

Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PD. Pasar Makassar Raya

Nurdiansyah¹, Risnayanti Andi Djamro²

¹ Prodi Bisnis Digital, Universitas Dipa Makassar

² Prodi Sistem Informasi, Universitas Dipa Makassar

E-mail: *¹nurdiasnyah@undipa.ac.id, ²rdjamro@undipa.ac.id

Abstract

This study aims to examine and analyze the influence of organizational climate and compensation on employee job satisfaction in PD. Great Makassar Market. Data collection uses primary data with Questionnaire Techniques. The population in this study are all employees who work at PD. Makassar Raya Market as many as 173 employees using the Slovin sample, 63 samples were obtained. The results of the questionnaire have been tested for validity and reliability, as well as tested for classical assumptions in the form of Normality Assumptions, Multicollinearity Assumptions, Autocorrelation Assumptions, and Heteroscedasticity Assumptions. Methods of data analysis using multiple regression techniques. Based on the results of the analysis, it turns out that the results of the study prove that all hypotheses are accepted because Organizational Climate and Compensation have a partial and simultaneous positive and significant effect on Employee Job Satisfaction at PD. Great Makassar Market. This means that if the Organizational Climate increases in terms of the "Responsibility" indicator and compensation increases in terms of "Wages" it can increase job satisfaction in terms of the "Opportunity to advance" indicator with a large impact and vice versa.

Key Word : *Organizational Climate, Compensation, Job Satisfaction*

Abstrak

Penelitian ini bertujuan untuk menguji dan menganalisis Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PD. Pasar Makassar Raya. Pengumpulan data menggunakan data primer dengan Teknik Kuesioner. Populasi dalam penelitian ini adalah semua pegawai yang bekerja pada PD. Pasar Makassar Raya sebanyak 173 pegawai dengan menggunakan sampel Slovin maka diperoleh 63 sampel. Hasil kuesioner tersebut telah diuji validitas dan realibilitasnya, juga diuji asumsi klasik berupa asumsi Normalitas, Asumsi Multikolinearitas, Asumsi Autokorelasi, dan Asumsi Heteroskedastisitas. Metode analisis data menggunakan teknik regresi berganda. Berdasarkan hasil analisis, ternyata hasil penelitian membuktikan bahwa semua hipotesis diterima dikarenakan Iklim Organisasi Dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial dan simultan Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PD. Pasar Makassar Raya. Hal ini berarti apabila Iklim Organisasi meningkat yang ditinjau dari indikator "Tanggung Jawab" serta kompensasi meningkat dari segi "Upah" maka dapat meningkatkan Kepuasan kerja yang ditinjau dari indikator "Kesempatan untuk maju" dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Kompensasi, Kepuasan Kerja

PENDAHULUAN

Latar Belakang

Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya didirikan berdasarkan Keputusan Kepala daerah Kota Makassar, kemudian pengesahan oleh menteri dalam negeri. Dengan bergulirnya waktu, pasar terus berkembang. Pada mulanya pasar merupakan tempat bertemunya pedagang dan pembeli dan tempat terjadinya transaksi langsung, seiring berjalannya waktu dan kenyamanan konsumen pasar yang terus berubah maka pasar tidak hanya sekedar menjadi tempat bertemunya pedagang dan konsumen. Pasar sudah merupakan entitas bisnis yang lengkap dan kompleks dimana nyaman dan kepuasan pelanggan yang menjadi tujuan utama.

Sumber daya manusia atau pegawai sangat penting keberadaannya dalam suatu organisasi pemerintah ataupun swasta. Pegawai menjadi faktor penentu dalam usaha pencapaian tujuan organisasi. Segala pekerjaan bertumpu pada ketersediaan dan kesiapan pegawai untuk melaksanakannya, karena pegawai merupakan pekerja yang berhubungan langsung dengan sejumlah kegiatan yang dilakukan oleh setiap organisasi (Mursid, dkk, 2019).

Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271) dalam Eka Prihatin (2016). Kepuasan kerja adalah suatu efektifitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan. Dengan merasa puasnya pegawai, hal ini akan secara otomatis berdampak pada efektifitas suatu pekerjaan. Pegawai merespon secara emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan dengan baik akibat dari merasa puasnya pegawai tersebut. Menurut Robbins (2003:68) dalam Eka Prihatin (2016). Kepuasan kerja menunjukkan sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya. Seorang dengan sikap kepuasan yang tinggi menunjukkan sikap yang positif terhadap kerja, seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap yang negatif terhadap pekerjaan tersebut.

Kepuasan Kerja yang dikemukakan oleh Hersberg (2000); dalam Sinollah (2011). Ada dua faktor teori yaitu; Pertama, kebutuhan akan kesehatan atau kebutuhan akan pemeliharaan. Hal ini berhubungan dengan hakikat manusia yang ingin memperoleh ketentraman lahiriyah. Faktor-faktor pemeliharaan meliputi balas jasa, kompensasi, kondisi kerja fisik, kepastian pekerjaan, supervise yang menyenangkan, mobil dinas, rumah dinas, dan bermacam-macam tujuan lainnya. Kedua faktor pemeliharaan ini menyangkut kebutuhan psikologis seseorang. Kebutuhan ini meliputi serangkaian kondisi instrinsik, kepuasan pekerja yang apabila terdapat dalam pekerjaan akan menggerakkan tingkat motivasi yang kuat sehingga dapat menghasilkan prestasi kerja yang baik. Jika kondisi ini tidak ada maka kondisi ini ternyata menimbulkan rasa ketidakpuasan yang berlebihan. serangkaian faktor ini dinamakan satisfier atau motifators yang meliputi; prestasi, pengakuan, iklim organisasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab, kemajuan dan pengembangan potensi individu.

Menurut Yehezkiel dalam Murtadho (2014:3) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi (misalnya pemasok, konsumen, konsultan, dan

kontraktor) mengenai apa yang ada atau yang terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi. Lebih lanjut Hamdani (2006:134) dalam Eka Prihatin (2016) memandang bahwa iklim organisasi menggambarkan lingkungan fisik organisasi, perilaku hubungan antar anggota, juga hubungan organisasi dengan pihak luar organisasi.

Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan pegawai dan timbul dari pekerjaannya pegawai itu. Hal tersebut menjadikan kompensasi menjadi bentuk pembayaran dalam bentuk manfaat dan insentif untuk memotivasi pegawai agar produktifitas kerja semakin meningkat Garry Dessler (2012:175) dalam Eka Prihatin (2016). Adapun kebijakan promosi juga sangat mempengaruhi kepuasan kerja hal ini menerangkan bahwa kompensasi tidak langsung (promosi) menjadi faktor yang mempengaruhi kepuasan. Kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya Wibowo (2007) dalam Eka Prihatin (2016).

Faktor selanjutnya adalah kompensasi, Menurut Handoko (2016:183); dalam Putra, dkk (2018), menyatakan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Masalah kompensasi selain sensitif karena menjadi pendorong seseorang untuk bekerja, juga karena berpengaruh terhadap moral dan disiplin tenaga kerja. Beberapa hasil penelitian yang telah dilakukan sebelumnya, Farley Kambey (2016).

Melakukan penelitian mengenai komitmen organisasi, kompensasi, dan iklim organisasi pengaruhnya kepuasan kerja pegawai studi pada PT. Telkom Tbk Manado. Hasil penelitian tersebut menunjukkan komitmen organisasi, kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Telkom Manado. Penelitian Agrisna Puspita Sari, (2016), Melakukan penelitian mengenai Pengaruh kompensasi, iklim kerja, semangat kerja dan karakteristik pegawai terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variable intervening pada PT. Bank Bukopin Tbk Cabang Sultan Agung. Hasil penelitian tersebut menunjukkan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini berarti bahwa apabila pegawai mendapatkan kompensasi maka kepuasan kerja pegawai akan mengalami peningkatan dan sebaliknya.

Penelitian yang dilakukan oleh I Kadek Mahendra, (2019), melakukan penelitian mengenai pengaruh iklim organisasi dan system reward terhadap kepuasan kerja dan komitmen organisasional pada CV. Wiracana. Hasil penelitian yang membuktikan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai CV. Wiracana, maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada CV. Wiracana. Penelitian yang dilakukan oleh Fauzan Muttaqien, (2014) melakukan penelitian mengenai pengaruh kepemimpinan dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyan outsourcing pada PT. Bri (Persero) Tbk cabang Lumajang. Hasil penelitian yang membuktikan kepemimpinan dan kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Bri (Persero) Tbk cabang Lumajang. Penelitian yang dilakukan oleh Hari Mujiono (2019) melakukan penelitian mengenai pengaruh

kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada PT. Artojoyo langgeng abadi sidoarjo. Hasil penelitian yang membuktikan kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja di PT. Artojoyo langgeng abadi sidoarjo.

Berdasarkan kejadian atau fenomena yang terjadi pada PD. Pasar Makassar Raya yang diperoleh dari hasil Observasi mengenai permasalahan dari sebagian pegawai yang berkaitan dengan Iklim organisasi, Kompensasi, Serta Kepuasan Kerja. Seringkali, pegawai merasa dalam hal iklim organisasi pihak pimpinan dinilai kurang bijaksana dalam hal menanggapi individu yang mengutarakan kepentingannya tentang perasaan ketidak-puasan, terlebih lagi apabila ada suatu permasalahan yang terjadi pada perusahaan. Bahkan, terkadang sikap pimpinan dinilai kurang bijak dalam hal penanganan secara personal kepada pegawai yang dianggap melakukan kesalahan. Sehingga mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai. Karena Iklim organisasi yang dirasakan tidak menyenangkan membuat para pegawai merasa bahwa lingkungan kerjanya tidak menciptakan suasana yang membawa dirinya untuk mencapai aktivitas dengan baik dan tidak memberikan energi atau daya bagi dirinya untuk menunjukkan kinerja yang optimal.

Faktor lain mengenai masalah yang terjadi pada kantor PD. Pasar Makassar Raya berkaitan dengan kompensasi yakni tingkat gaji yang masih tergolong minim atau masih dibawah UMR sehingga membuat pegawai merasa kurang puas. Oleh karna itu,

penulis tertarik untuk menjadikan permasalahan tersebut sebagai bahan penelitian.

METODE PENELITIAN

Penelitian ini menggunakan pendekatan penelitian kuantitatif dengan logika/penalaran deduktif kuantitatif. Metode kuantitatif merupakan metode penelitian yang digunakan untuk meneliti pada populasi atau sampel tertentu, teknik pengambilan sampel pada umumnya dilakukan secara random, pengumpulan data menggunakan instrumen penelitian, analisis data bersifat statistik dengan tujuan untuk menggambarkan dan menguji hipotesis yang telah ditetapkan (Sugiyono, 2017:23). Menurut Sugiyono (2017:224) teknik pengumpulan data merupakan langkah yang paling strategis dalam penelitian, karena tujuan utama dari penelitian adalah mendapatkan data. Metode penelitian pada dasarnya merupakan cara ilmiah untuk mendapatkan data dengan tujuan dan kegunaan tertentu (Sugiyono 2017:2).

Dalam penulisan proposal ini penulis akan mengandakan penelitian dengan mengumpulkan data yaitu (1) Jenis Data, Jenis data yang digunakan dalam penelitian ini adalah data kualitatif yang dikuantitatifkan. Dimana data kualitatif berupa variasi-variasi persepsi bias dari para responden atau pelanggan. Sehingga sifat dari data kualitatif ini sangat beragam dengan berbagai skala yang diberlakukan untuk menentukan bobot dari suatu persepsi pilihan responden (kuesioner), sedangkan data kuantitatif adalah data yang dinyatakan dalam bentuk angka. Data ini diperoleh dari

pengukuran langsung maupun dari angka-angka yang diperoleh dengan mengubah data kualitatif menjadi kuantitatif (Sugiyono, 2017:23). (2) Sumber Data. (a) Data primer, yaitu Menurut Sugiyono (2017:137), data primer merupakan data yang diperoleh langsung di lapangan oleh peneliti dari hasil penyebaran kuesioner kepada pegawai Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar yang telah ditentukan sebagai responden.

Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk di jawab secara tertutup. (b) Data sekunder merupakan data yang diperoleh dari referensi atau dokumentasi yang terkait dengan variabel penelitian (seperti; buku- buku dan jurnal hasil penelitian). (3) Teknik Pengumpulan Data. Kuesioner didefinisikan sebagai berikut: “Kuesioner adalah tehnik pengumpulan data yang dilakukan dengan cara memberi seperangkat pertanyaan atau pernyataan tertulis kepada responden untuk kemudian dijawabnya. Kuesioner merupakan tehnik pengumpulan data yang efisien bila peneliti tahu dengan pasti variabel yang akan diukur dan tahu apa yang bisa diharapkan dari responden” (Sugiyono, 2017: 142).

Definisi operasional variabel akan menuntun peneliti untuk memenuhi unsur peneliti yang memberitahukan bagaimana caranya mengukur suatu variabel. Operasional variabel dalam peneliti ini adalah: (a) Iklim Organisasi (X1), iklim organisasi dapat diukur melalui 3 indikator yaitu: Tanggung Jawab, Identitas, kehangatan. (1) Tanggung Jawab, Adalah perasaan menjadi pimpinan bagi diri sendiri, tidak selalu harus mengecek ulang semua keputusan yang diambil, pegawai mendapat suatu pekerjaan, pegawai yang bersangkutan mengetahui bahwa itu adalah pekerjaan. (2) Identitas, adalah perasaan memiliki (sense of belonging) terhadap lembaga dan diterima dalam kelompok. (3) Kehangatan, perasaan terhadap suasana kerja yang bersahabat dan lebih ditekankan pada kondisi keramahan atau persahabatan dalam kelompok yang informal, serta hubungan yang baik antar rekan kerja, penekanan pada pengaruh persahabatan dan kelompok sosial yang informal.

Kompensasi (X2), ada 4 indikator kompensasi yang dapat diukur yaitu: Gaji, upah, insentif, dan tunjangan. Kepuasan Kerja (Y), Adapun indikator kepuasan kerja, yaitu Organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji atau insentif dan kondisi pekerjaan.

Hasil Penelitian

Hasil Uji Asumsi Klasik

Uji Normalitas

Uji Normalitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi, variabel terikat dan variabel bebas keduanya mempunyai distribusi normal atau tidak. Dengan melihat uji normalitas menggunakan Kolmogorov-Smirnov dapat diketahui bahwa data yang diuji berdistribusi normal, hasil uji Normalitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 1. Hasil Uji Normalitas
One-Sample Kolmogorov-Seminov Test

		Unstand ardized
		Residual
N		63
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,000000
	Std. Deviation	,403228
Most Differences	Extreme Absolute	,065
	Positive	,051
	Negative	-,065
Test Statistic		,065
Asymp. Sig. (2- tailed)		,200 ^{c,d}

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- This is a lower bound of the true significance.

Sumber: Data olahan SPSS V23 (2022)

Berdasarkan output SPSS, diketahui nilai signifikansi sebesar 0,200 yang mengartikan bahwa nilai ini lebih besar dari 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa data yang diuji berdistribusi normal.

Uji Multikolinearitas

Nilai yang umum untuk menunjukkan adanya multikolinearitas adalah nilai *Tolerance* > 0,10 atau sama dengan nilai *VIF* < 10. Komitmen peneliti harus menentukan tingkat kolonieritas yang masih dapat ditolerir. Hasil Multikolinearitas dapat dilihat pada table berikut:

Tabel 2. Hasil Uji Multikolinearitas

Coefficients^a

Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
(Constant)		
Iklim Organisasi	,573	1,746
Kompensasi	,573	1,746

Dependent Variable: Kepuasan kerja

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

Berdasarkan output SPSS diketahui bahwa nilai Tolerance dan VIF pada variabel Pemanfaatan Teknologi dan Sistem Administrasi Perpajakan Modern memperoleh nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 artinya tidak terjadi Multikolinearitas pada variabel tersebut. Pada uji Multikolinearitas, dikatakan memenuhi jika nilai nilai Tolerance > 0,10 dan VIF < 10 maka tidak terjadi gejala Multikolinearitas. Dengan demikian disimpulkan bahwa data ini memenuhi uji Asumsi Klasik pada Uji Multikolinearitas.

Uji Autokorelasi

Untuk mendeteksi keberadaan autokorelasi, kita dapat menggunakan metode Durbin-watson.cara mengetahui nilai durbin watson dari model tertentu sangatlah mudah. Dalam SPSS sudah tersedia menu untuk mengeluarkan angka Durbin-watsonnya. Nilai durbin watson tersebut tinggal dibandingkan dengan rentang norma durbin watson yang masih bisa ditoleransi. Hasil pengujian ini dapat di lihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 3. Hasil Uji Autokorelasi Model Summary^b

Model	Durbin-Watson
1	1,771

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi
- b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Hasil olah data SPSS versi 23 (2019)

Berdasarkan hasil pada tabel diatas menunjukkan bahwa Nilai Durbin Watson (DW) hitung = 1,771 nilai ini akan dibandingkan dengan nilai tabel signifikansi 5%,

dengan ($n=71$) dan jumlah variabel independent ($K=2$) yaitu nilai $dL= 1,5274$ dan nilai $dU= 1,6581$. Hasil tersebut menjelaskan bahwa $1,5274 (dL) < 1,771 (DW) < 2,3419 (4-dU)$. Karena nilai $DW > dL$ dan $DW < dU$ maka dapat disimpulkan bahwa koefisien autokorelasi sama dengan nol, berarti tidak ada autokorelasi positif maupun autokorelasi negatif.

Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas dilakukan untuk menguji apakah pada model regresi terjadi ketidaksamaan varian residual dari satu pengamatan ke pengamatan yang lain. Akibat dari adanya heteroskedastisitas pada hasil regresi, adalah varian tidak lagi minimum, pengujian dari koefisien regresi menjadi kurang kuat, koefisien penaksir menjadi bias dan kesimpulan yang diambil menjadi salah. Hasil uji heteroskedastisitas dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 4. Hasil Uji Heteroskedastisitas (Uji Glesjer)
Coefficientsa

Model	Sig.
(Constant)	,002
Iklim Organisasi	,080
Kompensasi	,622

Dependent Variable: ABS_RES2

Sumber: Data olahan SPSS V23 (2021)

Berdasarkan Tabel 5.11, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada variabel Iklim Organisasi adalah $0,080 > 0,05$ dan variabel Kompensasi adalah $0,622 > 0,05$. Artinya variabel Iklim Organisasi dan Kompensasi tidak terjadi masalah heteroskedastisitas dalam model regresi. Maka dapat disimpulkan data yang telah diuji telah memenuhi asumsi Heteroskedastisitas dalam pengujian asumsi klasik.

Analisis Data Penelitian

Analisis regresi linear berganda digunakan dalam penelitian ini dengan tujuan untuk mengetahui ada tidaknya pengaruh variabel bebas terhadap variabel terikat. Perhitungan statistik dalam analisis regresi linear berganda yang digunakan dalam penelitian ini adalah dengan menggunakan bantuan program komputer SPSS for Windows versi 23.0. Ringkasan hasil pengolahan data dengan menggunakan program SPSS tersebut adalah sebagai berikut:

Tabel 5. Hasil Uji Analisis Regresi Linier Berganda
Coefficientsa

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
(Constant)	1,056	,378	
Ikl Organisasi	,371	,126	,344
Kompensa si	,394	,101	,456

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS V23 (2021)

Dari hasil tersebut apabila ditulis dalam bentuk Unstandardized dari persamaan regresinya adalah sebagai berikut:

$$Y = 1,056 + 0,371 X_1 + 0,394 X_2 + e$$

Model persamaan persamaan regresi Unstandardized Coefficients, nilai koefisiennya sebagai berikut:

- Konstanta 1,056 berarti bahwa Kepuasan kerja akan tetap konstan sebesar 1,056 jika tidak ada pengaruh dari variable Iklim Organisasi (X₁), dan Kompensasi (X₂).
- Koefisien regresi X₁ sebesar 0,371 memberikan arti bahwa Iklim Organisasi (X₁) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Iklim Organisasi, maka terjadi peningkatan pada Kepuasan kerja begitupun sebaliknya jika Iklim Organisasi tidak dilakukan.
- Koefisien regresi X₂ sebesar 0,394 memberikan arti bahwa Kompensasi (X₂) berpengaruh positif terhadap Kepuasan kerja (Y). Hal ini menunjukkan bahwa dengan adanya Kompensasi maka akan terjadi peningkatan Kepuasan kerja begitupun sebaliknya jika Kompensasi tidak dilakukan.

Hasil Pengujian Hipotesis Pengujian Parsial (Uji – t)

Uji t dilakukan untuk mengetahui pengaruh masing-masing atau secara parsial variabel independen (Iklim Organisasi Dan Kompensasi) terhadap variabel dependen

(Kepuasan kerja). Sementara itu secara parsial pengaruh dari kedua variabel independen tersebut terhadap Kepuasan kerja ditunjukkan pada tabel berikut:

Tabel 6. Hasil Perhitungan uji-t
Coefficientsa

Model	t	Sig.
(Constant)	2,798	,007
IklimOrganisasi	2,947	,005
Kompensasi	3,899	,000

Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS V23 (2021)

Pengujian dengan membandingkan nilai thitung > ttabel sebesar 2,000 nilai ini diperoleh dari MsExcel =TINV(5%;60) dan nilai signifikan < 0,05 maka hipotesis diterima. Berdasarkan pertimbangan Tabel 5.13 diperoleh kesimpulan sebagai berikut:

1. Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja Pernyataan Hipotesis Pertama
 - a. Ha : Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 - b. H0 : Iklim Organisasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 - c. Berdasarkan Tabel 5.13 untuk Iklim Organisasi (X1) dengan Nilai thitung (2,947) > ttabel (2,000) serta nilai signifikannya (0,005) < (0,05) sehingga terbukti bahwa variabel Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis pertama bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.
2. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan kerja Pernyataan Hipotesis Kedua
 - a. Ha : Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 - b. H0 : Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja.
 - c. Berdasarkan Tabel 5.13 untuk Kompensasi (X2) dengan Nilai thitung (3,899) > ttabel (2,000) serta nilai signifikannya (0,000) < (0,05) terbukti bahwa variabel Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kepuasan kerja, maka pada tingkat kekeliruan 5% dinyatakan untuk hipotesis kedua bahwa Ha diterima dan H0 ditolak.

Hasil uji simultan(uji-f)

Uji statistik f pada dasarnya menunjukkan apakah semua variabel independen yang dimasukkan dalam model mempunyai pengaruh secara serempak terhadap variabel dependennya. Hasil perhitungan Uji-f ini dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel 7. Hasil Perhitungan Uji-f
ANOVAa

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Regression	11,419		5,710	33,983	,000b
Residual	10,081	0	,168		
Total	21,500	2			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi

Sumber: Data olahan SPSS V23 (2021)

Pernyataan Hipotesis ketiga

Ha : Iklim Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

H0 : Iklim Organisasi dan Kompensasi tidak berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

Dari hasil analisis regresi dapat diketahui bahwa secara Bersama- sama variabel independen berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen. Hal ini dapat dibuktikan dari nilai fhitung sebesar 33,983 > ftabel sebesar 3,150 (nilai ini diperoleh dari MsExcel =FINV(5%,2,60) lalu enter) dengan nilai signifikansi (sig) sebesar (0.000) < (0,05) maka pada tingkat kekeliruan 5% dapat dikatakan hipotesis ketiga diterima yang berarti Iklim Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja.

Uji Koefisien Determinasi

Koefisien determinasi (R²) pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Nilai koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel dibawah ini:

Tabel 8. Hasil uji koefisien determinasi
Model Summary^b

Model	R	RSquare	AdjustedRSquare
1	,729a	,531	,515

- a. Predictors: (Constant), Kompensasi, Iklim Organisasi
b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

Sumber: Data olahan SPSS (2021)

PENUTUP

Kesimpulan

Organisasi dan Kompensasi terhadap Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar. Dari rumusan masalah penelitian yang diajukan, maka analisis data yang telah dilakukan dapat ditarik beberapa kesimpulan, yaitu, Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis pertama diterima. Hal ini berarti apabila Iklim Organisasi meningkat yang ditinjau dari indikator “Tanggung Jawab” maka dapat meningkatkan Kepuasan kerja yang ditinjau dari indikator “Kesempatan untuk maju” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya.

Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara parsial terhadap Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis kedua diterima. Hal ini berarti apabila Kompensasi meningkat yang ditinjau dari indikator “Upah” maka dapat meningkatkan Kepuasan kerja yang ditinjau dari indikator “Kesempatan untuk maju” dengan dampak yang besar begitu pula sebaliknya. Iklim Organisasi dan Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan secara simultan terhadap Kepuasan kerja pada Perusahaan Daerah Pasar Makassar Raya Kota Makassar, maka dinyatakan hipotesis ketiga diterima. Hal ini berarti apabila Iklim Organisasi meningkat yang ditinjau menggunakan poin-poin untuk memudahkan pembaca.

DAFTAR PUSTAKA

- Almasri, M. N. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia: Implementasi Dalam Pendidikan Islam. *Kutubkhanah*, 19(2), 133-151.
- Ardiansyah, D. O. (2016). Pengaruh Komunikasi Terhadap Kinerja Pegawai Dengan Dimediasi Oleh Kepuasan Kerja (Studi Pada Bagian Produksi Pabrik Kertas PT. Setia Kawan Makmur Sejahtera Tulungagung). *Jurnal Bisnis dan Manajemen*, 3(1).
- Bahri, S., & Nisa, Y. C. (2017). Pengaruh Pengembangan Karir Dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai. *Jurnal Ilmiah Manajemen dan Bisnis*, 18(1), 9-15.
- Ghozali, Imam. (2016). Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program IBM SPSS 23 (Edisi 8). Cetakan ke VIII. Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

- Hasibuan, D. (2018). Pengaruh promosi jabatan, dan kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada pt. Perkebunan nusantara iii labuhan haji.ECOBISMA (Jurnal Ekonomi, Bisnis dan Manajemen), 5(2), 81-94.
- Hasibuan, M. S., & Hasibuan, H. M. S. (2016).Manajemen sumber daya manusia. Bumi Aksara.
- Hutagalung, I., & Ritonga, R. (2018).Pengaruh Iklim Komunikasi dan Komitmen Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kecamatan XYZ Bekasi.Jurnal Kajian Komunikasi, 6(2), 204-216.
- Kambey, F., & Trang, I. (2016). Komitmen Organisasi, Kompensasi, dan Iklim Organisasi Pengaruhnya terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Studi pada PT. Telkom Tbk. Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 4(3).
- Kurniawan, H., & Alimudin, A. (2015).Pengaruh Kepuasan Kerja, Motivasi Kerja dan Kedisiplinan Terhadap Kinerja Pegawai PT. Garam (Persero). Ilmu Manajemen Magistra, 1(2).
- Mahendra, I. K., & Subudi, M. (2019).Pengaruh Iklim Organisasi Dan Sistem Reward Terhadap Kepuasan Kerja Dan Komitmen Organisasional Pada Cv. Wiracana. Jurnal Ekonomi Dan Bisnis, 4, 395-412.
- Manik, S. (2016).Faktor-Faktor yang Mempengaruhi Pemberian Kompensasi pada Pegawai Bank. Al-Masraf: Jurnal Lembaga Keuangan dan Perbankan, 1(2), 229-224.
- Mujiono, H. (2019). Pengaruh Kepemimpinan, Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT Artojoyo Langgeng AbadiI Sidoarjo (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Mursid, A., Mahfudnurnajamuddin, M., & Serang, S. (2019). Pengaruh Iklim Organisasi, Kompensasi dan Lingkungan Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Pertanahan Kabupaten Bantaeng. PARADOKS: Jurnal Ilmu Ekonomi, 2(3), 73-80.
- Murtadha, N. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Disipin Kerja Terhadap Kinerja Dengan Motivasi Sebagai Variabel Mediasi Di PT Arta Boga Cemerlang Palembang (Doctoral dissertation, Universitas Muhammadiyah Palembang).
- Murtadho, A. (2020). Pengaruh Iklim Organsasi, Kepemimpinan, Kompensasi Terhadap Semangat Kerja Dan Dampaknya Terhadap Kinerja Pegawai PT. Surya Mustika Nusantara Surabaya (Doctoral dissertation, Stie Mahardhika Surabaya).
- Muttaqien, F. (2014).Pengaruh Kepemimpinan dan Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Outsourcing pada PT. Bri (Persero), Tbk. Cabang Lumajang.WIGA-Jurnal Penelitian Ilmu Ekonomi, 4(1), 19-33.
- Nugraha, M. F. (2019). Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Guru Di Sekolah Singosari Delitua.JURNAL DIVERSITA, 5(1), 19-23.
- Potale, R., & Uhing, Y. (2015).Pengaruh kompensasi dan stres kerja terhadap kepuasan kerja pegawai Pada PT. Bank Sulut Cabang Utama Manado. Jurnal EMBA: Jurnal Riset Ekonomi, Manajemen, Bisnis dan Akuntansi, 3(1).

- Prihatin, E. (2016). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Sekolah terhadap Kepuasan Kerja Guru non PNS Madrasah Aliyah. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 23(1).
- Putra, U., Hasanuddin, B., & Wirastuti, W. (2018). Pengaruh Motivasi Kerja Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada PT. Balindo Manunggal Bersama Kota Palu. *Jurnal Ilmu Manajemen Universitas Tadulako*, 4(1), 1-10.
- Sari, A. P. (2013). Pengaruh Kompensasi, Iklim Kerja, Semangat Kerja Dan Karakteristik Pegawai Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. Studi Pada PT Bank Bukopin TBK Cabang Sultan Agung.
- Saripuddin, J. (2017). Pengaruh Lingkungan Kerja Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT. Sarana Agro Nusantara Medan. *Kumpulan Jurnal Dosen Universitas Muhammadiyah Sumatera Utara*, 3(2).
- Sinollah. 2011. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Pada PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur". *Jurnal Otonomi*. Vol 11, No.1
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif, dan R&D*. Bandung: Alfabeta
- Susanty, E. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen pegawai pada universitas terbuka. *Jurnal organisasi dan manajemen*, 8(2), 121-134.a.
- Satria, R.Yudhi. 2012. Hubungan antara Komitmen Organisasi dan Iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Universitas Muhammadiyah Surakarta. *Benefit*. 9(2), 120-128
- Stringer, Robert A. & Litwin, George H.(2011). *Motivasi dan Organisasi Iklim*. Universitas Harvard.
- Sutrisno, W. C. (2016). Pengaruh disiplin kerja, motivasi kerja, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Putra arjuna Yogyakarta group (Doctoral dissertation, UPN" Veteran" Yogyakarta).
- Umar, Husein. (2010). *Metodologi Penelitian Aplikasi dalam sumber daya manusia*. edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.