

**PENGARUH MOTIVASI KERJA, BUADAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI
TEHADAP KEPUASAN KARYAWAN**

*THE INFLUENCE OF WORK MOTIVATION , ORGANIZATIONAL CULTURE AND
COMPENSATION ON EMPLOYEE SATISFACTION*

By

Akhmad Nurrofi

STIE Anindyaguna Semarang

ABSTRACTION

This study aims to examine and analyze the influence of motivation, organizational culture and compensation on job satisfaction. Data collection was carried out by distributing questionnaires carried out on 83 employees. Data analysis in the study used the help of SPSS version 21.

The sampling technique used was the census method and data testing techniques used in the study included validity testing with factor analysis, reliability testing with Alpha Cronbach, Classic assumption test and multiple linear regression analysis, to test and prove the research hypothesis.

The result of the analysis shows that the first equation is $Y = 0,185 X_1 + 0,565 X_2 + 0,439 X_3$, which means that the motivation, organizational culture and compensation variables have a positive and significant effect on the job satisfaction variable. And the most influential is the variable of organizational culture, because employees at work do not like policies, rules and regulations that change so that the existing organizational culture is not change.

Keyword : Motivation, Organizational Culture, Compensation and Job Satisfaction.

ABSTRAK

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan kerja. Pengumpulan data dilakukan melalui penyebaran kuesioner dan dilaksanakan pada 83 Karyawan. Analisis data pada penelitian ini menggunakan bantuan SPSS versi 21.

Teknik sampling yang dipakai adalah metode sensus dan teknik pengujian data yang digunakan dalam penelitian ini meliputi uji validitas dengan analisis faktor, uji reliabilitas dengan *Alpha Cronbach*. Uji asumsi klasik dan analisis regresi liner berganda, untuk menguji dan membuktikan hipotesis penelitian.

Hasil analisis menunjukkan bahwa persamaan pertama yaitu $Y = 0,185 X1 + 0,565X2 + 0,439.X3$, yang artinya variabel Motivasi, Budaya Organisasi dan Kompensasi *berpengaruh* positif signifikan dengan nilai probabilitas signifikansi dibawah 5% (alpha:5%) terhadap variabel Kepuasan kerja. Dan yang paling berpegaruh adalah variabel Budaya Organisasi, karena Karyawan dalam bekerja tidak menyukai kebijakan, peraturan serta tata tertib berganti-ganti dengan begitu budaya organisasi yang ada tidak diubah-ubah..

Kata Kunci : Motivasi, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan kerja

Pendahuluan

Investasi yang sangat berharga dalam suatu perusahaan adalah Sumber daya manusia, dengan tujuan untuk mencapai suatu tujuan organisasi. Tujuan organisasi bisa tercapai dengan kepuasan dalam bekerja karyawan, kepuasan kerja dapat tercapai karena ada beberapa faktor yang mempengaruhi sepertihalnya

Motivasi kerja, Budaya organisasi dan kompensasi, Robins (2006) menyebutkan bahwa kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap pekerjaan seseorang sebagai perbedaan antara banyaknya ganjaran yang diterima pekerja dengan banyaknya ganjaran yang diyakini seharusnya diterima.

Tabel 1.1
Research Gap variabel terhadap Kepuasan kerja

No	Peneliti	Judul	Hasil Penelitian	
			Signifikan	Tidak Signifikan
1	Junaedi et al. (2018)	Pengaruh Gaya Kepemimpinan organisasi, Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Rimba Melintang		Motivasi Kerja berpengaruh tidak signifikan terhadap Kepuasan Kerja,.
2	Putra, (2016)	Pengaruh Motivasi serta lingkungan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin perak	Motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan	
3	Sumarwinati . (2019)	Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Komitmen Organisasional Sebagai Variabel Intervening	Budaya oragnisasi berpengaruh terhadap kepuasan	
4	Jaya (2016)	Pengaruh Motivasi, Budaya organisasi dan Lingkungan kerja terhadap kinerja pegawai Dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel		Budaya oragnisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan

		Moderating Pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau		
5	Sinaga (2019)	Pengaruh Pengembangan Karir Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. PLN (Persero) UID Jateng & D.I Yogyakarta	Kompensasi berpengaruh signifikansi terhadap kepuasan	
6.	Nurhidayat (2017)	Relevansi Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja		Kompensasi tidak signifikan berpengaruh terhadap kepuasan

Sumber : Jurnal diolah 2020

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Putra, (2016) menemukan perbedaan variabel Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan Sedangkan Junaedi et al. (2018) menemukan variabel motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jaya (2017) menemukan variabel Kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Sinaga. (2019) menemukan variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan.

Berdasarkan tabel diatas dapat dijelaskan dalam penelitian yang dilaksanakan oleh Jaya (2016) menemukan variabel Budaya organisasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan sedangkan Susetyoso. (2014) menemukan variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Landasan Teori

Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan

kerja Karyawan

Motivasi dalam bekerja pasti sangat diperlukan oleh setiap Karyawan dalam bekerja motivasi berasal dari individu maupun dari pimpinan sedangkan menurut Handoko (2011) Sebagai keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai tujuan. Handoko, (2011), dimana tujuan setiap individu pasti berbeda. Hal ini sesuai dengan penelitian Yunus dan Bacri (2013), yang menyatakan bahwa motivasi berpengaruh terhadap keputusan kerja Karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

H1 = Motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan .

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

budaya organisasi menjadi faktor yang penting dalam menentukan keberhasilan perusahaan dalam dekade mendatang, meskipun tidak gampang diubah, budaya perusahaan dapat diciptakan untuk meningkatkan kinerja karyawan Hal ini sesuai dengan penelitian Sumarwinati. (2019), yang menyatakan

bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

Berdasarkan uraian diatas maka dapat disimpulkan bahwa :

H2 = Berpengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

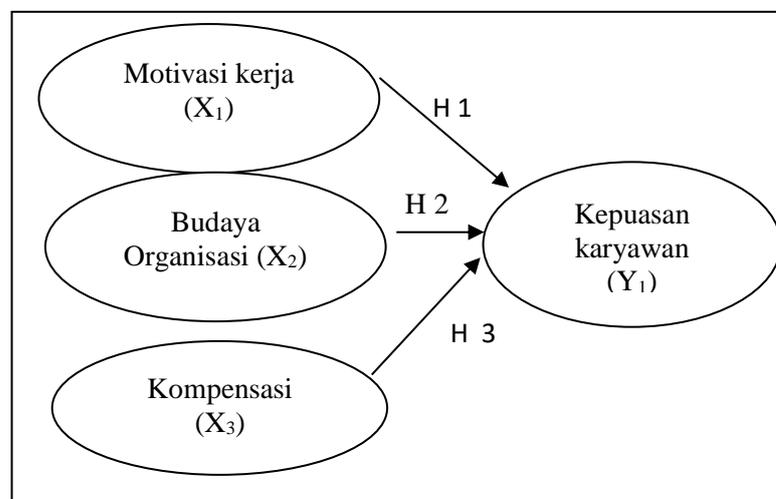
Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan

Kompensasi adalah pokok penyelesaian masalah-masalah eksternal dan internal yang pelaksanaannya

dilakukan secara konsisten oleh kelompok yang kemudian mewariskan kepada anggota-anggota baru cara yang tepat untuk memahami, memikirkan, dan merasakan terhadap masalah-masalah terkait seperti di atas. Hal ini sesuai dengan penelitian Susetyo, Kusmaningtyas. Tjahjono (2014), Mat Salim (2013). yang menyatakan bahwa pengembangan karir berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

H3 = Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

Kerangka Pemikiran



Sumber : Putra, (2016), Sumarwinati. (2019). Sinaga (2019)

METODE PENELITIAN

Penemuan variabel yang akan diteliti merupakan hal yang terpenting

dalam suatu penelitian. Untuk lebih jelasnya berikut ini peneliti mendefinisikan operasional variabel ke dalam kelompok sebagai berikut :

Variabel	Definisi	Indikator	Pengukuran
Dependen : Kepuasan kerja karyawan (Y1)	Kepuasan kerja (<i>job satisfaction</i>) adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi	1. Kepuasan terhadap gaji 2. Kepuasan terhadap promosi	Skala likert 1 s/d 5 yang erupakan pendapat Sangat Setuju (SS), setuju

	pengalaman kerja seseorang (Robert L. Mathis, 2006 :121).	<ol style="list-style-type: none"> 3. Kepuasan terhadap rekan sekerja 4. Kepuasan terhadap penyelia 5. Kepuasan terhadap pekerjaan itu sendiri 	(S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari Responden
Independen : Motivasi (X1)	<p>otivasi adalah kesediaan melakukan usaha tingkat tinggi guna mencapai sasaran organisasi yang dikondisikan oleh kemampuan usaha tersebut memuaskan kebutuhan sejumlah individu (Robbins dan Mary, 2005).</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Tingkat pengaruh pemberian rangsangan 2. Tingkat pelaksanaan dan penguasaan pekerjaan 3. Tingkat pemahaman tentang pencapaian tujuan dari tugas yang dijalankan 4. Tingkat gairah/kemauan dalam menjalankan tugas 5. Tingkat keberhasilan pelaksanaan tugas <p>David McClelland (dalam Robbins, 2008:230)</p>	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari Responden
Budaya organisasi (X3)	<p>daya organisasi merupakan suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota organisasi yang membedakan organisasi</p>	<ol style="list-style-type: none"> 1. Misi 2. Konsistensi 3. Adaptabilitas 4. Kepercayaan 5. Peraturan 	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju

	tersebut berbeda dengan organisasi lain.		(S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden
Kompensasi Kerja (X3)	Kompensasi adalah semua balas jasa yang diterima seorang karyawan dari perusahaannya sebagai akibat dari jasa atau tenaga yang telah diberikannya. pada perusahaan tersebut	1. Upah 2. Insentif 3. Tunjangan 4. Gaji 5. Pensiun Kadarisman (2012)	Skala likert 1 s/d 5 yang merupakan pendapat Sangat Setuju (SS), Setuju (S),Netral (N), Tidak Setuju (TS), Sangat Tidak Setuju (STS), dari responden

Sumber : Berbagai Acuan Jurnal 2005-2012.

Populasi Dan Sampel

Dalam penelitian ini populasi adalah keseluruhan KaryawanRistra Cargo sebanyak 83 responden. Sedangkan sampel adalah sebagian dari jumlah populasi yang diambil untuk diteliti dan karakteristiknya hendak diduga. Dengan melihat populasi sebesar 83 responden. Teknik pengambilan sampel yang digunakan pada penelitian kali ini adalah **Sensus** sampling, dimana setiap anggota populasi mendapatkan kesempatan yang sama.

Pada penelitian ini jumlah sampel yang digunakan adalah seluruh jumlah populasi, sehingga sampel yang digunakan adalah

83 orang. Untuk sekedar ancar-ancar maka apabila subyeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi. Selanjutnya jika jumlah subyek besar dapat diambil 10-15% atau 20-25% atau lebih (Suharsini Arikunto, 2003:108). Dalam pencarian data penelitian menggunakan Kuesioner, Arsipal, Tanya Jawab, Teknik Scoring menggunakan Skala pengukuran 1 (satu) sampai 5 (lima). Dalam penelitian menggunakan metode analisis data Uji Asumsi klasik, Uji validitas, Uji Reliability, Analisis Regresi Berganda, Uji t, Uji F, Uji Determinasi.

Hasil Penelitian Dan Pembahasan Regresi Linier Berganda

Regresi berganda digunakan untuk mengetahui pengaruh antara motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja

(Y). Dari hasil perhitungan dengan menggunakan komputer dengan program SPSS ver 21 seperti pada tabel berikut ini.

Tabel
Ringkasan Hasil Perhitungan Pengaruh X_1 , X_2 dan X_3 terhadap Y

		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	Constant)	-2.030	1.559		-1.302	.197
	Motivasi	.211	.105	.185	2.007	.048
	Organisasi	.378	.073	.565	5.163	.000
	Kompensasi	.531	.120	.439	4.432	.000

a. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data Primer yang diolah, 2020 (Lampiran 5)

Berdasarkan tabel 4.8 dapat dijelaskan analisis nilai koefisien beta standardized sebagai berikut :

$$Y = 0,185 X_1 + 0,565X_2 + 0,439.X_3$$

Dari hasil regresi tersebut dapat disimpulkan bahwa

1. Nilai koefisien regresi motivasi (b_1) sebesar 0,185 hal ini menunjukkan motivasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya jika motivasi semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan Budaya organisasi (X_2) dan Kompensasi (X_3).
2. Nilai koefisien regresi Budaya organisasi (b_2) sebesar 0,565 hal ini menunjukkan Budaya organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja artinya jika Budaya

organisasi ada perubahan baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja (X_1) dan Kompensasi (X_3).

3. Nilai koefisien regresi Kompensasi (b_3) sebesar 0,439 hal ini menunjukkan Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja artinya jika Kompensasi semakin baik maka akan meningkatkan kepuasan kerja secara bersama-sama dengan motivasi kerja (X_1) dan Budaya organisasi (X_2)

Pengujian Hipotesis

Uji t

Uji t digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh antara motivasi (X_1), Pengembangan Karir (X_2) dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja (Y), dengan taraf

uji signifikan (α) = 0,05 dan d.f = n-3; 83-3=80 maka nilai t Tabel menunjukkan 1,990.

1. Pengujian hipotesis motivasi terhadap kepuasan kerja
 Dari hasil perhitungan t-hitung (2,007) > t-tabel (1,990) atau sig t (0,048) < 0,05, dengan demikian H1 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi terhadap kepuasan kerja.
2. Pengujian hipotesis Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja
 Dari hasil perhitungan t-hitung (5,163) > t-tabel (1,990) atau signifikan (0,000) > 0,05, dengan demikian H2 ditolak. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh

positif dan signifikan Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

3. Pengujian hipotesis Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Dari hasil perhitungan t-hitung (4,432) > t-tabel (1,990) atau sig t (0,000) < 0,05, dengan demikian H3 diterima. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Uji F (Uji Kelayakan Model)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi pengaruh motivasi dan **Budaya** Organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja dengan (α) = 0,05 dan d.f =(n-k-1)=(83-3-1)=79 maka nilai F tabel menunjukkan 2,74.

Hasil Uji Kelayakan Model

ANOVA

Model		Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	408.814	3	136.271	77.669	.000 ^a
	Residual	138.607	79	1.755		
	Total	547.422	82			

a. Predictors: (Constant), Organisasi, kompensasi, Motivasi

b. Dependent Variable: Kepuasan

Sumber : Data primer yang diolah, 2020 (Lampiran 5)

Dari hasil perhitungan F-hitung (77,669) > F-tabel (2,72) atau sig F (0,000) < 0,05, dengan demikian. Maka dapat disimpulkan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan Budaya organisasi secara bersama-sama terhadap kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.864 ^a	.747	.737	1.32458

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

Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,737 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja dipengaruhi motivasi dan Budaya organisasi dan Kompensasi sebesar 73,7%, sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti.

Pembahasan

Berdasarkan hasil penelitian dapat diketahui bahwa secara parsial maupun secara simultan terdapat pengaruh positif dan signifikan motivasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat diketahui dari masing-masing hasil nilai t-hitung dan nilai F-hitung yang memiliki nilai signifikansi lebih kecil dari 0,05.

Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara motivasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $b_1=0,185$, serta nilai t hitung $2.007 > t$ tabel 1.990. Hal ini mengindikasikan motivasi merupakan penunjang tercapainya kepuasan yang optimal, dengan termotivasi maka akan berdampak ke kepuasan yang dihasilkan oleh Karyawan. Hal ini akan berdampak ke *output* pemerintahan yang dipimpin. yang

memiliki motivasi kerja terhadap organisasi akan menghasilkan kepuasan yang maksimal dan tercipta kepuasan kerja yang maksimal pula. akan bekerja dengan lebih bersemangat dan menghasilkan *output* yang tinggi untuk pemerintahan. Tingginya motivasi kerja dari hasil analisis akan berdampak pada kepuasan kerja, pernyataan tersebut didukung oleh hasil regresi yang menunjukkan adanya pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja. Hasil penelitian ini konsisten dengan penelitian Ujang (2018), Riyadi (2017), dan Putra (2016) yang menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja, menemukan bahwa motivasi mempunyai pengaruh positif terhadap kepuasan kerja.

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara Budaya organisasi terhadap kepuasan kerja, hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $b_2=0,565$. t-hitung (5,163) > t-tabel (1,990) atau signifikan (0,000) > 0,05. Hal ini mengindikasikan Budaya Organisasi merupakan faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja artinya Budaya Organisasi yang kondusif akan meningkatkan suasana pekerjaan yang baik sehingga memiliki tim kerja yang saling mendukung terhadap

pekerjaan akan meningkatkan kepuasan kerja tetapi pada Budaya organisasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hal ini sesuai dengan penelitian Sumarwinanti, (2019), yang menyatakan bahwa Budaya Organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja Karyawan tetapi berbeda dengan penelitian Ujang (2018) yang menyatakan bahwa budaya organisasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pariwisata dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau karena t hitung $<$ t tabel. Dengan demikian, hipotesis 2 ditolak..

Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan hasil penelitian diketahui bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan Kompensasi terhadap kepuasan kerja, hal ini menunjukkan bahwa pemberian Kompensasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja. hal ini dapat dilihat dari nilai koefisien regresi sebesar $b_3 = 0,439$, dan hasil t hitung 4,432 dengan angka signifikan $0,000 < 0,05$. Hal ini sesuai dengan penelitian Sinaga, (2017), Ramadanita (2019), yang menyatakan bahwa Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan. Tetapi bertentangan dengan penelitian Nurhidayat (2017) yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Simpulan Dan Saran

Kesimpulan

Berdasarkan analisa dan pembahasan di atas, maka dapat diambil kesimpulan sebagai berikut :

1. Variabel motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai

koefisien variabel motivasi sebesar $b_1 = + 0,185$, serta nilai t hitung 2.007 $>$ t tabel 1.990.

2. Variabel Budaya Organisasi berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel Budaya organisasi ($b_2 = + 0,565$. t -hitung (5,163) $>$ t -tabel (1,990) atau signifikan ($0,000 > 0,05$).
3. Variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, hal ini ditunjukkan oleh nilai koefisien variabel Kompensasi ($b_3 =$ sebesar $b_3 = + 0,439$, dan hasil t hitung 4,432 dengan angka signifikan $0,000 < 0,05 + 0,424$) dan tingkat signifikansi (α) = 0,014
4. Nilai koefisien determinasi adalah sebesar 0,737 yang berarti variasi perubahan kepuasan kerja dipengaruhi motivasi, Lingkungan dan kerja Kompensasi sebesar 73,7%, sedangkan sisanya 26,3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Saran-saran

Saran-saran yang dapat diberikan pada instansi yang berhubungan dengan penelitian ini adalah :

1. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan variabel motivasi pada indikator yang mempunyai nilai yang rendah terdapat pemberian ransangan agar Karyawan dapat bekerja secara maksimal kurang karena sebagai besar menjawab kurang setuju dengan begitu perlu adanya pemberian pengarahan yang lebih giat lagi terhadap karyawan, agar karyawan dapat melaksanakan pekerjaan dengan sebaik-baiknya.
2. Untuk meningkatkan kepuasan kerja dan berdasarkan hasil penelitian menunjukkan Kompensasi pada

indikator konsistensi mempunyai nilai yang rendah yaitu kurang setuju sehingga perlu adanya konsistensi dalam bertindak harus mantap dalam pemberian ketetapan suatu peraturan yang ada dalam kebijakan pimpinan.

Keterbatasan Penelitian

Penelitian ini juga masih memiliki keterbatasan – keterbatasan. Dengan keterbatasan ini, diharapkan dapat dilakukan perbaikan untuk penelitian yang akan datang, Adapun keterbatasan dalam penelitian ini antara lain, kurang lamanya dalam penelitian ini, kurangnya variable, dan jumlah populasinya yang hanya 83 dalam penelitian dan sisanya 26.3% dipengaruhi oleh faktor lain yang tidak diteliti

Agenda Penelitian Mendatang

Perlu dilakukan penelitian lebih lanjut dalam judul ini **Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**, Penelitian ini belum memasukkan variable lain yang mungkin dapat mempengaruhi dan menyempurnakan hasil penelitian ini.

Untuk penelitian yang akan datang disarankan untuk menambah variable lain dalam penelitian ini sehingga penelitiannya lebih baik lagi, Dengan mengambil subyek penelitian yang berbeda maka permasalahan yang dialami dalam pengaruh motivasi, Budaya Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Karyawan. Peneliti selanjutnya dapat dilakukan dengan melihat keterbatasan pada peneliti yaitu masih ada variable variable perlu di masukkan sehingga peneliti menyarankan untuk menambah variable variabel yang lain.

DAFTAR PUSTAKA

- Agusty Ferdinand, 2011, *Metode Penelitian Manajemen*, Badan. Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Alpian.Fajar. 2019. Model Peningkatan Prestasi Kerja Melalui Stres Kerja, Kompensasi, Etika Kerja Islam Dan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening, *EKOBIS Vol.20*, No.1, Januari 2019 :
- Arikunto, Suharsimi, 2011, *Prosedur Penelitian Pendekatan Praktek*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- , 2009, *Manajemen Penelitian*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
- Azwar, Saifuddin, 2011, *Reliabilitas dan Validitas*, Edisi, XI Yogyakarta Pustaka Offset
- Brahmasari, (2008) Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan serta Dampaknya pada Kinerja Perusahaan (Studi kasus pada PT. Pei Hai International Wiratama Indonesia) *JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN*, VOL.10, NO. 2, SEPTEMBER 2008: 124-135
- Cardoso Gomes. Faustino, 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Yogyakarta, Andi
- Drucker, Peter F. 1970. *Management, Tasks, Responsibility*. London: William Heineman Ltd.

- Edgar H. Schein, 1991. *Organizational Culture and Leadership*. San Fransisco: Oxford Josesey – Bass Publisher.
- Ghozali, Imam. 2011. “Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS”. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gibson, et. al. 1997, **Organisasi, Perilaku, Struktur, Proses**, Jilid I, Penrbit Erlangga, Jakarta.
- Handoko, T. Hani, 2005, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- , 2010, **Manajemen Personalia & Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit BPFE, Yogyakarta.
- Hartono, 2011, **Statistik Untuk Penelitian, Pustaka Pelajar**, Zanafa Publishing, Yogyakarta.
- Hasan M. Iqbal.2002, **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Ghalia, Jakarta.
- Hasibuan, S.P. Malayu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia**, Penerbit Bumi Aksara Jakarta
- Husnan, Heidjrachman, 2000, **Manajemen Personalia**, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Husnan, Suad,2002, **Manajemen Produksi dan Operasional**, BPEFE, Yogyakarta.
- Iqbal, M. Hasan, 2002, **Metodologi Penelitian dan Aplikasinya**, Ghalia, Jakarta.
- Jackson, John. H & L. Mathis, Robert. 2006. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta : PT. Salemba Emban Patria.
- Jaya. Ujang. 2018 Pengaruh Motivasi, Budaya Organisasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Moderating Pada Dinas Pariwisata Dan Ekonomi Kreatif Provinsi Riau Jurnal Vol. X. No. 2. April 2018 Jurnal Tepak Manajemen Bisnis.
- Junaedi (2018) Pengaruh Gaya Kepemimpinan Organisasi Serta Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Guru Sekolah Dasar Di Kecamatan Rimba Melintang,. e-ISSN 2580-3743 PROCURATIO Vol. 6 No. 4 Desember 2018
- Kartika,. Kaihatu, (2012), Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya) JURNAL MANAJEMEN DAN KEWIRAUSAHAAN, VOL.12, NO. 1, MARET 2010: 100-112, Diakses pada tanggal 09 Desember 2020
- Keith Davis, *Human Behavior at Work 1985 Organizational Behavior, New Delhi, tata Mc*. Graw Hill Publishing Company.
- Luthans, Fred, *Organizational Behavior*. International Edition, Seventh Edition. McGraw-Hill. New York. 1995.
- Mangkunegara, Anwar Prabu, 2009, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan**, Penerbit Rosdakarya

- Bandung.
- Mardalis, 2007, *Metode Penelitian Suatu Pendekatan Proposal*, Penerbit, Bumi Aksara, Jakarta
- Ndraha, Taliziduhu, 2002, *Pengantar Teori Pengembangan Sumber Daya Manusia*, Penerbit Rineka Cipta Jakarta.
- Nurhidayat et al. 2017 Relevansi Kompensasi, Pengembangan Karir dan Lingkungan Kerja Pada Kepuasan Kerja, JURNAL ORGANISASIDAN MANAJEMEN Issue 2 (Oktober,2017).
- Pabundu Tika. Moh, 2010, *Kompensasi dan Peningkatan Kepuasan Perusahaan*, Penerbit PT. Bumi Aksara, Jakarta.
- Phithi Sithi Amnuai,1989. *How to Built a Corporation Culture*, Majalah Asian Manager, The Asian Institute Of Manajement
- Putra et. al. (2016) Pengaruh Motivasi serta lingkungan terhadap kepuasan kerja serta dampaknya Terhadap Produktivitas Perajin perak. E- Jurnal Manajemen, Unud, Vol. 5 No. 12., 2016: 7752-7784 ISSN : 2302-8912.
- Ramadanita.2018. Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Suka Fajar Pekanbaru. JOMFISIPVol.5No.1– April2018
- Riyadi et. al.. 2017. Pengaruh Komunikasi, Motivasi Kerja Dan Kompetensi Terhadap Kepuasan Kerja Serta Implikasinya Pada Kinerja Dosen Pada Perguruan Tinggi Pariwisata Swasta Di Jawa Barat. *Tourism and Hospitality Essentials (THE) Journal*, Vol. 7,No. 2, 2017-73
- Robbins, P. Stephen., 2006, *Perilaku Organisasi*, Penerbit PT. Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta.
- Sedarmayanti, 2007 *Manajemen Sumber Daya Manusia. Reformasi Birokrasi dan Manajemen Karyawan Negeri Sipil* Refika Aditama, Bandung.
- Siagian, Sondang P., 2006, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Bumi Aksara, Jakarta,
- Simamora, Henry 2005, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Andi, Yogyakarta.
- Stoner, James A.F., Freeman, R. Edward, Gilbert, Daniield R. Jr. *Management*. Sixth Edition. Prentice Hall, Inc. New Jersey. 1986
- Subagyo, Pangestu, PS, Djarwanto,. dan 1996, Statistik Induktif, Edisi Keempat, BPEFE, Yogyakarta.
- Sugiyono. 2009. *Metode Penelitian Bisnis*. Jakarta : Alfabeta.
- Suhendra K., 2008, *Manajemen dan Organisasi Dalam Realitas Kehidupan* Penerbit, Mandar Maju Bandung
- Sumarwinati Sri, Langgeng Ratnasari Sri. 2019. Pengaruh Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja Dan Gaya Kepemimpinan

Terhadap Kinerja Karyawan
Dengan Komitmen
Organisasional Sebagai
Variabel Intervening
DIMENSI, VOL. 8, NO. 1:
13-27 MARET 2019 ISSN:
2085-9996

- Susetyo, Kusmaningtyas. Tjahjono (2014), Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kepuasan Karyawan Pada PT. Bank Muamalat Indonesia Divisi Konsumer Area Cabang Surabaya, JMM17 Jurnal Ilmu Ekonomi & Manajemen April 2014, Vol. 1 No.1. hal. 83 – 93.
- Sutrisno, Edy, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Penerbit Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
- Yunus. Bachri (2013) Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Kepemimpinan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada Pt. Bumi Barito Utama Cabang Banjarmasin, Jurnal Wawasan Manajemen, Vol. 1, Nomor 2, Juni 2013
- Uci Yuliati, 2006, *Manajemen Internasional Suatu Tinjauan Sumberdaya Manusi*, UMM Press, Malang
- Umar, Husein. 2003, *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Penerbit PT. Gramedia Pustaka Utama. Jakarta.
- Wirawan, 2009, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Penerbit Salemba Empat, Jakarta.