

**FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA**

**SKRISPSI**

*Diajukan Guna Memenuhi Salah Satu Syarat Untuk  
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.M)  
Program Studi Manajemen*



**UMSU**  
Unggul | Cerdas | Terpercaya

**OLEH :**

**SHERFANI**  
**1705160072**

**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTAR  
MEDAN  
2021**



MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
JL. Kapten Mukhtar Basri No. 3 (061) 6624567 Medan 20238

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

PENGESAHAN UJIAN SKRIPSI

Panitia Ujian Sarjana Strata-1 Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara dalam sidang yang diselenggarakan pada hari Selasa, Tanggal 14 Desember 2021, Pukul 08.30 WIB sampai dengan selesai. Setelah mendengar, melihat, memperhatikan, menimbang :

MEMUTUSKAN

Nama : SHERFANI  
NPM : 1705160072  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : FAKTOR - FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA  
Dinyatakan : (A-) Lulus Yudisium dan telah memenuhi persyaratan untuk memperoleh Gelar Sarjana pada Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

TIM PENGUJI

PENGUJI I

(Assoc. Prof. Dr. JUFRIZEN, S.E., M.Si)

PENGUJI II

(RONI PARLINDUNGAN, SE., M.M)

Pembimbing

(ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si)

PANITIA UJIAN

Ketua

(H. JANIRI, S.E., M.M., M.Si) (Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si)







MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**  
Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. (061) 6623301 Fax. (061) 6625474

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**PENGESAHAN SKRIPSI**

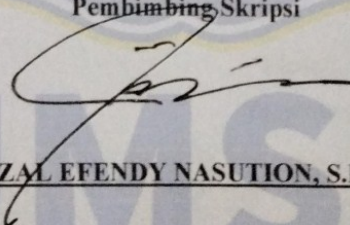
Skripsi ini disusun oleh:

Nama : SHERFANI  
N P M : 1705160072  
Program Studi : MANAJEMEN  
Konsentrasi : MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA  
Judul Skripsi : FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN  
KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN  
PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

Disetujui dan memenuhi persyaratan untuk diajukan dalam Ujian Mempertahankan skripsi.

Medan, November 2020

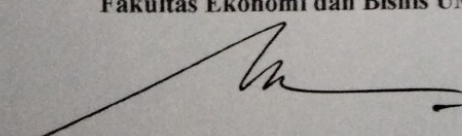
Pembimbing Skripsi

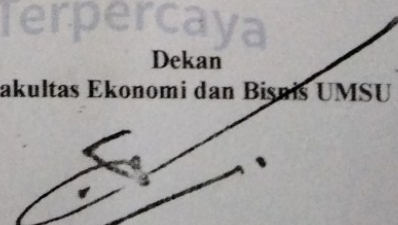
  
ASRIZAL EFENDY NASUTION, S.E., M.Si.

Diketahui/Disetujui  
Oleh:

Ketua Program Studi Manajemen  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

Dekan  
Fakultas Ekonomi dan Bisnis UMSU

  
JASMAN SARIPUDDIN HASIBUAN, S.E., M.Si.

  
H. JANURI, S.E., M.M., M.Si.



## SURAT PERNYATAAN

Saya yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : SHERFANI  
NPM : 1705160072  
Program Studi : Manajemen  
Judul Skripsi : FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA

Dengan ini saya menyatakan dengan sesungguhnya bahwa data-data Kinerja Pegawai dalam skripsi dan data-data lainnya adalah benar saya peroleh dari Instansi tersebut

Dan apabila ternyata di kemudian hari data-data dari skripsi ini salah dan merupakan hasil **plagiat** karya orang lain maka dengan ini saya bersedia menerima sanksi akademik.

Demikian surat pernyataan ini saya perbuat dengan sebenarnya untuk dapat dipergunakan seperlunya.

Medan, Mei 2022

Yang membuat pernyataan



SHERFANI

## ABSTRAK

### FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI KEPUASAN KERJA PADA DINAS PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN PROVINSI SUMATERA UTARA

SHERFANI

Fakultas Ekonomi dan Bisnis  
Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara  
Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3 Telp. (061) 6624567 Medan 20238

Tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh kompensasi, dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara baik secara parsial maupun secara simultan. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini adalah pendekatan asosiatif. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Sampel dalam penelitian ini menggunakan sampel probability sampling berjumlah 60 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan teknik wawancara, studi dokumentasi, observasi, dan angket. Teknik analisis data dalam penelitian ini menggunakan Uji Analisis Regresi Linier Berganda, Uji Hipotesis (Uji t dan Uji F), dan Koefisien Determinasi. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program *software* SPSS (*Statistic Package for the Social Sciens*) versi 25.00. Hasil penelitian ini membuktikan bahwa secara parsial dan simultan kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

**Kata Kunci : Kompensasi, Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepuasan Kerja**

*ABSTRACT*

*FACTORS AFFECTING JOB SATISFACTION AT THE  
DEPARTMENT OF INDUSTRY AND TRADE  
NORTH SUMATRA PROVINCE*

*SHERFANI*

*faculty of Economics and Business  
Muhammadiyah University of North Sumatra  
Jl. Captain Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Medan 20238*

*The purpose of this study was to determine and analyze the effect of compensation, and organizational culture on job satisfaction at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province, either partially or simultaneously. The approach used in this study is an associative approach. The population in this study were all employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. The sample in this study used a probability sampling of 60 employees of the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province. Data collection techniques in this study used interview techniques, documentation studies, observation, and questionnaires. The data analysis technique in this study uses Multiple Linear Regression Analysis Test, Hypothesis Testing (t Test and F Test), and Coefficient of Determination. The data processing in this study used the SPSS (Statistical Package for the Social Science) software program version 25.00. The results of this study prove that partially and simultaneously compensation, work environment and organizational culture have a significant effect on job satisfaction at the Department of Industry and Trade of North Sumatra Province.*

*Keywords: Compensation, Work Environment, Organizational Culture, Job Satisfaction*

## KATA PENGANTAR

*Assalamu'alaikum Wr. Wb*

Puji syukur penulis ucapkan kehadiran Allah Subhanahu Wata'ala, berkat rahmat dan hidayahnya sehingga penulis dapat menyelesaikan proposal ini dengan studi kasus “**Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**”. Serta tidak lupa shalawat dan salam kepada Nabi Besar Muhammad Salailahu `Alaihi Wasallam.

Karya ilmiah ini merupakan salah satu syarat untuk memperoleh gelar sarjana di Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. Dalam menyusun proposal ini, penulis juga tidak terlepas dari bimbingan dan dukungan Ayahanda tercinta Hermanto Ginting dan ibunda Fatmawati tercinta yang telah membesarkan, mendidik, memberikan dorongan, lingkungan kerja, dan do'a yang tiada ternilai kepada penulis sehingga penulis sampai pada saat sekarang ini. Oleh karena itu, pada kesempatan ini penulis sangat berkeinginan mengucapkan terima kasih yang sebesar-besarnya kepada :

1. Bapak Prof.Dr.Agussani,M.AP selaku Rektor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Bapak Januri, S.E., M.M., M.Si selaku Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Bapak Dr.Ade Gunawan, S.E., M.Si selaku Wakil Dekan I Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
4. Dr. Hasrudy Tanjung, S.E., M.Si., selaku Wakil Dekan III Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

5. Bapak Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si., selaku Ketua Program Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
6. Bapak Jufrizen, Dr, SE., M.Si., selaku Sekertaris Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Muhammadiyah Sumatera Utara.
7. Bapak Asrizal Efendy Nasution, SE,M.Si selaku dosen pembimbing proposal yang telah memberikan bimbingan dan arahan serta meluangkan waktunya untuk membimbing penulis dalam menyelesaikan proposal.
8. Seluruh Dosen Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Muhammadiyah Sumater Utara yang telah mendidik dan membimbing penulis dalam mengikuti perkuliahan sampai dengan menyelesaikan proposal skripsi ini.
9. Seluruh Staff Biro Fakultas Ekonomi dan Bisnis Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
10. Teman – teman satu angkatan khususnya kelas B Majemen Fakultas Ekonomi dan Bisinis Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara
11. Sahabat-sahabat tercinta yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan skripsi ini, semoga kita bisa sukses kedepannya bersama-sama.
12. Kepada seluruh tim sukses,Kurnia ningsih,Andini dan Sri wahyuni yang senantiasa selalu ada menemani dan membantu selama penulisan skripsi
13. Kepada seluruh keluarga besar saya yang selalu memberikan dukungan selama penulis melakukan riset hingga sampai pada akhir penulisan skripsi ini.



Penulis juga menyadari bahwa dalam penulisan Skripsi ini masih jauh dari kata sempurna, oleh karena itu penulis mengharapkan Kritik dan Saran yang membangun dari pembaca. Akhir kata penulis memohon kepada Allah SWT dan penulis berharap semoga Skripsi ini dimasa yang akan datang bermamfaat bagi kita semua, amin.

**Wassalamu'alaikum Wr.Wb..**

Medan, November 2021

Penulis

**Sherfani**

**NPM : 1705160072**

## DAFTAR ISI

|   |            |
|---|------------|
| <b>ABSTRAK</b> .....  | <b>i</b>   |
| <b>KATA PENGANTAR</b> .....   | <b>ii</b>  |
| <b>DAFTAR ISI</b> .....   | <b>iii</b> |
| <b>DAFTAR TABEL</b> .....   | <b>iv</b>  |
| <b>DAFTAR GAMBAR</b> .....  | <b>V</b>   |
| <b>BAB 1 PENDAHULUAN</b> .....  | <b>1</b>   |
| 1.1. Latar Belakang Masalah .....   | 1          |
| 1.2. Identifikasi Masalah .....   | 4          |
| 1.3. Batasan dan Rumusan Masalah  |            |
| a. Batasan Masalah .....  | 5          |
| b. Rumusan Masalah .....  | 5          |
| 1.4. Tujuan dan Manfaat Penelitian  |            |
| a. Tujuan Penelitian .....  | 6          |
| b. Manfaat Penelitian .....   | 7          |
| <b>BAB 2 LANDASAN TEORI</b> .....   | <b>8</b>   |
| 2.1 Uraian Teori .....  | 8          |
| 2.1.1. Kepuasan Kerja .....   | 8          |
| 2.1.1.1. Pengertian Kepuasan Kerja .....  | 8          |
| 2.1.1.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kepuasan Kerja .....                                       | 9          |
| 2.1.1.3. Karakteristik Kepuasan Kerja .....   | 11         |
| 2.1.1.4. Indikator Kinerja Pegawai .....  | 12         |
| 2.1.2. Kompensasi .....   | 13         |
| 2.1.2.1. Pengertian Kompensasi .....  | 14         |
| 2.1.2.2. Faktor-Faktor yang mempengaruhi Kompensasi .....   | 15         |
| 2.1.2.3. Tujuan dan Manfaat Kompensasi  |            |
| a. Tujuan Kompensasi .....  | 18         |
| b. Manfaat Kompensasi .....   | 19         |
| 2.1.2.4. Indikator kompensasi .....   | 21         |
| 2.1.3. Lingkungan Kerja .....   | 21         |
| 2.1.3.1. Pengertian Lingkungan Kerja .....  | 23         |
| 2.1.3.2. Indikator Lingkungan Kerja .....   | 24         |
| 2.1.3.3. Faktor – faktor Lingkungan Kerja .....   | 28         |
| 2.1.3.4. Tujuan dan Manfaat Lingkungan Kerja  |            |
| a. Tujuan Lingkungan Kerja .....  | 31         |
| b. Manfaat Lingkungan Kerja .....   | 32         |
| 2.1.4 Budaya Organisasi .....   | 33         |
| 2.1.4.1 Pengertian Budaya Organisasi .....  | 31         |
| 2.1.4.2 Karakteristik Budaya Organisasi .....   | 34         |
| 2.1.4.3 Faktor-Faktor yang mempengaruhi Budaya Organisasi .....                                     | 35         |
| 2.1.4.4 Indikator Budaya Organisasi .....   | 38         |
| 2.2 Kerangka Konseptual .....   | 40         |
| 2.2.1. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja .....  | 40         |
| 2.2.2. Pengaruh Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja .....                                      | 41         |
| 2.2.3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap kepuasan kerja .....                                     | 41         |
| 2.2.4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya<br>Organisasi Terhadap Kepuasan kerja ..... | 42         |
| 2.3. Hipotesis .....  | 43         |
| <b>BAB 3 METODE PENELITIAN</b> .....  | <b>44</b>  |
| 3.1. Pendekatan Penelitian .....  | 44         |
| 3.2. Defenisi Operasional .....   | 44         |
| 3.3. Tempat dan Waktu Penelitian .....  | 46         |
| 3.4. Populasi dan Sampel  |            |
| 3.4.1 Populasi .....  | 46         |

|              |   |           |
|--------------|---|-----------|
| 3.4.2        | Sampel.....   | 47        |
| 3.5          | Teknik Pengumpulan Data.....  | 48        |
| 3.5.1        | Angket/kuesioner.....   | 48        |
| 3.5.1.1      | Uji Validitas.....  | 48        |
| 3.5.1.2      | Uji Reliabilitas.....   | 49        |
| 3.6          | Teknik Analisis Data.....   | 49        |
| 3.6.1        | Regresi Linier Berganda.....  | 49        |
| 3.6.2        | Uji Asumsi Klasik.....  | 50        |
| 3.6.2.1      | Normalitas.....   | 50        |
| 3.6.2.2      | Heteroskedastisitas.....  | 51        |
| 3.6.3        | Pengujian Hipotesis.....  | 52        |
| 3.6.3.1      | Uji T.....  | 52        |
| 3.6.3.2      | Uji F.....  | 52        |
| 3.6.3.3      | Koefisien Determinasi.....  | 53        |
| <b>BAB 4</b> | <b>HASIL PENELITIAN.....</b>  | <b>54</b> |
| 4.1          | Deskripsi Data.....   | 54        |
| 4.1.1        | .....   | D         |
|              | deskripsi Variabel Penelitian.....  | 54        |
| 4.1.2        | .....   | K         |
|              | karakteristik Responden.....  | 54        |
| 4.1.3        | .....   | J         |
|              | jawaban Responden.....  | 55        |
| 4.1.3.1      | .....   | V         |
|              | variabel Kepuasan Kerja.....  | 55        |
| 4.1.3.2      | .....   | V         |
|              | variabel Kompensasi.....  | 57        |
| 4.1.3.3      | .....   | V         |
|              | variabel Lingkungan Kerja.....  | 57        |
| 4.1.3.4      | .....   | V         |
|              | variabel Budaya Organisasi.....   | 60        |
| 4.2          | Analisis Hasil Penelitian.....  | 61        |
| 4.2.1        | Uji Validitas.....  | 61        |
| 4.2.2        | Uji Reliabilitas.....   | 63        |
| 4.3          | Uji Asumsi Klasik.....  | 65        |
| 4.3.1        | .....   | Uji       |
|              | Normalitas.....   | 65        |
| 4.3.2        | .....   | Uji       |
|              | Multikolinieritas.....  | 65        |
| 4.3.3        | .....   | Uji       |
|              | Heteroskedastisitas.....  | 66        |
| 4.4          | Regresi Linier Berganda.....  | 67        |
| 4.5          | Pengujian Hipotesis.....  | 68        |
| 4.5.1        | Hasil Uji-T.....  | 68        |
| 4.5.2        | Hasil Uji-F.....  | 70        |
| 4.5.3        | Hasil Uji Koefisien Determinasi.....  | 71        |
| 4.6          | Pembahasan.....   | 72        |
| 4.6.1        | .....   | Peng      |
|              | aruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan        |           |
|              | .....   | Perda     |
|              | gangan Provinsi Sumatera Utara.....   | 72        |
| 4.6.2        | .....   | Peng      |
|              | aruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan  |           |
|              | .....   | Perda     |
|              | gangan Provinsi Sumatera Utara.....   | 73        |
| 4.6.3        | .....   | Peng      |
|              | aruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan |           |

|  |           |
|--|-----------|
| .....  | Perda     |
| gangan Provinsi Sumatera Utara .....                                     | 74        |
| 4.6.4. ....  | Penga     |
| ruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan |           |
| .....  | Kerja     |
| Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara .....   | 75        |
| <b>BAB 5 Penutup .....</b>   | <b>76</b> |
| A. Kesimpulan .....  | 76        |
| B. Saran .....   | 76        |
| C. Keterbatasan Penelitian .....   | 77        |
| <b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>  | <b>78</b> |

## DAFTAR TABEL

|   |    |
|---|----|
| Tabel 3.1 Indikator Kepuasan kerja .....  | 44 |
| Tabel 3.2 Indikator Kompensasi .....  | 45 |
| Tabel 3.3 Indikator Lingkungan kerja .....  | 45 |
| Tabel 3.4 Indikator Budaya organisasi .....   | 46 |
| Tabel 3.5 Jadwal penelitian .....   | 46 |
| Tabel 3.6 Populasi penelitian seluruh pegawai Dinas Perindustrian dan<br>Perdagangan Provsu ..... | 47 |
| Tabel 3.7 Skala Likert .....  | 54 |
| Tabel 4.1 Karakteristik Responden .....   | 42 |
| Tabel 4.2 Persentase Skor Angket Variabel Kepuasan Kerja .....                                    | 56 |
| Tabel 4.3 Persentase Skor Angket Variabel Kompensasi .....  | 57 |
| Tabel 4.4 Persentase Skor Angket Variabel Lingkungan Kerja .....                                  | 58 |
| Tabel 4.5 Persentase Skor Angket Variabel Budaya Organisasi .....                                 | 60 |
| Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....   | 61 |
| Tabel 4.7 Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja .....                                     | 62 |
| Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi .....                                    | 62 |
| Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....                                       | 63 |
| Tabel 4.10 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi .....                                       | 64 |
| Tabel 4.11 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja .....                                 | 64 |
| Tabel 4.12 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi .....                                | 64 |
| Tabel 4.13 Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja .....                                   | 65 |
| Tabel 4.14 Hasil Uji Kolmogrov-Smirnov Test .....   | 65 |
| Tabel 4.15 Hasil Uji Multikoneralitas .....   | 66 |
| Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....  | 67 |
| Tabel 4.17 Hasil Uji Regresi Linear Berganda .....  | 67 |



|  |    |
|--|----|
| Tabel 4.18 Hasil Uji – t.....                    | 69 |
| Tabel 4.19 Hasil Uji – F.....                    | 70 |
| Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi ..... | 71 |

## DAFTAR GAMBAR

|   |    |
|---|----|
| Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja .....        | 40 |
| Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja .....  | 40 |
| Gambar 2.3 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja ..... | 41 |
| Gambar 2.4 Kerangka konseptual .....                                | 42 |

## **BAB I**

### **PENDAHULU**

#### **AN**

#### **1.1 LATAR BELAKANG**

Peranan sumber daya manusia memiliki kedudukan yang sangat penting dan strategis di dalam organisasi untuk mencapai tujuan. Sumber daya manusia sangat penting bagi perusahaan dalam mengelolah, mengatur dan memanfaatkan pegawai, sehingga dapat berfungsi secara produktif untuk tercapainya tujuan perusahaan. Sumber daya manusia sebagai penggerak organisasi dalam mencapai tujuannya, maka upaya upaya organisasi dalam mendorong pegawai untuk bekerja lebih baik harus di lakukan dengan adanya pegawai pegawai yangbekerja baik ini. Maka di harapkan hasil kerja yang baik juga tercapai oleh pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang di berikan kepadanya.

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan adanya perbedaan pada dirinya dan masing masing individu. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya (Abadiyah, 2016). Kepuasan kerja adalah sikap seseorang dalam organisasi apapun terhadap pekerjaannya dengan kata lain bagaimana perasaan seseorang bertindak dalam hidup adalah faktor penentu pertama dan bagaimana seseorang akan berpikir serta merasakan tentang satu pekerjaan. Menurut Murdani (2021) faktor faktor yang mempengaruhi

kepuasan kerja adalah komunikasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi. Sedangkan menurut Akhmal and Tamini (2015) faktor faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi.

Berdasarkan penjelasan diatas salah satu faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah kompensasi, semakin tinggi kompensasi yang diterima pegawai akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai, fakta fakta empiris yang diperoleh pada aspek kompensasi finansial masih dipandang kurang pada besaran uang lembur dan insentif. Sehingga pada kinerja pegawai yang menyangkut kesediaan pegawai untuk melakukan kerja lembur menjadi enggan. Sedangkan pada besaran gaji serta program perlindungan berbentuk asuransi telah direspon baik oleh sebagian besar pegawai (Mamik Eko Supatmi, 2016). Dalam hal ini menjelaskan kepuasan kerja adalah sangat besar bila dibandingkan dengan pelatihan. Sehingga bagi perusahaan sebaiknya besarnya kompensasi bisadievaluasi agar sesuai dengan beberapa faktor seperti tingkat kompensasi yang berlaku di perusahaan lain yang sejenis, tingkat kemampuan perusahaan dan jenis pekerjaan.

Selain faktor kompensasi, faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah lingkungan kerja, adapun kondisi kerja yang mendukung merupakan salah satu faktor yang mendorong kepuasan kerja dimana kondisi kerja yang mendukung memiliki pengaruh yang sangat penting bagi pegawai dalam suatu perusahaan, dan lingkungan kerja yang baik sangat membantu pegawai dalam menyelesaikan tugasnya (Sitinjak, 2018). Dalam hal ini yang dimaksud lingkungan kerja dapat menciptakan hubungan kerja yang mengikat antara orang orang yang ada didalam lingkungannya. Oleh karena itu hendaknya diusahakan agar lingkungan kerja harus baik dan kondusif karena



lingkungan kerja yang baik dan kondusif menjadikan pegawai merasa betah berada di ruangan dan merasa senang serta bersemangat untuk melaksanakan tugas tugasnya sehingga kepuasan kerja akan terbentuk dan dari kepuasan kerja pegawai tersebut maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Selain faktor kompensasi dan lingkungan kerja faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah budaya organisasi, perusahaan atau instansi lainnya dapat berjalan dengan baik jika memiliki pondasi yang berisi norma norma, nilai nilai, cara kerja pegawai dan kebiasaan yang bermuarah pada kualitas kerja. Gambaran dari kebiasaan pegawai yang baik menunjukkan bahwa budaya organisasi tercipta dari indikator budaya organisasi yakni pegawai memiliki pondasi dan nilai nilai serta memahami dan melaksanakan peraturan yang telah ditetapkan dalam organisasi, pegawai memahami hubungan dengan pimpinan maupun sesama rekan kerja, pegawai memiliki kepercayaan yang tinggi, pegawai memiliki profesionalitas kerja yang tinggi dalam melaksanakan tugas, pegawai memiliki integritas terhadap organisasi (Yakup, 2017).

Berdasarkan hasil observasi di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara peneliti melihat dari beberapa informasi pegawai diperoleh terdapat permasalahan berkaitan dengan kompensasi dimana menurunnya kinerja pegawai karena pemberian intensif/bonus yang belum sesuai dengan pembagian kerja dan setiap individu. Pegawai masih menunjukkan gejala yang kurang puas terhadap kompensasi yang diberikan oleh perusahaan.

Berdasarkan hasil observasi di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara peneliti melihat terkait dengan kondisi

ruangan kerja yang belum tertata rapi dan fasilitas ruang kerja yang belum mendukung seperti masih adanya benda-benda yang tidak terlalu penting berada diatas meja serta masih adanya dokumen yang belum disimpan pada lemari file dikarenakan kurangnya ketersediaan lemari file yang memadai.

Berdasarkan hasil observasi di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara terkait dengan cara bekerja mereka cukup besar dipengaruhi oleh budaya organisasi yang sudah terbentuk, peneliti melihat bahwa budaya organisasi yang ada di perusahaan belum berjalan dengan baik, hal tersebut dapat dilihat dari adanya beberapa pegawai yang terkesan menunda-nunda dalam mengerjakan pekerjaan mereka, sehingga dengan tindakan tersebut pekerjaan yang seharusnya dapat cepat diselesaikan dalam hitungan jam, justru harus diselesaikan dengan hitungan hari.

Berdasarkan latar belakang masalah tersebut penulis menganggap penting melakukan penelitian tentang **“Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera.”**

## **1.2 Identifikasi Masalah**

Dari latar belakang yang sudah dijelaskan di atas, maka dapat diidentifikasi beberapa masalah sebagai berikut:

1. Tidak adanya kejelasan tugas di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara mempunyai implikasi menurunnya kepuasan kerja pada kantor dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

2. Kompensasi yang diberikan kepada pegawai di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara masih belum mendongkrak kepuasan kerja.
3. Kurang memadainya fasilitas yang ada pada lingkungan kerja di perusahaan sehingga menyulitkan pegawai dalam melakukan aktivitasnya Sehari hari di perusahaan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.
4. Budaya organisasi yang diterapkan belum maksimal untuk meningkatkan performance di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

### **1.3 Batasan Masalah**

Berdasarkan identifikasi masalah, banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, namun, dalam penelitian ini penulis hanya memfokuskan beberapa faktor faktor seperti kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi yang mempengaruhi kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara.

### **1.4 Rumusan Masalah**

Berdasarkan penelitian yang dilakukan maka rumusan masalahnya adalah sebagai berikut :

- a. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara?
- b. Apakah lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara?
- c. Apakah budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara?

- d. Apakah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara?

### **1.5 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan latar belakang dan rumusan masalah yang dikemukakan sebelumnya, maka adapun tujuan dari penelitian ini adalah :

- a. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sumatera Utara.
- b. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sumatera Utara.
- c. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan provinsi Sumatera Utara.

### **1.6 Manfaat Penelitian**

Adapun manfaat dan kegunaan yang dapat diberikan dari penelitian ini adalah :

1. Manfaat teoritis

Penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan wawasan mengenai pengaruh kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.



2. Manfaat praktis
  - a. Hasil penelitian diharapkan dapat dijadikan sebagai bahan masukan bagi kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara untuk memperbaiki faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja pegawai agar dapat lebih baik.

## **BAB II**

### **LANDASAN TEORI**

#### **2.1 Uraian Teori**

##### **2.1.1 Kepuasan Kerja**

###### **2.1.1.1 Pengertian Kepuasan Kerja**

Menurut Abadiyah (2016) kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individu setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya, ini disebabkan adanya perbedaan pada dirinya dan masing masing individu. Semakin banyak aspek aspek dalam pekerjaan sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan dirasakan dan sebaliknya. Kepuasan kerja merupakan cara pandang seseorang terhadap pekerjaannya. kepuasan kerja tergantung sikap peroleh intrinsik dan ekstrinsik dan tergantung dari pandangan pemegang pekerjaan terhadap perolehan tersebut (Sylvester Simanjuntak, 2015). Kepuasan kerja dalam pekerjaan adalah kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, penempatan, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Pegawai yang lebih suka menikmati kepuasan kerja dalam pekerjaan akan lebih mengutamakan pekerjaan daripada balas jasa walaupun balas jasa itu penting (Indra Syahputra dan Jufrizen, 2019)

Sedangkan menurut Agung (2015) kepuasan kerja mengacu suatu kondisi emosional yang positif dan menyenangkan hasil dari persepsi mengenai hasil dari penilaian pekerjaan atau pengalaman pekerjaan seseorang, kepuasan kerja dirasakan pegawai karena ada hal hal yang mendasarinya, pada dasarnya seseorang akan merasa nyaman dan tingkat loyalitas pada pekerjaannya akan tinggi apabila dalam bekerja orang tersebut memperoleh kepuasan kerja sesuai

dengan apa yang diinginkan. Kepuasan kerja merupakan cerminan dari perasaan pekerja terhadap pekerjaannya (Purnamasari, 2008).

Dari beberapa pengertian kepuasan kerja yang dikemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah hasil persepsi pegawai mengenai seberapa baik pekerjaan mereka memberikan hal yang dinilai penting, kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual.

#### **2.1.1.2 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja**

Menurut Syafrina (2018) faktor faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja ada dua faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja, yaitu faktor yang ada pada diri pegawai dan faktor pekerjaannya.

- a. Faktor pegawai. kecerdasan (IQ), kecakapan khusus, umur, jenis kelamin, kondisi fisik, pendidikan, pengalaman kerja, masa kerja, kepribadian, emosi, cara berpikir, persepsi dan sikap kerja. Setiap pekerja yang berkembang dalam lingkungan yang memberikan tantangan konstan, perlu adanya sesuatu yang membuat pegawai terus menerus berpikir dan menggunakan kekuatan pikiran, keterampilan, pendidikan dan keahliannya untuk mencapai solusi. Sebuah pekerjaan yang tidak monoton dan memberikan lingkungan yang menantang, memungkinkan pegawai untuk membuktikan dirinya mengarah pada kepuasan kerja yang lebih besar.
- b. Faktor pekerjaan. jenis pekerjaan, struktur organisasi, pangkat (golongan), kedudukan, mutu pengawasan, jaminan finansial, kesempatan promosi jabatan, interaksi sosial dan hubungan kerja .
- c. Faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kepada pegawai bergantung pada pribadi masing masing pegawai.

Menurut Abadiyah (2016) ada beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja di antaranya faktor kepuasan finansial, kepuasan fisik, kepuasan fisik dan kepuasan psikologi :

- a. Faktor kepuasan finansial, yaitu terpenuhinya keinginan pegawai terhadap kebutuhan finansial yang diterimanya untuk memenuhi kebutuhan mereka sehari-hari sehingga kepuasan kerja bagi pegawai dapat terpenuhi. Hal ini meliputi, sistem dan besarnya gaji, jaminan sosial, macam-macam tunjangan, fasilitas yang diberikan serta promosi.
- b. Faktor kepuasan fisik, yaitu faktor yang berhubungan dengan kondisi fisik lingkungan kerja dan kondisi fisik pegawai. Hal ini meliputi, jenis pekerjaan, pengaturan waktu kerja dan istirahat, perlengkapan kerja, keadaan ruangan/suhu, penerangan, pertukaran udara, kondisi kesehatan pegawai dan umur.
- c. Faktor kepuasan sosial, yaitu faktor yang berhubungan dengan interaksi sosial baik antara sesama pegawai, dengan atasannya maupun pegawai yang berbeda jenis pekerjaannya. Hal ini meliputi, rekan kerja yang kompak, pimpinan yang adil dan bijaksana, serta pengarahan dan perintah yang wajar.
- d. Faktor kepuasan psikologi, yaitu faktor yang berhubungan dengan kejiwaan pegawai. Hal ini meliputi minat, ketentraman dalam bekerja, sikap terhadap kerja, bakat dan ketrampilan.

### **2.1.1.3 Karakteristik Kepuasan Kerja**

Menurut Nolandari (2016) ada lima karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja :



- a. Pekerjaan sampai sejauh mana tugas kerja dianggap menarik dan memberikan kesempatan untuk belajar dan menerima tanggung jawab.
- b. Upah atau gaji yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- c. Pengawasan kerja kemampuan untuk membantu dan mendukung pekerjaan.
- d. Kesempatan promosi keadaan kesempatan untuk maju dan berkembang dengan suatu jabatan.
- e. Rekan kerja sejauh mana rekan kerja bersahabat dan kompeten dengan beberapa rekan yang lain.

Menurut Ramadhani (2004) terdapat karakteristik penting yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Rekan kerja yaitu sejauh mana rekan kerja bersahabat dan berkompeten.
- b. Pekerjaan, menerima tugas pekerjaan serta mau belajar dan menerima tanggung jawab.
- c. Kesempatan promosi yaitu keadaan kesempatan untuk maju.
- d. Upah atau gaji, yaitu jumlah yang diterima dan keadaan yang dirasakan dari upah atau gaji.
- e. Pengawasan kerja yaitu kemampuan penyelia untuk membantu dan mendukung pekerjaan.

#### 2.1.1.4 Indikator Kepuasan Kerja

Ada beberapa indikator yang digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai. Indikator - indikator kepuasan kerja menurut (jufrizen, 2017) meliputi :

1. Gaji adalah balas jasa berupa uang yang diberikan perusahaan kepada pegawai atau pegawainya. Apabila jumlah bayaran atau gaji yang diterima seseorang adil sesuai dengan beban kerjanya, prestasinya, dan kinerjanya dalam perusahaan maka pegawai akan merasa puas, karena merasa dihargai dengan setimpal.
2. Pekerjaan itu sendiri Kepuasan kerja yang dirasakan pegawai juga dipengaruhi oleh pekerjaan yang dikerjakannya. Isi pekerjaan yang dilakukan seseorang apakah memiliki elemen yang memuaskan.
3. Rekan sekerja Rekan kerja dalam suatu perusahaan juga memberikan pengaruh terhadap tingkat kepuasan kerja pegawai. Hubungan yang baik dengan sesama pegawai akan membuat suasana kerja yang nyaman, tidak tertekan dan dapat saling membantu..
4. Atasan Atasan atau pimpinan merupakan orang yang mengatur jalannya operasi perusahaan. Pemimpin yang menentukan kebijakan dan peraturan yang berlaku dalam perusahaan. Cara atau gaya pemimpin dalam mengelola perusahaan akan mempengaruhi kepuasan kerja yang dirasakan pegawai.
5. Promosi Perusahaan perlu mengadakan program promosi bagi pegawai yang memiliki prestasi yang bagus dan kinerja yang baik. Pegawai akan termotivasi untuk berprestasi dan meningkatkan kinerjanya sehingga pegawai akan merasa diakui eksistensinya dalam perusahaan

Adapun indikator kepuasan kerja menurut Syafrina (2018) indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya, orang yang menyadari betul arah kemana ia menjurus, mengapa ia menempuh jalan itu dan bagaimana caranya ia harus menuju sasarannya ia menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya dengan baik.
- b. Mencintai pekerjaannya, memberikan sesuatu yang terbaik, mencurahkan segala bentuk perhatian dengan segenap hati yang dimiliki dengan segala daya upaya untuk satu tujuan hasil yang terbaik bagi pekerjaannya.
- c. Moral kerja, kesepakatan batiniah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan baku mutu yang ditetapkan.
- d. Kedisiplinan, kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai-nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan atau ketertiban.
- e. Prestasi kerja, hasil kerja yang dicapai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

Menurut Nabawi (2019) adapun indikator kepuasan kerja adalah sebagai berikut :

- a. Menyenangi pekerjaannya, yaitu seseorang menyenangi pekerjaannya karena ia bisa mengerjakannya.
- b. Mencintai pekerjaannya, menyenangi pekerjaannya dan memberikan sesuatu yang terbaik.

- c. Moral kerja, yaitu kesepakatan batinlah yang muncul dari dalam diri seseorang atau sekelompok orang untuk mencapai tujuan tertentu sesuai dengan mutu yang di tetapkan.
- d. Kedisiplinan, yaitu kondisi yang tercipta dan terbentuk melalui proses dari serangkaian perilaku yang menunjukkan nilai nilai ketaatan, kepatuhan, kesetiaan, keteraturan dan ketertiban.
- e. Prestasi kerja, yaitu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan dan kesungguhan serta waktu.

## **2.1.2 Kompensasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Roy (2015) kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima pegawai baik secara langsung maupun tidak langsung baik berupa pendapatan secara materi atau non materi sebagai imbal jasa atas kontribusi, kerja, pengabdian terhadap perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan oleh perusahaan kepada pegawainya baik yang berbentuk finansial maupun barang dan jasa pelayanan agar pegawai merasa dihargai dalam bekerja (Maya Agustin & Victor, 2015). Kompensasi merupakan pemberian imbalan yang sesuai yang diberikan pada para pegawai sebagai balas jasa atas kontribusi mereka kepada organisasi). Kompensasi juga berpengaruh dalam meningkatkan kinerja pegawai (Dewi Putri Utami).

Sedangkan menurut Lesmana & Nasution (2021) kompensasi adalah suatu bentuk penghargaan atau balas jasa yang baik berupa uang maupun barang dan jasa sehingga dosen yang meneliti universitas merasa dihargai atas kontribusi yang telah diberikan kepada perguruan tinggi. Dari beberapa pengertian kompensasi yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan

bahwa kompensasi adalah segala bentuk balas jasa yang diterima oleh pegawai atas hasil kerjanya.

### **2.1.2.2 Faktor Faktor Kompensasi**

Menurut Indriyani (2019) faktor faktor ini merupakan tantangan setiap perusahaan untuk menentukan kebijaksanaan kompensasi, faktor faktor tersebut antara lain sebagai berikut :

- a. Beban pekerjaan dan tanggung jawab kerja, dan tanggung jawab yang diemban oleh seseorang menjadi pertimbangan untuk menentukan besar kecilnya kompensasi yang diterimanya.
- b. Pengalaman artinya keahlian seseorang dalam bekerja
- c. Pendidikan, seseorang mempunyai peranan penting dalam organisasi. Semakin tinggi pendidikan seseorang, diharapkan semakin tinggi juga profesionalismenya dalam bekerja.
- d. Jabatan, kenaikan pangkat pada hakikatnya adalah penghargaan yang diberikan atas prestasi dan pengabdianya.
- e. Jenjang kepangkatan, golongan juga menjadi faktor pertimbangan untuk menambah kompensasi yang diterima seseorang.
- f. Prestasi kerja, yang diperoleh seseorang dalam jangka waktu tertentu.

Menurut Sudirman Manik (2016) adapun faktor faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

- a. Produktivitas

Perusahaan apa pun berkeinginan untuk memperoleh keuntungan. Keuntungan ini dapat berupa material, maupun keuntungan non material.

Untuk itu perusahaan harus mempertimbangkan produktivitas pegawainya dalam kontribusinya terhadap keuntungan perusahaan.

b. Kemampuan

Untuk membayar pemberian kompensasi akan tergantung kepada kemampuan perusahaan itu untuk membayar (*ability to pay*).

c. Kesiediaan

Untuk membayar kesediaan untuk membayar akan (*willingness to pay*) akan berpengaruh terhadap kebijaksanaan pemberian kompensasi kepada pegawainya.

d. Permintaan tenaga kerja

Banyak sedikitnya tenaga kerja di pasaran kerja akan mempengaruhi sistem pemberian kompensasi.

e. Organisasi pegawai

Dengan adanya organisasi organisasi pegawai akan mempengaruhi kebijakan pemberian kompensasi.

f. Berbagai peraturan dan perundang undangan

Dengan semakin baik sistem pemerintahan, maka makin baik pula sistem perundangundangan termasuk di bidang perburuhan (pegawai) atau ketenaga kerjaan.

### **2.1.2.3 Tujuan dan Manfaat Kompensasi**

Kompensasi memberikan tujuan dan manfaat kompensasi dapat dirincisebagai berikut :

a. Tujuan kompensasi

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Sudirman Manik (2016) adalah sebagai berikut :

- 1) Ikatan kerja sama, dengan pemberian kompensasi terjalinlah kerja sama formal antara majikan dengan pegawai.
- 2) Kepuasan kerja, dengan balas jasa, pegawai akan dapat memenuhi kebutuhan kebutuhan fisik, sosial dan egoistiknya sehingga memperoleh kepuasan kerja dan jabatannya.
- 3) Pengadaan efektif, jika kompensasi ditetapkan cukup besar, pengadaan pegawai yang qualified untuk perusahaan akan lebih mudah.
- 4) Motivasi, jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.
- 5) Stabilitas pegawai dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompentatif maka stabilitas pegawai lebih terjamin karena turn over relatif kecil.
- 6) Disiplin, dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin pegawai semakin baik.
- 7) Pengaruh serikat buruh, dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan pegawai akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.
- 8) Pengaruh pemerintah, jika kompensasi sesuai dengan undang undang perburuhan yang berlaku maka intervensi pemerintahan dapat dihindarkan.

Adapun tujuan pemberian kompensasi menurut Wardani (2009) mengatakan bahwa tujuan kompensasi dilakukan perusahaan antara lain untuk



menghargai prestasi pegawai, menjamin keadilan diantara pegawai, mempertahankan pegawai, memperoleh pegawai yang lebih bermutu, dan sistem kompensasi haruslah dapat memotivasi para pegawai. oleh karena itu, kompensasi merupakan faktor yang penting untuk dapat bekerja lebih produktif dan berkualitas.

b. Manfaat kompensasi

Menurut (Roza, 2019) adapun manfaat pemberian kompensasi antara lain:

- 1) Loyalitas pegawai meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa membuat pegawai bekerja bersungguh sungguh dan menumbuhkan rasa memiliki perusahaan yang makin besar.
- 2) Komitmen terhadap perusahaan meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa membuat pegawai mematuhi segala kewajiban yang diberikan kepada perusahaan dan mematuhi semua peraturan yang ditetapkan perusahaan.
- 3) Memotivasi kerja meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka dorongan pegawai untuk bekerja semakin kuat, sehingga merangsang pegawai untuk terus bekerja.
- 4) Semangat kerja meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa mendorong pegawai akan makin bersemangat untuk bekerja.
- 5) Kinerja pegawai meningkat artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa membuat pegawai terus meningkatkan kualitas kerjanya yang pada akhirnya akan meningkatkan prestasi kerja dan kinerjanya.

- 6) Konflik kerja dapat dikurangi artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, maka pertentangan diantara pegawai dengan pimpinan atau dengan pegawai dapat diminimalkan.
- 7) Memberikan rasa aman artinya dengan pemberian kompensasi yang benar, bisa meminimalisir pegawai akan merasa aman dan nyaman selama bekerja, sehingga tidak menimbulkan kegelisahan selama bekerja.
- 8) Memberikan rasa kebanggaan artinya pemberian kompensasi yang relatif lebih besar dari ketentuan pemerintah dan pesaing akan memberikan rasa bangga terhadap pegawai.
- 9) Proses kegiatan perusahaan berjalan lancar artinya pemberian kompensasi yang sesuai dan wajar bisa memperlancar jalannya kegiatan perusahaan.

Adapun manfaat pemberian kompensasi menurut Wardani (2009) mengatakan manfaatnya sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap prestasi kerja, maka apabila sistem kompensasi yang diberikan perusahaan cukup adil untuk pegawai, akan mendorong pegawai untuk lebih baik dalam melakukan pekerjaannya dan lebih bertanggung jawab atas masing masing tugas yang diberikan perusahaan.

#### **2.1.2.4 Indikator Kompensasi.**

Menurut Widayati (2017) indikator kompensasi dibedakan menjadi dua yaitu kompensasi langsung (*Direct Compensation*) dan kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*).

- a. Kompensasi langsung (*Direct Compensation*) adalah berupa gaji, upah, dan upah insentif. Gaji adalah balas jasa yang dibayar secara periodik kepada pegawai tetap serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya, gaji akan tetap dibayarkan walaupun pekerja tersebut tidak masuk kerja. Upah adalah balas jasa yang dibayarkan kepada pekerja harian dengan berpedoman atas perjanjian yang disepakati membayarnya. Upah Insentif, adalah tambahan balas jasa yang diberikan kepada pegawai tertentu yang prestasinya diatas prestasi standar. Upah insentif ini merupakan alat yang dipergunakan pendukung prinsip adil dalam pemberian kompensasi.
- b. Kompensasi tidak langsung (*Indirect Compensation*) adalah kompensasi (balas jasa) langsung merupakan hak bagi pegawai dan menjadi kewajiban perusahaan untuk membayarnya. Benefit dan Service adalah kompensasi tambahan yang di berikan berdasarkan kebijaksanaan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka. Seperti tunjangan hari raya, fasilitas kantor, pakaian dinas, mushala, olahraga, dan darmawisata.

Menurut Faisal & Dewi (2019) indikator yang digunakan untuk mengukur kompensasi adalah :

- a. Gaji dan upah,  
Yaitu hak yang diterima oleh pegawai karena kontribusinya terhadap perusahaan.
- b. Bonus  
Yaitu tambahan kompensasi diluar gaji dan upah yang diberikan oleh perusahaan.

c. Tunjangan

Yaitu kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai dalam usaha untuk meningkatkan kesejahteraan mereka.

Menurut Sudirman Manik ( 2016) terdapat indikator indikator kompensasi adalah sebagai berikut :

a. Gaji

Imbalan yang diberikan oleh pemberi kerja kepada pegawai (pegawai), yang penerimaannya bersifat rutin dan tetap setiap bulan walaupun tidak masuk kerja maka gaji akan tetap diterima secara penuh.

b. Insentif

Penghargaan atau ganjaran yang diberikan untuk memotivasi para pekerja agar produktivitas kerjanya tinggi, sifatnya tidak tetap atau sewaktu waktu.

c. Bonus

Pembayaran sekaligus yang diberikan karena memenuhi sasaran kinerja.

d. Upah

Pembayaran yang diberikan kepada pegawai dengan lamanya jam kerja.

e. Premi

Sesuatu yang diberikan sebagai hadiah atau derma/sesuatu yang dibayarkan ekstra sebagai pendorong atau perancang atau sesuatu pembayaran tambahan diatas pembayaran normal.

f. Pengobatan

Pemberian jasa dalam penanggulangan resiko yang dikaitkan dengan kesehatan pegawai.

g. Asuransi

Penanggulangan resiko atas kerugian, kehilangan manfaat dan tanggung jawab hukum kepada pihak ketiga yang timbul dari peristiwa yang tidak pasti.

### **2.1.3 Lingkungan Kerja**

#### **2.1.3.1 Pengertian Lingkungan Kerja**

Menurut Dewi Putri Utami (2015) lingkungan kerja yang baik akan mendorong pegawai menjadi bersemangat dan betah untuk bekerja serta dapat meningkatkan rasa bertanggung jawab untuk melakukan pekerjaan dengan lebih baik menuju kearah peningkatan kinerja pegawai. Lingkungan kerja adalah tempat, kondisi, dan keadaan sekeliling di mana pegawai melakukan pekerjaan sehari hari (Faisal & Dewi, 2019). Lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya dimana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perorangan maupun sebagai kelompok (Wahyuniardi, 2018)

Sedangkan menurut Kaswan (2017) lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pekerja dan dapat mempengaruhi dirinya dalam melaksanakan tugas yang diberikan. Semangat kerja pegawai dalam melaksanakan tugasnya dipengaruhi oleh banyak faktor termasuk lingkungan kerja. Menurut Sedarmayanti (2012) lingkungan kerja terbagi menjadi 2 (dua) yaitu :

- a. Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang dapat disekitar tempat kerja yang mempengaruhi pegawai baik secara langsung ataupun tidak langsung.
- b. Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi berkaitan dengan hubungan kerja baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja ataupun hubungan dengan bawahan.

Dari yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa, lingkungan kerja yang aman dan sejahtera sangat diperlukan oleh setiap pegawai, karena kondisi kerja yang demikianlah seseorang dapat bekerja secara tenang, sehingga hasil kerja dapat diharapkan memenuhi standar yang ditetapkan.

#### **2.1.3.2 Tujuan dan Manfaat Lingkungan kerja**

- a. Tujuan Lingkungan Kerja

tujuan utama pengaturan lingkungan kerja adalah naiknya produktivitas pegawai maupun perusahaan. Oleh karena itu pengadaan fasilitas lingkungan kerja yang baik sangat mendukung kinerja pegawai, fasilitas kerja yang baik diberikan secukupnya saja yang sesuai dengan kebutuhan untuk bekerja. lingkungan kerja yang aman, sehat dan nyaman memiliki berbagai manfaat bagi pegawai dan perusahaan (Nitisemito, 2000).

- b. Manfaat lingkungan kerja

Adapun manfaat lingkungan kerja adalah menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja meningkat, sementara itu, manfaat yang diperoleh karena bekerja dengan orang-orang yang termotivasi adalah pekerjaan dapat terselesaikan dengan tepat, yang

artinya pekerjaan diselesaikan sesuai standar yang benar dan dalam skala waktu yang ditentukan. Prestasi kerjanya akan dipantau oleh individu yang bersangkutan dan tidak akan menimbulkan terlalu banyak pengawasan serta semangat juangnya akan tinggi (Munawar, 2019).

Menurut Siagian (2014) lingkungan kerja yang baik dapat memicu kepuasan kerja pegawai adapun manfaat lingkungan kerja adalah untuk menciptakan gairah kerja, sehingga produktivitas dan prestasi kerja juga dapat berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja muncul sebagai akibat dari suatu kerja yang ada dalam perusahaan. Kepuasan kerja tersebut mencerminkan perasaan pegawai mengenai senang atau tidak senang, nyaman atau tidak nyaman atas lingkungan kerja perusahaan dimana dia bekerja.

Menurut Rivai (2011), mengemukakan bahwa manfaat lingkungan kerja yang aman dan sehat adalah sebagai berikut :

1. Lingkungan kerja yang aman dan nyaman dapat meningkatkan produktivitas kerja karyawan.
2. Meningkatnya efisiensi dan kualitas pekerja yang lebih berkomitmen.
3. Menurunnya biaya-biaya kesehatan dan asuransi.
4. Tingkat kompensasi pekerja dan pembayaran langsung yang lebih rendah karena menurunnya pengajuan klaim.
5. Fleibilitas dan adaptabilitas yang lebih besar sebagai akibat dari meningkatnya partisipasi dan rasa kepemilikan.
6. Rasio seleksi dan tenaga kerja yang lebih baik karena naiknya citra perusahaan.



Menurut Ramadhan (2019) terdapat banyak manfaat dari penciptaan lingkungan kerja yaitu :

- a. Meminimumkan kemungkinan terjadinya kecelakaan kerja yang mengakibatkan kerugian.
- b. Megoptimalkan penggunaan peralatan dan bahan baku secara lebih produktif dan efisien.
- c. Menciptakan kondisi yang mendukung kenyamanan dan kegairahan kerja, sehingga menaikkan tingkat efisien kerja. Karena produktivitasnya meningkat dan naiknya efisiensi berarti menjamin kelangsungan proses produksi dan usaha bisnis.
- d. Mengarahkan partisipasi semua pihak untuk menciptakan iklim kerja yang sehat dan baik sebagai landasan yang menunjang kelancaran operasi suatu bisnis.

### **2.1.3.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Lingkungan Kerja**

Menurut Ghofar & Azzuhri (2012) dalam suatu lingkungan kerja memiliki komponen komponen yang menciptakan lingkungan kerja yang nyaman dan efektif, beberapa komponen tersebut dapat dinyatakan sebagai faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja tersebut dalam suatu perusahaan yaitu :

- a. Penerangan cahaya ditempat kerja

Cahaya atau penerangan sangat besar manfaat bagi pegawai guna mendapatkan keselamatan dan kelancaran kerja. Oleh sebab itu perlu diperhatikan adanya peneranga yang tidak terang tetapi tidak menyenangkan, cahaya yang kurang jelas, sehingga pekerja akan lambat

banyak mengalami kesalahan dan pada akhirnya menyebabkan kurang efisien dalam melaksanakan pekerjaan, sehingga tujuan organisasi susah dicapai.

b. Temperatur ditempat kerja

Keadaan normal tiap manusia memiliki temperatur berbeda. Tubuh manusia selalu berusaha untuk mempertahankan keadaan normal dengan suatu system tubuh yang sempurna sehingga dapat menyesuaikan diri dengan perubahan yang terjadi diluar tubuh.

c. Kelembapan ditempat kerja

Kelembapan adalah adanya air yang mengandung dalam udara bisa dinyatakan dalam persentase. Kelembapan ini dipengaruhi oleh temperatur udara, kelembapan kecepatan udara bergerak dan radiasi panas dari udara tersebut akan mempengaruhi keadaan tubuh manusia pada saat menerima dan melepaskan tubuh.

d. Sirkulasi udara ditempat kerja

Oksigen merupakan gas yang dibutuhkan oleh mahluk hidup untuk menjaga kelangsungan hidup yaitu untuk proses metabolisme. Udara disekitar dikatakan kotor apabila kadar oksigen dalam udara telah berkurang dan bercampur dengan gas atau bau bau yang berbahaya bagi kesehatan tubuh.

e. Kebisingan ditempat kerja

Kebisingan dalam bentuk bunyi yang bisa dikehendaki oleh telinga dalam jangka panjang akan mengganggu ketenangan pekerja. Merusak pendengaran dan menimbulkan kesalahan komunikasi.

f. Warna

Merupakan faktor penting untuk memperbesar efisiensi kerja para pegawai, khususnya warna akan mempengaruhi keadaan jiwa mereka, dengan memekan warna yang tepat pada dinding dan alat alat lainnya kegembiraan dan ketenangan para pegawai akan terpelihara.

g. Kebersihan ditempat kerja

Secara tidak langsung dapat mempengaruhi seseorang dalam bekerja. Apabila lingkungan kerja bersih maka para pegawai akan merasa nyaman dalam melakukan pekerjaan.

a. Jaminan

Jaminan terhadap keamanan dapat menimbulkan ketenangan. Keamanan atau keselamatan sering ditafsirkan terbatas pada keselamatan kerja. Padahal lebih luas dari itu termasuk disisi keamanan milik pribadi dan juga kontruksi gedung tempat bekerja, sehingga akan menimbulkan ketenangan yang akan mendorong pegawai bekerja.

Menurut (Afandi, 2016) secara umum faktor yang mempengaruhi lingkungan kerja terdiri dari lingkungan kerja fisik dan lingkungan kerja psikis, untuk menciptakan lingkungan kerja yang baik ada beberapa hal faktor yang harusdiperhatikan yaitu :

a. Faktor lingkungan kerja fisik

Faktor lingkungan kerja fisik adalah lingkungan yang berada disekitar pekerja itu sendiri. Kondisi lingkungan kerja dapat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai meliputi :

- 1) Rancangan pekerjaan, meliputi peralatan kerja dan prosedur kerja yang tidak sesuai dengan pekerjaannya akan memengaruhi kesehatan hasil kerja pegawai.
- 2) Kondisi lingkungan kerja, penerangan dan kebisingan sangat berhubungan dengan kenyamanan para pegawai dalam bekerja.
- 3) Tingkat *visual privacy* dan *acoustical privacy*, dalam tingkat pekerjaan tertentu membutuhkan tempat kerja yang memberikan privasi bagi pegawainya.

b. Faktor lingkungan kerja psikis

Faktor lingkungan kerpsikis adalah hal hal yang menyangkut dengan hubungan sosial dan keorganisasian. Kondisi psikis yang mempengaruhi kepuasankerja pegawai adalah :

- 1) Pekerjaan yang berlebihan, dengan waktu terbatas atau mendesak dalam penyelesaian suatu pekerjaan akan menimbulkan ketekanan dan keteganganterhadap pegawai.
- 2) Sistem pengawasan yang buruk dan tidak efisien dapat menimbulkan ketidakpuasan lainnya, seperti ketidakstabilan suasana politik dan kurangnya umpan balik prestasi kerja.
- 3) Frustrasi, dapat berdampak pada terhambatnya usaha pencapaian tujuan. Misalnya haraon perusahaan tidak sesuai dengan harapan pegawai.
- 4) Perubahan perubahan dalam segala bentuk, perubahan yang terjadi dalampekerjaan akan mempengaruhi cara orang orang dalam bekerja.

#### **2.1.3.4 Indikator Lingkungan Kerja**

Menurut Faisal & Dewi (2019) beberapa indikator yang dapat digunakan untuk mengukur lingkungan kerja mengatakan yaitu ;

a. Penerangan

Pencahayaan yang tidak optimal akan menghambat penyelesaian pekerjaan, menyebabkan kesalahan kerja yang pada akhirnya berdampak negatif pada efisiensi.

b. Suhu udara

Temperatur udara atau suhu udara yang terlalu panas bagi pegawai akan dapat menjadi penyebab menurunnya kinerja pegawai.

c. Fasilitas kerja

Tidak lengkapnya fasilitas yang dimiliki perusahaan akan mengakibatkan terhambatnya kelancaran kerja.

d. Keamanan

Terjaminnya keamanan di perusahaan maka pegawai akan merasa tenang dan nyaman dalam bekerja.

e. Hubungan antar pegawai

Hubungan yang baik atau harmonis dengan sesama, dengan pegawai setingkat, bawahan maupun atasan yang dapat memberikan perasaan nyaman bagi pegawai dalam perusahaan.

Menurut Astuti & Iverizkinawati (2018) indikator indikator lingkungan kerja merinci tiga faktor lingkungan kerja non fisik sebagai berikut :

a. Suasana kerja

indikator ini adalah kondisi yang ada disekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan itu sendiri. Suasana kerja ini meliputi tempat kerja, fasilitas dan alat bantu pekerjaan, keberhasilan, pencahayaan, ketenangan termasuk juga hubungan kerja antara orang-orang yang ada di tempat tersebut.

b. Hubungan dengan rekan kerja

Indikator hubungan dengan rekan kerja yaitu harmonis dan tanpa ada saling intrik diantara sesama rekan kerja. Hubungan yang harmonis dan kekeluargaan merupakan salah satu faktor yang dapat mempengaruhi kerja pegawai.

c. Tersedianya fasilitas kerja

Hal ini dimaksud bahwa peralatan yang digunakan untuk mendukung kelancaran kerja yang lengkap/mutakhir. Tersedianya fasilitas kerja yang lengkap walaupun tidak baru merupakan salah satu penunjang proses dalam bekerja.

Menurut Sunyoto & Danang (2013) indikator lingkungan kerja yaitu sebagai berikut :

a. penerangan

Penerangan perlu untuk kesehatan, keamanan dan daya guna para pekerja. Apabila kondisi lingkungan kerja tidak diperhatikan oleh organisasi/perusahaan, maka akan menurunkan kepuasan kerja pegawai.

b. Kebisingan

Dalam kaitannya dengan ketenangan bekerja, kebisingan merupakan suara yang tidak dikehendaki oleh para pegawai, karena sifatnya mengganggu ketenangan dan konsentrasi kerja.

c. Suhu udara

Keadaan suhu udara didalam ruangan kerja perlu diatur sedemikian rupa. Suhu udara yang telau panas akan menurunkan gairah kerja pegawai, begitu sebaliknya suhu udara yang terlalu dingin akan menciptakan suasana dalam ruang kerja yang kurng nyaman.

d. Ruang gerak yang diperlukan

Ruang gerak pegawai juga harus mendapatkan perhatian, terutama ruangan yang dipergunakan untuk melangsungkan kegiatan kerja. Luas sempitnya ruang kerja yang mempengaruhi pegawai dalam menjalankan pekerjaan yang dibebankan pada pegawai.

e. Pewarnaan

Pemilihan warna ruangan dalam perusahaan juga mempengaruhi kondisi kerja pegawai. Warna yang digunakan untuk ruangan kerja erat hubungannya dengan penerangan yang memoergunakan dinding atap sebagai pembaur.

f. Keamanan

Kaitannya dengan peningkatan semangat dan gairah kerja pegawai tanpa adanya keamanan kerja bagi pegawai tentu akan mempengaruhi produktivitas perusahaan.

## **2.1.2 Budaya Organisasi**

### **2.1.2.1 Pengertian Budaya Organisasi**

Menurut Jufrizen (2017) Budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersiapkan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya

dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi adalah suatu nilai-nilai yang diyakini menjadi suatu sistem dalam suatu organisasi yang mendukung dalam pelaksanaan kegiatan dalam berorganisasi untuk mencapai tujuan yang telah disepakati bersama (Agung, 2015). Budaya organisasi adalah sebagai perang-katsistem nilai-nilai atau norma-norma, asumsi-asumsi, atau norma-norma yang telah lama berlaku, disepakati dan diikuti oleh para anggota suatu organisasi sebagai pedoman perilaku dan pemecahan masalah-masalah organisasinya (Muis, Jufrizen, 2018).

Sedangkan menurut Roy (2015) yang mengatakan bahwa budaya organisasi berkaitan dengan bagaimana pegawai mempersepsikan karakteristik dari budaya suatu organisasi, bukannya dengan apa mereka menyukai budaya itu atau tidak. Artinya, budaya itu merupakan suatu istilah deskriptif. Budaya organisasi menyatakan suatu persepsi bersama yang dianut oleh anggota-anggota organisasi itu. Budaya organisasi merupakan kumpulan kepercayaan, harapan, dan nilai-nilai yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Budaya organisasi memiliki peran untuk mengubah sikap dan juga perilaku sumber daya manusia atau pegawai yang ada agar dapat meningkatkan produktivitas kerja (Widodo, 2017). Dari beberapa pengertian organisasi yang di kemukakan para ahli di atas dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi merupakan berbagai interaksi dari ciri-ciri kebiasaan yang mempengaruhi kelompok-kelompok orang dalam lingkungannya.



### 2.1.2.2 Karakteristik Budaya Organisasi

Menurut Akbar (2013) karakteristik budaya organisasi menunjukkan bahwa ada tujuh karakteristik utama yang, secara keseluruhan, merupakan hakikat kultur sebuah organisasi:

- a. Inovasi dan keberanian mengambil resiko, sejauh mana pegawai didorong untuk bersikap inovatif dan berani mengambil resiko.
- b. Perhatian pada hal hal rinci, sejauh mana pegawai diharapkan menjalankan presisi, analisis dan perhatian pada hal hal detail.
- c. Orientasi hasil, sejauh mana berfokus lebih pada hasil ketimbang teknik dan proses yang digunakan untuk mencapai hasil tersebut.
- d. Orientasi orang, sejauh mana keputusan keputusan manajemen mempertimbangkan efek dari hasil tersebut atas orang yang ada dalam organisasi.
- e. Orientasi tim, sejauh mana kegiatan kegiatan kerja diorganisir pada tim ketimbang pada individu individu.
- f. Keagresifan, sejauh mana orang bersikap agresif dan kompetitif ketimbang santai.
- g. Stabilitas, sejauh mana kegiatan kegiatan organisasi menekankan dipertahankan status quo dalam perbandingan dengan pertumbuhan.

Adapun karakteristik budaya organisasi menurut Ramadhan (2019) mengatakan karakteristik budaya organisasi adalah sebagai berikut:

- a. Inisiatif individu yaitu tingkat tanggung jawab, kebebasan dan independensi yang dipunyai individu.

- b. Toleransi terhadap tindakan beresiko, yaitu sejauhmana para pegawai dianjurkan untuk bertindak agresif, inovatif, dan berani mengambil resiko.
- c. Arah, yaitu sejauhmana organisasi tersebut menciptakan dengan jelas sasaran dan harapan mengenai prestasi.
- d. Integrasi, yaitu tingkat sejauhmana unit unit dalam organisasi didorong untuk bekerja dengan cara yang terkoordinasi..
- e. Kontrol, yaitu jumlah peraturan dan pengawasan langsung yang digunakan untuk mengawasi dan mengendalikan perilaku pegawai.
- f. Identitas, yaitu tingkat sejauhmana para anggota mengidentifikasi dirinya secara keseluruhan dengan organisasinya daripada dengan kelompok kerja tertentu atau dengan bidang keahlian profesional.

### **2.1.2.3 Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Budaya Organisasi .**

Menurut Nujulia (2013) budaya organisasi sangat mempengaruhi berjalannya sebuah sistem dalam perusahaan, namun pada hakikatnya budaya organisasi tidak dapat berjalan sendiri, melainkan terdiri dari faktor faktor yang mempengaruhi perkembangannya, bahwa faktor budaya organisasi terdiri dari :

- a. Faktor karakter perorangan

Faktor yang berperan dalam sebuah budaya organisasi adalah individu yang berada dalam organisasi tersebut, setiap perusahaan memiliki budaya organisasi yang berbeda beda hal ini disebabkan oleh perbedaan nilai, kepribadian dan etik setiap individu dalam organisasi masing masing.

b. Faktor etika perusahaan

Perusahaan yang baik adalah perusahaan yang memiliki etika yang baik terhadap pelanggan ataupun sesama pegawai. Etika perusahaan disini meliputi moral, kepercayaan dan aturan yang menjaga kestabilan hubungan dengan sesama anggota organisasi.

c. Faktor pembagian hak/ kekuasaan

Pembagian hak dalam sebuah organisasi (*property of rights*) yaitu hak untuk memakai sumber sumber daya yang ada dalam organisasi tersebut. pembagian hak memberikan aturan dan tanggung jawab kepada setiap individu yang termasuk dalam organisasi tersebut dan mempengaruhi perkembangan nilai, norma dan attitude dalam organisasi tersebut.

d. Faktor struktur organisasi

Struktur organisasi adalah sistem formal tentang tugas dan hubungan kekuasaan yang digunakan untuk mengatur jalannya perusahaan/organisasi tersebut.

Menurut Nasution & Lesmana (2019) ada tujuh faktor yang sangat mempengaruhi budaya organisasi, yaitu:

a. Asumsi dasar.

Dalam budaya organisasi ada asumsi dasar yang dapat dijadikan pedoman bagi anggota dan kelompok dalam organisasi untuk berperilaku.

b. Keyakinan dipegang.

Dalam budaya organisasi terdapat keyakinan keyakinan yang dianut dan dilaksanakan oleh anggota anggotanya organisasi. Keyakinan tersebut mengandung nilai nilai yang dapat berupa slogan atau moto, asumsi dasar, tujuan umum organisasi/perusahaan, filosofi bisnis atau prinsip untuk menjelaskan bisnis.

c. Pemimpin dan pengembangan budaya organisasi

Budaya organisasi perlu diciptakan dan dikembangkan oleh pimpinan organisasi perusahaan atau kelompok tertentu dalam organisasi atau perusahaan.

d. Pedoman untuk mengatasi masalah

Dalam organisasi atau perusahaan, ada dua masalah utama yang sering muncul, yaitu : masalah adaptasi eksternal dan masalah integrasi internal, keduanya masalah dapat diatasi dengan asumsi dasar dan keyakinan bersama oleh anggota organisasi.

e. Berbagai nilai

Dalam budaya organisasi, nilai nilai perlu dibagi antara apa yang paling diinginkan atau apa yang lebih baik atau berharga bagi seseorang.

f. Warisan dasar

Asumsi dan keyakinan yang dipegang oleh anggota organisasi perlu diteruskan ke yang baru anggota dalam organisasi sebagai pedoman bertindak dan berperilaku dalam organisas perusahaan.

g. Penyesuaian

Perlu menyesuaikan anggota kelompok dengan aturan atau norma yang berlaku di kelompok atau anggota organisasi, serta adaptasi organisasi/perusahaan terhadap perubahan lingkungan.

#### 2.1.2.4 Indikator Budaya Organisasi

Menurut Cahyono (2015) menyatakan adapun elemen atau indikator penting budaya organisasi di antaranya yaitu :

a. Inovasi dan keberanian mengambil risiko

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berinovasi seperti berkeaktifitas dalam melakukan pekerjaannya serta berani mengambil risiko dan bertanggung jawab terhadap tugas yang dikerjakannya. Menguasai pemahaman inovasi dan keberanian mengambil resiko.

b. Perhatian terhadap detail

Pegawai memiliki perhatian terhadap detail dalam melaksanakan pekerjaannya seperti memperhatikan posisi kecermatan, menganalisis, dan perhatian pada setiap rincian pekerjaan.

c. Berorientasi pada hasil

Pegawai mampu mencapai target atau hasil yang telah ditentukan serta mampu memanajemen pekerjaannya, yang mana hasil pekerjaan tersebut berfokus pada hasil yang ingin dicapai.

d. Berorientasi kepada manusia

Pegawai memberikan pelayanan yang baik kepada orang yang dilayani, hal tersebut akan sangat berdampak baik kepada orang yang dilayani dan untuk pegawai dalam meningkatkan kinerjanya.

e. Berorientasi tim

Pegawai pada kantor memiliki hubungan yang baik sesama anggota sehingga mampu bekerja sama dengan baik sesama anggota anggota lainnya dalam menyelesaikan pekerjaan.

f. Agresif

Pegawai pada kantor memiliki inisiatif sendiri apa yang seharusnya dikerjakan tanpa harus menunggu perintah pimpinan agar dapat mengefesiensikan waktu pekerjaan.

g. Stabil

Pegawai memiliki dorongan untuk terus berprestasi dengan memberikan hasil kerja yang memuaskan untuk meningkatkan kinerja bukan menjadikan kinerja menurun dan tidak memiliki motivasi untuk berprestasi.

Menurut Ramadhana (2019) menyatakan bahwa secara umum terdapat tiga indikator budaya organisasi yaitu :

a. Budaya konstruktif

Budaya konstruktif adalah budaya dimana para pegawai didorong untuk berinteraksi dengan orang lain dan mengerjakan tugas dan proyeknya dengan cara yang akan membantu mereka dalam memuaskan kebutuhannya untuk tumbuh dan berkembang. Tipe budaya ini mendukung keyakinan normatif yang berhubungan dengan pencapaian tujuan aktualisasi diri, penghargaan yang manusiawi dan persatuan.

b. Budaya pasif

Defensif budaya pasif defensif bercirikan keyakinan yang memungkinkan bahwa pegawai berinteraksi dengan pegawai lain dengan cara yang tidak mengancam keamanan kerja sendiri.

Budaya ini mendorong keyakinan normatif yang berhubungan dengan persetujuan, konvensional dan ketergantungan.

c. Budaya agresif

Defensif budaya agresif defensif mendorong pegawainya untuk mengerjakan tugasnya dengan kerja keras untuk melindungi keamanan kerja dan status mereka. Tipe budaya ini lebih bercirikan keyakinan normatif yang mencerminkan oposisi, kekuasaan, kompetitif dan perfeksionis.

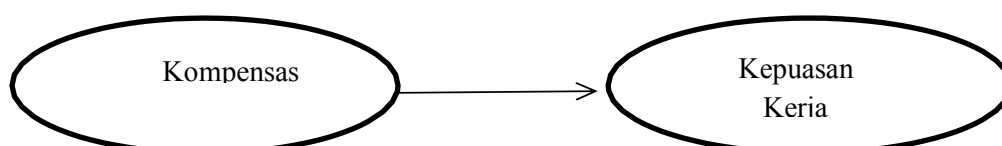
## 2.2 Kerangka Konseptual

### 2.2.1 Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Kompensasi dikatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, dari hasil diperoleh temuan temuan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang cukup tinggi terhadap kepuasan kerja, semakin baik kompensasi yang diberikan maka akan memberikan kepuasan kerja bagi setiap pegawai.

Hal ini dapat dilihat bahwa telah memberikan gaji yang memadai sehingga memberikan kepuasan kerja bagi pegawai, dan dengan gaji yang diterima tersebut mendorong pegawai untuk bekerja dengan lebih baik (Gorap, 2019).

Menurut Abadiyah (2016) Pada hasil analisis yang diketahui bahwa hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

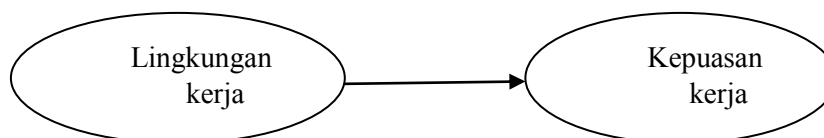


**Gambar 2.1 Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja**

### 2.2.2 Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja

Lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan tugas-tugas yang di jalankan. Kualitas lingkungan kerja dalam arti kondisi ruang kerja yang nyaman dan sehat, sangat mempengaruhi kesegaran dan semangat kerja pegawai.

Menurut Julita, Nel arianty (2015) berdasarkan hasil pengujian yang telah dilakukan dapat dibuktikan bahwa lingkungan kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



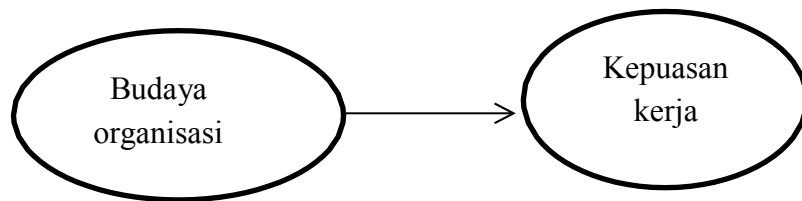
**Gambar 2.2 Pengaruh Lingkungan kerja terhadap Kepuasan Kerja**

### 2.2.3 Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Budaya organisasi mempunyai pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja artinya apabila budaya organisasi ditingkatkan maka akan menyebabkan naiknya kepuasan kerja. Hal ini dapat dilihat dari tingginya tingkat kedisiplinan pegawai dalam bekerja, mulai dari jam masuk kantor sampai dengan pulang kantor. berpakaian seragam sesuai dengan hari yang ditentukan, memakai atribut serta bertanggungjawab dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang diberikan dengan penuh dedikasi (Gorap, 2019).

Pada hasil analisis menurut Abadiyah (2016) dapat diketahui bahwa budaya organisasi terhadap kepuasan kerja hal ini dapat diartikan bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.



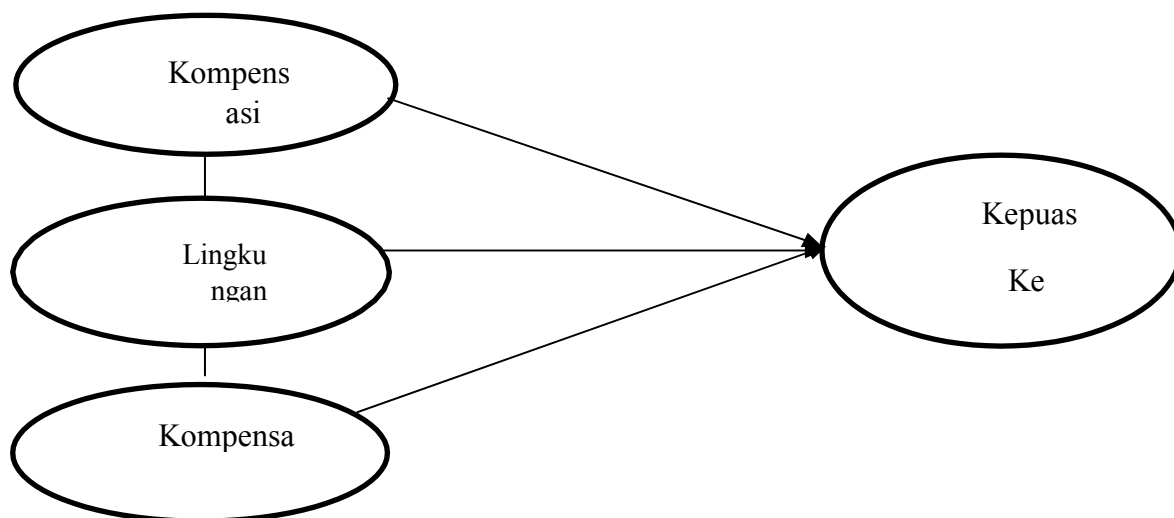


**Gambar 2.2 Pengaruh Budaya organisasi terhadap Kepuasan Kerja.**

#### **2.2.4 Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi**

##### **Terhadap Kepuasan Kerja**

Berdasarkan hasil analisis dan pembahasan dalam penelitian terdahulu kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Artinya apabila kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi mengalami peningkatan, maka kepuasan kerja akan meningkat (Damayanti & Ismiyati, 2020). Dapat dilihat dengan kerangka konseptual sebagai berikut:



**Gambar 2.3 Kerangka Konseptual.**

### 2.3 Hipotesis

Hipotesis adalah dugaan sementara atau jawaban sementara dari pertanyaan yang ada pada perumusan masalah penelitian (Juliandi & Irfan, 2013). Berdasarkan rumusan masalah serta tujuan dari penelitian ini, maka dapat diambil hipotesis sebagai berikut :

1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.
2. Lingkungan kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara
4. Kompensasi, lingkungan kerja, dan budaya organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada kantor Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### 3.1 Pendekatan penelitian

Dalam penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian asosiatif dan pendekatan penelitian kuantitatif, menurut Sugiyono (2013) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui hubungan antara dua variable atau lebih. Dengan penelitian ini maka dapat di diketahui pengaruh karakteristik individu dan lingkungan kerja terhadap komitmen organisasi.

#### 3.2 Definisi Operasional Variabel

##### 3.2.1 Kepuasan Kerja (Y)

Kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang positif dan merupakan hasil dari evaluasi pengalaman kerja seseorang serta diasosiasikan dengan situasi kerja atau pekerjaan. Kepuasan kerja terhadap faktor gaji/upah, promosi, supervisi, tunjangan tunjangan, penghargaan, prosedur, rekan kerja, dan komunikasi.

**Tabel 3.1 Indikator Kepuasan Kerja.**

| No | ndikator                              |
|----|---------------------------------------|
| 1  | Berprestasi dalam pekerjaan           |
| 2  | Moral Dalam Bekerja Semakin Baik      |
| 3  | Disiplin                              |
| 4  | Mencintai Pekerjaan Yang Ada Sekarang |

(Tambengi, 2016)

##### 3.2.2 Kompensasi (X1)

Kompensasi merupakan bentuk balas jasa yang diberikan oleh pihak perusahaan yang berguna untuk memenuhi kebutuhan hidup pegawai yang dimilikinya. Dengan diberikannya kompensasi yang layak, maka pegawai akan dapat bekerja dengan optimal sehingga dengan kinerja atau performance

pegawai yang baik tersebut akan mampu membantu didalam menaikkan keuntungan (*profit*) maksimal sesuai dengan yang diinginkan oleh perusahaan.

**Tabel 3.2 Indikator Kompensasi.**

| No | Indikator  |
|----|------------|
| 1  | Gaji       |
| 2  | Insentif   |
| 3  | Bonus      |
| 4  | Upah       |
| 5  | Premi      |
| 6  | Asuransi   |
| 7  | Pengobatan |

(Sudirman Manik, 2016)

### 3.2.3 Lingkungan Kerja (X2)

Lingkungan kerja adalah keseluruhan sarana dan prasarana kerja yang ada di sekitar pegawai yang sedang melakukan pekerjaan yang dapat mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan.

**Tabel 3.3 Indikator Lingkungan Kerja**

| NO | Indikator   |
|----|---|
| 1  | Luas area ruang di tempat kerja                             |
| 2  | Sirkulasi di tempat kerja                                   |
| 3  | Tingkat pencahayaan di tempat kerja                         |
| 4  | Hubungan antar pegawai di tempat kerja                      |
| 5  | Hubungan pegawai dengan pemimpin perusahaan di tempat kerja |

(Dwi Agung, 2013)

### 3.2.4 Budaya Organisasi (X3)

Budaya organisasi merupakan suatu sistem nilai yang dipegang dan dilakukan oleh anggota organisasi, sehingga hal tersebut bisa membedakan organisasi tersebut dengan organisasi lainnya.

**Tabel 3.4 Indikator Budaya Organisasi**

| No | Indikator                      |
|----|--------------------------------|
| 1  | Inovasi dan pengambilan resiko |
| 2  | Perhatian terhadap detail      |
| 3  | Orientasi hasil                |
| 4  | Orientasi individu             |
| 5  | Orientasi terhadap Tim         |

|   |                        |
|---|------------------------|
| 6 | Agresifitas Stabilitas |
|---|------------------------|

(Tri, 2010)

### 3.3 Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilakukan di kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara yang bertempat di Jl. Putri hijau No.6, kesawan, kecamatan medan baru. Waktu Penelitian dilakukanan pada bulan Mei 2021

Tabel 3.5

Jadwal penelitian

| No. | kegiatan           | Mei |  |  | Juni |  |  | Juli |  |  | Agustus |  |  | September |  |  | Oktober |  |  | November |  |  |
|-----|--------------------|-----|--|--|------|--|--|------|--|--|---------|--|--|-----------|--|--|---------|--|--|----------|--|--|
|     |                    |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | lariset/Penelitian |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | engajuan Judul     |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | enulisan proposal  |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | seminar Proposal   |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | pengumpulan data   |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | penulisan Skripsi  |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | simbingan kripsi   |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |
|     | idang Meja hijau   |     |  |  |      |  |  |      |  |  |         |  |  |           |  |  |         |  |  |          |  |  |

### 3.4. Populasi dan sampel

#### a. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya (Nurhastuti, 2019). Adapun yang menjadi populasi dalam penelitian ini seluruh pegawai pada kantor Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, yang berjumlah 80 orang. Adapun untuk pegawai tetap yang berjumlah 60 orang dan pegawai honor berjumlah 20 orang.

**Tabel 3.6**  
**Populasi Dalam Penelitian Seluruh Pegawai Kantor**  
**Dinas Perindustrian dan Perdagangan**  
**Provinsi Sumatera Utara.**

| No  | Jabatan  | Total (orang) |
|-----|--|---------------|
| 1   | kepala Dinas                                     | 1             |
| 2   | sekretaris                                       | 1             |
| 3   | kepala Sub Bagian Perencanaan Data dan Informasi | 1             |
| 4   | kepala Sub Bagian Umum dan Kepegawaian           | 1             |
| 5   | kepala Sub Bagian Keuangan                       | 1             |
| 6   | kepala Bidang perindustrian                      | 1             |
| 7   | Asi. Pembinaan Sarana Industri                   | 1             |
| 8   | Asi. Pembinaan Usaha Industri                    | 1             |
| 9   | Asi. Pembinaan Pengawasan Industri               | 1             |
| 10  | kepala Bidang Perdagangan                        | 1             |
| 11  | Asi. Pembinaan Sarana Industri                   | 1             |
| 12  | Asi. Pembinaan usaha perdagangan                 | 1             |
| 13  | Asi. Pembinaan Pengawasan Industri               | 1             |
| 14  | kepala Bidang Kerjasama dan Perlindungan         | 1             |
| 15  | Asi. Kerjasama dan Distribusi                    | 1             |
| 16  | Asi. Perlindungan Konsumen                       | 1             |
|     | Jumlah   | 17            |
| No. | pegawai  |               |
| 1   | staf Bagian Perencanaan Data dan Informasi       | 11            |
| 2   | staf Bagian Umum dan Kepegawaian                 | 11            |
| 3   | staf Bagian Keuangan                             | 9             |
| 4   | staf Bidang Industri                             | 11            |
| 5   | staf Bidang Perdagangan                          | 11            |
| 6   | staf Kerjasama dan Perlindungan                  | 11            |
|     | Jumlah staf                                      | 80            |

#### **b. Sampel**

Sampel adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini diambil dengan metode *Probability sampling* (Prasetyo, 2020), *Probability sampling* adalah teknik pengambilan sampel dimana seluruh anggota/element populasi memiliki peluang (*probability*) yang sama diajukan sebagai sampel. Dalam penelitian ini sampel seluruh populasi yang berjumlah 50 orang (Juliandial, 2013).

### 3.5. Teknik Pengumpulan Data

Untuk memperoleh data yang lengkap dan teliti dalam penelitian ini, maka penelitian ini menggunakan teknik pengumpulan data dengan menggunakan:

#### 3.5.1. Angket/Kuesioner

Angket atau kuesioner adalah sejumlah pertanyaan tertulis yang digunakan untuk memperoleh informasi dari responden dalam arti laporan tentang pribadinya atau hal hal yang ia ketahui (Sugiyono, 2013).

**Tabel 3.7**  
**Skala Likert**

| <b>PERNYATAAN</b>   | <b>BOBOT</b> |
|---------------------|--------------|
| Sangat setuju       | 5            |
| Setuju              | 4            |
| Kurang setuju       | 3            |
| Tidak Setuju        | 2            |
| Sangat tidak setuju | 1            |

(Sugiyono, 2013)

Selanjutnya setelah angket disebar untuk mengukur valid sertahandalnya suatu instrumen maka dilakukan uji validitas dan reliabilitas.

#### a) Uji Validitas

Uji validitas merupakan pengujian sejauh mana ketepatan atau kebenaran suatu instrumen sebagai alat ukur variabel penelitian. Jika instrumen valid atau benar, maka hasil pengukuran pun kemungkinan akan benar.

Berikut adalah rumus korelasi:

(Sugiyono,2013)

Keterangan :

$n$  = jumlah sampel

$X$  = data jawaban responden masing-masing item

$Y$  = data total jawaban masing-masing item dikurangi data  $X$  pendampingnya.

#### **b) Uji Reliabilitas**

Tujuan pengujian reliabilitas ialah untuk melihat apakah instrument penelitian yakni instrument yang pasti dan dapat dipercayai (Juliandi & Irfan, 2013). Sesuatu instrument dikatakan reliable apabila, hasil pengukuran dari alat ukur tersebut normal dan tidak berubah-ubah (Naninncova, 2019). Uji reliabilitas dicoba dengan pengujian statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan variabel yang dikatakan reliabel merupakan nilai Cronbach Alpha di atas 0,6. Uji validitas serta reliabilitas ini diukur dengan memakai dukungan aplikasi Aplikasi *SPSS 25.0 for Windows*

### **4.1 Teknik Analisis Data**

Untuk menjawab masalah masalah penelitian maka berdasarkan data data yang dikumpulkan atau diperoleh oleh peneliti maka pengujian dilakukan dengan menggunakan suatu pengujian statistik dengan pengujian hipotesis asosiatif untuk mengetahui ada atau tidak pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan sebagai berikut :

#### **4.1.1 Regresi Linear Berganda**

Regresi linear adalah alat statistik yang dipergunakan untuk mengetahui hubungan antara variabel independen dengan dependen. Variabel bebas yang digunakan dalam penelitian ini adalah kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi, variabel independen dalam penelitian ini adalah kepuasan kerja. Berikut adalah rumus untuk menguji regresi berganda :



$$Y = \alpha + \beta_1 X_1 + \beta_2 X_2 + \beta_3 X_3 + e$$

(Sugiyono, 2013)

Keterangan:

|                             |   |   |
|-----------------------------|---|---|
| Y                           | = | Kepuasan kerja                                |
| X1                          | = | Kompensasi                                    |
| X2                          | = | Lingkungan kerja                              |
| X3                          | = | Budaya Organisasi                             |
| $\beta_1, \beta_2, \beta_3$ | = | besaran koefisien dari masing masing variabel |
|                             | = | Error Terms                                   |

### 3.6.2. Uji Asumsi Klasik

Hipotesis memerlukan uji asumsi klasik, karena model analisis yang dipakai adalah regresi linier berganda. Asumsi klasik yang dimaksud terdiri dari :

#### 1) Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk menguji apakah nilai yang dihasilkan dari regresi terdistribusi secara normal atau tidak (Purnomo, 2016, hal 174). Kriteria pengambilan keputusan adalah Jika penyebaran data pada grafik normal P-P Plot mengikuti garis normal (45 derajat), maka data berdistribusi normal. Distribusi normal membentuk suatu garis lurus diagonal, dan plotting data residual akan dibandingkan dengan garis diagonalnya. Jika distribusi data normal, maka garis yang menggambarkan data sebenarnya akan mengikuti garis normalnya (Beladin & Dwiyanto, 2013).

Dasar pengambilan keputusan untuk uji normalitas adalah (Beladin & Dwiyanto, 2013) :

- a. Jika data menyebar disekitar garis-garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogramnya menunjukkan distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.
- b. Jika data menyebar jauh dari diagonal atau tidak mengikuti arah garis diagonal atau grafik histogram tidak menunjukkan distribusi normal, maka model regresi tidak memenuhi asumsi normalitas.

## 2) Multikolinieritas

Digunakan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat diantara variabel independen (A Juliandi, 2015). Jika variabel apabila terdapat korelasi antar variabel bebas, maka terjadi multikolinieritas, demikian juga sebaliknya. Pengujian multikolinieritas dilakukan dengan melihat VIF (*Variance Inflasi Factor*) antar variabel independen dan nilai *tolerance*. Batasan yang umum dipakai untuk menunjukkan adanya multikolinieritas adalah nilai *tolerance*  $> 0,10$  atau sama dengan  $VIF < 10$ .

## 3) Heterokedisitas

Uji heterokedisitas bertujuan menguji apakah model regresi tujuan ketidaksamaan *variance* dari *residual* satu pengamatan ke pengamatan lain. Heterokedastisitas pada penelitian ini dapat dilihat melalui grafik *scatterplot*. Suatu model regresi dikatakan tidak ada heterodiksitas apabila grafik *scatterplot* terlihat bahwa tidak adanya pola yang jelas, serta titik titik menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y.

Berdasarkan seluruh data yang terkumpul, selanjutnya dianalisis sesuai dengan kebutuhan sehingga terjawabnya hipotesis yang diajukan dalam penelitian. Untuk melakukan analisis data penelitian dilakukan dengan

menggunakan bantuan *Software SPSS (statistical product and Services Solution)*.

## 4.2 Pengujian hipotesis

### 4.2.1 Uji korelasi parsial (Uji T)

Uji t-statistik digunakan untuk mengkaji apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variabel terikat (Y). Untuk menguji nyata atau tidaknya hubungan variabel bebas dengan variabel terikat secara parsial digunakan uji t Adapun rumus yang digunakan untuk menguji hipotesis ini adalah :

$$t =$$

Keterangan

r = Besar Korelasi antara variabel x dan y

t = Hipotesis (t-hitung)

n = Jumlah sampel

Bila t hitung > t tabel atau nilai signifikansi uji t < 0,05 hingga dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel independen mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

### 4.2.2 Uji Korelasi Simultan (Uji F)

Uji F digunakan untuk menguji signifikansi koefisien korelasi ganda yang dihitung dengan rumus :

$$F_h = \frac{R^2 / k}{(1 - R^2) / (n - k - 1)}$$

(Sugiyono, 2018)

Keterangan :

R = koefisien korelasi ganda

k = jumlah variabel independen

n = jumlah anggota sampel

F = F hitung yang selanjutnya dibandingkan dengan F tabel

#### 4.2.3 Koefisien Determinasi (R Square)

Koefisien determinasi (R Square) menurut Juliandi (2015) digunakan dalam penelitian ini untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh variasi nilai variabel bebas. Untuk mengetahui apakah ada pengaruh antara variabel bebas dengan variabel terikat yaitu dengan mengkuadratkan koefisien yang ditemukan yaitu sebagai berikut

$$D = R^2 \times 100\%$$

(Juliandi, 2015)

Keterangan :

D = Determinasi

R<sup>2</sup> = Nilai korelasi berganda

100% = Persentase Kontribusi

## **BAB 4**

### **HASIL PENELITIAN**

#### **4.1 Deskripsi Data**

##### **4.1.1 Deskripsi Data Variabel Penelitian**

Dalam penelitian ini penulis mengolah data angket dalam bentuk data yang terdiri dari 6 pernyataan untuk variabel kompensasi (X1), 8 pernyataan untuk variabel lingkungan kerja (X2), 7 pernyataan untuk variabel budaya organisasi (X3) dan 7 pernyataan untuk variabel kepuasan kerja (Y). Angket yang disebarakan ini diberikan kepada 60 orang pegawai Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara responden sebagai sampel penelitian dengan menggunakan skala likert berbentuk tabel ceklis yang terdiri dari 5 (lima) opsi pernyataan dan bobot penelitian sebagai berikut:

**Tabel 4.1 Skala Likert**

| Pernyataan          | BOBOT |
|---------------------|-------|
| Sangat Setuju       | 5     |
| Setuju              | 4     |
| Kurang Setuju       | 3     |
| Tidak Setuju        | 2     |
| Sangat Tidak Setuju | 1     |

Sumber: (Sugiyono, 2018)

Berdasarkan ketentuan penelitian skala likert dari tabel diatas dapat dipahami bahwa ketentuan diatas berlaku baik didalam menghitung variable. Dengan demikian untuk setiap responden yang menjawab angket penelitian, maka skor tertinggi diberikan beban nilai 5 dan skor terendah diberikan nilai 1.

##### **4.1.2 Karakteristik Responden**

Hasil tabulasi karakteristik 60 responden diolah menggunakan program SPSS yang menghasilkan deskripsi statistik responden dalam penelitian, seperti yang tampak pada tabel 4.2 berikut ini :

**Tabel 4.2 Karakteristik Responden**

| <b>Uraian</b>               | <b>Frekuensi</b> | <b>Persentase (%)</b> |
|-----------------------------|------------------|-----------------------|
| <b>Jenis Kelamin :</b>      |                  |                       |
| Pria                        | 34               | 56,7                  |
| Wanita                      | 26               | 43,3                  |
| <b>Total</b>                | <b>60</b>        | <b>100</b>            |
| <b>Jenjang Pendidikan :</b> |                  |                       |
| S2                          | 15               | 25,0                  |
| S1                          | 37               | 61,6                  |
| D3                          | 8                | 13,4                  |
| D3                          | 0                | 0                     |
| SMA/SMK                     | 60               | 100                   |
| <b>Total</b>                | <b>60</b>        | <b>100</b>            |
| <b>Usia</b>                 |                  |                       |
| 20-30 Tahun                 | 18               | 30,0                  |
| 31- 40 Tahun                | 19               | 31,6                  |
| 41- 50 Tahun                | 16               | 26,7                  |
| >50 Tahun                   | 7                | 11,7                  |
| <b>Total</b>                | <b>60</b>        | <b>100</b>            |

(Sumber : Data Diolah, 2021)

Dari tabel 4.2 dapat dilihat gambaran tentang jenis kelamin, jenjang pendidikan dan usia. Jika dilihat dari jenis kelamin responden pria lebih banyak dari wanita yaitu wanita 34 responden (56,7%). Dari tingkat jenjang pendidikan, mayoritas para responden tamatan S1, yaitu sebanyak 37 responden (61,6%). Dari tingkat usia, mayoritas para responden usia 31-40 tahun, yaitu sebanyak 19 responden (31,6%). Hal ini menunjukkan bahwa responden sudah memiliki pendidikan dan yang cukup berpengalaman, sehingga pengisian kuisioner akan semakin berkualitas.

### 4.1.3 Jawaban Responden

#### 4.1.3.1 Kepuasan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kepuasan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.3 Skor Angket Untuk Variabel Kepuasan kerja (Y)**

| NO | SS |   | S |   | KS |   | TS |   | STS |   |
|----|----|---|---|---|----|---|----|---|-----|---|
|    | F  | % | F | % | F  | % | F  | % | F   | % |

|   |    |    |    |    |   |   |   |   |   |   |
|---|----|----|----|----|---|---|---|---|---|---|
| 1 | 41 | 68 | 18 | 30 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 2 | 14 | 23 | 45 | 75 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 3 | 24 | 40 | 35 | 58 | 1 | 2 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 4 | 14 | 23 | 41 | 68 | 5 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 5 | 25 | 41 | 32 | 53 | 3 | 6 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 6 | 15 | 25 | 40 | 66 | 5 | 9 | 0 | 0 | 0 | 0 |
| 7 | 18 | 30 | 38 | 63 | 4 | 7 | 0 | 0 | 0 | 0 |

**Sumber : Data Diolah 2021**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang saya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 68%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa senang dengan suasana kantor yang kondusif dan harmonis pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 75%.
3. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan bonus dan insentif yang di berikan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.
4. Jawaban responden tentang saya merasa puas menggunakan peralatan kantor sediakan Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 68%.
5. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara selama ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.
6. Jawaban responden tentang saya merasa senang karena perusahaan memperhatikan kepuasan karyawan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara selama ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 40 orang dengan persentase sebesar 66%.

7. Jawaban responden tentang saya merasa puas dengan hasil kerja saya yang saya berikan di Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara selama ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 63%.

#### 4.1.3.2 Kompensasi

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel kompensasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.4 Skor Angket Untuk Variabel Kompensasi (X1)**

| No | SS |    | S  |    | KS |    | TS |   | STS |   |
|----|----|----|----|----|----|----|----|---|-----|---|
|    | F  | %  | F  | %  | F  | %  | F  | % | F   | % |
| 1  | 17 | 28 | 41 | 68 | 2  | 4  | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 2  | 31 | 52 | 29 | 48 | 0  | 0  | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 3  | 32 | 53 | 28 | 46 | 0  | 0  | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 4  | 33 | 55 | 27 | 45 | 0  | 0  | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 5  | 24 | 40 | 30 | 50 | 6  | 10 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 6  | 15 | 25 | 35 | 58 | 10 | 17 | 0  | 0 | 0   | 0 |

**Sumber : Data Diolah 2021**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang tunjangan hari raya yang diterima sesuai harapan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 41 orang dengan persentase sebesar 68%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja di perusahaan/instansi, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 31 orang dengan persentase sebesar 52%.
3. Jawaban responden tentang saya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 53%.



4. Jawaban responden tentang perusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 33 orang dengan persentase sebesar 55%.
5. Jawaban responden tentang gaji pokok yang di terima sesuai dengan beban kerja anda, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang anda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 35 orang dengan persentase sebesar 58%.

#### 4.1.3.3 Lingkungan Kerja

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel lingkungan kerja yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.5 Skor Angket Untuk Variabel Lingkungan Kerja (X2)**

| No | SS |   | S  |    | KS |   | TS |   | STS |   |
|----|----|---|----|----|----|---|----|---|-----|---|
|    | F  | % | F  | %  | F  | % | F  | % | F   | % |
| 1  | 9  | 1 | 49 | 81 | 2  | 4 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 2  | 1  | 2 | 47 | 78 | 1  | 2 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 3  | 2  | 3 | 36 | 60 | 2  | 4 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 4  | 2  | 3 | 39 | 65 | 0  | 0 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 5  | 1  | 2 | 45 | 75 | 2  | 4 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 6  | 1  | 2 | 44 | 73 | 3  | 6 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 7  | 2  | 3 | 37 | 61 | 2  | 4 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 8  | 2  | 3 | 37 | 61 | 0  | 0 | 0  | 0 | 0   | 0 |

**Sumber : Data Diolah 2021**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang merasa Saya merasakan lingkungan yang harmonis dan kondusif, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 49 orang dengan persentase sebesar 81%.
2. Jawaban responden tentang saya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 47 orang dengan persentase sebesar 78%.
3. Jawaban responden tentang kebersihan lingkungan/lapangan kerja sudah baik, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
4. Jawaban responden tentang hubungan pegawai dengan atasan baik dan menyenangkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 39 orang dengan persentase sebesar 65%.
5. Jawaban responden tentang peralatan pekerjaan sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 45 orang dengan persentase sebesar 75%.
6. Jawaban responden tentang keamanan sekitar lingkungan kerja sudah aman, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 73%.
7. Jawaban responden tentang “Penerangan yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 61%.
8. Jawaban responden tentang “Adanya petugas keamanan dilingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik” diperoleh hasil bahwa mayoritas responden menjawab setuju sebanyak 37 orang atau sebesar 61%.

#### **4.1.3.4 Budaya Organisasi**

Berikut ini merupakan deskripsi atau penyajian data dari penelitian variabel budaya organisasi yang dirangkum dalam tabel sebagai berikut.

**Tabel 4.6 Skor Angket Untuk Variabel Budaya Organisasi (X3)**

| No | SS |    | S  |    | KS |   | TS |   | STS |   |
|----|----|----|----|----|----|---|----|---|-----|---|
|    | F  | %  | F  | %  | F  | % | F  | % | F   | % |
| 1  | 36 | 60 | 24 | 40 | 0  | 0 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 2  | 16 | 27 | 44 | 73 | 0  | 0 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 3  | 28 | 46 | 32 | 54 | 0  | 0 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 4  | 20 | 33 | 36 | 60 | 4  | 7 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 5  | 25 | 42 | 30 | 50 | 5  | 8 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 6  | 18 | 30 | 38 | 63 | 4  | 7 | 0  | 0 | 0   | 0 |
| 7  | 21 | 35 | 36 | 60 | 3  | 5 | 0  | 0 | 0   | 0 |

**Sumber : Data Diolah 2021**

Dari tabel di atas dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Jawaban responden tentang atasan mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja, mayoritas menjawab “sangat setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
2. Jawaban responden tentang saya selalu menciptakan ide ide yang motivasi dalam bekerja, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 44 orang dengan persentase sebesar 73%.
3. Jawaban responden tentang saya selalu di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 32 orang dengan persentase sebesar 54%.
4. Jawaban responden tentang atasan memberikan arahan mengenai tugas yang di berikan atau di perintahkan, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.
5. Jawaban responden tentang saya lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 30 orang dengan persentase sebesar 50%.
6. Jawaban responden tentang perusahaan membatasi fasilitas kantor, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 38 orang dengan persentase sebesar 63%.

7. Jawaban responden tentang perusahaan membatasi jam istirahat kantor, mayoritas menjawab “setuju” sebanyak 36 orang dengan persentase sebesar 60%.

## 4.2 Analisis Hasil Penelitian

### 4.2.1 Uji Validitas

Uji validitas adalah suatu ukuran yang menunjukkan kevalidan maupun kesahihan sesuatu instrument. suatu instrument dikatakan valid apabila sanggup mengukur apa yang diinginkan serta sanggup untuk mengatakan data dari variabel yang diteliti secara pasti. Dalam penelitian ini, uji validitas dicoba untuk menguji data yang valid ataupun tidak valid setelah menggunakan alat ukur kuisioner dan wawancara. (Sugiyono, 2012).

**Tabel 4.7. Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi**

| Butiran pertanyaan | -hitung | -tabel | Keterangan |
|--------------------|---------|--------|------------|
| K1.1               | 614     | 250    | Valid      |
| K1.2               | 639     | 250    | Valid      |
| K1.3               | 610     | 250    | Valid      |
| K1.4               | 496     | 250    | Valid      |
| K1.5               | 780     | 250    | Valid      |
| K1.6               | 670     | 250    | Valid      |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan uji kuisioner sebanyak 60 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 56$  dengan nilai r-tabel sebesar 0,250, pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, hanya satu variable yang di nyatakan tidak valid, sehingga pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.8. Hasil Uji Validitas Variabel Lingkungan Kerja**

| Butiran pertanyaan | -hitung | -tabel | Keterangan |
|--------------------|---------|--------|------------|
| K2.1               | 641     | 250    | Valid      |
| K2.2               | 651     | 250    | Valid      |
| K2.3               | 730     | 250    | Valid      |
| K2.4               | 647     | 250    | Valid      |
| K2.5               | 717     | 250    | Valid      |

|     |     |     |       |
|-----|-----|-----|-------|
| 2.6 | 644 | 250 | valid |
| 2.7 | 775 | 250 | valid |
| 2.8 | 658 | 250 | valid |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan uji kuisisioner sebanyak 60 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 56$  dengan nilai r-tabel sebesar 0.250 pada tabel diatasdapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga pertanyaan variabel lingkungan kerja dinyatakan valid.

**Tabel 4.9. Hasil Uji Validitas Variabel Budaya Organisasi**

| Butiran pertanyaan | -hitung | -tabel | Keterangan |
|--------------------|---------|--------|------------|
| 3.1                | 351     | 250    | valid      |
| 3.2                | 405     | 250    | valid      |
| 3.3                | 481     | 250    | valid      |
| 3.4                | 385     | 250    | valid      |
| 3.5                | 351     | 250    | valid      |
| 3.6                | 382     | 250    | valid      |
| 3.7                | 380     | 250    | valid      |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan uji kuisisioner sebanyak 60 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 56$  dengan nilai r-tabel sebesar 0,250, pada tabel diatasdapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga pertanyaan variabel budaya organisasi dinyatakan valid.

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja**

| Butiran pertanyaan | -hitung | -tabel | Keterangan |
|--------------------|---------|--------|------------|
| 7.1                | 285     | 250    | valid      |
| 7.2                | 349     | 250    | valid      |
| 7.3                | 473     | 250    | valid      |
| 7.4                | 380     | 250    | valid      |
| 7.5                | 356     | 250    | valid      |
| 7.6                | 351     | 250    | valid      |
| 7.7                | 329     | 250    | valid      |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan uji kuisisioner sebanyak 60 orang responden, pada nilai signifikansi 5% dengan derajat bebas  $df = 56$  dengan nilai r-tabel sebesar 0.250.

pada tabel diatas dapat dilihat bahwa r-hitung lebih besar daripada r-tabel, sehingga pertanyaan variabel kompensasi dinyatakan valid.

#### 4.2.2 Uji Reliabilitas

Tujuan pengujian reliabilitas ialah untuk melihat apakah instrument penelitian yakni instrument yang pasti dan dapat dipercayai. (Juliandi & Irfan,2013). Sesuatu instrument dikatakan reliable apabila, hasil pengukuran dari alat ukur tersebut normal dan tidak berubah-ubah (Naninncova, 2019). Uji reliabilitas dicoba dengan pengujian statistik Cronbach Alpha, dengan ketentuan variabel yang dikatakan reliable merupakan nilai Cronbach Alpha di atas 0, Uji validitas serta reliabilitas ini diukur dengan memakai dukungan aplikasi Aplikasi *SPSS 25. 0 for Windows*.

#### 4.11. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi



| Reliability Statistics           |      |
|----------------------------------|------|
| Cronbach's Alpha                 | .676 |
| Cronbach's Alpha if Item Deleted | .676 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel kompensasi adalah sebesar 0.676 . dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.676 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel kompensasi merupakan variabel yang reliabel.

#### 4.12. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Lingkungan Kerja



| Reliability Statistics           |      |
|----------------------------------|------|
| Cronbach's Alpha                 | .680 |
| Cronbach's Alpha if Item Deleted | .680 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel lingkungan kerja adalah sebesar 0.804 . dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.804 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel lingkungan kerja merupakan variabel yang reliabel.

#### **4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Budaya Organisasi**



| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .833                   | 7          |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel budaya organisasi adalah sebesar 0.833. dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.833 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel budaya organisasi merupakan variabel yang reliable.

#### **4.13. Hasil Uji Reliabilitas Variabel Kepuasan Kerja**



| Reliability Statistics |            |
|------------------------|------------|
| Cronbach's Alpha       | N of Items |
| .806                   | 7          |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai koefisien reliabilitas (Cronbach's Alpha) variabel kepuasan kerja adalah sebesar 0.806. dengan demikian maka nilai koefisien reliabilitas sebesar  $0.806 > 0.6$  sehingga kesimpulannya adalah variabel kepuasan kerja merupakan variabel yang reliable

### **4.3 Uji ASUMSI KLASIK**

#### **4.3.1 Uji Normalitas**

#### **4.14. Hasil Uji Normalitas**

| One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test       |                         | Unlabeled012      |
|--|-------------------------|-------------------|
|  |                         | all variables     |
|  |                         | Value             |
| N  |                         | 80                |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>         | Mean                    | 32,25866667       |
|  | Std. Deviation          | 1,56542088        |
| Most Extreme Differences                 | Absolute                | ,001              |
|  | Positive                | ,001              |
|  | Negative                | -,001             |
| Test Statistic                           |                         | ,001              |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup>      |                         | ,200 <sup>d</sup> |
| Monte Carlo Sig. (2-tailed) <sup>e</sup> | Sig.                    | ,248              |
|  | 95% Confidence Interval | Lower Bound .217  |
|  |                         | Upper Bound .280  |

a. Test distribution is Normal.  
 b. Data labeled from data.  
 c. Lilliefors Significance Correction.  
 d. This is a lower bound of the true significance.  
 e. Lilliefors' test based on 1000 Monte Carlo samples with starting seed 2020000.

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Berdasarkan tabel diatas diperoleh hasil bahwa uji normalitas kolmogorov-smirnov apabila tingkat signifikan 5%, nilai Asymp. Sig. (2-tailed) lebih besar dari 0,05 berarti bahwa variabel residual berdistribusi normal, sehingga berdasarkan tabel diatas diketahui bahwa nilai Asymp. Sig. (2-tailed) > 0,05 yang mengartikan bahwa model regresi yang diperoleh dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

#### 4.3.2 Uji Multikolonieritas

Uji multikolinieritas bertujuan untuk menguji apakah pada model regresi ditemukan adanya korelasi yang kuat antara variabel independen (bebas). Model regresi yang baik seharusnya bebas multikolinieritas atau tidak terjadi korelasi



antara variabel independen (bebas). Uji multikolinieritas dapat dilihat dari nilai *Varians Inflation Factor* (VIF).

Berikut ini merupakan hasil pengujian dengan menggunakan Uji Multikolinieritas pada data yang telah diolah berikut ini :

#### 4.15 Hasil Uji Multikolonieritas

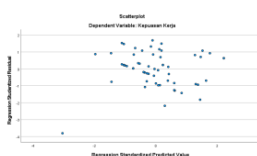
| Model | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients | T     | Sig. |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|------|
| 1     |                             |                           |       |      |
|       | Kompensasi                  | .983                      | 1.328 | .182 |
|       | Lingkungan Kerja            | .887                      | 1.214 | .234 |
|       | Budaya Organisasi           | .693                      | .985  | .330 |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Dari tabel 4.15 diatas dapat diperoleh nilai VIF dari ke-3 variabel yakni kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi memiliki nilai VIF < 10 sehingga dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi gejala multikolonieritas ini.

#### 4.3.2.1 Uji Heteroskedastisitas

Tabel 4.16 Hasil Uji Heteroskedastisitas

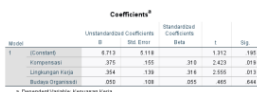


Sumber: Data diolah SPSS versi 25

Berdasarkan table 4.16 diatas, dapat diketahui bahwa data (titik-titik) menyebar secara merata diatas dan dibawah garis nol, tidak berkumpul di satu tempat, serta tidak membentuk satu pola tertentu sehingga dapat disimpulkan bahwa pada uji regresi ini tidak terjadi heterokedastisitas.

### 4.3.3 Regresi Linier Berganda

Tabel 4.17 Hasil Regresi Linier Berganda



| Model             | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       | t    | Sig. |
|-------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|------|
|                   | B                           | Std. Error | Beta                      |       |      |      |
| (Constant)        | 6.713                       | 0.198      |                           | 1.312 | .195 |      |
| Kompensasi        | .375                        | .165       | .310                      | 2.423 | .019 |      |
| Lingkungan Kerja  | .354                        | .138       | .316                      | 2.566 | .012 |      |
| Budaya Organisasi | .050                        | .109       | .055                      | .465  | .644 |      |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Dari tabel 4.17 diatas diketahui nilai-nilai sebagai berikut :

1. Konstanta = 6.713
2. Kompensasi = 0.375
3. Lingkungan Kerja = 0.354
4. Budaya Organisasi= 0.050

Hasil tersebut dimasukkan kedalam persamaan regresi linier berganda sehingga diketahui persamaan berikut :

$$Y = 6.713 - 0.375 + 0.354 + 0.050$$

Berdasarkan nilai diatas dapat diketahui model persamaan regresi linearnya adalah sebagai berikut :

- Nilai konstanta (a) sebesar 6.713, hal ini menunjukkan bahwa apabila nilai kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi tidak ada, maka nilai

kepuasan kerja sebesar 6.713.

- Nilai kompensasi (X1) sebesar 0.375, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan kompensasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.375.
- Nilai lingkungan kerja (X2) sebesar 0.354, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan lingkungan kerja sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.354.
- Nilai budaya organisasi (X3) sebesar 0.050, hal ini menunjukkan bahwa setiap peningkatan budaya organisasi sebesar satu satuan, maka kepuasan kerja akan meningkat sebesar 0.050.

#### **4.3.4 Pengujian Hipotesis**

##### **4.3.4.1 Uji t (Uji Parsial)**

Uji t-statistik digunakan untuk mengkaji apakah variabel bebas (X) secara parsial memiliki hubungan yang signifikan ataupun tidak terhadap variabel terikat (Y).

Bila  $t_{hitung} > t_{tabel}$  atau nilai signifikansi uji  $t < 0,05$  hingga dapat disimpulkan bahwa secara individual variabel independen mempengaruhi signifikan terhadap variabel dependen (Ghozali, 2018).

#### **Tabel 4.18 Hasil Uji t**

| Coefficients <sup>a</sup> |                  |                             |            |                           |       |
|---------------------------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|
| Model                     |                  | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |       |
|                           |                  | B                           | Std. Error | Beta                      | Sig.  |
| 1                         | Constant         | 4.713                       | 0.114      |                           | 1.912 |
|                           | Kompensasi       | .252                        | .055       | .393                      | .019  |
|                           | Lingkungan Kerja | .264                        | .039       | .318                      | .013  |
|                           | Batas Organisasi | .050                        | .029       | .055                      | .044  |

Sumber : Hasil pengolahan SPSS 25

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji t. hasil uji t sebagai berikut: Nilai t-tabel diperoleh dengan cara:

$$df = n - k$$

$$= 60 - 3$$

$$= 57$$

Hasil pengujian statistik pada tabel diatas dapat dijelaskan sebagai berikut:

Uji t-hitung dilakukan adalah uji satu, maka t-tabel yang diperoleh adalah pada alpha 5% adalah 2.00247. Berdasarkan tabel diatas diperoleh data sebagai berikut :

1. Hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.423 lebih besar darinilai t-tabel 2.00247 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.
2. Hasil t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.555 lebih besar dari nilai t-tabel 2.00247 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013 lebih kecil dari

0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

3. Hasil t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.465 lebih kecil dari nilai t-tabel 2.00247 dengan nilai signifikansi sebesar 0.644 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif ditolak

#### 4.3.4.2 Uji F (Uji Signifikan Simultan)

Uji statistik F dilakukan untuk menguji apakah variable bebas (X) secara simultan mempunyai hubungan yang signifikan atau tidak terhadap variable terikat (Y). Berdasarkan hasil pengolahan data dengan program SPSS versi 25 maka diperoleh hasil sebagai berikut:

**Tabel 4.19 Hasil Uji F**

| ANOVA <sup>a</sup> |                |         |             |        |       |                    |
|--------------------|----------------|---------|-------------|--------|-------|--------------------|
| Model              | Sum of Squares | df      | Mean Square | F      | Sig.  |                    |
| 1                  | Regression     | 143.082 | 3           | 47.694 | 7.802 | <.001 <sup>b</sup> |
|                    | Residual       | 338.872 | 16          | 6.637  |       |                    |
|                    | Total          | 481.954 | 19          |        |       |                    |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja  
b. Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi

**Sumber : SPSS versi 25**

Untuk menguji apakah hipotesis dalam penelitian ini diterima atau tidak maka diperlukan dilaksanakan pengujian hipotesis atau uji - F. hasil uji - F sebagai berikut: Nilai F- tabel diperoleh dengan cara:

$$\begin{aligned}
 df &= n - k - 1 \\
 &= 60 - 3 - 1 \\
 &= 56
 \end{aligned}$$

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai f-hitung sebesar 7.932 dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.77, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa f-hitung > f-tabel dan tingkat signifikansinya 0.001 < 0.05 menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima.

#### 4.3.4.3 Uji Koefisien Determinasi (*R-square*)

Nilai R-square dari koefisien determinasi digunakan untuk melihat bagaimana variasi nilai variabel terikat dipengaruhi oleh nilai variabel bebas. Nilai koefisien determinasi adalah antara 0 dan 1. Apabila nilai R-square semakin mendekati satu maka semakin besar pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Berikut hasil pengujian statistiknya :

**Tabel 4.20 Hasil Uji Koefisien Determinasi**

| Model Summary <sup>a</sup> |                   |          |                   |                            |
|----------------------------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| Model                      | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
| 1                          | .546 <sup>a</sup> | .299     | .261              | 2.457                      |

<sup>a</sup> Predictors: (Constant), Budaya Organisasi, Lingkungan Kerja, Kompensasi  
<sup>b</sup> Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**Sumber: SPSS versi 25**

Berdasarkan tabel diatas dapat dilihat bahwa nilai dari R square sebesar 0.298 yang berarti 29,8% variasi nilai kepuasan kerja ditentukan oleh peran dari variasi nilai kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi sehingga dapat disimpulkan bahwa kontribusi nilai kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi dalam mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebesar 29,8% sementara 70,2% adalah kontribusi variabel lain yang tidak termasuk di dalam penelitian ini.

#### **4.3.5 Pembahasan**

Hasil temuan dalam penelitian ini adalah mengenai hasil temuan penelitian ini terhadap kesesuaian teori, pendapat maupun penelitian terdahulu yang telah dikemukakan hasil penelitian sebelumnya serta pola perilaku yang harus dilakukan untuk mengatasi hal-hal tersebut. Berikut ini ada tiga bagian utama yang akan dibahas dalam analisis hasil temuan penelitian ini, yaitu sebagai berikut:

##### **1. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar 2.423 lebih besar dari nilai t-tabel 2.00247 dengan nilai signifikansi sebesar 0.019 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Rasyid & Tanjung, 2020) Hal ini dapat disimpulkan bahwa kompensasi yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sudah baik dan sesuai dengan persepsi masing-masing responden. perusahaan telah memberikan

jamsostek ketenaga kerjaan, BPJS kesehatan, asuransi jiwa bagi para karyawan, tunjangan hari raya idul fitri dan idul adha dan natal, santunan kedukaan, dll. Sedangkan berdasarkan analisis hasil uji – t kompensasi mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini hasil hipotesis yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

## **2. Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel lingkungan kerja sebesar 2.555 lebih besar dari nilai t-tabel 2.00247 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013 lebih kecil dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Andriany, 2019) Hal ini dapat disimpulkan bahwa lingkungan kerja yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara sudah baik dan sesuai dengan persepsi masing-masing responden. Perusahaan telah menyediakan mushollah, kantin, tempat parkir kendaraan dll. Sedangkan berdasarkan analisis hasil uji – t lingkungan kerja mempunyai hubungan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Hasil hipotesis menunjukkan bahwa lingkungan kerja mempunyai pengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan hasil ini hasil hipotesis



yang diajukan diterima. Maka dapat disimpulkan bahwa semakin baik dan tinggi tingkat kepuasan kerja yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

### 3. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis parsial diperoleh hasil t-hitung untuk variabel budaya organisasi sebesar 0.465 lebih kecil dari nilai t-tabel 2.00247 dengan nilai signifikansi sebesar 0.644 lebih besar dari 0.05. Berdasarkan hasil tersebut maka diperoleh kesimpulan bahwa variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan secara parsial terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif ditolak. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Saripudin, 2012) Hal ini dapat disimpulkan bahwa budaya organisasi yang ada di Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara masih dianggap belum baik sesuai dengan persepsi masing-masing responden seperti halnya kurangnya kedisiplinan yang berbentuk peraturan yang di buat perusahaan untuk karyawan sehingga menimbulkan ketidakpuasan kerja. Maka berdasarkan hasil uji – t yang menunjukkan negative berarti buruk atau tidak baiknya budaya organisasi akan berdampak kepada penurunan kepuasan kerja karyawan pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.

### 4. Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara.

Berdasarkan hasil pengujian hipotesis simultan (uji-f) diperoleh nilai f

hitung sebesar 7.932 dengan tingkat signifikansi 0.001 sedangkan nilai f-tabel pada alpha 5% adalah 2.77, dengan demikian hasil perhitungan menunjukkan bahwa  $f\text{-hitung} > f\text{-tabel}$  dan tingkat signifikansinya  $0.001 < 0.05$  menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi secara bersama-sama memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Perindustrian Dan Perdagangan Provinsi Sumatera utara dan diperoleh kesimpulan hipotesis alternatif diterima. Hal tersebut senada dengan hasil penelitian dari (Damayanti,2020) yang menunjukkan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

## **BAB V**

### **PENUTUP**

#### **4.1 Kesimpulan dan Saran**

##### **4.1.1 Kesimpulan**

1. Secara parsial, variabel kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sedangkan variabel budaya organisasi tidak berpengaruh positif dan tidak signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
2. Secara simultan variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.
3. Nilai koefisien determinasinya 0.298 menunjukkan bahwa 29,8% variabel kompensasi, lingkungan kerja dan budaya organisasi menjelaskan variabel kepuasan kerja. Sementara 70,2% dipengaruhi variabel lain yang tidak termasuk dalam penelitian ini.

##### **4.2 Saran**

Berdasarkan hasil penelitian di lapangan, maka peneliti mengemukakan saran sebagai berikut :

1. Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. lebih meningkatkan kompensasi yang diterima oleh para karyawan dan sesuai dengan tanggung jawab dari masing-masing pekerjaan yang di berikan untuk karyawan.
2. Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. harus mampu memperhatikan dan meningkatkan lingkungan kerja pada perusahaan agar para karyawan merasakan kenyamanan dan semangat dalam melaksanakan

pekerjaannya.

3. Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara. harus lebih memperhatikan system peraturan perusahaan dalam budaya organisasi agar tujuan yang telah ditetapkan dapat tercapai dan kepuasan kerja terhadap karyawan dapat tercapai

#### **4.2 Keterbatasan Penelitian**

Berdasarkan pengalaman peneliti selama melaksanakan penelitian ini, ada beberapa keterbatasan yang peneliti alami dan dapat menjadi faktor yang dapat diperhatikan lagi oleh peneliti-peneliti yang akan datang untuk menyempurnakan penelitiannya karena penelitian ini tentu memiliki kekurangan yang perlu diperbaiki ke depannya. Beberapa keterbatasan penelitian yaitu :

- a) Populasi dan sampel dalam penelitian ini yang berjumlah 60 orang tentu sangat terbatas untuk memberikan gambaran tentang keadaan yang sebenarnya.
- b) Dalam proses pengumpulan data, informasi yang diberikan oleh responden melalui tanya jawab dengan kuesioner belum menunjukkan realitas yang sebenarnya. Hal ini terjadi karena perbedaan pemahaman responden atas pertanyaan yang ada dalam kuesioner, kemudian responden cenderung memberikan jawaban yang tidak beresiko terhadap pekerjaannya.

## DAFTAR PUSTAKA

- Abadiyah, R. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Bank di Surabaya. *JBMP (Jurnal Bisnis, Manajemen Dan Perbankan)*, 2(1), 49-65.
- Afandi, P. (2016). *Concept & Indicator Human Resource Management For Management Research* (1sted.). Yogyakarta: CV Budi Utama.
- Akbar, M. R. (2013). Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Employee Engagement (Studi pada Karyawan PT. Primatexco Indonesia di Batang). *Journal of Sosial and Industrial Psychology*, 2(1), 10–18.
- Akhmal, A., & Tamini, I. (2015). Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Gaya makmur Mobil Medan. *Jurnal Bisnis Administrasi*, 04(02), 59–68.
- Astuti, R., & Iverizkinawati, I., (2018). Pengaruh Kepemimpinan dan Lingkungan Kerjaterhadap Kepuasan Kerja Karyawan pada PT.Sarana Agro Nusantara Medan. *Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 6(1), 26–41.
- Damayanti, E., & Ismiyati, I., (2020). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, dan Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Guru. *Economic Education Analysis Journal*, 9(1), 33–49.
- Utami, D. P., & Rodhiya, S. N. (2015). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja karyawan. *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 134–144.
- Agung, D., (2013). Pengaruh Kedisiplinan, Lingkungan Kerja Dan Budaya Kerja Terhadap Kinerja Tenaga Pengajar. *Jurnal Economia*, 9(2), 191–200.
- Faisal, N., & Dewi, I. (2019). Pengaruh Kompensasi, Lingkungan Kerja, Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasional Karyawan. *Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 8(6), 30-37.
- Ghofar, A., & Azzuhri, M. (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan kerja sebagai Variabel Intervening. *Ekonomi Bisnis*, 1(2), 1–15.
- Gorap, S. I., Haerani, S., & Hakim, W. H. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi, Komitmen Organisasi, dan Kompensasi

Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Hasanuddin Journal of Applied Business and Entrepreneurship*, 2(2),100–114.

Hasibuan, M., S. & Bahri, S., (2018). Pengaruh Kepemimpinan, Lingkungan Kerja Dan Motivasi Kerja Terhadap Kinerja. *Maneggio:Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 1(1), 71–80.

Indriyani, I., Lestari, L., & Rasal, A. (2019). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi Pada Pegawai Kantor Kecamatan Nongsa. *Jurnal Dimensi*,8(1),127–141.

Julita, J., Arianty, N., (2015). Pengaruh Komunikasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja.*Jurnal Ilmiah Ekonomi dan bisnis (2)1, 4-15*

Jufrizen, J. (2017). Pengaruh Kepemimpinan dan Budaya Organisasi Terhadap Kinerja dengan Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Ilmiah Kohesi*, 1(1), 166–177.

Jufrizen, J., Muis, M. R., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh budaya organisasi dan komitmen organisasi terhadap kinerja karyawan.*Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9-25).

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2013). *Metode Penelitian Bisnis*. Medan:Umsu Press.

Juliandi, A., Irfan, I., & Manurung, S. (2015). *Metodologi Penelitian Bisnis Konsep dan Aplikasi*. Medan:Umsu Press.

Kasmir, K., (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori dan Praktik)* (3rd ed.). Rajawali Pers

Kaswan, K., (2017). *Psikologi Industri dan Organisasi* (1sted.).Bandung:Alfabeta,cv.

Lesmana, M.T., & Nasution, A. E. (2021). Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kinerja. *Annual Conference of Ihtifaz*, 2(2),206–213.

Muis, M. R., Jufrizen, J., & Fahmi, M. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan. *Jesya (Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah)*, 1(1), 9–25.

- Nabawi, R. (2019). Pengaruh Lingkungan Kerja, Kepuasan Kerja dan Beban Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Maneggio: Jurnal Ilmiah Magister Manajemen*, 2(2), 170–183.
- Nasution, M. I. (2018). Peran Kepuasan Kerja dan Kepemimpinan Transformasional terhadap Kinerja Karyawan. *Prosiding: The National Conferences Management and Business (NCMAB) 2018 "Pemberdayaan Dan Penguatan Daya Saing Bisnis Dalam Era Digital,"* 2018(5), 425–439
- Nasution, H., N. Musnadi, M., & Faisal (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai, *Jurnal magister Manajemen*, 2(1), 123-134.
- Nasution, A. E., & Lesmana, M. T. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Karakteristik Individu Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Garuda Indonesia (Persero) Tbk Medan. *Journal of International Conference Proceedings*, 2(3), 321–328.
- Nawawi, I. (2013). *Budaya Organisasi Kepemimpinan Dan Kinerja*. Jakarta: Prenamedia.
- Nitisemito, S. A. (2000). *Manajemen Personal*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Nolandari, S., Henmaidi, H., & Hasan, A. (2016). Pengukuran Kepuasan Kerja Karyawan, *Jurnal Optimasi Sistem Industri*, 14(2), 204-210.
- Nujulia, S. (2013). Faktor Faktor yang Mempengaruhi Budaya Organisasi di Perusahaan Daerah Bank Perkreditan Rakyat Daerah Pati. *Journal of Social and Industrial Psychology, Universitas Negeri Semarang*, 2(1), 1–9.
- Purnamasari, D. I. (2008). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Akuntan. *Jurnal Riset Akuntansi Dan Keuangan*, 4(1), 22-32.
- Purnawati, N. L. G. P., Yuliasuti, I. A. N., & Ribek, P. K. (2021). Pengaruh Komunikasi, Budaya Organisasi, Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Ilmiah Satyagraha*, 4(1), 33–46.
- Ramadhani, G. A. (2004). Hubungan Antara Kepuasan Kerja Dengan Produktivitas Kerja Karyawan. *Jurnal Psyche*, 1(1), 50–60.

- Rivai, Veithzal, Sagala, & Jauvani, E. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik*. Jakarta : PT. Raja Grafindo.
- Rivai, V., & Deddy, M. (2014). *Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi* (3rd ed.). PT Raja Grafindo.
- Roy,R.,(2015).“Pengaruh Kepemimpinan Transformasional Terhadap Motivasi dan Kinerja Karyawan di PT. Pandawa. *Jurnal Ekonomi & Ekonomi Syariah* ,1(1),45–68.
- Roza,N.,Bachruddin, S.,&Luturlean, S., (2019). Pengaruh Manfaat Pemberian Pemberian Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Divisi Pelayanan Sumber Daya Manusia PT. Pos Indonesia. *Proceedings of management* 6(1),11- 23.
- Siagian, S. P. (2014). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara
- Supatmi, M. E., (2016). Pengaruh Pelatihan, Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dan Kinerja Pegawai. *Jurnal Profit*, 7(1),25–37.
- Sedarmayanti, S., (2012).*Manajemen dan Komponen Terkait Lainnya*. Bandung: PT.Radika Aditam.
- Sitinjak,L.N.(2018).Pengaruh LingkunganKerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Administrasi Bisnis (JAB)*, 60(2),162–168.
- Manik, S., (2016). Faktor faktor yang mempengaruhi pemberian kompensasi pada karyawan bank, *Jurnal Lembaga Keuangan Dan Perbankan*,1(2),229–244.
- Sugiyono, S., (2013). *Metodologi Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyono, S.,(2018).*Metode Penelitian Kuantitatif,Kualitatif, dan R&D*. Bandung:Alfabeta.
- Sugiyarti, G., (2012). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kompensasi dan Kepuasan Kerja untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Untag*, 1(2), 78-79.
- Sunyoto, S.,& Danang, D. (2013). *Teori, Kuesioner dan Analisis Data Perilaku Organisasional*. CAPS (Center For Axademic Publishing Service).



- Syafrina, N. (2018). Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt.Aspacindo Kedaton Motor Kandis Kabupaten Siak. *Jurnal Benefita*,3(3),4-55.
- Simanjuntak, S.D., & Nadapdap, K., (2015). Pengaruh Persepsi Penilaian Prestasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.*Jurnal Manajemen*, 3(2),6–13.
- Tambengi, K. F. ., Kojo, C., & Rumokoy, F. S. (2016). Pengaruh Kompensasi, Beban Kerja, Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal EMBA*, 4(4),188–197.
- Tri, O., Staff, W., Stie, P., & Salatiga, A. (2010). Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi, Kepemimpinan Terhadap Kinerja (Studi pada Pegawai Kecamatan Sidorejo Kota Salatiga). *Among Makarti*,3(5),14–35.
- Utami. D.,P. Rodhiya, R. (2016). Pengaruh Lingkungan Kerja dan Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan, *Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis*, 5(1), 134–144.
- Wahyuniardi, R., Nurjaman, S.,R, (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan, *Jurnal Optimasi Sistem Industrl*, 17(2), 143-151.
- Wardani, E. S. (2009). Pengaruh Kompensasi, Keahlian Dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi Kerja Karyawan Pada Pt. Pembangunan .*Manajemen*, 1(3), 1–11.
- Widayati, C.,&Yunia,Y.(2017). Pengaruh Kompensasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Turnover Intention. *Jurnal Manajemen*, 20(3),387–401.
- Widodo, D. S. (2017). Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan Dan Kompensasi Melalui Motivasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai. *Jurnal Manajemen Motivasi*, 13(2),18-46.
- Yakup,Y. (2017). Pengaruh Keterlibatan Kerja, Budaya Organisasi dan Motivasi Kerja terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Perisai :Islamic Banking and Finance Journal*,1(3),2-73.

## DAFTAR RIWAYAT HIDUP

### Data Pribadi

Nama : SHERFANI  
NPM : 1705160072  
Tempat dan Tanggal Lahir : Medan, 27 Desember 1999  
Jenis Kelamin : Perempuan  
Agama : Islam  
Kewarganegaraan : Indonesia  
Alamat : Jln. Denai No.91, Tegal sari manadala II.  
Anak Ke : 1 (Dari 4 Bersaudara)

### Data Orang Tua

Nama Ayah : Hermanto Ginting  
Pekerjaan : Wirausaha  
Nama Ibu : Fatmawati  
Pekerjaan : Ibu rumah tangga  
Alamat : Jln. Denai No.91, Tegal sari manadala II.

### Pendidikan Formal

1. 2006-2011 : SDN 061913
2. 2011-2014 : SMP SWASTA MTS AL- ITTIHADIAH
3. 2014-2017 : SMK SWASTA TAMAN SISWA MEDAN
4. 2017-2021 : Tercatat Sebagai Mahasiswa Fakultas Ekonomi Dan Bisnis Program Studi Manajemen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara

Demikian daftar riwayat hidup ini saya buat dengan sebenar-benarnya.

Medan, Oktober 2021

SHERFANI

## **Kuisisioner Penelitian**

### **Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara**

Kepada Yth :

Bapak / Ibu Seluruh Pegawai Dinas perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara.

Dengan Hormat

Dalam rangka untuk menyelesaikan skripsi yang berjudul “Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Karyawan Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara”.

Saya Sherfani, Mahasiswa dari Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara. ingin meminta bantuan kepada Bapak/Ibu untuk membantu saya dalam mengisi kuisisioner ini.

Kuisisioner ini bertujuan untuk kepentingan ilmiah, oleh karena itu jawaban yang Bapak/Ibu berikan besar manfaatnya bagi pengembangan ilmu. kuisisioner ini tidak ada hubungannya dengan status kedudukan Bapak/Ibu dalam perusahaan, maka jawaban yang benar adalah jawaban yang benar-benar menggambarkan keadaan Bapak/Ibu. Saya mengucapkan banyak terimakasih atas bantuan dan kerjasamanya yang telah Bapak/Ibu berikan . Besar harapan saya untuk menerima kembali angket ini dalam waktu singkat .

Hormat Saya

SHERFANI

### PETUNJUK PENGISIAN :

Di bawah ini terdapat sejumlah pernyataan. Baca dan pahami setiap pernyataan dengan seksama, kemudian berikan respon bapak/ibu dengan memberikan conteng (√) pada kolom yang telah tersedia dengan satu pilihan jawaban.

| Skala                     | Skor |
|---------------------------|------|
| Sangat Setuju (SS)        | 5    |
| Setuju (S)                | 4    |
| Kurang Setuju (KS)        | 3    |
| Tidak Setuju (TS)         | 2    |
| Sangat Tidak Setuju (STS) | 1    |

### IDENTITAS RESPONDEN

1. Nama :
2. Jenis Kelamin :
3. Usia :
4. Pendidikan terakhir :

### Kompensasi (X1)

| No. | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |   |    |    |     |
|-----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|     |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1.  | unjangan hari raya yang diterima sesuai harapan   |                     |   |    |    |     |
| 2.  | ya merasa terlindungi oleh dengan adanya jaminan kesehatan dalam bekerja                    |                     |   |    |    |     |
| 3.  | ya mendapatkan apresiasi dari pimpinan atas hasil kerja yang memuaskan                      |                     |   |    |    |     |
| 4.  | rusahaan memperhatikan pemenuhan kebutuhan dan fasilitas peralatan kantor maupun karyawan.  |                     |   |    |    |     |
| 5.  | aji pokok yang di terima sesuai dengan beban kerja anda                                     |                     |   |    |    |     |
| 6.  | nda menerima jaminan hari tua yang memadai untuk menjamin kehidupan anda pada saat pensiun. |                     |   |    |    |     |

**Lingkungan Kerja (X2)**

| No. | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |   |    |    |     |
|-----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|     |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1.  | ya merasakan lingkungan yang harmonis dan kondusif.   |                     |   |    |    |     |
| 2.  | ya merasa nyaman bekerja di perusahaan ini  |                     |   |    |    |     |
| 3.  | bersihan lingkungan/lapangan kerja sudah baik   |                     |   |    |    |     |
| 4.  | hubungan pegawai dengan atasan baik dan menyenangkan.   |                     |   |    |    |     |
| 5.  | fasilitas kerja yang tersedia saat ini sudah cukup dan memadai dalam menunjang pekerjaan      |                     |   |    |    |     |
| 6.  | keamanan sekitar lingkungan kerja sudah aman  |                     |   |    |    |     |
| 7.  | penyinaran yang ada (sinar matahari dan listrik) di ruang kerja telah sesuai dengan kebutuhan |                     |   |    |    |     |
| 8.  | kegiatan petugas keamanan di lingkungan kantor, membuat saya bekerja sangat baik.             |                     |   |    |    |     |

**Budaya Organisasi (X3)**

| No. | Pernyataan   | Tingkat Persetujuan |   |    |    |     |
|-----|--|---------------------|---|----|----|-----|
|     |  | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1.  | atasan mendorong karyawan untuk memiliki inisiatif dan kreativitas dalam bekerja |                     |   |    |    |     |
| 2.  | ya selalu di tuntut untuk menyelesaikan pekerjaan dengan tepat dan cermat        |                     |   |    |    |     |
| 3.  | perusahaan membatasi jam istirahat kerja   |                     |   |    |    |     |
| 4.  | atasan memberikan arahan mengenai tugas yang di berikan atau di perintahkan,     |                     |   |    |    |     |
| 5.  | lebih senang menyelesaikan pekerjaan dengan kerja sama tim                       |                     |   |    |    |     |
| 6.  | perusahaan Membatasi fasilitas kantor  |                     |   |    |    |     |

|  |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|
| 7. ya selalu menciptakan ide ide yang motivasi dalam bekerja |  |  |  |  |  |
|--|--|--|--|--|--|

**Kepuasan Kerja (Y)**

| No. | Pernyataan  | Tingkat Persetujuan |   |    |    |     |
|-----|---|---------------------|---|----|----|-----|
|     |   | SS                  | S | KS | TS | STS |
| 1.  | ya senang dengan pekerjaan yang saya kerjakan saat ini.           |                     |   |    |    |     |
| 2.  | ya merasa senang dengan suasana kantor yang kondusif dan harmonis |                     |   |    |    |     |
| 3.  | ya merasa puas dengan bonus dan insentif yang di berikan          |                     |   |    |    |     |
| 4.  | ya merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja.     |                     |   |    |    |     |
| 5.  | ya merasa puas dengan kenyamanan dan kebersihan tempat kerja      |                     |   |    |    |     |
| 6.  | ya merasa puas menggunakan peralatan kantor sediakan.             |                     |   |    |    |     |
| 7.  | ya merasa puas dengan hasil kerja saya yang saya berikan.         |                     |   |    |    |     |

TERIMAKASIH

### TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KOMPENSASI

| NO | X1.1 | X1.2 | X1.3 | X1.4 | X1.5 | X1.6 | TOTAL.X1 |
|----|------|------|------|------|------|------|----------|
| 1  | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 27       |
| 2  | 4    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 27       |
| 3  | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 29       |
| 4  | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 28       |
| 5  | 3    | 5    | 4    | 5    | 3    | 3    | 23       |
| 6  | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 3    | 27       |
| 7  | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 30       |
| 8  | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 22       |
| 9  | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 3    | 27       |
| 10 | 4    | 4    | 5    | 5    | 1    | 1    | 20       |
| 11 | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 28       |
| 12 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 28       |
| 13 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 29       |
| 14 | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 29       |
| 15 | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 28       |
| 16 | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 28       |
| 17 | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 26       |
| 18 | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| 19 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 20 | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 25       |
| 21 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 22 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 23 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 24 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 25 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 26 | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 25       |
| 27 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 28 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 29 | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 26       |
| 30 | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 26       |
| 31 | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 25       |
| 32 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 24       |
| 33 | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 25       |
| 34 | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 4    | 26       |
| 35 | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 26       |
| 36 | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 25       |

|    |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 26 |
| 38 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 39 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 40 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 42 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 27 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 45 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 25 |
| 46 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 27 |
| 47 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 27 |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 26 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 50 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 24 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 52 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 27 |
| 53 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 29 |
| 54 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 28 |
| 55 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 23 |
| 56 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 27 |
| 57 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 30 |
| 58 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 22 |
| 59 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 27 |
| 60 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 1 | 20 |



**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL LINGKUNGAN  
KERJA**

| N<br>C | X<br>2<br>1 | X2.2 | X2.3 | X2.4 | X2.5 | X2.6 | X2.7 | X2.8 | TOTAL.X<br>2 |
|--------|-------------|------|------|------|------|------|------|------|--------------|
| 1      | 5           | 4    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 39           |
| 2      | 4           | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 33           |
| 3      | 3           | 4    | 4    | 4    | 4    | 3    | 3    | 4    | 29           |
| 4      | 5           | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 39           |
| 5      | 4           | 4    | 4    | 4    | 3    | 4    | 4    | 4    | 31           |
| 6      | 5           | 3    | 3    | 5    | 4    | 3    | 4    | 4    | 31           |
| 7      | 5           | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 36           |
| 8      | 4           | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 5    | 39           |
| 9      | 4           | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 33           |
| 10     | 3           | 4    | 3    | 5    | 2    | 3    | 3    | 4    | 27           |
| 11     | 4           | 4    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 34           |
| 12     | 4           | 4    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 35           |
| 13     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 34           |
| 14     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 35           |
| 15     | 4           | 5    | 5    | 5    | 5    | 4    | 5    | 5    | 38           |
| 16     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 17     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 35           |
| 18     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 19     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 20     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 21     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 22     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 23     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 24     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 25     | 4           | 5    | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 35           |
| 26     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 27     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 32           |
| 28     | 5           | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 4    | 4    | 35           |
| 29     | 4           | 5    | 5    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 35           |
| 30     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 4    | 4    | 33           |
| 31     | 4           | 4    | 4    | 4    | 4    | 5    | 5    | 5    | 35           |



**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL BUDAYA  
ORGANISASI**

| N<br>O | X3.<br>1 | X3.<br>2 | X3.<br>3 | X3.<br>4 | X3.<br>5 | X3.<br>6 | X3.<br>7 | TOTAL.X<br>3 |
|--------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|----------|--------------|
| 1      | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 29           |
| 2      | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 35           |
| 3      | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 35           |
| 4      | 5        | 4        | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 32           |
| 5      | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 30           |
| 6      | 5        | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 34           |
| 7      | 5        | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 30           |
| 8      | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 35           |
| 9      | 5        | 4        | 4        | 5        | 5        | 4        | 4        | 31           |
| 10     | 4        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 5        | 31           |
| 11     | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 29           |
| 12     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 13     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 14     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 15     | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 33           |
| 16     | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 34           |
| 17     | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 30           |
| 18     | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 29           |
| 19     | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 29           |
| 20     | 4        | 4        | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 30           |
| 21     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 22     | 5        | 5        | 5        | 3        | 3        | 3        | 4        | 28           |
| 23     | 5        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 31           |
| 24     | 4        | 4        | 4        | 3        | 3        | 4        | 4        | 26           |
| 25     | 4        | 5        | 5        | 4        | 4        | 2        | 3        | 27           |
| 26     | 5        | 4        | 5        | 4        | 4        | 4        | 4        | 30           |
| 27     | 4        | 5        | 5        | 3        | 3        | 3        | 3        | 26           |
| 28     | 4        | 4        | 4        | 4        | 3        | 4        | 5        | 28           |
| 29     | 5        | 4        | 4        | 1        | 1        | 1        | 1        | 17           |
| 30     | 4        | 5        | 5        | 4        | 4        | 4        | 5        | 31           |
| 31     | 4        | 4        | 4        | 4        | 5        | 4        | 4        | 29           |
| 32     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 33     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 34     | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 4        | 28           |
| 35     | 4        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 33           |
| 36     | 5        | 4        | 5        | 5        | 5        | 5        | 5        | 34           |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 37 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |

**TABULASI JAWABAN RESPONDEN VARIABEL KEPUASAN  
KERJA**

| NO | Y.1 | Y.2 | Y.3 | Y.4 | Y.5 | Y.6 | Y.7 | TOTAL.Y |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|---------|
| 1  | 4   | 4   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 30      |
| 2  | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 28      |
| 3  | 5   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 4   | 28      |
| 4  | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 31      |
| 5  | 4   | 4   | 4   | 3   | 3   | 4   | 4   | 26      |
| 6  | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 2   | 3   | 27      |
| 7  | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 8  | 4   | 5   | 5   | 3   | 3   | 3   | 3   | 26      |
| 9  | 4   | 4   | 4   | 4   | 3   | 4   | 5   | 28      |
| 10 | 5   | 4   | 4   | 1   | 1   | 1   | 1   | 17      |
| 11 | 4   | 5   | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 31      |
| 12 | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 29      |
| 13 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 28      |
| 14 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 28      |
| 15 | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 28      |
| 16 | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 33      |
| 17 | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 34      |
| 18 | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 30      |
| 19 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 20 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 21 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 22 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 23 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 24 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 25 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 26 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 27 | 5   | 5   | 5   | 4   | 4   | 5   | 4   | 32      |
| 28 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 29 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 30      |
| 30 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 31 | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 4   | 4   | 32      |
| 32 | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 5   | 5   | 32      |
| 33 | 5   | 4   | 4   | 4   | 5   | 4   | 4   | 30      |
| 34 | 5   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 5   | 34      |
| 35 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 29      |
| 36 | 5   | 4   | 4   | 4   | 4   | 4   | 5   | 30      |
| 37 | 5   | 4   | 5   | 5   | 5   | 5   | 4   | 33      |

|    |   |   |   |   |   |   |   |    |
|----|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 38 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 39 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 31 |
| 40 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 32 |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 42 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 43 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 44 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 45 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 32 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 47 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 48 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 49 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 35 |
| 50 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 31 |
| 51 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 31 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 29 |
| 53 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 54 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 28 |
| 56 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 33 |
| 57 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 34 |
| 58 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 30 |
| 59 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |
| 60 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 29 |

**Correlations**

|         |                    | X1.1  | X1.2  | X1.3  | X1.4  | X1.5  | X1.6  | TOTAL_H |
|---------|--------------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| H1.1    | Person Correlation | 1     | .347* | .286* | .249  | .264  | .226  | .614*   |
|         | Sig. (2-tailed)    |       | .001  | .002  | .005  | .013  | .021  | <.001   |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |
| H1.2    | Person Correlation | .347* | 1     | .837* | .835* | .228  | .080  | .639*   |
|         | Sig. (2-tailed)    | .001  |       | <.001 | <.001 | .006  | .080  | <.001   |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |
| H1.3    | Person Correlation | .368* | .837* | 1     | .837* | .021  | -.102 | .610*   |
|         | Sig. (2-tailed)    | .002  | <.001 |       | <.001 | .873  | .248  | <.001   |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |
| H1.4    | Person Correlation | .249  | .835* | .837* | 1     | .081  | -.083 | .606*   |
|         | Sig. (2-tailed)    | .005  | <.001 | <.001 |       | .688  | .633  | <.001   |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |
| H1.5    | Person Correlation | .284  | .228  | .021  | .081  | 1     | .807* | .780*   |
|         | Sig. (2-tailed)    | .023  | .080  | .873  | .688  |       | <.001 | <.001   |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |
| H1.6    | Person Correlation | .226  | .080  | -.102 | -.083 | .807* | 1     | .610*   |
|         | Sig. (2-tailed)    | .027  | .688  | .438  | .633  | <.001 |       | <.001   |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |
| TOTAL_H | Person Correlation | .614* | .639* | .610* | .606* | .780* | .610* | 1       |
|         | Sig. (2-tailed)    | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 | <.001 |         |
|         | N                  | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60    | 60      |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Construct | Alpha | Cronbach's |
|-----------|-------|------------|
| TOTAL_H   | .873  | .873       |

**Correlations**

|                           | K1 | K2   | K3   | K4    | K5    | K6   | K7   | K8    | TOTAL |       |
|---------------------------|----|------|------|-------|-------|------|------|-------|-------|-------|
| K1 Pearson Correlation    | 1  | .207 | .205 | .261  | .296  | .234 | .264 | .163  | .267  |       |
| K1 Sig. (2-tailed)        |    | .048 | .033 | .013  | .003  | .071 | .028 | .148  | <.001 |       |
| K1 N                      |    | 49   | 49   | 49    | 49    | 49   | 49   | 49    | 49    |       |
| K2 Pearson Correlation    |    | 1    | .437 | .287  | .238  | .173 | .207 | .233  | .281  |       |
| K2 Sig. (2-tailed)        |    |      | .000 | <.001 | .009  | .107 | .047 | .001  | <.001 |       |
| K2 N                      |    |      | 49   | 49    | 49    | 49   | 49   | 49    | 49    |       |
| K3 Pearson Correlation    |    |      | 1    | .327  | .406  | .247 | .267 | .404  | .237  |       |
| K3 Sig. (2-tailed)        |    |      |      | .001  | <.001 | .008 | .002 | <.001 | <.001 |       |
| K3 N                      |    |      |      | 49    | 49    | 49   | 49   | 49    | 49    |       |
| K4 Pearson Correlation    |    |      |      | 1     | .487  | .238 | .238 | .264  | .247  |       |
| K4 Sig. (2-tailed)        |    |      |      |       | .000  | .001 | .001 | .001  | <.001 |       |
| K4 N                      |    |      |      |       | 49    | 49   | 49   | 49    | 49    |       |
| K5 Pearson Correlation    |    |      |      |       | 1     | .367 | .247 | .234  | .237  |       |
| K5 Sig. (2-tailed)        |    |      |      |       |       | .001 | .001 | .001  | <.001 |       |
| K5 N                      |    |      |      |       |       | 49   | 49   | 49    | 49    |       |
| K6 Pearson Correlation    |    |      |      |       |       | 1    | .464 | .432  | .268  |       |
| K6 Sig. (2-tailed)        |    |      |      |       |       |      | .000 | <.001 | <.001 |       |
| K6 N                      |    |      |      |       |       |      | 49   | 49    | 49    |       |
| K7 Pearson Correlation    |    |      |      |       |       |      | 1    | .367  | .237  |       |
| K7 Sig. (2-tailed)        |    |      |      |       |       |      |      | .001  | <.001 |       |
| K7 N                      |    |      |      |       |       |      |      | 49    | 49    |       |
| K8 Pearson Correlation    |    |      |      |       |       |      |      | 1     | .267  |       |
| K8 Sig. (2-tailed)        |    |      |      |       |       |      |      |       | .001  |       |
| K8 N                      |    |      |      |       |       |      |      |       | 49    |       |
| TOTAL Pearson Correlation |    |      |      |       |       |      |      |       | 1     |       |
| TOTAL Sig. (2-tailed)     |    |      |      |       |       |      |      |       |       | <.001 |
| TOTAL N                   |    |      |      |       |       |      |      |       |       | 49    |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).  
\*\*. Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).



**Correlations**

|         |                | K01   | K02   | K03   | K04   | K05   | K06   | K07   | TOTAL10 |
|---------|----------------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|-------|---------|
| 101     | Person-Content | 1     | .88   | .85   | .84   | .84   | .88   | .85   | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .413  | .293  | .283  | .288  | .118  | .598  | .598  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| 102     | Person-Content | .88   | 1     | .84*  | .81   | .81   | .88   | .84*  | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .413  | .293  | .274  | .302  | .418  | .313  | .331  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| 103     | Person-Content | .85   | .84*  | 1     | .84   | .88   | .88   | .85*  | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .293  | .293  | .302  | .118  | .598  | .312  | .331  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| 104     | Person-Content | .88   | .81   | .84*  | 1     | .84*  | .88*  | .84*  | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .413  | .274  | .302  | .302  | .418  | .313  | .331  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| 105     | Person-Content | .84   | .81   | .88*  | .84*  | 1     | .84*  | .84*  | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .283  | .283  | .313  | .418  | .418  | .313  | .331  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| 106     | Person-Content | .88   | .88   | .88   | .84*  | .84*  | 1     | .84*  | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .413  | .413  | .418  | .418  | .418  | .418  | .418  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| 107     | Person-Content | .85   | .85   | .85   | .85   | .85   | .85   | 1     | .89**   |
|         | Sy-Divide      | .413  | .413  | .413  | .413  | .413  | .413  | .413  |         |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |
| TOTAL10 | Person-Content | .89** | .89** | .89** | .89** | .89** | .89** | .89** | 1       |
|         | Sy-Divide      | .413  | .413  | .413  | .413  | .413  | .413  | .413  | .413    |
|         | N              | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85    | 85      |

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).  
\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability Statistics**

| Construct | Alpha | N of Items |
|-----------|-------|------------|
| E33       | .7    | 7          |

**Correlations**

|  | 11 | 12   | 13    | 14   | 15    | 16    | 17    | TOTAL <sup>a</sup> |
|--|----|------|-------|------|-------|-------|-------|--------------------|
| 11 Pearson Correlation                 | 1  | .811 | .805  | .736 | .724  | .778  | .681  | .285*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    | .006 | .005  | .002 | .002  | .001  | .007  | .027               |
| N                                      | 83 | 83   | 83    | 83   | 83    | 83    | 83    | 83                 |
| 12 Pearson Correlation                 |    | 1    | .885* | .736 | .662  | .808  | .577  | .246*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      | .000  | .001 | .001  | .000  | .001  | .006               |
| N                                      |    | 83   | 83    | 83   | 83    | 83    | 83    | 83                 |
| 13 Pearson Correlation                 |    |      | 1     | .288 | .228  | .337  | .188  | .472*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      |       | .011 | .020  | .006  | .104  | <.001              |
| N                                      |    |      | 83    | 83   | 83    | 83    | 83    | 83                 |
| 14 Pearson Correlation                 |    |      |       | 1    | .824* | .742* | .716* | .885*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      |       |      | <.001 | <.001 | <.001 | <.001              |
| N                                      |    |      |       | 83   | 83    | 83    | 83    | 83                 |
| 15 Pearson Correlation                 |    |      |       |      | 1     | .705* | .685* | .836*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      |       |      |       | <.001 | <.001 | <.001              |
| N                                      |    |      |       |      | 83    | 83    | 83    | 83                 |
| 16 Pearson Correlation                 |    |      |       |      |       | 1     | .888* | .887*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      |       |      |       |       | <.001 | <.001              |
| N                                      |    |      |       |      |       | 83    | 83    | 83                 |
| 17 Pearson Correlation                 |    |      |       |      |       |       | 1     | .827*              |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      |       |      |       |       |       | <.001              |
| N                                      |    |      |       |      |       |       | 83    | 83                 |
| TOTAL <sup>a</sup> Pearson Correlation |    |      |       |      |       |       |       | 1                  |
| Sig. (2-tailed)                        |    |      |       |      |       |       |       |                    |
| N                                      |    |      |       |      |       |       |       | 83                 |

\* Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

| Correlations |                    |       |                    |                    |                    |                    |                    |                    |                    |
|--------------|--------------------|-------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|--------------------|
|              | V1                 | V2    | V3                 | V4                 | V5                 | V6                 | V7                 | TOTAL V            |                    |
| 11           | Person Correlation | 1     | .853               | .268               | .167               | .137               | .216               | .886               | .367               |
|              | Sig. (2-tailed)    |       | .002               | .885               | .245               | .223               | .128               | .013               | .002               |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| 12           | Person Correlation | .813  | 1                  | .692 <sup>**</sup> | .163               | .112               | .027               | .118               | .394 <sup>**</sup> |
|              | Sig. (2-tailed)    | .000  |                    | <.001              | .258               | .437               | .881               | .273               | .000               |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| 13           | Person Correlation | -.018 | .832 <sup>**</sup> | 1                  | .275               | .225               | .888               | .118               | .426 <sup>**</sup> |
|              | Sig. (2-tailed)    | .886  | <.001              |                    | .053               | .117               | .041               | .413               | .002               |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| 14           | Person Correlation | .587  | .583               | .275               | 1                  | .828 <sup>**</sup> | .725 <sup>**</sup> | .717 <sup>**</sup> | .882 <sup>**</sup> |
|              | Sig. (2-tailed)    | .245  | .258               | .053               |                    | <.001              | <.001              | <.001              | <.001              |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| 15           | Person Correlation | .117  | .112               | .225               | .828 <sup>**</sup> | 1                  | .740 <sup>**</sup> | .886 <sup>**</sup> | .812 <sup>**</sup> |
|              | Sig. (2-tailed)    | .223  | .437               | .117               | <.001              |                    | <.001              | <.001              | <.001              |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| 16           | Person Correlation | .216  | .223               | .888               | .725 <sup>**</sup> | .740 <sup>**</sup> | 1                  | .882 <sup>**</sup> | .882 <sup>**</sup> |
|              | Sig. (2-tailed)    | .128  | .053               | <.001              | <.001              | <.001              |                    | <.001              | <.001              |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| 17           | Person Correlation | .886  | .888               | .118               | .717 <sup>**</sup> | .882 <sup>**</sup> | .812 <sup>**</sup> | 1                  | .827 <sup>**</sup> |
|              | Sig. (2-tailed)    | .013  | .000               | .413               | <.001              | <.001              | <.001              |                    | <.001              |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |
| TOTAL V      | Person Correlation | .367  | .394 <sup>**</sup> | .426 <sup>**</sup> | .882 <sup>**</sup> | .812 <sup>**</sup> | .812 <sup>**</sup> | .827 <sup>**</sup> | 1                  |
|              | Sig. (2-tailed)    | .002  | .000               | .002               | <.001              | <.001              | <.001              | <.001              |                    |
|              | N                  | 50    | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 | 50                 |

\*. Correlations significant at the 0.05 level (2-tailed).  
 \*\*. Correlations significant at the 0.01 level (2-tailed).

| Reliability Statistics |       |           |
|------------------------|-------|-----------|
| Item                   | Alpha | Item-Mean |
| 885                    | .7    |           |

| Uraian                      | Frekuensi | Persentase (%) |
|-----------------------------|-----------|----------------|
| <b>Jenis Kelamin :</b>      |           |                |
| Pria                        | 34        | 56,7           |
| Wanita                      | 26        | 43,3           |
| <b>Total</b>                | <b>60</b> | <b>100</b>     |
| <b>Jenjang Pendidikan :</b> |           |                |
|                             | 15        | 25,0           |
| S2                          | 37        | 61,6           |
| S1                          | 8         | 13,4           |
| D3                          | 0         | 0              |
| SMA/SMK                     | 60        | <b>100</b>     |
| <b>Total</b>                |           |                |
| <b>Usia</b>                 |           |                |
| 20-30 Tahun                 | 18        | 30,0           |
| 31- 40 Tahun                | 19        | 31,6           |
| 42- 50 Tahun                | 16        | 26,7           |
| >50 Tahun                   | 7         | 11,7           |
| <b>Total</b>                | <b>60</b> | <b>100</b>     |

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

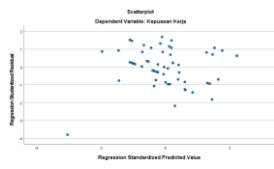
|                                     | Unlabeled<br>of<br>Total |
|-------------------------------------|--------------------------|
| N                                   | 60                       |
| Normal Parameters <sup>a,b</sup>    |                          |
| Mean                                | 30,0000000               |
| Std. Deviation                      | 1,0000000                |
| Most Extreme Difference             | .001                     |
| Positive                            | .001                     |
| Negative                            | -.000                    |
| Test Statistic                      | .001                     |
| Asymp. Sig. (2-tailed) <sup>c</sup> | .200 <sup>d</sup>        |
| Monte Carlo Sig. (2- <sup>e</sup> ) | .247                     |
| 95% Confidence Interval             |                          |
| Lower Bound                         | .236                     |
| Upper Bound                         | .258                     |

a. Test distribution is Normal.  
b. Calculated from data.  
c. Lilliefors Significance Correction.  
d. This is a lower bound of the true significance.  
e. Lilliefors method based on 10000 Monte Carlo samples with starting seed 20483200.

**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Coefficients                |                           |       |
|-------|-----------------------------|---------------------------|-------|
|       | Unstandardized Coefficients | Standardized Coefficients |       |
| 1     |                             |                           |       |
|       | Constant                    | 879                       | 1.302 |
|       | Komponen                    | 375                       | 2.423 |
|       | Lingkungan Kerja            | 354                       | 2.555 |
|       | Perilaku Organisasi         | 355                       | 2.555 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja



**Coefficients<sup>a</sup>**

| Model | Unstandardized Coefficients |            | Standardized Coefficients |      | t     | Sig. |
|-------|-----------------------------|------------|---------------------------|------|-------|------|
|       | B                           | Std. Error | Beta                      |      |       |      |
| 1     |                             |            |                           |      |       |      |
|       | Constant                    | 879        | 1.302                     |      | 1.302 | .188 |
|       | Komponen                    | 375        | 155                       | .310 | 2.423 | .019 |
|       | Lingkungan Kerja            | 354        | 139                       | .316 | 2.555 | .013 |
|       | Perilaku Organisasi         | 355        | 139                       | .316 | 2.555 | .013 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

| Model        | Sum of Squares | df | Mean Square | F     | Sig.               |
|--------------|----------------|----|-------------|-------|--------------------|
| 1 Regression | 143.852        | 3  | 47.951      | 7.932 | <.001 <sup>b</sup> |
| Residual     | 326.972        | 56 | 5.839       |       |                    |
| Total        | 470.824        | 59 |             |       |                    |

a. Dependent Variable: *Keputusan Kerja*  
b. Predictors: (Constant), *Budget Organisasi*, *Lingkungan Kerja*, *Kompetensi*

**Model Summary<sup>a</sup>**

| Model | R                 | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1     | .546 <sup>b</sup> | .299     | .281              | 2.427                      |

a. Predictors: (Constant), *Budget Organisasi*, *Lingkungan Kerja*, *Kompetensi*  
b. Dependent Variable: *Keputusan Kerja*

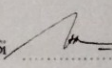


MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapten Mukhtar Basri No. 3. Medan. Telp. 061-6624567. Kode Pos 20238

**PERSETUJUAN JUDUL PENELITIAN**

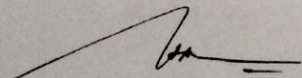
Nomor Agenda: 1223/JDL/SKR/MAN/FEB/UMSU/18/11/2020

Nama Mahasiswa : Sherfani  
NPM : 1705160072  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia (MSDM)  
Tanggal Pengajuan Judul : 18/11/2020  
Nama Dosen Pembimbing\*) : Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si 

Judul Disetujui\*\*)

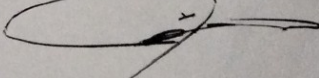
FAKTOR FAKTOR YANG MEMPENGARUHI  
KEPUASAN KERJA PADA DINAS  
PERINDUSTRIAN DAN PERDAGANGAN  
PROVINSI SUMATERA UTARA.

Disahkan oleh:  
Ketua Program Studi Manajemen

  
(Jasman Sarifuddin Hasibuan, SE., M.Si.)

Medan .....

Dosen Pembimbing

  
(Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si)

Keterangan:

\*) Diisi oleh Pimpinan Program Studi

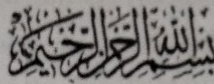
\*\*\*) Diisi oleh Dosen Pembimbing

Setelah disahkan oleh Prodi dan Dosen pembimbing, scan foto dan uploadlah lembaran ke-2 ini pada form online "Upload Pengesahan Judul Skripsi"



AJLIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No. 3 Tel. (061) 6624567 Ext. 304 Medan 220238



**PENGESAHAN PROPOSAL**

Berdasarkan hasil Seminar proposal Program Studi Manajemen yang diselenggarakan pada hari **Jum'at 08 Oktober 2021** menerangkan bahwa:

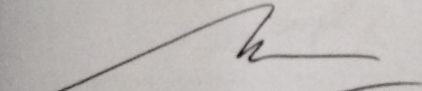
Nama : Sherfani  
N.P.M. : 1705160072  
Tempat / Tgl.Lahir : Jalan Denai No.91 Medan  
Alamat Rumah : Medan, 27 Desember 1999  
JudulProposal : Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Sumatera Utara

Proposal dinyatakan syah dan memenuhi Syarat untuk menulis Skripsi dengan pembimbing : *Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si*

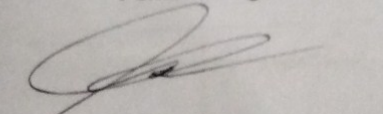
Medan, Jum'at 08 Oktober 2021

**TIM SEMINAR**

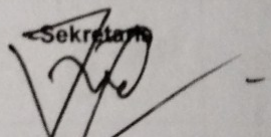
Ketua

  
Jasman Saripuddin, SE., M.Si.

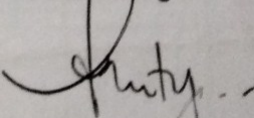
Pembimbing

  
Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si

Sekretaris

  
Assoc. Prof. Dr. Djufrizen, SE., M.Si.

Pembanding

  
Nel Arianty, SE., M.M.

Diketahui / Disetujui  
A.n. Dekan  
Wakil Dekan - I

Assoc. Prof. Dr. ADE GUNAWAN, S.E., M.Si.





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN PROPOSAL**

Nama Lengkap : SHERFANI  
N.P.M : 1705160072  
Program Studi : Manajemen  
Konsentrasi : Sumber Daya Manusia  
Nama Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si  
Judul Penelitian : Faktor Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

| Item                                  | Hasil Evaluasi  | Tanggal   | Paraf Dosen |
|---------------------------------------|---|-----------|-------------|
| Bab I                                 | Latihan banyak masalah dibuat sistemasi dan di nomor y, x, ke x3 bagian 2 dan 3.<br>Rencana.<br>- rumus dan hasil, tujuan penelitian, metode, manfaat dan hasil.<br>- rumus dan hasil, metode, dan hasil. | 31/8-2021 |             |
| Bab II                                | Setiap sub bab minimal terdiri dari 4 sub bab.<br>- untuk setiap bab minimal x1, x2, x3, y.<br>- hasil dan hasil, metode, dan hasil.<br>- hasil dan hasil, metode, dan hasil.                             | 31/8-2021 |             |
| Bab III                               | Analisis data kuantitatif<br>Jumlah dan pph   | 1/9-2021  |             |
| Daftar Pustaka                        | kecil<br>- setiap jurnal dan buku.  | 2/9-2021  |             |
| Instrumen Pengumpulan Data Penelitian | kuantitatif   | 2/9-2021  |             |
| Persetujuan Seminar Proposal          | ACC seminar proposal  | 10/9-2021 |             |

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Sarifuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

Medan, 10 September 2021  
Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

(Asrizal Efendy Nasution, SE, M.Si)





MAJELIS PENDIDIKAN TINGGI MUHAMMADIYAH  
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH SUMATERA UTARA  
**FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS**

Jl. Kapt. Mukhtar Basri No.3 Telp. 061-6624567, Kode Pos 20238

**BERITA ACARA PEMBIMBINGAN SKRIPSI**

Nama Lengkap : SHERFANI  
 N.P.M : 1705160072  
 Program Studi : Manajemen  
 Konsentrasi : Manajemen Sumber Daya Manusia  
 Nama Dosen Pembimbing : Asrizal Efendy Nasution S.E.,M.Si  
 Judul Penelitian : Faktor Faktor yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja Pada Dinas Perindustrian dan Perdagangan Provinsi Sumatera Utara

| Item                          | Hasil Evaluasi   | Tanggal                                | Paraf Dosen |
|-------------------------------|--|--|-------------|
| Bab 1                         | Fenomena permasalahan dari mesin? manual belum terlahat tujuan dan rumusan masalah dibuat beriring dan selanjutnya.  | 07/06 2021<br>21/06 2021               |             |
| Bab 2                         | Tambahkan teori yg ada dalam manajemen jumlah sub judul yg ada di mesin? manual. hipotesis diperbaiki dan buat gambar peneliti tersebut ditambahkan tabel dan angka.                           | 27/06 2021<br>06/07 2021               |             |
| Bab 3                         | populasi dan sampel diperbaiki, dibuat tabel data kuantitatif/kuantitatif, tabel dan angka data kualitatif dan referensi diperbaiki; revisi lampiran gambar secara uji t dan uji F diperbaiki. | 21/06 2021<br>06/07 2021               |             |
| Bab 4                         | Garis? Sampel diteliti dan jumlah layanan tetap. Kata kunci diganti pajan dengan strategi pasar persaingan dan halam diperbaiki dan diperbaiki. uji adaptabilitas di jelaskan lapakannya.      | 02/10 2021<br>17/10 2021               |             |
| Bab 5                         | penelitian dan paragraf log. Sam ditambahkan uji. kesimpulannya di rhylo kakuhi.   | 02/10 2021<br>17/10 2021<br>10/11 2021 |             |
| Daftar Pustaka                | pendahuluan wajib sbg referensi. pastikan pengutipan mendahului. email jurnal UMSU dosen tidak. lampiran dan.  | 02/10 2021<br>17/10 2021<br>10/11 2021 |             |
| Persetujuan Sidang Meja Hijau | ACC Utk Disyahkan.   | 24/11 2021                             |             |

Medan, 24 November 2021

Disetujui Oleh  
Dosen Pembimbing

Diketahui oleh:  
Ketua Program Studi

(Jasman Saripuddin Hasibuan, S.E., M.Si)

(Asrizal Efendy Nasution S.E., M.Si)