



Pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah

Section:
HR Management

Mariati Simanullang
Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka
Tangerang Selatan, Indonesia

Abstract

This study aims to analyze the direct and indirect effects of organizational climate, and compensation for work motivation of employees in the Community and Village Empowerment Service of Tapanuli Tengah Regency. The method used is the quantitative method of causality. The population in the study was 37 respondents. The results showed that organizational climate, compensation had a direct effect on employee motivation in the Community and Village Empowerment Service of Tapanuli Tengah Regency and had a positive and significant effect on employee job satisfaction. Then the organizational climate and compensation indirectly have a positive but insignificant effect on job satisfaction through the work motivation of the employees of the Community and Village Empowerment Service of Tapanuli Tengah Regency.

Received: 10 Jan 2021
Revised: 23 Feb 2021
Accepted: 15 Mar 2021
Online: 21 Mar 2021

Keywords:

Organizational Climate, Compensation, Work Motivation, Job Satisfaction

Jurnal Riset Manajemen
dan Bisnis

Vol. 6, No. 1, 2021
pp. 19 - 30

Corresponding author

Mariati Simanullang
Program Pasca Sarjana, Universitas Terbuka
Tangerang Selatan, Indonesia
Email: Mariatisimanullang82@gmail.com

© The Author(s) 2021
DOI: <https://doi.org/10.36407/jrmb.v6i1.336>



CC BY: This license allows reusers to distribute, remix, adapt, and build upon the material in any medium or format, so long as attribution is given to the creator. The license allows for commercial use.

PENDAHULUAN

Pegawai merupakan salah satu input yang penting di dalam sistem pemerintahan. Keberadaan Pegawai yang berkualitas sangat mempengaruhi output yang dihasilkan suatu organisasi. Tuntutan terhadap kompetensi pegawai saat ini sudah menjadi suatu keharusan sebagai bagian dalam upaya menghasilkan pegawai yang berkualitas. Kesuksesan pembangunan daerah ditentukan dengan ketersediaan sumber daya alam adalah sumber daya manusia yang terbatas dan berkualitas dengan fisik tangguh, mental kuat, kesehatan prima dan master ilmu pengetahuan dan teknologi (Ariwibowo, 2018). Manajemen sumber daya manusia merupakan bagian dari manajemen yang memfokuskan diri pada unsur manusia. Peran sumber daya manusia sangat diperlukan untuk beradaptasi pada segala perubahan globalisasi yang terjadi. Sumber daya manusia yang ada di organisasi harus selalu dikembangkan secara terus menerus guna meningkatkan kemampuan agar sesuai dengan tuntutan lingkungan bisnis (Rahayu, 2017).

Hal penting dalam pengelolaan manajemen sumber daya manusia adalah mengelola unsur manusia secara baik agar diperoleh tenaga kerja yang puas akan pekerjaannya. Kepuasan kerja pegawai adalah faktor yang dapat mempengaruhi perjalanan organisasi secara keseluruhan. Adanya kepuasan yang dirasakan pegawai dalam bekerja merupakan gambaran bahwa pegawai memiliki perasaan senang / kenyamanan dalam menjalankan tugas dan tanggung jawabnya. Selain itu, kepuasan kerja juga dapat disebut sebagai suatu sikap positif pegawai terhadap berbagai situasi dan kondisi tempat kerja. Kepuasan kerja yang dimiliki oleh seorang pegawai akan memperlihatkan sikap yang positif terhadap pekerjaan dalam bekerja, sedangkan pegawai yang tidak puas akan memperlihatkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan sendiri. Kepuasan kerja merupakan hasil dari berbagai sikap bagi seorang pegawai, jika suatu pekerjaan sesuai dengan kepentingan dan harapan maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakan oleh pegawai demikian pula sebaliknya.

Berdasarkan observasi awal dan wawancara dengan salah satu Kepala Bidang (Kabid) di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah diketahui bahwa kinerja pegawai negeri sipil di Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli masih belum mencapai indeks prestasi maksimum dari segi kuantitas dapat dilihat dengan tidak tercapainya target yang ditetapkan. Wawancara awal terhadap beberapa pegawai dapat disimpulkan yaitu beberapa pegawai merasa kurang puas terhadap waktu pembayaran tunjangan kinerja yang tidak tepat waktu, Kurang puas terhadap pekerjaan yang dibebankan, Kurang puas terhadap fasilitas kantor yang masih sangat minim sehingga menghambat penyelesaian pekerjaan.

Hal tersebut diatas menunjukkan adanya ketidakpuasan pegawai terhadap kondisi kerja maupun pekerjaan itu sendiri yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja mereka. Selain itu, menurut beberapa pegawai menyatakan bahwa mereka menginginkan situasi dan kondisi yang lebih baik lagi dari yang ada saat ini. Sejumlah peraturan, prosedur kerja, sistem penghargaan bagi para pegawai, baik tetap maupun honorer, iklim organisasi yang masih perlu mendapat perhatian dianggap memberikan pengaruh pada tingkat kepuasan kerja para pegawai. Faktor-faktor yang dapat menimbulkan kepuasan kerja tersebut adalah: Faktor hubungan antar pegawai, Faktor individual, yaitu yang berhubungan dengan Sikap orang terhadap pekerjaannya, Umur orang sewaktu bekerja, Jenis kelamin. Permasalahan – permasalahan yang banyak ditemui terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah, menjadi tantangan bagi peneliti akan melakukan penelitian terkait dengan hubungan antara iklim organisasi, kompensasi, motivasi kerja dan kepuasan kerja.

KAJIAN PUSTAKA

Kepuasan kerja merupakan perasaan pekerja atau pegawai terhadap pekerjaannya, hal ini merupakan sikap umum terhadap pekerjaan yang didasarkan penilaian aspek yang berada dalam pekerjaan. Sikap

seseorang terhadap pekerjaan menggambarkan pengalaman yang menyenangkan dan tidak menyenangkan juga harapan dimasa mendatang. Menurut Robbins (2015), kepuasan kerja adalah sikap umum yang menyatakan puas atau tidak puas seseorang akan pekerjaan yang dilakukannya. Triatna (2016) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai keadaan emosional seseorang terhadap pekerjaannya, apakah menyenangi pekerjaan itu atau tidak. Gibson (1985 dalam Triatna, 2016) menyatakan kepuasan kerja sebagai sikap yang dimiliki para pekerja tentang pekerjaan mereka. Hal itu merupakan hasil dari persepsi mereka tentang pekerjaan.

Richard (2012) menegaskan bahwa kepuasan kerja berhubungan dengan perasaan atau sikap seseorang mengenai pekerjaan itu sendiri, gaji, kesempatan promosi atau pendidikan, pengawasan, rekan kerja, beban kerja dan lain-lain. Arti dari sikap tersebut adalah sesuatu yang ada hubungannya dengan pekerjaan seperti gaji, pengawasan *supervise*, kondisi kerja, penilaian kerja yang adil dan tidak saling merugikan, pengalaman terhadap kecakapan, penyelesaian yang cepat terhadap perlakuan dan keluhan yang baik dari pimpinan terhadap pegawai. Menurut Mathis dan Jackson (2006) kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif yang merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang. Wagner dan Hollenbeck (2009) mengemukakan bahwa kepuasan kerja adalah ungkapan perasaan senang atau pernyataan emosi yang positif dari hasil pemenuhan suatu pekerjaan atau pengalaman pekerjaan. Sedangkan menurut Wilsom (2012) menyatakan bahwa dengan kepuasan kerja seorang pegawai dapat merasakan pekerjaannya apakah menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan.

Menurut Baron & Byrne (1994), terdapat dua kelompok faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Faktor pertama adalah faktor organisasi yang terdiri dari kebijaksanaan perusahaan dan iklim kerja. Sedangkan Faktor kedua adalah faktor individual atau karakteristik pegawai. Pada faktor individual terdapat dua penilaian penting terhadap kepuasan kerja yaitu status dan senioritas. Status kerja yang rendah dan pekerjaan yang rutin akan banyak mendorong pegawai untuk mencari alternative pekerjaan lain, yang berarti faktor tersebut dapat menimbulkan ketidakpuasan kerja dan pegawai yang mempunyai ketertarikan dan tantangan kerja akan lebih merasa puas dengan hasil kerjanya jika mereka dapat menyelesaikan dengan hasil yang maksimal. Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu gaji, kondisi kerja, mutu pengawasan, teman sekerja, jenis pekerjaan, keamanan kerja dan kesempatan untuk maju serta faktor individu yang berpengaruh adalah kebutuhan-kebutuhan yang dimilikinya. Hal serupa dikemukakan oleh Ghiselli dan Brown, terdapat lima faktor yang menimbulkan kepuasan kerja, yaitu Kedudukan/posisi, dan Pangkat /golongan.

Hubungan Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi

Iklim organisasi (atau disebut juga suasana organisasi) adalah serangkaian lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang berpengaruh terhadap perilaku seseorang dalam melaksanakan pekerjaan. Taiguri dan Litwin (1968) mendefinisikan iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi yang secara relatif terus berlangsung, dialami oleh anggota organisasi mempengaruhi perilaku mereka dan dapat dilukiskan dalam pengertian satu set karakteristik atau sifat organisasi. Owen (1991) mendefinisikan iklim organisasi sebagai studi persepsi individu mengenai aspek lingkungan organisasinya. Demikian juga Wirawan (2007) mendefinisikan iklim organisasi secara lebih luas yaitu persepsi anggota organisasi dan mereka yang berhubungan secara tetap dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Hubungan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Motivasi

Secara umum, pengertian kompensasi berkaitan dengan imbalan-imbalan finansial (*financial reward*)

yang diterima oleh orang-orang melalui hubungan kepegawaian mereka dengan sebuah organisasi. Davis & Werther dalam Firdaus (2012) menyebutkan bahwa *compensation is what employees receive in exchange for their contribution to the organization*. Wibowo (2016) mendefinisikan kompensasi sebagai jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Handoko (2014) mendefinisikan kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Masram dan Mu'ah (2015) kompensasi sebagai segala sesuatu yang diterima para pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka.

Motivasi diperlukan untuk mencapai tujuan organisasi dimana pegawai memerlukan dorongan agar dapat termotivasi. Dengan adanya kemauan yang tinggi dari diri pegawai itu sendiri dalam menjalankan tugas yang diberikan kepada pegawai maka akan memberikan dampak positif bagi perkembangan organisasi. Sebagai suatu organisasi, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah, sesuai Peraturan Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah Nomor 10 Tahun 2016 tentang Pembentukan Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 23 Tahun 2016 tentang Susunan Nomenklatur Satuan Kerja Perangkat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah dan Peraturan Bupati Tapanuli Tengah Nomor 15 Tahun 2017 tentang Uraian Tugas Pokok dan Fungsi Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah dalam melaksanakan tugas dan fungsinya dituntut meningkatkan kinerjanya dalam mendukung visi dan misi Bupati Tapanuli Tengah menyelenggarakan tugas bidang sosial Pemerintah Kabupaten Tapanuli Tengah. Oleh karena itu, kepuasan kinerja pegawai merupakan salah satu dasar Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah untuk dapat meningkatkan kinerja organisasinya.

Dalam pekerjaan yang didasarkan pada perbedaan tingkat /golongan, pekerjaan tersebut dapat memberikan sebuah kedudukan tertentu pada orang yang melakukannya. Apabila terdapat kenaikan upah, maka hal tersebut akan dianggap sebagai kenaikan pangkat, dan sebuah kebanggaan terhadap kedudukan yang baru yang akan merubah perilaku dan perasaannya. Hubungan langsung antara pegawai dengan pimpinan merupakan faktor yang sangat penting artinya dalam menaikkan produktifitas kerja. Kepuasan pegawai dapat ditingkatkan dengan perhatian dan hubungan yang baik antara pimpinan dengan bawahan, sehingga pegawai dapat merasakan bahwa dirinya adalah bagian yang penting dari organisasi kerja tersebut.

METODE

Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Jenis data dalam penelitian ini adalah data primer dan data sekunder. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah yang berjumlah 37 orang dengan teknik pengambilan sampel adalah sampel jenuh, yaitu menjadikan semua populasi menjadi sampel penelitian, sehingga sampel yang digunakan adalah 37 orang pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pengukuran

Seluruh skala diukur dengan kuesioner dari penelitian sebelumnya. Responden diminta untuk memberikan tanggapan 1 = sangat tidak setuju sampai dengan 5 = sangat setuju. Kepuasan kerja adalah suatu sikap umum terhadap Pekerjaan seorang pegawai (Robbins, 2015:181-182). Kepuasan diukur dengan enam indikator meliputi Pekerjaan itu sendiri, Kebijakan Instansi, Promosi, Supervisi, Rekan kerja, Kondisi kerja. Motivasi kerja diadaptasi dari motivasi McClelland dengan teori motivasi

prestasi dalam Edy Sutrisno (2016:128) dengan tiga indikator meliputi Kebutuhan untuk berprestasi, Kebutuhan berafiliasi, dan Kebutuhan untuk berkuasa.

Iklim organisasi mengacu pada Steers yang dikutip oleh Darzanti (2013:3) sebagai lingkungan internal yang mewakili faktor-faktor dalam organisasi yang menciptakan kultur dan lingkungan sosial dimana aktivitas- aktivitas pencapaian tujuan berlangsung dengan tujuh indikator meliputi: Struktur, Tanggung jawab, Resiko kerja, Kehangatan, Dukungan, Standar kerja, Konflik, dan Identitas. Kompensasi merupakan setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan (Slamet, 2007:265) meliputi Kepercayaan, Lingkungan kerja, Promosi, dan Toleransi

HASIL DAN PEMBAHASAN

Penelitian ini menggunakan analisis jalur dengan dua tahap pengujian yang menghasilkan dua persamaan. Model pertama akan dianalisis pengaruh iklim dan kompensasi terhadap motivasi kerja, dan model kedua menempatkan kepuasan kerja sebagai endogen dengan tiga prediktor yaitu iklim organisasi, kompensasi dan motivasi kerja.

Model 1

Motivasi = Iklim organisasi + Kompensasi

Tabel 1.

Model Regresi tahap 1

	B	Std. Error	Beta	t	Sig
<i>Iklim Organisasi</i>	0.274	0.095	.405	2.877	0.007
<i>Kompensasi</i>	0.249	0.09	.388	2.759	0.009
<i>Adj. R Square</i>	0.415				
<i>F-Statistics</i>	13.763				

Sumber: diolah dengan SPSS

Koefisien determinasi digunakan untuk menguji *goodness-fit* dari model regresi yang dapat lihat dari nilai *R Square*. Untuk mengetahui variabel Motivasi Kerja yang dipengaruhi variabel Iklim Organisasi dan Kompensasi dapat dilihat melalui besarnya koefisien determinasi. Hasil perhitungan nilai *R Square* adalah 0,447. Hasil ini berarti 44,7 persen motivasi kerja dapat dijelaskan oleh kedua variabel independen di atas, sedangkan sisanya yaitu 55,3 persen dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diikutsertakan dalam penelitian ini. Uji pengaruh simultan digunakan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama atau simultan mempengaruhi variabel dependen.

Variabel Iklim Organisasi (X_1) dengan tingkat probabilitas 0,007. Dengan demikian dapat disimpulkan $P = 0,007 < \alpha = 0,05$, maka terima hipotesis H_a dan tolak hipotesis H_o yang menyatakan variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap Motivasi Kerja. Kompensasi (X_2) dengan tingkat probabilitas 0,009, dengan demikian dapat disimpulkan $P = 0,009 < \alpha = 0,05$, maka terima hipotesis H_a dan tolak hipotesis H_o yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Motivasi Kerja. Berdasarkan Tabel 1. Berdasarkan uraian di atas maka dapat disusun persamaan regresi berganda sebagai berikut :

$$Y = 6,522 + 0,274 X_1 + 0,249 X_2$$

Model 2

Untuk mengetahui variabel Kepuasan Kerja yang dipengaruhi variabel Iklim Organisasi, Kompensasi dan Motivasi Kerja dapat ditentukan melalui besarnya nilai koefisien determinasi.

Tabel 2.

Model Regresi tahap 2

	<i>B</i>	<i>Std. Error</i>	<i>Beta</i>	<i>t</i>	<i>Sig</i>
<i>Iklim Organisasi</i>	.338	.111	.348	3.037	.005
<i>Kompensasi</i>	.352	.105	.382	3.357	.002
<i>Motivasi Kerja</i>	.427	.180	.298	2.374	.024
<i>Adj. R Square</i>	.687				
<i>F-Statistics</i>	27.377				

Sumber: diolah dengan SPSS

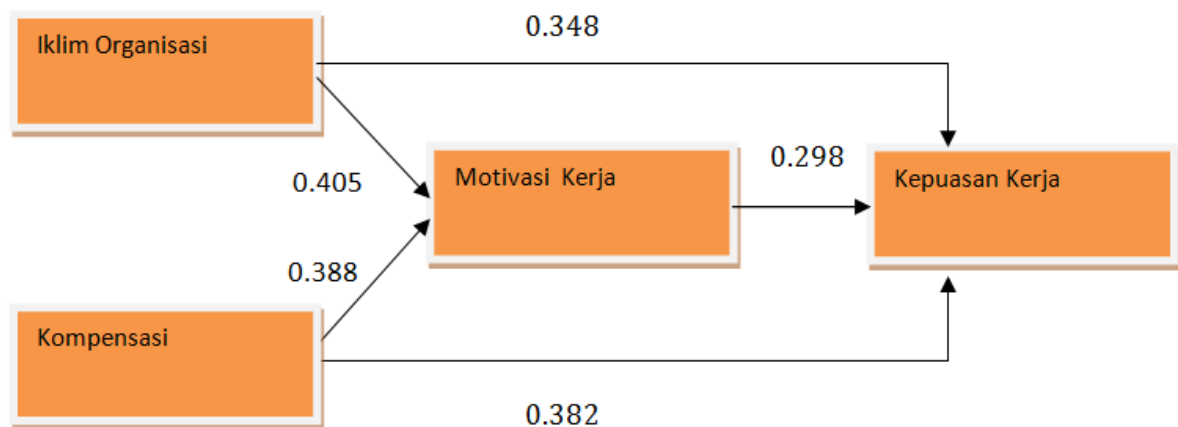
Uji statistik secara simultan memperlihatkan tingkat probabilitas 0,000, dapat disimpulkan, $P = 0,000 < \alpha 0,05$, yang artinya H_a diterima. berarti bahwa iklim organisasi, kompensasi dan motivasi kerja secara simultan signifikan dalam mempengaruhi Kepuasan Kerja. Untuk menguji koefisien regresi parsial secara individu dari masing-masing variabel bebas dapat dilihat pada Tabel 2. variabel iklim organisasi dengan tingkat probabilitas 0,005. Dengan demikian dapat disimpulkan $P 0,005 < \alpha 0,05$, maka disimpulna hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak yang menyatakan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai dinas pemberdayaan masyarakat dan desa kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel kompensasi dengan tingkat probabilitas 0,002. Dengan demikian dapat disimpulkan $P 0,002 < \alpha 0,05$, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak yang menyatakan variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel motivasi kerja dengan tingkat probabilitas 0,024. Dengan demikian dapat disimpulkan $P 0,024 < \alpha 0,05$, maka hipotesis H_a diterima dan hipotesis H_o ditolak yang menyatakan variabel Motivasi Kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah.

Pembahasan

Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,274 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan nilai satu satuan skor variabel Iklim Organisasi akan menaikkan nilai motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,274 per satu satuan skor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis pertama diketahui bahwa Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,249 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan

nilai satu satuan skor variabel Kompensasi akan menambah nilai motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,249 per satu satuan skor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kedua diketahui bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang berarti terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Hal ini diperkuat dari hasil penelitian Potale dan Uhing (2015) yang menunjukkan bahwa kompensasi dan stres kerja secara simultan berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Secara parsial kedua variabel kompensasi dan stres kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Sebaiknya pimpinan PT. Bank Sulut Cabang Utama dapat terus mempertahankan bahkan meningkatkan kepuasan karyawan sehingga tujuan utama dari organisasi bisa tercapai. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian hasil penelitian Elviera Sari (2011), menunjukkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja.



Gambar 1.

Hasil Penelitian

Iklim Organisasi mempunyai berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel Iklim Organisasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,338 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan nilai satu satuan skor variabel Iklim Organisasi akan menambah nilai Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,338 per satu satuan skor. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis ketiga diketahui bahwa Iklim Organisasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli . Pada Variabel Kompensasi, variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel Kompensasi memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,352 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan nilai satu satuan skor variabel Kompensasi akan menambah nilai Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,352 per satu satuan skor.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis keempat diketahui bahwa Kompensasi mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Semakin baik Kompensasi maka akan semakin meningkat Kepuasan

Kerja. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh kompensasi terhadap Kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah.

Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Variabel motivasi kerja memiliki nilai koefisien regresi sebesar 0,427 mempunyai pengaruh yang searah yang artinya setiap kenaikan nilai satu satuan skor variabel motivasi kerja akan menambah nilai Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 0,427 per satu satuan skor. Hal ini diperkuat oleh hasil penelitian Endo Wijaya Kartika (2010), menunjukkan bahwa kepuasan kerja dipengaruhi secara signifikan oleh motivasi. Berdasarkan hasil pengujian hipotesis kelima diketahui bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh yang berarti terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Temuan penelitian ini membuktikan bahwa ada pengaruh motivasi kerja pegawai terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Besar pengaruh motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebesar 14,82%.

Iklim Organisasi terhadap Kepuasan pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah adalah 46,9%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 34,8% dan pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 12,1%. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung Iklim Organisasi melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebagai variabel intervening. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa pengaruh Iklim Organisasi akan lebih kecil jika dilakukan melalui motivasi kerja. Secara simultan dan secara sendiri-sendiri berdasarkan analisis jalur dimensi iklim organisasi struktur, arus komunikasi, tanggung jawab, penghargaan terhadap sumberdaya manusia dan imbalan dan sanksi secara nyata dan positif berpengaruh terhadap produktivitas kerja pegawai di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo (Kamuli, 2012).

Berdasarkan hasil analisis jalur diketahui bahwa besar pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah adalah sebesar 49,8%, yang terdiri dari pengaruh langsung sebesar 38,2%, pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah sebesar 11,6%. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil dari pada pengaruh tidak langsungnya. Dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi efektif meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah melalui motivasi kerja, dengan kata lain dapat ditegaskan bahwa Kompensasi tidak mengalami peningkatan jika motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah semakin baik tentunya akan dapat meningkatkan Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah dalam melaksanakan tugas.

Besar pengaruh langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja melalui motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Hasil perhitungan ini menunjukkan bahwa pengaruh tidak langsung Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja lebih kecil dari pada pengaruh langsungnya. Hal ini sejalan dengan pendapat Arta dan Harsono (2016), Maria (2013) dan Wulansari et al (2017). Untuk variabel kompensasi kerja, secara umum mendapat tanggapan yang baik dari pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Tapanuli Tengah, namun mengenai pemberian tpp dipandang

perlu ditetapkan peraturan daerah atau peraturan bupati mengenai perubahan tunjangan perbaikan penghasilan menjadi tunjangan kinerja (tukin) serta pengalokasian anggaran yang memadai sehingga besaran tpp atau tukin yang diberikan kepada pegawai yang berkedudukan sebagai staf atau fungsional umum dan teknis, jabatan struktural administrator dan pengawas dapat ditingkatkan, berdasarkan beban kerja, tanggung jawab dan resiko. Pegawai juga berharap agar besarnya tidak terlalu jauh berbeda dengan kabupaten/kota yang bertetangga dan proses pencairannya dilakukan setiap awal bulan

KESIMPULAN

Penelitian ini menghasilkan beberapa kesimpulan, pertama, terdapat pengaruh langsung (secara simultan signifikan) iklim organisasi dan kompensasi mempengaruhi motivasi *kerja* pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Kedua, terdapat pengaruh langsung iklim organisasi, kompensasi dan motivasi *kerja* terhadap *kepuasan kerja* pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Ketiga, terdapat pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan kompensasi terhadap *kepuasan kerja* melalui motivasi *kerja* pegawai.

Implikasi dan Keterbatasan

Berdasarkan kesimpulan dari hasil penelitian yang telah dilakukan, maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah harus lebih memperhatikan iklim organisasi dalam rangka meningkatkan motivasi kerja Pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. *Variabel kompensasi* lebih besar mempengaruhi *kepuasan kerja*, maka dalam rangka peningkatan *kepuasan kerja* pegawai, Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah harus lebih memperhatikan variabel Kompensasi. Berdasarkan hasil penelitian terhadap pengaruh tidak langsung iklim organisasi dan kompensasi terhadap *kepuasan kerja* melalui motivasi *kerja*, maka Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah dapat melaksanakan pilihan kebijakan, yaitu : Pertama, dalam rangka peningkatan *kepuasan kerja* pegawai, maka factor kompensasi dan iklim organisasi lebih mempengaruhi langsung daripada peningkatan motivasi *kerja* dalam rangka peningkatan *kepuasan kerja* pegawai. Kedua, peningkatan motivasi *kerja* pegawai, maka factor iklim organisasi lebih besar pengaruh langsungnya terhadap motivasi *kerja* daripada factor kompensasi.

Hasil penelitian ini hanya terbatas pada pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap motivasi *kerja* dan *kepuasan kerja*, faktor-faktor lain yang berpengaruh terhadap motivasi *kerja* dan *kepuasan kerja* serta yang belum diketahui berapa besar kontribusi pengaruhnya, disarankan untuk melakukan penelitian dengan menggunakan variabel bebas yang lainnya sehingga dapat bermanfaat bagi pengembangan ilmu pengetahuan manajemen sumber daya manusia khususnya untuk kompensasi, iklim organisasi, motivasi *kerja* dan *kepuasan kerja*.

REFERENSI

- Abidin, Yusuf Zainal. (2015). *Metode Penelitian Komunikasi, Penelitian Kuantitatif Teori dan Aplikasi*. Bandung: Pustaka Setia.
- Akadely, A. P. (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Kepuasan Kerja Terhadap Motivasi Kerja Karyawan: Studi Kasus pada Bank BJB Cabang Ciamis. *Journal of Management Review*, 2(1), 106. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.913>
- Ariwibowo, P. (2018). The Strategy Of Empowerment Small And Medium Enterprises In The Effort For Increasing Revenue And Market. *Jurnal Ilmiah Econosains*, 16(1), 35 - 47. <https://doi.org/10.21009/econosains.0161.04>.

- Arta, D. N. C., & Harsono, H. (2016). Pengaruh Kepuasan Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Motivasi serta Dampaknya pada Kepuasan Kerja Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. *Jurnal Bisnis: Teori dan Implementasi*, 5(2), 182–205. Retrieved from <http://journal.umy.ac.id/index.php/bti/article/view/1378>
- Astadi Pangarso. Pengaruh Disiplin Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Di Biro Pelayanan Sosial Dasar Sekertariat Daerah Provinsi Jawa Barat. *Jurnal Manajemen Teori dan Terapan* Tahun 9. No. 2
- Conrad, D. (2015). Employee Motivation Factors. *Emerald Insight Inteternational Journal Public Of Leadership*, 11(2), 92–106.
- Dahniar, H. S. (2019). Pengaruh Gaya Kepemimpinan Suportif , Komunikasi Horizontal dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak (Studi Pada Pegawai Frontliner PT Bank Central Asia Tbk Banjarmasin). *Jurnal Wawasan Manajemen*, 7(1), 85. <https://doi.org/10.20527/jwm.v7i1.177>
- Hanif. 2016. Sistem Kompensasi PNS Berbasis Kinerja. *Ikonomika, Jurnal Ekonomi dan Bisnis Islam*. Vol. 1(1) : 92-104.
- Hasibuan, M. S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: BUMI AKSARA.
- Hasibuan, Melayu S.P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Hermawan, K. D., Haris, I. A., & Suwena, K. R. (2019). Analisi Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai Kontrak di Kantor Camat Buleleng. *Jurnal Pendidikan Ekonomi Undiksha*, 11(1). Diambil dari <https://ejournal.undiksha.ac.id/index.php/JJPE/article/view/17028>
- Jufri, A., Qomariah, S. N., & Ashlihah, . (2019). Pengaruh Motivasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Dinas Koperasi dan Usaha Mikro Kabupaten Jombang. *JPEKBM (Jurnal Pendidikan Ekonomi, Kewirausahaan, Bisnis dan Manajemen)*, 2(2), 1. <https://doi.org/10.32682/jpekbm.v2i2.949>
- Kamuli, Sukarman. (2012). Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Di Sekretariat Daerah Kota Gorontalo. *Jurnal Inovasi* Vol. 09, No. 01, Thn. 2012. Retrieved from <http://ejournal.ung.ac.id/index.php/JIN/article/view/706/650>
- Kartika, Endo Wijaya dan Kaihatu, Thomas S. (2010). Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus pada Karyawan Restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya). *Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan* Vol 12, No 1. Retrieved from <http://203.189.120.189/ejournal/index.php/man/article/view/17993/17904>
- Kartono, & Ningsih, S. (2019). Pengembangan Karier dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Manajemen dan Bisnis (Performa)*, 16(1), 50–63. <https://doi.org/10.29313/PERFORMA.V16I1.4482>
- Krisnaldy, K., Pasaribu, V. L. D., & Senen. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Motivasi Pegawai serta Dampaknya terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Semarak*, 2(2). Diambil dari <http://www.openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2936>
- Lestari, S., & Effendi, M. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja Fisik dan Lingkungan Kerja Non Fisik terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada PT BTPN Mitra Usaha Rakyat Tugumulyo. *Jurnal Media Ekonomi*, 19(1), 61–80. Diambil dari <http://jurnalstie.muralinggau.ac.id/index.php/jurnalmediaekonomi/article/view/8>
- Mangkunegara, A. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mangkunegara, A. Prabu. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia dalam Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Maria, U. (2013). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja (Studi pada Karyawan Auto 2000 Malang Sutoyo). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 3(1). Retrieved from <http://administrasibisnis.studentjournal.ub.ac.id/index.php/jab/article/view/123>
- Masran dan Mu'ah. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Sidoarjo : Zifatama Publisher.
- Nasution, E. H., & Musnadi. (2018). Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja dan Dampaknya terhadap Kinerja Pegawai Kanwil Direktorat Jenderal Kekayaan Negara Aceh. *Bisnis Unsyiah*, 2(1), 2018–2123.

- Novita, Sunuharjo, B. S., & Ruhana, I. (2016). Pengaruh Kepuasan Kerja dan Komitmen Organisasional Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 34(1), 38–46.
- Periyadi, P., & Ambarwati, R. (2019). Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pegawai PT Grafia Wangi Kalimantan. *Jurnal Ilmiah Ekonomi Bisnis*, 5(2). Diambil dari <http://ejournal.stiepancasetia.ac.id/index.php/jieb/article/view/276>
- Potale, Rocky dan Uhing, Yantje. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Stress Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. *Jurnal EMBA* Vol.3 No.1 Maret 2015, Hal. 63-73. Retrieved from <https://ejournal.unsrat.ac.id/index.php/emba/article/viewFile/6567/6090>
- Prabowo, B. (2019). Pengaruh Motivasi Kerja dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Semarak*, 2(2). Diambil dari <http://openjournal.unpam.ac.id/index.php/smk/article/view/2927>
- Putri, E. R. (2018). *Pengaruh Pengembangan Karir dan Motivasi terhadap Kinerja Pegawai Lembaga Kesehatan Cuma-Cuma Dompot Dhuafa* (LKC DD). Jakarta.
- Ratnaningsih, N. (2018). Pengaruh Promosi dan Motivasi terhadap Kepuasan Kerja: Studi pada Ban BJB Se-Priangan Timur. *Journal of Management Review*, 2(1), 122. <https://doi.org/10.25157/jmr.v2i1.915>
- Rinaldi, F. R., Wulan, H. S., & Minarsih, M. M. (2019). Gaya Kepemimpinan, Jenjang Karir, Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dengan Komunikasi sebagai Variabel Intervening pada CV Isa Grafika Semarang. *Journal of Management*, 4(4), 110. Diambil dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1102>
- Robbins, S. (2015). *Prilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Rofiq, I. (2018). *Pengaruh Kompetensi, Motivasi dan Kepuasan Kerja terhadap Prestasi Kerja Pegawai PT Multi Data Palembang (IT Superstore)*. Program Pascasarjana UNSRI. Diambil dari <https://www.slideshare.net/IRAWANPERWANDA/pengaruh-kompetensi-motivasi-dan-kepuasan-kerja-terhadap-prestasi-kerja-pegawai-pt-39362521>
- Rohman, M. A., Wulan, H. S., & Haryono, A. T. (2018). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Kebijakan Pemimpin terhadap Prestasi Kerja Dimediasi Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening di PT Pelangi Kinasih Tunggal Karsa Semarang. *Journal of Management*, 4(4), 110. Diambil dari <http://jurnal.unpand.ac.id/index.php/MS/article/view/1104>
- Sanjaya, R. (2018). *Pengaruh Motivasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai dalam Perspektif Ekonomi Islam*. In Skripsi. Lampung: Universitas Islam Negeri Raden Intan Lampung. <https://doi.org/10.22201/fq.18708404e.2004.3.66178>
- Sari, A. M. P., Putra, I. M. W., Putra, I. G. B. N. P., & Yudha, C. K. (2019). Faktor-Faktor Pengaruh Kepuasan Kerja Auditor pada BPK RI Provinsi Bali. *Jurnal Ilmiah Akuntansi*, 3(2). <https://doi.org/10.23887/jia.v3i2.16642>
- Sari, Elviera. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi, Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, Jan—Apr 2009, hlm. 18-24 ISSN 0854-3844 Volume 16, Nomor 1. Retrieved from <https://scholarhub.ui.ac.id/cgi/viewcontent.cgi?article=1200&context=jbb>.
- Sarinah dan Mardalena. (2017). *Pengantar Manajemen*. Yogyakarta : Deepublish.
- Shanty, D., & Sekar, M. (2019). Analisis Pengaruh Kompensasi, Motivasi, Lingkungan Kerja terhadap Kinerja Pegawai dengan Komitmen Organisasional sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Informasi Perpajakan Akuntansi dan Keuangan Publik*, 12(2), 103–120.
- Sugiyono, P. (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Suharsaputra, U. (2013). *Administrasi Pendidikan*. Bandung: PT Rafika Aditama.
- Tahir A. (2014). *Buku Ajar Perilaku Organisasi*. Yogyakarta : Deepublish.
- Triatna, Cepi. (2015). *Perilaku Organisasi*. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja, Edisi Kelima*, PT. Rajagrafindo Persada Jakarta-14240.

- Wulansari, P., Damanik, A. H., & Prasetyo, A. P. (2017). Pengaruh Kompensasi terhadap Motivasi Karyawan di Departemen Sumber Daya Manusia PLN Kantor Distribusi Jawa Barat dan Banten. *Jurnal Manajemen Indonesia*, 14(2), 163. <https://doi.org/10.25124/jmi.v14i2.360>
- Yousaf, D. (2015). Effect Of Intrinsic and Extrinsic Motivation on Task and Contextual Performance on Pakistani Professionals. *Jurnal Emerald Insight Journal of Managerial Psychology*, 30(2), 133–150.

Declarations

Funding

The authors received no financial support for the research and publication of this article.

Conflicts of interest/ Competing interests:

The authors have no conflicts of interest to declare that are relevant to the content of this article.

Data, Materials and/or Code Availability:

Data sharing is not applicable to this article as no new data were created or analyzed in this study.

How to cite this Article

Simanullang, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 19 - 30. <https://doi.org/10.36407/jrmb.v6i1.336>