



Volume : 1
Nomor : 2

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA APARATUR SIPIL NEGARA (ASN) PADA SEKRETARIAT DPRD KOTA SUNGAI PENUH

Ade Nurma Jaya Putra S.Sos., M.A.P
STIA Nusantara Sakti Sungai Penuh
Email: ade.nurmajaya@gmail.com

ABSTRACT

This study was conducted at the Sungai Penuh City DPRD secretariat. This study aims to determine the influence of organizational culture and compensation on job satisfaction of the civil service of the state. The number of samples determined was 32 respondents using the Quantitative method. As an independent variable, namely Organizational Culture and Compensation, while the dependent variable is job satisfaction. The analysis used is multiple linear analysis including, coefficient of determination and hypothesis testing. The results of the analysis using multiple liners can be seen that the variables of organizational culture affect job satisfaction by 0.467 and Compensation affects job satisfaction by 0.626, both variables have a positive effect on job satisfaction, and. The results of the analysis using the coefficient of determination is known that 68.2 percent of the variation of job satisfaction can be explained by the independent variables studied in this study and 32.8 percent explained by other factors outside this discussion. And the results of hypothesis testing both partially and simultaneously that the dependent variable on the independent variable has a significant effect using the t-test and f-test

Keywords: Organizational Culture, Compensation, Job satisfaction

ABSTRAK

Penelitian ini dilakukan pada secretariat DPRD Kota Sungai Penuh Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh budaya organisasi dan Kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara. Jumlah sampel yang ditetapkan sebanyak 32 responden dengan menggunakan metode *Kuantitatif*. Sebagai variabel independen, yaitu Budaya Organisasi dan Kompensasi, sedangkan variabel dependennya adalah kepuasan kerja. Analisis yang digunakan adalah analisis linier berganda meliputi, *Koefisien determinasi* dan pengujian hipotesis. Hasil analisis menggunakan *Liner berganda* dapat diketahui bahwa variabel budaya organisasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0,467 dan Kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja sebesar 0.626 hal tersebut kedua variable berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja, dan. Hasil analisis menggunakan koefisien determinasi diketahui bahwa 68,2 persen variasi dari kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel bebas yang diteliti dalam penelitian ini dan 32,8 persen dijelaskan oleh faktor-faktor lain di luar pembahasan ini. Dan hasil uji hipotesis baik secara partial maupun secara simultan bahwa variable dependen terhadap variable independen terdapat pengaruh yang signifikan dengan menggunakan Uji-t dan Uji-f
Kata kunci: Budaya Organisasi, Kompensasi, Kepuasan kerja



Volume : 1

Nomor : 2

I. PENDAHULUAN

1.1 latar Belakang

Dalam suatu lingkungan organisasi pemerintahan peranan sumber daya manusia sangat strategis dan vital karena Sumber Daya Manusia (SDM) merupakan asset penting sebagai perencana, pelaksana bahkan pengendali yang selalu berperan aktif di dalam mewujudkan tujuan organisasi di tempat bekerja. Oleh sebab itu organisasi pemerintahan harus dapat mengelola dengan baik, sumber daya manusianya karena keberadaannya tidak dapat digantikan oleh sumber daya lain. Semakin berkembangnya teknologi yang digunakan atau jumlah dana yang disiapkan jika tanpa dukungan SDM yang memiliki kemampuan baik semua akan menjadi tak berarti.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor penting yang mempunyai kontribusi besar untuk dapat melancarkan dalam mewujudkan visi, misi serta tujuan suatu organisasi, karena kepuasan kerja merupakan suatu persepsi atau perasaan emosional seseorang terhadap pekerjaan mereka sehingga seseorang yang merasa memiliki kepuasan kerja yang tinggi cenderung memiliki komitmen yang tinggi terhadap pekerjaannya, selain itu seseorang yang puas dalam bekerja tentu akan menampilkan kinerja yang optimal dalam melaksanakan tugas yang diembanya sehingga akan mempermudah untuk mewujudkan cita-cita organisasi, hal ini sesuai dengan pendapat Robbins (2008:179) yang mengungkapkan bahwa seseorang dengan kepuasan kerja tinggi tentu akan menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan tersebut, sebaliknya seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan menimbulkan dampak negatif terhadap pekerjaan itu. Oleh sebab itu kepuasan kerja merupakan faktor penting yang harus diperhatikan setiap organisasi khususnya organisasi pemerintah



Volume : 1
Nomor : 2

Menciptakan kepuasan kerja pegawai pada suatu organisasi/ instansi tentu tidak lah mudah karena kepuasan kerja dapat tercipta karena dipengaruhi oleh beberapa factor salah satunya budaya organisasi. Menurut Kilman (1986) dalam Hasri (2003:6) mendefinisikan budaya organisasi sebagai suatu filosofi bersama, ideologi, nilai, keyakinan (*beliefs*), asumsi, dan norma yang jarang ditulis dan didiskusikan, tetapi dipelajari melalui kehidupan organisasi dan menjadi bagian didalam kehidupan organisasi tersebut. Setiap organisasi baik itu organisasi swasta ataupun organisasi pemerintah pasti memiliki karakteristik masing-masing yang nantinya membentuk budaya organisasi tersendiri namun pada intinya budaya organisasi dapat membantu kerja pegawai, sebab menciptakan suatu tingkat motivasi yang luar biasa bagi pegawai untuk memberikan kemampuan terbaik dalam memanfaatkan kesempatan yang diberikan oleh organisasinya

Selain budaya kerja, kepuasan kerja juga dipengaruhi oleh factor lain salah satunya adalah kompensasi yang diterima oleh pegawai suatu organisasi, Kompensasi merupakan salah satu aspek penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena kompensasi merupakan salah satu aspek yang paling sensitif di dalam hubungan kerja kesalahan dalam menerapkan sistem kompensasi akan berakibat timbulnya demotivasi dan tidak adanya kepuasan kerja dikalangan pekerja, apabila hal tersebut terjadi tentu akan berpengaruh kurang baik untuk organisasi, namun sebaliknya jika sistem kompensasi diterapkan sesuai dengan diharapkan dapat membantu dalam memberi penguatan terhadap nilai-nilai kunci organisasi serta memfasilitasi pencapaian tujuan organisasi serta memberi kepuasan bagi para pegawai, menurut Hasibuan (2003:118) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi



Volume : 1
Nomor : 2

Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh merupakan instansi pemerintah yang dalam pelaksanaannya berdasarkan peraturan-peraturan yang telah ditetapkan oleh pemerintah dan merupakan unsur pelaksana pemerintah Kota yang dipimpin oleh ASN yang berada dibawah dan bertanggung jawab kepada walikota serta mempunyai tugas pokok melaksanakan, merumuskan, mengkoordinasikan, administrasi umum, keuangan, persidangan, dan hubungan masyarakat serta menyediakan tenaga ahli DPRD.

Berdasarkan tugas pokok dan fungsi dari Sekretariat tentu kepuasan kerja pegawai sangat harus diperhatikan hal ini berkaitan dengan pekerjaan yang diberikannya terhadap instansinya sehingga kinerja yang diharapkan dari pegawai akan lebih bisa menajajikan serta untuk pencapaian tujuan organisasi/institusi bisa menjadi lebih efektif lagi, berdasarkan fenomena awal yang peneliti temui dialapangan diketahui bahwa kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Di Sekretaria DPRD Kota sungai penuh masih kurang salah satunya adalah sebagai berikut: (1) Kurangnya penghargaan yang diberikan kepada Aparatur Sipil Negara yang berprestasi sehingga menurunkan tingkat kepuasan kerja karena dirasa kurang diperhatikan pekerjaannya. (2) Masih terdapat pegawai yang merasa tidak betah bekerja pada satu bagian tertentu dan ingin pindah ke bagian lain dengan alasan untuk menambah pengalaman maupun untuk pengembangan karier. Contohnya : pegawai yang bertugas sebagai pelaksana Sub Bagian umum ingin beralih tugas ke Sub Bagian penganggaran dan pengawasan, dengan alasan untuk mendapatkan pengalaman baru. (3) Masih rendahnya kedisiplinan pegawai dalam mengikuti apel pagi dan apel siang. Padahal apel pagi merupakan ajang untuk mengecek kekuatan aparatur Sipil Negara (ASN) pada hari tersebut. Contohnya : terdapat beberapa pegawai yang tidak masuk kerja maupun tidak mengikuti apel pagi tanpa memberikan alasan yang jelas baik kepada atasan maupun kepada rekan kerja



Volume : 1
Nomor : 2

Berdasarkan dari uraian diatas maka peneliti tertarik untuk meneliti dalam bentuk proposal penelitian dengan judul “ Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh”

1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang diatas, maka dapat dirumuskan masalah yang akan diteliti dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Apakah terdapat pengaruh baik secara simultan dan persial antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.
2. Seberapa besar pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.
3. Variabel manakah yang paling dominan mempengaruhi kepuasn kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui hal-hal sebagai berikut:

1. Pengaruh secara simultan dan persial antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.
2. Besar pengaruh antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) Pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.
3. Untuk mengetahui Variabel manakah yang paling dominan kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh.

1.4 Manfaat Penelitian

Adapun manfaat penelitian yang ingin di capai dalam penelitian ini adalah



Volume : 1
Nomor : 2

Sebagai berikut :

1. Manfaat Praktis

Penelitian ini diharapkan menjadi sumbangan pemikiran bagi dinas/instansi dalam mengembangkan sumber daya manusia

2. Manfaat Akademis

Dengan penulisan Proposal ini diharapkan dapat memberikan manfaat bagi penulis dalam mengembangkan wawasan berfikir dan menambah pembendaharaan pengetahuan, khususnya mengenai konsep dan teori- teori yang berhubungan dengan penelitian ini.

1.5 Tinjauan Pustaka

Kepuasan Kerja

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis. Hal ini senada yang diungkapkan oleh Keither dan Kinicki (2005:271) kepuasan kerja adalah suatu efektivitas atau respon emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Definisi ini berarti bahwa kepuasan kerja seseorang dapat relatif puas dengan suatu aspek dari pekerjaannya dan atau tidak puas dengan salah satu atau lebih aspek lainnya.

Budaya Organisasi

Menurut Davis (dalam Lako, 2004: 29) budaya organisasi merupakan pola keyakinan dan nilai-nilai organisasi yang dipahami, dijiwai dan dipraktekkan oleh organisasi sehingga pola tersebut memberikan arti tersendiri dan menjadi dasar aturan berperilaku dalam organisasi. Hal yang sama juga diungkapkan oleh Mangkunegara (2005: 113) yang menyatakan bahwa budaya organisasi adalah seperangkat asumsi



Volume : 1
Nomor : 2

atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal

Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Lebih lanjut Simamora (1996:539) menerangkan bahwa kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Hal ini sejalan dengan pendapat Gomes (2003:129) yang mengemukakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Hasibuan (2003:118) juga mengemukakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada organisasi. Sedangkan menurut Handoko (2000:176) Kompensasi merupakan perangsang yang ditawarkan kepada karyawan untuk melaksanakan kerja sesuai atau lebih tinggi dari standar-standar yang telah ditetapkan.

1.6 Kerangka Pemikiran

Kerangka pemikiran ini dimaksudkan sebagai konsep untuk menjelaskan hubungan variabel yang akan diteliti berdasarkan perumusan masalah, adapun kerangka pemikiran dalam penelitian ini adalah terdiri dari dua variabel bebas (X1) dan (X2) dan satu variabel terikat (Y), Yaitu :



Volume : 1
Nomor : 2

1. Variabel X1 (Budaya Organisasi)

Menurut Mangkunegara (2005: 113) budaya organisasi adalah seperangkat asumsi atau sistem keyakinan, nilai-nilai, dan norma yang dikembangkan dalam organisasi yang dijadikan pedoman tingkah laku bagi anggota-anggotanya untuk mengatasi masalah adaptasi eksternal dan internal. Frekuensi Mutasi Frekuensi mutasi adalah tingkat keseringan pelaksanaan mutasi dalam organisasi. Adapun indikator antara lain :

- 1) Aturan-aturan perilaku
- 2) Norma
- 3) Nilai-nilai dominan
- 4) Filosofi
- 5) Peraturan-peraturan
- 6) Iklim organisasi

2. Variabel X2 (Kompensasi)

Menurut Rivai dan Sagala (2009:741) pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksana fungsi manajemen sumber daya manusia (MSDM) yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Adapun indikator antara lain :

- 1) Gaji
- 2) Insentif
- 3) Tunjangan
- 4) Fasilitas

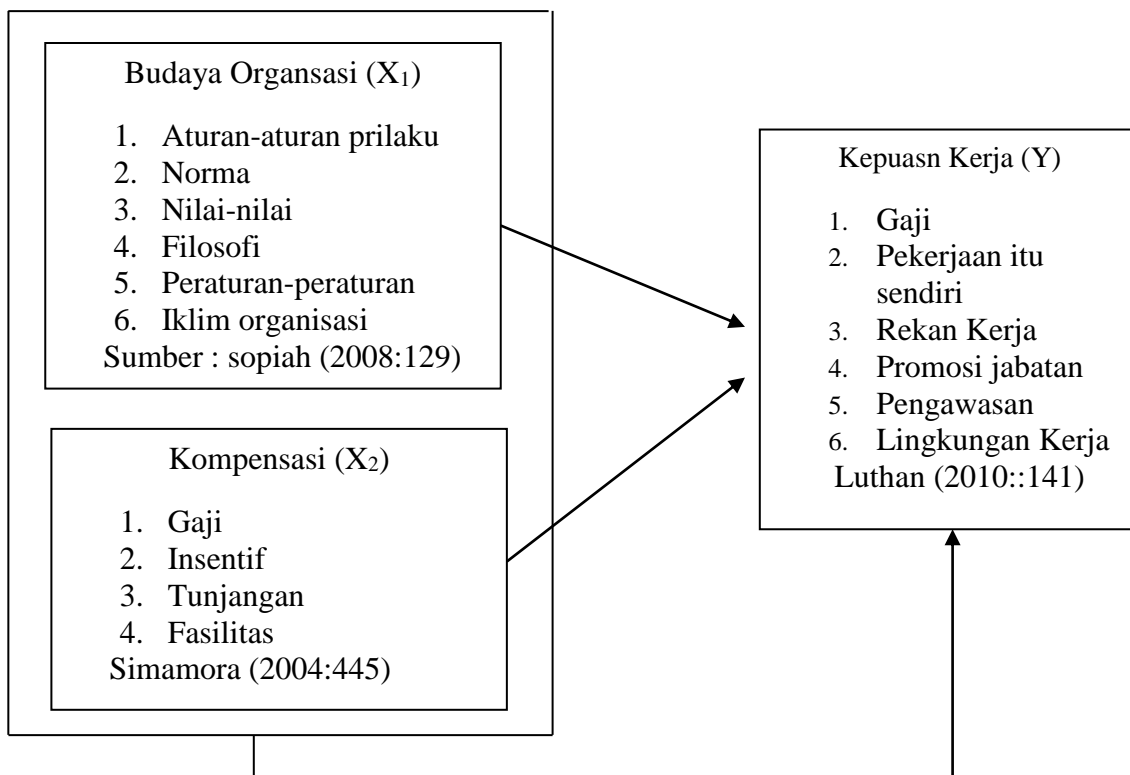
3. Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Menurut Sutrisno (2009:74) kepuasan kerja adalah suatu sikap karyawan terhadap pekerjaan yang berhubungan dengan situasi kerja, kerja sama antara karyawan, imbalan yang diterima dalam kerja, dan hal-hal yang menyangkut faktor fisik dan psikologis.

Adapun indikator antara lain:

- 1) Gaji
- 2) Pekerjaan Itu Sendiri
- 3) Rekan Kerja
- 4) Pengawasan
- 5) Promosi Jabatan
- 6) Lingkungan Kerja

Gambar 1.1 kerangka pemikiran





Volume : 1
Nomor : 2

1.6 Hipotesis

Pengertian hipotesis menurut Sugiyono (2009: 64) adalah jawaban sementara terhadap rumusan penelitian di mana rumusan masalah penelitian telah dinyatakan dalam bentuk kalimat pernyataan. Dikatakan sementara, karena jawaban yang diberikan baru didasarkan pada teori yang relevan, belum didasarkan pada fakta-fakta empiris yang diperoleh melalui pengumpulan data. Jadi hipotesis juga dapat dinyatakan sebagai jawaban teoritis terhadap rumusan masalah penelitian, belum jawaban yang empirik.

Berdasarkan pengkajian dari uraian di atas sehingga hipotesis ini dapat dikemukakan sebagai berikut:

$H_0 : r = 0$ Tidak terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh baik secara persial maupun simultan.

$H_a : r \neq 0$ Terdapat pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh baik secara persial maupun simultan.

II. METODE PENELITIAN

2.1 Metode Penelitian

Adapun Metode Penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah sebagai berikut

2.1.1 Pendekatan Penelitian

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah Kuantitatif. Sugiono (2011: 37) kuantitatif adalah data yang berwujud angka-angka yang diperoleh sebagai hasil pengukuran atau penjumlahan. Data-data kuantitatif inilah yang kemudian



Volume : 1
Nomor : 2

yang kemudian bisa diolah dengan teknik statistik. Teknik analisis yang digunakan untuk menganalisis dengan melakukan perhitungan pengaruh Budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh

2.1.2 Populasi

Menurut Riduwan (2009: 6) populasi merupakan objek atau subjek yang berada pada suatu wilayah dan memenuhi syarat-syarat tertentu berkaitan dengan masalah penelitian. Sugiyono (2009: 80), populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek atau subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Berdasarkan kualitas dan ciri tersebut, populasi dapat dipahami sebagai sekelompok individu atau objek pengamatan yang minimal memiliki satu persamaan karakteristik.

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh Aparatur Sipil Negara (ASN) pada sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh yang berjumlah 32 orang.

2.1.3 Sampel

Berdasarkan populasi tersebut, maka yang menjadi sampel penelitian adalah 32 orang. Menurut Arikunto (2006: 134), apabila subjeknya kurang dari 100, lebih baik diambil semua sehingga penelitiannya merupakan penelitian populasi.

2.1.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data adalah cara-cara yang digunakan untuk mengumpulkan data dan keterangan-keterangan lainnya dalam penelitian yang dilakukan. Teknik pengumpulan data primer yang digunakan adalah *field research*, yang dilakukan dengan cara:

1. Observasi



Volume : 1
Nomor : 2

Observasi merupakan cara atau teknik untuk memperoleh data dengan mengadakan pengamatan langsung dilokasi penelitian.

2. Kuesioner

Kuesioner adalah teknik pengumpulan data dengan menyebarkan suatu daftar pertanyaan yang diajukan secara tertulis kepada responden, dalam penelitian ini penulis, menyebarkan kuesioner pada Aparatur Sipil Negara (ASN) sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh

2.1.5 Interpretasi data

Skala Likert

Sugiono (2009: 93) Skala *likert* digunakan untuk mengukur sikap, pendapat, dan persepsi seseorang atau sekelompok orang tentang fenomena sosial. Dalam penelitian, fenomena sosial ini telah ditetapkan secara spesifik oleh peneliti, yang selanjutnya disebut sebagai variabel penelitian.

Setiap jawaban dari responden diklasifikasikan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju diberi skor 5

ST = Setuju diberi skor 4

KS = Kurang Setuju diberi Skor 3

TS = Tidak Setuju diberi skor 2

STS = Sangat Tidak Setuju diberi skor 1

Sumber: Imam Ghozali (2013:47)

Analisis Regresi Linear Sederhana

Analisis Regresi linear berganda adalah suatu alat analisis peramalan nilai pengaruh satu variabel bebas terhadap variabel terikat untuk membuktikan ada atau tidaknya



Volume : 1
Nomor : 2

hubungan fungsi atau hubungan kausal antara variabel bebas dengan variabel terikat (Riduwan, 2005 : 155). Menurut Ghozali (2006:82) dalam analisis regresi selain mengukur kekuatan hubungan antara dua variabel dependen dengan variabel independen. Artinya model regresi dapat digunakan untuk menentukan variabel yang mempengaruhi dan variabel yang dipengaruhi. Sesuai dengan desain penelitian ini, dengan instrument angket skala likert maka data penelitian yang dikumpulkan berskala interval, maka untuk model penelitian ini teknik analisis yang layak digunakan adalah teknik regresi, khususnya regresi linear berganda.

Persamaan regresi berganda dirumuskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + e \dots\dots\dots(1)$$

Keterangan :

Y = Kepuasan Kerja (Variabel Terikat)

a = nilai konstanta

b = koefisien regresi

X₁ = Budaya Organisasi (Variabel Bebas)

X₂ = Kompensasi (Variabel Bebas)

e = Variabel lain yang tidak diteliti atau dimasukkan dalam model

Koefisien determinasi

Koefisien determinasi merupakan kuadrat dari koefisien korelasi. Analisis ini digunakan untuk mengetahui seberapa besar pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel dependen (Y).

$$KD = r_{xy}^2 \times 100\%$$

Dimana:



Volume : 1
 Nomor : 2

KD = Koefisien Determinasi

r_{xy}^2 = Koefisien kuadrat korelasi ganda

Uji t

Uji t adalah bagian dari uji statistik yang merupakan yang digunakan untuk membuktikan pengaruh variabel X terhadap variabel Y, maka dihitung dengan rumus Sugiono (2009: 184) sebagai Berikut:

$$t = \frac{r\sqrt{n-2}}{\sqrt{1-r^2}}$$

Dimana:

t_{hitung} = Nilai

r = Nilai Koefisien Korelasi

n = Jumlah Sampel

III. HASIL DAN PEMBAHASAN

Analisis Regresi Linear Berganda

Pada penelitian ini teknik analisis data yang digunakan adalah regresi berganda. Teknik analisis ini digunakan untuk mengetahui besarnya pengaruh Budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara (ASN) di sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh, dengan pengolahan SPSS versi 17.0 maka didapat hasil regresi sebagai berikut:

Tabel : Hasil Analisis Regresi

Model	Coefficients ^a				
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-2.313	4.990		-.463	.646
BUDAYA ORGANISASI	.467	.124	.398	3.771	.001
KOMPENSASI	.626	.097	.680	6.451	.000



Volume : 1
Nomor : 2

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1(Constant)	-2.313	4.990		-.463	.646
BUDAYA ORGANISASI	.467	.124	.398	3.771	.001
KOMPENSASI	.626	.097	.680	6.451	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dalam penelitian ini, hasil regresi menggunakan *standardized coefficients*. Persamaan linier dari hasil regresi yang didapat adalah sebagai berikut :

$$Y = -2,313 + 0,467 (X_1) + 0,626 (X_2) + e$$

Keterangan :

1) Nilai α (Constan) = -2.313

Artinya apabila dianggap tidak ada Budaya organisasi dan kompensasi aparatur sipil negara (=0) maka Kepuasan kerja aparatur sipil negara sebesar -2.313

2) Nilai $b_1 = + 0,467$

Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila budaya organisasi dinaikan 1% maka kepuasan kerja aparatur sipil negara akan mengalami peningkatan sebesar 46,7%

3) Nilai $b_2 = + 0,626$

Tanda “+” artinya terjadi peningkatan apabila kompensasi aparatur sipil negara dinaikan 1% maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 62,6%

4) Berdasarkan tabel 3.1 diatas, diketahui Faktor Kompensasi (X_2) merupakan faktor dominan yang mempengaruhi Kepuasan kerja aparatur sipil negara pada secretariat DPRD Kota Sungai Penuh sebesar 0,626, hal ini disebabkan aparatur sipil negara



Volume : 1
Nomor : 2

mengharapkan gaji, insentif tunjangan dan fasilitas yang memadai, dengan adanya kompensasi terhadap aparatur sipil negara, maka semakin meningkat pula kepuasan kerja.

Koefisien Determinasi (R^2)

Koefisien determinasi (R^2) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model menerangkan variasi variabel dependennya. Nilai koefisien determinasi yang mendekati satu berarti variabel-variabel independennya menjelaskan hampir semua informasi yang dibutuhkan untuk memprediksi variabel dependen (Ghozali.2009). Hasil perhitungan determinasi penelitian ini dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel : Koefisien Determinasi

Model Summary				
Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.826 ^a	.682	.660	1.623

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI

Nilai *adjusted r square* sebesar 0,682, yang artinya variabel budaya organisasi dan kompensasi mampu menjelaskan Kepuasan kerja pada sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh sebesar 68,2%, sementara sisanya sebesar 31,8% (100%-68,2%) kepuasan kerja aparatur sipil negara pada Sekretariat DPRD Kota Sungai Penuh dijelaskan oleh faktor selain Budaya Organisasi dan Kepuasan Kerja.

Uji -t (Uji Partial)

Uji - t ini digunakan untuk membuktikan adanya pengaruh yang signifikan antara Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja secara parsial. Ketentuan t tabel (Sugioyono 2007 :368) :

$\alpha = 0,05$ (satu sisi) ; $n - 2 = 32 - 2 = 30$, maka t tabel = 1.696

Ketentuan penerimaan hipotesis yaitu :



Volume : 1

Nomor : 2

Ha ditolak bila sig. > 0,05 atau t hitung < t tabel

Ha diterima bila sig. ≤ 0,05 atau t hitung > t tabel

Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – t, yang hasilnya dirangkum pada tabel berikut ini

Tabel : Hasil Uji – t

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-2.313	4.990		-.463	.646
BUDAYA ORGANISASI	.467	.124	.398	3.771	.001
KOMPENSASI	.626	.097	.680	6.451	.000

a. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $3,771 > 1,696$ dengan koefesien regresi 0.467, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial budaya organisasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil Negara di secretariat DPRD Kota Sungai Penuh.

Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja

Berdasarkan hasil pengolahan data pada tabel diatas diperoleh nilai $t_{hitung} > t_{tabel}$ yaitu $6,451 > 1,696$ dengan koefesien regresi 0.626, maka H_0 di tolak dan H_a diterima, hal ini berarti bahwa secara persial kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil Negara di secretariat DPRD Kota Sungai Penuh.

Uji –F (Uji Simultan)

Uji – F ini digunakan untuk membuktikan apakah semua variabel bebas yaitu budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh secara bersama-sama terhadap variabel terikat kepuasan kerja Berdasarkan hasil pengolahan dengan program SPSS maka di dapat hasil uji – F, yang hasilnya dapat dilihat sebagai berikut :

Tabel : Uji- F (Secara Simultan)

ANOVA ^b					
Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	163.529	2	81.765	31.058	.000 ^a
Residual	76.346	29	2.633		
Total	239.875	31			

a. Predictors: (Constant), KOMPENSASI, BUDAYA ORGANISASI

b. Dependent Variable: KEPUASAN KERJA

Dari tabel di atas terlihat bahwa nilai signifikan yang didapat sebesar 0,000(<0,05), berdasarkan hasil uji F tersebut, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat, jadi dapat diartikan bahwa budaya organisasi dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja Aparatur Sipil Negara..

IV. SIMPULAN

Berdasarkan hasil pengolahan data pada bab sebelumnya dengan menggunakan menggunakan program SPSS 16.0 untuk menganalisis pengaruh budaya organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja aparatur sipil Negara pada secretariat DPRD Kota Sungai Penuh, dengan hasil sebagai berikut:



Volume : 1
Nomor : 2

$$Y = -2,313 + 0,467 X_1 + 0,626X_2$$

$$a = -2,313 \text{ dan nilai } b_1 = + 0,467 X_1, b_2 = +0,626X_2 ,$$

Dari hasil nilai diatas di dapatkan nilai konstanta -2,313 artinya apabila tidak ada budaya organisasi dan kompensasi maka kepuasan kerja aparatur sipil negara sebesar-2,313%.

1. Koefisien $b_1 = + 0,467$

Menunjukkan bahwa apabila budaya organisasi dinaikan sebesar 1% maka kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 46,7%.

2. Koefisien $b_2 = + 0,626$

Menunjukkan bahwa apabila kompensasi dinaikan sebesar 1% maka Kepuasan kerja akan mengalami peningkatan sebesar 62,6%.

3. Untuk mengetahui sebesar apakah budaya organisasi dan kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja dapat dilihat pada hasil koefisien determinasi (R^2). Dari olah data diperoleh determinasi sebesar 68,2%. Ini berarti budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara sebesar 68,2%.

4. Untuk melihat tingkat signifikan atau tidaknya berpengaruh variable independen terhadap variable dependen dilakukan uji t. berdasarkan uji t, dari hasil regresi nilai t_{hitung} masing-masing variable adalah budaya organisasi = 3,771 dan kompensasi =6,451 jika dibandingkan dengan signifikan yang telah ditentukan yaitu $\alpha = 0,05$ ($t_{tabel} = 1.696$) maka $t_{hitung} > t_{tabel}$, dengan demikian H_0 ditolak dan H_a diterima dalam arti kata budaya organisasi dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja aparatur sipil negara.

5. Untuk melihat variabel yang dominan mempengaruhi kinerja dapat dilihat dari olah hasil



Volume : 1
Nomor : 2

regresi liner berganda dengan menggunakan program SPSS 16.0 didapat variabel Kompensasi (X_2) sebesar 62,6% mempengaruhi kepuasan kerja.

V. UCAPAN TERIMA KASIH

Terima Kasih Kepada LPPM STIA Nusantara sakti Sungai Penuh yang telah member kesempatan untuk publish jurnal OJS Jurnal Administrasi Nusantara (JAN), serta semua pihak yang tidak bisa disebutkan satu persatu dalam jurnal ini.

VI. DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto Suharsimi. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta
- Ghozali. 2006. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Badan Penerbit Universitas Diponegoro. Semarang.
- Ghozali, Imam. 2013. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS* Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Gomez, Faustino Cardiso. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Penerbit Andi
- Handoko Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPFE Yogyakarta
- Hasibuan, rs, H.Malayu.S.P. 2003. *Manajemen Sumber daya Manusia*. Jakarta: PT Bumi Aksara
- Keith dan knicki. 2005. *Prilaku Organisasi*. terjemahan Early Suandy edisi pertama, Jakarta: Salemba empat.
- Luthans, Fred. 2010. *Prilaku Organisasi*. New York: McGraw Hill
- Mangkunegara. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya
- Riduwan. 2003. *Dasar-dasar Statistika*. Bandung: Alfabeta
- Rivai. V & Sagala. E.J. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan : Dari Teori ke Praktik* edisi kedua. Jakarta: Rajawali Pers
- Robbins, P.S. 2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Indonesia, PT. Indeks. Jakarta.
- Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & ,* Alfabeta :Bandung.



Volume : 1
Nomor : 2

Sugiyono, 2009, *Metode Penelitian Pendidikan (Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif dan R & D* , Alfabeta :Bandung.

Sugiono.2011. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif,dan R&D.* Bandung: Alfabeta

Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia.* Jakarta: Kencana.

Simmamora, Henry. 1996. *Manajemen Sumber Daya Manusia,* Yogyakarta: STIE YKPN

_____. 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Ketiga, Cetakan Pertama.* Yogyakarta: STIE YKPN

Wibowo, 2009. *Manajemen Kinerja.* Jakarta: PT Raja Grafindo