

PENGARUH BUDAYA ORGANISASI, KOMPENSASI DAN KEPUASAN KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI TAMAN WISATA SELECTA BATU MALANG

Budi Prawoto

Fakultas Ekonomi & Bisnis Universitas Wisnuwardhana Malang

magmjm_uw16@yahoo.com

Abstract. *The competitive advantage of an organization in today's global era is dependent primarily on how human resources (HR) in the organization is managed. The resources owned by the organization can not provide optimum results if not supported by human resources that have performance optimum. Tujuan this study to determine the effect simultaneously, partially dominant organizational culture, compensation and job satisfaction to employee performance Taman Batu Selecta. Populasi in this study were all employees of Parks Batuyang Selecta amounted to 41 employees. The sampling method sampling saturated, where all members of the population used as sampel. Hasil study showed that simultaneous and partial organizational culture, compensation and job satisfaction affect the performance of park employees Selecta Batu. While compensation is the dominant variable affecting the performance of research that is pegawai. Saran agencies in this regard Taman Batu Selecta Malang diharapkan can improve job satisfaction which has always provided support and leadership of their promotions and rewards for employees who excel*

Keywords: *organizational culture, compensation, job satisfaction and employee performance*

PENDAHULUAN

Organisasi merupakan kesatuan sosial yang yang dikoordinasikan secara sadar, dengan sebuah batasan yang relatif dapat diidentifikasi, bekerja secara terus menerus untuk mencapai tujuan (Robbins,2006). Keunggulan kompetitif suatu organisasi dalam era global saat ini sangat tergantung terutama pada bagaimana sumber daya manusia (SDM) dalam organisasi tersebut dikelola. Setiap individu yang menjadi bagian dari suatu organisasi dituntut untuk mengembangkan dan merealisasikan kompetensinya secara penuh. Hal ini karena sumber daya

manusia merupakan aset terpenting perusahaan karena perannya sebagai subyek pelaksana kebijakan dan kegiatan operasional perusahaan. Agar perusahaan tetap eksis maka harus berani menghadapi tantangan dan implikasinya yaitu menghadapi perubahan dan memenangkan persaingan. Sumber daya yang dimiliki oleh perusahaan seperti modal, metode dan mesin tidak bisa memberikan hasil yang optimum apabila tidak didukung oleh sumber daya manusia yang mempunyai kinerja yang optimum.

Prawirosentono (1999) menyatakan “*Performance* adalah sesuatu yang dicapai seseorang atau

kelompok dalam organisasi sesuai dengan tanggung jawab masing-masing dalam rangka mencapai tujuan organisasi bersangkutan secara royal tidak melanggar hukum dan sesuai dengan moral dan etika". Sedangkan menurut Mangkuprawira (2007) kinerja adalah hasil atau tingkat keberhasilan seseorang secara keseluruhan selama periode tertentu di dalam melaksanakan tugas dibandingkan dengan berbagai kemungkinan, seperti standar hasil kerja, target atau sasaran atau kriteria yang telah ditentukan terlebih dahulu dan telah disepakati bersama.

Peningkatan kinerja pegawai akan ditentukan oleh kepuasan kerja pegawai. Kepuasan kerja sangat penting bagi organisasi, karena di dalam organisasi, salah satu gejala yang paling menyakinkan dari kurang stabilnya suatu organisasi adalah rendahnya kepuasan kerja, bentuk yang paling ekstrim seperti pemogokan kerja, pelambanan kerja, mankir dan tingkat keluarnya karyawan yang tinggi. Kepuasan kerja diartikan sebagai sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya atau dapat juga diartikan sebagai perbedaan antara jumlah imbalan/penghargaan yang diterima oleh karyawan dan jumlah seharusnya mereka dapatkan (Robbins, 2006).

Pembahasan tentang kepuasan kerja karyawan tidak bisa dilepaskan dari kenyataan bahwa kepuasan kerja karyawan dapat dicapai apabila semua harapannya dapat dipenuhi dalam melaksanakan tugas pekerjaannya. Kepuasan kerja merupakan refleksi dari perasaan dan sikap individu terhadap pekerjaannya, yang

merupakan interaksi antara yang bersangkutan dengan lingkungan kerjanya. Soegihartono (2012) dalam kajiannya menyimpulkan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan. Hasil yang sama ditunjukkan oleh Shamji (2008) bahwa adanya hubungan positif yang signifikan antara kepuasan kerja dengan produktivitas pada karyawan PT. Pupuk Sriwidjaja.

Budaya organisasi mampu memberikan kontribusi terhadap kinerja karyawan, dimana didalam budaya organisasi terdapat aspek dalam nilai-nilai budaya organisasi yang mampu memenuhi harapan karyawan, sehingga para karyawan termotivasi meningkatkan kinerjanya, aspek tersebut bisa berujud penghargaan akan kesamaan derajat diantara semua karyawan yang dipegang teguh oleh semua anggota perusahaan, atau juga nilai-nilai hubungan antara pimpinan dan bawahan yang tidak diskriminatif. Menurut pandangan Nitisemito (2006) budaya perusahaan adalah sebagai himpunan dari kepercayaan, harapan dan nilai-nilai, yang dianut bersama oleh anggota organisasi dan diwariskan dari satu generasi ke generasi berikutnya. Pendapat Luthans (2006) hampir senada dengan pendapat sebelumnya, bahwa budaya organisasional merupakan norma-norma dan nilai-nilai yang mengarahkan perilaku anggota organisasi. Dessler (2007) menyimpulkan terdapat hubungan antara budaya organisasi dengan kinerja karyawan, begitu juga Nurwati (2012) menunjukkan bahwa budaya organisasi yang diwujudkan dengan indikator bekerja secara inovatif,

berani mengambil resiko dan berorientasi hasil mampu berperan di dalam memperbaiki kinerja karyawan.

Selain kepuasan dan budaya organisasi, kompensasi yang diterima pegawai mampu meningkatkan kinerja. Hal ini dikarenakan masalah kompensasi akan berhubungan dengan kemampuan karyawan untuk memenuhi segala kebutuhan hidupnya sehari-hari. Selain itu, masalah kompensasi juga mengindikasikan kebijakan perusahaan atau organisasi dalam memperlakukan para karyawannya secara adil. Organisasi yang baik adalah organisasi yang mampu untuk memberikan “imbalan” yang sesuai dengan besarnya kontribusi yang disumbangkan oleh para karyawan terhadap perusahaan tersebut. Kepuasan terhadap keadilan kompensasi yang diterima dari karyawan merupakan elemen utama terciptanya kepuasan kerja. Artinya semakin puas seorang karyawan terhadap keadilan kompensasi yang diterimanya, maka akan semakin puas karyawan terhadap pekerjaannya. Ketidakpuasan terhadap keadilan kompensasi akan mengakibatkan penurunan daya tarik pekerjaan, dan hal ini secara tidak langsung sedikit banyak akan mengganggu kinerja karyawan. Kondisi seperti ini tentunya tidak diharapkan semua pihak (Siagian, 2005).

Menurut Handoko (2008), kompensasi dapat digunakan sebagai cara untuk meningkatkan kinerja, motivasi dan kepuasan kerja pegawai. Para pegawai yang diliputi rasa tidak puas atas kompensasi yang diterima, akan memberikan dampak yang bersifat negatif bagi organisasi, dan

apabila ketidakpuasan tersebut tidak terselesaikan, maka menjadi hal yang wajar apabila para anggota organisasi tersebut menyatakan keinginan untuk memperoleh imbalan yang bukan saja jumlahnya lebih besar akan tetapi lebih adil (Siagian:2005).

Usaha memberi kompensasi pada pegawai agar kinerjanya meningkat bukanlah hal yang mudah, karena manusia mempunyai perilaku yang berbeda-beda antara satu dengan yang lain di dalam memenuhi kebutuhan dan keinginannya. Supaya kinerja pegawai terus meningkat, maka diperlukan adanya pemberian kompensasi untuk membantu dan meningkatkan semangat dan gairah kerja. Kompensasi yang diterima pegawai merupakan suatu bentuk penghargaan institusi terhadap pegawai atas kontribusi yang mereka berikan dan berhubungan dengan kinerja pegawai yang bersangkutan.

Pembicaraan mengenai kompensasi di lingkungan birokrasi atau institusi publik merupakan fakta yang menarik. Seringkali permasalahan besarnya kompensasi terangkat ke permukaan ketika orang berbicara mengenai tindakan penyelewengan kewenangan yang bersifat finansial. Hal ini terjadi karena adanya suatu pendapat yang mengatakan bahwa kompensasi yang diterima Pegawai Negeri Sipil terlalu kecil dan tidak sebanding dengan tuntutan hidup sehingga dipandang sebagai prakondisi untuk mencari tambahan guna memenuhi kebutuhan hidup (Casmiwati:2004).

Begitu halnya di Unit Pelaksana Teknis Taman Wisata Batu Malang, masalah kompensasi merupakan salah satu topik pembahasan yang

memerlukan pengkajian lebih mendalam. Pemberian kompensasi yang tidak mencerminkan keadilan, akan berdampak yang tidak menguntungkan bagi institusi yaitu penurunan kinerja pegawai. Penurunan kinerja tersebut disebabkan adanya sifat *slowdown* dalam bekerja dan mencari tambahan penghasilan di luar pekerjaannya.

Terkait dengan hal tersebut, dalam rangka mengoptimalkan fungsi, keberadaan dan pengelolaan Taman Wisata Batu Malang, perlu dilakukan penataan dan pengelolaan secara profesional, baik administrasi, logistik maupun pemeliharaan, pemasaran serta pengembangannya agar lebih berdaya guna dan berhasil guna secara maksimal, dimana Taman Wisata Batu Malang memiliki ciri-ciri khas tertentu/spesifik yang tidak terdapat pada obyek wisata lainnya, sehingga perlu dipertahankan dan dilestarikan keberadaannya.

Untuk mencapai maksud tersebut, Pemerintah Daerah melakukan pembinaan terhadap kegiatan kepariwisataan, yaitu dalam bentuk pengaturan, pemberian bimbingan dan pengawasan, hal ini dituntut profesionalitas pegawai dalam mengelola Taman Wisata Batu Malang.

Munculnya fenomena seperti rendahnya kemampuan dan kemauan kerja dan menurunnya gairah kerja pegawai mencerminkan bahwa mereka belum termotivasi oleh kondisi kerja yang mereka hadapi. Saat dikonfirmasi wartawan karyawan menceritakan keterlambatan gaji seperti ini sudah biasa mas dan kali tujuan kita semua ke kantor Dinas Kebudayaan dan

Pariwisata adalah disamping menagih gaji juga menanyakan nasib para karyawan karena di bulan juni ini semua karyawan honorer sudah berakhir masa kontraknya. Melihat kondisi seperti ini tentunya membuat para karyawan khawatir karena belum ada perpanjangan kontrak baru, walaupun dipaksa untuk bekerja teman teman akan melakukan mogok kerja.

TUJUAN

Sesuai latar belakang yang sudah diuraikan, maka tujuan yang ingin dicapai dalam penelitian ini adalah menganalisis pengaruh secara simultan dan parsial budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu. Selain itu, menganalisis diantara variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang dominan mempengaruhi pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang.

METODE

Waktu Penelitian

Penelitian ini mengarah pada disiplin ilmu Manajemen Sumber Daya Manusia, dimana dalam penelitian ini ingin mencari pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang. Waktu penelitian ini berlangsung selama kurang lebih 2 bulan, mulai bulan Maret sampai dengan bulan April 2015.

Jenis Penelitian

Jenis penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah jenis penelitian penjelasan (*explanatory*) dengan pendekatan survei. Metode survei adalah mengambil sampel dari

suatu populasi dengan menggunakan kuesioner sebagai alat bantu pengambilan data primer dari responden (Singarimbun dan Effendi, 2006:5). Selain berusaha untuk menjelaskan hubungan atau pengaruh antar variabel melalui pengujian hipotesis

Teknik Pengambilan Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai Taman wisata Selecta Batu yang berjumlah 41 pegawai. Metode pengambilan sampel yang diuraikan di atas sama halnya dengan apa yang disebut sebagai sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2006) sampling jenuh adalah teknik pengambilan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Hal ini disebabkan karena jumlah populasi relatif dapat teridentifikasi dan terjangkau. Dengan demikian, sampel dalam penelitian ini adalah 41 responden.

Metode Analisis Data

Metode yang digunakan dalam penelitian ini adalah analisis regresi berganda, yang digunakan untuk melihat pengaruh budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama (Pengujian Secara Simultan)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara simultan budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja

terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu. Hipotesis pertama akan diuji berdasarkan pada analisis nilai F. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka apabila $\text{Sig. } F < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{Sig. } F > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak

Pengujian Hipotesis Dua (Pengujian Secara Parsial)

Pengujian hipotesis ini digunakan untuk menguji pengaruh secara parsial budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu. Hipotesis kedua akan diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Dengan tingkat signifikansi $\alpha = 5\%$, maka apabila $\text{Sig. } t < 5\%$ maka H_0 ditolak dan H_a diterima dan jika $\text{Sig. } t > 5\%$ maka H_0 diterima dan H_a ditolak.

Pengujian Hipotesis Tiga (Pengujian Secara Dominan)

Hipotesis ini diuji berdasarkan pada analisis nilai t, yang dihasilkan dari model regresi berganda. Diantara variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja yang memiliki nilai t terbesar, maka variabel tersebut dominan mempengaruhi kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu.

HASIL DAN PEMBAHASAN

Nilai koefisien regresi linier berganda digunakan untuk melihat besarnya hubungan dan pengaruh masing-masing variabel independen dan dependen dalam penelitian. Tabel berikut ini menjelaskan besarnya nilai koefisien korelasi.

Tabel 1. Nilai Koefisien Korelasi

Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.870 ^a	.757	.738	1.322	1.419

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompensasi, Budaya organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Besarnya nilai koefisien korelasi berganda R atau *multiple R* sebesar 0,870 atau 87% hal ini menunjukkan bahwa besarnya hubungan antara budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 87%. Daya prediksi dari model regresi (*R-square*) yang dibentuk dalam pengujian ini sebesar 0,757 atau 75,7%. Hal ini menunjukkan bahwa besarnya pengaruh antara budaya organisasi, kompensasi dan

Tabel 2. Pengujian Secara Simultan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 75,7%, sedangkan sisanya sebesar 24,3% dipengaruhi variabel-variabel lain yang belum dimasukkan dalam penelitian.

Pengujian Hipotesis

Pengujian Hipotesis Pertama

Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji F, seperti dalam tabel berikut:

ANOVA^a

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	201.605	3	67.202	38.467	.000 ^a
	Residual	64.639	37	1.747		
	Total	266.244	40			

- a. Predictors: (Constant), Kepuasan kerja, Kompensasi, Budaya organisasi
- b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Berdasarkan Tabel 2 nilai F dalam penelitian ini sebesar 38.467 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hasil ini menunjukkan bahwa secara simultan budaya organisasi, kompensasi dan

kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu.

Pengujian Hipotesis Kedua

Pengujian hipotesis ini digunakan analisis regresi linier berganda dengan uji t, seperti dalam tabel berikut:

Tabel 3. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Model		Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Tolerance	VIF
		B	Std. Error	Beta				
1	(Constant)	-8.005	2.735		-2.927	.006		
	Budaya organisasi	.379	.103	.410	3.685	.001	.531	1.885
	Kompensasi	.666	.156	.450	4.263	.000	.588	1.702
	Kepuasan kerja	.395	.170	.204	2.320	.026	.852	1.174

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Besarnya nilai t untuk variabel budaya organisasi sebesar 3.685 dengan nilai signifikansi sebesar 0.001 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai arti bahwa budaya organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu.

Besarnya nilai t untuk variabel kompensasi sebesar 4.263 dengan nilai signifikansi sebesar 0.000 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai arti bahwa kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu.

Besarnya nilai t untuk variabel kepuasan kerja sebesar 2.320 dengan nilai signifikansi sebesar 0.026 dan nilai signifikansi tersebut lebih kecil dari nilai alpha (α) dalam penelitian ini sebesar 5% (0,05). Hal ini mempunyai arti bahwa kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu.

Pengujian Hipotesis Ketiga

Berdasarkan hasil analisa regresi linier berganda dengan

menggunakan program SPSS 15, dapat diketahui bahwa variabel yang paling dominan mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Berdasarkan tabel 3 di atas, nilai koefisien betta kompensasi yang terbesar sebesar 0,666 dibandingkan variabel lain yaitu budaya organisasi dan kepuasan kerja.

Pembahasan

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dijelaskan bahwa membangun budaya organisasi harus selalu berkesinambungan terutama berkenaan dengan upaya pencapaian tujuan perusahaan. Menurut Robbins (2006), budaya perusahaan adalah sekumpulan sistem nilai yang diakui dan dianut bersama oleh semua anggotanya yang membedakan perusahaan yang satu dengan yang lainnya. Strategi perusahaan tidak akan terlepas dari budaya yang dimiliki perusahaan tersebut.

Upaya untuk mengembangkan budaya organisasi di Taman wisata Selecta Batu Malang, pimpinan hendaknya mampu melihat lingkungan organisasinya secara holistik, sehingga diperoleh kerangka kerja yang lebih

luas guna memahami masalah-masalah yang sulit dan hubungan-hubungan yang kompleks di Taman wisata Selecta Batu Malang. Melalui pendalaman pemahamannya tentang budaya organisasi, maka pimpinan akan lebih baik lagi dalam memberikan penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang penting guna meningkatkan stabilitas dan pemeliharaan lingkungan kerjanya.

Penajaman tentang nilai, keyakinan dan sikap yang harus diimplementasikan Taman wisata Selecta Batu Malang yaitu adanya kebebasan pegawai untuk berinovasi dalam melaksanakan pekerjaan, proses menyelesaikan pekerjaan yang rinci, berorientasi pada hasil lebih utama dalam menyelesaikan pekerjaan, memperhatikan komunikasi dengan individu-individu dalam institusi, adanya kerjasama kelompok/tim dalam menyelesaikan pekerjaan, adanya keagresifan kerja dan dalam menyelesaikan pekerjaan dibutuhkan kemampuan kerja. Mengimplementasikan nilai, keyakinan dan sikap secara baik akan memberikan kontribusi yang positif terhadap peningkatan kinerja pegawai. Hasil temuan ini sependapat dengan penelitian yang dilakukan oleh Sambasivan dan Johari (2003), Koesmono, T. (2005), Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007), Usman, U. (2008) dan Nurjanah (2008) menunjukkan bahwa budaya organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja pegawai

Dari hasil analisis data dan pengujian hipotesis menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat

dijelaskan bahwa pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang *memiliki kinerja yang baik jika organisasi memperhatikan masalah kompensasi, dimana kompensasi yang diberikan memperhatikan prinsip keadilan, seperti pembayaran gaji yang dilakukan tepat waktu, besarnya insentif yang diterima mempertimbangkan prestasi kerja, pelaksanaan promosi jabatan sesuai dengan waktu yang ditetapkan dan perencanaan promosi jabatan dilakukan secara obyektif.* Seperti yang diungkapkan oleh Hasibuan, (1997:117), salah satu fungsi manajemen sumber daya manusia adalah menemukan sistem kompensasi para pegawai. Hasil kajian ini mendukung penelitian yang dilakukan oleh Widyatmini dan Lukman Hakim (2008) dan Amiruddin (2002) yang menemukan bukti bahwa pemberian kompensasi berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Kepuasan kerja memegang peran peting dalam meningkatkan kinerja pegawai, dimana apabila pegawai merasakan kepuasan atas pekerjaannya maka pegawai termotivasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik. Berdasarkan hasil kajian empiris, kepuasan kerjaberpengaruh terhadap kinerja pegawai. Hal ini dapat dikatakan bahwa pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang akan memiliki kinerja yang baik apabila memiliki kepuasan atas pekerjaannya. Kajian ini dapat diinterpretasikan bahwa tingginya hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan

tanggung jawab yang diberikan kepadanya karena faktor kepuasan.

Menurut As'ad (1995: 104) pada dasarnya kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai-nilai yang berlaku pada dirinya. Ini disebabkan karena adanya perbedaan pada masing-masing individu. Semakin banyak aspek-aspek dalam pekerjaan yang sesuai dengan keinginan individu tersebut, maka semakin tinggi tingkat kepuasan yang dirasakannya, dan sebaliknya. Sedangkan menurut Armstrong (1998: 97) bahwa seorang pegawai yang tidak puas atas pekerjaannya dapat dimotivasi bekerja lebih baik lagi untuk memperbaiki dirinya.

Hasil kajian ini mendukung kajian yang dikemukakan oleh Usman, U. (2008) dimana menemukan bukti bahwa kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai. Begitu juga, kajian Nurtjahjani dan Masreviastuti (2007) menyimpulkan bahwa terdapat pengaruh dari kepuasan kerja terhadap kinerja secara signifikan dan positif.

KESIMPULAN

Secara simultan dan parsial variabel budaya organisasi, kompensasi dan kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang. Hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai akan meningkat apabila terbentuk kerjasama kelompok/tim dalam menyelesaikan pekerjaan, gaji yang diterima dapat memenuhi kebutuhan sehari-hari dan dapat menikmati bekerja dengan teman-

teman. Kompensasi merupakan variabel yang dominan mempengaruhi kinerja pegawai Taman wisata Selecta Batu Malang.

DAFTAR PUSTAKA

- Amiruddin. 2005. Analisis Pengaruh Gaya Kepemimpinan Terhadap Kinerja Karyawan Pemerintah Kota Sorong. *Jurnal Arthavidya*, Tahun 6, No 2, Juli 2005, hal.497-508.
- Ghazanfar, F. Shuai Chuanmin, Muhammad Mahroof Khan and Mohsin Bashir. 2011. A Study of Relationship between Satisfaction with Compensation and Work Motivation. *International Journal of Business and Social Science*, Vol. 2 No. 1
- Handoko Hani T., 2008. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. BPFE. Yogyakarta.
- Hasibuan, S.P., Malayu, 2006. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Bumi Aksara, Jakarta.
- Jandeska, Kathryn and Maria L Kraimer, 2005, Womens Perceptions of Organizational Culture, Work Attitudes, and Role Modelling Behaviors, *Journal of Managerial Issues*, Vol. XVII, Number 4, Winter, 2005
- Luthans, Fred. 2006. Perilaku Organisasi. Diterjemahkan oleh Vivin Andika Yuwono dkk. Edisi Pertama, Penerbit Andi, Yogyakarta
- Koesmono, T. 2005. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Serta Kinerja Karyawan Pada Sub

- Sektor Industri Pengolahan Kayu Skala Menengah Di Jawa Timur. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan*, Vol. 7, No. 2, 171-188
- Mangkuprawira, Sjafri. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia Strategik*, Jakarta, Ghalia Indonesia.
- Muljani, Ninuk. 2002. Kompensasi Sebagai Motivator Untuk Meningkatkan Kinerja Karyawan. *Jurnal Manajemen & Kewirausahaan* Vol. 4, No. 2, hal. 108 – 122
- Nimran, Umar., 2004. *Perilaku Organisasi*: Cetakan Ketiga. Citra Media
- Nitisemito, Alex S. 2006. *Manajemen Personalia*. Ghalia Indonesia. Jakarta.
- Nurjanah. 2008 . *Pengaruh Gaya Kepemimpinan Dan Budaya Organisasi Terhadap Komitmen Organisasi Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan Studi Pada Biro Lingkungan Departemen Pertanian*. Tesis. Universitas Diponegoro, Semarang.
- Nurtjahjani dan Masreviastuti. 2007. Analisa Pengaruh Budaya Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Pengaruhnya pada Kinerja Karyawan (Studi Pada Lembaga Perbankan Syariah Di Malang). *Arthavidya*, Tahun 8, Nomor 1
- Prawirosentono., 2009. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Kebijakan Kinerja Karyawan*, Edisi Pertama, BPF, Yogyakarta.
- Robbins, Stephen P., 2006. *Perilaku Organisasi*, Jilid I, PT.Prenhallindo, Alih Bahasa: Hadyana Pujaatmaka, Jakarta.
- Rozikin.Z, 2008. Analisis Pengaruh Karakteristik Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan. *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, Nomor 1.
- Sambasivan, Md Zabid Abdul Rashid Murali dan Juliana Johari. 2003. The Influence of Corporate Culture and Organizational Commitment on Performance,” *Journal of Management Development*, Vol.22, No. 8.
- Sari, E. 2009. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis & Birokrasi*, *Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi*, hlm. 18-24
- Siagian, S.P., 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Edisi ke 2. BP STIE YKPN. Yogyakarta.
- Singarimbun, Masri, Sofian Effendi. 2006. *Metode Penelitian Survey*. LP3ES. Jakarta.
- Sjamsi, N. 2008. Pengaruh Kompensasi Terhadap kepuasan Kerja, Motivasi dan Kinerja Perusahaan (Studi Pada PDAM di 8 Propinsi, Indonesia). *Jurnal Aplikasi Manajemen*, Volume 6, Nomor 2.
- Siti Hamidah., 2013. Pengaruh Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Pada Lembaga Keuangan Syariah Baitul Maal Wat Tamwil.

Usman, U. 2008. Pengaruh Budaya Organisasi dan Motivasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja karyawan Industri Rokok Di JawaTimur. *Jurnal Aplikasi Manajemen, Volume 7, Nomor 3.*