

**PENGARUH KEPUASAN KOMPENSASI DAN LINGKUNGAN KERJA TERHADAP
MOTIVASI SERTA DAMPAKNYA PADA KEPUASAN KERJA KARYAWAN
PERUSAHAAN DAERAH AIR MINUM (PDAM) KABUPATEN BANTUL DAERAH
ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Deddy Novie Citra Arta

Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Harsono

Universitas Gadjah Mada

ABSTRACT

Employees are an important asset of the company. The company will not be able to conduct their business activities, without the support of employees. This study aimed to examine the effect of compensation satisfaction to motivation, the effect of job environment to motivation, the effect of compensation satisfaction to job satisfaction, the effect of job environment to job satisfaction and the effect of motivation to employee job satisfaction. samples in the study of 120 people, which is taking all employees who work at Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) in the district of Bantul. This research method is quantitative analysis and technical of analysis the data using structural equation modeling to test the validity, reliability test, normality test, outliers, goodness of fit models test and regression test. The results of this study, namely compensation satisfaction has a positive influence directly and significantly to the motivation of 0,495, a job environment has a positive influence directly and significantly to motivation of 0,343, compensation satisfaction has a positive and significant influence directly to job satisfaction of 0,270 or indirectly through motivation of 0,265, the job environment has a positive and significant influence directly to job satisfaction of 0,288 or indirectly through motivation of 0,184 and motivation has a positive and significant influence to job satisfaction of 0,535. Based on the results of this study, the management of local water companies need to increase the level of compensation of employees, so the employee's basic needs fulfilled and will increase employee motivation and job satisfaction of employees has increased. However, the work environment also need to be considered, in order to create a comfortable working atmosphere and harmony within the company.

Keywords: *Job Satisfaction, Compensation Satisfaction, Job Environment, Motivation.*

LATAR BELAKANG MASALAH

Menurut Undang-undang nomor 5 tahun 1962, yang dimaksud dengan Perusahaan Daerah adalah semua perusahaan yang didirikan berdasarkan Undang-Undang ini yang seluruh atau sebagian modalnya merupakan kekayaan daerah yang dipisahkan, kecuali jika ditentukan lain dengan atau berdasarkan Undang-Undang. Ada beberapa macam perusahaan daerah yang didirikan di daerah Bantul sesuai dengan ranah kerjanya masing-masing. Salah satu bentuk Perusahaan Daerah di Kabupaten Bantul, adalah Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM). Dalam menjalankan usahanya, PDAM bergerak di bidang jasa penyedia air minum. Sebagai Perusahaan pada umumnya, PDAM juga mempunyai modal keuangan dan sumber daya manusia. Modal ini berasal dari APBD (Anggaran Pendapatan Belanja Daerah) dan Sumber Daya Manusia (karyawan) berasal dari proses perekrutan/non PNS. Disamping modal keuangan, karyawan merupakan modal penting yang harus dimiliki oleh perusahaan dalam melaksanakan kegiatan usahanya. Sumber daya manusia atau karyawan ini adalah faktor utama yang harus diperhatikan dalam perusahaan karena nantinya yang akan menjadi penggerak atau pelaksana kebijakan dan kegiatan perusahaan. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus benar-benar teliti dalam menyeleksi atau merekrut karyawannya. Proses rekrutmen karyawan yang tepat sesuai dengan kebutuhan perusahaan, penyeleksian yang baik sampai mempertahankan karyawan yang berkualitas dapat menjadi modal dasar PDAM yang mengedepankan pelayanan terbaik kepada pelanggan sehingga visi dan misi perusahaan dapat tercapai. Disamping itu, Apabila SDM yang dimiliki berkualitas, maka perusahaan akan mudah dalam meraih sasaran untuk mencapai tujuannya, yaitu memperoleh keuntungan semaksimal mungkin sehingga kas pemerintah daerah pun akan semakin bertambah.

Sebagai nahkoda perusahaan, pimpinan harus selalu memperhatikan kinerja karyawannya. Karyawan akan bekerja dengan baik dan profesional, ketika mereka merasa puas terhadap pekerjaannya. Apabila pimpinan tidak mampu mengkoordinir, mengatur, mengelola atau memberikan rasa puas karyawannya, maka karyawan tidak akan dapat bekerja secara profesional atau bisa dikatakan produktivitas kerja karyawan rendah. Jika hal ini terus berkelanjutan tanpa perhatian khusus, maka pada saatnya nanti perusahaan itu akan menjadi hancur.

Hasil penelitian terdahulu yang dilakukan Dhermawan, dkk (2012) menyatakan bahwa kompensasi, lingkungan kerja dan motivasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dan kinerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum provinsi bali. Penelitian serupa juga dilakukan oleh Wendi (2013) yang menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo Medan.

Berdasarkan dari uraian diatas, peneliti tertarik untuk melakukan penelitian terkait kepuasan kerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul dengan mengambil sampel dari seluruh karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air minum Kabupaten Bantul tersebut. Dijadikannya PDAM Kabupaten Bantul sebagai obyek penelitian dengan pertimbangan bahwa perusahaan ini menempatkan peran sumber daya manusia sebagai faktor utama dalam

menjalankan bisnis perusahaan untuk mencapai keuntungan semaksimal mungkin dan pelayanan yang baik kepada pelanggan.

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kepuasan Kompensasi

Gibson et al. (2003) mendefinisikan motivasi sebagai kekuatan yang mendorong karyawan untuk melakukan sesuatu yang menimbulkan dan mengarahkan perilaku. Motivasi adalah salah satu faktor penentu kinerja. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan pegawai untuk mencapai tujuan organisasi (Karjantoro, 2004). Dalam hal ini terdapat hubungan yang positif antara motif berprestasi dengan pencapaian kinerja dosen. Motif berprestasi adalah suatu dorongan dalam diri dosen untuk melakukan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mampu mencapai prestasi kerja yang tinggi.

Handoko (2013) menyatakan bahwa suatu cara departemen personalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi. Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. salah satu tujuan-tujuan administrasi kompensasi adalah untuk mempertahankan karyawan yang ada, bila kompensasi tidak kompetitif dan tidak memenuhi prinsip keadilan, maka akan berimplikasi banyaknya karyawan yang baik akan keluar.

Gary Dessler dalam Wibowo (2007) membagi kompensasi ke dalam tiga komponen, yakni:

- a. Pembayaran uang secara langsung (*direct financial payment*) dalam bentuk upah, gaji, insentif, komisi dan bonus; Pada dasarnya terdapat dua dasar penentuan upah pegawai:
 - 1) Berdasarkan waktu. Pada umumnya pegawai digaji atas dasar waktu pelaksanaan pekerjaan, seperti karyawan pabrik atau buruh kasar biasanya dibayar atas dasar upah (*wages*) menurut jam atau harian (sering disebut kerja harian). Sedangkan seorang pegawai digaji (*salaried*) seperti para manajer, professional, pegawai kesekretariatan dan administrative. Pegawai-pegawai seperti itu memperoleh kompensasi atas dasar seperangkat periode waktu (seperti minggu, bulan dan tahun) dan bukan menurut jam atau harian.
 - 2) Upah borongan (*piecework*). Upah borongan mengaitkan kompensasi secara langsung dengan jumlah produksi (atau jumlah potongan) yang dihasilkan karyawan. Hal ini merupakan sistem pembayaran insentif yang paling populer. Dalam sebuah versi yang sederhana, misalnya, upah karyawan jam-jaman dibagi menurut standar jumlah satuan yang dihasilkan dalam satu jam. Selanjutnya, bagi setiap kelebihan satuan yang dihasilkan ia memperoleh upah insentif (per-potong).
- b. Pembayaran tidak langsung (*indirect payment*) dalam bentuk tunjangan seperti asuransi dan liburan atas dana perusahaan. Tunjangan-tunjangan ini digolongkan dalam paket kesejahteraan, dimana paket ini diberikan kepada seluruh pegawai berdasarkan keanggotaan mereka dalam perusahaan. Ada jenis tunjangan :

- 1) Tunjangan bayaran suplemen menyediakan bayaran untuk tidak bekerja. Tunjangan ini meliputi asuransi ketunakaryaan, uang liburan dan hari libur, uang pesangon dan uang ketunakaryaan pelengkap.
 - 2) Tunjangan asuransi merupakan jenis lain dari bentuk kesejahteraan pegawai. Kompensasi karyawan, misalnya, bertujuan untuk menjamin tersedianya penghasilan dan tunjangan medis dengan segera bagi korban kecelakaan kerja atau keluarga yang ditanggungnya tanpa mempersoalkan siapa yang salah. Pada umumnya perusahaan juga menyediakan asuransi jiwa dan perumahnyaakitan secara berkelompok, asuransi kecelakaan dan asuransi ketidakmampuan.
 - 3) Tunjangan masa tua, ada dua jenis tunjangan masa tua, yakni jaminan sosial dan pensiun. Jaminan sosial tidak sekedar meliputi tunjangan masa tua, tetapi juga tunjangan ahli waris dan ketidakmampuan. Pensiunan merupakan jaminan hari tua.
 - 4) Tunjangan pelayanan. Pada umumnya bentuk kesejahteraan ini mencakup pelayanan makanan, kesempatan rekreasi, nasihat hukum, koperasi simpan pinjam dan penyuluhan.
- c. Ganjaran non finansial (*nonfinancial rewards*) seperti hal-hal yang tidak mudah di kuantifikasi, yaitu ganjaran-ganjaran seperti pekerjaan yang lebih menantang, jam kerja yang lebih luwes dan kantor yang lebih bergengsi. Seperti misalnya: liburan ekstra, kenaikan gaji, kenaikan pension, perawatan gigi keluarga, pension lebih awal, 10 hari libur pada hari Jum'at, empat hari kerja seminggu dan jam kerja lebih pendek.

Hasil penelitian yang dilakukan Wendi A. N. (2013) menyatakan bahwa kompensasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Karya Deli Stelindo, Medan. Hasil Penelitian lainnya yang dilakukan Agung P. (2007) menyatakan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan unit produksi di PT. X Palembang, sedangkan penelitian yang dilakukan oleh Emmy J. dan Achmad S. (2013) menyatakan kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap motivasi kerja pegawai, melalui studi empiris terhadap pegawai administrasi pada Pusat Teknologi Informasi dan Ilmu Komputer (PTIIK) Universitas Brawijaya.

Motivasi

Motivasi sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Intensitas berhubungan dengan seberapa giat seseorang berusaha. Ini adalah elemen yang paling banyak mendapat perhatian ketika membicarakan motivasi. Namun, intensitas yang tinggi sepertinya tidak akan menghasilkan prestasi kerja yang memuaskan kecuali upaya tersebut dikaitkan dengan arah yang menguntungkan organisasi. Dengan demikian, kita harus mempertimbangkan kualitas serta intensitas upaya secara bersamaan. Upaya yang diarahkan ke, dan konsisten dengan tujuan-tujuan organisasi merupakan jenis upaya yang seharusnya kita lakukan. Motivasi memiliki dimensi ketekunan merupakan ukuran mengenai berapa lama seseorang bisa mempertahankan usahanya.

Individu-individu yang termotivasi bertahan melakukan suatu tugas dalam waktu yang cukup lama demi mencapai tujuannya (Robbins dan Judge, 2012).

Menurut Abraham Maslow manusia mempunyai lima kebutuhan yang membentuk tingkatan-tingkatan atau disebut juga hierarki dari yang paling penting hingga yang tidak penting dan dari yang mudah hingga yang sulit untuk dicapai atau didapat. Motivasi manusia sangat dipengaruhi oleh kebutuhan mendasar yang perlu dipenuhi. Kebutuhan Maslow harus memenuhi kebutuhan yang paling penting dahulu kemudian meningkat ke yang tidak terlalu penting. Untuk dapat merasakan nikmat suatu tingkat kebutuhan perlu dipuaskan dahulu kebutuhan yang berada pada tingkat di bawahnya. Hierarki teori kebutuhan dasar milik Abraham Maslow disusun berdasarkan kebutuhan yang paling penting hingga yang tidak terlalu krusial :

1. Kebutuhan Fisiologis

Contohnya adalah : Sandang / pakaian, pangan / makanan, papan / rumah, dan kebutuhan biologis seperti buang air besar, buang air kecil, bernafas, dan lain sebagainya.

2. Kebutuhan Rasa Aman

Contoh seperti : Bebas dari penjahatan, bebas dari ancaman, bebas dari rasa sakit, bebas dari teror, dan lain sebagainya.

3. Kebutuhan Sosial

Misalnya adalah : memiliki teman, memiliki keluarga, kebutuhan cinta dari lawan jenis, dan lain-lain.

4. Kebutuhan Penghargaan

Contoh : pujian, piagam, tanda jasa, hadiah, dan banyak lagi lainnya.

5. Kebutuhan Aktualisasi Diri

Adalah kebutuhan dan keinginan untuk bertindak sesuka hati sesuai dengan bakat dan minatnya (Robbin dan Judge, 2012).

Hasil penelitian Suhas Caryono (2010) yang berjudul *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi Dan Stres Kerja Terhadap Kepuasan Guru Pada SLTA Di Bawah Yayasan Muhammadiyah Se-Kabupaten Purworejo* menjelaskan bahwa ada pengaruh positif variabel motivasi terhadap kepuasan kerja guru yang dibuktikan dengan koefisien regresi sebesar 0,218 dengan nilai $p \text{ value} = 0,018 < 0,05$. Hasil penelitian lainnya yang dilakukan oleh Bambang B. H. (2012) menyimpulkan bahwa motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Surabaya. Di samping itu, penelitian Anwar P. (2005) menyimpulkan bahwa secara bersama-sama seluruh variabel bebas faktor-faktor motivasi memiliki pengaruh yang signifikan terhadap variabel terikat kepuasan kerja pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim.

Lingkungan Kerja

Nitisemito (2001) dalam Pegi P. (2013) menyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada disekitar para pekerja yang dapat mempengaruhi dirinya dalam menjalankan

tugas-tugas yang diembankan, sedangkan Sedarmayanti (2001) dalam Pegi P. (2013) mendefinisikan lingkungan kerja adalah keseluruhan alat perkakas dan bahan yang dihadapi, lingkungan sekitarnya di mana seseorang bekerja, metode kerjanya, serta pengaturan kerjanya baik sebagai perseorangan maupun sebagai kelompok. Handoko (2001) dalam Pegi P. (2013) menyatakan faktor yang dapat mempengaruhi terbentuknya suatu kondisi lingkungan kerja dikaitkan dengan kemampuan karyawan, diantaranya adalah penerangan/cahaya di tempat kerja, temperatur, kelembaban, sirkulasi udara, kebisingan di tempat kerja, bau-bauan, tata warna, dekorasi, musik di tempat kerja, keamanan di tempat kerja.

Sedarmayanti (2001) dalam Abdul G. dan Misbahuddin A. (2013) menyatakan bahwa secara garis besar, jenis lingkungan kerja terbagi menjadi 2 yaitu :

a. Lingkungan Kerja Fisik.

Lingkungan kerja fisik adalah semua keadaan yang berbentuk fisik yang terdapat di sekitar tempat kerja yang dapat mempengaruhi karyawan baik secara langsung maupun secara tidak langsung.

b. Lingkungan Kerja Non Fisik

Lingkungan kerja non fisik adalah semua keadaan yang terjadi yang berkaitan dengan lingkungan kerja, baik hubungan dengan atasan maupun hubungan dengan sesama rekan kerja, ataupun hubungan dengan bawahan. Lingkungan kerja non fisik ini tidak bisa diabaikan.

Berdasarkan definisi tersebut dapat dinyatakan lingkungan kerja adalah segala sesuatu yang ada di sekitar pegawai bekerja yang mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan beban tugasnya. Masalah lingkungan kerja dalam suatu organisasi sangatlah penting, dalam hal ini diperlukan adanya pengaturan maupun penataan faktor-faktor lingkungan kerja dalam penyelenggaraan aktivitas organisasi.

Hasil penelitian yang dilakukan Putu Eka Vidya Jayani Putri (2013) menyimpulkan bahwa lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi karyawan kantor pusat PT. Bank Sinar Harapan Bali sebesar 37,8 %. Penelitian lainnya oleh Siti F. dan Ida U. (2012) menyatakan bahwa terdapat pengaruh signifikan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar. Disamping itu, penelitian yang dilakukan oleh Dewi, dkk (2005) menyatakan bahwa lingkungan pekerjaan mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja perawat di instalasi rawat inap RSUD Gunung Jati Cirebon.

Kepuasan Kerja

Robbin dan Judge (2012) mendefinisikan kepuasan kerja sebagai suatu perasaan positif tentang pekerjaan seseorang yang merupakan hasil dari sebuah evaluasi karakteristiknya. Setiap pekerjaan menuntut interaksi dengan rekan kerja dan atasan-atasan, mengikuti peraturan dan kebijaksanaan-kebijaksanaan organisasional, memenuhi standar-standar kinerja, menerima kondisi-kondisi kerja yang acap kali kurang ideal dan lain-lain. Ini berarti bahwa penilaian seseorang karyawan tentang seberapa ia merasa puas atau tidak puas dengan pekerjaan merupakan penyajian yang rumit dari sejumlah elemen pekerjaan yang berlainan.

Seorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja dan sebaliknya seorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap kerja itu.

Ada beberapa beberapa faktor penting menurut Robbins (1996) dalam Roziqin (2010) yang mendorong kepuasan kerja sebagai berikut:

1. Kerja yang secara mental menantang

Karyawan cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan keterampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakannya. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang. Pekerjaan yang terlalu kurang menantang menciptakan kebosanan, tetapi yang terlalu banyak menantang menciptakan frustrasi dan perasaan gagal. Pada kondisi ini tantangan yang sedang, kebanyakan karyawan akan mengalami kesenangan dan kepuasan.

2. Gajaran yang pantas

Para karyawan menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar ati dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3. Kondisi kerja yang mendukung

Karyawan peduli akan lingkungan kerja yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa karyawan lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4. Rekan kerja yang mendukung

Bagi kebanyakan karyawan, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atas seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menentukan bahwa kepuasan karyawan ditingkatkan bila penyelia (supervisi) langsung bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk kinerja yang baik, mendengarkan pendapat karyawan dan menunjukkan suatu minat pribadi pada mereka.

5. Kesesuaian kepribadian dengan pekerjaan

Menurut Holland, kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang karyawan dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya *kongruen* (sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih, seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Karena sukses ini, mereka akan mempunyai peluang yang lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tertinggi dalam kerja mereka.

Hasil penelitian yang dilakukan Endo W. K. dan Thomas S. K. (2010) menyimpulkan bahwa variabel motivasi berpengaruh secara signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pakuwon Food Festival Surabaya. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Bagus Dhermawan, dkk (2012) menyimpulkan bahwa motivasi, lingkungan kerja dan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai di lingkungan kantor dinas pekerjaan umum Provinsi Bali.

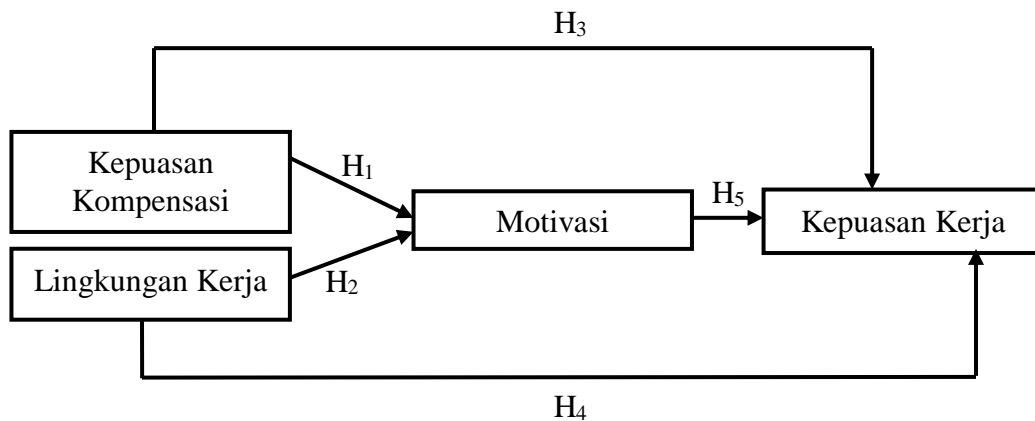
Hipotesis

Berdasarkan landasan teori dan hasil penelitian terdahulu, maka hipotesis dalam penelitian ini adalah :

- H1 : Kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi.
- H2 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap motivasi.
- H3 : Kepuasan kompensasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap Kepuasan kerja.
- H4 : Lingkungan kerja mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap kepuasan kerja.
- H5 Motivasi mempunyai pengaruh positif yang signifikan terhadap terhadap kepuasan kerja.

Model Penelitian

Model dalam penelitian ini dapat digambarkan sebagai berikut :



Gambar 1
Model Penelitian

METODOLOGI PENELITIAN

Obyek Dan Subyek Penelitian

Penelitian ini dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul Daerah Istimewa Yogyakarta. Subyek penelitian yang diteliti, yaitu seluruh karyawan PDAM Kabupaten Bantul yang berjumlah 120 orang.

Jenis Dan Teknik pengumpulan Data

Jenis data yang diambil, yaitu data primer. Data primer merupakan data langsung yang dikumpulkan oleh peneliti. Data tersebut diperoleh dari responden melalui kuisisioner tentang variabel yang diteliti, yaitu variabel kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja, dengan memberikan 22 item pertanyaan kepada responden.

Teknik Pengambilan Sampel

Populasi dalam pengambilan sampel penelitian ini, yaitu seluruh karyawan PDAM Kabupaten Bantul yang berjumlah 120 orang. Dari populasi tersebut, maka peneliti mengambil sampel secara sensus, yaitu mengambil semua populasi untuk dijadikan sebagai sampel penelitian sebanyak 120 responden.

Teknik Analisis Data

Dalam penelitian ini digunakan analisis kuantitatif. Persepsi responden merupakan data kualitatif yang diukur dengan suatu skala, sehingga hasilnya berbentuk angka. Selanjutnya angka atau skor tersebut diolah dengan metode statistik.

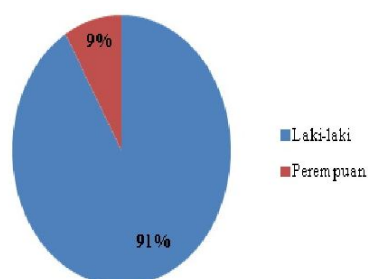
Dari berbagai macam alat analisis, peneliti menentukan beberapa alat analisis yang sesuai dengan kebutuhan guna pembuktian hubungan hipotesis penelitian. Alat analisis yang digunakan dalam penelitian ini ada dua jenis, yaitu untuk menguji data dan untuk menguji model. Untuk menguji data digunakan uji validitas dan realibilitas, uji normalitas dan uji *outliers*, sedangkan untuk menguji model digunakan *Goodness of Fit* dan uji pengaruh (*regression weight*).

Untuk menganalisis data tersebut, peneliti menggunakan analisis *Structural Equation Modelling* (SEM) yang dioperasikan melalui program AMOS 21.

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

Jenis kelamin

Hasil dari pengumpulan data diperoleh deskripsi karakteristik responden berdasarkan jenis kelamin yang disajikan pada diagram lingkaran berikut ini :



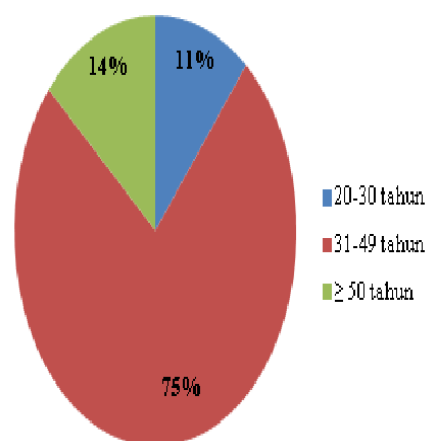
Gambar 2. Jenis Kelamin Responden

Apabila dilihat berdasarkan usia responden secara keseluruhan, dapat disimpulkan bahwa sebagian besar responden berjenis kelamin laki-laki yaitu sebanyak 107 orang atau sebesar 91%, sedangkan responden Perempuan sebanyak 10 orang atau dengan presentase sebesar

9%. Berdasarkan hasil tersebut, dapat dilihat bahwa perbandingan antara responden laki-laki dan perempuan berbeda jauh. Kebanyakan pekerjaan diampu oleh karyawan berjenis kelamin laki-laki. Hal tersebut disebabkan karena perusahaan membutuhkan karyawan dengan tenaga ekstra/kuat karena pekerjaan yang dituntut perusahaan berhubungan langsung di lapangan dengan pelanggan, sehingga tenaga laki-laki yang lebih dibutuhkan oleh perusahaan.

Usia

Usai rata-rata karyawan yang bekerja di PDAM Bantul berasal dari beberapa generasi, dari usia yang masih muda hingga sudah masuk usia pensiun. Berikut ini hasil yang diperoleh dari pendataan karakteristik responden berdasarkan usia.

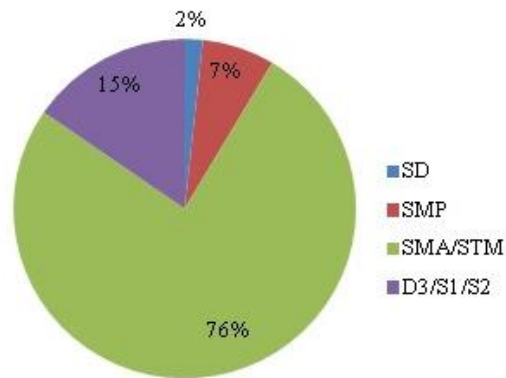


Gambar 3. Usia Responden

Apabila dilihat berdasarkan usia responden secara keseluruhan, maka sebagian besar usia responden berkisar antara 31 - 49 tahun dengan presentase sebesar 75% dengan jumlah 88 orang. Untuk usia antara 20 – 30 tahun ada sebanyak 13 orang atau sebesar 11% dan usia yang mendekati pensiun, yaitu lebih dari atau sama dengan 50 tahun sebanyak 14% atau sebanyak 16 orang. Dengan demikian, seluruh karyawan PDAM masih banyak yang berusia produktif.

Pendidikan Terakhir

Tingkat pendidikan tentunya berpengaruh terhadap pengetahuan yang dimiliki terutama hal ini terkait dengan pekerjaan. Pendidikan menjadi salah satu faktor penting untuk memberikan tanggung jawab atas suatu pekerjaan yang diberikan kepada seseorang dan juga pendidikan akan mempengaruhi daya tangkap seseorang dalam memahami setiap inovasi baru yang ditekankan oleh perusahaan. Berikut ini pendidikan terakhir yang dimiliki oleh seluruh karyawan yang ada di PDAM di Kabupaten Bantul.

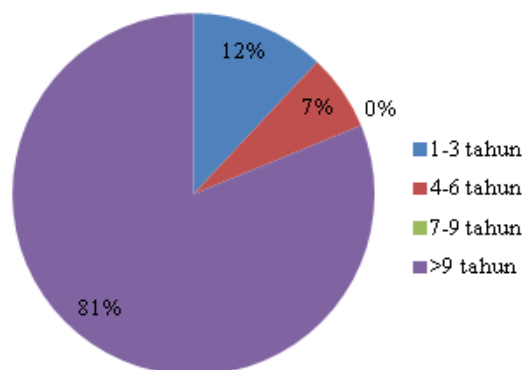


Gambar 4. PENDIDIKAN TERAKHIR RESPONDEN

Dilihat dari gambar diatas, sebagian besar responden mempunyai pendidikan terakhir SMA, yakni sebesar 76% sejumlah 89 orang, kemudian pendidikan terakhir D3/S1/S2 sebesar 15% atau sejumlah 18 orang. Presentase untuk pendidikan terakhir SMP dan SD berturut-turut yaitu sebesar 7% dan 2%. Masih adanya pekerja yang berpendidikan SMP bahkan SD disebabkan karena rata-rata pekerjaan yang ada di PDAM Bantul adalah pekerjaan lapangan, dimana salah satunya mencatat debit air yang dapat dilakukan oleh siapa saja yang ingin melakukannya.

Lama Bekerja

Informasi lama bekerja ini merupakan salah satu faktor yang perlu diketahui. Informasi ini berkaitan dengan motivasi dalam bekerja yang dapat berdampak kepada kepuasan bekerja. Berikut ini hasil dari informasi mengenai lama bekerja yang diperoleh disajikan pada diagram 4.4 di bawah ini.



Gambar 5. LAMA BEKERJA RESPONDEN

Hasil dari pengambilan sampel 117 responden diketahui lama bekerja mayoritas adalah lebih dari 9 tahun yaitu sebanyak 81% atau sebanyak 95 orang. Sedangkan usia bekerja antara 1 – 3 tahun ada sebanyak 14 orang atau sebesar 12% dan yang sudah mengabdikan di perusahaan selama 4 – 6 tahun sejumlah 8 orang atau sebesar 7%. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa karyawan yang bekerja di PDAM Bantul yang cukup lama mengabdikan tergolong sangat banyak.

Uji Keabsahan dan Keandalan Instrumen

Hal pertama yang diuji pada analisis keabsahan dan keandalan instrumen penelitian adalah uji validitas (*validity test*) dengan menggunakan analisa faktor dan melihat beberapa parameter, yaitu : *Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of sampling adequacy* (KMO), *Bartlett's test of sphericity* (Sig.), *Anti Image Matrics*, *Total Variant Cumulative* dan *Component matrix (Factor Loading)*. Selanjutnya dilakukan proses *coding* untuk mengetahui tingkat keandalan (*reliability test*) dari hasil jawaban *pretest* dalam nilai *Cronbach's Alpha*. Dari hasil yang diperoleh tersebut, dapat diketahui bahwa struktur dari kuisisioner ini dapat digunakan sebagai kuisisioner sebenarnya tanpa ada pengurangan maupun penyesuaian pertanyaan. Tabel di bawah ini menunjukkan hasil *validity test* dan *reliability test* :

Tabel 1. HASIL UJI VALIDITAS (*VALIDITY TEST*)

No	Construct Variabel	Variabel	<i>Kaiser-Meyer-Olkin-Measure of sampling adequacy</i> (KMO)	<i>Bartlett's test of sphericity</i> (Sig.)	<i>Anti Image Matrics</i>	<i>Total Variant Cumulative</i>	<i>Component matrix (Factor Loading)</i>
1	Kepuasan Kompensasi	KEPKO M1	0,883	0,000	0,85 7	72,41%	0,898
2		KEPKO M2			0,87 4		0,871
3		KEPKO M3			0,90 3		0,821
4		KEPKO M4			0,91 5		0,797
5		KEPKO M5			0,87 8		0,864
6	Lingkungan Kerja	LK1	0,919	0,000	0,92 6	68,46%	0,831
7		LK2			0,89 5		0,885
8		LK3			0,89 5		0,858
9		LK4			0,93		0,799

					8		
0	1	LK5			0,918		0,781
1	1	LK6			0,934		0,799
2	1	LK7			0,938		0,833
3	1	MOT1			0,834		0,785
4	1	MOT2			0,857		0,816
5	1	MOT3	0,849	0,000	0,57	64,76%	0,818
6	1	MOT4			0,831		0,794
7	1	MOT5			0,866		0,809
8	1	KEPKE R1			0,871		0,860
9	1	KEPKE R2			0,885		0,839
0	2	KEPKE R3	0,888	0,000	0,892	70,52%	0,835
1	2	KEPKE R4			0,887		0,849
2	2	KEPKE R5			0,906		0,814

Sumber : Hasil Data Primer Yang Diolah

Tabel 2. HASIL UJI KEHANDALAN (*RELIABILITY TEST*)

No	Construct Variabel	Cronbach's alfa
1	Kepuasan kompensasi	0,903
2	Lingkungan kerja	0,922
3	Motivasi	0,862
4	Kepuasan kerja	0,895

Sumber : Hasil Data Primer Yang Diolah

Variabel Kepuasan Kompensasi (KEPKOM)

Dilihat dari tabel 1 terdapat 5 butir pernyataan pada variabel KEPKOM yang dilambangkan dengan KEPKOM1 sampai dengan KEPKOM5. Berdasarkan *output* hasil olahan data SPSS AMOS diatas, dapat dilihat bahwa nilai *Kaiser-Meyer-Olkin Measure of Sampling Adequacy* (KMO) memperoleh hasil signifikansi $> 0,5$ yaitu sebesar 0,883. Hal tersebut berarti bahwa proporsi variansi dalam variabel tersebut merupakan variansi umum yang disebabkan oleh faktor-faktor dalam penelitian. Hasil dari *Bartlett's Test of Sphericity* (Sig) juga menunjukkan nilai yang signifikan $< 0,05$ yaitu sebesar 0,000 yang berarti variabel dalam faktor berhubungan. Pada *anti image matrices*, seluruh variabel mendapatkan signifikansi $> 0,5$ yang berarti masing-masing indikator mempunyai korelasi. Pada total *variant cumulative* $> 60\%$ yaitu sebesar 72,41% yang berarti presentasi variansi keseluruhan faktor telah terpenuhi. Hasil yang signifikan pada *component matrix* ditunjukkan dengan nilai masing-masing variabel KEPKOM1, KEPKOM2, KEPKOM3, KEPKOM4 dan KEPKOM5 yang lebih dari 0,5 yaitu masing bernilai 0,898; 0,871; 0,821; 0,797 dan 0,864.

Dilihat pada tabel 2 instrumen pada variabel kepuasan kompensasi dapat dikatakan reliabel, sebab memiliki nilai reliabilitas *cronbach's alfa* yang signifikan $> 0,7$ yaitu sebesar 0,903 yang berarti variabel tersebut dapat dipercaya. Hal ini menunjukkan bahwa gaji sesuai beban pekerjaan, sistem penggajian, tunjangan perusahaan, bonus atas prestasi kerja, keluwesan jam kerja dan kantor yang bergengsi, dapat dijadikan indikator untuk mengukur variabel kepuasan kompensasi.

Variabel Lingkungan Kerja (LK)

Dilihat dalam tabel 1, terdapat 7 butir pernyataan pada variabel LK yang dilambangkan dengan LK1 sampai dengan LK7. Berdasarkan *output* hasil olahan data, nilai KMO memperoleh hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,919 dan hasil signifikansi $< 0,05$ juga menunjukkan nilai yang signifikan. Pada *anti image matrices*, seluruh variabel signifikan, yang berarti masing-masing variabel berkorelasi. Hasil nilai dari total *variant cumulative*

menunjukkan nilai yang signifikan yaitu sebesar 68,46%, sehingga presentasi variansi keseluruhan faktor telah terpenuhi. Pada *component matrix* seluruh variabel menunjukkan nilai yang signifikan $> 0,5$. Dengan demikian, instrumen dalam variabel lingkungan kerja dapat dikatakan valid.

Dari tabel 2 di atas, nilai reliabilitas *cronbach's alfa* mendapatkan hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,922. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel dinyatakan *reliabel* dan tidak dilakukan perubahan sama sekali pada seluruh pernyataan di variabel tersebut. Dengan demikian, beberapa instrumen, yaitu memadainya sarana prasarana penunjang kerja, dukungan tata letak peralatan dan perabotan kantor terhadap kelancaran kerja, sarana ibadah, keamanan kendaraan, dukungan sirkulasi udara dan pencahayaan, hubungan komunikasi yang baik antar rekan kerja, hubungan komunikasi yang baik antar pimpinan dengan karyawan, dapat digunakan sebagai indikator untuk mengukur variabel lingkungan kerja.

Variabel Motivasi (MOT)

Melihat tabel 1 di atas, terdapat 5 butir pernyataan pada variabel MOT yang dilambangkan dengan MOT1 sampai dengan MOT5. Hasil dari olahan data menunjukkan bahwa nilai KMO memperoleh hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,849 dan hasil *Bartlett's Test of Sphericity* (sig.) juga menunjukkan nilai yang signifikan. Pada *anti image matrices*, seluruh variabel signifikan, yang berarti masing-masing variabel berkorelasi. Hasil nilai dari total *variant cumulative* menunjukkan nilai yang signifikan yaitu sebesar 64,76%. Hal tersebut menunjukkan bahwa presentasi variansi disebabkan oleh keseluruhan faktor. Pada *component matrix* seluruh variabel menunjukkan nilai yang signifikan $> 0,5$.

Dari tabel 2, nilai reliabilitas *cronbach's alfa* mendapatkan hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,862. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel dinyatakan handal dan tidak dilakukan perubahan sama sekali pada seluruh pernyataan di variabel tersebut, sehingga jaminan keamanan dan keselamatan jiwa, penghargaan akan prestasi, kebutuhan primer tercukupi, hubungan baik diantara seluruh karyawan dan pimpinan, aktualisasi atau pengembangan diri, dapat dijadikan indikator untuk mengukur motivasi karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

Variabel Kepuasan Kerja (KEPKER)

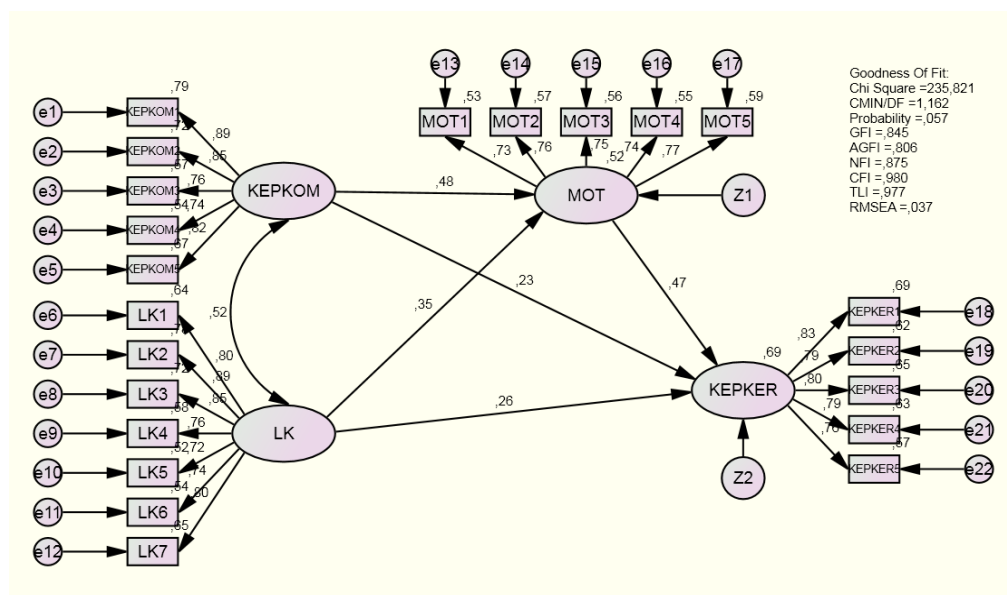
Pada tabel 1 terdapat 5 butir pernyataan pada variabel KEPKER yang dilambangkan dengan KEPKER1 sampai dengan KEPKER5. Berdasarkan output hasil olahan data SPSS AMOS, dapat dilihat bahwa nilai KMO memperoleh hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,888 dan hasil sig juga menunjukkan nilai yang signifikan. Pada *anti image matrices*, seluruh variabel signifikan, yang berarti masing-masing variabel berkorelasi. Hasil nilai dari total *variant cumulative* menunjukkan nilai yang signifikan yaitu sebesar 70,52%. Hal tersebut menunjukkan bahwa presentasi variansi disebabkan oleh keseluruhan faktor. Pada *component matrix* seluruh variabel menunjukkan nilai yang signifikan $> 0,5$.

Disamping itu, dengan melihat tabel 2 diketahui nilai reliabilitas *cronbach's alfa* mendapatkan hasil yang signifikan yaitu sebesar 0,895. Berdasarkan hasil tersebut, seluruh variabel dinyatakan *reliabel* dan tidak dilakukan perubahan sama sekali pada seluruh pernyataan di dalam variabel kepuasan kerja.

Hal tersebut berarti indikator pekerjaan sesuai ketrampilan, imbalan yang pantas terhadap pekerjaan, kondisi kerja mendukung pekerjaan, pekerjaan sesuai kepribadian, dapat digunakan untuk mengukur variabel kepuasan kerja karyawan di PDAM Kabupaten Bantul.

Hasil Penelitian

Model penelitian di gambar pada program SPSS AMOS, kemudian dilakukan analisis SEM, maka dihasilkan gambar model persamaan struktural sebagai berikut :



Sumber : Data Primer Yang Diolah

Gambar 6. MODEL STRUKTURAL (*ESTIMATES*)

Asumsi yang harus terpenuhi dalam analisis model struktural adalah data multivariat dan berdistribusi normal. Selain itu perlu dilakukan analisis struktural, maka perlu terlebih dahulu dilakukan analisis terhadap uji kecocokan model/*Goodness of fit*. Uji kecocokan dilakukan untuk memeriksa tingkat kesesuaian antara data pada model, validitas, reliabilitas dan signifikansi koefisien dari model struktural (Tony, 2009). Berikut ini hasil uji prasyarat data penelitian :

Uji Normalitas

Uji normalitas digunakan untuk mengetahui sebaran data dalam penelitian berdistribusi normal atau tidak. Sebaran data dikatakan normal jika mempunyai nilai *c.r* antara - 2,58 sampai 2,58. Hasil uji normalitas dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 3. HASIL UJI NORMALITAS DATA

Variable	M in	m ax	sk ew	c.r.	kurt osis	c.r.
5 KEPKER	1, 000	5, 000	- ,310	- 1,369	- -,694	- 1,532
4 KEPKER	1, 000	5, 000	- ,266	- 1,173	- -,898	- 1,983
3 KEPKER	1, 000	5, 000	- ,449	- 1,984	- -,696	- 1,537
2 KEPKER	1, 000	5, 000	- ,485	- 2,144	- -,760	- 1,678
1 KEPKER	1, 000	5, 000	- ,355	- 1,566	- -,730	- 1,612
MOT5	1, 000	5, 000	- ,408	- 1,800	- -,720	- 1,590
MOT4	1, 000	5, 000	- ,181	- ,798	- -,970	- 2,142
MOT3	1, 000	5, 000	- ,067	- ,294	- -,743	- 1,640
MOT2	1, 000	5, 000	- ,077	- ,342	- -,656	- 1,450

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
MOT1	1,000	5,000	-,339	-1,498	-,858	-1,895
LK1	1,000	5,000	-,049	-,217	-,728	-1,606
LK2	1,000	5,000	-,060	-,265	-,706	-1,559
LK3	1,000	5,000	-,232	1,026	-,527	-1,164
LK4	1,000	5,000	-,010	-,044	-,373	-,823
LK5	1,000	5,000	-,066	-,290	-,580	-1,281
LK6	1,000	5,000	-,036	-,160	-,899	-1,984
LK7	1,000	5,000	-,137	-,605	-,716	-1,581
KEPKO M1	1,000	5,000	-,013	-,056	-,873	-1,927
KEPKO M2	1,000	5,000	-,195	-,861	-,955	-2,108

Variable	Min	Max	Skew	c.r.	kurtosis	c.r.
KEPKO M3	1,000	5,000	-,068	-,301	-,597	-,1318
KEPKO M4	1,000	5,000	-,210	-,926	-,863	-,1905
KEPKO M5	1,000	5,000	-,274	1,210	-,819	1,808
Multivariate					15,078	2,509

Sumber : Hasil Data Primer Yang Diolah

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa tidak ada nilai pada kolom c.r. yang lebih besar dari 2,58 ataupun lebih kecil dari -2,58. Oleh karena itu, dapat dinyatakan bahwa data penelitian ini telah berdistribusi normal.

Uji Outliers

Pengujian asumsi outlier bertujuan untuk menilai kewajaran (ekstrim) data, dilakukan dengan memperhatikan output tabel pada *observations farther from the centroid/mahalanobis distance*. Penentuan outlier data, dilakukan dengan membandingkan data pada *observations farthest from the centroid/mahalanobis distance* dengan tabel *critical values of chi square (X²)*. Penentuan *cut-off outlier* ditentukan dengan memperhatikan jumlah indikator yang digunakan dengan *degree of freedom* 0,001. Hasil pengujian outliers model dapat dilihat pada tabel berikut ini :

Tabel 4. HASIL PENGUJIAN MULTIVARIATE OUTLIERS MODEL

Observation number	Mahalanobis squared	d-1 p	p2
100	40,155	010'	,705
18	38,083	018'	2 ,62
68	37,133	023'	3 ,50
3	14,854	868'	5 ,72

Sumber : Hasil Data Primer Yang Diolah

Nilai standar untuk *mahalanobis distance* pada penelitian ini sebesar 48,268 ($\chi^2_{22;0.001}$). Berdasarkan hasil pada tabel diatas, karena nilai *Mahalanobis d-squared* dari hasil analisis yang diperoleh tidak ada yang lebih besar dari 48,268, maka dapat disimpulkan tidak ada outlier pada data penelitian.

SIMPULAN, SARAN DAN KETERBATASAN PENELITIAN

Simpulan

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul dapat disimpulkan bahwa:

1. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,495. Hal ini menunjukkan bahwa apabila salah satu indikator dalam variabel kompensasi ditingkatkan, maka motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul juga akan meningkat.
2. Lingkungan kerja berpengaruh positif secara langsung dan signifikan terhadap motivasi karyawan PDAM Kabupaten Bantul sebesar 0,343. Hal ini berarti bahwa lingkungan kerja fisik maupun lingkungan kerja non fisik yang ada di dalam Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Bantul dibuat sedemikian rupa sehingga suasana kerja menjadi menyenangkan, maka motivasi karyawan akan meningkat pula.
3. Kepuasan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu secara langsung sebesar 0,270 maupun secara tidak langsung melalui motivasi sebesar 0,265.
4. Lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, yaitu secara langsung sebesar 0,288 maupun secara tidak langsung melalui motivasi sebesar 0,184.
5. Motivasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja sebesar 0,535. Hal ini menunjukkan bahwa apabila motivasi ditingkatkan, maka kepuasan kerja karyawan pun akan meningkat dengan jumlah yang cukup besar. Dengan demikian, apabila kompensasi dinaikkan dan lingkungan kerja dinyamankan, maka motivasi karyawan menjadi tinggi serta dampaknya pada kepuasan kerja Karyawan PDAM Kabupaten Bantul akan meningkat, sehingga sesuai yang diharapkan perusahaan untuk mencapai kinerja yang baik dan mendapat laba perusahaan yang tinggi.

Saran

Karyawan merupakan aset utama dalam suatu perusahaan. Jika kinerja yang diberikan karyawan tidak maksimal, maka akan berdampak buruk terhadap masa depan perusahaan. Dilihat dari hasil penelitian ini, variabel yang mempunyai pengaruh kuat terhadap motivasi, yaitu kepuasan kompensasi sebesar 0,495 dibanding pengaruh lingkungan kerja sebesar 0,343. Oleh karena itu, manajemen perusahaan hendaknya menaikkan tingkat kompensasi karyawannya, sehingga motivasi karyawan akan meningkat dan kepuasan kerja karyawan PDAM Kabupaten Bantul pun semakin meningkat. Namun demikian, lingkungan kerja juga perlu diperhatikan, agar tercipta suasana kerja yang nyaman dan harmonis dalam perusahaan.

Bagi karyawan perlu memiliki kemampuan adaptasi yang baik, agar dapat menciptakan lingkungan kerja yang nyaman. Komunikasi perlu ditingkatkan. Karyawan hendaknya mampu memberikan masukan dan atau gagasan kepada perusahaan agar manajemen perusahaan mengetahui kompensasi yang perlu diberikan perusahaan yang menjadi hak karyawan.

Bagi peneliti selanjutnya yang tertarik untuk mengembangkan penelitian ini, dapat mencari variabel lain yang diduga berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Selain itu, dapat pula menambahkan variabel-variabel indikator lainnya yang membentuk sebuah variabel konstruk/laten dalam model penelitian ini atau dengan menggabungkan karakteristik yang sama pada variabel indikator ke dalam satu variabel konstruk/laten, misalnya pada variabel

lingkungan kerja, dapat dibuat variabel konstruk/laten, yaitu variabel lingkungan kerja fisik dan variabel lingkungan kerja non fisik. Di samping itu, dalam penggunaan analisis SEM perlu dilakukan pada sampel diatas 100, semakin banyak akan semakin baik, sehingga dalam analisis datanya pun nantinya akan semakin akurat.

Keterbatasan Penelitian

Keterbatasan dalam penelitian ini, yaitu keterbatasan dalam pengambilan sampel, yaitu pengambilan sampel penelitian hanya terbatas pada karyawan yang bekerja di Perusahaan Daerah Air Minum (PDAM) Kabupaten Bantul saja yang berjumlah 120 responden. Disamping itu, analisis struktural menggunakan SEM merupakan data multivariat dengan batas minimum sampel yang digunakan adalah 100. Oleh karena itu, sampel yang diperoleh masih terbatas jumlahnya. Variabel laten yang digunakan dalam penelitian ini juga terbatas pada variabel kepuasan kompensasi, lingkungan kerja, motivasi dan kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Abdul G. dan Misbahuddin A. (2013), *Pengaruh Lingkungan Kerja Terhadap Kinerja Perawat Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Perawat Ruang Instalasi Rawat Inap Kelas I, II, III-A Dan III-B Rumah Sakit Islam Unisma Malang)*. Jurnal Ilmiah Mahasiswa FEB, Vol.1, No. 2, Hal. 1-15.
- Agung P. (2007), *Pengaruh Kompensasi Dan Karakteristik Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Unit Produksi Produksi PT. X Palembang*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 1, No. 2, Hal. 5-17.
- Anugrah, Y. H., Prihatini, A. E. dan Nurseto, S. (2013), *Pengaruh Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Pada Bank Tabungan Pensiunan Nasional Kantor Cabang Semarang)*. Jurnal Ilmu Administrasi Bisnis, Vol.2, No.4, Hal. 1-8.
- Anwar P. (2005), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Badan Koordinasi Keluarga Berencana Nasional Kabupaten Muara Enim*. Jurnal Manajemen dan Bisnis Sriwijaya, Vol. 3, No. 6, Hal.1-25.
- Bagus D., Adnyana S., dan Mudiarta U (2012), *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Kinerja Pegawai Di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan Vol. 6, No. 2, Hal. 173-184.
- Bambang B. H. (2012), *Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Akademi Teknik dan Keselamatan Penerbangan Surabaya*. Jurnal Mitra Ekonomi dan Manajemen Bisnis, Vol. 3, No. 2, Hal. 223-235. ATKP Surabaya.
- Dewi B., Gatot dan Wiku A. (2005), *Hubungan Karakteristik Perawat, Isi Pekerjaan Dan Lingkungan Pekerjaan Terhadap Kepuasan Kerja Perawat Di Instalasi Rawat Inap RSUD Gunung Jati Cirebon*. Makara, Jurnal Kesehatan, Vol. 9, No. 1, Hal. 1-8. Universitas Indonesia.

- Emmy J. dan Achmad S. (2013), *Pengaruh Kompensasi, Budaya Organisasi, terhadap Motivasi Kerja dan Kinerja Pegawai*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol. 11, No. 4, Hal. 665-676. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi dan Bisnis Universitas Brawijaya.
- Endo W. K., dan Thomas S. K. (2010), *Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja (Studi Kasus Pada Karyawan Restoran Di Pakuwon Food Festival Surabaya)*. Jurnal Manajemen dan Kewirausahaan, Vol.12, No. 1, Hal. 100-112.
- Gibson, J.L., Ivancevich, J.M. And Donnelly, J.H. (2013). *Organisasi, Jilid I : Perilaku, Struktur dan Proses*. Tangerang : Binarupa Aksara.
- Gita S. (2012), *Pengaruh Lingkungan Kerja, Budaya Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Untuk Meningkatkan Kinerja Pegawai (Studi Pada Fakultas Ekonomi Universitas 17 Agustus 1945 Semarang)*. Serat Acitya. Jurnal Ilmiah UNTAG Semarang, hal.73-83.
- Hartono (2008), *SPSS 16.0 Analisis Data Statistika Dan Penelitian*. Edisi ke I, Cetakan I. Yogyakarta : LSFK2P Bekerja Sama Dengan Pustaka Pelajar.
- Hasibuan, Malayu S. P. (2012), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi Revisi, Cetakan Ke-16. Jakarta : PT. Bumi aksara.
- Imam, G. (2004), *Model Persamaan Struktural : Konsep Dan Aplikasi Dengan Program Amos 19.0*. Cetakan IV. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- M. Z. Roziqin (2010), *Kepuasan Kerja*. Cetakan I. Malang : Averroes Press.
- Pegi P. (2013), *Gaya Kepemimpinan Dan Lingkungan Kerja Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Pos Indonesia (Persero) Manado*. Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis Dan Akuntansi, Vol.1, No.4, Hal. 2155-2166.
- Putu Eka V. J. P. (2013). *Lingkungan Kerja, Stres, Konflik: Pengaruhnya Terhadap Motivasi Dan Kinerja Karyawan Kantor Pusat Pt. Bank Sinar Harapan Bali*. E-Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana, Vol. 2, No. 07, Hal. 494-522.
- Rita A. (2006), *Analisis Pengaruh Kepuasan Gaji, Kepuasan Kerja, Komitmen Organisasional Terhadap Turnover Intention (Studi Kasus Pada Rumah Sakit Roemani Muhammadiyah Semarang)*. Tesis, Tidak Dipublikasikan. Universitas Diponegoro Semarang.
- Robbin, S.P., Judge, T. A. (2012), *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Sastrohadiwiry, B. S. (2003). *Manajemen Tenaga Kerja Indonesia : Pendekatan Administratif dan Operasional*. Jakarta : Bumi Aksara.
- Singgih S. (2012), *Analisis SEM Menggunakan AMOS*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Siti F., dan Ida U. (2012), *Pengaruh Kompensasi, Pengembangan Karir, Lingkungan Kerja Dan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Karanganyar Dengan Keyakinan Diri (Self Efficacy) Sebagai Variabel Pemoderasi*. Excellent, e-journal stie-aub, Vol. 1, No. 1.

- Suhas C. (2010), *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi, Budaya Organisasi dan Stres Kerja terhadap Kepuasan Kerja Guru pada SLTA di bawah Yayasan Muhammadiyah se-Kabupaten Purworejo*. Jurnal Bisnis : Teori Dan Implementasi, Vol. I, No. 1, Hal. 44-62. Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- Sule, E. (2002), *Keterkaitan Antara Kepuasan Kerja Karyawan Dan Kepuasan Pelanggan Dengan Kinerja Perusahaan*. Jurnal Akuntansi dan Manajemen Vol.2, No.2. Yogyakarta : STIE YKPN.
- Surwanti, dkk. (2010), *Buku Panduan Tesis*. Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.
- T. Hani Handoko (2013), *Manajemen Personalia Dan Sumberdaya Manusia*. Edisi II, Cetakan Ke-20. Yogyakarta : BPFE-YOGYAKARTA.
- Timpe, D.A. (1992), *Produktivitas : Seri Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta : PT. Elex Media Komputindo.
- Titi R., Achmad S., Rofiaty (2012), *Pengaruh Kompensasi dan Lingkungan Kerja terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan Studi Kasus PT. Bank Tabungan Pensiunan Nasional, Tbk. Cabang Malang*. Jurnal Aplikasi Manajemen, Vol.10, No. 4, Hal. 811-820. Program Pascasarjana Fakultas Ekonomi Universitas Brawijaya.
- Tjuju Y. dan Suwatno (2009), *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan Kedua. Bandung : Alfabeta.
- Tony W. (2009), *Analisis Structural Equation Modeling Menggunakan AMOS*. Yogyakarta : Penerbit Universitas Atma Jaya Yogyakarta.
- Undang-Undang No.5 Tahun 1962 Tentang Perusahaan Daerah.
- Veithzal R. (2008). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Dari Teori Ke Praktek*. Jakarta : PT. Raja Grafindo Persada.
- Wendi A. N. (2013), *Pengaruh Kompensasi Dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Pt. Karya Deli Stelindo Medan*. Jurnal Manajemen Bisnis STIE IBBI, Vol. 20, No. 2.
- Wibowo (2007), *Manajemen Kinerja*. Edisi Kedua. Jakarta : PT. Rajagrafindo Persada.