# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJAKARYAWAN DI PABRIK ROKOK ALAINA KECAMATANNGANTRU TULUNGAGUNG

**SKRIPSI**

Diajukan Untuk Memenuhi Sebagian Syarat Guna
Memperoleh Gelar Sarjana Ekonomi (S.E.)
Pada Program Studi Manajemen

OLEH :

**FAJAR RAMADA**

12.1.02.02.0063

**FAKULTAS EKONOMI ( FE )**
**UNIVERSITAS NUSANTARA PERSATUAN GURU REPUBLIK INDONESIA UN PGRI KEDIRI**
**2016**

**HALAMAN PENGESAHAN**

Skripsi Oleh:

**FAJAR RAMADA**

NPM: 12.1.02.02.0063

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK ALAINA KECAMATAN NGANTRU**

**TULUNGAGUNG**

Telah dipertahankan di depan Panitia Ujian/Sidang Skripsi
Program Studi Manajemen Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri
Pada Tanggal : 13 Agustus 2016

**Dan Dinyatakan telah Memenuhi Persyaratan**

Panitia Penguji:

1. Ketua : Ema Nurzainul H,.S.E., M.M..
2. Penguji I : Dr. H. Samari, S.E., M.M
3. Penguji II : Dr. Hamzah Gunawan

Mengetahui,
Dekan Fakultas Ekonomi

**Dr. Subagyo, MM**
**NIDN.1910301044**

**HALAMAN PERSETUJUAN**

Skripsi Oleh:

**FAJAR RAMADA**
NPM : 12.1.02.02.0063

Judul:

**PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK ALAINA KECAMATAN NGANTRU TULUNGAGUNG**

Telah disetujui untuk diajukan Kepada
Panitia Ujian/Sidang Skripsi Program Studi Manajemen
Fakultas Ekonomi Universitas Nusantara PGRI Kediri

Tanggal: 23 Juli 2016

| Dosen Pembimbing I, | Dosen Pembimbing II, |
|---|---|
| **Dr. H. Samari, SE.,M.M.** | **Dr. Hamzah Gunawan** |
| **NIDN. 0718048502** | **NIDN. 0520115901** |

ii

# PENGARUH KOMPENSASI, MOTIVASI, DAN STRUKTUR ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN DI PABRIK ROKOK ALAINA KECAMATAN NGANTRU TULUNGAGUNG

Fajar ramada
12.1.02.02.0063
Fakultas Ekonomi – Program Studi Manajemen
Fajarramada@gmail.com
Dr. H. Samari, S.E.,M.M. dan Dr. Hamzah Gunawan
UNIVERSITAS NUSANTARA PGRI KEDIRI

## ABSTRAK

Penelitian ini dilatar belakangi bahwa bagi perusahaan yang baru berdiri produknya sudah mampu bersaing, hal ini sudah lepas dari sumber daya manusia yang ada didalamnya.

Permasalahan dalam penelitian ini adalah :(1) Apakah variabel kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja karyawan (2) Apakah variabel kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi berpengaruh secara simultan terhadap kepuasan kerja karyawan Pabrik Rokok AlainaKecamatan Ngantru Tulungagung..

Pendekatan penelitian yang digunakan dalam penelitian ini merupakan pendekatan kuantitatif. Metode pengambilan sampel sensus diperoleh 30 responden. Variabel bebas dalam penelitian ini adalah kompensasi ($X_1$), motivasi ($X_2$), dan struktur organisasi ($X_3$), Sedangkan variabel terikat adalah kepuasan kerja karyawan (Y).Teknik analisis yang digunakan adalah analisis regresi linier berganda, dengan mempertimbangkan syarat uji asumsi klasik. Penganalisisan data menggunakan bantuan program SPSS *for windows* versi 21.

Kesimpulan hasil penelitian adalah secaraparsial (uji t) menunjukkan bahwa semua variabel bebas yaitu variabel kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi yang mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan (Y). Secara simultan (uji F) menunjukkan varibel bebas (kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi) secara bersama-sama mempunyai pengaruh yang signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan. Dengan nilai koefisien sebesar 0,939, yang berartivariabel bebas mampu menjelaskan variasi perubahan variabel terikat sebesar 93,9% dan sisanya sebesar 6,1% dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti seperti kompetensi, disiplin kerja dan lain sebagainya.

**Kata Kunci : Kompensasi, Motivasi, Struktur Organisasi dan Kepuasan Karyawan**

## I. LATAR BELAKANG

Era globalisasi telah bergulir, didominasi teknologi informasi sebagai infrastruktur menjadi sahabat para pelaku bisnis di bidang informasi, telekomunikasi, perdagangan, industri, dan lain sebagainya menjadikan peran sumber daya manusia semakin penting karena, masa depan tidak lagi merupakan rangkaian suatu kehidupan yang bersifat linier. Aset ekonomi semakin tidak lagi bersifat fisik, seperti gedung, mesin atau property lainnya, tetapi bersifat mental intelektual, seperti persepsi pasar, hubungan, citra perusahaan, citra merek, hak paten, kredibilitas, visi, dan pengetahuan khusus. (Senamo, 2012).

SDM harus menjadi manusia-manusia pembelajar, yaitu pribadi-pribadi yang mau belajar dan bekerja keras dengan penuh semangat, sehingga potensi insaninya berkembang maksimal untuk meningkatkan kualitas sumber daya manusia ini utamanya sumber daya manusia perusahaan perlu dilakukan secara baik, terarah dan terencana dengan baik. Menurut Sugeng (2002), kualitas sumber daya manusia merupakan pengetahuan, keterampilan, dan kemampuan seseorang yang dapat digunakan untuk menghasilkan layanan professional sehingga sebuah kualitas kerja, haruslah dilibatkan dalam kontek kerja yang merupakan profesi seseorang. Kepuasan kerja tidak dapat dipisahkan oleh motivasi kerja yang seringkali merupakan harapan bagi karyawan, gambaran yang akurat tentang hubungan ini adalah bahwa motivasi kerja dapat menimbulkan kepuasan kerja yang tinggi, kepuasan kerja akan tinggi apabila keinginan dan kebutuhan karyawan dalam bekerja terpenuhi maka motivasi kerja akan terwujud dengan baik. Menurut Hasibuan (2000:95) motivasi adalah pemberian daya penggerak yang menciptakan gairah kerja seseorang agar mereka mau bekerja sama, bekerja efektif, dan berintegrasi dengan segala daya upayanya untuk mencapai kepuasan yang diinginkan.

Hasibuan (2006) menyatakan kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang di terima oleh karyawan sebagai imbalan jasa atas pekerjaan yang diberikan kepada perusahaan.. Selain itu semangat dan gairah bekerja karyawan akan timbul, apabila kebutuhan secara relative terpenuhi. Agar usaha-usaha memenuhi kebutuhan keinginan dan kesejahteraan karyawan mampu mendorong dan meningkatkan kepuasan karyawan, maka perusahaan memahami hak, mendasar pada manusia, mengapa orang bekerja dan apa arti kerja bagi orang. Dengan adanya motivasi yang tepat, maka diharapkan perilaku karyawan yang berbeda-beda dapat meningkatkan kinerja karyawan. Motivasi menurut Mangkunegara (2007:95) secara etimologi, motivasi berkaitan dengan hal-hal yang mendorong atau menggerakkan seseorang untuk melakukan sesuatu. Dalam hal ini perusahaan harus dapat mengatur pula kerjasama antara

bawahan dan atasan dengan memberi tanggung jawab dan memberikan rasa saling memiliki kepada karyawan untuk kelangsungan hidup perusahaan. Menurut Robbins (2007), struktur organisasi sebagai penentuan bagaimana pekerjaan dibagi-bagi, dan dikelompokkan secara formal. Struktur organisasi yang efektif dalam mengelola sumber daya manusia dalam suatu unit kerja akan berpengaruh pada perilaku kerja yang diindikasikan dengan peningkatan kepuasan kerja karyawan dan loyalitas karyawan itu sendiri, yang akhirnya akan mempengaruhi kinerja perusahaan secara keseluruhan. Struktur organisasi yang sesuai dengan tujuan perusahaan/organisasi, membangun loyalitas dan kepercayaan dari karyawannya. Komitmen karyawan diindikasikan menjadi pemediasi pengaruh struktur organisasi dan kepuasan kerja terhadap loyalitas karyawan. Mengingat pentingnya masalah tersebut, maka penulis tertarik untuk melakukan telaah ilmiah yang berjudul ”Pengaruh kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (studi pada Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung)”.

## A. Tujuan Penelitian

1. Untuk menganalisis kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung.
2. Untuk menganalisis motivasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung.
3. Untuk menganalisis struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung.
4. Untuk menganalisis kompensasi, motivasi dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan di Pabrik Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung.

## B. Kajian Teori

### Kepuasan Karyawan

Menurut (Robbins, 2003:78), kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang, yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerja dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Edi Sutrisno (2009:87), kepuasan kerja adalah sikap terhadap pekerjaan ini merupakan hasil dari sejumlah sikap khusus individu terhadap faktor–faktor dalam pekerjaan, penyesuaian diri individu, dan hubungan sosial individu di luar pekerjaan sehingga menimbulkan sikap umum individu terhadap pekerjaan yang di hadapinya.

### Kompensasi

Menurut Rivai dan Sagala (2009:358), kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan..

Cahayani (2005:77-78) ) mengemukakan sebagai berikut manajemen kompensasi adalah proses pengembangan dan penerapan strategi,

kebijakan serta system kompensasi yang membantu organisasi untuk mencapai sasarannya dengan mendapatkan orang yang diperlukan dan dengan meningkatkan motivasi serta komitmen mereka. Dengan demikian Pemberiaan kompensasi merupakan salah satu pelaksanakan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian. Sofyandi (2008) mengemukakan, kompensasi pada umumnya bisa dibedakan menjadi dua jenis, yaitu :

1. Kompensasi Langsung
   Kompensasi langsung adalah kompensasi yang diberikan kepada karyawan sebagai imbalan atas pekerjaan yang dia lakukan untuk perusahaan. Contohnya : gaji, insentif, bonus, tunjangan jabatan.
2. Kompensasi Tidak Langsung
   Kompensasi tidak langsung adalah pemberian kompensasi kepada karyawan sebagai upaya perusahaan untuk meningkatkan kesejahteraan karyawan. Tentunya pemberian kompensasi ini tidak berkaitan langsung dengan pekerjaan yang dilakukan oleh karyawan tersebut. Contohnya : tunjangan, fasilitas, dan pelayanan yang diberikan perusahaan

**Motivasi**

Santoso Soroso, (2003:117), mengemukakan motivasi adalah suatu kumpulan perilaku yang memberikan landasan bagi seseorang untuk bertindak dalam suatucara yang diarahkan kepada tujuan spesifik tertentu. Saydam, (2000:326), mengemukakan motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa. Motivasi sebagai proses psikologis dalam diri seseorang akan dipengaruhi oleh beberapa faktor. Faktor-faktor tersebut dapat dibedakan atas:

a. Faktor intern yang terdapat pada diri karyawan itu sendiri
b. Faktor ekstern yang berasal dari luar diri karyawan.

**Struktur Organisasi**

Menurut Handoko (2003:169), struktur organisasi (desain organisasi) dapat didefinisikan sebagai mekanisme-mekanisme formal dengan mana organisasi dikelola. Struktur organisasi menunjukkan kerangka dan susunan perwujudan pola tetap hubungan-hubungan diantara fungsi-fungsi, bagian-bagian atau posisi-posisi, maupun orang-orang yang menunjukkan kedudukan, tugas wewenang dan tanggung jawab yang berbeda-beda dalam suatu organisasi.

Menurut Robbin (2007:55), struktur organisasi sebagai penentuan bagaimana suatu pekerjaan dibagi-bagi, dan dikelompokkan secara formal.

Adapun faktor-faktor utama yang menentukan perancangan struktur organisasi adalah sebagai berikut:

a. Strategi organisasi untuk mencapai tujuannya
b. Teknologi yang digunakan

c. Anggota (karyawan) dan orang-orang yang terlibat dalam organisasi
d. Ukuran (organisasi)

Henry G. Hodges (2001:56), mengemukakan empat bentuk bagan organisasi, yaitu:

a. *Bentuk pyramid*. Bentuk ini yang paling banyak digunakan, karena sederhana, jelas, dan mudah dimengerti
b. *Bentuk vertical*. Bentuk vertical agak menyerupai bentuk pyramid, yaitu dalam hal pelimpahan kekuasaan dari atas kebawah, hanya bagan vertical berwujud tegak sepenuhnya
c. *Bentuk horizontal*, Bagan ini digambarkan secara mendatar. Aliran wewenang dan tanggung jawab digambarkan secara mendatar
d. *Bentuk lingkaran*, Bagan ini menekankan pada hubungan antara satu jabatan dengan jabatan lain. Bagan bentuk lingkaran jarang sekali digunakan dalam praktek.

## II. METODE

### A. Jenis Penelitian

Jenis penelitian ini dapat digolongkan sebagai penelitian deskriptif. Sedangkan pendekatan yang digunakan adalah pendekatan kuantitatif, yaitu menggunakan model-model metematis untuk menjelaskan hasil pengamatan empiris atas variabel-variabel penelitian.

### B. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan Pabrik Rokok Alaina di Ngantru sejumlah 80 karyawan. Dan peneliti mengambil sampel sebanyak 30 orang, pengambilan sampel tersebut didasarkan pada pendapat Roscoe dalam Sugiyono (2011:90), yang menyatakan bahwa ukuran sampel yang layak dalam penelitian antara 30-500 orang. Penelitian ini menggunakan teknik sampling aksidental.

### C. Teknik Pengumpulan Data

Sumber pengumpulan data dalam penelitian ini menggunakan angket atau kuesioner. Kuesioner yang digunakan adalah kuesioner tertutup, yaitu kuesioner yang telah disediakan jawabannya. Sehingga responden tinggal memilih jawaban yang sudah disediakan.

## III. HASIL DAN KESIMPULAN

### A. Hasil Pembahasan

#### 1. Uji Validitas dan Reabilitas

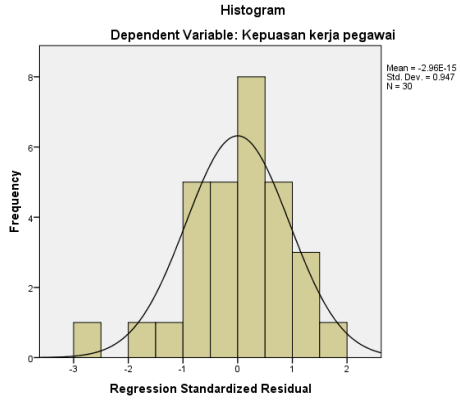
Untuk menentukan apakah sebuah item dinyatakan valid atau tidak, maka ditetapkan patokan dengan tingkat signifikan yang dipergunakan yaitu 5% . Jika nilai probabilitas < taraf signifikan 0,05, maka item atau butir pertanyaan berkolerasi signifikan terhadap skor total, maka dinyatakan valid.

Dari tabel di atas bisa dikatakan bahwa alat ukur yang digunakan reliable.

| Variabel | Cronbach's Alpha | Alpha Kritis | Keterangan |
|---|---|---|---|
| Kompensasi ($X_1$) | 0,791 | 0,7 | Reliabel |
| Motivasi ($X_2$) | 0,869 | 0,7 | Reliabel |
| Struktur Organisasi ($X_3$) | 0,738 | 0,7 | Reliabel |
| Kepuasan (Y) | 0,709 | 0,7 | Reliabel |

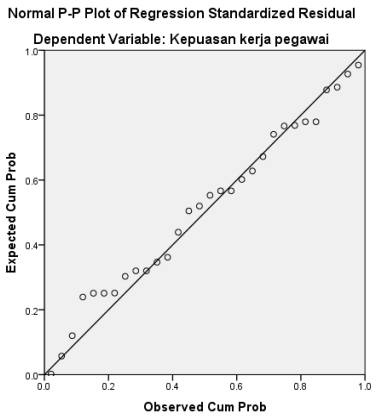
## 2. Uji Asumsi Klasik

### a. Uji Normalitas




bahwa data telah berdistribusi normal. bahwa data memiliki puncak tepat di tengah-tengah titik nol membagi 2 sama besar dan tidak memenceng ke kanan maupun ke kiri, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### b. Grafik Normal Probability Plot




bahwa data telah berdistribusi normal. data tersebut menyebar disekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal menunjukkan pola distribusi normal, maka model regresi memenuhi asumsi normalitas.

### c. Analisis Statistik

*Unstandardized Residual*

| | | Unstandardized Residual |
|---|---|---|
| N | | 30 |
| Normal Parameters[a,b] | Mean | .0000000 |
| | Std. Deviation | .59381697 |
| Most Extreme Differences | Absolute | .127 |
| | Positive | .074 |
| | Negative | -.127 |
| Test Statistic | | .127 |
| Asymp. Sig. (2-tailed) | | .200[c,d] |

sebesar 0,200, nilai tersebut lebih besar dari taraf signifikan yang ditetapkan, yaitu sebesar 0,05 atau 5%. Sehingga menunjukkan bahwa data terdistribusi normal

## 3. Multikolienaritas

| Model | Collinearity Statistics | |
|---|---|---|
| | Tolerance | VIF |
| 1 (Constant) | | |
| Kompensasi | .457 | 2.187 |
| Motivasi | .221 | 4.519 |
| Struktur organisasi | .228 | 4.393 |

model regresi yang baik seharusnya antar variabel independen tidak terjadi korelasi. dapat dilihat bahwa variabel kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi memiliki nilai *Tolerance* sebesar 0,457 ; 0,221 ;

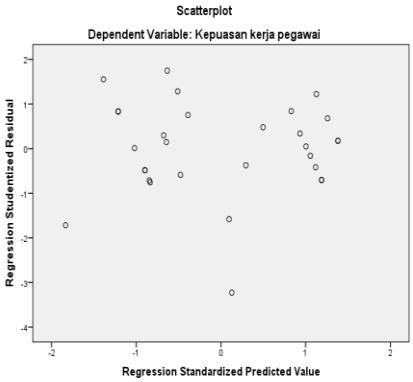
0,228 yang lebih besar dari 0,10 dan VIF sebesar 2,187 ; 4,519 ; 4,393 yang lebih kecil dari 10, dengan demikian dalam model ini tidak ada masalah multikolinieritas, hal ini berarti antar variabel independen tidak terjadi korelasi.

**4. Uji Autokorelasi**

| Model | Std. Error of the Estimate | Durbin-Watson |
|---|---|---|
| 1 | .62714 | 1.754 |

*Durbin Watson* dengan ketentuan du < dw < 4-du jika nilai DW terletak antara du dan 4 - du berarti bebas dari autokorelasi. menunjukkan du < d < 4 – du atau 1,650 < 1,754 < 2,350, sehingga model regresi tersebut sudah bebas dari masalah autokorelas.d.

**5. Heteroskedastisitas**




grafik *scatterplot* terlihat bahwa titik-titik menyebar secara acak serta tersebar baik di atas maupun dibawah angka 0 pada sumbu Y. Dan ini menunjukkan bahwa model regresi ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

**6. Agresi Linear Berganda**

Dari hasil analisis regresi telah didapat persamaan sebagai berikut:

$Y = 2,120 + 0,301\ X_1 + 0,174\ X_2 + 0,452\ X_3 + \varepsilon$

## IV. Pembahasan

### a. Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Karyawan

Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel kompensasi adalah 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari $\alpha$ = 0.05, sehingga hipotesis $H_a$ diterima atau nilai t hitung sebesar 4,202 lebih besar dari t tabel yaitu 2,056 sehingga H1 diterima.

Menurut Marihot Tua E. H (2005), kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai akibat dari pelaksanan pekerjaan diorganisasi dalam bentuk atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan lainnya seperti tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, uang cuti, dan lain-lain. Sehingga dengan memberikan komitmen secara konsisten pada kompensasi yang sepadan maka perusahaan akan dapat dengan mudah meningkatkan kepuasan karyawan.

Hasil penelitian ini mendukung Prasetyo dkk (2014) yang berjudul Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan

Kerja Karyawan dan Dampaknya terhadap Motivasi Kerja menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Krakatau Steel Tbk.

**b. Pengaruh Motivasi Terhadap Kepuasan Karyawan**.

Motivasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Tulungagung. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel kompensasin adalah 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis $H_a$ diterima atau nilai t hitung sebesar 2,470 lebih besar dari t table yaitu 2,056 sehingga H2 diterima.

Dari hasil rata-rata jawaban responden rata-rata jawaban responden sebesar 4,24 dari ketiga indikator yaitu pada variabel motivasi menunjukkan bahwa responden setuju akan kebutuhan fisik, kebutuhan keamanan, dan kebutuhan aktualiasasi diri yang memiliki peran terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung.

Saydam, (2000:326), mengemukakan motivasi diartikan sebagai keseluruhan proses pemberian dorongan atau rangsangan kepada para karyawan sehingga mereka bersedia bekerja dengan rela tanpa dipaksa Sehingga dengan memberikan komitmen secara konsisten pada motivasi maka perusahaan akan dapat dengan mudah meningkatkan kepuasan karyawan

Hasil penelitian ini mendukung Kartika dan kaihatu (2012) yang berjudul Analisis Pengaruh Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja menyatakan motivasii berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan restoran di Pakuwon Food Festival Surabaya

**c. Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kepuasan Karyawan**

Struktur Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Tulungagung. Hal ini terlihat berdasarkan hasil perhitungan uji t, dimana nilai signifikan variabel kompensasin adalah 0,000 < 0,05. Nilai tersebut lebih kecil dari α = 0.05, sehingga hipotesis $H_a$ diterima atau nilai t hitung sebesar 5,419 lebih besar dari t table yaitu 2,056 sehingga H3 diterima.

Dari hasil rata-rata jawaban responden rata-rata jawaban responden sebesar 4,40 dari ketiga indikator yaitu pada variabel struktur organisasi menunjukkan bahwa responden setuju akan departementasi, pembagian kerja, tanggung jawab yang memiliki peran terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Tulungagung.

Menurut Robbin (2007), struktur organisasi sebagai penentuan bagaimana suatu pekerjaan dibagi-bagi, dan dikelompokkan secara formal. Dalam kontek desain organisasi, Ivansevich (2008), mendefinisikan sebagai proses penentuan keputusan untuk memilih alternatif

kerangka kerja jabatan, proyek pekerjaan, dan departemen. Dengan demikian keputusan atau tindakan-tindakan yang dipilih ini akan menghasilkan sebuah struktur organisasi. Sehingga dengan memberikan komitmen secara konsisten pada kompensasi yang sepadan maka perusahaan akan dapat dengan mudah meningkatkan kepuasan karyawan

Hasil penelitian ini mendukung Sunarmi dan Widajanti (2011) yang berjudul Pengaruh Struktur Organisasi terhadap Kinerja Pegawai dengan Konflik sebagai variabel moderasi menyatakan struktur organisasi berpengaruh terhadap kinerja kerja karyawan.

## B. Kesimpulan

**a.** Kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung**.**

**b.** Motivasi karyawan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung**.**

**c.** Struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung.

**d.** Kompensasi, motivasi, dan struktur organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan karyawan Pabrik Rokok Alaina Kecamatan Ngantru Tulungagung**.**

## V. DAFTAR PUSTAKA

Cahayani, Ati, 2005, Strategi dan Kebijakan Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: PT. Rineka Cipta. Cetakan Pertama

Handoko T. Hani (2014). Manajemen, Edisi Kedua , BPFE, Yogyakarta

Hasibuan, Malayu. S.P. 2008. Manajemen Sumber DayaManusia, Edisi Revisi. Jakarta: PT Bumi Aksara

Henry G. Hodges, *Managemen Principles, Practices and Problems*, The Riberside Press, Cambridge, Mass. 1956, halaman 138-139.

Ivancevich, dkk. 2008. Perilaku dan Manajemen Organisasi. Jakarta: Erlangga

Mangkunegara, Anwar Prabu. 2005. Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan, Cetakan Kelima. Bandung: Remaja Rosdakarya.

Marihot Tua Efendi Hariandja, *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Jakarta: Penerbit Gramedia. 2005

Robbins dan Judge. 2007. Perilaku Organisasi, Jilid 2. Jakarta : Salemba Empat

Santoso Soeroso, 2003, *Manajemen Sumber Daya Manusia di Rumah Sakit; Suatu Pendekatan Sistem*, Jakarta, Penerbit Buku Kedokteran ERG.

Saydam, Gouzali, 2000, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (*Human Resources Management*): Suatu Pendekatan Mikro (Dalam Tanya Jawab). Jakarta. Penerbit Djambatan. Cetakan Kedua.

Sugiyono. 2011, Statistika untuk penelitian, (volume 6), (Bandung): Alfabeta. Group

Sutrisno Edi,(2009). Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama, Kencana Prenada Media Group, Jakarta.
.

Veithzal Rivai dan Ella J. Sagala, Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta: PT Rajawali Pers, 741.