

# **PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN PADA PT ROKOK CAKRA GUNA CIPTA**

Ida Nuryana, dan Alfinur  
Universitas Kanjuruhan Malang

## **Abstrak**

PT. Cakra Cipta Guna Malang adalah perusahaan yang bergerak dibidang produksi rokok. Dalam menyelenggarakan kinerja perusahaan PT. Cakra Cipta Guna mempunyai budaya organisasi dan sistem kompensasi yang berbeda dengan perusahaan lain. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah budaya organisasi, kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan pada perusahaan rokok PT.Cakra Cipta Guna Malang. Penelitian yang dilakukan menggunakan pendekatan kuantitatif. Sampel yang dijadikan responden dipilih secara random yaitu sebanyak 50 responden. Teknik pengumpulan data adalah dengan menyebarkan kuesioner berdasarkan angket berupa pertanyaan serta wawancara untuk melengkapi data yang tidak diperoleh dengan kuesioner. Sebagai variabel dependennya adalah kepuasan kerja karyawan dan variabel independennya adalah budaya organisasi dan kompensasi. Penelitian yang digunakan adalah analisis korelasi dan regresi berganda. Dari hasil penelitian diperoleh kesimpulan bahwa budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan perusahaan rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang.

Kata kunci: budaya organisasi, kompensasi, kepuasan kerja

## **Pendahuluan**

Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen organisasi yang memfokuskan pada unsur sumber daya manusia. Manusia merupakan salah satu unsur yang terpenting di dalam organisasi itu sendiri. Karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya suatu organisasi, Oleh karena itu organisasi hendaknya dapat memberikan arahan yang positif guna keberhasilan tujuan organisasi. Organisasi dibuat berdasarkan berbagai visi dan misi untuk kepentingan manusia dan dalam pelaksanaannya untuk mencapai visi dan misi tersebut dikelola oleh manusia. Manusia merupakan bagian faktor strategis dalam semua kegiatan organisasi.

Budaya organisasi adalah suatu sistem nilai yang diperoleh dan

dikembangkan oleh organisasi dan pola kebiasaan Serta falsafah yang berbentuk menjadi aturan dan pedoman yang digunakan sebagai pedoman dalam bedikir dan bertindak untuk mencapai tujuan organisasi. Budaya organisasi yang kuat dapat memberikan pemahaman yang jelas terhadap karyawan tentang tata cara dalam menyelesaikan setiap pekerjaan.

Kompensasi merupakan proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan, Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual

sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Apabila kompensasi itu diberikan tidak memadai atau kurang tepat, prestasi, motivasi, dan kepuasan kerja karyawan akan menurun.

Sehubungan dengan latar belakang penelitian diatas maka dengan ini peneliti membatasi masalah yang hanya membahas tentang “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja” ( Studi pada Karyawan PT Rokok Cakra Guna Cipta di Malang) `

Tujuan penelitian ini : (1) untuk mengetahui apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; (2) untuk mengetahui apakah pemberian' kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; (3) untuk mengetahui apakah pengaruh budaya organisasi dan penerimaan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan; (4) mengetahui manakah diantara budaya ofganisasi dan penerimaan kompensasi yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan

## **Tinjauan Pustaka**

### *Definisi Budaya Organisasi*

Didalam kehidupan sehari- hari manusia dalam melakukan aktivitas tidak lepas dari budaya, budaya dalam artian suatu norma yang diakui kebenaran dan dijadikan pedoman dalam bertindak. Sedangkan di dalam kamus bahasa indonesia budaya sendiri dapat diartikan cara berfikir dan Cara merasa yang menyatakan diri dalam seluruh segi kehidupan sekelompok manusia yang membentuk kesatuan sosial (masyarakat) dalam suatu ruang dan waktu..

Grenberg dan Baron (2000). Menyatakan bahwa budaya orgnisasi didefinisikan sebagai suatu kerangka kexja kognitif yang memuat sikap-sikap,norma-norma dan

pengharapan-pengharapan bersama yang dimiliki oleh anggota - anggota organisasi.

Sedangkan menurut Stoner (2003) budaya (culture) merupakan gabungan kompleks dari asumsi,tingkah laku,cerita,mitos,metafora dan berbagai ide lain yang menjadi satu untuk menentukan apa arti menjadi anggota masyarakat tertentu. Budaya organisasi atau korporati culture sering diartikan sebagai nilai – nilai, simbol yang dimengerti dan dipatuhi bersama oleh suatu organisasi.

Robbins (2001:248) berpendapat bahwa budaya organisal sebagai suatu sistem makna bersama yang dianut oleh anggota - anggota yang membedakan organisasi itu dari organisasi lainnya. Sistem bersama ini bila diamati dengan lebih seksama , merupakan seperangkat karakteristik utama yang dihargai oleh organisasi itu. Lebih lanjut Robbins (2003:248), Menyatakan terdapat tujuh karekteristik utama yang menjadi elemen penting dalam budaya organisasi sebagai berikut :

- (1) Inovasi dan pengambilan resiko,(2) Perhatian terhadap detail : tingkat tuntutan terhadap karyawan,(3) Orentasi terhadap hasil,(4) Orentasi terhadap individu,(5)Orentasi pada tim,(6)Agresivitas,(7)Stabilitas

### *Kompensasi*

Menurut Hasibuan (2002:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka ( Handoko 2011: 156).

Mangkunegara (2000:67) mengemukakan bahwa proses administrasi upah atau gaji (kadang-kadang disebut kompensasi) melibatkan pertimbangan atau

keseimbangan perhitungan. Kompensasi merupakan sesuatu yang dipertimbangkan sebagai sesuatu yang sebanding.

### *Kepuasan Kerja*

Steve M. Jey (2002:131) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai “tingkat kegiatan positif seorang pekerja terhadap pekerjaan dan situasi pekerjaan.” Bagi lembaga, kepuasan kerja selalu berkaitan dengan sikap pekerja atas pekerjaannya. Sikap tersebut berlangsung dalam aspek kognitif dan perilaku aspek kognitif.

Menurut Handoko (2001) kepuasan kerja ialah perasaan menyenangkan atau tidak menyenangkan yang mana karyawan memandang suatu pekerjaan menurut sudut pandang mereka. Pada dasarnya kepuasan kerja merupakan suatu yang bersifat individual.

Lam (1994). dalam buku guritno berpendapat bahwa suatu program perbaikan kualitas dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan, antara lain melalui minat kerja yang meningkat, hubungan baik dengan manajemen dan sesama karyawan, keamanan kerja, dll.

Celluci, Anthony J dan David S Devries (1974)\_ dalam fua'd Mas'ud (2004: 104). Merumuskan indikator indikator kepuasan kerja sebagai berikut:

- Kepuasan dengan gaji (satisfaction with pay), Kepuasan dengan promosi (satisfaction with promotion),Kepuasan dengan rekan sekerja(satisfaction with coworkers), Kepuasan dengan penyedia (satisfaction with supervisor), Kepuasan dengan pekelja itu sendiri (satisfaction with work itsey)

Menurut Wexley dan Yukl (2005) teori-teori tentang kepuasan kerja ada tiga macam yang dikenal yaitu:Discrepancy TheoryTeori ini menerangkan bahwa seorang karyawan akan merasa puas bila

tidak ada perbedaan antara apa yang diinginkan dengan persepsinya atas kenyataan yang ada. Dipelopori oleh Porter (1961) dengan mengukur kepuasan kerja seseorang dengan menghitung selisih antara apa yang seharusnya dengan kenyataan yang dirasakan. Selanjutnya pendapat Locke (1969). Menjelaskan bahwa kepuasan kerja seseorang tergantung kepada discrepancy antara should be (expectation, need atau value) dengan apa yang menurut perasaannya telah diperoleh atau dicapai melalui pekerjaannya. Equity Theory Prinsip dari teori ini adalah bahwa orang akan merasa puas atau tidak puas,tergantung apakah ia merasakan adanya keadilan (equity) atau tidak atas suatu situasi. Menurut tecri ini equity terdiri dari tiga elemen, yaitu: a) Input, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai sumbangan atas pekerjaannya. b) Out comes, yaitu segala sesuatu yang berharga yang dirasakan oleh karyawan sebagai hasil dari pekelj aannya. c) Comparison persons, yaitu kepada orang lain atau dengansiapa karyawan membandingkan rasio input – outcomes yang dimilikinya. Comparison Persons ini bisa berupa seseorang di perusahaan yang sama, atau di tempatlain, atau bisa pula dengan dirinya sendiri diwaktu lampau. Sehingga dapat disimpulkan dalam teori ini adalah setiap karyawan akan membandingkan rasio input - our comes dirinya dengan rasio input - out comes orang lain. Bila perbandingan itu dianggap cukup adil, maka ia akan merasa cukup puas. Bila perbandingan itu tidak seimbang tetapi menguntungkan, bisa menimbulkan kepuasan tetapi bisa pula tidak.

### *Two Factor Theory*

Prinsip dari teori ini adalah kepuasan dan ketidakpuasan kerja itu merupakan dua hal yang berbeda, artinya kepuasan dan ketidakpuasan kerja terhadap pekerjaan itu tidak merupakan suatu variabel yang

kontinyu Herzberg (2005). Teori ini penama dikemukakan oleh Herzberg melalui hasil penelitian beliau dengan membagi situasi yang mempengaruhi sikap seseorang terhadap pekerjaannya menjadi dua kelompok, yaitu :

a) Kelompok *satisfiers*,

yaitu situasi yang dibuktikannya sebagai sumber kepuasan kerja yang terdiri dari tanggung jawab, prestasi, penghargaan, promosi, dan pekerjaan itu sendiri. Kehadiran faktor ini akan menimbulkan kepuasan, tetapi tidak hadirnya ini tidaklah selalu mengakibatkan ketidakpuasan.

b) Kelompok *dissatisfiers*

ialah faktor-faktor yang terbukti menjadi sumber ketidakpuasan, yang terdiri dari kondisi kerja, gaji, penyelia, teman kerja, kebijakan administrasi, dan keamanan. Perbaikan terhadap kondisi ini akan mengurangi atau menghilangkan ketidakpuasan, tetapi tidak akan menimbulkan kepuasan karena ia bukan sumber kepuasan kerja. Yang menarik dan teori ini justru terletak pada konsep dasar tentang pemisahan kepuasan dan ketidakpuasan kerja, karena dianggap kontroversial.

*Hubungan Budaya Organisasi dengan Kepuasan Kerja*

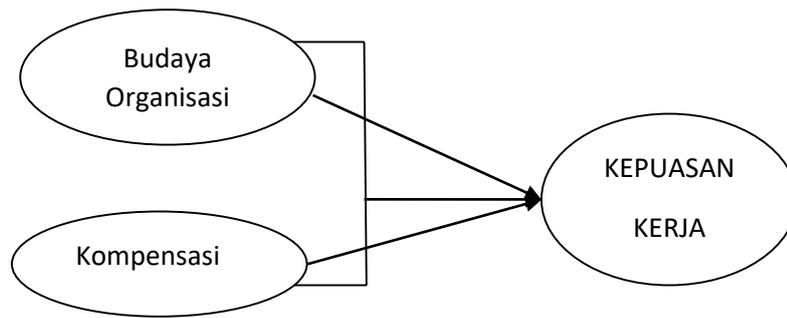
Robbins (2006), menyatakan budaya organisasi ialah suatu sistem nilai yang diperoleh dan dikembangkan oleh organisasi serta pola kebiasaan falsafah dari pendirinya, yang terbentuk menjadi aturan sebagai pedoman untuk berfikir dan bertindak dalam pencapaian tujuan

organisasi. Budaya yang tumbuh dengan kuat dan beradab memacu organisasi tumbuh kearah yang lebih baik. Sedangkan kepuasan kerja merupakan sikap umum individu terhadap pekerjaannya. Semakin banyak aspek yang terpenuhi dalam pekerjaannya maka semakin tinggi pula tingkat kepuasan kerja seseorang terhadap pekerjaannya. Dari diskripsi tersebut dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja ialah perasaan seseorang dengan pekerjaannya yang dipertimbangkan dengan aspek yang ada di dalam pekerjaan sehingga timbul perasaan senang tidak senang terhadap rekan kerja dan situasi kerja (Wexley dan Yulk, 1992). Kirk L Rongga (2001), hasil penelitiannya budaya organisasi berdampak sebesar 69 % terhadap kepuasan kerja.

*Hubungan Kompensasi dengan Kepuasan Kerja*

Pemberian segala bentuk kompensasi terhadap karyawan juga sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja, karena dengan adanya kompensasi seperti kepuasan pekerja itu atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut. Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan kepuasan kerja bagi karyawan (Handoko 2001).

Berdasarkan kajian teori diatas maka untuk memberikan gambaran tentang hubungan setiap variable akan digambarkan dalam diagram berikut:



Gambar 1. Model Teori

Adapun hipotesis dalam penelitian ini sebagai berikut: (1) Diduga bahwa budaya organisasi (X1) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (Y); (2) Diduga bahwa pemberian kompensasi (X2) berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (X2); (3) Diduga bahwa budaya organisasi (X1) dan penerimaan kompensasi (X2) berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y).

### Metode Penelitian

Lokasi penelitian merupakan tempat atau obyek penelitian yang sesuai dengan permasalahan. Tempat penelitian ini diambil pada PT. Rokok Karya Guna Cipta. Data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Data primer diperoleh dari penyebaran kuisioner kepada pekelja. Data sekunder diperoleh dari penelitian terdahulu dan sumber dari pustaka yang relevan.

Untuk memperoleh data dan informasi yang diperlukan dalam penelitian ini, digunakan beberapa metode pengumpulan data kuisioner. Pengambilan sampel dalam

penelitian ini menggunakan rumus dari Slovin (dalam Husein, 2004). Berdasarkan rumus tersebut diperoleh jumlah sampel sebesar 50 responden

Pengumpulan data kuisioner dengan Skala interval tidak hanya mengelompokkan individu menurut kategori tertentu dan menentukan urutan kelompok, namun juga mengukur besaran perbedaan preferensi antar individu (Sekaran, 2006). Pertimbangan lainnya (ketiga) bahwa rentang skala numerik 1-5 dianggap lebih dikenal masyarakat yang menjadi setting penelitian ini, dalam rangka memberikan judgment terhadap kualitas suatu fenomena, dibanding rentang skala numerik lainnya. Mengingat data variabel ini berupa data diskrit yakni Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Dengan demikian untuk pengukuran dalam analisis terhadap data variabel ini adalah menggunakan skala likert berupa skala penilaian 1-5.

Instrumen yang dimaksud dikembangkan berdasarkan indikator seperti yang terdapat pada tabel 3.3 berikut ini.

Tabel 3.3: Jabaran Variabel, Indikator, Sumber Data, Teknik Pengumpulan dan Item.

Variabel	Indikator	Sumber Data	Teknik pengumpulan	Item
Variabel bebas: (X1) Budaya organisasi	1. Misi 2. Konsistensi 3. adaptabilitas 4. Pelibatan	Karyawan	Angket/kuesioner	
(X2) Kompensasi	1. Gaji 2. Bonus Tunjangan 3. Cuti 4. Dana pension	Karyawan	Angket/Kuessioner	
Variabel terikat: Kepuasan Kerja	1. Kepuasan gaji 2. Kepuasan Promosi 3. Kepuasan dengan rekan kerja 4. kepuasan dengan atasan 5. Kepuasan dengan pekerjaannya itu			

#### Uji Coba Instrumen

Dalam upaya untuk memperoleh keakuratan data yang dikumpulkan maka penelitian ini perlu di uji kekuatannya dengan menggunakan uji validitas dan reliabilitas

#### .Uji Validitas

Validitas adalah akurasi mengenai kesimpulan-kesimpulan, interpretasi, atau aksi atau tindakan yang dibuat berdasarkan skortes. Menurut (Arikunto, 2002) mengatakan "validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan tingkat-tingkat kevalidan atau kesahihan suatu instl'umen". Pada penelitian ini, validitas diukur dengan korelasi product moment dengan cara mengkorelasikan skor masing-masing item dengan skor totalnya. Bila skor item berkorelasi secara signifikan pada

tingkat kepercayaan 95% ( $\alpha = 0,05$ ) atau nilai signifikansi product moment  $< 0,05$  maka dapat dikatakan item pernyataan valid. Rumus yang yang digunakan menurut (Arikunto, 2006: 170) adalah

Uji validitas ini menggunakan bantuan program SPSS 17.0 for Windows. Kriteria penggunaan rumus ini, apabila  $r < r_{tabel}$ , maka butir soal instrumen tersebut dikatakan tidak valid. Sebaliknya apabila  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , maka butir soal instrumen tersebut dikatakan valid. Item~item instrumen yang dinyatakan valid berani sudah memadai untuk digunakan menjaring data penelitian. Dasar pengambilan keputusan suatu butir valid atau tidak valid dapat diketahui dengan cara mengkorelasi antara skor butir dengan skor total, bila korelasi ( $r$ ) di atas 0,3 maka dapat disimpulkan butir instrumen tersebut valid (Sugiyono, 2003: 155).

Tabel 3.4 Hasil Uji Validitas Variabel budaya organisasi

No Item	Pearson		Kesimpulan
1	0,679	0,316	Valid
2	0,742	0,316	Valid
3	0,440	0,316	Valid
4	0,461	0,316	Valid
5	0,716	0,316	Valid
6	0,607	0,316	Valid
7	0,763	0,316	Valid
8	0,767	0,316	Valid
9	0,483	0,316	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa N (jumlah Karyawan) = 30 orang, jumlah item soal 9 butir r tabel = 0,3 diperoleh hasil bahwa nilai r hitung,

tertinggi adalah 0,767 dan r hitung terendah adalah 0,440 sehingga dapat dikatakan bahwa 9 butir soal instrumen variabel budaya organisasi (Xi) adalah valid.

Tabel 3.5 Hasil Uji Validitas Variabel kompensasi

No Item	Pearson Correlation		Kesimpulan
1	0,501	0,316	Valid
2	0,653	0,316	Valid
3	0,749	0,316	Valid
4	0,827	0,316	Valid
5	0,603	0,316	Valid
6	0,457	0,316	Valid
7	0,750	0,316	Valid
8	0,624	0,316	Valid
9	0,633	0,316	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa N (jumlah karyawan) = 30 orang, jumlah item soal 9 dan r tabel = 0,3

diperoleh hasil bahwa nilai r hitung tertinggi adalah 0,827 dan r hitung terendah adalah 0,457 sehingga dapat dikatakan bahwa 9 butir soal instrumen variabel kompensasi (XZ) adalah valid.

Tabel 3.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan kerja

No Item	Pearson Correlation		Kesimpulan
1	10,634	0,316	Valid
2	2 0,630	0,316	Valid
3	3 0,754	0,316	Valid
4	4 0,371	0,316	Valid
5	5 0,714	0,316	Valid
6	6 0,506	0,316	Valid
7	7 0,570	0,316	Valid
8	8 0,790	0,316	Valid
9	9 0,786	0,316	Valid

Berdasarkan tabel di atas, dapat diketahui bahwa N (jumlah karyawan) = 30 oraf, jumlah item soal 9 dan r tabel = 0,3 diperoleh hasil bahwa nilai r hitung tertinggi adalah 0,790 dan r hitung terendah adalah 0,371 sehingga dapat dikatakan bahwa 9 butir soal instrumen variabel kepuasan kerja (Y) adalah valid

#### b. Uji Reliabilitas

Reliabilitas menunjuk pada suatu pengertian bahwa sesuatu instrumen cukup dapat dipercaya untuk digunakan sebagai alat pengumpul data karena instlumen tersebut sudah balk, dan menunjukkan tingkat konsistensi atau stabilitas mengenai hasil tes (Arikunto, 2002). Reliabilitas menilai konsistensi dari suatu pengukuran. Untuk menyimpulkan bahwa suatu instrumen telah reliabel, maka hasil koefisien alpha cronbach yaitu 0,6 yang telah ditemukan dibandingkan dengan nilai reliabel pada tingkat kepercayaan 95% ( = 0,05), jika koefisien alpha lebih besar dari r tabel, maka item pernyataan dikatakan reliabel.

Rumus yang digunakan (Arikunto, 2006:198) adalah rumus alpha.

Type equation here.

$\alpha =$

$$\frac{k}{k-1} \left( 1 - \frac{\sum S^2_j}{S^2_x} \right)$$

Keterangan:

$r_{11}$ : Reliabilitas instrumen

K Banyaknya butir pertanyaan atau banyaknya soal

$\sum o_b^2$  umlah varians butir

$o_1^2$  : Variants total

Dasar pengambilan keputusan :

J ika r alpha positif dan r alpha > r table, maka butir atau variabel tersebut reliabel.

- Jika r alpha positif dan r alpha < r table, maka butir atau variabel tersebut tidak reliabel. Suatu instrumen dikatakan reliabel bila memiliki koefiéien keandalan atau alpha sebesar 0,6 atau lebih.

Tabel 3.5 Kriteria Indeks Reliabilitas

No	Interval	Kriteria
1	< 0,200	Sangat mudah
2	0,200 _ 0,399	Rendah
3	0,400 – 0,599	Cukup
4	0,600- 0,799	Tinggi
5	0,800 – 1,00	Sangat tinggi

Sumber: Arikunto 2006

Uji reliabilitas dalam penelitian ini menggunakan bantuan program SPSS versi 17.00 for windows. Hasil pengujiannya adalah sebagai berikut

Tabel 3.6 Hasil Uji Reliabilitas

(Sumber: Hasil Analisis (Hi Reliabilitas Instrumen, Lampiran)

No	Variabel	Alpha	Jumlah item soal	Keterangan
1	X1	0,809	9	Sangat Tinggi
2	X2	0,784	9	Sangat Tinggi
3	X3	0,827	9	Sangat Tinggi

Dari data di atas dapat disimpulkan bahwa semua variabel instrumen dalam penelitian ini adalah reliabel dengan rincian sebagai berikut: (1) variabel Budaya Organisasi (X<sub>1</sub>) memiliki alpha sebesar 0,809. (2) variabel Kompensasi (X<sub>2</sub>) memiliki alpha sebesar 0,784, dan (3) variabel Kepuasan Kerja (Y) memiliki alpha sebesar 0,827. Hal ini menunjukkan bahwa variabel di atas memiliki nilai r alpha dari keseluruhan variabel berada di antara 0,800 - 1,00 berarti semua instrumen variabel penelitian adalah reliabel dan memiliki keandalan yang Sangat tinggi

### Metode Analisis Data

Teknik analisis data yang digunakan pada penelitian ini statistik yang tergolong statistik inferensial, artinya memaknai lebih jauh atau lanjut mengenai data dan menyimpulkan karakteristik populasi berdasarkan sample. Teknik analisis data

yang digunakan dalam penelitian ini adalah teknik analisis regresi. Gujarati (2006) mendefinisikan analisis regresi sebagai kajian terhadap hubungan satu variabel yang disebut sebagai variabel yang diterangkan (the explained variabel) dengan satu atau dua variabel yang menerangkan (the explanatory). Dan juga analisis data maka akan diperoleh hasil sehingga dapat memperoleh kesimpulan yang benar dan dapat dipertanggungjawabkan. Untuk mempermudah perhitungan analisis data, maka penelitian ini menggunakan program komputer (software) SPSS (statistical package for social sciences) versi 17.00 for windows. **Uji Asumsi Klasik** Menurut Samoso (2004:203), Uji Normalitas Data. Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah uji sampel Kolmogorov-Smirnov dengan test distribution normal dimana kriteria yang digunakan yaitu: jika signifikansi > taraf signifikansi 0,05 maka

data penelitian berasal dari populasi yang berdistribusi normal. Uji Multikolinieritas, untuk menguji model regresi ditemukan adanya kolerasi antara variabel bebas. Jika terdapat kolerasi, maka dinamakan terdapat problem multikolinieritas Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi kolerasi antara variabel bebas. Pedoman suatu model regresi yang bebas multikolinieritas adalah sebagai berikut, a. Mempunyai nilai VIF (variance Inflation factor) disekitar angka 1, b. Mempunyai tolerance mendekati 1. Uji Heteroskedastisitas, untuk menguji apakah dalam data terdapat ketidaksamaan varians. Heteroskedastisitas terjadi jika terdapat nilai variasi residual yang sama untuk semua pengaturan atau terdapatnya pengaruh perubahan variabel bebas (X1) dengan nilai mutlak residual, Jika ada pola tertentu, seperti titik-titik atau (point-point) yang ada membentuk suatu pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit) maka terjadi heteroskedastisitas, Jika tidak ada pola yang jelas, serta titik-titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terjadi heteroskedastisitas Uji Autokolerasi, adalah untuk mengetahui apakah dalam sebuah model regresi linier ada kolerasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pada periode t-1 (sebelumnya).

### **Analisis Regresi**

“Analisis regresi dilakukan bila hubungan dua variabel berupa hubungan kausal atau fungsional” (Sugiyono, 2004:203) “Analisis regresi berganda adalah analisis tentang pengaruh antara dua atau lebih variabel bebas dengan variabel terikat” (Rusdin, 2004:71). Untuk menganalisis data peneliti menggunakan komputer menggunakan program SPSS 17.0 for windows.

Model analisis yang digunakan dapat dirumuskan sebagai berikut ini

$$Y = a + bx_1 + \dots + bx_2 + e + \dots$$

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk mencari bentuk pengaruh secara simultan maupun secara parsial antara Variabel bebas yang dimaksud pada penelitian ini meliputi 1) budaya organisasi (X1), 2) kompensasi (X2), Variabel terikat yang dimaksud adalah kepuasan kerja (Y)

### **Hasil Penelitian**

#### *Deskripsi Obyek Penelitian*

Perusahaan Rokok PT.Cakra Guna Cipta Malang didirikan pada tanggal 18 Januari 1984. Perusahaan ini didirikan oleh Bapak Edi Indra Winoto, Bapak Achyat dan Bapak Hadi Wiranata. Mereka Masing-masing menanamkan modal diperusahaan ini.

Lokasi saat itu masih menyewa tanah yang luasnya 1900,2 m<sup>2</sup> yang terletak di Jalan A.Yani 138 Malang. Untuk mengatur dan menangani pelaksanaan usaha mereka menunjuk bapak Achyat sebagai pemimpin Perusahaan. Seiring dengan perkembangan dan kemajuan usaha yang telah dicapai perusahaan pada bulan April 1992 perusahaan membangun gedung sendiri yang berlokasi di jalan Raya Kendalpayak 332 kabupaten Malang.

Sejalan dengan itu, terjadi banyak perubahan dalam manajemen perusahaan, yaitu saham milik Bapak Edi Indro Winoto dan Bapak Achyat dibeli oleh Bapak Hadi Wiranata, sehingga Bapak Hadi Wiranata menjadi pemilik tunggal sekaligus menjadi direktur utama. Sedangkan pengelolaan perusahaan sehari-hari Bapak Hadi Wiranata menunjuk Ibu Handayani sebagai direktur. Selain itu, adanya modal ada tambahan modal dari empat orang yaitu dari Ibu Handayani, Bapak Herman Suryadi, Bapak Aswin Eko Kasan, dan Bapak Djoemani Utomo membuat perusahaan

Rokok PT.Cakra Guna Cipta Malang berjalan sampai saat ini.

#### *Bentuk Badan Hukum Perusahaan*

Perusahaan Rokok PT.Cakra Guna Cipta Malang adalah perusahaan rokok yang berbentuk PT ( Perseroan Terbatas ). Sedangkan surat ijin yang dimiliki oleh perusahaan di dalam melaksanakan kegiatan yaitu :

- 1) Surat Ijin HO : No.530.08/02/UG/1991
- 2) Surat Persetujuan Prinsip Pelaksana No. 495/DJAI/PP/DII/1988 tanggal 28 Maret 1988.
- 3) Surat Ijin dari Kantor Bea dan Cukai No. SIUP 15-19/13-12/Pemasaran/II/92/PAI

#### *Jumlah Karyawan*

Karyawan merupakan faktor terpenting untuk menunjang keberhasilan pencapaian tujuan perusahaan. Karyawan perusahaan rokok PT. Cakra Guna Cipta Malang terdiri dari Karyawan Tetap dan Karyawan Borongan. Sedangkan jumlah karyawan Tetap adalah 95 Orang dan Karyawan Borongan 1395 Orang.

#### *Kualitas Karyawan*

- a. Karyawan Tetap pendidikannya adalah Sarjana dan SLTA
- b. Karyawan Borongan pendidikannya adalah SLTA, SLTP dan SD

#### *Upah dan Sistem Penggajian*

Sistem Pembayaran gaji dan upah yang dilaksanakan oleh perusahaan rokok PT. Cakra Cipta Guna Malang adalah :

- 1) Upah Borongan yaitu upah yang dihitung per hari berdasarkan jumlah barang yang dihasilkan, tetapi dibayar per minggu. Dikhususkan untuk karyawan

borongan dengan perhitungan jumlah dari kehadiran seminggu dikalikan dengan upah perhari

- 2) Gaji Bulanan yaitu gaji yang dibayarkan pada karyawan tetap pada tiap akhir bulan yang besarnya sesuai dengan tingkat jabatan dan masa kerja karyawan.

#### *Deskripsi Variabel*

Penyajian deskripsi variabel bertujuan untuk memberikan gambaran tentang karakteristik empiris masing-masing variabel yang merupakan interpretasi peneliti terhadap hasil analisis variabel secara deskriptif. Analisis ini digunakan untuk menggambarkan kondisi masing-masing variabel penelitian. Deskripsi data ini meliputi variabel budaya organisasi (X1), penerimaan kompensasi (X2), dan kepuasan kerja karyawan (Y).

Dalam penelitian ini, kuesioner disebarkan kepada 50 responden yang telah terpilih melalui penarikan sample yang dilakukan secara acak/random. Jumlah item/pertanyaan masing-masing terdiri dari 9 pertanyaan untuk variabel X1, 9 pertanyaan untuk variabel X2, dan 9 pertanyaan untuk variabel Y dengan 5 alternatif jawaban yang berupa pernyataan Sangat Setuju (SS), Setuju (S), Ragu-Ragu (R), Tidak Setuju (TS), dan Sangat Tidak Setuju (STS). Berikut ini akan dipaparkan deskripsi data dari masing-masing variabel tersebut secara berurutan.

#### *Budaya Organisasi*

Data yang terkumpul diperoleh nilai terendah 23 dan nilai tertinggi 45, dengan demikian rentangan (*range*) antara nilai terendah dan nilai tertinggi adalah 22. Berdasarkan nilai *range* tersebut dan jenjang (skor) penilaian pada instrumen yaitu 5, maka dapat ditentukan nilai interval kelas sebesar  $22 : 5 = 4,4$ . Berdasarkan nilai

terendah dan nilai tertinggi tersebut dapat disusun distribusi frekuensi variabel budaya organisasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Distribusi Frekuensi Budaya Organisasi**

No .	Kriteria	Interval	Frekuensi	%Frekuensi
1.	Sangat Setuju	41 – 45,4	23	46%
2.	Setuju	36,5 – 40,9	13	26%
3.	Ragu-Ragu	32 – 36,4	11	22%
4.	TidakSetuju	27,5 – 31,9	2	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	23 – 27,4	1	2%
<b>Jumlah</b>			<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel budaya organisasi dari 50 responden yang diteliti, 23 responden atau (46%) memiliki kategori sangat setuju, 13 responden atau (26%) memiliki kategori setuju, 11 responden atau (22%) memiliki kategori ragu-ragu, 2 responden atau (4%) memiliki kategori tidak setuju, dan 1 responden atau (2%) memiliki kategori sangat tidak setuju.

#### *Penerimaan Kompensasi*

Data yang terkumpul diperoleh nilai terendah 29 dan nilai tertinggi 45, dengan demikian rentangan (range) antar a nilai terendah dan nilai tertinggi adalah 16. Berdasarkan nilai range tersebut dan jenjang (skor) penilaian pada instrumen yaitu 5, maka dapat ditentukan nilai interval kelas sebesar  $16 : 5 = 3,2$ . Berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi tersebut dapat disusun distribusi frekuensi variabel tingkatan penerimaan kompensasi adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.2 Distribusi Frekuensi Penerimaan Kompensasi**

No .	Kriteria	Interval	Frekuensi	%Frekuensi
1.	Sangat Setuju	42,2 – 45,4	10	20%
2.	Setuju	38,9 – 42,1	18	36%
3.	Ragu-Ragu	35,6 – 38,8	16	32%
4.	TidakSetuju	32,3 – 35,5	2	4%
5.	Sangat Tidak Setuju	29 – 32,2	4	8%
<b>Jumlah</b>			<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel penerimaan kompensasi dari 50 responden yang diteliti, 10 responden atau (20%) memiliki kategori sangat setuju, 18 responden atau (36%) memiliki kategori setuju, 16 responden atau (32%) memiliki kategori ragu-ragu, 2 responden atau (4%)

memiliki kategori tidak setuju, dan 4 responden atau (8%) memiliki kategori sangat tidak setuju.

#### *Kepuasan Kinerja Karyawan*

Data yang terkumpul diperoleh nilai terendah 26 dan nilai tertinggi 45, dengan

demikian rentangan (range) antar a nilai terendah dan nilai tertinggi adalah 19. Berdasarkan nilai range tersebut dan jenjang (skor) penilaian pada instrumen yaitu 5, maka dapat ditentukan nilai interval

kelas sebesar  $19 : 5 = 3,8$ . Berdasarkan nilai terendah dan nilai tertinggi tersebut dapat disusun distribusi frekuensi variabel tingkatan kepuasan kerja karyawan adalah sebagai berikut:

**Tabel 4.3 Distribusi Frekuensi Kepuasan Kerja Karyawan**

No	Kriteria	Interval	Frekuensi	%Frekuensi
1.	Sangat Setuju	41,6 – 45,4	15	30%
2.	Setuju	37,7 – 41,5	18	36%
3.	Ragu-Ragu	33,8 – 37,6	9	18%
4.	TidakSetuju	29,9 – 33,7	5	10%
5.	Sangat Tidak Setuju	29,8	3	6%
<b>Jumlah</b>			<b>50</b>	<b>100%</b>

Sumber: Data primer diolah

Berdasarkan tabel di atas diketahui bahwa variabel kepuasan kerja karyawan dari 50 responden yang diteliti, 15 responden atau (30%) memiliki kategori sangat setuju, 18 responden atau (36%) memiliki kategori setuju, 9 responden atau (18%) memiliki kategori ragu-ragu, 5 responden atau (10%) memiliki kategori tidak setuju, dan 3 responden atau (6%) memiliki kategori sangat tidak setuju.

#### Analisis Regresi

Peneliti menggunakan bantuan *Software SPSS for Windows Versi 17.0*. Hasil pengolahan data untuk menguji pengaruh antara variabel budaya organisasi, penerimaan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan tampak pada tabel berikut:

Coefficients <sup>a</sup>						
Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
1	(Constant)	5.376	6.509		.826	.413
	Budaya Organisasi	.369	.114	.382	3.229	.002
	Kompensasi	.478	.138	.410	3.474	.001
a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Berdasarkan hasil uji regresi di atas, maka diperoleh nilai konstanta 5,379, nilai koefisien regresi variabel budaya organisasi (X1) sebesar 0,369, dan penerimaan kompensasi (X2) sebesar 0,478, persamaannya sebagai berikut:

$$Y = a + \beta X_1 + \beta X_2 = e$$

$$Y = 5,379 + 0,369 + 0,478 + e$$

Persamaan garis linier tersebut dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Merupakan konstanta yang besarnya 5,379 menyatakan bahwa jika variabel independen (budaya

organisasi dan penerimaan kompensasi) dianggap konstan, maka variabel dependen (kepuasan kerja karyawan) Y besarnya 5,379.

2.  $\beta_{X1}$  merupakan koefisien regresi dari X1 (budaya organisasi). Koefisien regresi 0,369 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel X1 (budaya organisasi) sebesar 1, maka hal ini akan mengurangi besarnya Y (kepuasan kerja karyawan) rata-rata sebesar 0,369.
3.  $\beta_{X2}$  merupakan koefisien regresi dari X2 (penerimaan kompensasi). Koefisien regresi 0,478 menyatakan bahwa setiap penambahan variabel X2 (penerimaan kompensasi) sebesar 1, maka hal ini akan mengurangi besarnya Y (kepuasan kerja karyawan) rata-rata sebesar 0,478.
4. e merupakan faktor lain di luar rencana penelitian artinya bahwa

- a. Mempunyai nilai VIF di sekitar angka 1
- b. Mempunyai angka tolerance mendekati 1

Coefficients <sup>a</sup>			
Model		Collinearity Statistics	
		Tolerance	VIF
1	(Constant)		
	Budaya Organisasi	.982	1.018
	Kompensasi	.982	1.018

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil pengolahan data dengan SPSS

### Uji Normalitas

Uji normalitas bertujuan untuk mengetahui apakah variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal. Metode distribusi yang baik adalah distribusi data normal atau mendekati normal. Pengujian normalitas dalam penelitian ini menggunakan analisis grafik

ada faktor lain budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

### Uji Asumsi Klasik

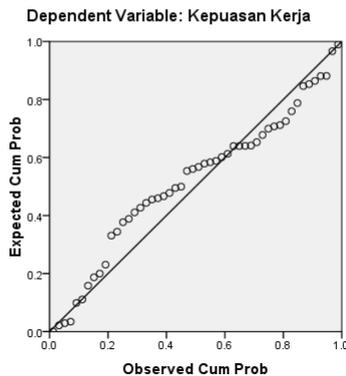
#### Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas. Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Uji ini untuk menghindari kebiasaan dalam proses pengambilan keputusan mengenai pengaruh parsial masing-masing variabel independen dan variabel dependen. Untuk mendeteksi apakah terjadi problem multikolinearitas dapat diketahui dengan *Variance Inflation Factor* (VIF) dan *Tolerance*. Pedoman model regresi yang bebas multikolinearitas adalah sebagai berikut:

(*Normal P-Plot*) dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut:

- a. Apabila data tersebut di sekitar garis diagonal atau mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Apabila data menyebar jauh dari garis diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual

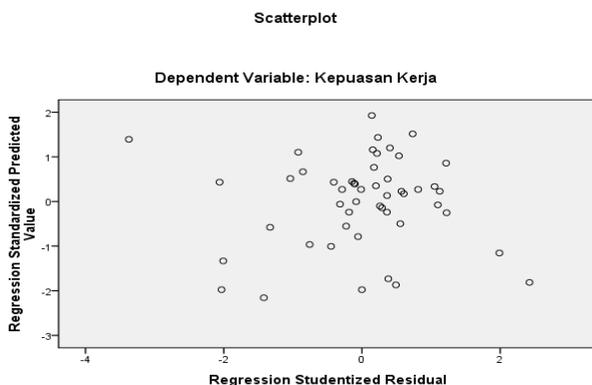


**Gambar Grafik Normal P-Plot ( Sumber: Hasil Pengolahan Data dengan SPSS)**

Berdasarkan grafik di atas, terlihat titik-titik menyebar di sekitar garis diagonal, serta penyebarannya mengikuti arah garis diagonal. Maka model regresi ini layak untuk kepuasan kerja karyawan berdasarkan masukan variabel bebasnya.

### Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas bertujuan menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan varian dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika varian tetap maka disebut homokedastisitas dan jika berbeda maka terjadi problem heteroskedastisitas.



**Gambar Grafik Scatterplot (Sumber: Hasil Pengolahan Data SPSS)**

Dari grafik di atas terlihat titik-titik menyebar secara acak, tidak membentuk sebuah pola tertentu yang jelas, serta tersebut baik di atas maupun di bawah angka 0 pada sumbu Y. Hal ini berarti tidak terjadi heteroskedastisitas pada model regresi, sehingga model regresi layak dipakai untuk kepuasan kerja karyawan berdasar masukan variabel bebasnya.

### Uji Autokorelasi

Uji autokorelasi bertujuan menguji apakah model regresi linier ada korelasi antara kesalahan pengganggu pada periode t dengan kesalahan pengganggu pada periode sebelumnya (t-1). Jika terjadi korelasi maka dinamakan nada problem autokorelasi. Dalam penelitian ini tidak dilakukan uji autokorelasi karena penelitian hanya dilakukan sekali.

### Uji Hipotesis

Analisis regresi berganda dilakukan untuk membuktikan hipotesis yang diajukan dalam penelitian yaitu untuk mengetahui pengaruh dari variabel bebas terhadap variabel terikat. Karena penelitian ini merupakan penelitian populasi, maka hasil yang diperoleh tidak didasarkan pada tingkat signifikansi tetapi didasarkan pada nilai uji t dan uji F.

### Uji t

#### a. Budaya Organisasi Berpengaruh terhadap Keputusan Kerja Karyawan PT.Cakra Guna Cipta Malang

Dari hasil analisis data diketahui untuk variabel budaya organisasi mempunyai nilai B 0,369 dengan nilai t 3,229 dan signifikan t 0,002. Nilai signifikan t di sini lebih kecil dari  $\alpha$  5% ( $0,002 \leq 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis dari variabel X1 berbunyi “**Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Cakra Guna Cipta Malang**”. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh

yang signifikan antara budaya organisasi berpengaruh terhadap keputusan kerja karyawan PT.Cakra Guna Cipta Malang.

**b. Kompensasi Berpengaruh terhadap Keputusan Kerja Karyawan PT.Cakra Guna Cipta Malang**

Dari hasil analisis data diketahui untuk variabel kompensasi mempunyai nilai B 0,478 dengan nilai t 3,474 dan signifikan t 0,001. Nilai signifikan t di sini lebih kecil dari  $\alpha$  5% ( $0,001 \leq 0,05$ ). Dengan demikian hipotesis dari variabel X1 berbunyi “**Kompensasi berpengaruh**

**terhadap kepuasan kerja karyawan PT.Cakra Guna Cipta Malang”**. Dengan demikian dapat ditarik kesimpulan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara kompensasi berpengaruh terhadap keputusan kerja karyawan PT.Cakra Guna Cipta Malang.

**Uji F**

Dalam pengujian hipotesis ini menggunakan Uji F untuk melihat pengaruh secara simultan profesionalitas. Dari hasil analisis data diketahui sebagai berikut:

ANOVA <sup>b</sup>						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	354.427	2	177.213	12.964	.000 <sup>a</sup>
	Residual	642.453	47	13.669		
	Total	996.880	49			
a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Budaya Organisasi						
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja						

Dari uji ANOVA atau F test didapat nilai F hitung sebesar 12,964 dengan probabilitas 0,000. Karena probabilitas jauh lebih kecil dari 0,05, maka model regresi dapat digunakan untuk memprediksi kepuasan kerja karyawan atau dapat dikatakan budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

**Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cakra Cipta Guna Malang**

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikan  $0,002 \leq 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini mendukung hasil penelitian ini mendukung hasil

penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh H.Teman Koesmono (2005) yang menyatakan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja, budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Begitu juga Brahmasari (2010) menyatakan bahwa motivasi kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cakra Cipta Guna Malang**

Berdasarkan analisis data menunjukkan bahwa variabel budaya organisasi mempunyai tingkat signifikan  $0,001 \leq 0,05$  sehingga dapat dikatakan bahwa kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil penelitian ini sesuai dengan Handoko (2001) yang menyebutkan bahwa dengan adanya pemberian

kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja bagi karyawan.

Karyawan tentu saja mengharapkan adanya timbal balik yang berupa penghargaan atas kontribusi yang dilakukan karyawan terhadap perusahaan. Kebijakan kompensasi selain memberikan imbalan pada karyawan atas pekerjaan yang dilakukan karyawan juga merupakan salah satu cara efektif untuk mempertahankan karyawan potensial. Dengan adanya kompensasi seperti kepuasan pekerja itu atau dari lingkungan psikologis dan fisik dimana karyawan tersebut bekerja akan meningkatkan kepuasan kerja dari karyawan tersebut.

### **Pengaruh Budaya Organisasi Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Cakra Cipta Guna Malang**

Hasil dari pengujian koefisien regresi secara simultan adalah karena nilai sig uji  $F < \alpha$ , ( $0,000 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara signifikan antara budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Jadi pada kasus ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi dan kepemimpinan berpengaruh terhadap kepuasan karyawan. Hasil penelitian ini mendukung Joelanda (2011) yang menyatakan bahwa kompensasi dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah dibahas pada bab-bab sebelumnya tentang pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan, maka dapat ditarik kesimpulan bahwa:

1. Budaya organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Semakin tinggi budaya organisasi yang dilakukan dan dimiliki oleh

karyawan, maka semakin tinggi kepuasan kerja yang dialami oleh karyawan.

2. Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan adanya pemberian kompensasi kepada para karyawan dapat memberikan rasa kepuasan kerja karyawan.

3. Budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

### **DAFTAR PUSTAKA**

- Arikunto, S. 2002. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praldek*. Jakarta: Rieneka Cipta. (Jakarta Januari 2011)
- A.F stoner James, 2005, "pengaruh persepsi karyawan mengenai perilaku kepemimpinan kepuasan kerja dan motivasi terhadap kerja, JRBI, vol 1
- Gujarati. 2006. *Mengenal Analisis Regresi*. ([http://Id.Wo1\\*d press.com/tag/teori analisis](http://Id.Wo1*d press.com/tag/teori analisis))
- ,dkk, 2006," *Manajemen*, Edisi bahasa indonesia, Penerhit PT prenhallindo, Jakarta.
- Hani handoko, 2001, *Manajemen personalia dan sdm*, Edisi kedua, BPFE, yogyakarta.
- Hasibuan, Malayu S.P., 2002. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Cetakan Kelima, Edisi Revisi, Bumi Aksara, Jakarta.
- Jex, Steve M. 2002. *organizational psychology: scientst-practitioner approach*. John Wiley & sons: New York.
- Ma'sud ,2004,"survey diagnosis organizational", UNDIP, Semarang
- Rusdin, 2004. *Statistika Sebab Akibat*. Pustaka Bani Quraisy, Bandung
- Robbins, stephen, 2006, "perilaku organisasi", prentice hall, Jakarta.

Robbins,s.2003, Prilaku Organisasi, PT Indeks Kelompok Gramedia, Jakarta

Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Alfabetha, Bandung.

Sugiyono. 2003. Metode Penelitian Administrasi. Alfabetha, Bandung.

Waridin,masrukhin,2006,"pengaruh motivasi kerja, kepuasan kerja ,budaya organisasi,dankepemimpinan terhadap kinerja pegawai", Ekobis,vol.7,no,2

Wexley, K.N., Yukl, G.A., 1977, Organizational Behavior and Personal Psychology,Richard D. Irwin Inc., Homewood, Illinois.

Zubaedi Wawan,2006, Pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Direktorat Jenderal Administfasi Hukum Umum Depanemen Hukum dan HakAsasi Manusia RI, Universitas Indonesi