

## **PENGARUH KOMPENSASI, KOMITMEN ORGANISASI DAN KARAKTERISTIK INDIVIDU TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA DINAS KEPEMUDAAN OLAHRAGA DAN PARIWISATA KOTA PAREPARE**

**Dewi Aprilla<sup>\*1</sup>, Muhammad Hidayat<sup>2</sup>, Fatmasari<sup>3</sup>**

<sup>\*1</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>2</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

<sup>3</sup>Program Pascasarjana Magister manajemen, STIE Nobel Indonesia Makassar

E-mail: <sup>\*1</sup>rafikdewi098@gmail.com, <sup>2</sup>hidayat2401@yahoo.com

<sup>3</sup>[fatmasari@yahoo.com](mailto:fatmasari@yahoo.com)

### **Abstrak**

Penelitian ini bertujuan untuk 1) mengetahui kompensasi, komitmen organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara parsial terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, 2) untuk mengetahui kompensasi, komitmen organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja, dan 3) untuk mengetahui kompensasi, komitmen organisasi, dan karakteristik individu yang paling dominan berpengaruh secara terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Penelitian ini dilakukan di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yang berjumlah 55 orang. Pengambilan sampel dalam penelitian ini adalah dengan sampel jenuh, dengan menentukan seluruh populasi yaitu 55 orang pegawai. Metode pengumpulan data yang digunakan adalah kuesioner. Metode analisis yang digunakan adalah analisis statistik deskriptif dan analisis regresi linear berganda.

Hasil penelitian menyimpulkan bahwa: 1) Secara parsial kompensasi, komitmen organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. 2) Secara simultan kompensasi, komitmen organisasi, dan karakteristik individu berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare, dan 3) variabel Karakteristik Individu merupakan variabel yang paling dominan pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

**Kata Kunci :** Kompensasi, Komitmen Organisasi, Karakteristik Individu, Kepuasan Kerja

### **Abstract**

*This study aims to 1) find out compensation, organizational commitment, and individual characteristics have a partial effect on Job Satisfaction of the Youth, Sports and Tourism Office of Kota Parepare, 2) to find out compensation, organizational commitment, and individual characteristics have a simultaneous effect on job satisfaction, and 3) to find out compensation, organizational commitment, and individual characteristics that have the most dominant influence on job satisfaction of employees of the Youth, Sports and Tourism Office of Kota Parepare.*

*This research was conducted at the Youth, Sports and Tourism Office of Kota Parepare, amounting to 55 people. Sampling in this study is a saturated sample, by determining the entire population, namely 55 employees. The data collection method used is a questionnaire. The analytical method used is descriptive statistical analysis and multiple linear regression analysis.*

*The results of the study conclude that: 1) Partially compensation, organizational commitment, and individual characteristics have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Youth and Sports Office of Kota Parepare. 2) Simultaneously compensation, organizational commitment, and individual characteristics have a positive and significant effect on employee job satisfaction at the Youth Sports and Tourism Office of Kota Parepare, and 3) the Individual Characteristics variable is the most dominant variable at the Kota Parepare Youth Sports and Tourism Office.*

**Keywords:** Compensation, Organizational Commitment, Individual Characteristics, Job satisfaction

## PENDAHULUAN

Instansi membutuhkan adanya faktor asal daya insan yang potensial, baik pemimpin juga pegawai di pola tugas dan supervisi yang merupakan penentu tercapainya tujuan perusahaan. asal daya manusia merupakan faktor primer pada sebuah organisasi, agar kegiatan manajemen bisa berjalan menggunakan baik maka wajib mempunyai pegawai yang berpengetahuan dan berketrampilan tinggi dan usaha buat mengelola instansi seoptimal mungkin sehingga kepuasan kerja pegawai meningkat. menggunakan berbagai sifat dan karakter dari masing-masing individu dapat menjadi galat satu asal problem yang akan di alami sang perusahaan, menurunnya komitmen organisasi yang pada sebabkan oleh masa jabatan akan mengakibatkan banyak sekali variasi kebutuhan dan keinginan yang tidak selaras asal tiap pegawai pada (Sopiah, 2018).

Menggunakan berbagai tipe atau ciri dari individu tersebut maka karakter atau karakteristik pegawai ini sangatlah mempengaruhi komitmen pegawai dalam sebuah instansi. sementara itu Bashaw & Grant dalam (Almalifah, 2015) mengemukakan beberapa langsung meliputi: jenis kelamin, status perkawinan, usia, pendidikan, pendapatan keluarga, dan masa jabatan. Kondisi komitmen organisasi yang terjadi di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare artinya kemauan kerja kebanyakan pegawaimasih diklaim kurang, itu bisa ditinjau dari hasil kerja yang dimana pekerjaan yang diberikan sang pimpinan ke pegawai banyak yang tidak sinkron menggunakan waktu yang diberikan, jadi membentuk tidak efektif secara saat. hasil kerja yang berkurang itu sebenarnya berkaitan dengan kepuasan kerja, dimana tidak puasnya pegawai dengan karakter atasan yang menyampaikan pekerjaan tidak sinkron dengan bidang keilmuan pegawai tersebut.

Pegawai yang memiliki komitmen terhadap pekerjaan mampu menjiwai pekerjaannya. Mereka bekerja menggunakan pikiran serta hati. karena itu, mereka menikmati pekerjaannya. Mereka memandang pekerjaan bukan sebagai beban serta kewajiban, tetapi sarana berkarya serta menyebarkan diri. Orang-orang yang berkomitmen terhadap pekerjaannya bisa mencapai kepuasan kerja (job satisfaction). Pegawai yang berkomitmen termotivasi sebab faktor internal dan bukan sebab faktor eksternal. buat menciptakan komitmen Pegawai, organisasi (Hidayat.M & Latief, 2018); (Hidayat.M & Azzahra, 2019)

wajib memahami karakteristik pegawai serta mengetahui kebutuhan mereka. Setiap pegawai memiliki kebutuhan fisik (penghasilan yang memadai), sosial emosional (lingkungan pergaulan dan budaya perusahaan yang sesuai dengan budaya personal), mental (kesempatan buat belajar serta membuatkan diri), serta spiritual (melakukan pekerjaan yang berarti).

Sedangkan berdasarkan Nimran dalam (Sopiah, 2018) bahwa karakteristik individu artinya biografis, kepribadian, persepsi serta perilaku. dari Mathis pada (Almalifah, 2015) ada empat karakteristik Individu yang mempengaruhi bagaimana orang-orang dapat berprestasi, yaitu minat, jati diri, kepribadian, dan latar belakang sosial. Belum lagi dari karakteristik asal pihak atasan yang acapkali menyampaikan suatu pekerjaan kepada yang bukan dibidangnya, sebagai akibatnya membuahakan pekerjaan itu selesai dengan alakadarnya, ini menandakan adanya pertanda kurangnya pengetahuan asal suatu pimpinan ihwal latar belakang minat serta kemampuan asal bawahannya. perilaku terhadap ciri pekerjaan ditentukan sang kesanggupan, perhatian, serta pengalaman individu selain prestasi, pengalaman dan pengetahuan tersebut

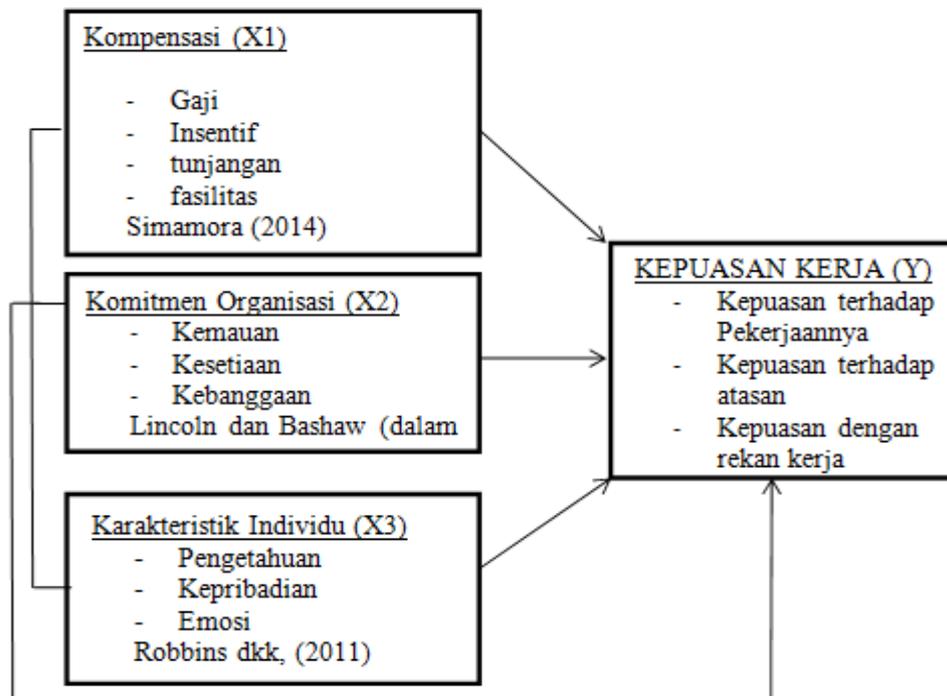
bekerjasama menggunakan situasi yang dihadapi dan buat menghadapi suatu pertarungan tersebut diharapkan suatu kreativitas yang tinggi dan sikap yang tepat sesuai menggunakan perkembangannya sikap terhadap karakteristik pekerjaan secara positif bisa menumbuhkan semangat kerja dan untuk mencapai kepuasan kerja yang optimal sehingga memberikan kepuasan kerja terhadap pegawai. Ciri individu ialah salah satu faktor motivasi berasal faktor yang mensugesti taraf motivasi seseorang. karakteristik individu mendorong seseorang untuk melakukan suatu aktifitas dan sikap buat memuaskan kebutuhannya..

Adapun fenomena yang terjadi di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kota parepare ialah beban kerja yang tidak terdistribusi menggunakan adil terhadap pegawai yang berpengaruh pada kompensasi dan komitmen organisasi sehingga terjadilah penurunan kepuasan kerja pegawai di dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kota parepare, misalnya saja asal segi honorarium yang masih minim sedangkan beban kerja tinggi, sehingga kesejahteraan serta komitmennya pun ikut berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai.

Dan juga tidak adanya kompensasi / imbalan yang diberikan Pemkot Parepare pada Pegawai Kota Parepare baik berupa Tunjangan kepuasan kerja maupun Uang Makan Pegawai dimana Kota Parepare merupakan satu satunya wilayah kabupaten / Kota yang tidak menerapkan tunjangan kepuasan kerja ataupun uang makan bagi pegawai.

Selain itu, belum adanya reward yang diberikan Pemerintah Kota parepare kepada pegawai yang berprestasi sebagai akibatnya berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai. Komitmen pegawai terhadap organisasi yang masih sangat rendah yang mengakibatkan kurangnya kepuasan kerja pegawai. Walaupun di tahun baru seluruh pegawai menandatangani Perjanjian kepuasan kerja tetapi masih banyak pegawai yang belum memiliki kesadaran atas komitmen organisasi yang mereka tandatangani

### **Gambar 1. Kerangka Konseptual**



Berdasarkan kerangka konseptual, hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Pare-Pare.
2. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan karakteristik individu terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Pare-Pare.
3. Diduga terdapat pengaruh positif dan signifikan kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu secara simultan terhadap Kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.
4. Diduga kompensasi adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

## METODE PENELITIAN

Populasi dalam penelitian ini adalah meliputi seluruh pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare yaitu sejumlah 33 (tiga Puluh tiga) orang. Terdiri atas pegawai Dinas kepemudaan olahraga dan pariwisata kota parepare. Pemilihan sampel pada penelitian ini dilakukan menggunakan memakai metode sampling jenuh (sensus) dengan menentukan semua populasi dijadikan sampel yaitu sebanyak 55 orang pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Dalam penelitian ini metode analisis data yang digunakan adalah analisis data kuantitatif. Agar data yang diperoleh dapat memberikan informasi yang bermanfaat bagi penelitian ini, maka harus diolah dan dianalisis terlebih dahulu sehingga dapat dijadikan dasar dalam pengambilan keputusan. Proses pengolahan dan analisis data pada penelitian ini menggunakan program *IBMSPSS for Windows versi 20*.

Teknik analisis data yang digunakan adalah uji kualitas data yaitu uji validitas dan

reliabilitas, uji asumsi klasik, analisis regresi linier berganda dan pengujian hipotesis melalui uji t dan uji f serta koefisien determinasi (R square).

## HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

### Uji Validitas

1) Hasil uji validitas instrument variabel kompensasi (X1)

**Tabel 1 . Correlations Kompensasi (X1)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Kompensasi (X1)				
1	0.388	0.003	0.30	Valid
2	0.424	0.001	0.30	Valid
3	0.424	0.000	0.30	Valid
4	0.418	0.001	0.30	Valid
5	0.494	0.000	0.30	Valid
6	0.496	0.000	0.30	Valid
7	0.494	0.001	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021



Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 7 (tujuh) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

2) Hasil uji validitas instrument variabel komitmen organisasi (X2)

**Tabel 2. Correlations Komitmen Organisasi (X2)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Komitmen Organisasi (X2)				
7	0.504	0.000	0.30	Valid
8	0.512	0.000	0.30	Valid
9	0.332	0.013	0.30	Valid
10	0.559	0.000	0.30	Valid
11	0.388	0.003	0.30	Valid
12	0.419	0.001	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 6 (enam) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

3) Hasil uji validitas instrument variabel karakteristik individu (X3)

**Tabel 3. Correlations Karakteristik Individu (X3)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Karakteristik Individu (X3)				
13	0.430	0.001	0.30	Valid
14	0.340	0.011	0.30	Valid
15	0.430	0.001	0.30	Valid
16	0.366	0.006	0.30	Valid
17	0.327	0.015	0.30	Valid
18	0.430	0.001	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 6 (enam) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian

4) Hasil uji validitas instrument variabel kepuasan kerja (Y)

**Tabel 4 . Correlations Kepuasan Kerja (Y)**

No	r hit	Sig	r tabel	Ket
Kepuasan Kerja (Y)				
13	0.488	0.000	0.30	Valid
14	0.370	0.005	0.30	Valid
15	0.488	0.000	0.30	Valid
16	0.457	0.000	0.30	Valid
17	0.449	0.001	0.30	Valid

18	0.379	0.005	0.30	Valid
19	0.500	0.000	0.30	Valid

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Pada tabel diatas bisa dilihat dimana dari 7 (tujuh) instrumen tersebut setelah di uji validitas ternyata menunjukkan bahwa semua item instrument tersebut dinyatakan valid sesuai dengan kaidah ilmiah dalam metode penelitian.

**Uji Reliabilitas**

Hasil uji realibilitas dari masing-masing variabel dapat dilihat pada tabel berikut ini :

X1

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	7

X3

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,685	6

X2

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,960	6

Y

**Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,831	7

S

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan perhitungan uji realibilitas dari semua instrumen pengukuran dengan menggunakan SPSS 20 menunjukkan bahwa semua instrument reliable, karena nilai alfa crombachnya melebihi dari 0,60.

**Analisis Regresi Berganda**

**Tabel 5. Hasil Analisis Regresi Berganda Coefficients<sup>a</sup>**

Model	nstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	T	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,355	11,862		2,390	,021
X1	,595	,258	,280	2,304	,025
X2	,727	,304	,274	2,388	,021
X3	,706	,275	,314	2,565	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Hasil analisis regresi linier sederhana seperti pada tabel di atas dapat ditulis persamaan regresi yaitu sebagai berikut :

$$Y=28.355 + 0.595 X^1 + 0.727 X^2 + 0,706 X^3$$

Dari output diatas kita dapat lihat nilai coefficient dari masing masing sebagai

berikut:

- a. Koefisien Constant (Konstanta) sebesar 28.355 dengan standar error yang cukup tinggi yaitu 11.862. Artinya nilai dari variabel kepuasan kerja sebesar 28.355.
- b. Variabel kompensasi memiliki koefisien sebesar 0.595 dengan standar error 0.258. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0,025, artinya apabila kompensasi mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan akan meningkatkan kepuasan sebanyak 0.595.
- c. Variabel komitmen organisasi memiliki koefisien 0.727 dengan standar error 0.304. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0.021, artinya apabila komitmen organisasi mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan akan meningkatkan kepuasan sebanyak 0.727.
- d. Variabel karakteristik individu memiliki koefisien 0.706 dengan standar error 0.275. Sedangkan nilai dari signifikansinya sebesar 0.013, artinya apabila karakteristik individu mengalami kenaikan sebanyak 1 satuan akan meningkatkan kepuasan sebanyak 0.275.

**Uji t (Uji Parsial)**

**Tabel 6 . Hasil Uji t (Uji Parsial) Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
(Constant)	28,355	11,862		2,390	,021
X1	,595	,258	,280	2,304	,025
X2	,727	,304	,274	2,388	,021
X3	,706	,275	,314	2,565	,013

a. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

1. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t- hitung 2.304 > 1.671 dengan nilai signifikansi sebesar 0.025 < 0.05, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare .
2. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t- hitung 2.388 > 1.671 dengan nilai signifikansi sebesar 0.021 < 0.05, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare .
3. Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t- hitung 2.565 > 1.671 dengan nilai signifikansi sebesar 0.013 < 0.05, maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

**Uji F (Uji Simultan)****Tabel 7. Hasil Uji F (Uji Simultan)  
ANOVA<sup>a</sup>**

Model	Sum of Squares	Df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	88,296	3	29,432	8,761	,000 <sup>b</sup>
Residual	171,340	51	3,360		
Total	259,636	54			

a. Dependent Variable: Y

b. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan hasil output SPSS di atas kita dapat melihat dimana nilai F ratio lebih besar dari pada nilai F tabel ( $8.761 > 2.79$ ) dengan nilai signifikansi  $0,000 < 0.05$ , maka dapat disimpulkan bahwa semua variabel kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

**Koefisien Determinasi (R<sup>2</sup>)****Tabel 8. Hasil Perhitungan Koefisien Determinasi**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Error of the Estimate
1	,583 <sup>a</sup>	,540	,501	1,83293

a. Predictors: (Constant), X3, X2, X1

b. Dependent Variable: Y

Sumber : Data Primer yang diolah, 2021

Berdasarkan output SPSS pada tabel diatas Nampak bahwa dari hasil perhitungan diperoleh nilai koefisien determinasi R<sup>2</sup> sebesar 0,540, hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu sebesar 0.540 atau 54% variansi kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh pengaruh variabel kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain.

**PEMBAHASAN****Pengaruh Kompensasi terhadap kepuasan kerja Pegawai**

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel kompensasi berpengaruh secara positif terhadap kepuasan kerja, dimana berdasarkan hasil output SPSS, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung  $2.304 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0,025 < 0.05$ , maka disimpulkan hipotesis diterima. Ini mengindikasikan bahwa apabila kompensasi di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare lebih ditingkatkan lagi maka kepuasan kerja pegawainya juga akan meningkat. Hal ini sesuai dengan pengamatan penulis di lapangan bahwa kompensasi pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare telah baik. Semua indikator telah berjalan sesuai

prosedur, sehingga menimbulkan efek yang positif terhadap semua pegawai. Selain itu juga, instruktur, materi, tujuan kompensasi dan sasaran yang diberikan oleh pimpinan untuk kemajuan kepuasan kerja dari pegawai-pegawainya telah terlaksana dengan cukup baik.

Pernyataan ini sejalan dengan temuan dari Elnaga et al. (2013) menegaskan proposisi bahwa kompensasi memiliki dampak positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. membuktikan bahwa kompensasi berhubungan positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Tanujaya (2015) menunjukkan kompensasi kerja berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja karyawan. Ningrum, dkk. (2013) Hasil penelitian dapat diketahui bahwa kompensasi karyawan mempunyai pengaruh signifikan dan positif terhadap kepuasan kerja karyawan. Primajaya (2012) pengaruh positif dan signifikan antara kompensasi kerja terhadap kepuasan kerja karyawan. Berdasarkan hasil yang diperoleh maka hipotesis pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan dapat diterima.

Dari hasil penelitian yang diperoleh, berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa kompensasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa kompensasi adalah faktor yang penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Semakin baik suatu kompensasi didalam organisasi, maka akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya apabila kompensasi disuatu organisasi, maka kepuasan kerjanya juga akan rendah.

### **Pengaruh Komitmen Organisasi terhadap kepuasan kerja Pegawai**

Pengaruh komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung  $2.388 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.021 < 0.05$ , maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya komitmen organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare .

Dapat dikatakan bahwa semakin kuat komitmen organisasi pegawai, maka dapat meningkatkan kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Prov Sulsel. Hasil penelitian ini relevan dengan penelitian sebelumnya yang dilakukan oleh Gatot (2014) melakukan penelitian tentang “Pengaruh Kompetensi, Disiplin Kerja, Pendidikan dan Kompensasi, Pola Karir terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul”. Hasil penelitian menunjukkan bahwa terdapat pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kabupaten Gunungkidul.

Hasil penelitian ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh namira mardin amin (2015) yang menyatakan bahwa bahwa pengaruh variabel komitmen organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Sidrap, adalah sebesar 95,3 %. Adapun sisanya sebesar 4,7 % dipengaruhi oleh faktor lain di luar model regresi ini.

Kasualitas komitmen organisasi menyebabkan kepuasan kerja yang lebih efektif menurut dimensi tingkat komitmen organisasi, Sutoto (2004), Dari hasil penelitian yang diperoleh, berdasarkan pendapat para ahli dan hasil penelitian terdahulu tersebut, dapat diketahui bahwa baik secara teori maupun secara empiris dapat dibuktikan bahwa

komitmen organisasi memiliki hubungan yang positif dengan kepuasan kerja pegawai. Berdasarkan hasil tersebut dapat diketahui bahwa komitmen organisasi adalah faktor yang sangat penting dalam peningkatan kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja pegawai merupakan hasil perkalian atau fungsi dari komitmen organisasi.

Pegawai yang berkompentensi dalam bekerja akan mampu mencapai kepuasan kerja yang optimal. Kepuasan kerja yang baik merupakan suatu langkah untuk tercapainya tujuan organisasi Mangkunegara (2004). Semakin tinggi komitmen organisasi pegawai akan semakin tinggi pula kepuasan kerja pegawai. Begitu pula sebaliknya apabila komitmen organisasi pegawai rendah maka kepuasannya juga akan rendah. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam kuesioner yang memang sesuai dengan karakteristik dari Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare tersebut.

### **Pengaruh Karakteristik Individu terhadap kepuasan kerja Pegawai**

Hasil pengolahan data dengan analisis regresi yang telah dilakukan dan dijelaskan sebelumnya memperlihatkan bahwa variabel karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare berdasarkan hasil output SPSS di atas, kita dapat melihat dimana nilai t-hitung  $2.565 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.013 < 0.05$ , maka disimpulkan hipotesis diterima, artinya karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

Hal ini sejalan dengan yang dikemukakan oleh Iskandar (2017) yang meneliti tentang pengaruh karakteristik individu, beban kerja dan lingkungan kerja terhadap kepuasan kerja pegawai pada kantor inspektorat daerah provinsi Sulawesi Tengah, dimana kesimpulan dari penelitian ini bahwa menunjukkan bahwa; 1.) karakteristik individu, beban kerja, dan lingkungan kerja secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pejabat di lingkungan Inspektorat Sulawesi Tengah dengan Fvalue 19,175 pada taraf signifikan 0,000; 2.) Individu karakteristik berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pejabat di Inspektorat Sulawesi Tengah  $\text{sig-t } 0,000 < \alpha 0,05$ ; 3.) beban kerja memiliki pengaruh negatif dan pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pejabat di Inspektorat Sulawesi Tengah dengan sig-t sebesar  $0,001 < \alpha 0,05$ ; 4.) lingkungan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap pejabat kepuasan kerja di Inspektorat Sulawesi Tengah dengan sig-t  $0,000 < \alpha 0,05$ .

Begitu pula sebaliknya apabila karakteristik individu pegawai rendah maka kepuasannya juga akan rendah. Dalam melakukan penelitian ini peneliti mempunyai cukup kesulitan dan hambatan. Dimana kesulitan dalam penelitian ini adalah peneliti sulit membuat pernyataan dalam kuesioner yang memang sesuai dengan karakteristik dari Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare tersebut.

### **Pengaruh Kompensasi, Komitmen Organisasi dan Karakteristik individu terhadap kepuasan kerja Pegawai**

Berdasarkan hasil analisis dan pengujian hipotesis dapat diketahui bahwa kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu, memiliki pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai, artinya kepuasan kerja pegawai akan ditentukan oleh karakteristik tiap-tiap individu itu sendiri sebagai bagian dari organisasi, kompensasi yang diberikan oleh organisasi untuk meningkatkan kemampuan dari tiap-

tiap pegawai yang tumbuh di suatu organisasi, serta bagaimana karakteristik individu dari pegawai itu sendiri sehingga akan mempengaruhi pegawai dalam melaksanakan apa yang menjadi tugas dan tanggung jawabnya di Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Prov Sul-Sel. Hasil penelitian ini mendukung penelitian Gibson (2016) tentang kerangka perilaku individu bahwa hasil berupa kepuasan kerja ditentukan oleh individu, lingkungan meliputi lingkungan perusahaan, serta perilaku individu di dalam perusahaan.

Suharyadi dan Purwanto (2014) mengatakan Uji global disebut juga uji signifikansi serentak atau uji F. dengan kesimpulan bahwa semua variabel kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare. hal ini berarti koefisien determinasi pengaruh kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu sebesar

0.540 atau 54% variansi kepuasan kerja pegawai dipengaruhi oleh pengaruh variabel kompensasi, komitmen organisasi dan karakteristik individu. Sedangkan sisanya 46% dipengaruhi oleh variabel lain.

### **Karakteristik Individu berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja Pegawai**

Berdasarkan dari hasil olah data, dimana didapatkan data Berdasarkan hasil output SPSS diatas, kita dapat melihat di mana:

1. Nilai t-hitung untuk variabel kompensasi sebesar  $2.304 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.025 < 0.05$ ,
2. Nilai t-hitung untuk variabel komitmen organisasi sebesar  $2.388 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.021 < 0.05$ , dan
3. Nilai t-hitung untuk variabel karakteristik individu sebesar  $2.565 > 1.671$  dengan nilai signifikansi sebesar  $0.013 < 0.05$ .

Sehingga dapat dilihat ternyata variabel bebas dalam penelitian ini yaitu karakteristik individu terbukti memiliki pengaruh yang paling dominan dari pada variabel bebas yang lain yaitu variabel kompensasi dan komitmen organisasi, Hal tersebut terlihat pada uji regresi berganda yang menunjukkan bahwa variabel karakteristik individu memiliki nilai terbesar dengan dan t hitung 2.565. Nilai tersebut lebih besar dibandingkan dengan nilai variabel kompensasi dan komitmen organisasi, sehingga ini membuktikan bahwa variabel karakteristik individu secara linier sangat berkaitan dan terbukti lebih besar pengaruhnya terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare.

### **KESIMPULAN**

- 1) Kompensasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Provinsi Sul-Sel.
- 2) Komitmen Organisasi secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Provinsi Sul-Sel.
- 3) Karakteristik Individu secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Provinsi Sul-Sel.
- 4) Secara simultan menunjukkan bahwa variabel kompensasi, komitmen organisasi dan

- karakteristik individu berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Provinsi Sul-Sel.
- 5) Variabel Karakteristik Individu berpengaruh dominan terhadap kepuasan kerja pegawai, hal ini menunjukkan bahwa semua indikator pengukuran akan secara langsung mempengaruhi kepuasan pegawai Dinas Kepemudaan Olahraga dan Pariwisata Kota Parepare Provinsi Sul-Sel

#### DAFTAR PUSTAKA

- Abu Khalifeh, A. N., & Som, A. P. M. 2013. The antecedents affecting employee engagement and organizational performance. *Asian Social Science*. <https://doi.org/10.5539/ass.v9n7p41>
- Almalifah, Siti Mahmudha. 2015. Analisis Karakteristik Individu dan Karakteristik Organisasi terhadap Pengembangan karir Pegawai di Kanwil Bea Dan Cukai Surabaya
- Ancok, Djamiludin. 2011. “Validitas dan Reliabilitas Instrumen Penelitian”. Dalam Singarimbun, Masri dan Sofian Effendi (ed.). *Metode Penelitian Survei*. Edisi Revisi. Cetakan ke-19. Jakarta: Pustaka LP3ES (hal. 122-146).
- Ardana, Komang, Ni Wayan Mujiati, dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta; Graha Ilmu.
- Cherian, J., & Jacob, J. 2013. Impact of Self Efficacy on Motivation and Performance of Employees. *International Journal of Business and Management*. <https://doi.org/10.5539/ijbm.v8n14p80>
- David Fred R., Forest R. David. 2015, *Strategic Management : A Competitive Advantage Approach, Concepts, and Cases*, Edisi ke-15, New Jersey: Pearson Education.
- Diatmika, Paripurna. 2013. Pengaruh Kepuasan Kerja, Komunikasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *EJournal Universitas Udayana*, 2(5), h: 581- 593.
- Dwijayanti, Kadek Desi. 2013. Pengaruh Kompensasi Finansial Komunikasi dan Kepuasan Kerja Fisik Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Bakungsari Hotel Di Kuta, Badung, *Jurnal Manajemen dan Bisnis*, 1.(1),h:44-.56.
- Ghozali, Imam 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Program SPSS*. Edisi keempat. Semarang: Penerbit BP-Universitas Diponegoro
- Robbins ,Ivancevich, Donnely, *Organisasi dan Manajemen, Perilaku Stuktur Proses*, Erlangga,Jakarta, (2014)
- Hasibuan, Malayu. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara 2015. *Organisasi dan Motivasi*. Cetakan keenam. Jakarta : Penerbit Bumi Aksara

- Hendriyanto, Antok. 2011. Jurnal Pengaruh Motivasi Intrinsik, Ekstrinsik terhadap kepuasan kerja Karyawan (Studi Pada Perum BULOG Sub Divre Surabaya Selatan)
- Hidayat, M., & Azzahra, D. F. (2019). Pengaruh intellectual capital terhadap kinerja karyawan di PT Bosowa Propertindo Makassar. *Journal of Economic, Management, Accounting and Technology*, 2(1), 12-21.
- Hidayat, M., & Latief, F. (2018). The influence of developing human capital management toward company performance (The evidence from developer companies in south Sulawesi Indonesia). *SEIKO: Journal of Management & Business*, 2(1), 11-30.
- Judeh, Mahfuz. 2011. An Examination of the Effect of Employee Involvement on Teamwork Effectiveness: An Empirical Study. *International Journal Business and Manajement*. Vol. 6, No. 9; September 2011.
- Kreitner, Robert dan Angelo Kinicki. (2011). *Perilaku Organisasi*. Jakarta: Salemba Empat.
- Kurniawati W. 2005. Optimasi pengembangan perikanan porsenseinendi PPN Pemangkat Kabupaten Sambas Provinsi Kalimantan Barat [tesis] Bgor; Program Pascasarjana, Institut Pertanian Bogor, 2(1),:13-14.
- Lilik Nurharyani. 2018, dalam jurnalnya yang berjudul “Pengaruh Kepemimpinan, Motivasi Dan Penerapan Learning Organization Terhadap kepuasan kerja Pegawai Di Lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Lampung Tengah”. Diakses tanggal 8 September 2019
- Mangkunegara. 2011. *Manajemen Sumber Daya Organisasi*. PT . Remaja Rosdakarya. Bandung. Mangkunegara, Anwar Prabu, 2001. *Manajemen Sumber Daya Organisasi* . PT. Remaja Rosdakarya. Bandung.
- Mathis, Robert L. dan Jhon H. Jackson. 2008. *Manajemem Sumber Daya Manusia Buku I*. Jakarta: SalembaEmpat.
- Robbins, S. P. 2006. *Perilaku Organisasi*. Edisi 12. Jakarta: Salemba Empat. Siagian, Sondang P. 1993. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: PT. Toko Gunung Agung.
- Sugiyono. 2013. *Metode Penelitian Bisnis*. Cetakan 15. Bandung; Alfabeta. Sutrisno, Edy. 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Kencana Prenada Media Group.
- Sopiah. 2018. *Perilaku Organisasional*. Yogyakarta: CV Andi Offset.

Yuliati, dkk. 2014. Jurnal Pustaka Kesehatan. Perbedaan Kualitas Hidup Lansia yang Tinggal di Komunitas dengan di Pelayanan Sosial Lanjut Usia. Jember : FKM Universitas Jember.