

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN
BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA
PERANGKAT DESA SE KECAMATAN BODEH
(Studi Kasus di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik
Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pematang
Siantar)**

SKRIPSI

Diajukan untuk memenuhi sebagian syarat
Memperoleh gelar sarjana ekonomi (S.E)



Oleh :

ANGGITDITYANING PUTRI
NIM. 2013114362

**PROGRAM STUDI EKONOMI SYARIAH
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
2021**

SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA

Yang bertanda tangan di bawah ini:

Nama : Anggitdityaning Putri

NIM : 2013114362

Judul Skripsi : Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Bodeh (Studi Kasus di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang)

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa skripsi ini adalah benar-benar hasil karya penulis, kecuali dalam bentuk kutipan yang telah penulis sebutkan sumbernya. Demikian pernyataan ini penulis buat dengan sebenar-benarnya.

Pekalongan, 31 Mei 2021

Yang Menyatakan,

A handwritten signature in black ink is written over a yellow rectangular official stamp. The stamp contains the text 'METERAI TEMPEL' and a serial number 'E1AJX176398624'. To the left of the stamp, there is a vertical strip of yellow paper with the word 'METERAI' printed repeatedly.

Anggitdityaning Putri

NOTA PEMBIMBING

Lamp. : 2 (dua) eksemplar

Hal : Naskah Skripsi Sdr. Anggitdityaning Putri

Kepada Yth.

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

c.q. Ketua Jurusan Ekonomi Syariah

PEKALONGAN

Assalamualaikum Wr. Wb.

Setelah diadakan penelitian dan perbaikan seperlunya, maka bersama ini saya kirimkan naskah skripsi Saudara:

Nama : **Anggitdityaning Putri**

NIM : **2013114362**

Judul Skripsi : **Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Bodeh (Studi Kasus di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pematang)**

Naskah tersebut memenuhi persyaratan untuk dapat segera dimunaqosahkan.

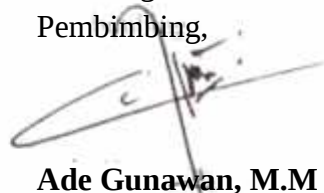
Demikian nota pembimbing ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Atas perhatiannya, saya sampaikan terima kasih.

Wassalamualaikum Wr. Wb.

Pekalongan, 31 Mei 2021

Pembimbing,



Ade Gunawan, M.M

NIP. 19810425 201503 1 002



**KEMENTERIAN AGAMA REPUBLIK INDONESIA
INSTITUT AGAMA ISLAM NEGERI PEKALONGAN
FAKULTAS EKONOMI DAN BISNIS ISLAM**

Alamat: Jl. Pahlawan No. 52 Kajen Pekalongan, www.febi.iainpekalongan.ac.id

PENGESAHAN

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam Institut Agama Islam Negeri (IAIN) Pekalongan mengesahkan skripsi Saudara:

Nama : **ANGGITDITYANING PUTRI**

NIM : **2013114362**

Judul : **PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, KOMPENSASI DAN BUDAYA KERJA TERHADAP KEPUASAN KERJA PERANGKAT DESA SE KECAMATAN BODEH (Studi Kasus di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang)**

Telah diujikan pada hari Kamis tanggal 10 Juni 2021 dan dinyatakan **LULUS** serta diterima sebagai salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana Ekonomi (S.E).

Dewan Penguji,

Penguji I

Achmad Tubagus Surur, M. Ag.
NIP. 19691227 199803 1 004

Penguji II

Aenrofik, M.A.
NIP. 198201202011011001

Pekalongan, Juni 2021

Dekan Fakultas Ekonomi dan Bisnis Islam

Dr. Hj. Shinta Dewi Rismawati, SH., M.H.
NIP. 19750220 199903 2 001

ABSTRAK

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa Se Kecamatan Bodeh (Studi Kasus di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang)”.

Kepuasan kerja merupakan sasaran penting dalam manajemen sumber daya manusia, karena secara langsung atau tidak langsung dapat mempengaruhi kinerja. Komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja adalah faktor yang diidentifikasi memengaruhi kepuasan kerja dan jika tidak diterapkan dengan baik maka akan membuat kepuasan kerja tidak tercapai. Tujuan dari penelitian ini adalah untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang.

Penelitian ini termasuk jenis penelitian kuantitatif. Metode pengumpulan data dalam penelitian ini adalah metode angket (kuesioner) dengan menggunakan sampel sebanyak 66 responden. Teknik pengambilan sampel dengan metode *purposive sampling* dan *accidental sampling*. Penelitian ini menggunakan metode analisis data uji regresi linier berganda dengan bantuan SPSS 24.0.

Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Kemudian secara simultan komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang.

Kata kunci: Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Kerja dan Kepuasan Kerja

ABSTRACT

This research entitle “The influence of organization commitment, compensation and work culture to job satisfaction (Case Study in Village Equipment Unity Organization of the Republic of Indonesia Bodeh District, Pemalang Regency).

Job satisfaction are the targets it is important in the management of human resources, because directly or indirectly can affect of performance. Organization commitment, compensation and work culture is a factor affecting identified in the job satisfaction and if not properly applied and will make job satisfaction is not sufficient. The purpose of this research is to know the influence of organization commitment, compensation and work culture to job satisfaction in Village Equipment Unity Organization of the Republic of Indonesia Bodeh District, Pemalang Regency.

This research is aquantitative research. The data collection method in this research is aquestionnaire method using asample of 66 respondents. The sampling technique used purposive sampling dan accidental sampling method. The data analysis method used multiple linear regression with the help of SPSS 24.0.

Theresults showed that organization commitment, compensation and work culture also influence to job satisfaction in Village Equipment Unity Organization of the Republic of Indonesia Bodeh District, Pemalang Regency. Then simultaneously, organization commitment, compensation and work culture also influence to job satisfaction in Village Equipment Unity Organization of the Republic of Indonesia Bodeh District, Pemalang Regency.

Keywords: Organization Commitment, Compensation, Work Culture and Job Satisfaction

DAFTAR ISI

	Halaman
JUDUL	i
SURAT PERNYATAAN KEASLIAN KARYA.....	ii
NOTA PEMBIMBING.....	iii
PENGESAHAN.....	iv
ABSTRAK.....	v
<i>ABSTRACT</i>	vi
DAFTAR ISI.....	vii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah.....	1
B. Rumusan Masalah	5
C. Tujuan Penelitian.....	6
D. Kegunaan Penelitian.....	6
BAB II. LANDASAN TEORI.....	8
A. Deskripsi Teori	8
1. Komitmen Organisasi.....	8
2. Kompensasi	12
3. Budaya Kerja.....	16
4. Kepuasan Kerja	20
5. Nilai-nilai Islami	24
B. Kajian Pustaka.....	25
C. Kerangka Berpikir	27
D. Hipotesis.....	28

BAB III. METODE PENELITIAN.....	33
A. Jenis dan Pendekatan Penelitian.....	33
B. Tempat dan Waktu Penelitian	34
C. Variabel Penelitian	34
D. Populasi, Sampel dan Teknik Pengambilan Sampel	36
E. Teknik Pengumpulan Data	38
F. Teknik Analisis Data.....	39
1. Analisis Kuantitatif.....	39
2. Uji Instrumen.....	40
a. Uji Validitas.....	40
b. Uji Reliabilitas.....	40
3. Uji Asumsi Klasik	41
a. Uji Normalitas	41
b. Uji Multikolinearitas.....	42
c. Uji Heteroskedastisitas	43
d. Uji Linieritas.....	43
4. Analisis Regresi Linier Berganda.....	44
5. Pengujian Hipotesis	44
a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Dengan Menggunakan Uji t	44
b. Uji F.....	45
c. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	45
BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	47
A. Deskripsi Data	47
1. Jenis Kelamin	47
2. Umur.....	48
3. Status Pernikahan	49
4. Pendidikan Terakhir	49
5. Masa Kerja.....	50
B. Analisis Data	51
1. Uji Instrumen.....	51

a. Uji Validitas.....	51
b. Uji Reliabilitas	52
2. Uji Asumsi Klasik	53
a. Hasil Uji Normalitas	53
b. Hasil Uji Multikolinearitas	54
c. Hasil Uji Heteroskedastisitas	55
d. Hasil Uji Linearitas.....	56
3. Analisis Regresi Linear Berganda	57
4. Uji Hipotesis.....	59
a. Pengujian Hipotesis Secara Parsial Dengan Menggunakan Uji t	59
b. Uji F (Simultan).....	61
c. Uji Koefisien Determinan (R^2).....	62
C. Pembahasan	62
1. Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja....	62
2. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja....	64
3. Pengaruh Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja....	65
4. Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Kerja Terhadap Kepuasan Kerja....	66
BAB V. PENUTUP.....	67
A. Kesimpulan.....	67
B. Saran.....	68
DAFTAR PUSTAKA	70
LAMPIRAN	74

DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
1.1 Penelitian Terdahulu	26
3.1 Indikator Variabel	35
1.1 Responden Menurut Jenis Kelamin	47
1.2 Responden Menurut Umur.....	48
1.3 Responden Menurut Status Pernikahan	49
1.4 Responden Menurut Pendidikan Terakhir	49
1.5 Responden Menurut Masa Kerja.....	50
1.6 Rangkuman Hasil Uji Validitas Masing-masing Variabel.....	51
1.7 Rangkuman Hasil Uji Reliabilitas Dari Masing-masing Variabel.....	52
1.8 Hasil Uji Normalitas	54
1.9 Hasil Uji Multikolinearitas.....	55
1.10 Hasil Uji Glejser	55
1.11 Hasil Uji Linearitas.....	56
1.12 Hasil Perhitungan Analisis Regresi	57
1.13 Hasil Analisis Uji t.....	59
1.14 Hasil Analisis Uji F	61
1.15 Hasil Uji Koefisien Determinasi (R^2).....	62

DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1 Kerangka Pemikiran Teoritis	28
3.1 Grafik Normal P-P Plot Regression	53

DAFTAR LAMPIRAN

Lampiran 1	Kuesioner
Lampiran 2	Rekapitulasi Hasil Data Responden
Lampiran 3	Rekapitulasi Hasil Kuesioner
Lampiran 4	Data Responden
Lampiran 5	Uji Validitas
Lampiran 6	Uji Reliabilitas
Lampiran 7	Uji Asumsi Klasik
Lampiran 8	Analisis Regresi Linier Berganda
Lampiran 9	Uji Hipotesis
Lampiran 10	Tabel Nilai-nilai r Product Moment
Lampiran 11	Tabel Distribusi t
Lampiran 12	Tabel Nilai-nilai untuk Distribusi F (F Tabel)
Lampiran 13	Daftar Riwayat Hidup

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Manajemen sumber daya manusia (SDM) pada umumnya menelaah hal yang berkaitan dengan rasa manusiawi termasuk kepuasan kerja bagi pegawai. Kepuasan kerja pegawai adalah faktor yang penting, hal ini karena dapat memberi pengaruh bagi organisasi secara keseluruhan. Kepuasan kerja dapat didefinisikan sebagai sikap umum seorang pegawai terhadap pekerjaan, pegawai yang memiliki kepuasan kerja tinggi akan memberikan sikap positif terhadap pekerjaan, begitu juga sebaliknya jika pegawai tidak puas akan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya (Robbins, 2003). Kepuasan kerja individu (pegawai) dapat dipengaruhi dari dalam maupun dari luar.

Untuk sisi dalam (internal) kepuasan kerja menyangkut komitmennya dalam bekerja. Komitmen dapat terwujud jika pegawai dalam organisasi menjalankan tugas dan fungsinya sesuai dengan kewajibannya. Sedangkan dari sisi luar (eksternal) dipengaruhi oleh kompensasi dan budaya kerja. Besarnya kompensasi mencerminkan pengakuan, status dan pemenuhan tingkat kebutuhan pegawai bersama keluarga, jika besarnya kompensasi yang diterima sesuai maka kepuasan kerja akan baik. Secara spesifik, budaya kerja memiliki peranan yaitu membantu menciptakan rasa memiliki pada organisasi yang terlibat di dalamnya serta stabilitas organisasi sebagai sistem sosial untuk

berpedoman perilaku sebagai hasil norma (aturan) kebiasaan positif yang terbentuk dalam bekerja (Amilin & Dewi, 2008).

Menurut penelitian (Faozi, 2014) beberapa faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja. Komitmen organisasi dapat diartikan sebagai rasa percaya pegawai terhadap suatu organisasi untuk bekerja, adanya sikap setia dan bersedia untuk bekerja semaksimal mungkin untuk organisasi (Greenberg & Baron, 2003). Sutrisno (2009) mendefinisikan kompensasi sebagai bentuk penghargaan atau balas jasa yang diberikan untuk pegawai atas kontribusi yang telah mereka berikan bagi organisasi (Sutrisno, 2009). Budaya kerja adalah pengertian secara bersama anggota organisasi yang berhubungan dengan keyakinan, tradisi, nilai serta cara berpikir unik yang terlihat pada perilaku pegawai untuk mencapai tujuan perusahaan yang ditetapkan (Chatab, 2007).

Dari hasil penelitian sebelumnya, ditemukan inkonsistensi hasil penelitian mengenai komitmen organisasi, kompensasi dan budaya organisasi terhadap kepuasan kerja. Penelitian Faozi (2014) dengan judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi, Budaya Kerja, Motivasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja” membuktikan bahwa komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Penelitian Handayati (2018) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja” menyatakan bahwa budaya organisasi dan kompensasi memiliki pengaruh signifikan terhadap kepuasan

kerja. Sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Suparta & Ardana (2019) dengan judul “Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan” menyatakan bahwa budaya organisasi dan komitmen organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI), adalah suatu organisasi yang berperan aktif dalam mengisi dan meningkatkan pembangunan serta kesejahteraan masyarakat Indonesia. Sebagai tenaga yang profesional, perangkat desa yang menjadi pegawai diharapkan dapat bekerja sebaik mungkin dalam memberikan pelayanan untuk seluruh ornamen desa (masyarakat desa). Kepuasan kerja, bagi perangkat desa adalah hal yang penting bagi manajemen sumber daya manusia, hal ini karena secara langsung maupun tidak langsung dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Berikut beberapa hal yang di rasakan oleh Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) terkait kepuasan : (1) Adanya upah dari tanah desa (bengkok), (2) Penghasilan tetap (alokasi dana desa), (3) Asuransi kesehatan dan ketenagakerjaan.

Meskipun anggota Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI), merasakan kepuasan kerja namun ada beberapa permasalahan yang dihadapi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI), antara lain : Dari segi komitmen organisasi yaitu masih adanya pegawai atau perangkat terkadang tidak hadir dalam kegiatan organisasi seperti rapat organisasi, hal ini menunjukan komitmen organisasi masih kurang baik. Dari segi kompensasi

yaitu besarnya tunjangan yang diterima pegawai atau perangkat belum seperti yang diharapkan sehingga berdampak pada penurunan kepuasan pegawai / perangkat. Contoh : luas sawah atau bengkok yang diterima pegawai / perangkat tidak sama dengan desa yang lain. Dari segi budaya kerja yaitu arahan dari pimpinan yang masih bersifat teoritis tidak sesuai dengan kondisi yang ada dilapangan. Contoh : Pembagian beras miskin (raskin), kententuannya adalah hanya untuk orang miskin, tetapi kenyataan yang ada dilapangan yaitu warga yang seharusnya tidak berhak mendapat raskin namun tetap mendapatkan. Sedangkan dari segi kepuasan kerja yaitu adanya pegawai atau perangkat yang tidak berkomitmen dengan baik pada tanggungjawabnya sehingga tujuan instansi belum dapat tercapai dengan maksimal. Contoh : Melanggar kesepakatan antar pegawai, yaitu tidak ikut partisipasi berupa iuran-iuran untuk operasional pegawai, sosial dan kesehatan pegawai yang telah ditetapkan organisasi.

Masalah tentang komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja dalam meningkatkan kepuasan kerja menjadi masalah yang di hadapi semua instansi, termasuk Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI). Pemerintah desa dalam melaksanakan tugas pembangunan dan penyelenggaraan pelayanan kepada masyarakat harus benar-benar memperhatikan penyelenggaraan pemerintahannya. Hal ini berarti aparatur pemerintah desa, baik kepala desa, perangkat desa maupun Badan Perwakilan Desa (BPD) harus memahami kapasitas yang menjadi kewenangan maupun tugas masing-masing. Sehingga dalam melaksanakan penyelenggaraan

pemerintah desa semua aparatur pemerintah dapat bersinergi dan bekerja secara profesional.

Berdasarkan fenomena permasalahan yang telah diuraikan diatas, maka penulis tertarik mengambil judul “Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Kerja terhadap Kepuasan Kerja Perangkat Desa (Studi Kasus di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se-Kecamatan Bodeh).

B. Rumusan Masalah

Dari uraian pada latar belakang masalah di atas maka dapat dirumuskan masalah sebagai berikut :

1. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh?
2. Bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh?
3. Bagaimana pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh?
4. Bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh?

C. Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian yang penulis lakukan adalah sebagai berikut :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh.
2. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh.
3. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara budaya kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh.
4. Untuk mengetahui dan menganalisis bagaimana pengaruh antara komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja perangkat desa di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Se Kecamatan Bodeh.

D. Kegunaan Penelitian

1. Kegunaan Teoritis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak yang berkepentingan dalam mempelajari karakteristik manajemen sumber daya manusia dan persoalannya terkait komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja dan kepuasan kerja.

2. Kegunaan Praktis

Penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat praktis, yaitu sebagai berikut :

a. Bagi Penulis

Sebagai sarana untuk melatih dan mengembangkan kemampuan berfikir ilmiah, sistematis dan kemampuan untuk menuliskannya dalam bentuk karya ilmiah berdasarkan kajian-kajian teori yang dipelajari selama menjalani masa pendidikan selain itu dapat menambah wawasan pengetahuan khususnya dalam bidang manajemen sumber daya manusia terkait komitmen organisasi, kompensasi, budaya kerja dan kepuasan kerja.

b. Bagi Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI)

Kecamatan Bodeh Kabupaten Pematang

Penelitian ini diharapkan dapat berkontribusi positif bagi aparatur Kecamatan Bodeh dalam meningkatkan dan menciptakan kepuasan kerja untuk menunjang pencapaian tujuan instansi.

BAB V

PENUTUP

A. Kesimpulan

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

1. Komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Hal ini berarti jika komitmen organisasi tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.
2. Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Hal ini berarti jika kompensasi tinggi maka kepuasan kerja akan meningkat.
3. Budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Hal ini berarti jika budaya kerja baik maka kepuasan kerja akan meningkat.
4. Komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja berpengaruh signifikan secara bersama-sama (simultan) terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Hal ini berarti jika komitmen organisasi, kompensasi dan budaya organisasi baik maka kepuasan kerja akan meningkat.

B. Saran

Hasil penelitian tentang pengaruh komitmen organisasi, kompensasi dan budaya kerja terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang dan terkait dengan keterbatasan penelitian ini, maka penulis memberikan saran yang diharapkan dapat bermanfaat bagi pihak-pihak yang berkepentingan. Saran tersebut adalah :

1. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Oleh karena itu pihak organisasi memperhatikan akan komitmen organisasi sehingga dapat menciptakan kepuasan kerja, misalnya : Faktor personal seperti umur mempengaruhi Perangkat Desa dalam berkomitmen terhadap organisasi. Contoh : Pegawai / perangkat yang usianya sudah cukup tua (antara 46 tahun s/d 60 tahun) harus tetap menghadiri kegiatan-kegiatan organisasi seperti rapat organisasi.
2. Hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Oleh karena itu pihak organisasi memperhatikan kompensasi, misalnya : Tunjangan yang diterima Perangkat Desa agar dapat meningkatkan kepuasan kerja. Contoh : Luas sawah atau bengkok yang diterima pegawai / perangkat harus sama antara desa yang satu dengan desa yang lain.

3. Hasil penelitian menunjukkan bahwa budaya kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja di Organisasi Persatuan Perangkat Desa Republik Indonesia (PPDRI) Kecamatan Bodeh Kabupaten Pemalang. Oleh karena itu pihak organisasi mempertahankan budaya kerja, misalnya : Menerima arahan dari pimpinan. Contoh : Dalam pelaksanaan tugas pembagian beras miskin (raskin), kententuanya adalah hanya untuk orang miskin.
4. Untuk penelitian mendatang diharapkan dapat menambah atau mengganti variabel yang lain. Misalnya : karakteristik individu dan karakteristik organisasi. Karakteristik individu terdiri atas kemampuan dan keterampilan, pengalaman, latar belakang dan demografi individu yang bersangkutan yang dapat mempengaruhi kepuasan. Sedangkan karakteristik organisasi terdiri atas sumber daya, tujuan, dan struktur organisasi yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Amilin, & Dewi, R. (2008). Pengaruh Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Akuntan Publik Dengan Role Stress Sebagai Moderating. *JAAI* , 12 (1), 13-24.
- Amstrong, M. (2010). *Human Resource Management*. Great Britain and The United States: Kogan Page Limited.
- Ancok, D. (2009). *Psikologi Kepemimpinan dan Inovasi*. Jakarta: Erlangga.
- Arikunto, S. (2002). *Metodologi Penelitian*. Jakarta: PT. Rineka Cipta.
- As'ad, M. (2004). *Psikologi Industri: Seri ilmu Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Liberty.
- Chatab, N. (2007). *Profil Budaya Organisasi*. Bandung: Alfabeta.
- Faozi, M. (2014). Pengaruh Komitmen Organisasi, Kompensasi dan Budaya Organisasi, Motivasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Magister Management*. Semarang : Udinus .
- Ghozali, I. (2018). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS, Edisi Ketujuh*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- Greenberg, J., & Baron, R. (2003). *Behavior in Organizations Understanding and Managing The Human Side of Work*. New Jersey: Prentice Hall International.
- Hafidhuddin & Hendri Tanjung. (2013). *Manajemen Syari'ah Dalam Praktik*. Jakarta: Gema Insani Press.
- Handayati, O. (2018). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja PNS Direktorat Universitas Tadulako Palu. *Jurnal Katalogis*, 6 (4).
- Handoko, H. (2013). *Manajemen, Edisi 2*. Yogyakarta: BPFE.
- Hariandja, M. T. (2002). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Grasindo.
- Hasibuan, M. S. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.

- Husein, U. (2002). *Riset Pemasaran dan Perilaku Konsumen, Cetakan Ke Dua*. Yogyakarta: Pustaka Utama.
- Kinicki, A., & Fugate. (2013). *Organizational Behavior: Key Concepts, Skills and Best Practices*.
- Lusiana. (2016). Pengaruh Budaya Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja. *Jurnal Manajemen* .
- Luthans, F. (2012). *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Moorhead, & Griffin. (2013). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Muflih, I. N. (2015). Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Skripsi* .
- Nawawi, H. (2011). *Manajemen Sumber Daya manusia*. Yogyakarta: Gadjah Mada University Press.
- Ndubisi, N. (2007). Relationship Marketing and Customer Loyalty. *Journal of Marketing* , 2 (1), 98-106.
- Nelson, D. L., & Quick, J. C. (2006). *Organizational Behavior*. USA: South-Western: The Thomson Corporation.
- Padmawati, Syarah. (2007). *Kajian Fisiologis Dan Nilai-Nilai Islam Dalam Hikayat Raja Rahib*. Semarang: Universitas Negeri Semarang
- Poerwanto. (2008). *Budaya Perusahaan*. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Priyatno, D. (2009). *Mandiri Belajar SPSS*. Yogyakarta: Mediakom.
- Robbins, S. P. (2003). *Perilaku Organisasi, Edisi Sembilan, Jilid 2, Edisi Bahasa Indonesia*. Jakarta: PT Indeks Kelompok Gramedia.
- Robbins, S. P., & Judge, T. A. (2013). *Organizational Behavior* (15 ed.). New Jersey: Pearson Education.
- Schein, E. H. (2010). *Organizational Culture and Leadership*. San Francisco: Jossey Bass.
- Sopiah. (2008). *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.
- Sugiyono. (2016). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R&D*. Bandung: Alfabeta.

- Sunarto. (2005). *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*. Yogyakarta: Amus.
- Suparta, I. W., & Ardana, I. K. (2019). Pengaruh Budaya Organisasi dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT. Pengembangan Pariwisata Indonesia Persero. *E-Jurnal Manajemen* , 8 (6).
- Sutrisno, E. (2009). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Syarifudin, B. (2009). *Panduan TA Keperawatan dan Kebidanan dengan SPSS*. Yogyakarta: Grafindo Litera Media.
- Umar, H. (2002). *Metodologi Penelitian Untuk Skripsi dan Tesis Bisnis*. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Yusuf, R. M., & Syarif, D. (2017). *Komitmen Organisasi*. Makassar: Nas Media Pustaka.
- Zurnali, C. (2010). *Knowledge Worker: Kerangka Riset Manajemen Sumber Daya Manusia Masa Depan*. Bandung: Unpad Press.