

**ANALISIS PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI, BUDAYA KERJA,  
MOTIVASI DAN DISIPLIN KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA  
( Studi Kasus Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang )**

TRI HANDAYANI  
(Dosen STIE ASSHOLEH Pemalang)

**ABSTRAKSI**

Penelitian ini berjudul Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang Pada penelitian ini digunakan sampel sejumlah 127 responden yang dari perangkat desa. Tujuan penelitian ini adalah Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja Perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang. Teknik analisa data yang digunakan yaitu analisis regresi berganda yaitu untuk menggambarkan persepsi responden atas item-item pertanyaan yang diajukan.

Dari perhitungan dengan analisis regresi linier berganda didapatkan persamaan  $Y = 1,248 + 0,197X_1 + 0,294 X_2 + 0,262 X_3 + 0,594X_4 + 0,283 X_5$  dan terbukti bahwa kelima variabel independen yaitu komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan iklim organisasi ( $X_5$ ). dapat memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total dijelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat dikatakan penggunaan model koefisien determinasi ( $R^2$ ),  $R^2 = 0,482$  berarti bahwa 48,2% kepuasan kerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh besarnya Komitmen ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Iklim ( $X_5$ ) sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

Dari uji hipotesis secara simultan yang menyatakan bahwa variabel (komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan iklim organisasi ( $X_5$ )) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ). diterima Hasil olah data diperoleh nilai  $F_{hitung}$  untuk komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan iklim organisasi ( $X_5$ ), sebesar 22.559, dengan taraf signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  2,011 berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $22.559 > 2,011$ ). Untuk uji t secara parsial dihasilkan ada pengaruh signifikan antara (komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan iklim organisasi ( $X_5$ )) terhadap kepuasan kerja ( $Y$ ) dimana didapat nilai t hitung untuk variabel komitmen Organisasi sebesar 3,365, variabel kompensasi sebesar 2,674, variabel budaya kerja sebesar 2,619, variabel motivasi sebesar 3,375, variabel iklim organisasi sebesar 3,375. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi masing-masing lebih kecil dari 0,05 ( $sig < 0,05$ )

Kata kunci : Kepuasan Kerja, Komitmen organisasi, Kompensasi, Budaya kerja, Motivasi dan Iklim organisasi

## A. PENDAHULUAN

Keberhasilan otonomi daerah mempersyaratkan tersedianya SDM unggul untuk menggali dan mengembangkan potensi daerahnya. Jadi pemerintah Kabupaten / Kota berperan penting dalam peningkatan kualitas Sumberdaya manusiannya. Kesempatan ini oleh pihak Pemkab/Pemkot dapat digunakan untuk mengupayakan kepuasan kerja perangkat desa atau pegawai kelurahan, karena dapat dijadikan sebagai sarana untuk peningkatan kualitas pelayanan terhadap masyarakat.

Kepuasan kerja perangkat desa atau pegawai kelurahan dipengaruhi oleh dua macam faktor, yakni faktor motivator dan faktor higienis. Faktor motivator adalah faktor yang berkaitan dengan isi dari pekerjaan meliputi kemajuan, pekerjaan itu sendiri, prestasi dan pengakuan. Faktor higienis adalah faktor yang berkaitan dengan konteks dari pekerjaan meliputi kebijakan dan peraturan Desa, gaji, hubungan antar pribadi dan kondisi kerja. Faktor higienis yang lain dan sangat penting adalah iklim Desa. Hal ini didasarkan pada asumsi bahwa para perangkat desa bekerja selain untuk mengharapkan imbalan baik material maupun non material namun juga menginginkan iklim yang sesuai dengan harapan mereka seperti terdapat keterbukaan dalam organisasi, terdapat perhatian, dukungan, penghargaan, pendapatan yang layak dan dirasa adil. Penciptaan iklim yang berorientasi pada prestasi dan mementingkan pekerja

dapat memperlancar pencapaian hasil yang diinginkan.

Kepuasan kerja dalam teori motivasi Abraham H Maslow tentang hierarki kebutuhan menempati level yang paling tinggi. Sebab ia berkaitan dengan tujuan manusia untuk merealisasikan dan mengaktualisasikan potensi dirinya dalam pekerjaan. Tidak terkecuali bagi perangkat desa dalam menjalankan pekerjaan juga sangat dipengaruhi oleh kepuasan kerja yang mereka peroleh baik yang dipengaruhi oleh faktor dari dalam maupun faktor yang dari luar dirinya. Hal ini merupakan aspek penting dimiliki Perangkat Desa untuk melaksanakan kinerja atau produktivitas yang optimal. Perangkat desa atau pegawai kelurahan sebagai pekerja profesional hakekatnya menjalankan pekerjaan yang berhubungan dengan tugas-tugas mengabdikan dan melayani tugas-tugas kemasyarakatan (sosial).

Kepuasan kerja perangkat desa merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung akan mempengaruhi produktivitas kerja. Kepuasan kerja yang tinggi juga menandakan bahwa desa atau kelurahan telah dikelola dengan manajemen yang efektif. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan kesesuaian antara harapan perangkat desa dengan imbalan yang disediakan oleh desa atau kelurahan.

Ada beberapa alasan mengapa kepuasan kerja perangkat desa memiliki arti strategis dalam

meningkatkan mutu pelayanan masyarakat. Alasan-alasan tersebut dijelaskan berikut ini : 1) Perangkat desa memainkan peranan yang begitu besar dalam pelayanan. Tugas mereka bukan hanya sekedar memberikan pelayanan, namun meliputi seluruh aspek kehidupan yang lain mungkin tidak tercantum dalam dunia yang nyata, tetapi meliputi aplikasi-aplikasi yang terkandung dalam kehidupan 2) adanya fenomena mengenai penurunan kepuasan perangkat desa, hal ini dapat terlihat dari perangkat desa yang mangkir dari tugas, perangkat desa yang melayani masyarakat dengan tidak sepenuh hati.. 3) peningkatan mutu pelayanan secara formal di mana aspek perangkat desa mempunyai peranan penting dalam mewujudkannya, di samping aspek lainnya seperti sarana/prasarana. Perangkat desa merupakan kunci keberhasilan pelayanan masyarakat, sebab inti dari kegiatan pelayanan adalah adanya kepuasan masyarakat.. 4) otonomi daerah yang menumbuhkan kesadaran pentingnya pembangunan kualitas SDM di masyarakat adalah menjadi tugas Pemkab/Pemkot. Pemkab/pemkot berupaya menghasilkan SDM unggul yang dapat menjawab tantangan pembangunan, dan kualitas SDM akan dirasakan bagi keberlangsungannya pembangunan daerah.

Permasalahannya selama ini terdapat oknum perangkat desa yang hanya menuntut hak-haknya dengan gaji yang tinggi tetapi tidak berusaha meningkatkan kinerjanya.

Komitmen organisasi dari masing-masing perangkat desa diperlukan selain motivasi perangkat desa dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang secara berkesinambungan untuk tetap konsisten melaksanakan tugas dan tanggung - jawabnya sesuai dengan ketentuan dan peraturan yang ada. Permasalahan yang timbul adalah adanya oknum perangkat desa yang tidak komitmen terhadap tugas dan tanggungjawabnya sehingga dapat mengganggu pencapaian tujuan desa atau kelurahan. Kompensasi yang belum memadai juga dapat mengganggu kepuasan kerja perangkat desa sehingga berdampak pada penurunan produktivitas dan kinerja perangkat desa, hal ini dikarenakan kompensasi yang diterima perangkat desa dirasa belum optimal karena tidak sebanding dengan tugas dan tanggungjawab yang diberikan perangkat desa kepada masyarakat.

Perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang, diharapkan untuk terus melakukan pengembangan potensi khususnya tentang program di perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang, sehingga perangkat desa diharapkan tidak saja memiliki kinerja yang baik, tetapi juga memberikan kepuasan kerja kepada perangkat desa. Kepuasan kerja dari perangkat desa diharapkan menjadi satu budaya kerja dan perlu diwujudkan untuk mendukung keberhasilan program Desa di perangkat desa Di

Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang. Budaya kerja yang diterapkan dalam organisasi akan berfungsi efektif apa bila para perangkat desa dapat mengekspresikan budaya sebagai suatu kebiasaan dalam melaksanakan tugas. Permasalahan yang terjadi pada budaya kerja adalah masih ditemukan oknum perangkat desa yang tidak mampu bekerja secara profesional seperti

datang terlambat atau mangkir kerja., malas bekerja, kehadiran yang tidak tepat waktu, rendahnya prestasi kerja dan gejala negatif lainnya. Kondisi tersebut dapat diamati dari hasil analisis daftar hadir perangkat desa selama satu semester Tahun 2015 (periode bulan Januari, Pebruari dan Maret 2015) sebagaimana terlihat dari tabel berikut :

**Tabel. 2**  
**Prosentasi Ketidakhadiran Pegawai**

No.	Ket.	Bulan						Rata-rata
		Jan	Feb	Mar	Apr	Mei	Jun	
1	Jumlah Pegawai	127	127	127	127	127	127	
2	Hari efektif/ rata-rata hadir	102	107	120	120	108	108	
3	Jumlah pegawai hadir	66,7%	61,1%	73,3 %	66,7 %	61,1%	70 %	66,7%
4	Jumlah pegawai tidak hadir	33,3 %	38,9%	26,7 %	33,3 %	38,9%	30 %	33,3%

Sumber : Desa di Kecamatan Moga

Dari 127 orang pegawai Desa di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang kehadiran setiap bulan tidak ada seratus persen. Bahkan kecenderungan menurun. Apabila diambil rata-rata tiap bulannya maka pegawai tidak hadir adalah 33,3 % sehingga dapat diartikan kinerja Pegawai Desa masih jauh dari harapan masyarakat atau belum maksimal. Ini terjadi karena kurangnya disiplin dan motivasi yang kurang dalam melaksanakan pekerjaan.

Selain itu masih kurangnya kompensasi untuk pegawai Desa misalnya fasilitas kerja, Penghasilan tetap dan / atau

tunjangan yang diterima, maka belum sepenuhnya mendukung motivasi kerja sehingga terkadang terjadi ketidakseimbangan terhadap kinerja pegawai, hal ini yang menjadi faktor permasalahan yang sering terjadi yang berhubungan dengan motivasi kerja pegawai.

Berdasar uraian di atas maka permasalahan yang dibahas adalah tentang "Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan iklim organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan

Moga Kabupaten Pemalang ”.

## B. Rumusan Masalah

Berdasarkan permasalahan tersebut diatas, maka dapat dirumuskan pertanyaan penelitian sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang ?
2. Apakah terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang ?
3. Apakah terdapat pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang ?
4. Apakah terdapat pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang ?
5. Apakah terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang ?
6. Apakah terdapat pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang ?

## C. Telaah Pustaka

### 1. Kepuasan Kerja

- a. Pengertian Kepuasan Kerja  
Kepuasan kerja (*job satisfaction*) karyawan

harus diciptakan sebaik-baiknya supaya moral kerja, dedikasi, kecintaan, dan kedisiplinan karyawan meningkat. Kepuasan kerja menurut Hasibuan (2002 : 202) adalah sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan, dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.

Kepuasan kerja kombinasi dalam dan luar pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dicerminkan oleh sikap emosional yang seimbang antara balas jasa dengan pelaksanaan pekerjaannya. Karyawan yang lebih menikmati kepuasan kerja kombinasi dalam luar pekerjaan akan merasa puas jika hasil kerja dan balas jasanya dirasa adil dan layak.

Menurut Gustiarti Leila (2002) kepuasan kerja merupakan kondisi emosional yang positif atau menyenangkan terhadap pekerjaan, yang berarti bahwa makna pekerjaan bagi pekerja yang puas menjadi positif. Dengan adanya makna pekerjaan yang positif ini, pekerja lebih siap menghadapi tuntutan-tuntutan pekerjaannya tersebut.

- a. Variabel-Variabel  
Kepuasan Kerja  
Menurut Keith Davis  
dalam buku A.A Anwar  
Prabu Mangkunegara  
(2005 : 117) kepuasan  
kerja berhubungan  
dengan variabel-variabel  
seperti dibawah ini :
1. Turnover
  2. Tingkat  
Ketidakhadiran  
(absen) kerja
  3. Umur
  4. Tingkat Pekerjaan
  5. Ukuran Organisasi  
Perusahaan
- b. Faktor-Faktor Yang  
Mempengaruhi  
Kepuasan Kerja  
Faktor-faktor yang  
mempengaruhi  
kepuasan kerja menurut  
Marihot Tua Efendi  
Hariandja (2002 : 291),  
antara lain :
- 1) Gaji,
  - 2) Pekerjaan itu sendiri,
  - 3) Rekan sekerja,
  - 4) Atasan,.
  - 5) Promosi,
  - 6) Lingkungan Kerja,

## 2. Komitmen Organisasi

### a. Pengertian Komitmen Organisasi

Variasi definisi dan ukuran komitmen organisasi sangat luas. Sebagai sikap, komitmen organisasi paling sering didefinisikan sebagai (1) keinginan kuat untuk tetap

sebagai anggota organisasi tertentu; (2) keinginan untuk berusaha keras sesuai keinginan organisasi; (3) keyakinan tertentu, dan penerimaan nilai dan tujuan organisasi. Dengan kata lain, ini merupakan sikap yang merefleksikan loyalitas karyawan pada organisasi dan proses berkelanjutan dimana anggota organisasi mengekspresikan perhatiannya terhadap organisasi dan keberhasilan serta kemajuan yang berkelanjutan (Fred Luthan, 2006:249).

#### Komitmen

organisasi menurut Rivai (dalam Octavia, 2006) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. . Meyer et. al. dalam Harif (2001: 341) mengemukakan tiga komponen tentang komitmen organisasi:

- 1) *Affective commitment*, terjadi apabila pegawai ingin menjadi bagian dari organisasi karena adanya ikatan emosional (*emotional attachment*), jadi karena pegawai menginginkan.
- 2) *Continuance commitment*, muncul apabila pegawai tetap

bertahan pada suatu organisasi karena membutuhkan gaji dan keuntungan-keuntungan lain

- 3) *Normative comitmen*, timbul dari nilai-nilai diri pegawai. Pegawai bertahan menjadi anggota organisasi karena ada kesadaran bahwa berkomitmen terhadap organisasi merupakan hal yang memang seharusnya dilakukan, jadi karena dia merasa berkewajiban (*ought to*).

#### **b. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Komitmen**

Komitmen pegawai pada organisasi tidak terjadi begitu saja, tetapi melalui proses yang cukup panjang dan bertahap. Steers (dalam Sopiah, 2008) menyatakan ada tiga faktor yang mempengaruhi komitmen seorang karyawan. Berikut ini adalah ketiga faktor tersebut.

1. Ciri pribadi pekerja termasuk masa jabatannya dalam organisasi, dan variasi kebutuhan dan keinginan yang berbeda dari tiap karyawan.
2. Ciri pekerjaan, seperti identitas tugas dan kesempatan berinteraksi dengan rekan sekerja.

3. Pengalaman kerja, seperti keterandalan organisasi di masa lampau dan cara pekerja-pekerja lain mengutarakan dan membicarakan perasaannya tentang organisasi.

Stum (dalam Sopiah, 2008:164) mengemukakan ada 5 faktor yang berpengaruh terhadap komitmen organisasi:

1. Budaya keterbukaan,
2. Kepuasan kerja,
3. Kesempatan personal untuk berkembang,
4. Arah organisasi,
5. Penghargaan kerja yang sesuai dengan kebutuhan.

### **3. Kompensasi**

#### **a. Pengertian Kompensasi**

Kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi karyawan dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Karena disinilah letak pentingnya kompensasi bagi karyawan sebagai seorang penjual tenaga (fisik dan pikiran). Kompensasi merupakan pengeluaran dan biaya bagi perusahaan, Perusahaan mengharapkan agar kompensasi yang dibayarkan memperoleh imbalan prestasi kerja yang lebih besar dari karyawan.

### **b. Tujuan Kompensasi**

Tujuan pemberian kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:121), pada dasarnya meliputi:

1. Ikatan Kerja Sama
2. Kepuasan Kerja
3. Pengadaan Efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh Serikat Buruh
8. Pengaruh Pemerintah

### **c. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:128), antara lain sebagai berikut:

1. Penawaran dan Permintaan Kerja
2. Kemampuan dan Kesiediaan Perusahaan
3. Serikat Buruh / Organisasi Perusahaan
4. Produktivitas Kerja Karyawan
5. Pemerintah dengan Undang-undang dan Keppres
6. Biaya Hidup / Cost Living
7. Posisi Jabatan Karyawan
8. Pendidikan dan Pengalaman Kerja
9. Kondisi Perekonomian Nasional
10. Jenis dan Sifat Pekerjaan

Ada juga faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi menurut, Leon C. Megginson (1981:401), yang diterjemahkan oleh Anwar Prabu

Mangkunegara(2005:84), adalah sebagai berikut:

1. Faktor Pemerintah
2. Komunikasi antara kepala desa dan perangkat desa
3. Standard dan Biaya Hidup Perangkat Desa
4. Ukuran Perbandingan Upah
5. Penempatan Tugas
6. Kemampuan Membayar

### **4. Motivasi**

Motivasi berasal dari bahasa Latin *movere* yang berarti dorongan atau daya penggerak. Motivasi ini hanya diberikan kepada manusia, khususnya kepada para bawahan atau pengikut. Hasibuan (2007:95) mendefinisikan motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu

Wahjosumidjo (1984:95) mengatakan motivasi merupakan daya dorong sebagai hasil interaksi antara sikap, kebutuhan dan persepsi bawahan dari seseorang dengan lingkungan, motivasi timbul diakibatkan oleh faktor dari dalam dirinya sendiri disebut faktor intrinsik, dan faktor yang dari luar dari seseorang disebut ekstrinsik. Adapun tujuan pemberian motivasi menurut Hasibuan (1996:50) antara lain : (1) Mendorong gairah dan semangat kerja bawahan, (2) Meningkatkan moral dan kepuasan kerja karyawan, (3) Meningkatkan produktivitas kerja



karyawan, (4) Mempertahankan loyalitas dan kestabilan karyawan ; (5) Meningkatkan disiplin dan menurunkan tingkatan absensi karyawan; (6) Menciptakan suasana dan hubungan kerja yang baik; (7) Meningkatkan kreativitas dan partisipasi karyawan; (8) Meningkatkan kesejahteraan karyawan; (9) Mempertinggi rasa tanggung jawab karyawan terhadap tugas-tugasnya.

David Mc. Clelland dalam Robbins, Stephen P (2001:173) membagi macam-macam motivasi menjadi tiga type dasar kebutuhan motivasi yaitu kebutuhan untuk prestasi (*need for Achievement*), kebutuhan akan afiliasi (*need for affiliation*), dan kebutuhan akan kekuasaan (*need for power*).

Motivasi seseorang menurut teori dua faktor (*the two factors theory*) sebagaimana dikemukakan Federick Herzberg dkk dalam Danim (2004:31) dipengaruhi oleh faktor interistik (motivator) dan faktor eksteristik (higienes) yang mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Termasuk faktor interistik adalah prestasi yang dicapai, pengakuan, dunia kerja, tanggung jawab dan kemajuan. Termasuk ke dalam faktor eksteristik adalah hubungan interpersonal antara atasan dengan bawahan, teknik supervisi, kebijakan administratif, kondisi kerja dan kehidupan pribadi. Baik faktor interistik dan faktor eksteristik berpengaruh besar terhadap

motivasi seseorang. Meskipun demikian bukanlah sesuatu yang mutlak dapat dikuantifikasi, karena motivasi berhubungan dengan pelbagai komponen yang sangat kompleks.

Masalah yang dihadapi oleh Perangkat desa berbeda dengan apa yang dihadapi pekerja perusahaan. Perangkat Desa, disamping menghadapi permasalahan dalam berhubungan dengan Masyarakat, juga dalam berhubungan dengan kepala desa dan pejabat di atasnya. Proses pengabdian dalam organisasi pemerintah desa mempunyai masalah tersendiri. Sebagaimana disampaikan Herzberg diatas motivasi yang dimiliki perangkat desa juga dipengaruhi oleh faktor yang ada dalam diri perangkat desa itu sendiri dan faktor yang datang dari luar. Namun yang paling penting bagi seorang perangkat desa adalah motivasi yang dimulai dari dalam dirinya sendiri (motivasi intrinsik), sesuai dengan pendapat G.R Terry dalam Winardi (1971:167) bahwa "Motivasi yang paling berhasil adalah pengaruh diri sendiri oleh pekerja yang bersangkutan. Keinginan atau dorongan tersebut harus datang dari individu itu sendiri dan bukanlah dari orang lain dalam bentuk kekuatan dari luar." Oleh karena itu motivasi yang berasal dari diri perangkat desa dan mutlak harus dimiliki oleh seorang perangkat desa yang

sangat penting adalah berprestasi karena motivasi ini berkaitan dengan tercapainya tujuan pemerintahan desa.

## 5. Budaya Kerja

### a. Pengertian Budaya Kerja

Budaya kerja adalah suatu falsafah dengan didasari pandangan hidup sebagai nilai-nilai yang menjadi sifat, kebiasaan dan juga pendorong menjadi perilaku, cita-cita, pendapat, pandangan serta tindakan yang terwujud sebagai kerja. (Sumber : Supriyadi dan Guno, [http://id.wikimedia.org/wiki/budaya\\_kerja](http://id.wikimedia.org/wiki/budaya_kerja)).

Suatu keberhasilan kerja, berakar pada nilai-nilai yang dimiliki dan perilaku yang menjadi kebiasaannya. Nilai-nilai tersebut bermula dari adat kebiasaan, agama, norma dan kaidah yang menjadi keyakinannya menjadi kebiasaan dalam perilaku kerja atau organisasi. Nilai-nilai yang telah menjadi kebiasaan tersebut dinamakan budaya. Oleh karena budaya dikaitkan dengan mutu atau kualitas kerja, maka dinamakan budaya kerja.

Kata budaya itu sendiri adalah sebagai suatu perkembangan dari bahasa sansekerta '*budhayah*' yaitu bentuk jamak dari buddhi atau akal, dan kata majemuk budi-daya, yang berarti daya dari budi, dengan kata lain "budaya adalah daya dari budi yang berupa cipta, karsa dan

rasa. Sedangkan kebudayaan merupakan pengembangan dari budaya yaitu hasil dari cipta, karsa dan rasa tersebut". Pengertian kebudayaan banyak dikemukakan oleh para ahli seperti Koentaningrat, yaitu; "kebudayaan adalah keseluruhan manusia dari kelakuan dan hasil kelakuan yang teratur oleh tatakelakuan yang harus didapatnya dengan belajar dan semuanya tersusun dalam kehidupan masyarakat".

Pabundu (2008: 4) menyatakan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota- anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal.

Menurut McKenna dan Beech (2000: 63) budaya kerja atau budaya organisasi merupakan seperangkat nilai yang diterima selalu benar, yang membantu seseorang dalam organisasi untuk memahami tindakan-tindakan mana yang dapat diterima dan tindakan mana yang tidak dapat diterima, sedangkan menurut Makmuri (2005:531) budaya organisasi didefinisikan sebagai sebuah corak dari asumsi-asumsi dasar yang ditemukan atau dikembangkan oleh sebuah kelompok tertentu untuk

belajar mengatasi problem - problem kelompok dari Adaptasi eksternal dan integrasi internal yang telah bekerja dengan baik.

Budaya kerja, merupakan sekumpulan pola perilaku yang melekat secara keseluruhan pada diri setiap individu dalam sebuah organisasi. Membangun budaya berarti juga meningkatkan dan mempertahankan sisi-sisi positif, serta berupaya membiasakan (*habituating process*) pola perilaku tertentu agar tercipta suatu bentuk baru yang lebih baik.

Adapun pengertian budaya kerja menurut Hadari Nawawi dalam bukunya Manajemen Sumber Daya Manusia menjelaskan bahwa: Budaya Kerja adalah kebiasaan yang dilakukan berulang-ulang oleh pegawai dalam suatu organisasi, pelanggaran terhadap kebiasaan ini memang tidak ada sangsi tegas, namun dari pelaku organisasi secara moral telah menyepakati bahwa kebiasaan tersebut merupakan kebiasaan yang harus ditaati dalam rangka pelaksanaan pekerjaan untuk mencapai tujuan.

Menurut McKenna dan Beech (2000:63) budaya kerja atau budaya organisasi dapat dibagi menjadi empat tipe:

a. Budaya kekuasaan (*power culture*)

b. Budaya peran (*role culture*)

c. Budaya pendukung (*support culture*)

d. Budaya prestasi (*achievement culture*)

## 6. Disiplin Kerja

### a. Pengertian Disiplin Kerja

Menurut Kamus Besar Bahasa Indonesia, disiplin adalah tata tertib (di sekolah, kemiliteran, dsb); ketaatan dan kepatuhan kepada peraturan tata tertib, bidang studi yang memiliki objek sistem dan metode tertentu (2008:). Menurut Hasibuan (2009) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan menaati semua peraturan perusahaan dan norma-norma sosial yang berlaku. Menurut Handoko (2009). disiplin adalah kegiatan manajemen untuk menjalankan standar-standar organisasional.

### b. Bentuk Disiplin Kerja

Menurut Handoko (2009) dibedakan menjadi dua tipe pendisiplinan, yaitu:

1. Ketaatan

2. Keadilan

3. Disiplin kerja

**c. Faktor-faktor yang Mempengaruhi Disiplin Kerja**

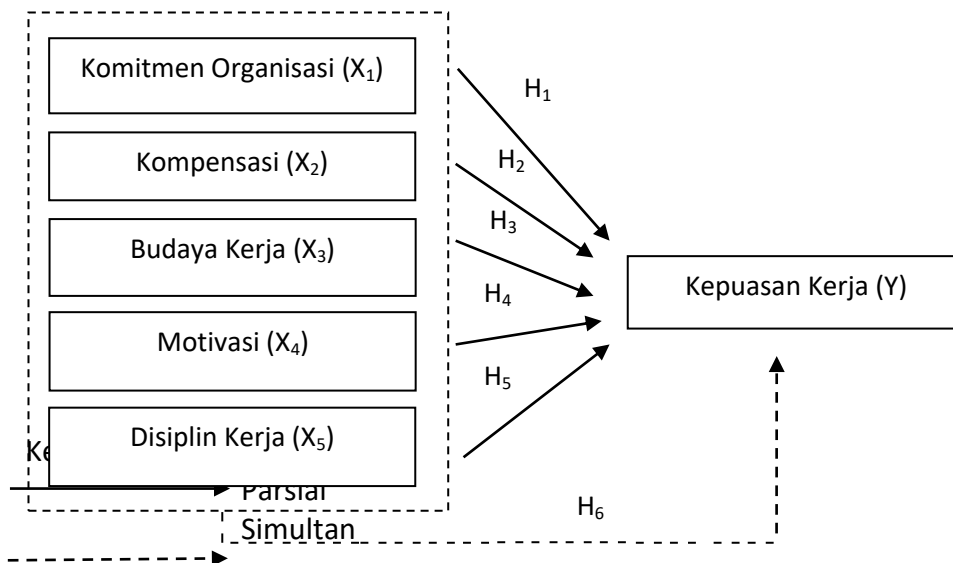
Adanya disiplin kerja dalam perusahaan akan membuat karyawan dapat menjalankan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya dengan baik. Karyawan yang disiplin dan patuh terhadap norma-norma yang berlaku dalam perusahaan dapat

meningkatkan produktivitas dan prestasi kerja karyawan yang bersangkutan. Pada dasarnya fungsi-fungsi yang mempengaruhi tingkat kedisiplinan karyawan suatu perusahaan antara lain:

1. Tujuan dan Kemampuan
2. Teladan Pemimpin
3. Balas Jasa

**D. KERANGKA PEMIKIRAN TEORITIS**

**Gambar 1 Model Penelitian**



**E. Pengembangan Hipotesis**

Hipotesis menurut Hasan (2003:43) adalah perumusan yang menyatakan harapan adanya pengaruh dua fakta atau lebih, yang digunakan sebagai pembuatan keputusan atau pemecahan persoalan ataupun untuk dasar penelitian lebih lanjut dan masih harus diuji

kebenarannya dengan menggunakan data hasil survey. Ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya :

1. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Wakhid, (2011) Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi budaya kerja, motivasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja

organisasi publik di Pemerintah Daerah Kota Kudus, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja. Semakin pegawai mempunyai komitmen yang tinggi dalam bekerja maka kepuasan kerja akan tercapai. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>1</sub> : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.**

2. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Wakhid, (2011) Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi budaya kerja, motivasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kota Kud, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi terhadap kepuasan kerja. Kompensasi yang layak akan menimbulkan rasa puas pegawai dalam bekerja. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>2</sub> : Diduga terdapat pengaruh kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang**

3. Penelitian yang dilakukan oleh Radianto (2011) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi dan Budaya kerja terhadap Kepuasan kerja PT. Bintang

Emas Rembang.”, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh budaya kerja terhadap kepuasan kerja. Budaya kerja yang baik akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Semakin baik budaya kerja dalam suatu lingkungan akan berperan dalam membangun sebuah kepuasan kerja pegawai.. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>3</sub> : Diduga terdapat pengaruh budaya kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang**

4. Penelitian yang dilakukan oleh Siswojo (2010) Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi, Kesejahteraan, Dan Kedisiplinan Terhadap kepuasan kerja Perangkat desa Di Kecamatan Krasidenan Kabupaten Grobogan, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja kerja. Salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah motivasi. Motivasi yang tinggi akan mempengaruhi pegawai dalam bekerja. Semakin tinggi motivasi dalam bekerja akan berperan dalam membangun sebuah kepuasan pegawai.dalam bekerja . Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>4</sub> : Diduga terdapat pengaruh motivasi terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang**

5. Hasibuan (2008:193) kedisiplinan adalah kesadaran dan kesediaan seseorang mentaati semua peraturan dan norma-norma sosial yang berlaku. Dari pendapat diatas dapat disimpulkan bahwa disiplin kerja adalah suatu keadaan tertib dimana seseorang atau sekelompok yang tergabung dalam organisasi tersebut berkehendak mematuhi dan menjalankan peraturan yang ada, baik yang tertulis maupun tidak tertulis. Penelitian yang pernah dilakukan oleh Reza Ananto (2014) analisis pengaruh gaya kepemimpinan, motivasi dan disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Hasilnya menunjukkan bahwa terdapat pengaruh positif antara variabel disiplin kerja terhadap kinerja pegawai. Berdasarkan uraian diatas, maka hipotesis ketiga dalam penelitian ini adalah:

**H<sub>5</sub> : Diduga terdapat pengaruh disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.**

6. Penelitian yang dilakukan oleh Abdul Wakhid, (2011) Pengaruh komitmen organisasi, kompensasi budaya kerja, motivasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja organisasi publik di Pemerintah Daerah Kota Kud, menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh yang signifikan antara komitmen organisasi,

kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan iklim kerja terhadap kepuasan kerja. Untuk menunjang kepuasan kerja maka diperlukan komitmen organisasi, kompensasi, budaya organisasi, motivasi dan iklim kerja yang kondusif. Maka hipotesis yang diajukan adalah :

**H<sub>6</sub> : Diduga terdapat pengaruh komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja, motivasi dan disiplin kerja terhadap Kepuasan Kerja pada perangkat desa Di Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang.**

#### METODE PENELITIAN

Penelitian ini dilakukan dengan metode survey, yang merupakan metode pengumpulan data primer yang diperoleh secara langsung dari sumber asli. Metode survey merupakan metode pengumpulan data primer yang menggunakan pertanyaan lisan dan tertulis. Dalam penelitian ini peneliti menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan) sebagai alat pengumpulan data pokok. Penyebaran kuesioner dilakukan oleh peneliti sendiri yaitu dengan memberikan kuisisioner terhadap perangkat desa di kecamatan Moga. Penelitian ini adalah penelitian survey yang dilakukan terhadap Perangkat desa

Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan kuesioner (daftar pertanyaan). Kuesioner, merupakan alat bantu utama untuk mengumpulkan data variabel

penelitian dengan menyebarkan serangkaian pertanyaan tertulis kepada responden. Dalam hal ini peneliti menggunakan kuesioner yang pernah dilakukan oleh Sudartik (2009). Selain itu peneliti menggunakan metode wawancara dan survei untuk mendapatkan informasi secara lengkap tentang kepuasan kinerja. Alternatif jawaban mengacu pada teknik skala Likert dengan lima alternatif jawaban yaitu:

- a) Sangat setuju  
diberi nilai 5
- b) Setuju  
diberi nilai 4
- c) Ragu-ragu  
diberi nilai 3
- d) Tidak setuju  
diberi nilai 2
- e) Sangat tidak setuju  
diberi nilai 1

#### F. Populasi Dan Teknik Pemilihan Sampel

- a. Populasi  
**‘Suharsimi (2010:173) memberikan pengertian bahwa populasi adalah keseluruhan subjek penelitian yang terdiri atas, objek dan subjek yang mempunyai kuantitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi dalam penelitian ini adalah perangkat desa di 19 desa Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang semuanya berjumlah 185 orang.**
- b. Sampel  
Menurut J Supranto ( 2001 ) sampel adalah contoh alat atau

data yang diambil guna mewakili dari seluruh data yang digunakan untuk membuktikan dari suatu hipotesis Menurut Hasan ( 2003 ) sampel adalah bagian dari sebuah populasi yang dianggap dapat mewakili populasi tersebut. Teknik pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan “*Purposive Sampling*” yang merupakan teknik penentuan sampel berdasarkan kriteria yaitu :

- 1. Sudah menikah
- 2. Umur 24 Tahun
- 3. Masa Kerja 3 tahun

Dari 185 responden yang memenuhi kriteria hanya 127 orang sehingga sampel yang diambil 127 responden.

#### G. Definisi Operasional Variabel

Definisi operasional variable merupakan cakupan atau *indicator* dari tiap-tiap variable. Variabel dapat diartikan sebagai objek penelitian. Atau apa yang menjadi perhatian peneliti ( Arikunto,2002 ) .Dalam penelitian yang dilakukan Pada 19 desa Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang, variabel terikat yaitu Kepuasan Kerja (Y) dipengaruhi oleh variabel bebas yaitu Komitmen Organisasi, ( $X_1$ ) Kompensasi, ( $X_2$ ) Motivasi ( $X_3$ ), Budaya kerja ( $X_4$ ), Iklim organisasi ( $X_5$ ).

Definisi konseptual dari variabel ini dapat dijelaskan sebagai berikut :

- 1. Kepuasan Kerja ( Y )  
Kartono (2006: 249) menyatakan kepuasan kerja adalah penilaian dari pekerjaan

- tentang seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan hal yang bersifat individual, setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda dengan system nilai yang berlaku pada dirinya. Adapun indikator ( butir-butir dalam pertanyaan ini) :
- a. Gaji
  - b. Pekerjaan
  - c. Rekan sekerja
  - d. Atasan
  - e. Promosi
  - f. Lingkungan Kerja
2. Komitmen Organisasi (  $X_1$  )  
 Komitmen organisasi menurut Rivai (dalam Octavia, 2006) didefinisikan sebagai suatu keadaan dimana seseorang karyawan memihak pada suatu organisasi tertentu dan tujuan-tujuannya, serta berniat memelihara keanggotaan dalam organisasi itu. Adapun indikator ( butir-butir dalam pertanyaan ini) :
- a. Faktor personal
  - b. Karakteristik pekerjaan
  - c. Karakteristik struktur
  - d. Pengalaman kerja
3. Kompensasi (  $X_2$  )  
 Menurut Malayu S.P. Hasibuan (2003:118) menyatakan bahwa: "Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Adapun indikator ( butir-butir dalam pertanyaan ini) :
- a. Faktor Pemerintah
  - b. Standar dan Biaya Hidup pegawai
  - c. Ukuran Perbandingan gaji
  - d. Kesepakatan pegawai
  - e. Kemampuan Membayar
4. Motivasi (  $X_3$  )  
 Hasibuan (2007:95) mendefinisikan motivasi adalah suatu pengertian yang mengandung semua alat penggerak alasan-alasan atau dorongan-dorongan dalam diri manusia yang menyebabkan ia berbuat sesuatu. Adapun indikator ( butir-butir dalam pertanyaan ini) :
- a. Persepsi seseorang mengenai diri sendiri
  - b. Harga diri
  - c. Harapan pribadi
  - d. Kebutuhan
  - e. Keinginan
  - f. Kepuasan kerja
  - g. Prestasi kerja yang dihasilkan
  - h. Jenis dan sifat pekerjaan
  - i. Kelompok kerja dimana seseorang bergabung
  - j. Organisasi tempat orang bekerja
  - k. Situasi lingkungan kerja
  - l. Gaji
5. Budaya kerja (  $X_4$  )  
 Pabundu (2008: 4) menyatakan budaya kerja adalah seperangkat asumsi dasar dan keyakinan yang dianut oleh anggota-anggota organisasi kemudian dikembangkan dan diwariskan guna mengatasi masalah-masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi



internal. Adapun indikator ( butir-butir dalam pertanyaan ini ) :

- a. Budaya kekuasaan (*power culture*)
- b. Budaya peran (*role culture*)
- c. Budaya pendukung (*support culture*)
- d. Budaya prestasi (*achievement culture*)

#### 6. Disiplin kerja (X<sub>5</sub>)

Disiplin kerja sikap mental tercermin dalam perbuatan atau tingkah laku perorangan, kelompok atau masyarakat berupa ketaatan (*obedience*) terhadap peraturan-peraturan atau ketentuan yang ditetapkan pemerintah atau etik norma dan kaidah yang berlaku dalam masyarakat untuk tujuan tertentu. Adapun indikator (butir-butir dalam pertanyaan ini) :

- b. Ketaatan
- c. Disiplin
- d. Loyalitas
- e. Tepat waktu
- f. Keadilan
- g. Penambahan jam kerja

#### G. Teknik Analisis Data

1. Metode Analisa Dan pengujian Hipotesis

##### Pengujian Validitas

Uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk

mengungkapkan sesuatu yang akan diukur oleh kuesioner tersebut (Ghozali, 2011:52).

Dalam penelitian ini peneliti menggunakan korelasi item antara lain item dan total skor item yang dihitung dengan rumus korelasi product moment. Adapun rumus korelasi *product momet* sebagai berikut:

$$r = \frac{N\Sigma XY - (\Sigma X)(\Sigma Y)}{\sqrt{\{N\Sigma X^2 - (\Sigma X)^2\}} \sqrt{\{N\Sigma Y^2 - (\Sigma Y)^2\}}}$$

Keterangan

r = koefisien korelasi (r hitung)

X = skor mentah variabel X

Y = skor mentah variabel Y

n = jumlah sampel

Sedangkan kriteria pengujiannya adalah :

1) Apabila r hitung > r tabel, maka indikatornya dinyatakan valid

2) Apabila r hitung < r tabel, maka indikatornya dinyatakan tidak valid (Umar, 2002 : 190)

##### Uji Reliabilitas Instrumen

Uji reliabilitas digunakan untuk mengetahui sejauh mana hasil suatu pengukuran dapat dipercaya. Untuk menguji reliabilitas dari

kuesioner digunakan teknik Cronbach Alpha ( $\alpha$ ). Dengan menggunakan degree of freedom  $n - 2$  diperoleh r tabel.

Rumus reliabilitas :

$$r_{11} = \frac{k}{(k-1)} \left[ \frac{1 - \sum \sigma^2 b}{\sigma^2 t} \right]$$

Keterangan :

$r_{11}$  = Reliabilitas instrumen

$k$  = Banyaknya butir pertanyaan

$\sigma^2 t$  = Varians total

$\sum \sigma^2 b$  = Jumlah varians butir

Pengujiannya sebagai berikut :

- a. Apabila  $\alpha > 0,60$ , maka pertanyaan dinyatakan reliabel
- b. Apabila  $\alpha < 0,60$ , maka pertanyaan dinyatakan tidak reliabel.

Dalam melakukan uji validitas dan uji reliabilitas digunakan program SPSS

### Uji Asumsi Klasik

Tujuan pengujian asumsi klasik ini adalah untuk memberikan kepastian bahwa persamaan regresi yang didapatkan memiliki ketepatan dalam estimasi, tidak bias dan konsisten. Untuk menguji model analisis yang digunakan Metode regresi *ordinary least square* akan menghasilkan persamaan yang baik apabila

memenuhi pengujian sebagai berikut (Priyatno, 2009:28) :

- i. Uji Normalitas
- ii. Uji Multikolinearitas
- iii. Uji Heteroskedastisitas
- iv. Uji Autokorelasi
- v. Uji Linearitas (*Test for Linearity*)

### Analisis Regresi Linier Berganda

Menurut Sukestiyarno (2011:79) : "Analisis regresi berganda adalah analisis yang memproses pengaruh lebih dari satu variabel independen terhadap sebuah variabel dependen".

Untuk mengetahui pengaruh antara variabel bebas (X) yaitu Komitmen organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ) Motivasi ( $X_3$ ), Budaya Kerja ( $X_4$ ), dan Iklim Organisasi ( $X_5$ ), terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y), maka digunakan analisis regresi berganda (Pangestu dan Djarwanto, 2000: 284 – 290) adalah sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + b_5 X_5 + e$$

Dimana :

Y = Kepuasan kerja

$X_1$  = Komitmen organisasi

$X_2$  = Kompensasi

$X_3$  = Motivasi

$X_4$  = Budaya Kerja

$X_5$  = Iklim organisasi

A = Slope /  
 Konstan  
 $b_1$  = Koefisien  
 Regresi komitmen  
 organisasi  
 $b_2$  = Koefisien  
 Regresi Kompensasi  
 $b_3$  = Koefisien  
 Regresi Motivasi  
 $b_4$  = Koefisien  
 Regresi Budaya Kerja  
 $b_5$  = Koefisien  
 Regresi Iklim organisasi

### Uji Hipotesis

Untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat maka dilakukan pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dalam penelitian ini. Metode pengujian terhadap hipotesis yang diajukan dilakukan secara parsial menggunakan uji t, sedangkan pengujian secara simultan menggunakan uji F.

#### 1. Uji t

Uji t bertujuan untuk melihat secara parsial apakah ada pengaruh dari variabel terikat yaitu variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Motivasi ( $X_3$ ), Budaya Kerja ( $X_4$ ), dan Iklim Organisasi

( $X_5$ ), terhadap variabel terikat yaitu kepuasan kerja (Y) dan sekaligus menjawab hipotesis pertama, kedua, ketiga, keempat, dan kelima diperlukan uji t.

#### Kriteria Pengujian

- Apabila  $t_{hitung} < t_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### 2. Uji F

Untuk menguji variabel yang berpengaruh antara  $X_1, X_2, X_3, X_4$  dan  $X_5$ , secara simultan terhadap Y, maka digunakan uji F dan sekaligus untuk menjawab hipotesis keenam. Dasar pengambilan keputusan :

- Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  maka  $H_0$  diterima dan  $H_a$  ditolak
- Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima

#### 3. Koefisien

##### Determinasi

Koefisien determinan pada intinya mengukur seberapa jauh

kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel terkait. Kelemahan mendasar penggunaan koefisien determinan adalah biasanya terhadap jumlah variabel terikat yang dibutuhkan oleh model (Sugiono,2006:219) Rumus yang digunakan sebagai berikut :

$$R^2 = \frac{b_1(\sum X_1 Y) + b_2(\sum X_2 Y) + b_3(\sum X_3 Y) + b_4(\sum X_4 Y) + b_5(\sum X_5 Y)}{(\sum Y^2)}$$

Keterangan  
 $R^2$  = Koefisien determinan.  
 $b_1, b_2, b_3, b_4, b_5, b_6$  = Koefisien regresi.  
 $X_1, X_2, X_3, X_4, X_5, X_6$  = Variabel bebas.  
 $Y$  = variabel terikat.

## H. HASIL DAN PEMBAHASAN

### 1. Hasil Uji tingkat validitas

Validitas menunjukkan sejauhmana alat pengukur itu untuk mengukur apa yang akan diukur. Pada uji validitas ini diambil responden sejumlah 127 orang dari perangkat desa Kecamatan Moga Kabupaten Pemalang. Kemudian data tersebut dianalisis dengan menggunakan teknik korelasi *product moment* pada *level of significant* 95% (0,05) dengan derajat kebebasan (n-2) r tabel = 0,174. Dengan ketentuan r hitung > r tabel maka item pertanyaan tersebut tidak valid dan apabila r hitung < r tabel maka item pertanyaan tersebut valid, juga apabila nilai r hitung dari item pertanyaan tersebut negatif maka tidak valid. Adapun hasil perhitungan SPSS.17 Untuk tiap item pertanyaan adalah sebagai berikut

**Tabel**  
**Hasil Uji Validitas**

Variabel	Kode Item	r Hitung	r Tabel	Ket
Kepuasan Kerja	1	0, .657	0,174	Valid
	2	0, 748	0,174	Valid
	3	0, .641	0,174	Valid
	4	0, .676	0,174	Valid
	5	0, 640	0,174	Valid
	6	0, .603	0,174	Valid
	7	0, 628	0,174	Valid
	8	0, .570	0,174	Valid
	9	0, 703	0,174	Valid
	10	0, 641	0,174	Valid

Komitmen Organisasi	1	0,443	0,174	Valid
	2	0,513	0,174	Valid
	3	0,655	0,174	Valid
	4	0,613	0,174	Valid
	5	0,731	0,174	Valid
	6	0,715	0,174	Valid
	7	0,719	0,174	Valid
	8	0,679	0,174	Valid
	9	0,679	0,174	Valid
	10	0,645	0,174	Valid
	11	0,605	0,174	Valid
	12	0,621	0,174	Valid
	13	0,630	0,174	Valid
	14	0,716	0,174	Valid
	15	0,716	0,174	Valid
Kompensasi	1	0,507	0,174	Valid
	2	0,594	0,174	Valid
	3	0,560	0,174	Valid
	4	0,725	0,174	Valid
	5	0,601	0,174	Valid
	6	0,638	0,174	Valid
	7	0,473	0,174	Valid
	8	0,440	0,174	Valid
	9	0,588	0,174	Valid
	10	0,517	0,174	Valid
	11	0,663	0,174	Valid
Budaya Kerja	1	0,692	0,174	Valid
	2	0,718	0,174	Valid
	3	0,662	0,174	Valid
	4	0,698	0,174	Valid
Motivasi	1	0,432	0,174	Valid
	2	0,525	0,174	Valid
	3	0,441	0,174	Valid
	4	0,524	0,174	Valid
	5	0,550	0,174	Valid
	6	0,484	0,174	Valid
	7	0,474	0,174	Valid
	8	0,497	0,174	Valid
	9	0,641	0,174	Valid
	10	0,523	0,174	Valid
	11	0,474	0,174	Valid
Disiplin Kerja	1	0,675	0,174	Valid
	2	0,630	0,174	Valid
	3	0,719	0,174	Valid
	4	0,693	0,174	Valid

	5	0,652	0,174	Valid
	6	0,636	0,174	Valid
	7	0,684	0,174	Valid
	8	0,609	0,174	Valid
	9	0,476	0,174	Valid

Sumber : data yang diolah

## 2. Uji Tingkat Reliabilitas

Teknik perhitungan realibilitas digunakan untuk mengetahui pernyataan pada koesioner tersebut reliable atau tidak. Dengan kriteria *level of*

*significant* 95% (0,05) dengan ketentuan jika  $y$  hitung  $> r$  maka item pernyataan tersebut reliabel dan apabila  $y$  hitung  $< r$  maka item pernyataan tersebut tidak reliabel.

**Tabel 14**  
**Uji Reliabilitas**

Variabel	r Hitung	Cronbach Alpha	Keterangan
Kepuasan kerja	0,849	0,174	Reliabel
Komitmen organisasi	0,900	0,174	Reliabel
Kompensasi	0,797	0,174	Reliabel
Budaya Kerja	0,637	0,174	Reliabel
Motivasi	0,707	0,174	Reliabel
Disiplin Kerja	0,821	0,174	Reliabel

Sumber : data yang diolah

## Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Asumsi klasik yang digunakan dala penelitian ini Uji Normalitas, Uji Multikolinearitas, Uji Heteroskedastisitas, Uji Autokorelasi, Uji Linearitas (*Test for Linearity*). Berdasarkan hasil pengujian asumsi klasik seua variable penelitian ini dinyatakan bebas dari asumsi klasik, sehingga model regresi berganda yang disusun layak untuk menguji pengaruh antara variable independen terhadap dependen.

## C. Pengujian Hipotesis

### 1. Uji t Hitung

**Tabel 15**  
**t hitung**  
**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics		
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF	
1	(Constant)	1.248	4.821		3.278	.001		
	Komitmen (x1)	.197	.062	.226	3.163	.002	.837	1.194
	Kompensasi(x2)	.294	.090	.238	3.280	.001	.813	1.230
	Budaya (x3)	-.262	.095	-.192	-2.749	.007	.873	1.145
	Motivasi (x4)	.594	.173	.241	3.431	.001	.864	1.167
	iklim (x5)	.283	.084	.237	3.637	.001	.863	1.159

a. Dependent Variable: Kepuasan kerja

#### a. Uji t variabel komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai t hitung variabel komitmen Organisasi sebesar 3,365 Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dimana t-tabel = 2,002 dan t hitung 3.365 berarti t hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif antara variabel komitmen Organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

#### b. Uji t variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai t hitung variabel kompensasi sebesar 2,674 Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,010 lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dimana t-tabel = 2,002 dan t hitung 2.674 berarti t hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif antara variabel kompensasi ( $X_2$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

#### c. Uji t budaya kerja terhadap kepuasan kerja

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai t hitung variabel

budaya kerja sebesar 2,619. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,012 lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dimana t-tabel = 2,002 dan t hitung 2.619 berarti t hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif antara variabel budaya kerja ( $X_3$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**d. Uji t motivasi terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai t hitung variabel motivasi sebesar 3,375. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dimana t-tabel = 2,002 dan t hitung 3.375 berarti t hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif antara variabel motivasi ( $X_4$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel motivasi terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**e. Uji t Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja**

Berdasarkan tabel diatas bahwa nilai t hitung variabel Disiplin Kerja sebesar 3,375. Sedangkan nilai t tabel sebesar 2,002 dengan nilai signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05 ( $\text{sig} < 0,05$ ), berdasarkan hasil perhitungan tersebut, dimana t-tabel = 2,002 dan t hitung 3.375 berarti t hitung > t-tabel, sehingga  $H_0$  ditolak yang berarti ada pengaruh yang positif antara variabel Disiplin Kerja ( $X_5$ ) berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan demikian hipotesis yang menyatakan ada pengaruh yang signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja dapat diterima.

**2. Uji F Hitung**

Test Uji F secara bersama variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ )., maka didapatkan hasil sebagai berikut :



**Tabel 18**  
**ANOVA**

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	5304.504	5	1060.901	22.559	.000 <sup>a</sup>
Residual	5690.299	121	47.027		
Total	10994.803	126			

a. Predictors: (Constant), Iklim\_Organisasi\_X5, Komitmen\_Organisasi\_X1, Budaya\_Kerja\_X4, Motivasi\_X3, Kompensasi\_X2

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Berdasarkan tabel diatas dapat diketahui bahwa nilai F hitung sebesar 22.559 dengan taraf signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel yaitu  $df = N-k -1 ( 127-5-1) = 121$  dengan taraf signifikansi 5 % sebesar Sedangkan besarnya  $F_{tabel} 2,011$  berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $22.559 > 2,011$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel komitmen

organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja diterima

### 3. Koefisien Determinasi ( $R^2$ )

**Tabel 19**  
**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.695 <sup>a</sup>	.482	.461	6.858	1.151

a. Predictors: (Constant), Iklim\_Organisasi\_X5, Komitmen\_Organisasi\_X1, Budaya\_Kerja\_X4, Motivasi\_X3, Kompensasi\_X2

b. Dependent Variable: Kepuasan\_Kerja\_Y

Pengujian dengan determinasi majemuk berfungsi untuk mengukur persentase total dijelaskan oleh regresi. Ini berarti dapat dikatakan penggunaan model koefisien determinasi ( $R^2$ ), hasil  $R^2 = 0,482$  berarti bahwa 48,2% kepuasan kerja (Y) dipengaruhi oleh

besarnya Komitmen ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Iklim ( $X_5$ ) sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

### D. Hubungan antara Uji t, Uji F, dan $R^2$

Berdasarkan hasil uji regresi linier berganda dinyatakan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh Komitmen organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Iklim ( $X_5$ ). Hal ini dibuktikan dengan nilai masing-masing koefisien regresi bernilai positif yaitu untuk koefisien regresi pada variabel Komitmen organisasi ( $b_1$ ) yaitu sebesar 0,394, koefisien regresi pada variabel kompensasi ( $b_2$ ) yaitu sebesar 1,774, koefisien regresi pada variabel Budaya kerja ( $b_3$ ) yaitu sebesar 0,359, koefisien regresi pada variabel Motivasi kerja ( $b_4$ ) yaitu sebesar 0,448. Dan koefisien regresi pada variabel Iklim organisasi ( $b_5$ ) yaitu sebesar 0,448.

Hal ini didukung dengan uji t yang diperoleh t hitung untuk variabel Komitmen organisasi 3,365, variabel kompensasi sebesar 2,674, variabel budaya kerja sebesar 2,619 dan variabel motivasi kerja sebesar 3,375, dan Disiplin Kerja sebesar 3,375 sedangkan t tabel sebesar 2,002 ini berarti  $t_{hitung} > t_{tabel}$  yang membuktikan bahwa kelima variabel bebas yaitu variabel Komitmen organisasi ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Budaya kerja ( $X_3$ ), Motivasi kerja ( $X_4$ ), Disiplin Kerja ( $X_5$ ). secara parsial mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja

Hasil uji  $F$  diperoleh nilai nilai  $F$  hitung sebesar 22.559 dengan taraf signifikansi 0,000 jauh lebih kecil dari 0,05. Nilai

tersebut lebih besar dari  $F$  tabel yaitu  $df = N - k - 1$  ( $127 - 5 - 1$ ) = 121 dengan taraf signifikansi 5 % sebesar Sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  2,011 berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $22.559 > 2,011$ ). Sehingga  $H_0$  ditolak artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Oleh karena itu hipotesis yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). berpengaruh secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja diterima. Begitu pula dengan hasil uji koefisien determinan hasil  $R^2 = 0,482$  berarti bahwa 48,2% kepuasan kerja ( $Y$ ) dipengaruhi oleh besarnya Komitmen ( $X_1$ ), kompensasi ( $X_2$ ), Budaya ( $X_3$ ), Motivasi ( $X_4$ ), Iklim ( $X_5$ ) sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model.

## **E. Analisis Hasil Penelitian dengan penelitian Terdahulu**

### **1. Variabel komitmen organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis pertama yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal

ini dibuktikan dari uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 3,365 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indriyaningrum, 2004) yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja

**2. Variabel kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis kedua yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,674 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Haryanti (2009) yang menyatakan bahwa variabel kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

**3. Variabel budaya kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan

antara variabel budaya kerja terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Lely Mulyani, 2007 yang menyatakan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

**4. Variabel motivasi kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel motivasi kerja terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 2,619 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,002 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Endo Wijaya Kartika dan Tohmas S Kaihatu (2010) yang menyatakan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

**5. Variabel Disiplin Kerja secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

Hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan antara variabel Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari uji t dimana nilai t hitung lebih besar dari t tabel yaitu sebesar 3,375 dengan tingkat signifikansi sebesar 0,001 lebih kecil dari 0,05. Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh (Indriyaningrum, 2004) yang menyatakan bahwa variabel disiplin kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja

**6. Variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi kerja ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). secara bersama-sama (simultan) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.**

Hipotesis keempat yang menyatakan bahwa terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi kerja ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). terhadap kepuasan kerja terbukti kebenarannya. Hal ini dibuktikan dari uji F diperoleh F hitung sebesar 22.559 dengan taraf signifikansi 0,000 jauh lebih kecil

dari 0,05. Nilai tersebut lebih besar dari F tabel yaitu  $df = N - k - 1$  ( $127 - 5 - 1$ ) = 121 dengan taraf signifikansi 5 % sebesar 2,011. Sedangkan besarnya  $F_{tabel}$  2,011 berarti  $F_{hitung}$  lebih besar dari  $F_{tabel}$  ( $22.559 > 2,011$ ). Hal ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan sejalan dan mendukung penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Risky Novianto Aribowo (2011), Masrukhin dkk (2006), Pranawa (2010), Nana Suryana (2009). Dan Hari Susanto (2009). yang menyatakan bahwa variabel komitmen organisasi ( $X_1$ ), Kompensasi ( $X_2$ ), Budaya Kerja ( $X_3$ ), Motivasi kerja ( $X_4$ ) dan Disiplin Kerja ( $X_5$ ). berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ini menunjukkan bahwa penelitian yang penulis lakukan mendukung penelitian terdahulu.

**A. Simpulan**

Berdasarkan hasil dan pembahasan atas analisis serta uji hipotesis yang telah dilakukan, maka penelitian ini dapat disimpulkan sebagai berikut :

1. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel komitmen organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
2. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kepuasan kerja perangkat desa. .

3. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel budaya kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
4. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
5. Dari hasil pengujian hipotesis menunjukkan bahwa variabel Disiplin Kerja berpengaruh positif dan signifikan sebesar terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
6. Dari hasil pengujian uji F diperoleh terdapat pengaruh positif dan signifikan secara simultan antara variabel variabel komitmen organisasi ,Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi kerja dan Disiplin Kerja. berpengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa.
7. Dari hasil uji koefisien determinan hasil  $R^2 = 0,482$  berarti bahwa 48,2% kepuasan kerja dipengaruhi oleh besarnya Komitmen, kompensasi, Budaya , Motivasi, Disiplin Kerja sisanya sebesar 51,8% dipengaruhi oleh faktor lain diluar model penelitian ini misalnya kompetensi dan komunikasi.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan yang ada, maka penulis menyampaikan beberapa saran yang berkaitan dengan kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan

Moga kabupaten Pemalang, agar dapat digunakan sebagai bahan pertimbangan bagi pihak pengelola dan peneliti lebih lanjut sebagai berikut :

1. Diadakan evaluasi secara berkala dan berkelanjutan dengan pengukuran terhadap tingkat kepuasan kerja sehingga dapat melihat faktor apa saja yang perlu ditingkatkan. Dengan prosentase yang hanya 48,2 % pengaruh Komitmen, kompensasi, Motivasi, Budaya, dan Disiplin Kerja terhadap kepuasan kerja maka perlu adanya evaluasi dan analisa kira-kira factor lain apa yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Selain itu perlu juga adanya kotak saran dan keluhan.
2. Peneliti Lebih Lanjut

Pada penelitian mendatang perlu diteliti lebih lanjut variabel-variabel lain yang mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Kecamatan Moga kabupaten Pemalang, misalnya pemberian promosi Jabatan, komunikasi dan penyediaan sarana yang bersifat modern berbasis tehnologi. Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Marihot Tua Efendi Hariandja (2002 : 291), antara lain :

- Gaji, yaitu jumlah bayaran yang diterima seseorang sebagai akibat dari pelaksanaan kerja apakah

sesuai dengan kebutuhan dan dirasakan adil.

- Pekerjaan itu sendiri, yaitu isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
- Rekan sekerja, yaitu teman-teman kepada siapa orang seseorang senantiasa berinteraksi dalam pelaksanaan pekerjaan. Seseorang dapat merasakan rekan kerjanya sangat menyenangkan atau tidak menyenangkan.

#### DAFTAR PUSTAKA

- Arikunto, Suharsimi, 1997. **Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek. Edisi Revisi V.**: Rineka Cipta : Jakarta
- Arni, Muhammad, 1996. **Komunikasi Organisasi**, Bumi Aksara : Jakarta
- Brophy, Jere, R. 1990. **Education Psychologi**. Longman New York
- Danim, Sudarwan, 2004, **Motivasi Kepemimpinan dan Efektivitas Kelompok**, Rineka Cipta : Jakarta,
- David, Keith dan Newstrom, John. W. 1996. **Perilaku Dalam Organisasi**. Terj. Agus Dharma. Erlangga : Jakarta
- Fathoni, Abdurrahmat, 2006, **Organisasi dan Manajemen Sumber Daya Manusia**, Rineka Cipta : Jakarta
- Fraser T.M, Human Stress, 1993. **Work and Satisfaction**, terjemahan Ny. L Mulyana, , Pustaka Binaman Presindo: Jakarta
- Ghozali, Imam, 2006, **Aplikasi Analisis Multivariat Dengan Program SPSS**, Badan Penerbit Universitas Diponegoro: Semarang
- Gibson, James L., John M. Ivancevich and James H. Donnelly, Jr. 1985. **Organization Behavior: Structure, Process.**, Business Publications Inc. Plano Texas
- Hasibuan, Malayu S.P, 1996. **Manajemen Dasar Pengertian dan Masalah**, : PT Gunung Agung: Jakarta
- Hasibuan, Malayu S.P. 2007. **Organisasi dan Motivasi**. PT. Bumi Aksara: Jakarta
- Handoko, T. Hani. 2000. **Manajemen**. Edisi 2.: BPFE : Yogyakarta  
<http://www.bambangtrie.com/?p=6>  
diakses 7 Nopember 2009  
<http://gurutisna.wordpress.com/2009/03/05/iklim-organisasi/> diakses 18 Nopember 2009  
[http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan Kerja](http://id.wikipedia.org/wiki/Kepuasan_Kerja) diakses 20 Desember 2009  
[http://digilib.unila.ac.id/go.php?id=lap\\_tunilapp-gdl-s2-2006-roslina-515](http://digilib.unila.ac.id/go.php?id=lap_tunilapp-gdl-s2-2006-roslina-515) diakses 20 Desember 2009
- Husain, Umar, 1997. **Metodologi Penelitian Aplikasi dalam Pemasaran**,: Gramedia : Jakarta
- Indriyaningrum, 2004, **“Hubungan Perilaku Kepemimpinan Kepala Sekolah, Disiplin Kerja dengan Kepuasan Kerja Guru SD pada Perhimpunan Pelayanan Pendidikan Marsudirini Kota Semarang”**, Tesis PPS UNNES
- Jalal F dan Supriadi, D, 2001, **Reformasi Pendidikan Dalam Konteks Otonomi Daerah**, Bappenas-Depdiknas, Adicita Karya Nusantara: , Jakarta
- James J Jones and Donald L Walters, 2008, **Human Resource**

- Management In Education**, Q-Media : Yogyakarta :
- Kenneth N. Wexley dan Gary A Yuki, 1992. **Organizational Behaviour and Personnel Psychology**, Penerjemahan Muh. Shobarudin. Rineka Cipta : Jakarta
- Moekijat, 1989. **Manajemen Kepegawaian**,. Alumni: Bandung
- Mulyani, Lely, 2007, **“Pengaruh Kepemimpinan Kepala Sekolah, Motivasi Berprestasi dan Budaya Sekolah terhadap Produktivitas SMP Negeri di Kabupaten Brebes”**, Tesis PPS UNNES
- Pareek, Udai, 1999, **Perilaku Organisasi**. Karya Unipress : Jakarta
- Richard M. Steers, 1980, **Efektivitas Organisasi**. Erlangga : Jakarta
- Riduwan, 2007. **Belajar Mudah Penelitian untuk Guru-Karyawan dan Peneliti Pemula**. Alfabeta : Bandung
- Ridwan. 2009. **Metode & Teknik Menyusun Proposal Penelitian**. Alfabeta : Bandung
- Robbins P, Stepphen 2001, **Organizational Behaviour : Concepts, Controversies, Aplications.**: Prentice Hall. Inc : New Jersey
- Samsudi, 2006. **Disain Penelitian Pendidikan**. UNNES PRESS : Semarang
- Santoso, Singgih, 2002, **Buku Latihan SPSS Statistik Parametrik**, , PT Alex Media Komputindo: Jakarta
- Santoso, Singgih, 2003, **Mengolah Data Statistik Secara Profesional**, , PT Alex Media Komputindo: Jakarta
- Santoso, Singgih, 2006, **Menggunakan SPSS Untuk Statistik Multivariat**, , PT Alex Media Komputindo: Jakarta
- Slamet, Achmad , 2007. **Manajemen Sumber Daya manusia**, Universitas Negeri Semarang Press : Semarang
- Sugiyono, 2002, **Statistika Untuk Penelitian**, Alfabeta : Bandung,
- Sugiyono, 2008. **Metode Penelitian Pendekatan. Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D**. Alfabeta: Bandung :
- Tim Penyusun, 2009. **Panduan Penulisan Karya Ilmiah**. : UNNES PRESS: Semarang
- Uno, Hamzah B, 2007, **Teori Motivasi dan Pengukurannya.**, Bumi Aksara: Jakarta
- Usman, Husaini, 2008, **Manajemen, Teori Praktik dan Riset Pendidikan**, Bumi Aksara: Jakarta
- Wahjosumidjo, 1984. **Kepemimpinan dan Motivasi**. Ghala Indonesia : Jakarta
- Winardi, 1971, **Organisasi Perkantoran Modern**. Alumni: Bandung :