mengarahkan bawahan maupun dalam ketegasan kepada bawahan.

E. DAFTAR KEPUSTAKAAN

A.A Anwar Prabu Mangkunegara (2007). *Manajemen Sumber Manusia Perusahaan*. Bandung : Remaja Rosda Karya.

Gibson,J.L, Ivancevich J.M & Donnelly, J.H (1997), *Organizational Behavior & Managament* Edisi 8 jilid 1 (Alih bahasa : Adiarni,N).Jakarta: Binarupa Aksara.

Gibson, (2005), *Organizational, Behavior, Structure and Process (Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses*. Alih bahasa Ir. Nunuk Adiarni, MM), Jakarta : Penerbit Binarupa Aksara.

Gomes, (2001), *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Andi offset..

Handoko. T.Hani (2001). *Manajemen Personalia & Sumberdaya*

Manusia. Edisi 2. Cetakan 15.
Yogyakarta : BPFE.

Kartono, K(2005). *Pemimpin dan Kepemimpinan*. Edisi 1.Cetakan 13. Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

Robbins, S.P.(2003). *Perilaku Organisasi*. Alih Bahasa. Tim Indeks. Jakarta : PT IndeksKelompokGramedia.

_____ (2003). *Organizational behavior* (10th ed). New Jersey : Prentice Hall.

Sutisna, Entis. (2009) *Iklm Organisasi, Definisi, Pendekatan Dimensi dan Faktor yang Mempengaruhi Iklm Organisasi*.Jurnal_sdm.blogspot.com.

Sondang, Siagian, P. (1999) *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : Rineka

Thoha,Miftah (2001). *Prilaku Organisasi Sosial Konsep dan Dasar Aplikasi*. Bandung :Rajawali.

_____ (2009). *Birokrasi dan Politik di Indonesia*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.

Timpe, A. Dale. (2004). *Kinerja, Sini Ilmu dan Seni Manajemen Bisnis*. Jakarta: Gramedia.

Wahjosumidjo. (1997). *Kepemimpinan dan Motivasi*. Jakarta : Ghalia Indonesia.