

**PENGARUH KOMITMEN ORGANISASI, MOTIVASI KERJA, DAN KOMPENSASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PADA DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI SULAWESI UTARA**

*THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL COMMITMENT, WORK MOTIVATION, AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION AT DINAS PENANAMAN MODAL DAN PELAYANAN TERPADU SATU PINTU PROVINSI. SULAWESI UTARA*

Oleh:

**Pingkan Maindoka<sup>1</sup>**

**Bernhard Tewal<sup>2</sup>**

**Farlane S. Rumokoy<sup>3</sup>**

<sup>1,2,3</sup>Fakultas Ekonomi dan Bisnis, Jurusan Manajemen  
Universitas Sam Ratulangi Manado

E-mail:

<sup>1</sup>[maindoka.pingkan@yahoo.com](mailto:maindoka.pingkan@yahoo.com)

<sup>2</sup>[tewalb@yahoo.com](mailto:tewalb@yahoo.com)

<sup>3</sup>[prince\\_farlane@yahoo.com](mailto:prince_farlane@yahoo.com)

**Abstrak:** Organisasi dan sumber daya manusia merupakan unsur yang terpenting karena manusia merupakan penggerak dan penentu jalannya organisasi. Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi merupakan salah satu masalah yang mungkin timbul dalam organisasi. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh signifikan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. Penelitian ini menggunakan metode penelitian kuantitatif dengan menggunakan alat analisis regresi linier berganda. Populasi dalam penelitian ini sebanyak 63 responden dengan menggunakan metode *Sampling* jenuh. Teknik pengumpulan data yang digunakan yaitu menggunakan kuesioner. Hasil penelitian ini menunjukkan komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan dan parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

**Kata Kunci :** *Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja, Kompensasi, Kepuasan Kerja*

**Abstract:** *Organization and human resources is the most important element because humans are the driving and determining the way the organization. Organizational commitment, work motivation, and compensation are one of the problems that may arise in the company. This study aims to determine whether or not a significant of organizational commitment, work motivation, and compensation on job satisfaction. The object of this research is at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara. This research uses quantitative method with multiple linier regression analysis. This research spreader to 63 respondents with saturated sampling method. Data collection techniques used are using questionnaires. The results showed that Organizational commitment, work motivation, and compensation simultaneously and partially have a significant effect on job satisfaction at Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.*

**Keywords :** *organizational commitment, work motivation, compensation, job satisfaction*

---

**PENDAHULUAN****Latar Belakang**

Mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan atau organisasi. Secara umum sumber daya manusia yang membuat, mengatur dan mengelola keseluruhan sumberdaya organisasi lainnya. Tanpa manusia faktor-faktor sumber daya lainnya hanyalah benda mati yang tidak akan memberi hasil guna. Kepuasan kerja karyawan perlu mendapatkan perhatian manajemen organisasi.

Kepuasan kerja sering ditentukan oleh seberapa baik hasil-hasil yang terpenuhi atau sesuai dengan harapan (Luthans, 2011:142). Persoalan yang dihadapi organisasi adalah bagaimana menciptakan dan mengelola karyawan di suatu organisasi agar mampu menciptakan kepuasan kerja dari karyawannya. Dalam memperoleh tingkat kepuasan kerja karyawan yang maksimal, organisasi tentunya memiliki tugas penting untuk melakukan pengembangan dengan memperhatikan hal-hal yang dapat membantu untuk mengukur kepuasan kerja karyawan.

Karyawan sangat membutuhkan motivasi kerja untuk melakukan suatu pekerjaan agar timbul suatu semangat atau kegairahan dalam bekerja. Setiap karyawan memiliki perbedaan motivasi kerja pada dirinya dalam bekerja ada yang menginginkan suatu penghargaan yang diberikan oleh perusahaan dimana ia bekerja dan rasa puas dalam mengerjakan suatu pekerjaan yang hanya bisa dirasakan oleh dirinya sendiri. Faktor motivasi kerja juga tidak kalah penting dalam meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi kerja dapat menjadi pendorong seseorang melaksanakan suatu kegiatan guna mendapatkan hasil yang terbaik.

Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Hasibuan, 2012:118). Faktor pemberian kompensasi dari organisasi sebagai bentuk imbalan atas pekerjaan yang dilakukan, tidak dapat dihindarkan dan berhubungan dekat dengan tujuan dan keseimbangan keuntungan perusahaan. Pemberian kompensasi secara adil dan transparan maka hal ini cenderung mampu menciptakan suasana positif yang akan meningkatkan kepuasan karyawan di dalam melakukan pekerjaan.

**Tujuan Penelitian**

1. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan.
2. Untuk mengetahui pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan.
3. Untuk mengetahui pengaruh motivasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan.
4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan.

**TINJAUAN PUSTAKA****Kepuasan Kerja**

Kepuasan kerja merupakan sebuah keadaan emosi positif yang dihasilkan dari evaluasi pengalaman kerja seseorang (Mathis, 2011:158). Suparyadi, (2015:473) Kepuasan kerja merupakan hasil evaluasi dari membandingkan atau analisis oleh pikiran, dan merasakan antara harapan dengan kenyataan atau hasil dari upaya-upaya yang dilakukan oleh seseorang. Robbins, (2013:74) mendefinisikan bahwa kepuasan kerja perasaan positif tentang pekerjaan, yang dihasilkan dari evaluasi karakteristiknya. Seseorang dengan tingkat tinggi kepuasan kerja memegang perasaan positif tentang pekerjaannya, sementara orang dengan tingkat rendah memegang perasaan negatif.

**Komitmen Organisasi**

Suparyadi, (2015:451) komitmen organisasi merupakan sikap yang menunjukkan lebih dari sekedar keanggotaan formal, tetapi juga meliputi sikap menyukai organisasi dan kesediaan untuk mengusahakan tingkat upaya yang tinggi bagi kepentingan organisasi demi mencapai tujuannya. Mathis dan Jackson (2009:59) menyatakan komitmen organisasi adalah tingkat sampai dimana karyawan yakin dan menerima tujuan organisasi, serta berkeinginan untuk tinggal bersama organisasi tersebut.

---

## **Motivasi Kerja**

Robbins & Judge (2008:222) mendefinisikan motivasi kerja sebagai proses yang menjelaskan intensitas, arah, dan ketekunan seorang individu untuk mencapai tujuannya. Hasibuan (2005:143) mendefinisikan motivasi kerja adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan kegairahan kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif dan terintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan.

## **Kompensasi**

Widodo, (2015:155) dalam Nurul Ulfatin dan Teguh Triwiyanto (2016:120) Kompensasi adalah penghargaan atau imbalan yang diterima oleh pegawai yang diberikan oleh organisasi berdasarkan kontribusi maupun kinerja secara produktif dengan lebih baik pada suatu organisasi. Suparyadi, (2015:271) menyatakan kompensasi dapat dikelompokkan menjadi dua jenis, yaitu kompensasi langsung dan tidak langsung. Kompensasi memiliki dua komponen utama yaitu, finansial (gaji, upah, insentif) dan non finansial (seperti mobil dinas, mess, ataupun asuransi).

## **Hubungan Antar Variabel**

### **Hubungan Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Komitmen merupakan variabel yang penting bagi organisasi. Karyawan yang memiliki komitmen terhadap organisasi yang tinggi akan memberikan usaha yang maksimal untuk tercapainya tujuan organisasi, bersedia berkorban demi kepentingan organisasi dan mempunyai keinginan untuk tetap tinggal dalam organisasi. Salah satu faktor yang mempengaruhi komitmen organisasi adalah kepuasan kerja. Karyawan yang memiliki kepuasan kerja yang tinggi akan memiliki komitmen organisasi yang tinggi juga. Karena apabila karyawan merasa puas dengan pekerjaannya maka karyawan akan memiliki komitmen terhadap organisasi. Kambey (2016) melakukan penelitian tentang Pengaruh Komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Telkom Tbk. Manado. Hasil penelitian menunjukkan bahwa komitmen organisasi ( $X_1$ ) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 0.032. Kompensasi ( $X_2$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap Kepuasan Kerja(Y) sebesar 0.734. Iklim organisasi ( $X_3$ ) juga berpengaruh signifikan terhadap terhadap (Y) sebesar 0.270. Atif, *et al.*, (2011) melakukan penelitian tentang Impact of organizational commitment on job satisfaction in pharmaceutical industry menunjukan bahwa komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.000.

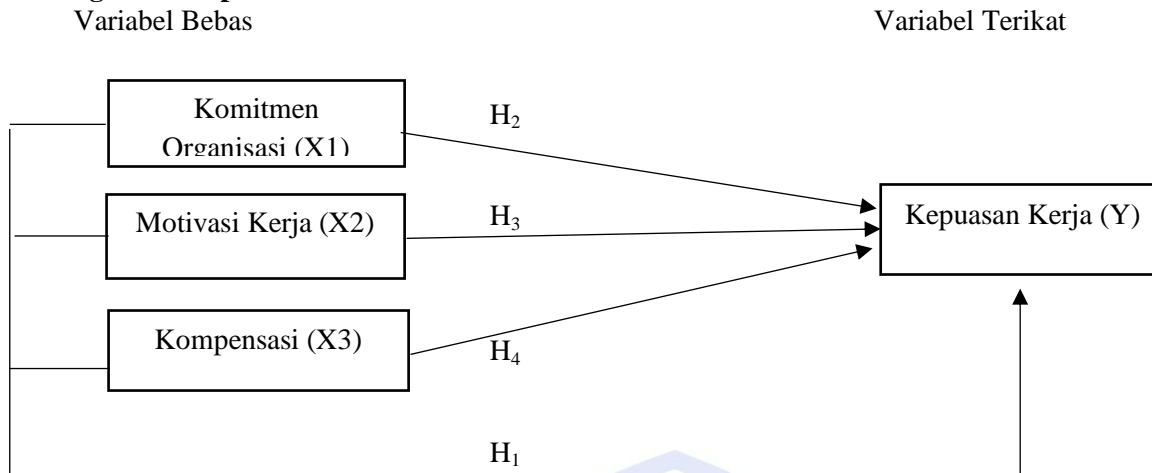
### **Hubungan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja**

Pemberian motivasi dalam bekerja kepada karyawan adalah faktor yang penting dalam organisasi. Karena dengan adanya motivasi atau dorongan kepada karyawan maka karyawan akan lebih semangat lagi dalam melakukan pekerjaan sehingga dapat memperoleh hasil yang baik. Dengan didapatnya hasil yang baik maka akan timbul rasa puas dalam diri karyawan. Manoppo (2015) melakukan penelitian tentang Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja pada TVRI Sulawesi Utara menunjukkan motivasi kerja berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja karyawan dengan nilai koefisien regresi sebesar 0.330. Rai, *et al.*, (2012) melakukan penelitian yang berjudul Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL). Menunjukan bahwa motivasi kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja dengan nilai sebesar 0.000

### **Hubungan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Dengan adanya pemberian kompensasi dalam bekerja dapat menjadikan orang bertambah semangat dan terampil dalam menangani tugasnya. Karena apabila seorang karyawan mendapatkan kompensasi yang pantas atas apa yang sudah dikerjakan pada perusahaan maka tentunya seorang karyawan juga akan mendapatkan kepuasan kerja yang baik. Jamilu *et al.*, (2015) melakukan penelitian tentang The Impact Of Compensation On The Job Satisfaction Of Public Sector Construction Workers Of Jigawa State Of Nigeria Hasil penelitian menunjukan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja dengan diperolehnya koefisien regresi sebesar 0.630. Tambegi (2016), Pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut menunjukan bahwa kompensasi mempunyai pengaruh yang positif terhadap kepuasan kerja dengan nilai signifikan sebesar 0.000



**Kerangka Konseptual****Gambar 1. Kerangka Konseptual****Hipotesis**

Hipotesis penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut:

- H<sub>1</sub>:** Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>2</sub>:** Komitmen Organisasi diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>3</sub>:** Motivasi Kerja diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.
- H<sub>4</sub>:** Kompensasi diduga berpengaruh terhadap Kepuasan Kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Provinsi Sulawesi Utara.

**METODE PENELITIAN****Jenis Penelitian**

Desain penelitian yang digunakan yaitu desain penelitian asosiatif, menurut Sugiyono, (2013:12) Penelitian asosiatif adalah penelitian yang mengkonfirmasi hubungan antar variabel. yang dimaksud dengan penelitian asosiatif dalam penelitian ini adalah Pengaruh Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja Dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan.

**Populasi dan Sampel**

Dalam penelitian ini populasinya adalah karyawan Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut. Sampel adalah sebagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut (Sugiyono, 2013:116). Sampel dalam penelitian ini yaitu berjumlah 63 responden dengan menggunakan metode *Sampling* jenuh.

**Teknik Pengumpulan Data**

1. Kuesioner atau angket. Metode ini dilakukan dengan mengajukan daftar pernyataan yang bersifat tertutup dan terbuka kepada responden.
2. Studi Kepustakaan. Teknik ini berkaitan dengan kajian teoritis dan referensi lain yang berkaitan dengan nilai, budaya dan norma yang berkembang pada situasi sosial yang diteliti, selain itu studi kepustakaan sangat penting dalam melakukan penelitian, hal ini dikarenakan penelitian tidak akan lepas dari literatur-literatur Ilmiah.

## Metode Analisis

### Uji Validitas

Uji validitas dilakukan dengan analisis item, dimana setiap nilai yang dipilih untuk setiap item dikorelasikan dengan nilai total seluruh item suatu konstruk. Bilangan koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan total seluruh indikator lebih besar dari total 0.30, maka instrument tersebut dianggap valid (Arikunto, 1998:23).

### Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data digunakan dengan menghitung nilai *cronbach's alpha* dari masing-masing instrument dalam suatu konstruk. Instrument dikatakan handal (reliabel) apabila memiliki *cronbach's alpha* lebih dari 0.60 (Arikunto, 1998:23)

## Pengujian Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (*independent*). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi diantara variabel independen. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinieritas didalam model regresi pada penelitian ini menggunakan besaran VIF (*Variance Inflation Factor*) dan *Tolerance* (Ghozali, 2011).

### Uji Heteroskedastisitas

Bertujuan untuk menguji apakah model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain. Jika variance dari residual satu pengamatan ke pengamatan lain tetap, maka disebut homokedastistas dan jika berbeda disebut heteroskedastistas (Ghozali, 2011).

### Uji Normalitas

Bertujuan untuk menguji apakah didalam model regresi, variabel pengganggu atau residual memiliki distribusi normal seperti diketahui bahwa uji t dan uji F mengasumsikan bahwa nilai residual mengikuti distribusi normal. Dalam asumsi ini dilanggar maka uji ini menjadi tidak valid untuk jumlah sampel kecil (Sugiyono, 2013:157).

### Uji Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda digunakan untuk menganalisa pengaruh beberapa variabel bebas atau independen variabel (X) terhadap satu variabel tdiak bebas atau depnden variabel (Y) secara bersama – sama.

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

Dimana :

- Y : Kepuasan Kerja
- a : Konstanta dari persamaan regresi
- $\beta_1$  : Koefisien regresi dari variabel X1, Komitmen Organisasi
- $\beta_2$  : Koefisien regresi dari variabel X2, Motivasi Kerja
- $\beta_3$  : Koefisien regresi dari variabel X3, Kompensasi
- X2 : Motivasi Kerja
- X3 : Kompensasi
- e : *Stochastic disturbance* atau *error term*

## Pengujian Hipotesis

### Uji-F (Sumultan)

Uji F atau simultan dilakukan untuk melihat apakah terjadi pengaruh nyata antara variabel independen terhadap variabel dependen secara keseluruhan. Jika signifikan hasil F hitung  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima berarti terjadi pengaruh secara simultan.

**Uji-t (Parsial)**

Uji T atau parsial dilakukan untuk melihat apakah variabel dependen mempengaruhi secara parsial terhadap variabel independen. Cara melihat jika variabel tersebut berpengaruh secara parsial yaitu dengan melihat signifikan hasil T hitung jika  $<0,05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima yang berarti variabel tersebut berpengaruh.

**HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN****Hasil Penelitian****Uji Validitas****Tabel 1. Uji Validitas**

Variabel	Item	r Hitung	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	X1.1	0.683	Valid
	X1.2	0.732	Valid
	X1.3	0.689	Valid
	X1.4	0.672	Valid
	X1.5	0.611	Valid
	X1.6	0.526	Valid
Motivasi Kerja (X2)	X2.1	0.692	Valid
	X2.2	0.751	Valid
	X2.3	0.574	Valid
	X2.4	0.494	Valid
	X2.5	0.560	Valid
	X2.6	0.635	Valid
Kompensasi (X3)	X3.1	0.763	Valid
	X3.2	0.621	Valid
	X3.3	0.860	Valid
	X3.4	0.733	Valid
	X3.5	0.720	Valid
	X3.6	0.591	Valid
Kepuasan Kerja (Y)	Y.1	0.480	Valid
	Y.2	0.665	Valid
	Y.3	0.652	Valid
	Y.4	0.735	Valid
	Y.5	0.629	Valid
	Y.6	0.638	Valid

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 1 diatas memperlihatkan bahwa semua indikator yang digunakan untuk mengukur variabel-variabel yang digunakan dalam penelitian ini mempunyai nilai korelasi yang lebih dari 0.30. Dari hasil tersebut menunjukkan bahwa semua indikator tersebut adalah valid (Arikunto, 1998:22)

**Uji Reliabilitas****Tabel 2. Uji Reliabilitas**

Variabel	Nilai Alpha	Keterangan
Komitmen Organisasi (X1)	0.728	Reliabel
Motivasi Kerja (X2)	0.701	Reliabel
Kompensasi (X3)	0.812	Reliabel
Kepuasan Kerja (Y)	0.696	Reliabel

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 2 memperlihatkan bahwa hasil uji reliabilitas instrument menunjukkan bahwa ketiga variabel yaitu komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), kompensasi (X3) dan kepuasan kerja (Y) adalah reliabel karena nilai *cronbach's alpha*  $> 0.60$ .

## Hasil Uji Asumsi Klasik

### Uji Multikolinieritas

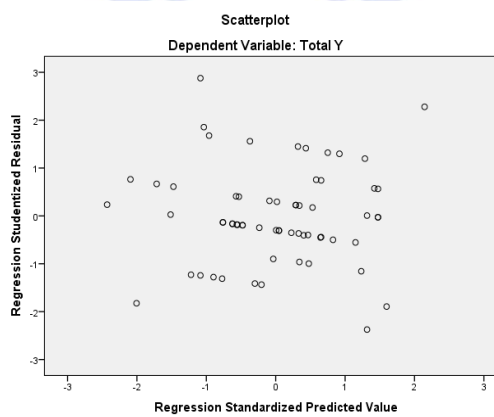
**Tabel 3. Uji Mutikolinieritas**

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constanta)		
Komitmen Organisasi	.399	2.506
Motivasi Kerja	.458	2.186
Kompensasi	.490	2.040

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 3. diatas dapat dilihat pada semua variabel, dikatakan tidak terjadi gejala multikolinieritas jika nilai VIF < 10 Jadi dapat disimpulkan bahwa tidak ada gejala multikolinieritas dalam model regresi tersebut.

### Uji Heteroskedastisitas

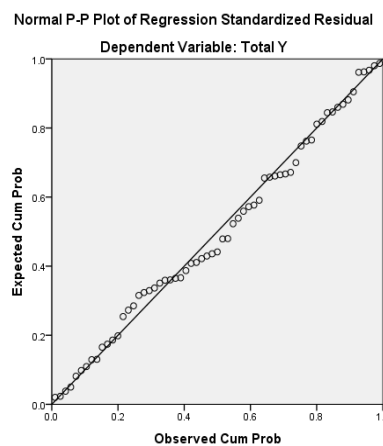


**Gambar 2. Uji Heteroskedastisitas**

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Gambar .2 memperlihatkan bahwa titik-titik menyebar dengan pola yang tidak jelas diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, jadi dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heteroskedastisitas pada model regresi (Priyatno 2011:308).

### Uji Normalitas



**Gambar 3. Uji Normalitas**

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017



Gambar .3 menunjukkan bahwa grafik *normal p-plot* menggambarkan penyebaran data disekitar garis diagonal dan penyebarannya mengikuti arah diagonal garis tersebut.

### Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda

**Tabel 4. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda**

Model		Coefficients <sup>a</sup>		Standardized		
		Unstandardized Coefficients	Std. Error	Beta	t	Sig.
1	(Constant)	24.989	4.195		3.581	.000
	Komitmen organisasi	.534	.246	.349	2.150	.033
	Motivasi kerja	.625	.210	.466	2.271	.004
	Kompensasi	.642	.204	.455	3.108	.003

a. Dependent Variable: kinerja karyawan

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Hasil output di atas di peroleh  $a = 24.989$ ,  $b_1 = 0.534$ ,  $b_2 = 0.625$ ,  $b_3 = 0.642$ , maka persamaan regresi linier sederhana adalah  $Y = 24.989 + 0.534X_1 + 0.625X_2 + 0.642X_3$ . Dari persamaan yang terbentuk dapat dijelaskan bahwa : a (konstanta) = 24.989 artinya apabila variabel Komitmen Organisasi (X1), Motivasi Kerja (X2) dan Kompensasi (X3) dalam keadaan konstan, maka Kepuasan Kerja (Y) adalah sebesar 24.989.

### Hasil Pengujian Hipotesis Uji F (Simultan)

**Tabel 5. Ringkasan Hasil Uji F Anova**

F	Sig.
11.136	0.000 <sup>b</sup>

Sumber : Olahan data SPSS 20. 2017

Tabel 5 memperlihatkan bahwa tingkat signifikansi, diketahui tingkat signifikansi adalah 0.000 dengan nilai F sebesar 11.136. oleh karena probabilitas  $0.000 < 0.05$  maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima. Hasil ini berarti bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

### Uji t (Parsial)

Table uji t (parsial) dapat dilihat pada tabel 4 yang memperlihatkan komitmen organisasi (X1) secara parsial signifikan berpengaruh terhadap kepuasan (Y). Motivasi kerja (X2) secara parsial signifikan terhadap kepuasan kerja (Y) dan Kompensasi secara parsial signifikanb berpengaruh nilainya terhadap kepuasan kerja (Y). Hal ini terlihat dari tingkat signifikansinya semuanya lebih kecil dari 0.05.

### Pembahasan

#### Komitmen Organisasi, Motivasi Kerja dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja

Hasil yang di dapat dalam analisis regresi linier berganda dengan pengujian secara simultan diketahui bahwa variabel komitmen organisasi (X1), motivasi kerja (X2), dan kompensasi (X3) diperoleh nilai F hitung 11.136 dan nilai signifikan 0.000 yang berarti bahwa variabel komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan memiliki pengaruh positif terhadap variabel kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut. Berdasarkan dari hasil penelitian yang telah dilakukan oleh peneliti, menunjukkan bahwa komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi memiliki pengaruh yang besar terhadap kepuasan kerja. Jika kepuasan kerja menurun, maka hal itu pun akan berpengaruh buruk terhadap



produktifitas dari perusahaan. Sebaliknya, jika kepuasan kerja meningkat, maka hal itu akan berpengaruh baik terhadap perusahaan itu sendiri.

### **Komitmen Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel komitmen organisasi(X1) diperoleh koefisien sebesar 0.534 dan nilai signifikan 0.033 yang berarti variabel komitmen organisasi memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Dengan kata lain kepuasan kerja akan meningkat jika dengan adanya perbaikan komitmen organisasi pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Tilaar (2014) dan Amir *et al.*, (2014) yang menyatakan bahwa komitmen organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang bisa mempengaruhi komitmen organisasi, misalnya saja rasa tanggung jawab karyawan terhadap perusahaan. Dengan adanya rasa tanggung jawab yang dimiliki, akan meningkatkan komitmen organisasi karyawan terhadap perusahaan sehingga keinginan karyawan untuk memajukan perusahaan pun akan meningkat. Berdasarkan dari hasil tersebut, diharapkan perusahaan bisa mempertahankan dan mendorong karyawannya untuk meningkatkan komitmen organisasi yang dimiliki dengan melihat kebutuhan dan keinginan dari setiap karyawannya.

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

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel motivasi kerja (X2) diperoleh koefisien sebesar 0.625 dan nilai signifikan 0.004 yang berarti variabel motivasi kerja memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Hasil penelitian ini sejalan dengan Manopo (2015) dan Rai *et al.*, (2012) yang menyatakan bahwa motivasi kerja berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang bisa mempengaruhi Motivasi Kerja, salah satunya adalah dorongan atau pemberian motivasi dari atasan kepada karyawan. Dengan adanya dorongan motivasi dari atasan akan membuat karyawan akan lebih giat dan semangat lagi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Berdasarkan dari hasil tersebut, diharapkan perusahaan bisa mempertahankan dan terus memberikan dorongan lagi kepada karyawan dalam bekerja sehingga semua yang menjadi tujuan perusahaan bisa tercapai.

### **Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja**

Hasil perhitungan analisis regresi linier berganda dengan pengujian parsial diketahui bahwa variabel kompensasi (X3) diperoleh koefisien sebesar 0.624 dan nilai signifikan 0.003 yang berarti variabel kompensasi (X3) memiliki pengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut. Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian yang dilakukan Tambegi (2016) dan Jamilu *et al.*, (2015), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal yang bisa mempengaruhi kompensasi misalnya pemberian upah atau gaji yang diberikan setiap bulan secara tepat waktu. Dengan pemberian gaji secara tepat waktu setiap bulan akan membuat kepuasan kerja karyawan terhadap perusahaan lebih maksimal. Berdasarkan dari hasil tersebut, perusahaan harus terus mempertahankan pemberian gaji secara tepat waktu setiap bulan kepada karyawan, karena dengan adanya sistem pemberian gaji secara tepat waktu setiap bulan akan sangat berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

## **PENUTUP**

### **Kesimpulan**

Kesimpulan dalam penelitian ini adalah:

1. Komitmen organisasi, motivasi kerja, dan kompensasi secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut.
2. Komitmen organisasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut.
3. Motivasi kerja secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut.
4. Kompensasi secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut.

**Saran**

Saran yang diberikan dalam penelitian ini, yaitu:

1. Semua variabel dalam penelitian ini menunjukkan pengaruh yang positif dan signifikan maka diharapkan bagi pemimpin Dinas Penanaman Modal dan Pelayanan Terpadu Satu Pintu Prov. Sulut untuk membuat kebijakan perusahaan yang bisa mempertahankan indikator-indikator dari komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi yang ada sekarang dan diharapkan di masa yang akan datang lebih ditingkatkan lagi dalam upaya meningkatkan kepuasan kerja karyawannya agar dapat menghasilkan kinerja yang baik.
2. Diharapkan bagi peneliti berikutnya kiranya bisa menambah variabel selain komitmen organisasi, motivasi kerja dan kompensasi agar lebih memahami variabel-variabel yang mempengaruhi kepuasan kerja.

**DAFTAR PUSTAKA**

- Amir Sohali, Robina Safdar, Salma Saleem, Samara Ansar dan M. Azeem, 2014. Effect of Work Motivation and Organizational Commitment on Job Satisfaction : (A Case of Education Industry in Pakistan).
- Arikunto, Suharsimi 1998, *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*, PT. Rineka Cipta, Jakarta.
- Farley Kambey, 2016, *Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada PT. Telkom Tbk.*
- Ghozali, Imam. (2011). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM. SPSS 19*. Edisi kelima. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Hasibuan, Malayu. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi. Bumi Aksara.
- Jamilu B.Salisu, Ezekiel Chinyono and Subashini Suresh, 2015. The impact of compensation on the job satisfaction of public sector construction workers of jigawa state of Nigeria
- Kevin Tambegi, 2016, *Pengaruh kompensasi, beban kerja dan pengembangan karir terhadap kepuasan kerja pada PT. Telekomunikasi Indonesia Tbk. Witel Sulut.*
- Luthans, Fred. (2011). *Organizational Behavior: An Evidence-Based Approach*. Published by McGraw-Hill. New York.
- Mathis dan Jackson, 2009, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi 10, Jakarta: Penerbit Salemba Empat.
- Nurul, Ulfatin dan Teguh Triwiyanto, (2016) *Manajemen Sumber Daya Manusia Bidang Pendidikan*. Raja Grafindo Persada. Jakarta.
- Rai Imtiaz Hussain, Sabookh Usman, Saleh Muhammad Sarmad, dan Ihsan Ul Haq, 2010, Effect of Work Motivation on Job Satisfaction in Telecommunication Sector of Pakistan – A Case Study of Pakistan Telecommunication Company Limited (PTCL).
- Ricky Tilaar, 2014, *Analisis komitmen organisasi, pengembangan karir dan pemberdayaan terhadap kepuasan kerja pada Kantor Badan Pengelola Perbatasan Kepulauan Sangehe.*
- Rivo Manoppo, 2015, *Pengaruh Disiplin Kerja, Motivasi Kerja dan Pengembangan Karir terhadap Kepuasan Kerja Pada TVRI Sulut.*
- Robbins dan Judge.2008. *Perilaku Organisasi*. Edisi Dua belas. Penerbit Salemba Empat: Jakarta.
- Robbin, SP., dan Judge., 2007, *Perilaku Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta: PT. Indeks Kelompok Gramedia.
- Sugiyono, (2013). *Metode Penelitian Kuantitatif, Kualitatif dan R & D*. Penerbit Alfabeta. Bandung, Indonesia.
- Suparyadi, H. (2015). *Manajemen Sumber Daya Manusia Menciptakan Keunggulan Bersaing Berbasis Kompetensi SDM*, Edisi 1. Penerbit: ANDI, Yogyakarta.