

**TUGAS AKHIR PROGRAM MAGISTER (TAPM)**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA  
KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN  
DAN PERKEBUNAN KABUPATEN KETAPANG**



**UNIVERSITAS TERBUKA**

**TAPM diajukan sebagai salah satu syarat untuk memperoleh  
Gelar Magister Manajemen**

**Disusun Oleh :**

**EKO CAHYONO**

**NIM. 500644037**

**PROGRAM PASCASARJANA**

**UNIVERSITAS TERBUKA**

**JAKARTA**

**2019**

**ABSTRAK****PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA PEGAWAI DINAS PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN KETAPANG**

Eko Cahyono  
[utpunyaeko@gmail.com](mailto:utpunyaeko@gmail.com)

Program Pascasarjana  
Universitas Terbuka

Tujuan penelitian ini adalah: untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang, untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang, untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang, untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. Penelitian dilakukan di Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang, dengan jenis penelitian yaitu Kuantitatif. Pengumpulan data yaitu dengan metode Angket/ Kuesioner. Jumlah responden dalam penelitian ini yaitu sebanyak 81 responden. Penelitian ini menggunakan metode analisis *Path* dengan bantuan program SPSS 21. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa: (1) Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. (2) Iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. (3) Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. (4) Iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. (5) Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.

**Kata Kunci:** Kompensasi, Iklim organisasi, Kepuasan kerja, Kinerja pegawai.

## ABSTRACT

### THE EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATION CLIMATE ON WORK SATISFACTION AND ITS IMPACT ON EMPLOYEE PERFORMANCE AT DEPARTMENT OF AGRICULTURAL AGRICULTURE, LIVESTOCK AND PLANTATION OF KETAPANG

Eko Cahyono  
[utpunyaeko@gmail.com](mailto:utpunyaeko@gmail.com)

Graduate Studies Program  
 Indonesia Open University

The purpose of this research is: to know the effect of compensation on job satisfaction at department of Agriculture, Livestock and Plantation Office of Ketapang, to know the influence of organization climate on job satisfaction at department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang, to know influence of compensation to employee performance at department of Agriculture, Husbandry and Plantation of Ketapang, to know the influence of organizational climate on the performance of Employees at department of Agriculture, Livestock and Plantation Office of Ketapang, to determine the effect of job satisfaction on the performance of Employees at department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang. The research was conducted at the department of Agriculture, Livestock and Plantation Ketapang, with the type of research that is Quantitative. Data collection is by method Questionnaire. The number of respondents in this study as many 81 respondents. This study uses Path analysis method with the help of SPSS 21 program. The results of this study indicate that: (1) Compensation has a positive and significant effect on employee job satisfaction in department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang. (2) Organizational climate has a positive and significant influence on employee job satisfaction at the department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang. (3) Compensation has a positive and significant influence on the performance of the Employees at department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang. (4) Organizational climate has a positive and significant influence on the performance of Employees at department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang. (5) Job satisfaction has a positive and significant effect on the performance of Employees at department of Agriculture, Livestock and Plantation of Ketapang.

**Keywords:** Compensation, Organizational Climate, Job Satisfaction, Employee Performance.

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
MAGISTER MANAJEMEN**

**PERNYATAAN**

TAPM yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang adalah hasil karya saya sendiri, dan seluruh sumber yang dikutip maupun dirujuk telah saya nyatakan dengan benar.

Apabila di kemudian hari ternyata ditemukan adanya penjiplakan (plagiat), maka saya bersedia Menerima sanksi akademik.

Ketapang, Oktober 2018  
Yang Menyatakan,



**Eko Cahyono**

**NIM. 500644037**

UNIVERSITAS TERBUKA  
 PROGRAM PASCASARJANA  
 PROGRAM STUDI MANAJEMEN SUMBER DAYA MANUSIA

LEMBAR LAYAK UJI

Yang bertanda tangan dibawah ini, saya selaku pembimbing TAPM dari Mahasiswa:

Nama : Eko Cahyono  
 NIM : 500644037  
 Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa TAPM dari mahasiswa yang bersangkutan sudah selesai sekitar % sehingga dinyatakan sudah layak uji dalam Ujian Sidang Tugas Akhir Program Magister (TAPM).

Demikian keterangan ini dibuat untuk menjadikan periksa

Pembimbing I,

Dr. Irfani Hendri, SE., M.Si  
 NIP. 19750608 199802 1 001

Pontianak, Desember 2017  
 Pembimbing II,

Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc  
 NIP. 19730619 200012 2 002

**UNIVERSITAS TERBUKA  
PROGRAM PASCASARJANA  
PROGRAM MAGISTER MANAJEMEN**

**PENGESAHAN**

Nama : Eko Cahyono  
 NIM : 500644037  
 Program Studi : Manajemen  
 Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap  
 Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai  
 Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten  
 Ketapang

Telah dipertahankan di hadapan Panitia Penguji Tugas Akhir Program Magister (TAPM) Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka pada:

Hari/ Tanggal :  
 Waktu :

Dan telah dinyatakan LULUS

**PANITIA PENGUJI TAPM**

Ketua komisi penguji

Tandatangan

Dr. Tati Rajati, M.M

Penguji Ahli

Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M

Pmbimbing I

Dr. Irfani Hendri, SE., M.Si

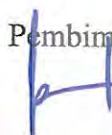

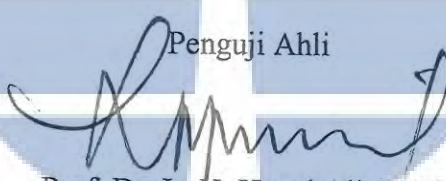
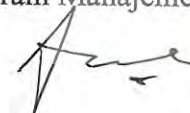

Pembimbing II

Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc

## PERSETUJUAN TAPM

Judul TAPM : Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap  
Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai  
Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten  
Ketapang

Penyusun TAPM : Eko Cahyono  
NIM : 500644037  
Program Studi : Manajemen  
Hari/ Tanggal :

Menyetujui	
Pembimbing I,    Dr. Irfani Hendri, SE., M.Si NIP. 19750608 199802 1 0001	Pembimbing II,    Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc NIP. 19730619 200012 2 002
Penguji Ahli    Prof. Dr. Ir. H. Hapzi Ali, M.M NIP. 132062331/1966 1201 1993 021 001	
Mengetahui,  <div style="display: flex; justify-content: space-between;"> <div style="width: 45%;">           Ketua Bidang Ilmu Program Manajemen                Amalia Kusuma Wardini, SE, M.Com, Phd NIP. 19781111 200501 1001         </div> <div style="width: 45%; text-align: right;">           Direktur Program Pascasarjana                Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si NIP. 19720824 20012 1001         </div> </div>	

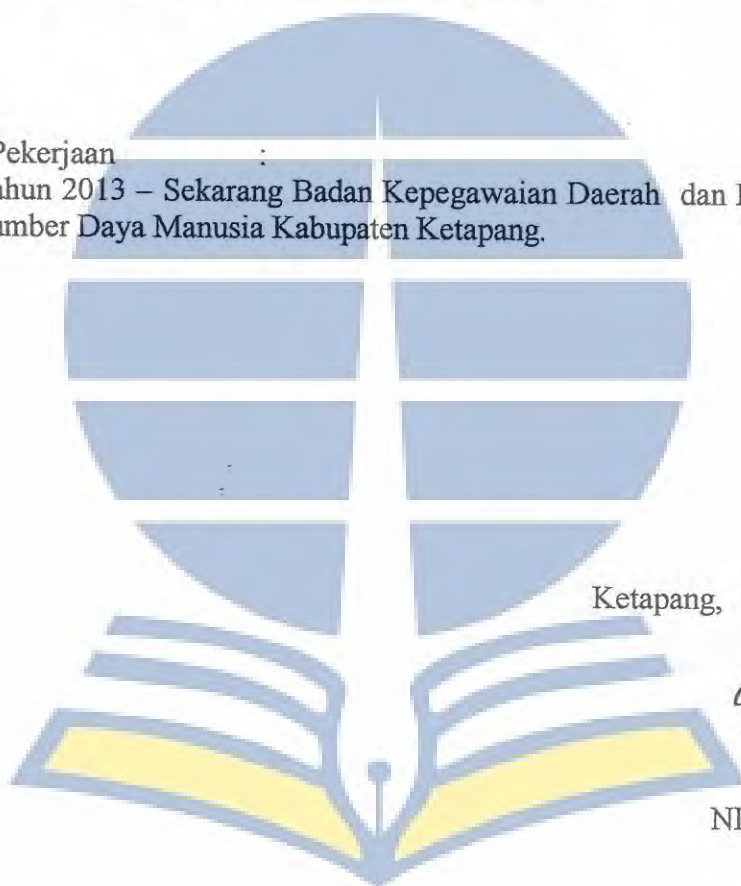
Nama : Eko Cahyono  
NIM : 500644037  
Program Studi : Manajemen  
Tempat/ Tanggal Lahir : Ketapang, 19 Desember 1991

Riwayat Pendidikan :

1. Lulus SD Negeri 7 Ketapang Pada Tahun 2003
2. Lulus SMP Negeri 1 Ketapang Pada Tahun 2006
3. Lulus SMA Taruna Bumi Khatulistiwa 2009
4. Lulus Institut Pemerintahan Dalam Negeri 2013

Riwayat Pekerjaan :

1. Tahun 2013 – Sekarang Badan Kepegawaian Daerah dan Pengembangan Sumber Daya Manusia Kabupaten Ketapang.



Ketapang, Oktober 2018

Eko Cahyono  
NIM. 500644037



## PERSEMBAHAN

Alhamdulillah rabbil 'alamin sujud syukurku persembahkan kepada Allah SWT atas segala rahmat, nikmat, cinta dan kasih sayang sehingga saya dapat menjadi manusia yang senantiasa berpikir dan bersabar dalam menjalani kehidupan serta dapat menyelesaikan Tesis dengan Judul **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Karyawan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang”**. Semoga dengan selesainya Pendidikan yang penulis tempuh menjadi bermanfaat bagi diri pribadi maupun orang lain.

Dengan selesainya penelitian ini penulis ingin menuangkan rasa haru dan ucapan terima kasih kepada Bapak Dr. Irfani Hendri, SE, M.Si selaku Pembimbing I dan Ibu Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc selaku Pembimbing II yang selalu memberikan motivasi, saran serta bimbingan yang sangat positif untuk membantu penulis untuk menyelesaikan penelitian ini. Ucapan terima kasih juga penulis sampaikan kepada:

1. Rektor Universitas Terbuka di Jakarta beserta UPBJJ Universitas Terbuka Pontianak di Pontianak;
2. Kedua orang tua tercinta yang selalu mendukung agar segera menyelesaikan Pendidikan serta yang selalu mendoakan penulis untuk kelancaran penulisan Thesis ini.
3. Rekan-Rekan kuliah Program Studi Manajemen Sumber Daya Manusia yang dari awal merintis dan berjuang dalam suka dan duka untuk menyelesaikan Pendidikan ini.

4. Kepala Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang beserta jajaran pimpinan dan staf yang mendukung penelitian ini dan sangat ramah kepada penulis serta mudah memberikan informasi untuk mendukung selesainya penelitian ini.
5. Untuk siapapun yang mendukung penulis untuk menyelesaikan Pendidikan ini yang tak dapat disebutkan satu-persatu, penulis ucapkan terima kasih banyak semoga penelitian ini dapat bermanfaat untuk meningkatkan kinerja baik penulis sendiri maupun orang lain.



## KATA PENGANTAR

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**Assalamu'alaikumWr. Wb**

Puji syukur dipanjatkan kehadirat Allah SWT penulis dapat menyelesaikan penulisan Tugas Akhir Program Magister (TAPM) yang berjudul “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang”.

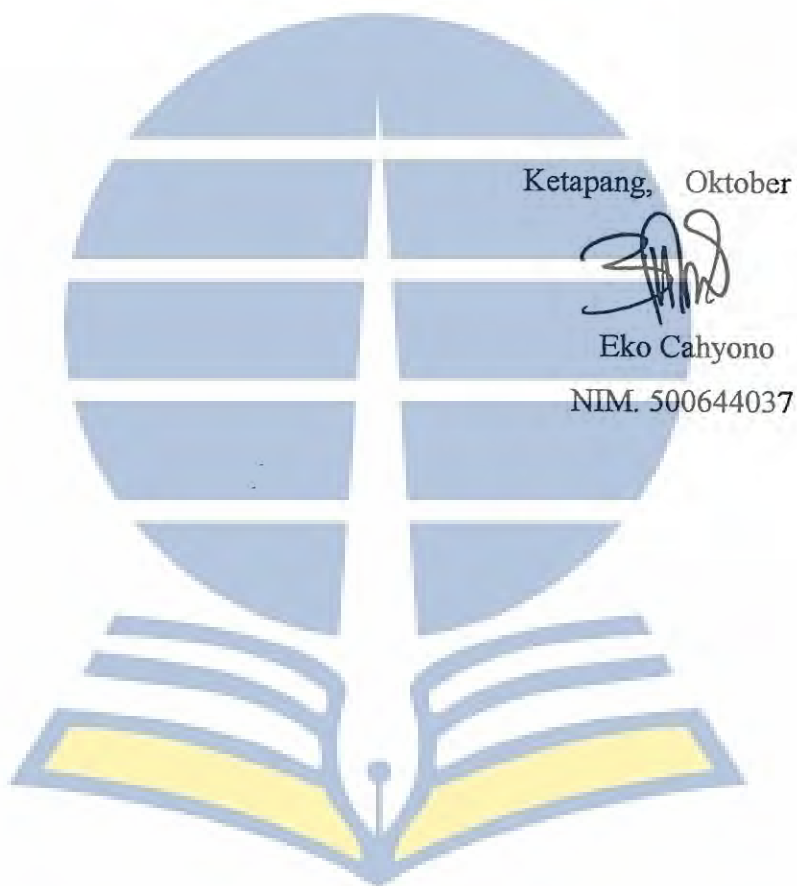
Penulisan TAPM dilakukan dalam rangka memenuhi salah satu syarat untuk mencapai gelar Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Terbuka. Penulis menyadari tanpa bantuan dan bimbingan dari berbagai pihak tidak dapat menyelesaikan TAPM ini. Atas segala bantuannya disampaikan terima kasih kepada yang terhormat :

1. Dr. Irfani Hendri, SE., M.Si sebagai Pembimbing I, dan Dr. Rhini Fatmasari, M.Sc sebagai Pembimbing II atas segala arahan dan bimbingannya.
2. Bapak Dr. Ali Muktiyanto, SE, M.Si selaku Direktur program Pasca Sarjana Universitas Terbuka
3. Ibu Amalia Kusuma Wardini, SE, M.Com, Phd selaku Kepala Bidang Magister Manajemen Program Pasca Sarjana Universitas Terbuka dan penanggung jawab program.
4. Ibu Dr. Dra. Tati Rajati, M.M selaku Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini.
5. Bapak Drs. Achmad dari Kepala Unit Program Belajar Jarak Jauh Universitas Terbuka Pontianak yang secara aktif membantu dan memberikan informasi sejak kuliah hingga selesainya Tugas Akhir Program Magister ini.
6. Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang sebagai tempat melakukan penelitian dan memperoleh data.
7. Segenap dosen Magister Manajemen Universitas Terbuka yang telah membekali peneliti dengan disiplin ilmu yang sangat bermanfaat bagi peneliti.
8. Kedua orang tua yang menjadi penyemangat.

9. Rekan-rekan yang telah membantu dalam menyelesaikan penyusunan Tesis ini.
10. Rekan-rekan mahasiswa angkatan 2015 yang telah berjuang bersama dalam menyelesaikan studi.
11. Berbagai pihak yang tidak dapat disebutkan satu persatu.

Semoga amal kebaikan tersebut mendapat imbalan dari Allah SWT.  
Semoga Tesis ini bermanfaat bagi perkembangan ilmu pengetahuan.

*Wassalamu'alikum, Wr. Wb.*



## DAFTAR ISI

	Halaman
ABSTRAK.....	i
PERNYATAAN BEBAS PLAGIASI .....	iii
LEMBAR LAYAK UJI.....	iv
LEMBAR PENGESAHAN .....	v
LEMBAR PERSETUJUAN .....	vi
DAFTAR RIWAYAT HIDUP .....	vii
PERSEMBAHAN.....	viii
KATA PENGANTAR .....	x
DAFTAR ISI .....	xii
DAFTAR GAMBAR.....	xv
DAFTAR TABEL.....	xvi
DAFTAR LAMPIRAN.....	xviii
BAB I. PENDAHULUAN.....	1
A. Latar Belakang Masalah .....	1
B. Rumusan Masalah .....	9
C. Tujuan Penelitian.....	10
D. Manfaat Penelitian.....	11
BAB II. TINJAUAN PUSTAKA .....	12
A. Kajian Teori.....	12
1. Kinerja Pegawai .....	12
a. Pengertian kinerja pegawai .....	12
b. Dimensi kinerja pegawai.....	13

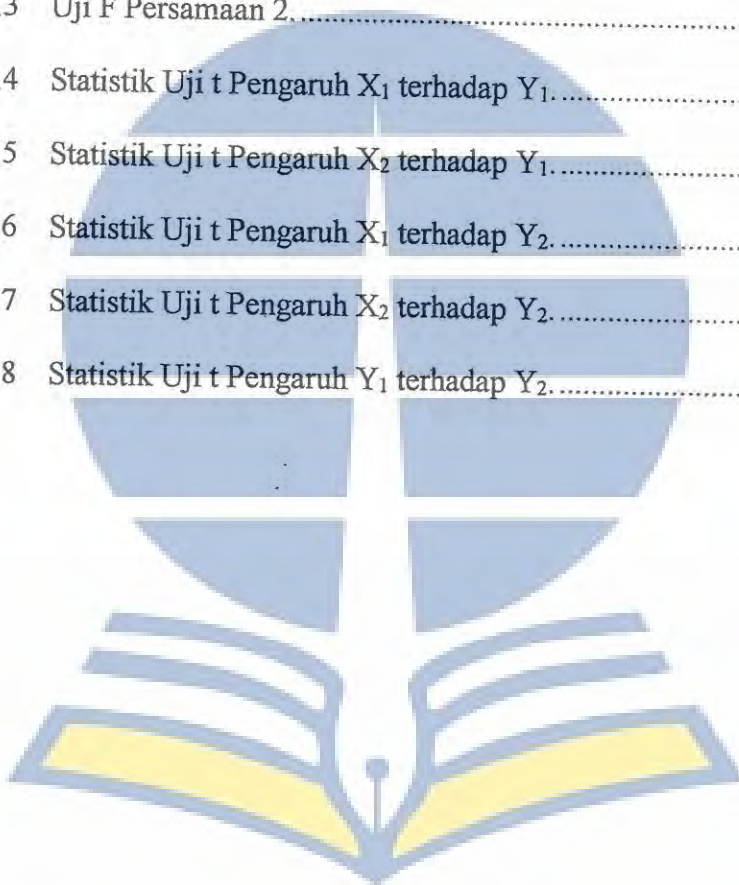
c.	Level-level kinerja .....	15
d.	Faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai.....	16
e.	Penilaian dan pengukuran kinerja pegawai.....	18
f.	Indikator kinerja karyawan.....	18
2.	Kepuasan Kerja.....	19
a.	Pengertian kepuasan kerja.....	19
b.	Variabel-variabel kepuasan kerja.....	22
c.	Dimensi kepuasan kerja .....	23
d.	Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja .....	24
e.	Indikator kepuasan kerja .....	26
3.	Kompensasi.....	27
a.	Pengertian Kompensasi.....	27
b.	Tujuan pemberian kompensasi .....	28
c.	Dimensi kompensasi .....	30
d.	Indikator kompensasi.....	33
4.	Iklm Organisasi.....	34
a.	Pengertian iklim organisasi.....	34
b.	Dimensi iklim organisasi .....	35
c.	Indikator iklim organisasi .....	39
B.	Penelitian Terdahulu.....	40
C.	Kerangka Berfikir.....	45
D.	Hipotesis.....	45
E.	Operasionalisasi Variabel .....	46
BAB III.	METODE PENELITIAN .....	49

A. Desain Penelitian.....	49
B. Populasi dan Sampel.....	49
C. Pengujian Instrumen Penelitian.....	50
D. Prosedur Pengumpulan Data.....	51
E. Metode Analisis Data.....	52
<b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....</b>	<b>56</b>
A. Deskripsi Objek Penelitian.....	56
B. Hasil Penelitian.....	64
C. Pembahasan.....	90
<b>BAB V. PENUTUP.....</b>	<b>102</b>
A. Kesimpulan.....	102
B. Saran.....	103
<b>DAFTAR PUSTAKA</b>	



## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka berpikir .....	45
Gambar 3.1 Diagram analisis jalur .....	53
Gambar 4.1 Diagram Analisis Jalur.....	79
Gambar 4.2 Uji F Persamaan 1.....	80
Gambar 4.3 Uji F Persamaan 2.....	81
Gambar 4.4 Statistik Uji t Pengaruh $X_1$ terhadap $Y_1$ .....	83
Gambar 4.5 Statistik Uji t Pengaruh $X_2$ terhadap $Y_1$ .....	84
Gambar 4.6 Statistik Uji t Pengaruh $X_1$ terhadap $Y_2$ .....	86
Gambar 4.7 Statistik Uji t Pengaruh $X_2$ terhadap $Y_2$ .....	87
Gambar 4.8 Statistik Uji t Pengaruh $Y_1$ terhadap $Y_2$ .....	88

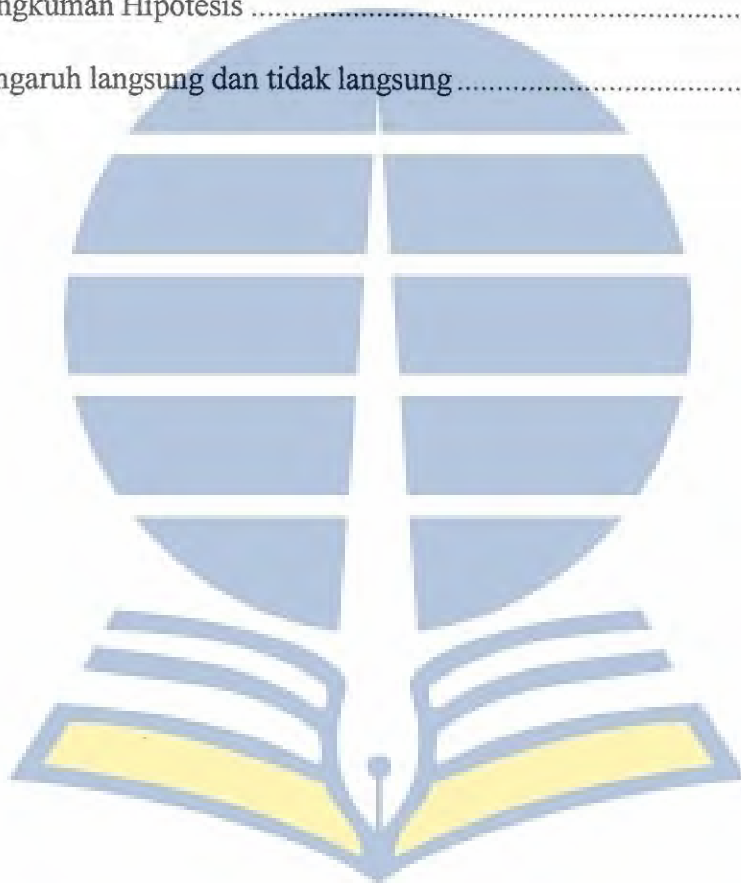




## DAFTAR TABEL

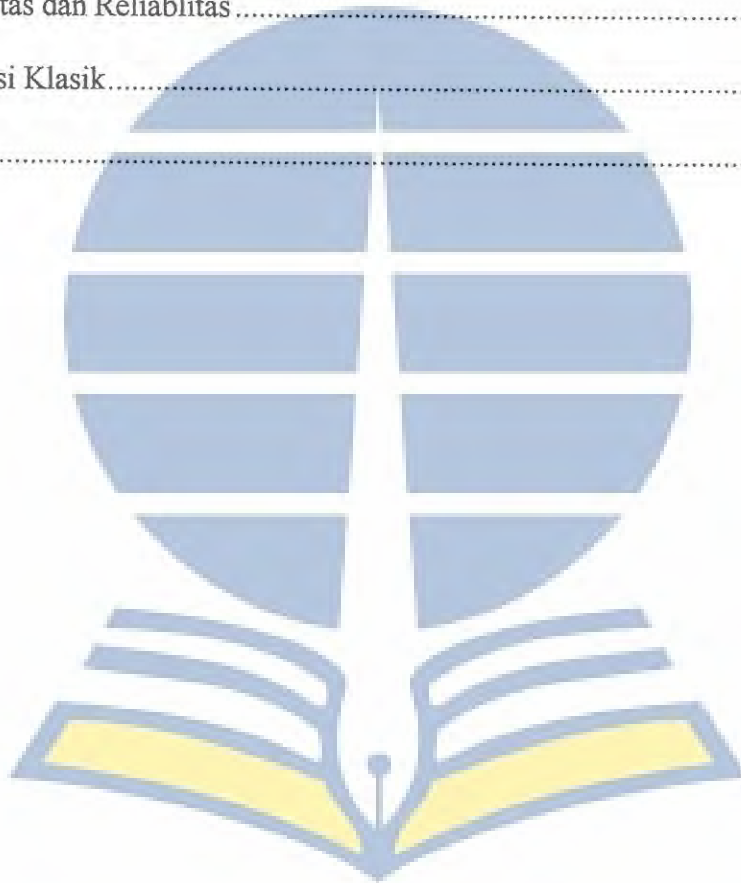
	Halaman
Tabel 2.1 Penelitian Terdahulu .....	41
Tabel 2.2 Tabel operasionalisasi Variabel .....	47
Tabel 4.1 Karakteristik responden berdasarkan Jenis Kelamin .....	64
Tabel 4.2 Karakteristik responden berdasarkan usia.....	64
Tabel 4.3 Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi .....	65
Tabel 4.4 Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi .....	66
Tabel 4.5 Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja .....	66
Tabel 4.6 Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai.....	67
Tabel 4.7 Hasil Uji Reliabilitas .....	68
Tabel 4.8 Deskripsi variabel Kompensasi (X1) .....	69
Tabel 4.9 Deskripsi variabel Iklim Organisasi (X2) .....	70
Tabel 4.10 Deskripsi variabel Kepuasan Kerja (Y1) .....	71
Tabel 4.11 Deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y1).....	72
Tabel 4.12 Hasil uji normalitas persamaan 1 .....	73
Tabel 4.13 Hasil uji normalitas persamaan II.....	74
Tabel 4.14 Hasil uji linearitas.....	74
Tabel 4.15 Koefisien Jalur Persamaan 1 .....	75
Tabel 4.16 Koefisien Jalur Persamaan II.....	76
Tabel 4.17 Pengaruh langsung variabel kompensasi (X <sub>1</sub> ), dan iklim organisasi (X <sub>2</sub> ) terhadap variabel kepuasan kerja (Y1).....	77
Tabel 4.18 Koefisien Determinasi (X <sub>1</sub> ), (X <sub>2</sub> ) terhadap (Y <sub>1</sub> ) .....	77
Tabel 4.19 Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi (X <sub>1</sub> ), iklim organisasi (X <sub>2</sub> ),	

dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ).....	78
Tabel 4.20 Koefisien Determinasi ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) terhadap ( $Y_2$ ) melalui ( $Y_1$ ).....	78
Tabel 4.21 Hasil uji F persamaan I.....	80
Tabel 4.22 Hasil uji F persamaan II .....	81
Tabel 4.23 Hasil Uji t Persamaan I.....	82
Tabel 4.24 Hasil Uji t Persamaan II .....	85
Tabel 4.25 Rangkuman Hipotesis .....	88
Tabel 4.26 Pengaruh langsung dan tidak langsung.....	89



**DAFTAR LAMPIRAN**

Lembar Kuesioner Penelitian .....	Lampiran 1
Data Mentah Uji Validitas, Reliabilitas .....	Lampiran 2
Data Mentah Uji Regresi .....	Lampiran 3
Karakteristik Responden .....	Lampiran 4
Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas .....	Lampiran 5
Hasil Uji Asumsi Klasik .....	Lampiran 6
Hasil Uji Path .....	Lampiran 7



# BAB I

## PENDAHULUAN

### A. Latar Belakang Masalah

Indonesia merupakan negara agraris yang sebagian besar mata pencaharian penduduknya dengan bertani, beternak dan berkebun. Hal ini didukung oleh kondisi tanah dan iklim di Indonesia yang menjadikan aktifitas bertani berkebun dan beternak akan mendapatkan hasil yang baik. Sektor pertanian memiliki peranan yang penting dalam perekonomian di Indonesia, akan tetapi kurangnya perhatian dari pemerintah membuat sektor pertanian ini tidak berkembang dengan baik. Jika menoleh kebelakang Indonesia pernah menjadi negara pengekspor beras, seiring berjalannya waktu Indonesia kini kembali menjadi pengimpor beras dunia bahkan masuk sebagai empat besar Negara pengimpor beras di dunia, hal ini bisa diakibatkan karena kurangnya perhatian pemerintah dalam bidang pertanian.

Berdasarkan Peraturan Daerah (PERDA) pembentukan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang bahwa Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang merupakan salah satu dari Satuan Kerja Perangkat Daerah (SKPD) yang bertugas membantu bupati dalam melaksanakan urusan pemerintahan di bidang pertanian yang menjadi kewenangan daerah dan tugas pembantuan yang diberikan kepada kabupaten, yang terbagi dan terinci secara sistematis ke dalam tugas sekretaris, masing-masing bidang, subbagian dan seksi. Fungsi dari Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang yaitu perumusan kebijakan teknis di

bidang pertanian, pelaksanaan kebijakan di bidang pertanian, pelaksanaan evaluasi dan pelaporan di bidang pertanian, pelaksanaan administrasi dinas di bidang pertanian dan pelaksanaan fungsi lain yang diberikan oleh bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

Pemerintahan Jokowi-JK membuat program yang tertuang dalam Nawa Cita dalam sektor pertanian untuk mendukung pelaksanaan kerja Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan yaitu meningkatkan kepemilikan petani atas tanah pertanian menjadi rata-rata 2 hektar yang saat ini masih di bawah 0,75 hektar, dan meningkatkan swasembada pangan dalam rangka ketahanan pangan. Untuk merealisasikan hal tersebut, pemerintah berencana untuk melakukan redistribusi tanah seluas 9 hektar yang akan menjadi tanah bagi petani. Tanah ini dapat berasal dari tanah di bawah otoritas Badan Pertanahan Nasional (BPN), atau tanah kawasan hutan produksi yang dapat dikonversi, serta adanya pengakuan hak ulayat masyarakat hukum adat. Dengan adanya program ini maka diharapkan akan dapat mensejahterakan para petani, khususnya petani kecil.

Pertanian di Indonesia hingga saat ini masih belum menunjukkan hasil yang maksimal jika dilihat dari tingkat kesejahteraan petani dan kontribusinya pada pendapatan nasional. Pertanian di Indonesia dianggap merupakan hal yang penting dari keseluruhan pembangunan nasional. Beberapa hal yang menjadi dasar mengapa pembangunan pertanian di Indonesia mempunyai peranan yang penting, diantaranya adalah: Indonesia memiliki potensi Sumber Daya Alam yang besar dan beragam, pendapatan nasional yang cukup besar, besarnya pangsa terhadap ekspor nasional, banyaknya penduduk Indonesia

yang menggantungkan hidup pada sektor pertanian, peran sektor pertanian dalam penyediaan pangan masyarakat dan menjadi basis pertumbuhan di pedesaan.

Pertanian adalah suatu jenis kegiatan produksi yang berlandaskan proses pertumbuhan dari tumbuh-tumbuhan dan hewan. Pertanian dalam arti sempit dinamakan pertanian rakyat sedangkan pertanian dalam arti luas meliputi pertanian dalam arti sempit, kehutanan, peternakan, dan perikanan. Semua itu merupakan hal penting. Menurut Soetrisno (2006: 1), “Secara garis besar pengertian pertanian dapat diringkas menjadi 1) proses produksi; 2) petani dan pengusaha; 3) tanah tempat usaha; 4) usaha pertanian (*farm business*)”.

Tidak dapat dipungkiri bahwa bidang pertanian merupakan satu-satunya bidang yang menyediakan kebutuhan utama bagi keberlangsungan hidup manusia, terutama untuk oksigen, air, dan pangan. Manusia tidak akan ada di muka bumi ini jika tidak ada pertanian, atau dengan kata lain tidak ada kehidupan jika tidak ada pertanian. Dengan pentingnya sektor Pertanian, Peternakan dan Perkebunan maka dibentuklah pemerintahan yang khusus menaungi bidang ini yang disebut dengan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan. Dalam menjalankan suatu organisasi maka dibutuhkan karyawan/pegawai. Pegawai merupakan salah satu peran penting dalam menjalankan suatu organisasi guna mencapai tujuan organisasi. Manajemen organisasi yang kurang baik akan menimbulkan ketidaknyamanan serta kurangnya kepuasan dalam bekerja.

Pegawai yang bekerja dengan baik dan mendapatkan pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya maka akan menimbulkan kepuasan tersendiri. Menurut Robbins (2003:78) Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima pekerjaan dan jumlah yang mereka yakini seharusnya mereka terima. Menurut Handoko (2001:193) kepuasan kerja mampu menggambarkan apa yang ada dalam pikiran seorang pegawai kepada pekerjaan yang dikerjakannya dimana kepuasan tersebut merupakan kondisi emosi yang dirasakan pegawai apakah bahagia atau tidak bahagia dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kepuasan kerja bisa tercermin dari respon positif pegawai tersebut dalam bekerja sedangkan ketidakpuasan dalam bekerja tercermin dari respon yang kurang baik terhadap pekerjaan.

Kepuasan kerja pegawai akan meningkat apabila telah terpenuhinya kebutuhan pegawai tersebut dalam bekerja. Seorang pegawai yang bekerja di organisasi memiliki tujuan yang berbeda-beda. Salah satu yang paling penting yaitu untuk memenuhi kebutuhan perekonomiannya. Adapun salah satu cara untuk memenuhi kebutuhan tersebut adalah dengan memberikan kompensasi sebagai balas jasa organisasi terhadap pegawainya yang telah bekerja dengan baik. Menurut Mangkunegara (2013:84) kompensasi yang diberikan kepada pegawai sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja dan motivasi kerja serta hasil kerja. Salah satu tujuan seseorang untuk bekerja adalah memperoleh kompensasi yang sebanding dengan apa yang dikerjakannya. Hal ini juga dirasakan oleh peneliti yang merasa pentingnya sebuah kompensasi atas segala pekerjaan yang telah diselesaikan sehingga menimbulkan rasa puas dalam

bekerja karena hasil kerjaan tersebut bernilai. Kompensasi menjadi alat untuk meningkatkan kepuasan kerja dan kinerja karyawan. Pemberian kompensasi yang adil berdasarkan kinerja pegawai akan menimbulkan kepuasan kerja pegawai tersebut. Penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana (2016) menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan, hasil penelitian tersebut juga didukung oleh Widyawati dan Verawati (2016) yang juga menyebutkan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Selain kompensasi faktor internal dalam organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja pegawai yang kemudian berdampak terhadap kinerja. Iklim organisasi juga mempengaruhi nyaman tidaknya pegawai bekerja dalam suatu organisasi. Wirawan (2007:122) mendefinisikan bahwa “iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada persepsi-persepsi yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempunyai pengaruh langsung terhadap kinerja anggota organisasi”. Iklim organisasi merupakan aspek eksternal pekerjaan yang mempengaruhi pekerja dalam menyesuaikan tugas yang mencakup lingkungan pekerjaan, hubungan dengan atasan dan teman sekerja dalam organisasi. Hubungan yang baik antar pegawai mempengaruhi pelaksanaan pekerjaan oleh pegawai. Hubungan yang baik akan menimbulkan kenyamanan dan kepuasan dalam bekerja. Hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Gede Supartha (2015) menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja, selain itu penelitian yang dilakukan oleh



Sullaida (2010) juga menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan.

Keberhasilan organisasi tidak hanya berdasarkan pada tercapainya tujuan kerja, tetapi juga berdasarkan pada proses untuk mencapai tujuan kerja tersebut yaitu kinerja karyawan. Adanya kompensasi yang sesuai untuk balas jasa dan iklim organisasi yang baik akan menjadikan karyawan merasa puas dan nyaman dengan pekerjaan dan lingkungannya. Mengacu pada beberapa faktor tersebut maka akan menimbulkan kinerja yang baik bagi pegawai di suatu organisasi. Menurut Robbins (2001:184) kinerja merupakan pencapaian hasil pekerjaan yang mampu didapatkan oleh pegawai dari pekerjaan yang dibebankan kepadanya berdasarkan pada kriteria dalam pekerjaan tersebut. Organisasi sebaiknya memberikan kompensasi melalui balas jasa yang sesuai dengan sistemnya dan wajib menciptakan iklim organisasi yang baik sehingga mampu memberikan kepuasan kerja, sehingga pegawai memiliki motivasi yang tinggi untuk meningkatkan kinerja masing-masing pegawai tersebut. Jika organisasi memiliki iklim organisasi yang baik dimana pegawai mendapatkan pekerjaan yang disukai, kemudian diiringi dengan adanya komunikasi antar karyawan juga baik maka kinerja pegawai akan meningkat. Penelitian yang dilakukan oleh Ramzan, et.al (2014) menyatakan bahwa kompensasi memiliki pengaruh yang positif terhadap kinerja karyawan, hasil penelitian ini juga didukung oleh penelitian yang dilakukan oleh Sunuharjo dan Ruhana (2016), serta Widayati dan Verawati (2016), Pratama, Hakam dan Nurtjahjono (2015), serta Sopiiah (2013). Selanjutnya yaitu penelitian Githinji and Hazel (2017) menyebutkan bahwa Iklim organisasi berpengaruh positif dan

signifikan terhadap kinerja karyawan, penelitian ini juga didukung oleh Setiawan (2015). Berikutnya yaitu penelitian Saranya (2014) menyebutkan bahwa Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan, hasil yang sama di sampaikan oleh Widyawati dan Yenny, Risqi, dkk (2015), serta Rosita dan Tri (2016).

Berdasarkan hasil yang didapatkan langsung dari petani di Kecamatan Benua Kayong bahwa Ketapang memiliki potensi yang sangat besar dalam pertanian, akan sangat disayangkan jika tidak dimanfaatkan dengan maksimal. Petani berharap pemerintah daerah dapat membantu petani untuk mengembangkan pertanian di wilayah Ketapang tidak hanya mengembangkan perkebunan sawit. Dengan berkembangnya pertanian di Ketapang maka akan meningkatkan pendapatan petani dan masyarakat ketapang, selain itu juga akan meningkatkan pendapatan daerah. Tidak hanya itu, jika pertanian bisa berkembang dengan baik maka tidak perlu mendatangkan hasil pertanian dari luar Ketapang lagi.

Data Tim Evaluasi dan Pengawasan Realisasi Anggaran (TEPRA) di lingkungan Pemerintah Kabupaten Ketapang pada bulan Mei 2017 menunjukkan bahwa serapan anggaran pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang baru mencapai 3,91 % hal ini menimbulkan pertanyaan dari peneliti mengenai kinerja Karyawan pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang karena seharusnya pada bulan Mei 2017 serapan anggaran sudah mencapai 40% dan berdasarkan presentasi tersebut Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten

Ketapang menduduki peringkat 60 dari 61 Perangkat Daerah Kabupaten Ketapang.

Menurut data yang diterima bahwa absensi pegawai menunjukkan hasil yang memuaskan yaitu sebesar 90%, ini berarti absensi pegawai bisa dikatakan sangat baik. Data tersebut tidak sesuai dengan apa yang peneliti dapatkan di lapangan. Berdasarkan observasi yang pernah dilakukan, peneliti beberapa kali melakukan kunjungan untuk mendapatkan data pegawai di dinas tersebut, peneliti melihat ada beberapa meja yang seharusnya di isi oleh pegawai dalam kondisi kosong, sehingga pada saat tersebut peneliti kesulitan untuk memperoleh data karena pegawai yang mengurus data sedang tidak ditempat. Pemerintah Kabupaten Ketapang telah membuat kebijakan pemberian Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) kepada pegawai berdasarkan kinerja dan absensi pegawai, hal ini akan menjadi salah satu pertimbangan pemerintah untuk memberikan tambahan penghasilan jika pegawai jarang berada ditempat kerja.

Mengacu data diatas hal ini menunjukkan bahwa kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang bisa dikatakan tidak sesuai dengan harapan karena pencapaian dalam serapan anggaran sangat jauh dari target, yang seharusnya sudah mencapai 40% pada kenyataannya hanya 3,91% yang sudah tercapai. Mengingat Pemerintah Kabupaten Ketapang pernah mengalami pemotongan anggaran Dana Alokasi Khusus (DAK) pada tahun 2016 dikarenakan serapan anggaran yang rendah, maka peneliti berupaya untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian,

Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang dengan harapan dapat membantu memperbaiki kinerja pada Dinas tersebut.

Untuk mendapatkan kinerja yang baik maka dibutuhkan karyawan yang profesional dan memiliki dedikasi yang tinggi kepada organisasi. Penelitian ini menggunakan responden yang berjumlah 81 orang. Berdasarkan data serapan anggaran diatas maka staff dan pejabat struktural merupakan kunci dari penyusunan anggaran dan administrasi, maka peneliti memutuskan bahwa pengambilan responden penelitian hanya dilakukan untuk staff dan pejabat struktural.

Berdasarkan latar belakang yang telah paparkan, maka Peneliti bermaksud untuk melakukan penelitian dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang”**.

#### **B. Rumusan Masalah**

Mengacu pada latar belakang masalah yang telah dikembangkan, maka akan dirumuskan masalah terkait dengan latar belakang tersebut, yaitu:

1. Seberapa besar pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?
2. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?
3. Seberapa besar pengaruh pemberian kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?

4. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?
5. Seberapa besar pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?
6. Seberapa besar pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?
7. Seberapa besar pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang?

### C. Tujuan Penelitian

Adapun tujuan yang ingin Peneliti capai dari penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui pengaruh pemberian kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.
2. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.
3. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.
4. Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.

5. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.
6. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.
7. Untuk mengetahui pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.

#### **D. Manfaat Penelitian**

Kegunaan dari hasil penelitian ini adalah untuk memberikan saran untuk meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang, terutama:

1. Sebagai bahan masukan dalam meningkatkan kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang khususnya yang berkaitan dengan pemberian kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja.
2. Sebagai bahan evaluasi dalam perumusan kebijakan dan pengambilan keputusan untuk meningkatkan kinerja Pegawai dalam menjalankan tugas pokok dan fungsinya serta memberikan pelayanan publik yang terbaik.
3. Menjadi sumber informasi bagi penelitian selanjutnya.

## BAB II

### TINJAUAN PUSTAKA

#### A. Kajian Teori

##### 1. Kinerja Pegawai

###### a. Pengertian Kinerja Pegawai

Kinerja merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya. Menurut Rivai dan Sagala (2003: 548) mengemukakan bahwa: “Kinerja adalah suatu fungsi dari motivasi dan kemampuan untuk menyelesaikan tugas atau pekerjaan seseorang sepatutnya memiliki derajat kesediaan dan tingkat kemampuan tertentu”. Menurut Bastian (2001:329) kinerja yaitu suatu penggambaran tentang seberapa besar capaian yang telah di dapatkan pegawai dalam mengerjakan pekerjaannya di suatu organisasi atau perusahaan dalam rangka untuk mencapai sasaran, visi, misi dan tujuan yang ditetapkan oleh organisasi tersebut. Sedangkan menurut Robbins (2001:184) kinerja adalah capaian hasil kerja pegawai berdasarkan pada kriteria dari pekerjaan yang dikerjakan pegawai.

Suatu kinerja pegawai tidak terhindar dari sumber daya manusia yang ada pada perusahaan, pegawai sebagai sumber daya manusia yang ada di perusahaan memiliki peran paling besar sebagai orang untuk mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan

perusahaan. Mangkunegara (2005:9) menjelaskan bahwa kinerja adalah bandingan pekerjaan yang telah dicapai pegawai dalam satuan waktu. Sedangkan menurut Wibowo (2007:7) kinerja yaitu mengenai pekerjaan yang dikerjakan pegawai dan mengenai cara untuk mengerjakannya. Menurut Suradinata (2002:150) terdapat faktor-faktor yang dapat berpengaruh terhadap kinerja pegawai di perusahaan yaitu waktu dalam memulai pekerjaan sampai selesainya pekerjaan, disiplin kerja, kemampuan dan keterampilan, motivasi, lingkungan fisik dan non fisik, teknologi dan evaluasi.

**b. Dimensi Kinerja Pegawai**

Dimensi kinerja menurut Mangkunegara (2011:67) adalah sebagai berikut:

1) Kualitas Kerja

Menggambarkan tentang ketelitian, kerapihan pekerjaan, serta kesinambungan pekerjaan. Kualitas kerja yang baik akan mampu terhindar dari terjadinya kesalahan atau ketidak telitian dalam menyelesaikan pekerjaan dan akan menguntungkan untuk perusahaan.

2) Kuantitas Kerja

Kuantitas akan memberikan banyaknya pekerjaan yang telah diselesaikan dalam satu waktu kerja sehingga tercapai dengan tingkat keefisienan dan keefektivitasan yang tinggi.



### 3) Tanggung Jawab

Akan menunjuka seperti apa tanggung jawab pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya, bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan serta memanfaatkan fasilitas yang ada dan bagaimana kesehariaannya.

### 4) Kerjasama

Pegawai bersedia dan siap untuk ambil andil pekerjaan bersama pegawai lain baik secara vertikal atau horizontal baik di dalam organisasi maupun diluar organisasi sehingga mendapatkan hasil kerja yang terbaik.

### 5) Inisiatif

Setiap pegawai memiliki inisiatif untuk menyelesaikan pekerjaan sehingga mampu menangani setiap permasalahan yang ada dalam pekerjaan tanpa harus menunggu perintah dan arahan dari pimpinan, dan bertanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Sudarmanto (2009 : 11), kinerja memiliki beberapa indikator yang terdiri dari beberapa aspek yang bisa dijadikan sebagai tolak ukur dalam pelaksanaan penilaian kinerja pegawai. Dimensi dan ukuran dalam mengukur kinerja akan dibutuhkan karena hal ini bermanfaat bagi pegawai maupun organisasi. Menurut Robbins (2002:155), untuk mengukur penialian kinerja pegawai terdapat beberapa faktor yaitu:

#### 1) Kuantitas hasil kerja

Adalah jumlah pekerjaan yang mampu dikerjakan dan

diselesaikan oleh pegawai. Ukuran kuantitatif akan berhubungan dengan perhitungan berdasarkan proses, penyelesaian serta hasil kerja tersebut. Kuantitas hasil pekerjaan pegawai bisa diketahui berdasarkan pada pencapaian prestasi kerja dan pencapaian target kerja pegawai.

2) **Kualitas hasil kerja**

Adalah mutu yang mampu diberikan oleh pegawai dalam penyelesaian pekerjaan. dalam kualitatif pengukuran berdasarkan pada tingkat kepuasan dalam menyelesaikan pekerjaan.

3) **Ketepatan waktu**

Adalah kesesuaian antara waktu yang diberikan dan waktu selesainya pekerjaan tersebut. Ketepatan waktu dalam menyelesaikan pekerjaan merupakan suatu ukuran yang bersifat kuantitatif. Ketepatan waktu bisa terlihat dari pekerjaan pegawai serta absensi karyawan.

c. **Level – level kinerja**

Berhubungan dengan konsep dari kinerja, menurut Sudarmanto (2009:7) menjelaskan ada 3 (tiga) level kinerja, yaitu:

1) **Kinerja organisasi**

Adalah capaian hasil kerja pegawai yang berada pada tingkat analisis organisasi. Kinerja yang berada di level organisasi ini berkaitan dengan tujuan dari organisasi itu sendiri, sistem manajerial, serta perencanaan organisasi.

## 2) Kinerja proses

Yaitu kinerja yang sedang berada dalam tahapan untuk menciptakan suatu hasil dalam bentuk pelayanan, maupun produk. Dalam level ini kinerja dapat dipengaruhi dari tujuan suatu proses tersebut, manajemen, serta perancangan dalam proses.

## 3) Kinerja individu;

Adalah capaian efektivitas dalam menyelesaikan pekerjaan oleh seorang pegawai. Kinerja dalam hal ini dapat dipengaruhi oleh manajemen pekerjaan, rancangan pekerjaan, karakteristik pegawai, serta tujuan dari pekerjaan tersebut.

### d. Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai

Gibson (2002;56), mengatakan bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja karyawan adalah sebagai berikut :

#### 1) Atribut individu

Adanya jenis atribut yang dimiliki oleh pegawai sehingga dengan adanya atribut tersebut bisa untuk membedakan antar pegawai yang berada dalam organisasi tersebut. Beberapa faktor dibawah ini dapat mempengaruhi kecakapan pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya yang terdiri dari:

- a) Dari sisi demografi seperti: usia, jabatan, jenis kelamin dan lain sebagainya.
- b) Dari sisi kompetensi. seperti: kemampuan, keahlian, kecerdasan pegawai, bakat yang dimiliki pegawai, dan lain-

lain.

c) Dari sisi psikologi. contohnya: perilaku individu, cara bersikap, dan beberapa hal lainnya.

2) Kemauan untuk bekerja

Adanya atribut yang dimiliki oleh pegawai dapat menunjukkan adanya kesempatan yang sama bagi pegawai lain untuk sama-sama mencapai suatu posisi yang diinginkan. Demi tercapainya kinerja yang baik membutuhkan usaha dan kemauan dari pegawai untuk selalu bekerja. Kemauan yang ada dari dalam diri individu adalah merupakan pendorong yang muncul dari dalam diri pegawai sebagai motivasi dan pemicu pegawai untuk mampu bekerja dengan maksimal

3) Dukungan organisasi

Dalam hal mencapai tujuan organisasi maka dibutuhkan dukungan yang berasal dari dalam organisasi tersebut. Hal ini dilakukan agar bisa menangani kekurangan yang bisa muncul yang dapat berasal dari pegawai itu sendiri ataupun dari perusahaan tempat bekerja tersebut.

Berdasarkan pada penjelasan diatas dapat diketahui bahwa perbaikan pada bidang personalia akan selalu mendapat penilaian lebih untuk menghasilkan pegawai yang profesional berdasarkan pada beberapa pendekatan dan kebijakan. Demi mencapai itu semua maka dibutuhkan bimbingan, kesadaran dan kemauan dari dalam diri pegawai untuk mampu bekerja dengan kualitas dan kuantitas terbaik

untuk mencapai kinerja yang optimal. Jika pegawai telah bekerja dengan maksimal maka tujuan yang ditetapkan oleh organisasi dapat tercapai dengan baik. Segala perbaikan yang telah direncanakan akan dapat dicapai dengan baik jika pegawai juga mampu dengan baik memberikan hasil kerjanya.

#### e. **Penilaian dan Pengukuran Kinerja Pegawai**

Mulyadi (2001:415) menyatakan bahwa “penilaian kinerja dilakukan untuk menekan perilaku yang tidak semestinya dan untuk merangsang dan menegakkan perilaku yang semestinya diinginkan melalui umpan balik hasil kinerja pada waktunya serta penghargaan, baik yang bersifat intrinsik maupun ekstrinsik”. selanjutnya Mulyadi (2001:416) menjelaskan Manfaat penilaian kinerja adalah :

- 1) Mengelola operasi organisasi secara efektif dan efisien melalui pemotivasian karyawan secara maksimum.
- 2) Membantu pengambilan keputusan yang bersangkutan dengan karyawan, seperti promosi, transfer dan pemberhentian.
- 3) Mengidentifikasi kebutuhan pelatihan dan pengembangan karyawan dan untuk menyediakan kriteria seleksi dan evaluasi program pelatihan karyawan.
- 4) Menyediakan umpan balik bagi karyawan mengenai bagaimana atasan mereka menilai kinerja mereka.
- 5) Menyediakan suatu dasar bagi distribusi penghargaan.

#### f. **Indikator Kinerja Pegawai**

Mangkunegara (2011:61) menyebutkan indikator kinerja

karyawan sebagai berikut:

- 1) Kecepatan.
- 2) Kemampuan.
- 3) Kerapihan
- 4) Ketelitian.
- 5) Hasil Kerja.
- 6) Jalinan kerja sama.
- 7) Kekompakan.
- 8) Hasil kerja.
- 9) Mengambil keputusan.
- 10) Kemampuan

## 2. Kepuasan Kerja

### a. Pengertian Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja adalah suatu sikap positif yang menyangkut penyesuaian diri yang sehat dari pada karyawan terhadap kondisi dan situasi kerja, termasuk didalamnya upah, kondisi sosial, kondisi fisik, dan kondisi psikologis (Waluyo, 2009 : 180). Menurut Kreitner dan Kinicki (2001:271), kepuasan kerja merupakan tingkat efektifitas maupun gambaran perasaan emosi yang di tunjukan pegawai terhadap pekerjaan yang dikerjakannya. Kepuasan kerja merupakan hal yang dianggap relatif pada setiap pegawai dari berbagai aspek seperti cara berpikir, serta keinginan pegawai. Menurut Robbins (2006:103) Kepuasan kerja sebagai sikap umum individu terhadap pekerjaannya,

sikap tersebut dapat menyangkut puas tidak puas pada seluruh dimensi pekerjaannya.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Ketika seseorang merasakan kepuasan dalam bekerja tentunya ia akan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugasnya. Dengan demikian produktivitas karyawan akan meningkat secara optimal. Kepuasan (*job satisfaction*) merujuk pada sikap umum seseorang individu terhadap pekerjaannya. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaan itu, sebaliknya jika seseorang yang tidak puas dengan pekerjaan menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaan itu.

Kepuasan kerja adalah kombinasi dari kepuasan dan efektif individu dalam perusahaan. Kepuasan afektif didapatkan dari seluruh penilaian emosional yang positif dari pekerjaan karyawan. Kepuasan afektif ini difokuskan pada suasana hati mereka saat bekerja. Perasaan positif atau suasana hati yang positif mengindikasikan kepuasan kerja. Sedangkan kepuasan kerja kognitif adalah kepuasan yang didapatkan dari penilaian logis dan rasional. Dalam suatu organisasi kepuasan kerja bisa berdasarkan pada kompensasi yang di dapatkan oleh pegawai, yang berupa tunjangan, bonus, gaji, fasilitas yang di dapatkan dan lain sebagainya. Menurut Rivai (2004:477) kata puas dapat dilihat berdasarkan pada tiga aspek yaitu pegawai akan merasa

puas jika dipengaruhi oleh beberapa faktor berikut:

- 1) Jika penghasilan yang didapatkan oleh pegawai melebihi harapan yang di inginkan. Jika pegawai merasa termotivasi untuk mencapai target kerja maka pegawai akan berusaha maksimal. Hasil kerja yang maksimal akan menimbulkan kepuasan bagi pegawai.
- 2) Jika hasil yang didapatkan melebihi standar yang telah ditentukan sebelumnya. Jika pegawai mendapatkan hasil yang lebih dari ketentuan organisasi, maka pegawai tersebut memiliki kinerja yang baik dan tinggi sehingga layak untuk mendapatkan reward dari organisasi.
- 3) Jika penghasilan yang di dapatkan pegawai sesuai dengan perjanjian di awal dan kesepakatan ditambah lagi bonus yang selalu ada maka kepuasan akan meningkat.

Menurut Hasibuan (2003:223) tolak ukur tingkat kepuasan kerja yang mutlak tidak ada, karena setiap individu dan karyawan berbeda standar kepuasannya. Indikator kepuasan ini hanya diukur dengan disiplin, moral kerja, dan jika trun over kecil maka secara relatif kepuasan kerja karyawan baik dan begitu pula sebaliknya. Akan muncul kepuasan pada pegawai jika ada kesesuaian antara pekerjaan dengan harapan pegawai. Kepuasan kerja akan menggambarkan keseimbangan antara keinginan dan harapan pegawai terhadap pendapatan yang diberikan oleh organisasi. Maka dari itu, kepuasan kerja akan menjadi sangat dibutuhkan untuk diketahui karena ini



merupakan gambaran dari seorang pegawai.

Berdasarkan referensi diatas, maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja adalah perasaan yang timbul dari dalam diri pegawai yang erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan mendapatkan imbalan setimpal dari pekerjaan tersebut.

#### b. Variabel-Variabel Kepuasan Kerja

Menurut Mangkunegara (2004:177) kepuasan kerja berhubungan dengan variabel-variabel seperti *trun over*, tingkat absensi, umur dan tingkat pekerjaan.

##### 1) *Trun over*

Kepuasan kerja lebih tinggi dihubungkan dengan *trun over* karyawan yang rendah. Sedangkan karyawan yang kurang puas biasanya *trun over* lebih tinggi.

##### 2) Tingkat ketidak hadiran (absensi)

Karyawan yang kurang puas cenderung hadiran tinggi. Mereka sering tidak hadir dengan alasan yang tidak logis dan subjektif.

##### 3) Umur

Ada cenderung karyawan yang tua lebih merasa puas dari pada karyawan yang lebih muda. Hal ini diasumsikan bahwa karyawan yang tua lebih berpengalaman menyesuaikan diri dengan lingkungan kerja.

##### 4) Tingkat pekerjaan

Karyawan yang menduduki tingkat pekerjaan yang lebih tinggi cenderung lebih puas dari pada karyawan yang menduduki

tingkat pekerjaan yang lebih rendah.

**c. Dimensi Kepuasan Kerja**

Menurut Suratman (2003:112) ada lima dimensi yang berhubungan dengan kepuasan kerja, yaitu :

- 1) Gaji atau upah, yaitu suatu hal yang di anggap sangat riskan dan penting untuk menentukan kepuasan kerja pegawai, karena ini adalah pokok untuk memenuhi segala kebutuhan sehari-hari pegawai.
- 2) Pekerjaan tersebut, sejalan dengan gaji yang diberikan inti pekerjaan itu sendiri memiliki peran yang paling penting untuk menentukan kepuasan pegawai terhadap pekerjaan yang di dapatkannya.
- 3) Kesempatan mendapatkan promosi, promosi untuk mendapatkan jabatan yang lebih baik di dalam organisasi akan mendapatkan tanggapan positif bagi pegawai.
- 4) Penyelia, hampir sama dengan yang lainnya hal ini juga membutuhkan peran tersendiri untuk mencapai kepuasan kerja pegawai.
- 5) Rekan kerja sekantor, pegawai akan merasa nyaman apabila dipasangkan dengan rekan kerja yang kompak dan bisa saling berkomunikasi.

Menurut Robbins dan Judge (2013:79) kepuasan kerja memiliki lima dimensi yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri dengan indikator: tugas, kesempatan belajar,

dan tanggung jawab.

- 2) Gaji saat ini, dengan indikator: sistem penggajian dan keadilan penggajian.
- 3) Kesempatan promosi, dengan indikator: peluang promosi.
- 4) Pimpinan, dengan indikator: gaya memimpin.
- 5) Rekan kerja, dengan indikator: dukungan antar rekan kerja.

#### d. Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Menurut Rivai (2010: 860) untuk mengukur kepuasan kerja seorang karyawan adalah menggunakan:

- 1) Isi pekerjaan, penampilan tugas pekerjaan yang actual dan sebagai kontrol terhadap pekerjaan;
- 2) Supervisi;
- 3) Organisasi dan manajemen;
- 4) Kesempatan untuk maju;
- 5) Gaji dan keuntungan dalam bidang financial lainnya seperti adanya insentif;
- 6) Rekan kerja;
- 7) Kondisi pekerjaan.

Apabila dari diri pegawai timbul rasa kepuasan dalam kerjanya maka pegawai tersebut akan merasa nyaman dan loyal kepada perusahaan. Dengan mengetahui hasil kerja yang dikerjakan, maka perusahaan perlu untuk mengetahui faktor yang dapat mempengaruhi tingkat kepuasan itu. Menurut Luthans (2006:243) terdapat lima faktor untuk dapat menentukan kepuasan kerja, yaitu:

- 1) Pekerjaan itu sendiri, keadaan dimana pekerjaan tersebut terasa sangat disenangi oleh pegawai, dan pegawai merasa mendapatkan kesempatan untuk mempelajari pekerjaan tersebut serta merasa bertanggung jawab terhadap pekerjaannya.
- 2) Gaji, besarnya gaji yang didapatkan oleh pegawai dimana gaji dianggap sebagai sesuatu yang bisa menjadi perbandingan dengan pegawai lain di dalam perusahaan
- 3) Kesempatan promosi, apabila pegawai mendapatkan kesempatan untuk dapat berkembang serta mampu untuk mendapatkan pengalaman kerja yang lebih dengan adanya kesempatan promosi untuk mendapatkan jenjang pekerjaan lebih baik lagi maka akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai.
- 4) Pengawasan, penyelia sebaiknya selalu mengawasi dan membantu pekerjaan pegawai baik itu dukungan secara teknis maupun secara personal.
- 5) Rekan kerja, pada dasarnya setiap orang membutuhkan hubungan sosial antara dirinya dengan orang lain. Apabila terjadi kesalahpahaman dan tidak kompak antar rekan kerja maka akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai di dalam perusahaan dan kepuasan terhadap kerjanya.

Menurut Mangkunegara (2004:120) adapun faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja yaitu :

- 1) Faktor psikologik, yaitu faktor yang berkaitan dengan psikologi atau kejiwaan pegawai yang bisa berupa keinginan, ketertarikan

terhadap pekerjaan, kemampuan yang dimiliki, sikap kerja, serta bakat dari pegawai tersebut.

- 2) Faktor sosial, yaitu segala hal yang berkaitan dengan komunikasi sosial yang terjalin antara pegawai dengan pegawai ataupun pegawai dengan pimpinan.
- 3) Faktor fisik, yaitu segala hal yang berkaitan dengan keadaan lingkungan pekerjaan dan keadaan diri pegawai yang berupa kesehatan pegawai, jenis kelamin, usia, keadaan fisik dan lain sebagainya.
- 4) Faktor finansial, adalah segala macam faktor yang berkaitan dengan kesejahteraan pegawai di dalam perusahaan seperti gaji yang di dapatkan, jaminan kesehatan, fasilitas kantor, bonus dan tunjangan, serta promosi jabatan.

**e. Indikator kepuasan kerja**

Robbins dan Judge (2013 : 79) menyatakan indikator kepuasan kerja yaitu sebagai berikut:

- 1) Tugas
- 2) Kesempatan Belajar
- 3) Tanggung Jawab
- 4) Sistem Penggajian
- 5) Keadilan Penggajian
- 6) Peluang Promosi
- 7) Gaya Memimpin
- 8) Dukungan Rekan Kerja

### 3. Kompensasi

#### a. Pengertian Kompensasi

Menurut Simamora (2004: 442) Kompensasi (*compensation*) meliputi imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian. Menurut Hasibuan (2012 : 118) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan”. Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima oleh karyawan sebagai imbalan jasa yang mereka dapatkan dari organisasi. Sebagai seorang pegawai akan merasa dihargai usaha dan pekerjaannya dan akan setia kepada organisasi perusahaan. Menurut Rivai dan Sagala (2003: 741) menyatakan bahwa: “Kompensasi merupakan sesuatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan. Pemberian kompensasi merupakan salah satu pelaksanaan fungsi MSDM yang berhubungan dengan semua jenis pemberian penghargaan individual sebagai pertukaran dalam melakukan tugas keorganisasian.”

Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi. Menurut Dessler (2007:46) Kompensasi karyawan adalah semua bentuk pembayaran atau hadiah yang diberikan kepada karyawan dan muncul dari pekerjaan mereka”. Menurut Hasibuan (2005: 118-119) mengatakan bahwa kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang,

barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan balas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Sedangkan menurut Werther dan Davis dalam Wibowo (2007:134) mendefinisikan kompensasi sebagai apa yang diterima pekerja sebagai tukaran atas kontribusinya kepada organisasi.

Berdasarkan definisi diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi yaitu sesuatu yang diterima baik itu berbentuk uang atau barang yang diterima oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan sebagai imbalan atau balas jasa.

#### **b. Tujuan Pemberian Kompensasi**

Menurut Sofyandi (2008:132) kompensasi diberikan kepada pegawai dengan tujuan untuk:

- 1) Sebagai alat untuk membangun hubungan baik antara pegawai dan pimpinan. Ini berarti dengan terjalinnya hubungan yang baik akan mendapatkan hasil yaitu komitmen dari pegawai tentang hak dan kewajiban yang seharusnya di emban oleh masing-masing personal.
- 2) Membuat pegawai merasa puas, yaitu dengan kepuasan kerja yang di dapatkan pegawai, maka pegawai tersebut akan memberikan kinerja terbaik yang dimilikinya.
- 3) Sebagai bentuk motivasi kepada pegawai dalam melakukan pekerjaannya. Kompensasi diberikan supaya pegawai memiliki semangat yang tinggi dalam bekerja dan menjadi faktor untuk bisa memenuhi segala kebutuhan kesehariannya.

- 4) Sebagai pendisiplinan kerja kepada pegawai. Dengan memberikan imbalan yang sesuai kepada pegawai maka diharapkan pula pegawai lebih disiplin dalam bekerja. Pegawai akan merasa tidak nyaman jika tidak mematuhi peraturan dan tidak akan melanggar setiap peraturan yang ada.

Tujuan pemberian kompensasi menurut Hasibuan (2008:121-122) yaitu sebagai berikut :

- 1) Sebagai jalinan untuk kerja sama, kompensasi menjadi penghubung untuk menjalin kerja sama antara organisasi dengan pegawai. Setiap pegawai harus mampu untuk melaksanakan dan melakukan setiap pekerjaan yang dibebankan kepadanya, sedangkan organisasi/ perusahaan siap untuk memberikan imbalan terhadap pekerjaan yang telah di berikan sesuai dengan kesepakatan.
- 2) Kepuasan kerja, besarnya imbalan yang diterima oleh pegawai maka bisa untuk memenuhi segala kebutuhan pegawai tersebut baik itu kebutuhan fisik maupun kebutuhan non fisik.
- 3) Pengadaan efektif, dengan adanya pemberian kompensasi yang besar, pengadaan karyawan yang berkualitas maka akan mempermudah organisasi.
- 4) Motivasi, apabila pendapatan pegawai dirasakan cukup besar, maka akan mempermudah pimpinan untuk memberikan motivasi terhadap pegawainya.
- 5) Stabilitas karyawan, adanya pemberian kompensasi yang sesuai



dengan pekerjaan pegawai maka stabilitas kerja pegawai akan terjaga dan akan memperkecil kemungkinan terjadinya *turn-over*.

- 6) Disiplin, adanya sistem kompensasi yang memadai maka pegawai akan lebih disiplin. Pegawai akan merasa perlu untuk mematuhi peraturan yang ada.
- 7) Pengaruh adanya serikat buruh, pemberian kompensasi yang memadai maka akan memperkecil kemungkinan terjadinya pengaruh serikat buruh dan pegawai akan lebih fokus terhadap kerjanya.
- 8) Pengaruh pemerintah, apabila kompensasi yang diberikan oleh perusahaan sesuai dengan undang-undang buruh yang ada maka pemerintah tidak bisa untuk melakukan intervensi.

### c. Dimensi Kompensasi

Sofyandi (2008:160) menyatakan Kompensasi memiliki dua jenis yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung diberikan dalam bentuk gaji, insentif/bonus, dan tunjangan jabatan. Sedangkan kompensasi tidak langsung biasanya berupa tunjangan-tunjangan.

#### 1) Kompensasi Langsung

Kompensasi langsung yaitu balas jasa yang diberikan kepada para pegawai yang dikaitkan secara langsung dengan kinerja pegawai tersebut. Jenis-jenis kompensasi langsung yaitu sebagai berikut:

- a) Upah yaitu balas jasa yang dibayarkan kepada karyawan serta mempunyai jaminan yang pasti. Maksudnya bahwa gaji

akan tetap dibayarkan walaupun karyawan tersebut tidak masuk kerja.

b) Insentif/bonus yaitu imbalan langsung yang diberikan kepada karyawan karena kinerja melebihi standar yang ditentukan. Guna lebih mendorong produktivitas kerja yang lebih tinggi, banyak organisasi menganut sistem insentif sebagai bagian dari sistem kompensasi yang berlaku bagi para karyawan sebuah organisasi. Insentif diberikan sebagai imbalan yang berkaitan langsung dengan kinerja. Dalam Pegawai Negeri Sipil, insentif diberikan dalam bentuk tunjangan kinerja yang diberikan pada tiap akhir tahun dan besarnya maksimal tiga kali lipat dari gaji. Insentif salah satu teknik yang lumrah digunakan untuk mendorong para karyawan meningkatkan produktivitas kerjanya dengan memberi insentif finansial berdasarkan hasil pekerjaan karyawan.

c) Tunjangan jabatan yaitu tunjangan yang diberikan kepada karyawan yang menduduki suatu jabatan tertentu dalam suatu organisasi. Tunjangan ini hanya diberikan kepada karyawan yang mempunyai jabatan saja sehingga tidak semua karyawan mendapatkan tunjangan jabatan.

## 2) Kompensasi Tidak Langsung

Kompensasi tidak langsung diberikan kepada pegawai dengan tidak mengaitkannya secara langsung dengan kinerja pegawai

tersebut. Kompensasi ini diberikan dalam rangka meningkatkan kesejahteraan pegawai yang kemudian akan berpengaruh pula kepada kinerja para pegawai dalam suatu organisasi. Tunjangan termasuk bentuk kompensasi tidak langsung yang diberikan oleh organisasi kepada para pegawainya. Menurut Ruky (2002: 159) Tunjangan adalah segala pembayaran tambahan oleh pengusaha kepada karyawan berupa tunai dan diberikan secara rutin atau periodik.

Menurut Hasibuan (2008:130) pada umumnya kompensasi dapat terbagi kedalam tiga hal sebagai berikut:

- 1) Kompensasi Langsung, yaitu imbalan yang berupa gaji atau upah yang diberikan kepada pegawai secara berkala berdasarkan ketentuan waktu yang telah ditetapkan.
- 2) Kompensasi Tidak Langsung, adalah pemberian balas jasa atau imbalan kepada pegawai diluar dari imbalan tetap nya/ gaji. Imbalan ini bisa berupa materi atau barang.
- 3) Insentif, pemberian penghargaan kepada pegawai yang pemberiannya bertujuan untuk memberikan motivasi kepada pegawai supaya pegawai tersebut mampu bekerja dengan maksimal.

Berdasarkan Peraturan Pemerintah Nomor 58 Tahun 2005 pasal 63 Ayat (2) berbunyi “Pemerintah daerah dapat memberikan tambahan penghasilan kepada pegawai negeri sipil daerah berdasarkan pertimbangan yang obyektif dengan memperhatikan

kemampuan keuangan daerah dan memperoleh persetujuan DPRD sesuai dengan ketentuan peraturan perundang-undangan”. Sedangkan dalam pasal penjelasannya yang dimaksudkan dengan tambahan penghasilan yang diberikan kepada pegawai negeri sipil dalam rangka peningkatan kesejahteraan pegawai adalah berdasarkan prestasi kerja, tempat bertugas, kondisi kerja dan kelangkaan profesi.

**d. Indikator Kompensasi**

Menurut Simamora (2004:445) kompensasi memiliki indikator sebagai berikut:

- 1) Upah dan gaji, pemberian upah dan gaji dihitung berdasarkan pada jam kerja pegawai. Upah yaitu imbalan yang biasa digunakan oleh perusahaan untuk pegawai yang bekerja sebagai buruh. Pada umumnya gaji diberikan pada waktu tertentu seperti setiap bulan, setiap minggu maupun setiap tahun.
- 2) Insentif adalah imbalan lain yang diberikan kepada pegawai diluar gaji pokok.
- 3) Tunjangan, dalam hal ini yang dimaksudkan adalah seperti tunjangan kesehatan, tunjangan pensiun, atau tunjangan lain yang masih menyangkut dengan pegawai.
- 4) Fasilitas, sebagai contohnya fasilitas bisa berupa fasilitas rumah, kendaraan, keanggotaan di suatu badan atau grup, atau fasilitas perjalanan, dan sebagainya. Fasilitas merupakan sub bagian dari kompensasi yang biasanya di dapatkan oleh pegawai yang memiliki jabatan di perusahaan

#### 4. Iklim Organisasi

##### a. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi menurut Davidson (2000:21) adalah “karakteristik yang menggambarkan suatu organisasi dan yang membedakan organisasi tersebut dengan organisasi yang lain dan mempengaruhi perilaku seseorang dalam organisasi tersebut”. Dalam referensi lain, Siagian (2011:63), menjelaskan bahwa “iklim organisasi sebagai kondisi kerja yang bersifat fisik dan non fisik dan lingkungan kerja yang turut berpengaruh terhadap perilaku dan yang menjadi faktor motivasional yang perlu mendapat perhatian setiap pemimpin dalam organisasi”.

Menurut Simamora (2001: 81) iklim organisasi adalah “lingkungan internal atau psikologi organisasi”. Sedangkan Sedarmayanti (2010:75) mengatakan bahwa “iklim adalah persepsi dan bersifat deskriptif. Persepsi adalah suatu sensasi atau realisasi yang dialami oleh seseorang. Deskripsi adalah apa yang dilaporkan orang mengenai sensasi ini. Sekumpulan persepsi secara relatif bersifat konstan yang dimiliki anggota organisasi mengenai karakteristik dan kualitas budaya organisasi. Mereka membedakan antara situasi aktual (yakni budaya) dan persepsi dari itu (iklim).

Berdasarkan teori-teori di atas iklim organisasi adalah gambaran tentang karakteristik lingkungan suatu organisasi dimana pegawai melakukan suatu pekerjaan dan munculnya perasaan nyaman ketika pegawai melakukan pekerjaan di dalam organisasi tersebut.

## b. Dimensi Iklim Organisasi

Lila (2011:47) menyebutkan bahwa ada enam dimensi iklim organisasi, yaitu :

1. *Flexibility/conformity*. Fleksibilitas dan conformity merupakan Persepsi karyawan tentang :
  - 1) Banyaknya peraturan, berlakunya kebijakan serta beberapa prosedur yang dianggap tidak penting.
  - 2) Adanya gagasan atau ide dari pegawai yang diterima oleh pimpinan.
2. *Responsibility*. Perasaan yang dirasakan oleh pegawai:
  - a. Pegawai bisa melakukan pekerjaan dengan tanpa adanya pengawasan yang ketat.
  - b. Pegawai bisa bertanggung jawabkan hasil kerjanya.
  - c. Pegawai lebih merasa proses adalah bagian dari pekerjaannya.
3. *Standards*. Perasaan yang dirasakan oleh pegawai:
  - a. Manajerial menetapkan pegawai untuk melaksanakan pekerjaan dengan maksimal.
  - b. Mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
  - c. Bisa untuk mentoleransi hal yang tidak sesuai dengan standar.
4. *Reward*. Perasaan yang dirasakan oleh pegawai:
  - a. Penghargaan terhadap pekerjaan yang dikerjakan pegawai.

- b. Adanya umpan balik dari perusahaan untuk mengetahui kinerja pegawai.
5. *Clarity*. Perasaan yang dirasakan oleh pegawai:
    - a. Pegawai mengetahui tugas pokok dan pekerjaan yang di daptkannya.
    - b. Pegawai mengetahui peranannya di dalam perusahaan yang berkaitan dengan tujuan utama perusahaan.
  6. *Team Commitmen*. Perasaan yang dirasakan oleh pegawai:
    - a. Pegawai memiliki kebanggan terhadap organisasinya.
    - b. Pegawai akan berusaha semaksimal mungkin untuk memberikan yang terbaik.
    - c. Setiap pegawai melakukan pekerjaan demi mencapai setiap tujuan yang telah di sepakati.

Davidson (2000:28) mengemukakan ada beberapa dimensi iklim organisasi yaitu:

- 1) *Leader facilitation and support* (fasilitas dan dukungan dari pimpinan), menggambarkan perilaku pimpinan dalam menyelesaikan masalah dan pekerjaan yang berdasarkan pada jadwal aktivitas, fasilitas interpersonal dll.
- 2) *Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan), pada umumnya ini menggambarkan terjalinnya hubungan antar sesama pegawai di dalam perusahaan dan efektivitas mereka antar rekan kerja.
- 3) *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja), hal ini

mengenai konflik yang mungkin bisa terjadi dalam perusahaan mengenai tujuan yang ingin dicapai, peran dalam pekerjaan, tekanan dalam bekerja dan lain-lain

- 4) *Organizational planning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka), gambaran mengenai efektivitas, penyusunan rencana, serta struktur di dalam organisasi yang berkaitan dengan standar kerja yang ditetapkan, konsistensi, serta kepercayaan.
- 5) *Job standards* (Standar kerja), gambaran mengenai tingkat pekerjaan berdasarkan pada standar kerja yang berkaitan dengan kualitas kerja, lamanya penyelesaian kerja, pelatihan, serta tingkat keakuratan pekerjaan.

Iklm organisasi merupakan satu karakteristik yang menggambarkan iklim organisasi tersebut. Dalam dimensi organisasi terdapat berbagai jenis yang berbeda tergantung dari masing-masing perusahaan. Stringer dalam Wirawan (2007:131-133) menyatakan beberapa dimensi iklim organisasi yaitu:

- 1) *Struktur (Structure)*, struktur organisasi merupakan suatu gambaran dari organisasi yang bertanggung jawab atas segala yang terjadi di dalam organisasi. Struktur akan lebih baik lagi jika bisa memberikan gambaran lebih baik lagi dalam pekerjaannya. Serta struktur akan memburuk jika tidak ada kejelasan mengenai pembagian tugas dan pekerjaan, serta mengenai kewenangan dalam mengambil keputusan di dalam lingkungan tersebut.



- 2) Standar-standar (*Standards*). Standard digunakan sebagai acuan untuk meningkatkan kinerja dan perasaan bangga dari setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya agar bisa maksimal. Tingginya standar yang ditetapkan akan memaksa pegawai untuk bekerja semaksimal mungkin dan memberikan kinerja terbaiknya. Sedangkan standar kerja yang rendah akan membuat rendah pula kinerja pegawai.
- 3) Tanggung Jawab (*Responsibility*). Tanggung jawab diberikan kepada setiap pegawai yang mengasumsikan bahwa mereka juga adalah bos dalam pekerjaan mereka sendiri dan mereka mampu mengambil keputusan sendiri terhadap pekerjaannya tanpa harus menunggu arahan dari pimpinan atau orang lain. Tanggung jawab yang tinggi dari setiap pegawai akan memacu pegawai untuk mampu memecahkan masalah nya sendiri dan mampu untuk mengambil keputusan. Tanggung jawab yang rendah terhadap pekerjaan menandakan bahwa pegawai tidak mampu untuk mengambil resiko pekerjaan.
- 4) Penghargaan (*Recognition*). Memberikan gambaran bahwa setiap pegawai akan merasa dihargai apabila pegawai tersebut mampu untuk menyelesaikan pekerjaannya dengan baik. Penghargaan bisa menjadi tidak baik untuk pegawai atau bisa menjadi hukuman jika tidak bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik. Penghargaan akan dirasakan rendah jika imbalan yang didapatkan oleh pegawai tidak sesuai dengan beban pekerjaan mereka.

- 5) Dukungan (*Support*). Timbulnya rasa saling mempercayai antar pegawai dan adanya dukungan antara sesama rekan kerja. Dukungan akan terasa baik dan tinggi jika pegawai didalam suatu kelompok merasa dihargai dan dianggap dengan baik oleh anggota kelompok lain serta oleh pimpina, dan akan merasa dibantu jika ada kesulitan. Dukungan dianggap rendah jika pegawai merasa dirinya tidak dianggap oleh anggota yang lain.
- 6) Komitmen (*commitment*). Setiap pegawai memiliki rasa bangga terhadap perusahaannya dan tingginya loyalitas pegawai terhadap pentingnya untuk mencapai tujuan perusahaan. Komitmen yang tinggi akan berhubungan dengan tingginya loyalitas pegawai, sedangkan komitmen tergolong rendah jika pegawai tidak peduli dengan pegawai lainnya dan tidak peduli terhadap tujuan organisasi.

**c. Indikator iklim organisasi**

Menurut Lila (2011:47) indikator iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

- 1) Banyaknya peraturan, penetapan kebijakan serta munculnya prosedur yang di anggap tidak penting.
- 2) Terbuka untuk menerima ide baru.
- 3) Pegawai mampu bekerja tanpa harus selalu diawasi.
- 4) Pegawai mampu untuk bertanggung jawab terhadap hasil kerjanya.
- 5) Pegawai menganggap proses sebagai hak mereka.

- 6) Manajemen selalu menekankan untuk selalu bekerja dengan baik.
- 7) Mampu mencapai tujuan yang telah ditetapkan.
- 8) Mampu untuk memberikan toleransi terhadap pekerjaan yang tidak memenuhi standar.
- 9) Pegawai diakui dan diberikan penghargaan terhadap hasil kerjanya.
- 10) Pengakuan dan umpan balik secara langsung dan beragam yang berhubungan dengan kinerja pegawai.
- 11) Pegawai mampu untuk mengetahui apa yang menjadi harapan atas pekerjaan mereka.
- 12) Pegawai mampu untuk mengetahui peranan mereka yang berkaitan dengan tujuan dan sasaran yang ditetapkan perusahaan.
- 13) Pegawai merasa bangga menjadi bagian dari organisasi.
- 14) Pegawai bersedia bekerja lebih dari yang ditentukan jika memang diperlukan.
- 15) Setiap pegawai bekerja demi mencapai setiap tujuan yang telah disepakati secara bersama sebelumnya.

## B. Penelitian Terdahulu

Adapun beberapa penelitian yang terdahulu yang relevan dengan penelitian ini dan dapat dijadikan sebagai referensi, antara lain sebagai berikut:

Tabel 2.1  
Penelitian Terdahulu

No	Judul	Penulis	Variabel	Tujuan	Populasi Sampel, dan Analisis Data	Hasil Penelitian
1	Pengaruh iklim organisasi dan motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai balai wilayah sungai Bali-Penida	Sarah Rahmawati dan Wayan Gede Supartha (2015)	Iklim Organisasi, Motivasi Kerja dan Kepuasan Kerja	<ol style="list-style-type: none"> <li>Untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali - Penida.</li> <li>Untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali - Penida.</li> </ol>	Populasi 214 orang, sampel 139 orang. Teknik analisis data adalah regresi linear berganda	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan pada kepuasan kerja pegawai Balai Wilayah Sungai Bali-Penida
2	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)	Teguh Retnoningsih, Bambang Swasto Sunuharjo dan Ika Ruhana (2016)	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>Mendeskripsikan keadaan kompensasi finansial, kompensasi non finansial, kepuasan kerja karyawan dan kinerja karyawan di PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang,</li> <li>Mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kepuasan kerja karyawan,</li> <li>Pengaruh kompensasi non finansial terhadap kepuasan kerja karyawan,</li> <li>Pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan,</li> <li>Pengaruh kompensasi non</li> </ol>	75 responden. Teknik analisis data yaitu Analisis Jalur ( <i>Path</i> )	<ol style="list-style-type: none"> <li>Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan</li> <li>Kompensasi finansial berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>

				finansial terhadap kinerja karyawan, dan pengaruh kepuasan kerja karyawan terhadap kinerja Karyawan		
3	Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja dan kinerja karyawan (studi pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar)	Sapta Rini Widyawati dan Yenny Verawati (2016)	Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar.</li> <li>2. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar.</li> <li>3. Untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar.</li> </ol>	Populasi dan sampel yaitu seluruh karyawan yang berjumlah 35 orang. Analisis data dengan menggunakan model persamaan struktural berbasis variance atau <i>component based structural equation model</i> .	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja</li> <li>2. Kompensasi berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> <li>3. Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan</li> </ol>
4	Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang)	Stefanus Andi Pratama, Moehammad Soe'oad Hakam, Gunawan Eko Nurtjahjono (2015)	Kompensasi dan Kinerja Karyawan	Menunjukkan signifikansi pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan.	Populasi dan Sampel adalah seluruh karyawan yang berjumlah 49 Karyawan. Teknik Analisis Regresi Linear Berganda	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
5	Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. PLN Cabang Lhokseuma	Sullaida (2010)	Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja	Untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja	Sampel penelitian adalah 66 orang karyawan.ss Teknik analisis regresi berganda.	Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan

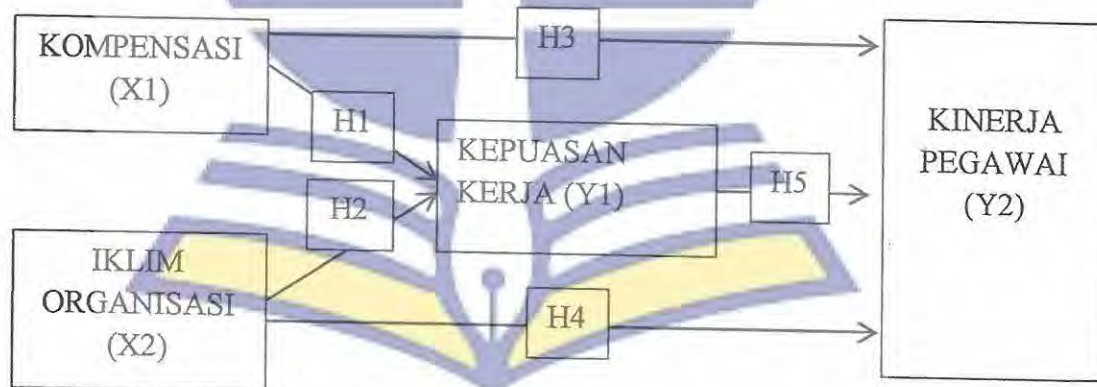
6	Analisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan <i>kansei engineering</i> perusahaan XYZ	Riza Ovita Risqi, Mirwan Ushada dan Wahyu Supartono (2015)	Kepuasan kerja, beban kerja dan kinerja karyawan	Mengetahui besar pengaruh kepuasan kerja dan beban kerja terhadap kinerja Karyawan	Sampel yaitu perwakilan masing-masing bagian produksi perusahaan. Teknik analisis penelitian yaitu analisis regresi berganda	Kepuasan kerja berpengaruh terhadap kinerja karyawan
7	Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening	Titik Rosita dan Tri Yuniati (2016)	Kepuasan kerja, kinerja karyawan dan komitmen organisasional	Menguji pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasi sebagai variabel intervening	Sampel yaitu 125 responden. Teknik analisis jalur ( <i>path</i> )	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan
8	Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Kiki Cahaya Setiawan (2015)	Iklim organisasi dan kinerja karyawan	Untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang	Populasi dan sampel sebanyak 250 karyawan, dengan analisis jalur ( <i>path analysis</i> )	Terdapat pengaruh yang signifikan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan
9	<i>Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)</i>	Muhammad Ramzan, Hafiz M. Kashif Zubair, Ghazanfar Ali dan Muhammad Arslan (2014)	Kompensasi dan kinerja karyawan	Untuk mengukur dampak kompensasi terhadap kinerja karyawan	Populasi yaitu terdiri dari 45 bank, dan sampel sebanyak 200 responden. Analisis Anova	Kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan
10	<i>Influence of Job</i>	Kamala Saranya	Kepuasan kerja dan	Untuk meneliti hubungan antara	Sampel sebanyak 80	Kepuasan kerja berpengaruh

	<i>Satisfaction on Employees' Performance - A general Perspective</i>	(2014)	kinerja pegawai	kepuasan kerja karyawan pada kinerja karyawan	responden. Analisis data yaitu Chi-square	terhadap kinerja karyawan
11	<i>The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesia</i>	Sopiah (2013)	Kompensasi, kepuasan kerja dan kinerja karyawan	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Untuk mengetahui kompensasi yang diperoleh karyawan outsourcing bank syariah di Malang</li> <li>2. Untuk mengetahui kepuasan kerja karyawan outsourcing bank syariah di Malang</li> <li>3. Untuk mengetahui kinerja pegawai outsourcing bank syariah di Malang</li> <li>4. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi finansial terhadap kinerja karyawan secara langsung</li> <li>5. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja</li> <li>6. Untuk mengetahui pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan</li> <li>7. Menentukan pengaruh kompensasi non finansial terhadap kinerja karyawan</li> </ol>	Populasi sebanyak 436 orang, sampel yaitu 141 orang. Teknik analisis yang digunakan adalah	<ol style="list-style-type: none"> <li>1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan</li> <li>2. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan melalui kepuasan kerja</li> </ol>
12	<i>Influence of organizational climate on</i>	Naomi W. Githinji dan Hazel Gachunga	Iklim organisasi dan kinerja karyawan	Untuk menetapkan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan di	Populasi sebanyak 172 karyawan, sampel 126	Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan

<i>employee performance in state corporations in Kenya: a case of Kenya industrial estates limited</i>	(2016)		Korporasi Negara di Kenya, dengan fokus khusus pada Kenya Industrial Estates Limited.	responden. Analisis data yaitu statika deskriptif dan inferensial statistik	terhadap kinerja karyawan.
--	--------	--	---	---	----------------------------

### C. Kerangka Berpikir

Penulisan ini menjelaskan tentang Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dan Dampaknya pada Kinerja Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. Keberhasilan pengaruh ini secara nyata berbentuk kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang. Adapun kerangka pemikiran penelitian ini adalah sebagai berikut:



Gambar 2.1 Bagan Kerangka Berfikir

### D. Hipotesis

- H1: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang;
- H2: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang;



- H3: Terdapat pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang;
- H4: Terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang;
- H5: Terdapat pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.

### E. Operasionalisasi Variabel

Variabel penelitian adalah suatu atribut atau sifat atau nilai dari orang atau objek yang mempunyai variasi antara satu dengan yang lainnya dalam kelompok itu (Sugiyono, 2002). Penelitian ini terdiri dari tiga variabel yakni variabel dependen, variabel independen dan variabel intervening.

#### 1. Variabel Bebas (Independen)

Variabel independen yang biasa juga disebut sebagai variabel bebas adalah variabel yang menjadi stimulus. Menurut Sugiyono (2004) Variabel bebas menjadi variabel yang mempengaruhi sehingga menimbulkan variabel terikat. Dalam penelitian ini variabel independen adalah Kompensasi dan Iklim Organisasi.

#### 2. Variabel Terikat (Dependen)

Menurut sugiyono (2004), variabel dependen sering juga disebut variabel output, kriteria, konsekuen atau variabel terikat. Variabel terikat adalah variabel yang dipengaruhi atau yang terjadi akibat variabel bebas. Sedangkan menurut Ferdinand (2006) variabilitas dari faktor inilah yang berusaha untuk dijelaskan oleh seorang peneliti. Sedangkan yang menjadi

variabel terikat dalam penelitian ini adalah kinerja Pegawai.

3. Variabel Intervening

Menurut Ghozali (2005) Variabel intervening adalah variabel yang menjadi penghubung antara variabel bebas dan variabel terikat yang akan menyebabkan terjadinya hubungan secara langsung ataupun tidak langsung yang bisa diukur. Dalam penelitian ini yang merupakan variabel intervening adalah kepuasan kerja.

Tabel 2.2  
Operasional Variabel

No	Variabel	Definisi Operasional	Dimensi	Indikator
1.	Kompensasi (X <sub>1</sub> )	Sesuatu yang diterima baik itu berbentuk uang atau barang yang diterima oleh seseorang setelah melakukan suatu pekerjaan sebagai imbalan atau balas jasa.	1. Kompensasi Langsung  2. Kompensasi Tidak Langsung  (Sofyandi, 2008:160)	a. Upah b. Insentif c. Tunjangan Jabatan  a. Tunjangan atau Bonus  (Sofyandi, 2008:160)
2.	Iklm Organisasi (X <sub>2</sub> )	Gambaran tentang karakteristik lingkungan suatu organisasi dimana pegawai melakukan suatu pekerjaan dan munculnya perasaan nyaman ketika pegawai melakukan pekerjaan di dalam organisasi tersebut.	1. <i>Flexibility / conformity</i>  2. <i>Responsibility</i>  3. <i>Standards</i>  4. <i>Reward</i>  5. <i>Clarity</i>	a. Aturan b. Ide / Pendapat  a. Pengawasan b. Tanggung Jawab c. Proses  a. Penekanan b. Tantangan c. Toleransi  a. Pengakuan b. Umpan Balik  a. Harapan dalam tugas b. Peran  a. Bangga

			6. <i>Team Commitmen</i> Lila (2011:47)	b. Upaya c. Tujuan bersama Lila (2011:47)
3.	Kepuasan Kerja (Y <sub>1</sub> )	perasaan yang timbul dari dalam diri pegawai yang erat kaitannya dengan pekerjaan yang dilakukan, dan karyawan mendapatkan imbalan setimpal dari pekerjaan tersebut	1. Pekerjaan 2. Gaji 3. Kesempatan Promosi 4. Pimpinan 5. Rekan Kerja Robbins dan Judge (2013 : 79)	a. Tugas b. Kesempatan Belajar c. Tanggung Jawab  a. Sistem Penggajian b. Keadilan Penggajian  a. Peluang Promosi  a. Gaya Memimpin  a. Dukungan Rekan Kerja Robbins dan Judge (2013 : 79)
4.	Kinerja Pegawai (Y <sub>2</sub> )	hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.	1. Kuantitas Kerja 2. Kualitas Hasil 3. Kerja Sama 4. Tanggung Jawab 5. Inisiatif Mangkunegara (2011:61)	a. Kecepatan b. Kemampuan  a. Kerapihan b. Ketelitian c. Hasil Kerja  a. Jalinan Kerja Sama b. Kekompakan  a. Hasil Kerja b. Mengambil Keputusan  a. Kemampuan Mangkunegara (2011:61)

## BAB III

### METODE PENELITIAN

#### A. Desain Penelitian

Menurut Nazir (2009:84) mendefinisikan desain penelitian adalah semua proses yang diperlukan dalam perencanaan dan pelaksanaan penelitian. Dalam melakukan penelitian sangat diperlukan untuk melakukan perencanaan dan perancangan penelitian, hal ini di tujukan agar penelitian yang dilakukan dapat berjalan dengan baik dan sistematis. Penelitian ini bersifat hubungan causal explanatory dalam bentuk survey yang bertujuan mengetahui pola hubungan sebab akibat antara variabel Kompensasi, Iklim Organisasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai.

#### B. Populasi dan Sampel

##### 1. Populasi

Populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas obyek/subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang diterapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya Sugiyono (2004: 72). Populasi dalam penulisan ini adalah seluruh staf Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan di Kabupaten Ketapang yang berjumlah 81 orang.

##### 2. Sampel

Sample adalah kelompok anggota yang menjadi bagian populasi yang juga memiliki karakteristik populasi serta bersifat representative

artinya sample haruslah mencerminkan dan bersifat mewakili populasi. Menurut Arikunto (2006:134-185) apabila populasi dalam penelitian berjumlah kurang dari 100 responden maka sampel yang diambil adalah seluruhnya. Responden yang diambil dalam penelitian ini yaitu staf yang bekerja di Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan di Kabupaten Ketapang yang berjumlah 81 orang.

### C. Pengujian Instrumen Penelitian

Menurut Arikunto (2013:203), instrumen penelitian adalah alat atau fasilitas yang digunakan oleh peneliti dalam mengumpulkan data agar pekerjaannya lebih mudah dan hasilnya lebih baik, dalam arti lebih cermat, lengkap, sistematis sehingga lebih mudah diolah. Instrumen yang digunakan untuk pengumpulan data perlu diuji validitas dan reliabilitasnya.

#### 1. Uji Validitas

Menurut Arikunto (2013:211-213) Sebuah instrumen dikatakan valid apabila mampu mengukur apa yang diinginkan. Pengujian validitas dalam penelitian ini menggunakan SPSS.

Rumus validitas menggunakan rumus product moment angka kasar, yaitu:

$$r_{xy} = \frac{N \cdot \sum XY - (\sum X)(\sum Y)}{\sqrt{\{N \sum X^2 - (\sum X)^2\} \{N \sum Y^2 - (\sum Y)^2\}}}$$

Keterangan :

$r_{xy}$  : Koefisien korelasi antara variabel X dan variabel Y

X : Skor item

Y : Skor total

N : Jumlah responden

Menurut Ghozali (2009:49), jika  $r_{xy} > r_{tabel}$  pada taraf signifikan 5% berarti item (butir soal) valid, sebaliknya bila  $r_{xy} < r_{tabel}$  maka butir soal tidak valid sekaligus tidak memiliki persyaratan.

## 2. Uji Reliabilitas

Menurut Ghozali (2009:46). uji reliabilitas adalah pengujian untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Suatu konstruk atau variabel dikatakan reliabel jika memberikan nilai melebihi Cronbach Alpha  $> 0,60$ .

## D. Prosedur Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan kuesioner, adalah pengumpulan data dilakukan dengan menggunakan angket kemudian disebarkan kepada seluruh responden penelitian yang bertujuan didapatkan data tentang objek penelitian. Kuesioner yang diberikan kepada responden berbentuk pertanyaan dengan lima alternatif, dengan menggunakan metode skala Likert, yaitu dengan cara memberi nilai masing-masing jawaban agar dapat dianalisis dengan statistik. Dalam hal ini digunakan 5 (lima) tingkat yang terdiri atas

Jawaban	Bobot
Sangat Setuju (SS)	5
Setuju	4
Kurang Setuju	3
Tidak Setuju	2
Sangat Tidak Setuju	1

## E. Metode Analisis Data

### 1. Uji Asumsi Klasik

#### a. Uji normalitas data

Dalam analisis statistic parametric, syarat normalitas harus terpenuhi, data harus berasal dari distribusi normal. Jika asumsi kenormalan data tidak terpenuhi maka metode yang digunakan adalah statistic nonparametrik. Pengujian terhadap normalitas data dilakukan menggunakan *One Sample Kolmogorov-Smirnov Test* dengan  $\alpha=5\%$ .

Kaidah pengambilan keputusan adalah:

- 1) Jika Probabilitas ( $p$ )  $>$   $\alpha$  0,05 maka data berdistribusi normal.
- 2) Jika Probabilitas ( $p$ )  $<$   $\alpha$  0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

#### b. Uji linearitas

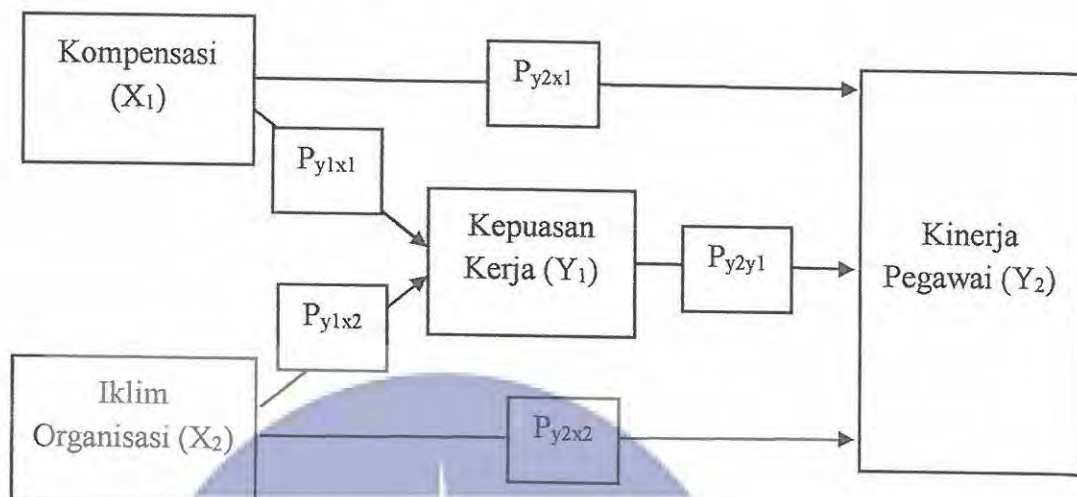
Uji linearitas dimaksudkan untuk mengetahui apakah model persamaan linear yang diperoleh sesuai atau tidak. Uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan dua variabel apakah linear atau tidak. Dasar pengambilan keputusan pada uji linieritas adalah sebagai berikut:

- 1) Jika  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka persamaannya linier.
- 2) Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka persamaannya tidak linier.

### 2. *Analysis Path* (Analisis Jalur)

Teknik analisis data yang digunakan dalam penelitian ini yaitu Path Analysis. Model path analysis digunakan untuk menganalisis pola hubungan antar variabel dengan tujuan untuk mengetahui pengaruh langsung maupun tidak langsung seperangkat variabel bebas (*independent variable*) terhadap variabel terikat (*dependent variable*). Model analisis jalur

dalam penelitian ini yaitu sebagai berikut:



Gambar 3.1  
Diagram analisis jalur

### 3. Uji Hipotesis

Menurut Kuncoro (2011: 116), ada beberapa langkah dalam pengujian analisis jalur yaitu:

#### a. Perumusan Hipotesis

##### Model persamaan I

$$Y_1 = p_{y_1x_1} X_1 + p_{y_1x_2} X_2$$

##### Model persamaan II

$$Y_2 = p_{y_2x_1} X_1 + p_{y_2x_2} X_2 + p_{y_2y_1} Y_1$$

#### b. Perhitungan koefisien jalur yang berdasarkan pada koefisien regresi

- 1) Menggambarkan diagram jalur lengkap dan menentukan sub-sub strukturnya serta merumuskan persamaan strukturalnya yang sesuai hipotesis yang diajukan.

Hipotesis: naik turunnya variabel dependen (Y) dipengaruhi secara signifikan oleh variabel independen ( $X_1$ , dan  $X_2$ )



- 2) Menghitung koefisien regresi untuk struktur yang telah dirumuskan.

$$\text{Persamaan regresi ganda: } Y = a + b_1X_1 + b_2X_2 + \epsilon_1$$

c. Uji F atau ketepatan model

Menurut Widiyanto (2010:110), tujuan dari penggunaan uji F adalah untuk mengetahui apakah setiap model yang digunakan dalam penelitian ini dianggap tepat dan bisa dipergunakan untuk memprediksi Y atau tidak. Jika nilai  $F_{hitung}$  lebih besar dari nilai  $F_{tabel}$  dan tingkat signifikansi  $< 0,005$ , maka model yang digunakan adalah tepat.

Rumusan hipotesis statistik pada model persamaan I adalah:

a)  $H_0: P_{y_1x_1} = P_{y_1x_2} = 0$

b)  $H_1: P_{y_1x_1} \neq P_{y_1x_2} \neq 0$

Rumusan hipotesis statistik pada model persamaan II adalah:

a)  $H_0: P_{y_2x_1} = P_{y_2x_2} = P_{y_2y_1} = 0$

b)  $H_1: P_{y_2x_1} \neq P_{y_2x_2} \neq P_{y_2y_1} \neq 0$

Kriteria pengujian:

1)  $H_0$  diterima apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$  atau signifikansi  $> 0,05$ , berarti pemilihan variabel-variabel X tidak tepat untuk menjelaskan variabel Y.

2)  $H_0$  ditolak apabila  $F_{hitung} \geq F_{tabel}$  atau signifikansi  $< 0,05$ , berarti pemilihan variabel-variabel X tepat untuk menjelaskan variabel Y.

d. Uji t atau uji hipotesis

Hipotesis statistik dirumuskan sebagai berikut:

1)  $H_0: p_{y_1x_1} = 0$

$$H_0: \rho_{y_1x_1} \neq 0$$

$$2) H_0: \rho_{y_1x_2} = 0$$

$$H_0: \rho_{y_1x_2} \neq 0$$

$$3) H_0: \rho_{y_2x_1} = 0$$

$$H_0: \rho_{y_2x_1} \neq 0$$

$$4) H_0: \rho_{y_2x_2} = 0$$

$$H_0: \rho_{y_2x_2} \neq 0$$

$$5) H_0: \rho_{y_1y_2} = 0$$

$$H_0: \rho_{y_1y_2} \neq 0$$

Kriteria pengujian:

- a)  $H_0$  diterima apabila  $-\text{t}_{\text{tabel}} \leq \text{t}_{\text{hitung}} \leq \text{t}_{\text{tabel}}$ , berarti tidak ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y secara parsial.
- b)  $H_0$  ditolak apabila  $\text{t}_{\text{hitung}} > \text{t}_{\text{tabel}}$  atau  $\text{t}_{\text{hitung}} < -\text{t}_{\text{tabel}}$ , berarti ada pengaruh yang signifikan antara variabel X dengan variabel Y secara parsial.
- e. Meringkas dan menyimpulkan.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### A. Deskripsi Objek Penelitian

##### 1. Gambaran umum

Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang beralamat di Jl. Jenderal Soedirman No. 9 Kabupaten Ketapang. Berdasarkan Peraturan Daerah Nomor 60 tahun 2016 Dinas Pertanian, Peternakan dan perkebunan Kabupaten Ketapang mempunyai tugas melaksanakan kewenangan otonomi daerah dibidang Pertanian, Peternakan dan Perkebunan dalam rangka pelaksanaan tugas desentralisasi, dan Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan merupakan unsur pelaksana tugas Pemerintah Kabupaten Ketapang yang dipimpin oleh seorang Kepala Dinas yang berada dibawah dan bertanggungjawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

##### 2. Visi misi

###### Visi

Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang merupakan perangkat Pemerintah Daerah yang mempunyai tugas melaksanakan sebagian kewenangan otonomi daerah dalam rangka melaksanakan tugas desentralisasi. Pelaksanaan tugas Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang akan dilaksanakan berdasarkan Visi yang ditetapkan sehingga didalam pelaksanaannya dapat memberikan hasil yang maksimal. Visi merupakan cara pandang atau cita-

cita jauh kedepan tentang bagaimana Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang akan dikembangkan dan diarahkan. Oleh sebab itu visi Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang disusun dalam bentuk pernyataan sebagai berikut:

**“Terwujudnya Ketahanan Pangan dan Kesejahteraan Petani ”**

**Misi**

Misi merupakan penjabaran visi yang harus dilaksanakan untuk tujuan organisasi agar dapat dicapai dan berhasil dengan baik. Proses perumusan misi organisasi harus memperhatikan masukan dari pihak yang berkepentingan dan memberikan peluang untuk perubahan sesuai dengan tuntutan lingkungan dengan memperhatikan kedudukan, tugas dan fungsi serta visi yang akan di capai untuk masa yang akan datang maka ditetapkan 4 (empat) misi Dinas Pertanian Kabupaten Ketapang :

- a. Mewujudkan pertanian dan peternakan yang berbasis di pedesaan
- b. Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani.
- c. Mengembangkan pola kemitraan dalam usaha petani
- d. Meningkatkan sumber daya aparatur dan petani.

**3. Tujuan dan Sasaran Organisasi**

**Tujuan**

Merupakan gambaran arah strategis organisasi yang akan di capai dalam kurun waktu tertentu. Tujuan merupakan strategi dalam bentuk implementasi dari pernyataan misi. Dengan di formulasi tujuan strategi Dinas Pertanian Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang

diharapkan dapat mengarahkan kegiatan-kegiatan ke hal yang lebih fokus, yakni dalam mewujudkan visi. Adapun strategi yang dimaksud adalah:

- a. Tujuan dari misi "Mewujudkan pertanian peternakan dan perkebunan yang berbasis di pedesaan" adalah terlaksananya usaha pertanian dipedesaan sebagai usaha pokok masyarakat yang didukung ilmu pengetahuan dan teknologi dan berorientasi pada kebutuhan pasar.
- b. Tujuan dari misi "Meningkatkan pendapatan dan kesejahteraan petani" adalah meningkatnya pendapatan petani dan peternakan.
- c. Tujuan dari misi "Mengembangkan pola kemitraan dalam usaha tani adalah terlaksananya usaha kemitraan untuk meningkatkan sumber daya petani.
- d. Tujuan dari misi "Meningkatkan sumber daya aparatur dan petani" adalah menciptakan tata pemerintahan yang baik, bersih, berwibawa, profesional dan bertanggung jawab serta untuk menciptakan daya dukung bagi proses perencanaan yang dapat berjalan secara efektif dan efisien dan sumber daya petani yang handal dalam meningkatkan pendapatan dalam usaha pertanian.

### Sasaran

Sasaran merupakan penjabaran dari tujuan yang akan dicapai secara nyata dalam waktu tahunan. Sasaran merupakan bagian tak terpisahkan dari Perencanaan Strategis Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Ketapang. Fokus utama pada sasaran utama adalah tindakan dan alokasi sumber daya Dinas Pertanian dan Peternakan Kabupaten Ketapang. Sasaran harus bersifat spesifik, dapat dinilai, diukur menantang namun

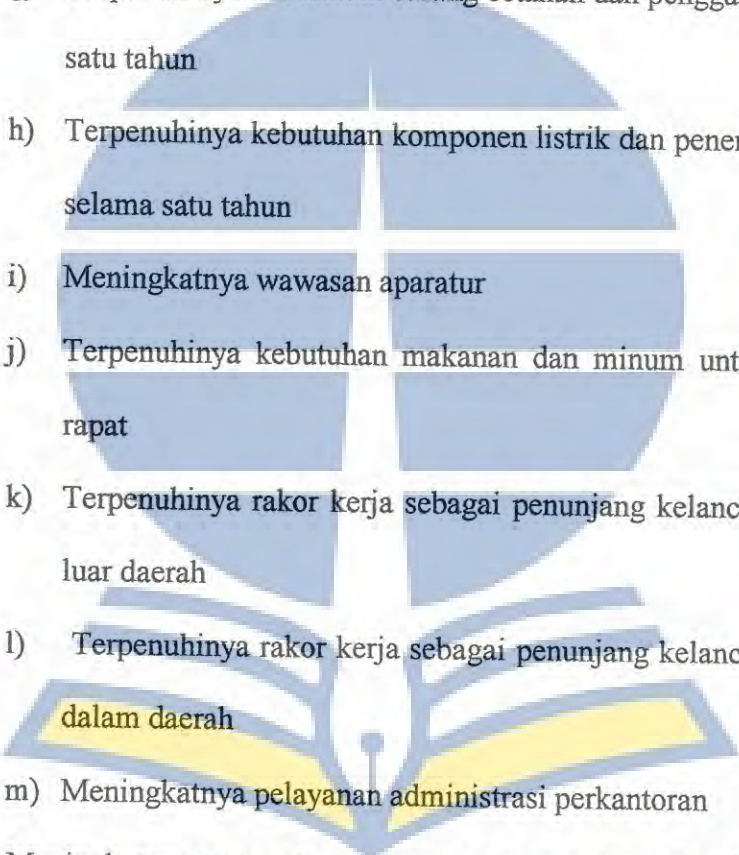
dapat dicapai dan berorientasi pada hasil serta dicapai dalam waktu 1 (satu) tahun.

Berdasarkan kriteria tersebut Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang menetapkan sasaran sebagai berikut:

a. Sasaran dari misi 1 "mewujudkan Pertanian dan Peternakan yang berbasis di Pedesaan" adalah:

- 1) Meningkatnya pengetahuan petani dan penggunaan teknologi tepat guna dalam melakukan usaha pertanian dan peternakan; dengan indikator sebagai berikut:
  - a) Tersedianya data base potensi produk pangan yang akurat
  - b) Termanfaatkannya pekarangan untuk pengembangan pangan,
  - c) Terlaksananya pembinaan penanganan pasca panen dan pengolahan hasil
  - d) Meningkatnya ketersediaan sarana prasarana pertanian
  - e) Terlaksananya intensifikasi padi dan palawija
  - f) Terbinanya kelompok penangkaran perbenihan/pembibitan
  - g) Meningkatnya jumlah kelompok tani yang mendapatkan pelatihan
  - h) Meningkatnya pemanfaatan hasil penelitian budidaya secara optimal
  - i) Berfungsinya sarana dan prasarana pertanian dalam meningkatkan produksi, produktivitas dan mutu produk pertanian secara optimal
  - j) Tersedianya data hasil monitoring dan evaluasi secara optimal

- 2) Meningkatnya produksi pertanian dengan indikator meningkatnya luas lahan yang ditanami tanaman pangan
  - 3) Meningkatnya Kapasitas dan Kesejahteraan penyuluh pertanian, dengan indikator sebagai berikut meningkatnya jumlah cakupan penyuluh
  - 4) Meningkatnya produksi peternakan, dengan indikator sebagai berikut:
    - a) Menurunnya ternak yang mati
    - b) Meningkatnya ternak yang diinseminasi buatan
    - c) Meningkatnya populasi ternak
- b. Sasaran misi 2 “meningkatkan Kesejahteraan Petani ” adalah:  
Meningkatnya kualitas sumber daya petani dan produk pertanian dengan indikator sebagai berikut:
- 1) Meningkatnya Pelatihan petani dan Pendamping Petani pelaku agrobisnis;
  - 2) Peningkatan kemampuan Lembaga Petani.
- c. Sasaran misi 3 “mengembangkan Pola Kemitraan dalam usaha tani” adalah Terciptanya Usaha Kemitraan
- d. Sasaran dari misi 4 “meningkatkan kemampuan Sumberdaya Aparatur dan Petani” adalah:
- 1) Terciptanya sistem kelembagaan dan ketatalaksanaa pemerintahan yang bersih, efektif, efisien, transparan, profesional dan akuntabel serta meningkatnya kemampuan petani, dengan indikator sebagai berikut:
    - a) Tingkat kelancaran pengiriman surat menyurat

- 
- b) Terpenuhinya kebutuhan jasa komunikasi air dan listrik selama satu tahun
- c) Berfungsinya kendaraan dinas yang memiliki STNK aktif
- d) Meningkatnya pelayanan administrasi keuangan.
- e) Terpenuhinya jasa kebersihan kantor
- f) Terpenuhinya kebutuhan ATK
- g) Terpenuhinya kebutuhan barang cetakan dan penggandaan selama satu tahun
- h) Terpenuhinya kebutuhan komponen listrik dan penerangan kantor selama satu tahun
- i) Meningkatnya wawasan aparatur
- j) Terpenuhinya kebutuhan makanan dan minum untuk tamu dan rapat
- k) Terpenuhinya rakor kerja sebagai penunjang kelancaran tugas di luar daerah
- l) Terpenuhinya rakor kerja sebagai penunjang kelancaran tugas di dalam daerah
- m) Meningkatnya pelayanan administrasi perkantoran
- 2) Meningkatnya sarana dan prasarana aparatur, dengan indikator sebagai berikut:
- a) Meningkatnya penggunaan gedung kantor
- b) Tercukupinya perlengkapan gedung kantor
- c) Bertambahnya peralatan gedung kantor
- d) Bertambahnya sarana kerja



- e) Meningkatnya pemeliharaan gedung kantor
  - f) Meningkatnya pemeliharaan kendaraan dinas/operasional
- 3) Meningkatnya Kualitas Sumber Daya Aparatur, dengan indikator meningkatnya wawasan/pengetahuan aparatur tentang peraturan perundang-undangan
- 4) Tersusunnya laporan keuangan SKPD yang akurat, dengan indikator sebagai berikut:

- a) Tersedianya data dan informasi capaian kinerja dan realisasi kinerja SKPD  
Tersedianya laporan keuangan
- b) Tersedianya laporan keuangan semesteran
- c) Tersedianya laporan keuangan akhir tahun
- d) Tersedianya data inventaris

#### 4. Susunan Organisasi

Berdasarkan peraturan Bupati Ketapang Nomor 60 tahun 2016 susunan organisasi Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang terdiri dari:

- a. Kepala dinas;
- b. Sekretariat dinas, membawahi:
  - 1) Subbagian penyusunan program dan keuangan.
  - 2) Subbagian umum dan kepegawaian.
- c. Bidang prasarana dan sarana pertanian, membawahi:
  - 1) Seksi lahan dan irigasi.
  - 2) Seksi pupuk, pestisida, alat dan mesin pertanian.
  - 3) Seksi pembiayaan dan investasi.

- d. Bidang tanaman pangan dan hortikultura, membawahi:
- 1) Seksi bina usaha dan produksi tanaman pangan dan hortikultura.
  - 2) Seksi perbenihan dan perlindungan tanaman pangan dan hortikultura.
  - 3) Seksi pengolahan dan pemasaran hasil tanaman pangan dan hortikultura.
- e. Bidang perkebunan, membawahi:
- 1) Seksi bina usaha dan produksi perkebunan.
  - 2) Seksi perbenihan, pembangunan dan perlindungan kebun.
  - 3) Seksi pengolahan dan pemasaran hasil perkebunan.
- f. Bidang peternakan dan kesehatan hewan, membawahi:
- 1) Seksi perbenihan dan produksi.
  - 2) Seksi kesehatan hewan.
  - 3) Seksi kesehatan masyarakat veteriner, pengolahan dan pemasaran hasil peternakan.
- g. Bidang penyuluhan pertanian, membawahi:
- 1) Seksi kelembagaan penyuluhan pertanian.
  - 2) Seksi ketenagaan penyuluhan pertanian.
  - 3) Seksi metode dan informasi penyuluhan pertanian.
- h. Unit pelaksana teknis dinas (UPTD).
- i. Kelompok jabatan fungsional.

## B. Hasil Penelitian

### 1. Deskripsi Responden

#### a. Karakteristik Responden berdasarkan jenis kelamin

Tabel 4.1  
Karakteristik jenis kelamin

Jenis Kelamin	Frequency	Percent
Laki- Laki	54	66,7
Perempuan	27	33,3
Total	81	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.1 diatas menunjukkan bahwa mayoritas pegawai yaitu laki-laki sebanyak 54 orang dan pegawai perempuan sebanyak 27 orang.

#### b. Karakteristik Responden berdasarkan usia

Tabel 4.2  
Karakteristik responden berdasarkan usia

Usia	Frequency	Percent
> 50 tahun	30	37,0
41 - 50 tahun	31	38,3
31 - 40 tahun	20	24,7
21 - 30 tahun	0	0
Total	81	100

Sumber: Data primer diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.2 diatas dapat dijelaskan bahwa mayoritas pegawai sebesar 75,3% yaitu berada di usia 41-50 tahun keatas, sedangkan sisanya 24,7% berusia 31-40 tahun.

### 2. Uji Instrumen Penelitian

#### a. Uji validitas

Uji validitas dalam penelitian ini menggunakan teknik *Korelasi Product Moment* dari Karl Pearson, dengan cara

mengkorelasikan setiap item pertanyaan dengan total skor item pertanyaan. Untuk uji validitas penulis menggunakan *try out* sebanyak 30 responden.

#### 1) Variabel Kompensasi ( $X_1$ )

Jumlah pertanyaan variabel Kompensasi adalah 4 soal, selanjutnya uji validitas dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.3  
Hasil Uji Validitas Variabel Kompensasi

No	Kompensasi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Soal 1	,518	,361	Diterima
2	Soal 2	,738	,361	Diterima
3	Soal 3	,681	,361	Diterima
4	Soal 4	,765	,361	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.3 dapat dilihat bahwa diperoleh hasil semua soal pertanyaan variabel Kompensasi dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya  $r_{hitung}$  lebih besar dari ,361 (nilai ,361 didapatkan berdasarkan  $r_{tabel}$  dengan  $N=30$ ).

#### 2) Variabel Iklim Organisasi ( $X_2$ )

Jumlah pertanyaan variabel Iklim Organisasi adalah 15 soal, selanjutnya uji validitas dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.4  
Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi

No	Iklim Organisasi	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Soal 1	,459	,361	Diterima
2	Soal 2	,531	,361	Diterima
3	Soal 3	,431	,361	Diterima
4	Soal 4	,516	,361	Diterima
5	Soal 5	,492	,361	Diterima
6	Soal 6	,404	,361	Diterima
7	Soal 7	,413	,361	Diterima
8	Soal 8	,414	,361	Diterima
9	Soal 9	,440	,361	Diterima
10	Soal 10	,473	,361	Diterima
11	Soal 11	,502	,361	Diterima
12	Soal 12	,387	,361	Diterima
13	Soal 13	,589	,361	Diterima
14	Soal 14	,585	,361	Diterima
15	Soal 15	,534	,361	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.4 Diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan variabel Iklim Organisasi dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,361 (nilai 0,361 didapatkan berdasarkan  $r_{tabel}$  dengan  $N=30$ ).

### 3) Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

Jumlah pertanyaan variabel Kepuasan Kerja adalah 8 item, selanjutnya uji validitas dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.5  
Hasil Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja

No	Kepuasan Kerja	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Soal 1	,473	,361	Diterima
2	Soal 2	,717	,361	Diterima
3	Soal 3	,368	,361	Diterima
4	Soal 4	,514	,361	Diterima
5	Soal 5	,603	,361	Diterima
6	Soal 6	,402	,361	Diterima
7	Soal 7	,860	,361	Diterima
8	Soal 8	,527	,361	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.5 Diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan variabel Kepuasan Kerja dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya  $r_{hitung}$  lebih besar dari ,361 (nilai ,361 didapatkan berdasarkan  $r_{tabel}$  dengan  $N=30$ ).

#### 4) Varibel Kinerja Pegawai ( $Y_2$ )

Jumlah pertanyaan variabel Kinerja Pegawai adalah 20 item, selanjutnya uji validitas dipaparkan dibawah ini:

Tabel 4.6  
Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja Pegawai

No	Kinerja Pegawai	$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Keterangan
1	Soal 1	,384	,361	Diterima
2	Soal 2	,453	,361	Diterima
3	Soal 3	,466	,361	Diterima
4	Soal 4	,601	,361	Diterima
5	Soal 5	,642	,361	Diterima
6	Soal 6	,497	,361	Diterima
7	Soal 7	,561	,361	Diterima
8	Soal 8	,477	,361	Diterima
9	Soal 9	,502	,361	Diterima
10	Soal 10	,498	,361	Diterima
11	Soal 11	,391	,361	Diterima
12	Soal 12	,399	,361	Diterima
13	Soal 13	,565	,361	Diterima
14	Soal 14	,605	,361	Diterima
15	Soal 15	,659	,361	Diterima
16	Soal 16	,580	,361	Diterima
17	Soal 17	,571	,361	Diterima
18	Soal 18	,382	,361	Diterima
19	Soal 19	,675	,361	Diterima
20	Soal 20	,588	,361	Diterima

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.6 diperoleh hasil bahwa semua item pertanyaan variabel Kinerja Pegawai dinyatakan valid, hal ini dibuktikan dengan diperolehnya  $r_{hitung}$  lebih besar dari 0,361 (nilai 0,361 didapatkan berdasarkan  $r_{tabel}$  dengan  $N=30$ ).

## b. Uji reliabilitas

Teknik yang digunakan dalam uji reliabilitas adalah *Alpha Cronbach*. Angkat akan dianggap reliabel apabila nilai koefisien lebih dari 0,60 (0,60 merupakan kriteria *Nunnally*). Untuk uji reliabilitas menggunakan *try out* sebanyak 30 responden.

Tabel 4.7  
Hasil Uji Reliabilitas Variabel

No	Variabel	Alpha Cronbach	$r_{nunnally}$	Keterangan
1	Kompensasi (X1)	,612	,60	Reliabel
2	Iklm Organisasi(X2)	,754	,60	Reliabel
4	Kepuasan Kerja (Y1)	,681	,60	Reliabel
5	Kinerja Pegawai (Y2)	,861	,60	Reliabel

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Mengacu pada tabel 4.7 dan setelah melakukan penghitungan dengan aplikasi SPSS 21, hasilnya menunjukkan bahwa nilai reliabilitas masing-masing variabel yang ditunjukkan X1, X2, Y1 dan Y2 memiliki nilai yang lebih besar dari  $r_{nunnally}$  0,60 maka kuesioner dinyatakan reliabel atau handal dan selanjutnya dapat dipergunakan sebagai alat pengumpul data penelitian.

## 3. Deskripsi Variabel

Analisis deskripsi variabel adalah analisis yang digunakan untuk menjelaskan karakteristik data, ini ditujukan untuk mengetahui distribusi frekuensi jawaban responden berdasarkan kuesioner yang telah dikumpulkan. Distribusi frekuensi diperoleh dari hasil tabulasi skor jawaban responden. Berikut adalah dasar interpretasi rata-rata skor item dengan skala penilaian setiap kriteria sebagai berikut:

Rata-rata skor	Penafsiran
4,21 - 5,00	Sangat Baik
3,41 - 4,20	Baik
2,61 - 3,40	Cukup
1,81 - 2,60	Tidak Baik
1,00 - 1,80	Sangat tidak Baik

a. Variabel Kompensasi (X1)

Distribusi frekuensi variabel Kompensasi (X1) terdiri dari 4 indikator. Adapun deskripsi variabel pada variabel Kompensasi adalah sebagai berikut:

Tabel 4.8  
Deskripsi variabel Kompensasi (X1)

No	Item	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Item 1	38	34	9	0	0	4,36	Sangat Baik
2	Item 2	40	33	8	0	0	4,40	Sangat Baik
3	Item 3	38	35	8	0	0	4,37	Sangat Baik
4	Item 4	39	34	8	0	0	4,38	Sangat Baik
Total							4,37	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.8 diatas dapat dijelaskan bahwa menurut penilaian skor item uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 4,37, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kompensasi termasuk dalam kategori sangat baik.

b. Variabel Iklim Organisasi (X2)

Distribusi frekuensi variabel Iklim Organisasi (X2) terdiri dari 15 indikator. Adapun deskripsi variabel pada variabel pengembangan karir adalah sebagai berikut:



Tabel 4.9  
Deskripsi variabel Iklim Organisasi (X2)

No	Item	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Item 1	45	29	6	1	0	4,46	Baik
2	Item 2	40	36	5	0	0	4,43	Baik
3	Item 3	47	31	3	0	0	4,54	Sangat Baik
4	Item 4	36	39	4	2	0	4,35	Baik
5	Item 5	53	22	5	1	0	4,57	Sangat Baik
6	Item 6	36	40	4	1	0	4,37	Baik
7	Item 7	51	25	5	0	0	4,57	Sangat Baik
8	Item 8	34	39	7	1	0	4,31	Baik
9	Item 9	50	27	4	0	0	4,57	Sangat Baik
10	Item 10	45	32	4	0	0	4,51	Sangat Baik
11	Item 11	52	24	5	0	0	4,58	Sangat Baik
12	Item 12	47	30	3	1	0	4,52	Sangat Baik
13	Item 13	50	28	2	1	0	4,57	Sangat Baik
14	Item 14	37	39	5	0	0	4,40	Baik
15	Item 15	50	24	6	1	0	4,52	Sangat Baik
Total							4,48	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.9 diatas dapat dijelaskan bahwa menurut penilaian skor item uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 4,48, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Iklim Organisasi termasuk dalam kategori sangat baik.

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y1)

Distribusi frekuensi variabel Kepuasan Kerja (Y1) terdiri dari 8 indikator. Adapun deskripsi variabel pada variabel Kepuasan Kerja adalah sebagai berikut:

Tabel 4.10  
Deskripsi variabel Kepuasan Kerja (Y1)

No	Item	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Item 1	52	25	3	1	0	4,58	Sangat Baik
2	Item 2	52	25	4	0	0	4,59	Sangat Baik
3	Item 3	52	25	4	0	0	4,59	Sangat Baik
4	Item 4	52	24	3	2	0	4,56	Sangat Baik
5	Item 5	56	21	4	0	0	4,64	Sangat Baik
6	Item 6	60	15	5	1	0	4,65	Sangat Baik
7	Item 7	57	21	2	1	0	4,65	Sangat Baik
8	Item 8	56	22	3	0	0	4,65	Sangat Baik
Total							4,61	Sangat Baik

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.10 diatas dapat dijelaskan bahwa menurut penilaian skor item uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 4,61, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kepuasan Kerja termasuk dalam kategori sangat baik.

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Distribusi frekuensi variabel Kinerja Pegawai (Y2) terdiri dari 20 indikator. Adapun deskripsi variabel pada variabel Kinerja Pegawai adalah sebagai berikut:

Tabel 4.11  
Deskripsi variabel Kinerja Pegawai (Y1)

No	Item	Tanggapan Responden					Mean	Kategori
		5	4	3	2	1		
1	Item 1	24	47	7	3	0	4,14	Baik
2	Item 2	24	51	5	1	0	4,21	Sangat Baik
3	Item 3	30	43	8	0	0	4,27	Sangat Baik
4	Item 4	24	49	6	2	0	4,17	Baik
5	Item 5	28	46	4	3	0	4,22	Sangat Baik
6	Item 6	29	44	8	0	0	4,26	Sangat Baik
7	Item 7	22	50	9	0	0	4,16	Baik
8	Item 8	28	40	11	2	0	4,16	Baik
9	Item 9	24	44	12	1	0	4,12	Baik
10	Item 10	30	44	7	0	0	4,28	Sangat Baik
11	Item 11	29	41	8	3	0	4,19	Baik
12	Item 12	30	40	9	2	0	4,21	Sangat Baik
13	Item 13	20	52	9	0	0	4,14	Baik
14	Item 14	31	43	5	2	0	4,27	Sangat Baik
15	Item 15	22	48	7	4	0	4,09	Baik
16	Item 16	29	45	7	0	0	4,27	Sangat Baik
17	Item 17	26	46	9	0	0	4,21	Sangat Baik
18	Item 18	31	44	5	1	0	4,30	Sangat Baik
19	Item 19	23	51	6	1	0	4,19	Baik
20	Item 20	31	39	10	1	0	4,23	Sangat Baik
Total							4,20	Baik

Sumber: Data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.11 diatas dapat dijelaskan bahwa menurut penilaian skor item uji analisis deskriptif secara umum menunjukkan hasil nilai rata-rata sebesar 4,20, dengan demikian dapat dikatakan bahwa Kinerja Pegawai termasuk dalam kategori baik.

#### 4. Uji Asumsi Klasik

##### a. Uji Normalitas

Uji normalitas untuk menguji apakah variable independent dan variabel dependent berdistribusi normal atau tidak. Dari uji one sample kolomogrov-smirnov maka didapatkan uji normalitas sebagai berikut:

- 1) Uji normalitas kompensasi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja

Tabel 4.12  
Hasil uji normalitas persamaan I

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11420477
Most Extreme Differences	Absolute	,076
	Positive	,047
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,686
Asymp. Sig. (2-tailed)		,734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.12 output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,734 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa uji normalitas persamaan regresi linear kompensasi dan iklim organisasi mempengaruhi kepuasan kerja

- 2) Uji normalitas kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai

Tabel 4.13  
Hasil uji normalitas persamaan II

**One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65195402
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,045
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

Sumber: data primer diolah 2017

Berdasarkan tabel 4.13 output diatas, diketahui bahwa nilai signifikansi sebesar 0,572 lebih besar dari 0,05 dapat disimpulkan bahwa uji normalitas persamaan regresi linear kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja mempengaruhi kinerja pegawai.

c. Uji Linearitas

Uji linearitas digunakan untuk menguji hubungan dua variabel apakah linear atau tidak.

Tabel 4.14  
Hasil uji linearitas

Variabel	Signifikan	Kesimpulan
X <sub>1</sub> Y <sub>1</sub>	0,706	Linear
X <sub>2</sub> Y <sub>1</sub>	0,051	Linear
X <sub>1</sub> Y <sub>2</sub>	0,091	Linear
X <sub>2</sub> Y <sub>2</sub>	0,331	Linear
Y <sub>1</sub> Y <sub>2</sub>	0,847	Linear

Sumber: Data primer diolah 2017

Dari tabel diatas dapat diketahui bahwa semua variabel memiliki nilai signifikansi  $> 0.05$ , itu yang berarti bahwa variabel linear.

## 5. Analisis *Path*

Teknik pengolahan data selanjutnya dalam menyelesaikan penelitian ini yaitu dengan menggunakan analisis jalur (*path analysis*), dimana analisis jalur ini berfungsi untuk mengetahui pengaruh langsung dan tidak langsung variabel, sebagai variabel penyebab (variabel eksogen) terhadap seperangkat variabel lainnya yang merupakan variabel akibat (variabel endogen).

### a. Persamaan Analisis Jalur I

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur (berdasarkan estimate) variabel kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja data diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS 21, hasilnya adalah sebagai berikut:

Tabel 4.15  
Koefisien Jalur Persamaan I

Model		<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1	Kompensasi	,226
	Iklim Organisasi	,222

a. *Dependent Variable*: Kepuasan Kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Koefisien yang telah didapatkan berdasarkan pada hasil olah data yaitu:

$$Py_1x_1 = ,226$$

$$Py_1x_2 = ,222$$

Fungsi dari persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y_1 = 0,226 (X_1) + 0,222 (X_2)$$

b. Persamaan Analisis Jalur II

Dalam penentuan pengaruh variabel penelitian secara keseluruhan didapat nilai koefisien jalur dari penjumlahan seluruh variabel eksogen terhadap variabel endogen. Nilai koefisien jalur (berdasarkan estimate) variabel kompensasi, iklim organisasi, kepuasan kerja dan kinerja pegawai diolah dengan menggunakan bantuan software SPSS 21, berikut adalah hasil pengolahannya:

Tabel 4.16  
Koefisien Jalur Persamaan II

Model		<i>Standardized Coefficients Beta</i>
1	Kompensasi	,228
	Iklim Organisasi	,231
	Kepuasan Kerja	,239

a. *Dependent Variable*: Kinerja Pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Koefisien yang telah didapatkan berdasarkan pada hasil olah data yaitu:

$$Py_2x_1 = ,228$$

$$Py_2x_2 = ,231$$

$$Py_2y_1 = ,239$$

Fungsi dari persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut:

$$Y_2 = 0,228 (X_1) + 0,231 (X_2) + 0,239 (Y_1)$$

## 6. Pengaruh langsung dan tidak langsung

### a. Persamaan I

$$Y_1 = p_{y_1x_1}X_1 + p_{y_1x_2}X_2$$

Pengaruh langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Hasil ini akan dimasukkan pada tabel dibawah ini:

Tabel 4.17  
Pengaruh langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan iklim organisasi ( $X_2$ ) terhadap variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ )

Pengaruh langsung	Kontribusi
$X_1$ terhadap $Y_1$	,226
$X_2$ terhadap $Y_1$	,222
Total pengaruh $X_1$ , dan $X_2$ terhadap $Y_1$	,448

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan tabel 4.17 diatas dapat dilihat pengaruh variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,026. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kepuasan kerja adalah sebesar 0,222.

Tabel 4.18  
Koefisien Determinasi ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) terhadap ( $Y_1$ )

Model	R	R Square
1	0,344	0,118

- a. *Predictors: (constant)* variabel kompensasi, iklim organisasi  
b. *Dependent Variable:* kepuasan kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel 4.18 telah diperoleh 1 model analisis jalur dengan nilai koefisien korelasi ( $R$ ) sebesar 0,344. Nilai *R Square* 0,118 atau 11,8%, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, iklim organisasi terhadap kepuasan kerja sebesar 11,8%. Sedangkan sisanya (100% - 11,8% = 88,2%) dijelaskan oleh variabel diluar model.



## b. Persamaan II

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1$$

Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Hal ini dapat dijelaskan dalam tabel berikut:

Tabel 4.19  
Pengaruh tidak langsung variabel kompensasi ( $X_1$ ), iklim organisasi ( $X_2$ ), dan kepuasan kerja ( $Y_1$ ) terhadap variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ )

Pengaruh langsung	Besar Kontribusi
$X_1$ terhadap $Y_2$	,228
$X_2$ terhadap $Y_2$	,231
$Y_1$ terhadap $Y_2$	,239
Total pengaruh $X_1$ , $X_2$ dan $Y_1$ terhadap $Y_2$	,698

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Tabel 4.19 dapat dilihat jika pengaruh yang dimiliki variabel kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,228. Pengaruh variabel iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja adalah sebesar 0,231. Pengaruh variabel kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai adalah sebesar 0,698.

Tabel 4.20  
Koefisien Determinasi ( $X_1$ ), ( $X_2$ ) terhadap ( $Y_2$ ) melalui ( $Y_1$ )

Model	R	R Square
1	0,489	0,239

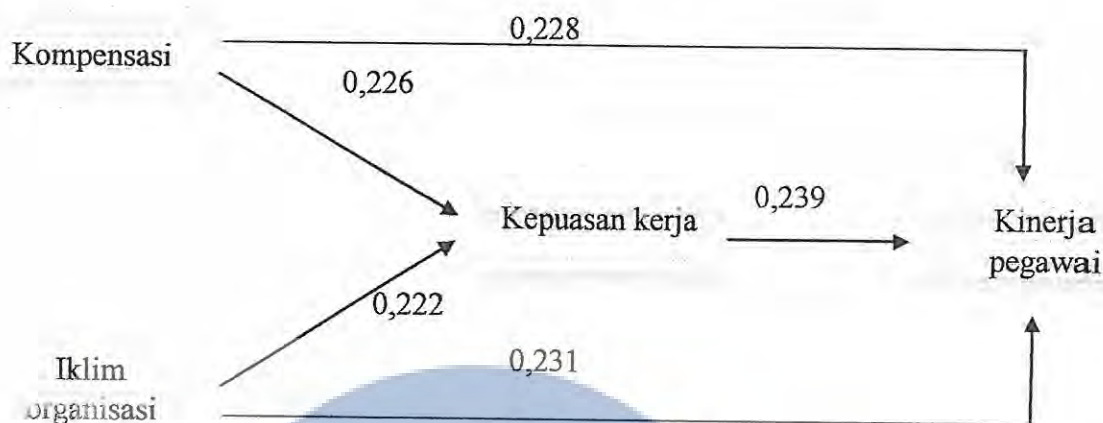
c. *Predictors: (constant)* kompensasi, iklim organisasi, kepuasan kerja

d. *Dependent Variable:* kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Dari tabel 4.20 didapat 1 model analisis jalur dengan nilai koefisien korelasi (R) sebesar 0,489. Nilai *R Square* 0,239 atau 23,9%, ini menunjukkan bahwa variabel kompensasi, iklim organisasi, kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai sebesar 23,9%. Sedangkan sisanya ( $100\% - 23,9\% = 76,1\%$ ) dijelaskan oleh variabel diluar model.

Gambar 4.1  
Diagram Analisis Jalur



Sumber: Data Primer Diolah, 2017

Berdasarkan gambar 4.1 dapat diketahui terdapat dua persamaan analisis jalur. Pertama variabel kompensasi ( $X_1$ ) dan iklim organisasi ( $X_2$ ) mempengaruhi secara langsung variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Kedua, variabel kompensasi ( $X_1$ ), dan iklim organisasi ( $X_2$ ) mempengaruhi secara tidak langsung variabel kinerja pegawai ( $Y_2$ ) melalui variabel kepuasan kerja ( $Y_1$ ).

## 7. Pengujian hipotesis

### a. Uji F

Uji F digunakan untuk mencari tahu jika model yang telah dipakai dalam penelitian ini tepat dan telah mampu digunakan untuk membuat prediksi terhadap  $Y$ . Jika  $F_{hitung} > F_{tabel}$  dan sig kurang dari 0,05 disimpulkan bahwa model yang telah digunakan yaitu tepat.

#### 1) Persamaan I

$$Y_1 = 0,226 (X_1) + 0,222 (X_2)$$

Tabel 4.21  
Hasil Uji F Persamaan I

Nilai $F_{hitung}$	Signifikansi
5,231	,007 <sup>a</sup>

a. *Predictors: (Constant)*, kompensasi, iklim organisasi

b. *Dependent Variable: kepuasan kerja*

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

a) Hipotesis

Hipotesis statistik untuk model persamaan I dirumuskan sebagai berikut:

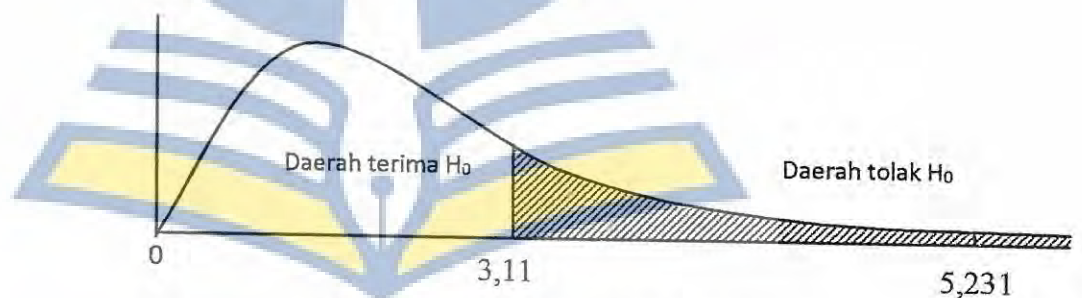
1)  $H_0: \rho_{y_1x_1x_2} = \rho_{y_1x_2x_1} = 0$  berarti pengambilan variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) tidak tepat untuk menjelaskan variabel ( $Y_1$ ).

2)  $H_1: \rho_{y_1x_1x_2} \neq \rho_{y_1x_2x_1} \neq 0$  berarti pengambilan variabel ( $X_1$ ) dan ( $X_2$ ) tepat untuk menjelaskan variabel ( $Y_1$ ).

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0,05$

$$F_{table} = F_{(\alpha; k; n-k-1)} = F_{(0,05; 2; 78)} = 3,11$$

b) Kriteria pengujian



Gambar 4.2 Uji F persamaan I

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < 3,11$  atau signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq 3,11$  atau signifikansi  $< 0,05$

c) Kesimpulan

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 5,231 atau

(5,231  $\geq$  3,11) dengan signifikansi kurang dari 0,05 atau (0,007

< 0,05). Sehingga pemilihan variabel kompensasi dan iklim organisasi telah tepat untuk dapat menjelaskan variabel kepuasan kerja.

## 2) Persamaan II

$$Y_2 = 0,228 (X_1) + 0,231 (X_2) + 0,239 (Y_1)$$

Tabel 4.22  
Hasil Uji F Persamaan II

Nilai $F_{hitung}$	Signifikansi
8,070	,000 <sup>a</sup>

a. *Predictors:* (Constant), kompensasi, iklim organisasi, kepuasan kerja

b. *Dependent Variable:* kinerja pegawai  
Sumber: Data Primer Diolah, 2017

### a) Hipotesis

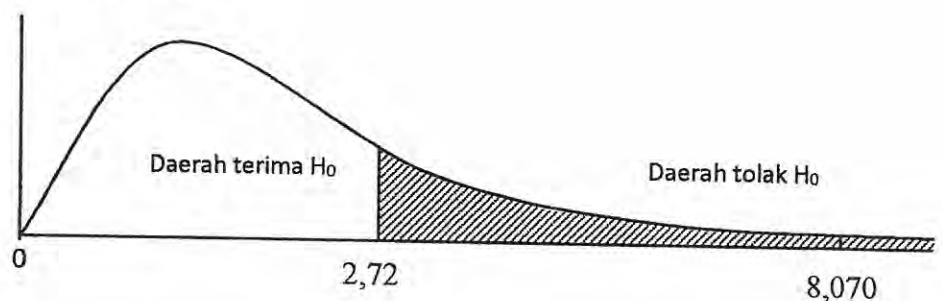
Hipotesis statistik untuk model persamaan II dirumuskan sebagai berikut:

- 1)  $H_0: \beta_{y_1x_1} = \beta_{y_1x_2} = \beta_{y_1y_1} = 0$  berarti pengambilan variabel ( $X_1$ ) ( $X_2$ ) dan ( $Y_1$ ) tidak tepat untuk menjelaskan variabel ( $Y_2$ ).
- 2)  $H_1: \beta_{y_1x_1} \neq \beta_{y_1x_2} \neq \beta_{y_1y_1} \neq 0$  berarti pengambilan variabel ( $X_1$ ) ( $X_2$ ) dan ( $Y_1$ ) tepat untuk menjelaskan variabel ( $Y_2$ ).

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0,05$

$$F_{table} = F_{(\alpha; k; n-k-1)} = F_{(0,05; 3; 77)} = 2,72$$

### b) Kriteria pengujian



Gambar 4.3 Uji F persamaan II

$H_0$  diterima jika  $F_{hitung} < 2,72$  atau signifikansi  $> 0,05$

$H_0$  ditolak jika  $F_{hitung} \geq 2,72$  atau signifikansi  $< 0,05$

### 3) Kesimpulan

Hasil diatas menunjukkan bahwa nilai  $F_{hitung}$  sebesar 8,070 atau ( $8,070 \geq 2,72$ ) dengan signifikansi kurang dari 0,05 atau ( $0,000 < 0,05$ ). Sehingga pemilihan variabel kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja telah tepat untuk dapat menjelaskan variabel kinerja pegawai.

### b. Uji t

Pengujian hipotesis secara parsial bertujuan untuk mengetahui ada atau tidak ada pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil dari hipotesis dalam pengujian ini dapat dilihat pada hasil uji t pada tabel persamaan I dan II.

#### 1) Persamaan 1

$$Y_1 = 0,226 (X_1) + 0,222 (X_2)$$

Tabel 4.23

Hasil Uji t Persamaan I

Model	Nilai $t_{hitung}$	Signifikansi
1   Kompensasi	2,094	,040
Iklim organisasi	2,057	,043

a. *Dependent Variable:* kepuasan kerja

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

### Pengujian Hipotesis Pertama kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

$H_1$ : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja

#### a) Hipotesis

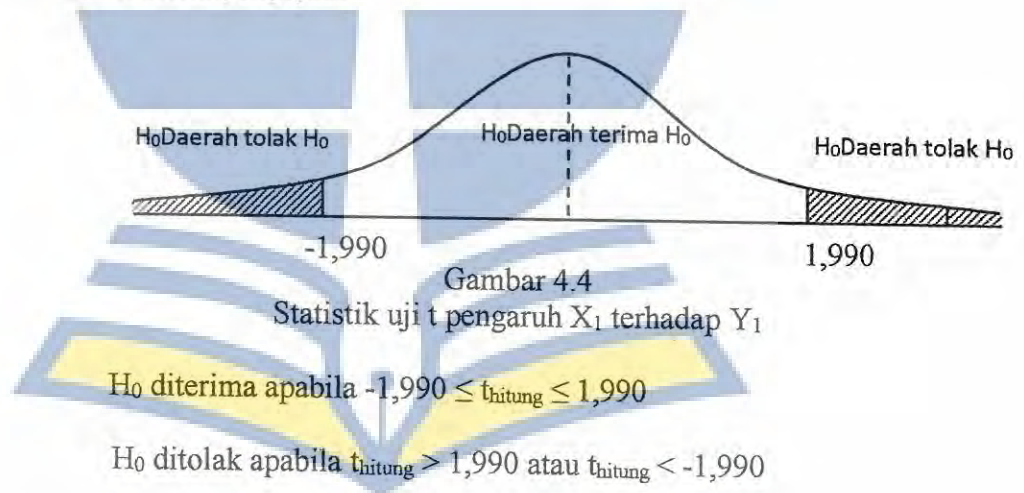
$H_0: \rho_{X_1Y_1} = 0$  berarti tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

$H_0: \rho_{X_1Y_1} \neq 0$  berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja.

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0.05$

$$t_{table} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0.025; 1; 78)} = 1,990$$

#### b) Kriteria pengujian



#### c) Kesimpulan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,094 dan  $p$  value 0,040 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau (2,094 > 1,990) dan  $p$  value lebih kecil dari 0,05 atau (0,040 < 0,05),

maka  $H_0$  ditolak artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

**Pengujian Hipotesis Kedua iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja**

$H_2$ : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

a) Hipotesis

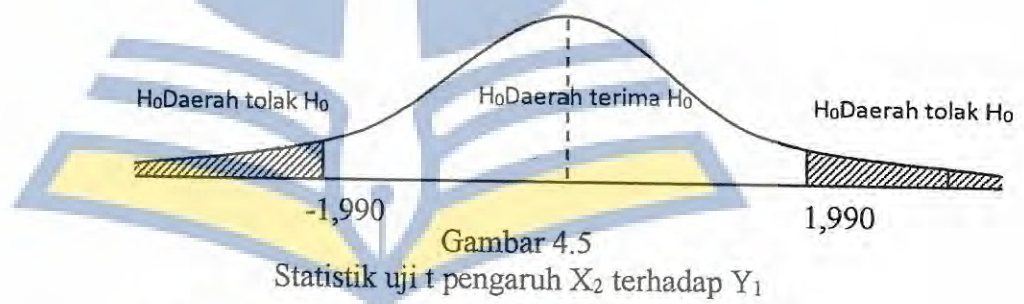
$H_0: \rho_{X_2Y_1} = 0$  berarti tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

$H_0: \rho_{X_2Y_1} \neq 0$  berarti ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0.05$

$$t_{table} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0.025; 1; 78)} = 1,990$$

b) Kriteria pengujian



$H_0$  diterima apabila  $-1,990 \leq t_{hitung} \leq 1,990$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 1,990$  atau  $t_{hitung} < -1,990$

c) Kesimpulan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,057 dan  $p$  value 0,043 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau (2,057 > 1,990) dan  $p$  value lebih kecil dari 0,05 atau (0,043 < 0,05),

maka  $H_0$  ditolak artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

## 2) Persamaan II

$$Y_2 = 0,228 (X_1) + 0,231 (X_2) + 0,239 (Y_1)$$

Pengujian hipotesis secara parsial dimaksudkan untuk mengetahui ada atau tidaknya pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat. Hasil hipotesis dalam pengujian ini adalah:

Tabel 4.24  
Hasil Uji t Persamaan II

Model	Nilai $t_{hitung}$	Signifikansi
I Kompensasi	2,199	0,031
Iklim organisasi	2,231	0,029
Kepuasan kerja	2,256	0,027

a. *Dependent Variable:* kinerja pegawai

Sumber: Data Primer Diolah, 2017

### **Pengujian Hipotesis Ketiga kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

$H_3$ : kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

#### a) Hipotesis

$H_0$ :  $\rho_{X_1Y_2} = 0$  berarti tidak ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

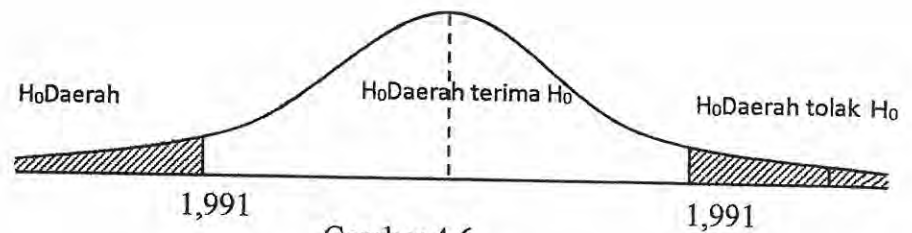
$H_0$ :  $\rho_{X_1Y_2} \neq 0$  berarti ada pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0.05$

$$t_{table} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0.025; 1; 77)} = 1,991$$

#### b) Kriteria pengujian





Gambar 4.6  
Statistik uji t pengaruh  $X_1$  terhadap  $Y_2$

$H_0$  diterima apabila  $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 1,991$  atau  $t_{hitung} < -1,991$

c) Kesimpulan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,199 dan *p value* 0,031 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau ( $2,199 > 1,991$ ) dan *p value* lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,031 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengujian Hipotesis Keempat iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

$H_4$ : iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

a) Hipotesis

$H_0$ :  $\rho_{x_2y_2} = 0$  berarti tidak ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

$H_0$ :  $\rho_{x_2y_2} \neq 0$  berarti ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0.05$

$$t_{table} = t_{(\alpha/2; n-k-1)} = t_{(0.025; 1; 77)} = 1,991$$

b) Kriteria pengujian



Gambar 4.7  
Statistik uji t pengaruh  $X_2$  terhadap  $Y_2$

$H_0$  diterima apabila  $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 1,991$  atau  $t_{hitung} < -1,991$

c) Kesimpulan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,231 dan *p value* 0,029 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau ( $2,231 > 1,991$ ) dan *p value* lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,029 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

**Pengujian Hipotesis Kelima kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai**

$H_5$ : kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

a) Hipotesis

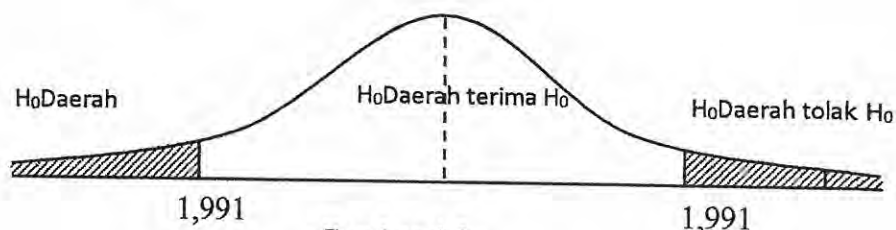
$H_0$ :  $\rho_{x_2y_2} = 0$  berarti tidak ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

$H_0$ :  $\rho_{x_2y_2} \neq 0$  berarti ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai.

Tingkat kepercayaan 95%,  $\alpha = 0.05$

$t_{table} = t_{(\alpha/2, n-k-1)} = t_{(0.025; 1; 77)} = 1,991$

b) Kriteria pengujian



Gambar 4.8  
Statistik uji t pengaruh  $Y_1$  terhadap  $Y_2$

$H_0$  diterima apabila  $-1,991 \leq t_{hitung} \leq 1,991$

$H_0$  ditolak apabila  $t_{hitung} > 1,991$  atau  $t_{hitung} < -1,991$

c) Kesimpulan

Hasil pengolahan data diperoleh nilai  $t_{hitung}$  sebesar 2,256 dan  $p\ value$  0,027 sehingga nilai  $t_{hitung}$  lebih besar dari  $t_{tabel}$  atau ( $2,256 > 1,991$ ) dan  $p\ value$  lebih kecil dari 0,05 atau ( $0,027 < 0,05$ ), maka  $H_0$  ditolak artinya kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai.

Dari semua hasil uji t atau uji hipotesis dapat dilihat rangkuman hipotesis pada tabel di bawah ini:

Tabel 4.25  
Rangkuman Hipotesis

Model	t	Sig	Hipotesis
Hipotesis pertama	2,094	0,040	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis kedua	2,057	0,043	Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja
Hipotesis ketiga	2,199	0,031	Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Hipotesis keempat	2,231	0,029	Iklm organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai
Hipotesis kelima	2,256	0,027	Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai

## 8. Pengaruh langsung dan tidak langsung

Tabel 4.26  
Pengaruh langsung dan pengaruh tidak langsung

No	Hubungan Antar Variabel	Koefisien Regresi	Pengaruh Langsung	Pengaruh Tidak Langsung
1	$X_1 \rightarrow Y_1$	0,226	5,10%	-
2	$X_2 \rightarrow Y_1$	0,222	4,92%	-
3	$X_1 \rightarrow Y_2$	0,228	5,19%	-
4	$X_2 \rightarrow Y_2$	0,231	5,33%	-
5	$Y_1 \rightarrow Y_2$	0,239	5,71%	-
6	$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	-	5,40%
7	$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2$	-	-	5,30%

Sumber: Data primer diolah, 2017

Dari tabel 4.26 diatas dapat diketahui bahwa pengaruh langsung dan tidak langsung adalah sebagai berikut:

- a. Pengaruh langsung variabel kompensasi  $X_1$  terhadap kinerja pegawai  $Y_2$  sebesar 5,19%, sedangkan pengaruh tidak langsung kompensasi  $X_1$  terhadap kinerja pegawai  $Y_2$  yaitu sebesar 5,40%. Hal ini membuktikan bahwa pengaruh tidak langsung lebih besar dari pada pengaruh langsung, artinya variabel kepuasan kerja  $Y_1$  berpengaruh sebagai variabel yang memediasi pengaruh kompensasi  $X_1$  terhadap kinerja pegawai  $Y_2$ .
- b. Pengaruh langsung iklim organisasi  $X_2$  terhadap kinerja pegawai  $Y_2$  sebesar 5,33%, sedangkan pengaruh tidak langsung iklim organisasi  $X_2$  terhadap kinerja pegawai  $Y_2$  yaitu sebesar 5,30%. Ini membuktikan bahwa pengaruh langsung lebih besar dari pada pengaruh tidak langsung, artinya variabel iklim organisasi  $X_2$  akan berdampak lebih besar secara langsung terhadap kinerja pegawai  $Y_2$  dibandingkan

dampak tidak langsung iklim organisasi  $X_2$  terhadap kinerja pegawai  $Y_2$  jika melalui kepuasan kerja  $Y_1$ .

## C. Pembahasan

### 1. Pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja

Hasil penelitian menunjukkan bahwa variable kompensasi ( $X_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $X_2$ ). Artinya semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi. Sehingga hipotesis pertama dalam penelitian ini telah terbukti kebenarannya. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana (2016) serta Widyawati dan Verawati (2016), yang menyatakan bahwa kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

Kompensasi memiliki kriteria yaitu kompensasi langsung. Kompensasi langsung ini dijabarkan dalam beberapa penjelasan yaitu pertama upah, besarnya pemberian upah kepada pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja pegawai untuk terus bekerja dan menyelesaikan pekerjaan. Kedua yaitu insentif ini adalah pemberian dari kantor kepada pegawai berupa materi untuk mendorong pegawai agar bekerja lebih baik lagi, hal ini juga sangat mempengaruhi hasil kerja karyawan. Terakhir yaitu tunjangan jabatan, bagi beberapa pegawai yang memiliki jabatan tunjangan ini sangat berarti dan diharapkan karena ini menjadi penghargaan bagi pegawai yang memiliki jabatan di dalam organisasi.

Kepuasan kerja berasal dari faktor pekerjaan itu sendiri. Ada beberapa penjabaran dari pekerjaan itu sendiri pertama yaitu tugas, tugas yang diberikan kepada pegawai akan mempengaruhi tingkat kepuasan kerja karyawan, jika tugas yang diberikan sesuai dengan keahlian dan kesenangan pegawai maka ia akan merasa puas dengan pekerjaan yang dimilikinya. Kedua yaitu kesempatan belajar, setiap orang menginginkan untuk memiliki ilmu pengetahuan yang lebih untuk menyelesaikan pekerjaan, bagi seorang pegawai kesempatan belajar adalah penghargaan kepada mereka untuk bisa memaksimalkan hasil kerja mereka dan ini berpengaruh kepada kepuasan kerja pegawai. Terakhir yaitu tanggung jawab, kepuasan kerja akan muncul jika seorang pegawai memiliki rasa tanggung jawab terhadap pekerjaan yang dikerjakannya, tanggung jawab ini bisa berupa tanggung jawab terhadap selesainya pekerjaan dan tanggung jawab terhadap sempurnanya pekerjaan yang telah dikerjakannya.

## 2. Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

Variable iklim organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja ( $Y_1$ ). Artinya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi kepuasan kerja karyawan. Hipotesis kedua dalam penelitian ini telah terbukti kebenarannya dan sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Rahmawati dan Gede Supartha (2015) serta Sullaida (2010) mengemukakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja.

Tanggapan responden yaitu secara keseluruhan pekerjaan telah dilaksanakan dengan baik walaupun ada beberapa pegawai yang masih belum memahami sepenuhnya apa yang perlu untuk dikerjakan, mengingat bahwa saat ini Dinas Pertanian dan Peternakan baru saja digabung dengan Dinas Perkebunan pada tanggal 1 Januari 2017. Dengan digabungnya Dinas perkebunan dengan Dinas Pertanian dan Peternakan banyak rotasi pegawai baru dan penyesuaian pegawai dengan iklim organisasi yang baru menjadikan hal ini berdampak ke pekerjaan. Besarnya kompensasi saat ini masih belum menjadi masalah bagi pegawai, mengingat bahwa sebagian pegawai masih menyesuaikan dengan sistem dan pekerjaan yang baru. Kompensasi yang diterima saat ini masih di anggap pantas dan sesuai dengan pekerjaan pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang

Iklim organisasi menjadi faktor penting yang harus diciptakan nyaman mungkin oleh para pegawai. Iklim organisasi bisa berupa *Flexibility/ conformity* yaitu aturan yang diberlakukan di dalam organisasi tersebut, aturan ini akan mempengaruhi kondisi pekerjaan para pegawai jika aturan yang ditetapkan dirasa tidak nyaman oleh pegawai maka tidak akan tercipta iklim organisasi yang baik, selanjutnya yaitu ide/ pendapat hal ini adalah seberapa besar pengaruh pegawai dalam organisasi tersebut, jika pegawai bisa memberikan pendapat dan gagasan yang baik kepada organisasi dan disambut baik oleh atasan maka akan tercipta iklim organisasi yang baik pula. *Responsibility* hal ini juga menjadi pendukung dalam terwujudnya iklim organisasi yang baik. Pertama yaitu mengenai

pengawasan, dalam hal ini yaitu pengawasan dari pimpinan kepada pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya. Kedua yaitu tanggung jawab, dalam hal ini adalah tanggung jawab setiap pegawai terhadap pekerjaan dan tanggung jawab pegawai kepada terciptanya suasana kerja yang nyaman. Ketiga yaitu proses, yang dimaksudkan yaitu proses setiap pegawai dalam menyelesaikan pekerjaan, saling bekerja sama antar pegawai dan proses untuk terciptanya organisasi yang nyaman.

Terciptanya iklim organisasi yang baik maka akan memberikan pengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai dalam organisasi tersebut. Kepuasan kerja juga didasarkan pada gaji yang didapatkan pegawai. Dalam hal ini mencakup beberapa hal yaitu pertama sistem penggajian, disini pegawai akan mendapatkan gaji berdasarkan sistem yang telah ditetapkan seperti pembayaran gaji setiap awal bulan dan di berikan secara langsung. Kedua yaitu berdasarkan keadilan penggajian, setiap pegawai memiliki beban kerja berbeda- beda, dengan demikian maka pegawai berhak mendapatkan gaji sesuai dengan beban kerjanya jika pembagiannya diberikan secara adil dan merata maka kepuasan kerja pegawai akan tercipta dengan baik.

### **3. Pengaruh kompensasi terhadap kinerja pegawai**

Variablel kompensasi ( $X_1$ ) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Artinya semakin tinggi kompensasi maka kinerja pegawai juga akan semakin tinggi. Sehingga hipotesis ketiga dalam penelitian ini diterima dan sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Retnoningsih, Sunuharjo dan Ruhana (2016), serta



Widyawati dan Verawati (2016), Pratama, Hakam dan Nurtjahjono (2015), Ramzan, et.al (2014), serta Sopiah (2013) mengemukakan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Untuk mencapai kinerja pegawai yang baik maka di perlukan kompensasi yang baik pula. Kompensasi disini yaitu berupa tunjangan atau bonus, pegawai akan mencapai kinerja terbaiknya jika setiap pekerjaan yang telah dikerjakannya mendapatkan bonus tersendiri. Bonus ini didapatkan pegawai jika pekerjaan yang telah dikerjakannya bisa selesai dengan baik.

Kinerja pegawai akan tercapai dengan baik dan memuaskan jika pegawai tersebut memiliki kualitas dari hasil pekerjaannya. Kualitas ini terdiri dari beberapa hal pertama yaitu kerapihan, pekerjaan yang telah diselesaikan pegawai memiliki tingkat kerapihan yang baik tanpa ada kekurangan sedikitpun. Kedua yaitu ketelitian, pegawai mampu dengan teliti dan detail dalam menyelesaikan pekerjaan tanpa ada kesalahan dalam pekerjaan tersebut. Ketiga yaitu hasil kerja, hasil yang maksimal juga akan memberikan kinerja yang baik bagi pegawai dan mendapatkan penilaian yang terbaik juga dari pimpinan.

#### 4. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai

Variabel iklim organisasi ( $X_2$ ) memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Artinya semakin baik iklim organisasi maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hipotesis keempat dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Setiawan (2015), Githinji and Hazel (2017) yang

menyebutkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

Kinerja yang baik dapat dicapai melalui iklim organisasi yang baik pula. Iklim organisasi dapat tercipta dengan adanya *standards* dan *Reward*. *Standards* ini berupa beberapa hal pertama yaitu penekanan, yang dimaksudkan disini adalah penekanan dalam hal lingkungan kerja seperti kerjasama antar pegawai, terjalinnya kerjasama antar pegawai ini mampu menciptakan iklim organisasi yang baik. Kedua yaitu tantangan, dalam hal ini tantangan seperti dalam lingkungan kerja, kondisi kerja, dan pekerjaan yang dikerjakan itu sendiri. Serta yang terakhir adalah toleransi yang dimaksudkan adalah toleransi terhadap pekerjaan yang dikerjakan dan toleransi yang terjalin antar pegawai di dalam organisasi tersebut. Berikutnya adalah *Reward* terdapat 2 hal yaitu pertama adalah pengakuan, maksudnya adalah pengakuan pegawai di dalam organisasi dan pengakuan terhadap pekerjaan yang dikerjakan pegawai. Kedua adalah umpan balik, yaitu tanggapan yang diberikan pegawai terhadap pekerjaan yang telah dilakukannya.

Kinerja pegawai dapat dipengaruhi oleh iklim organisasi yang memadai. Dalam hal ini kinerja pegawai yaitu berupa terjalinnya kerja sama antar pegawai di dalam organisasi. Jalinan kerja sama yaitu hubungan yang terjalin antar pegawai dalam melakukan pekerjaan apakah terjalin dengan baik atau tidak, jika hubungan antar pegawai mampu tercipta dan terjalin dengan baik maka akan menghasilkan kinerja pegawai yang baik pula. Kedua adalah kekompakan, dalam organisasi diperlukan

kekompakan antar sesama pegawai untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan baik, jika pegawai bisa saling kompak maka pekerjaan akan maksimal dan kinerja pun akan meningkat.

#### 5. Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai

Kepuasan kerja ( $Y_1$ ) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja pegawai ( $Y_2$ ). Artinya semakin tinggi kepuasan kerja maka akan semakin tinggi kinerja pegawai. Hipotesis kelima dalam penelitian ini diterima. Hasil penelitian ini sesuai dengan penelitian yang dilakukan oleh Widyawati dan Yenny, Risqi, dkk (2015), Rosita dan Tri (2016), Saranya (2014) yang menyatakan bahwa kepuasan kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja karyawan.

Penggabungan antara Dinas Perkebunan dengan Dinas Pertanian dan Peternakan membuat pegawai belajar dari nol karena penggabungan ini belum sampai satu tahun pelaksanaannya. Faktor tersebut menjadi salah satu alasan mengapa serapan anggaran masih belum tercapai sampai bulan Mei 2017. Faktor lainnya yaitu banyaknya proyek pekerjaan dan keterbatasan personil juga menjadi alasan belum tercapainya serapan anggaran. Untuk meningkatkan kinerja pegawai maka dibutuhkan seorang pegawai yang memiliki keahlian sesuai dengan bidangnya. Peningkatan pengawasan internal organisasi dari atasan kepada pejabat struktural dan staff menjadi cara untuk meningkatkan kinerja pegawai. Perbaikan Standar Operasional Prosedur (SOP) yang jelas juga akan menjadi ukuran pegawai untuk mengerjakan pekerjaan sesuai dengan target. Dengan mengadakan

evaluasi setiap bulan oleh pimpinan menjadi salah satu cara dalam peningkatan sasaran dan target.

Tercapainya kepuasan kerja pegawai tidak lari dari gaya kesempatan promosi yang didapatkan pegawai akan menjadi kepuasan kerja bagi pegawai. Pegawai yang mendapatkan promosi akan merasa dihargai dalam pekerjaannya dan di hargai atas jabatan yang diembannya. Promosi ini akan menjadi pemicu pegawai untuk meningkatkan kinerja dan memberikan hasilkerja yang terbaik juga bagi organisasi. Dengan meningkatnya kinerja pegawai maka akan meningkatkan pula kinerja organisasi tersebut.

Pencapaian kepuasan kerja pegawai akan meningkatkan kinerja pegawai. Meningkatnya kinerja pegawai tidak lari dari kuantitas kerja yang dihasilkan pegawai, terdapat dua indikator dalam hal ini. Pertama kecepatan, pegawai yang mampu menyelesaikan pekerjaannya dengan cepat atau selesai sebelum waktu yang di tentukan maka ia akan merasa puas dengan kerjanya dan akan terus meningkatkan kinerja yang dimilikinya. Kedua yaitu kemampuan, karyawan yang memiliki kemampuan di atas rata-rata atau melebihi dari kemampuan karyawan lain maka ia akan mampu pula untuk menciptakan kinerja terbaik yang dimilikinya. Dengan demikian peningkatan kinerja pegawai akan memberikan keuntungan bagi organisasi dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Peran pimpinan juga menjadi penting bagi kepuasan kerja pegawai karena pimpinan yang memiliki kepribadian menyenangkan dan

mudah menjalin komunikasi dengan pegawai, akan membuat pegawai nyaman berada di lingkungan pekerjaan tersebut dan akan menimbulkan kepuasan kerja bagi pegawai. Selanjutnya adalah

#### **6. Pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja**

Mengacu pada hasil bahwa pengaruh tidak langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai lebih besar dari pengaruh langsung, ini berarti bahwa kepuasan kerja menjadi faktor pendukung dan penghubung. Kompensasi akan meningkatkan kinerja pegawai jika pegawai merasa puas dalam melakukan pekerjaan. Kepuasan ini muncul dari berbagai faktor yaitu yang berasal dari pekerjaan itu sendiri, kepuasan yang berasal dari gaji yang didapatkan, kepuasan dari kesempatan pegawai tersebut untuk mendapatkan promosi, kepuasan yang berasal dari pimpinan yang memberikan pengarahan dan bimbingan, serta kepuasan yang berasal dari rekan kerja.

Gaji menjadi faktor yang paling mendukung untuk mencapai kinerja pegawai, karena gaji merupakan yang menghubungkan antara kompensasi ke kinerja pegawai. Dengan besaran gaji yang diterima pegawai maka pegawai akan merasa puas dengan pekerjaannya dan dengan kepuasan tersebut maka akan meningkatkan kinerja pegawai. Kompensasi yang bisa diberikan kepada pegawai ada dua bentuk yaitu kompensasi langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung yang bersifat seperti upah, insentif dan tunjangan jabatan.

Sedangkan kompensasi tidak langsung berupa tunjangan atau bonus yang di berikan kepada pegawai.

Kinerja pegawai akan bisa meningkat jika pegawai mampu untuk mempertanggung jawabkan pekerjaan yang dikerjakannya. Tanggung jawab ini bisa menjadi dua hal pertama yaitu hasil kerja, pegawai yang bekerja sebaiknya bisa mempertanggung jawabkan hasil kerjanya kepada pimpinan, apakah pekerjaan tersebut sudah sesuai dengan harapan dan tujuan dari pekerjaan tersebut. Kedua yaitu dai sisi mengambil keputusan, yang dimaksudkan dalam hal ini adalah pegawai mampu mengambil keputusan untuk pekerjaan yang dikerjakannya, jika ada hambatan atau halangan terhadap pekerjaan itu pegawai bisa langsung mengambil keputusan yang terbaik untuk menyelesaikan pekerjaannya tanpa harus menunggu arahan dari pimpinan, dengan demikian maka pimpinan akan menganggap bahwa pegawai ini memiliki kinerja yang baik.

#### **7. Pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja Pegawai melalui kepuasan kerja**

Berdasarkan data yang telah didapat bahwa pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai lebih kecil dari pengaruh langsung. Berarti bahwa kepuasan kerja tidak menjadi variabel penghubung antara iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Iklim organisasi bisa tumbuh dengan berdasarkan pada *clarity* dan *team commitment*. *Clarity* terbagi dalam dua indikator pertama adalah harapan dalam tugas, setiap pegawai memiliki harapan dalam pekerjaan yang dikerjakannya seperti harapan untuk bisa menyelesaikan pekerjaan dengan

baik dan harapan untuk mendapatkan hasil kerja yang baik demi meningkatkan kinerjanya, jika kinerja dapat meningkat maka akan tercipta iklim organisasi yang menyenangkan. Kedua yaitu peran, dalam melakukan pekerjaan setiap pegawai mengharapkan untuk memiliki andail dalam setiap pekerjaan yang ada, hal ini akan menimbulkan iklim organisasi yang baik sehingga para pegawai merasa nyaman dalam bekerja. Kedua adalah team commitment yang terbagi dalam tiga indikator pertama adalah bangga, pegawai yang memiliki kebanggaan terhadap organisasi dan kebanggaan terhadap rekan kerja dan pekerjaan akan mempengaruhi terciptanya iklim organisasi yang baik. Kedua adalah upaya, pegawai akan berupaya sebaik mungkin untuk menciptakan iklim organisasi yang menyenangkan dan akan membuat tempat kerja terasa nyaman. Ketiga adalah tujuan bersama, untuk mencapai iklim organisasi yang baik maka dibutuhkan kerjasama antar rekan kerja dan ini menjadi tujuan bersama setiap pegawai untuk mewujudkan tercapainya iklim organisasi yang menyenangkan dan menuaskan. Dengan terwujudnya iklim organisasi yang baik maka kinerja pegawai pun akan meningkat.

Kinerja pegawai akan tercapai jika setiap pegawai memiliki inisiatif dalam menyelesaikan pekerjaan. Inisiatif yang dimaksudkan adalah adalah kemampuan, karyawan diharapkan mampu untuk menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan dan mampu untuk mencapai kinerja terbaik yang dimilikinya. Dengan meningkatnya kinerja yang dimiliki pegawai maka kinerja organisasi juga akan tercapai dengan baik. Setiap pegawai memiliki kemampuan tersendiri dalam menyelesaikan

pekerjaan, karyawan yang memiliki kemampuan lebih akan dengan mudah untuk menyelesaikan pekerjaannya.





## BAB V

### PENUTUP

#### A. Kesimpulan

Berdasarkan analisis data yang telah dilakukan, maka dapat ditarik kesimpulan dari penelitian ini sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang dengan nilai signifikan yaitu ( $0,040 < 0,05$ ).
2. Iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang dengan signifikan ( $0,043 < 0,05$ )
3. Kompensasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang dengan nilai signifikan adalah ( $0,031 < 0,05$ )
4. Iklim organisasi memiliki pengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang nilai signifikan ( $0,029 < 0,05$ )
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja Pegawai pada Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang nilai signifikan adalah ( $0,027 < 0,05$ )
6. Kompensasi berpengaruh secara tidak langsung terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja dengan persentase 5,40%, sedangkan

pengaruh langsung kompensasi terhadap kinerja pegawai sebesar 5,19%.

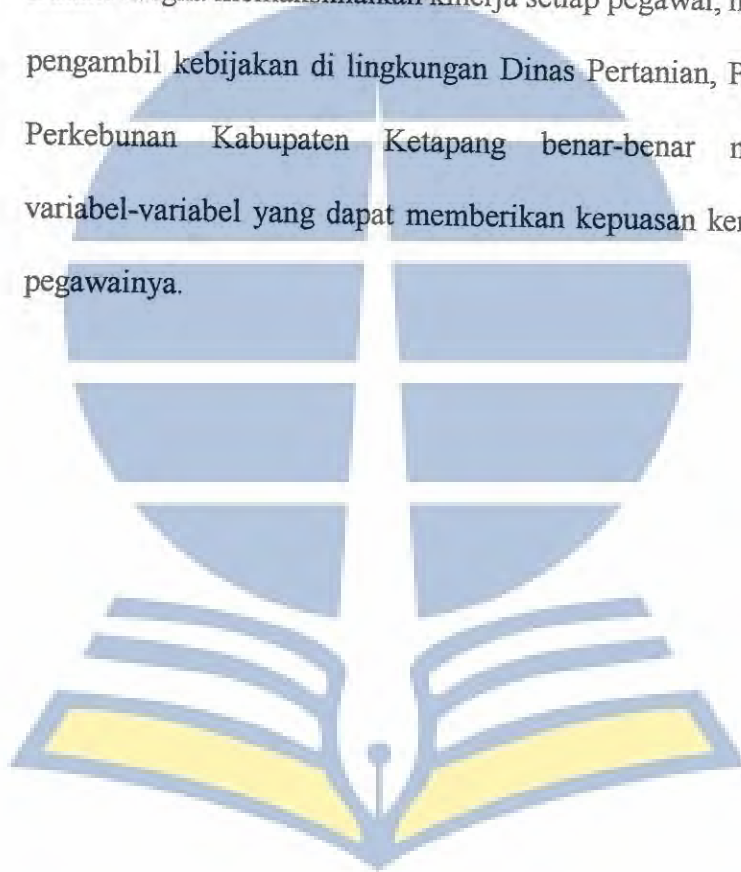
7. Iklim organisasi berpengaruh langsung terhadap kinerja pegawai lebih besar yaitu dengan nilai 5,33%, sedangkan pengaruh tidak langsung iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebesar 5,30%.

## B. Saran

Berdasarkan kesimpulan diatas maka Peneliti memberikan saran sebagai berikut:

1. Karena semakin tinggi kompensasi maka kepuasan kerja juga akan semakin tinggi maka dalam penentuan besaran kompensasi yang diberikan kepada Pegawai hendaknya disesuaikan dengan beban kerja yang diberikan sehingga dalam melaksanakan tugasnya, Pegawai akan lebih sungguh-sungguh dan merasa puas dengan kompensasi yang diterima.
2. Perlu adanya pembinaan dan kebijakan-kebijakan khusus yang mengatur setiap Pegawai serta teladan yang baik dari Pimpinan dalam rangka menciptakan suatu iklim organisasi yang baik dan sehat di lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang.
3. Selain kepuasan kerja, kinerja pegawai juga dipengaruhi secara positif dan signifikan oleh kompensasi, maka dari itu pemberian kompensasi terhadap pegawai hendaknya tidak hanya sesuai dengan beban kerja

- tetapi juga harus diberikan tepat waktu agar tidak mengganggu konsentrasi pegawai dalam melaksanakan tugas secara maksimal.
4. Iklim organisasi perlu dirancang sedemikian rupa sehingga mampu memacu setiap pegawai agar dapat memberikan kinerja yang optimal, salah satunya dengan cara memberikan *rewards and punishments* untuk pegawai.
  5. Dalam rangka memaksimalkan kinerja setiap pegawai, hendaknya para pengambil kebijakan di lingkungan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang benar-benar memperhatikan variabel-variabel yang dapat memberikan kepuasan kerja pada setiap pegawainya.



## Daftar Pustaka

- Arikunto, S. 2013. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- \_\_\_\_\_. 2006. *Prosedur Penelitian Suatu Pendekatan Praktek*. Jakarta: Rineka Cipta.
- Bastian, I. 2001. *Akuntansi Sektor Publik di Indonesia*. Yogyakarta: Pusat Pengembangan Akuntansi Fakultas Ekonomi, Universitas Gajah Mada.
- Davidson, M. 2000. *organisational climate and its influence upon performance: a study of australian hotels in south east queensland*. dissertation. Griffithuniversity .
- Dessler, G. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Jilid 2*. Jakarta. PT Indeks
- Ferdinand, A. 2006. *Metode Penelitian Manajemen: Pedoman Penelitian untuk skripsi, Tesis dan Disertai Ilmu Manajemen*. Semarang: Universitas Diponegoro.
- Ghozali, I. 2009. *Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS*. Semarang: Badan Penerbit Universitas Diponegoro
- Gibson. 2002. *Organisasi Perilaku – Struktur – Proses, Terjemahan Edisi V*. Jakarta: Erlangga.
- Githinji, N.W, dan Hazel G. 2017. *Influence of organizational climate on employee performance in state corporations in Kenya: a case of Kenya industrial estates limited. The strategic journal of business and change management. Vol. 4. Issue. 2 (22): 376 – 395.*
- Handoko, H., T. 2001. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: BPF.
- Hasibuan, M. S. P. 2012. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2008. *Organisasi dan Motivasi: Dasar Peningkatan Produktivitas*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi Revisi*. Jakarta: Bumi Aksara.
- \_\_\_\_\_. 2003. *Manajemen Sumber Daya Manusia, Cetakan Keempat*. Jakarta: Bumi Aksara
- Kreitner, R and Angelo, K, 2001. *Organizational Behavior. Fifth Edition*. Boston:

McGraw Hill.

- Kuncoro, M. 2011. *Metode Kuantitatif: Teori dan Aplikasi untuk Bisnis dan Ekonomi*. Yogyakarta: UPP STIM YKPN.
- Lila, M. 2011. *Iklim Organisasi dan Budaya Perusahaan*. Bandung : PT. Remaja Rosdakarya.
- Luthans, F. 2006. *Perilaku Organisasi*. Yogyakarta: Andi.
- Mangkunegara, A. P. 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Cetakan ke-11. Bandung: PT Remaja Rosdakarya.
- \_\_\_\_\_. 2011. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: PT. Remaja Rosda Karya.
- \_\_\_\_\_. 2005. *Perilaku dan Budaya Organisasi*. Bandung : Refika Aditama
- \_\_\_\_\_. 2004. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Perusahaan cetakan pertama. Bandung: PT. Remaja Rosdakarya.
- Mulyadi. 2001. *Sistem Akuntansi, Edisi Ketiga, Cetakan Ketiga*. Jakarta: Salemba Empat.
- Nazir, M. (2009). *Metode Penelitian*. Jakarta: Ghalia Indonesia.
- Peraturan Pemerintah Daerah Kabupaten Ketapang Nomor 60 Tahun 2016 Tentang kedudukan, susunan organisasi, tugas dan fungsi, serta tata kerja Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan.
- Pratama, S.A., Hakam, M.S., Nurtjahjono, G.E. 2015. "Pengaruh kompensasi terhadap kinerja karyawan (studi pada karyawan PT. Asuransi Jiwasraya Persero regional office Malang)". Malang: Jurnal Administrasi Bisnis Vol.25 No.1 : 1-8.
- Rahmawati, S., Supartha, W. G. 2015. "Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Pada Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali – Penida". Bali: E-Jurnal Manajemen Unud. Vol.4, No.11: 3405-3437.
- Ramzan, M., Zubair, H. M. K., Ali, G., Arslan, M. 2014. "Impact of Compensation on Employee Performance (Empirical Evidence from Banking Sector of Pakistan)". Bahawalpur: International Journal of Business and Social Science Vol. 5 No. 2 : 302-309.
- Retnoningsih, T., Sunuharjo, B.S., Ruhana, I. 2016. "Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada Karyawan PT PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang)". Malang: Jurnal Administrasi Bisnis. Vol.35, No.2: 53-59.
- Republik Indonesia. Peraturan Pemerintah No. 58 Tahun 2005 tentang Pengelolaan Keuangan Daerah.
- Risqi, R.O., Ushada, M., Supartono, W. 2015. "Analisis pengaruh kepuasan kerja

- terhadap kinerja karyawan dengan pendekatan kansei engineering perusahaan XYZ". Yogyakarta: Agritech. Vol.35 No.1: 78-87.
- Rivai, V. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- \_\_\_\_\_. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada.
- Rivai, V dan Sagala, E. J. 2003. Manajemen Sumber Daya Manusia untuk Perusahaan dari Teori ke Praktik. Jakarta: PT Raja Grafindo.
- Robbins, S. P. 2006. Perilaku Organisasi. Terjemahan Benjamin M. Jakarta: Indeks.
- \_\_\_\_\_. 2003. Perilaku Organisasi. Terjemahan Benjamin M. Jakarta: Indeks.
- \_\_\_\_\_. 2002. Prinsip-prinsip Perilaku Organisasi, Edisi Kelima. Jakarta: Erlangga.
- \_\_\_\_\_. 2001. Perilaku Organisasi, Edisi 8. Jakarta: Prentice Hall.
- Robbins, Stephen P & Judge, Timothy A. 2013. Organizational Behavior Edition 15. New Jersey: Pearson Education
- Rosita, T., Yuniati, T. 2016. "Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan dengan komitmen organisasional sebagai variabel intervening." Surabaya: Jurnal Ilmu dan Riset Manajemen. Vol. 5 No.1 : 1-20.
- Ruky, Achmad, S. 2002. Sistem Manajemen Kinerja. Jakarta: Gramedia Pustaka Utama.
- Saranya, K. 2014. "Influence of Job Satisfaction on Employees' Performance – A general Perspective". Tamil Nadu: International Journal on Global Business Management and Research. Vol.2 Issue.2.
- Sedarmayanti. 2010. Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil. Bandung: Refika Aditama.
- Setiawan, Kiki, C. 2015. Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja karyawan level pelaksana di divisi operasi PT. Pusri Palembang. Jurnal Psikologi Islam. Vol. 1, No. 1: 23-32.
- Siagian, S. P. 2011. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta: Bumi Aksara Indonesia.
- Simamora, H. 2004. Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga. Yogyakarta: STIE YKPN.
- \_\_\_\_\_. 2001. Manajemen Sumber Daya Manusia, Yogyakarta: Bagian Penerbitan STIE YKPN.

- Soetrisno. 2006. Daya Saing Pertanian Dalam Tinjauan Analisis. Malang: Bayumedia Publishing.
- Sofyandi, H. 2008. Manajemen Sumber Daya Manusia, Edisi Pertama. Yogyakarta: Penerbit Graha Ilmu
- Sopiah. 2013. The Effect of Compensation toward Job Satisfaction and Job Performance of Outsourcing Employees of Syariah Banks in Malang Indonesai. State University of Malang. Vol 3, no 2. Pp:77-91.
- Sugiyono. 2004. Metode Penelitian Bisnis. Bandung: CV Alpha Betha.
- . 2002. Metode Penelitian Kuantitatif Kualitatif dan R&D. Bandung: Alfabeta.
- Sudarmanto. 2009. Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM. Yogyakarta: Pustaka Pelajar.
- Sullaida. 2010. “Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan di PT. PLN Cabang Lhokseumawe”. Lhokseumawe: Jurnal Aplikasi Manajemen. Vol.8 No.3: 700-707.
- Suradinata, E. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Bandung: Ramadan.
- Suratman, A. 2003, Jurnal Studi Korelasi Antara Motivasi Kerja, Program Pelatihan, dan Persepsi tentang Pengembangan Karir dengan Kepuasan Kerja Karyawan. Jakarta.
- Waluyo. 2009. Akuntansi Pajak . Jakarta: Salemba Empat.
- Wibowo. 2007. Manajemen Kinerja. Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada
- Widiyanto, J. 2010. SPSS for Windows Untuk Analisis Data Statistik dan Penelitian. Surakarta: BP-FKIP UMS.
- Widyawati, S.R., Verawati, Y. 2016. “Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Karyawan (Studi Pada PT. Kencana Arta Raya Denpasar)”. Denpasar: Jurnal Pertanian Berbasis Keseimbangan Ekosistem. 1-9.
- Wirawan. 2007. Budaya dan Iklim Organisasi. Jakarta : Salemba Empat.

## Lampiran 1: Lembar Kuesioner Penelitian

### KUESIONER PENELITIAN (Untuk Pegawai)

#### A. Petunjuk Pengisian Angket :

1. Mohon identitas diisi secara benar.
2. Mohon bacalah setiap pertanyaan dan pernyataan angket berikut dengan cermat dan teliti.
3. Mohon diberikan tanda centang (✓) pada kolom alternatif pilihan jawaban yang anda angap paling sesuai:
  - Jika jawaban Sangat setuju (SS) skor 5
  - Jika jawaban Setuju (S) skor 4
  - Jika jawaban Kurang Setuju (KS) skor 3
  - Jika jawaban Tidak setuju (TS) skor 2
  - Jika jawaban Sangat tidak setuju (STS) skor 1
4. Pastikan semua item pernyataan telah terjawab dengan baik tanpa ada yang terlewatkan.

#### B. Identitas Responden

1. Nama responden : .....
2. Jenis Kelamin : a. Laki-laki                      b. Perempuan
3. Jabatan : .....
4. Umur : a. 20-30 tahun                      b. 30-40 tahun  
                    c. 40-50 tahun                      d. >50 tahun



**TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KOMPENSASI**

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
1	Upah / gaji pokok selalu saya terima tepat waktu					
2	Saya selalu diberi insentif jika kinerja saya melebihi standar yang ditentukan					
3	Saya memperoleh tunjangan jabatan yang cukup besar					
4	Semua Pegawai memperoleh tunjangan tambahan berupa tunjangan Hari Raya					

**TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG IKLIM ORGANISASI**

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
5	Aturan yang ditetapkan oleh kantor, memacu karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja					
6	Unsur pimpinan membuka diri dengan pendapat dan ide-ide baru yang lebih baik					
7	Pegawai lebih leluasa dalam melaksanakan tugas tanpa merasa selalu diawasi					
8	Setiap Pegawai bertanggung jawab penuh atas outcome / hasil kerja masing-masing					
9	Setiap Pegawai diberikan kesempatan untuk berproses menjadi lebih baik					
10	Unsur Pimpinan selalu mengevaluasi hasil kerja Pegawai					
11	Pekerjaan yang saya kerjakan telah diatur dengan standar kerja					
12	Adanya toleransi terhadap hasil kerja yang tidak memenuhi standar					
13	Pegawai yang berprestasi mendapatkan perhatian lebih dari unsur Pimpinan					

14	Adanya penghargaan terhadap Pegawai yang berprestasi					
15	Setiap Pegawai memahami tujuan dari tugas yang dilaksanakannya					
16	Setiap Pegawai mengetahui TUPOKSI masing-masing					
17	Saya bangga menjadi Pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang					
18	Saya selalu siap jika diberikan tugas tambahan / lembur					
19	Setiap Pegawai bekerja untuk mencapai tujuan bersama					

### TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KEPUASAN KERJA

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
20	Tugas yang diberikan sesuai dengan kemampuan yang saya miliki					
21	Setiap Pegawai mendapatkan giliran mengikuti kursus / pelatihan sesuai bidangnya					
22	Setelah selesai melaksanakan tugas, Pegawai diwajibkan menyusun laporan kegiatan sebagai bentuk pertanggungjawaban terhadap tugas					
23	Semua Pegawai merasa puas dengan sistem penggajian yang berlaku saat ini					
24	Gaji yang diterima Pegawai setara dengan posisi dan beban kerja yang diemban					
25	Semua Pegawai mempunyai kesempatan promosi jabatan					
26	Cara atasan saya memimpin patut diteladani					

27	Sesama rekan kerja kami selalu saling mendukung satu sama lain dalam menyelesaikan tugas					
----	--	--	--	--	--	--

### TANGGAPAN RESPONDEN TENTANG KINERJA KARYAWAN

No	Item Pernyataan	Pilihan Jawaban				
		SS	S	KS	TS	STS
28	Saya terbiasa menyelesaikan tugas tepat waktu					
29	Saya mampu menyelesaikan semua tugas yang diberikan dengan baik					
30	Saya selalu menjaga kerapian hasil kerja saya					
31	Saya mengutamakan ketelitian dalam bekerja					
32	Selama ini standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi dapat saya penuhi dengan baik					
33	Saya merasa nyaman dengan rekan kerja saat ini karena kami mampu bekerjasama dengan baik					
34	Saya selalu berusaha menjaga kekompakan dengan rekan kerja					
35	Saya selalu bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaan yang saya kerjakan					
36	Dalam mengambil suatu keputusan, saya selalu berhati-hati sehingga hasilnya dapat saya pertanggungjawabkan					
37	Saya selalu berinisiatif untuk mencoba hal baru agar hasil pekerjaan saya menjadi lebih baik					

**KUESIONER PENELITIAN (Untuk Pimpinan)****PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP  
KEPUASAN KERJA DAN DAMPAKNYA PADA KINERJA KARYAWAN DINAS  
PERTANIAN, PETERNAKAN DAN PERKEBUNAN KABUPATEN KETAPANG**

Jabatan bapak/ibu saat ini .....

Nama pegawai yang dinilai .....

Bidang kerja pegawai yang dinilai .....

No	Pernyataan	Jawaban				
		SS	S	C	TS	STS
1	Pegawai ini biasa menyelesaikan tugas tepat waktu					
2	Tugas yang diberikan kepada Pegawai ini mampu diselesaikannya dengan baik					
3	Hasil kerja Pegawai ini selalu rapi					
4	Pegawai ini selalu bekerja dengan teliti					
5	Hasil kerja Pegawai ini selalu memenuhi standar kualitas kerja yang telah ditetapkan oleh instansi					
6	Pegawai ini mampu bekerjasama secara baik dengan rekan kerjanya					
7	Pegawai ini mampu menjaga kekompakan dengan rekan kerja					
8	Pegawai ini bertanggung jawab terhadap hasil pekerjaannya					

9	Pegawai ini mampu mengambil keputusan dengan tepat					
10	Yang bersangkutan merupakan tipe Pegawai yang memiliki inisiatif dalam bekerja					

1. Menurut anda bagaimana kinerja pegawai Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang secara keseluruhan?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

2. Faktor apa yang mempengaruhi kinerja karyawan Dinas Pertanian, Peternakan dan Perkebunan Kabupaten Ketapang sehingga pencapaian serapan anggaran jauh dari target yang seharusnya sudah mencapai 40% tetapi baru tercapai 3.91% per bulan mei 2017?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

3. Kemukakan pendapat saudara bagaimana seharusnya pengelolaan kiera karyawan agar bisa mencapai target serapan anggaran tersebut?

.....  
 .....  
 .....  
 .....

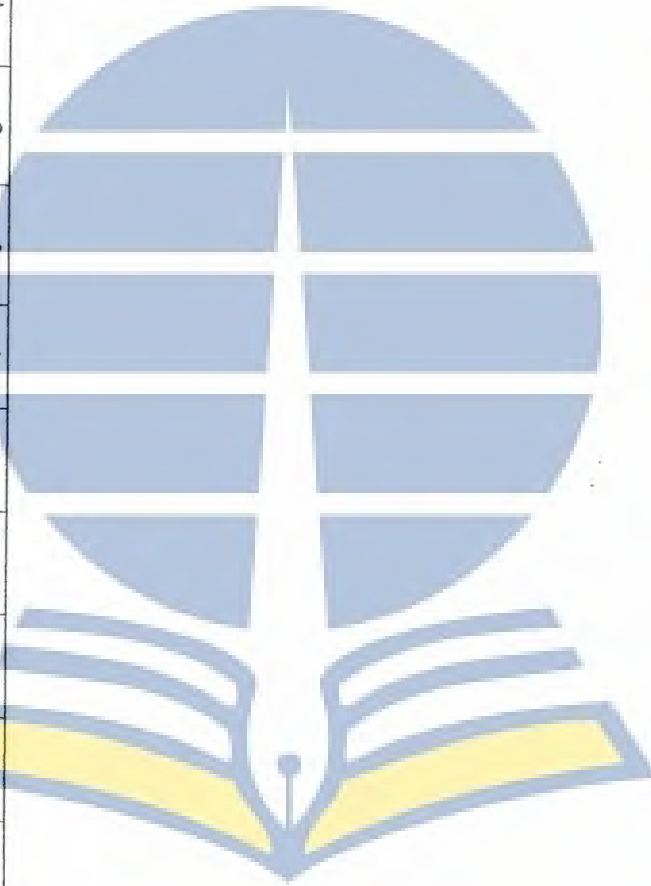
**Lampiran 2: Data Mentah Uji Validitas dan Reliabilitas****a. Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

NO	X1				TOTAL
	Item1	Item2	Item3	Item4	
1	5	4	4	4	17
2	5	5	4	4	18
3	5	4	5	5	19
4	4	4	5	5	18
5	4	5	4	4	17
6	5	5	5	5	20
7	4	4	5	5	18
8	5	4	4	4	17
9	5	5	4	4	18
10	5	4	4	5	18
11	5	5	5	4	19
12	5	5	5	5	20
13	4	5	4	4	17
14	4	4	4	4	16
15	4	5	4	5	18
16	3	4	3	4	14
17	4	4	4	3	15
18	4	5	5	5	19
19	4	4	4	4	16
20	5	4	4	4	17
21	5	2	5	2	14
22	5	4	5	4	18
23	5	5	5	5	20
24	4	5	5	5	19
25	5	5	5	5	20
26	4	4	5	5	18
27	5	5	5	5	20
28	5	5	5	4	19
29	5	5	5	5	20
30	4	3	4	4	15

**b. Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

NO	X <sub>2</sub>															Total
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	
1	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
2	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	66
3	5	5	4	4	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	68
4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	5	69
5	5	5	5	3	3	5	4	3	3	3	5	5	5	5	3	62
6	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	56
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
8	4	4	4	4	5	5	4	5	5	5	4	4	4	4	4	65
9	4	4	4	4	4	4	4	3	3	3	4	4	4	4	4	57
10	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	68
11	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	5	5	4	68
12	5	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	5	66
13	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	71
14	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
15	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	5	65
16	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
17	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	3	5	5	5	67
18	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	65
19	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	71
20	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	3	61
21	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67
22	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	65
23	4	5	5	5	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	4	71

24	4	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	71
25	4	4	4	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	62
26	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
27	5	3	5	5	5	5	3	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67
28	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	2	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	56
29	5	5	4	5	5	5	4	4	5	5	4	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	70
30	4	5	5	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	68





c. Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

NO	Y <sub>1</sub>								Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	
1	5	5	4	5	4	5	5	5	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	4	5	4	5	4	4	5	5	36
4	4	4	5	3	5	5	4	3	33
5	5	5	5	4	5	5	5	5	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	4	5	5	4	5	5	5	5	38
8	5	4	5	5	4	4	4	4	35
9	5	4	5	4	5	4	5	5	37
10	5	5	5	5	5	5	5	3	38
11	5	5	4	5	5	5	5	5	39
12	4	5	5	5	5	4	4	3	35
13	4	5	4	5	5	4	4	4	35
14	5	5	4	4	5	5	5	5	38
15	4	4	5	5	5	5	4	4	36
16	5	4	5	4	5	4	5	5	37
17	4	5	5	5	4	5	5	5	38
18	5	5	4	5	5	5	5	4	38
19	5	5	4	3	4	5	4	5	35
20	5	5	5	5	5	5	5	4	39
21	4	4	3	4	4	4	3	4	30
22	4	4	4	4	4	4	4	4	32
23	5	5	4	5	4	5	4	5	37
24	5	3	5	3	3	5	3	3	30
25	4	5	4	5	4	5	4	5	36
26	5	5	5	5	5	5	5	5	40
27	5	5	4	4	5	5	5	4	37
28	3	5	3	5	5	4	5	5	35
29	4	4	4	4	4	5	4	4	33
30	4	4	4	5	4	5	4	5	35

## d. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

NO	Y2																				Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
1	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	90
2	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	5	91
3	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	3	4	70
4	5	3	5	3	5	5	3	5	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	5	3	80
5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	90
6	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	90
7	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	89
8	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	4	4	4	76
9	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	5	5	5	94
10	5	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	3	4	4	4	78
11	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	5	5	5	5	92
12	4	3	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	3	4	76
13	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	4	4	4	5	5	4	5	5	88
14	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
15	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	94
16	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	91
17	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
18	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	93
19	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	89
20	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	93
21	4	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	87
22	4	4	5	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	4	89

23	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	4	4	4	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	90
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	90
25	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	3	3	5	5	5	5	5	3	5	5	3	3	88
26	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	90
27	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	5	4	4	90
28	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
29	4	5	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	4	5	5	89
30	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	77



**Lampiran 3: Data Mentah Uji Regresi****a. Variabel Kompensasi ( $X_1$ )**

NO	X1				TOTAL
	Item1	Item2	Item3	Item4	
1	4	5	5	4	18
2	5	4	3	5	17
3	5	5	5	5	20
4	3	3	5	4	15
5	3	4	4	3	14
6	4	4	4	4	16
7	5	5	5	5	20
8	5	5	4	5	19
9	5	4	4	4	17
10	4	5	4	5	18
11	5	4	5	5	19
12	5	5	4	4	18
13	4	5	4	4	17
14	5	5	5	5	20
15	4	4	5	5	18
16	4	4	5	4	17
17	5	4	5	4	18
18	4	5	4	5	18
19	5	4	5	5	19
20	5	5	5	5	20
21	3	4	5	5	17
22	4	5	4	3	16
23	4	5	5	4	18
24	3	3	5	3	14
25	5	3	3	4	15
26	4	5	5	5	19
27	4	4	4	4	16
28	5	4	4	4	17
29	3	4	3	4	14
30	5	4	4	5	18
31	5	5	5	5	20
32	4	5	5	5	19
33	5	5	5	5	20
34	5	5	4	4	18
35	5	5	5	5	20
36	5	5	4	5	19
37	5	5	5	5	20

38	3	5	4	3	15
39	5	3	5	4	17
40	4	4	4	4	16
41	4	5	3	5	17
42	5	4	5	4	18
43	3	4	3	5	15
44	4	4	4	4	16
45	4	4	4	3	15
46	4	5	5	5	19
47	5	5	4	4	18
48	3	3	4	4	14
49	4	5	5	4	18
50	5	5	4	5	19
51	4	4	4	4	16
52	4	4	5	4	17
53	5	5	4	5	19
54	4	4	4	4	16
55	5	4	4	4	17
56	5	5	3	4	17
57	4	4	4	4	16
58	4	5	5	5	19
59	5	3	4	5	17
60	4	5	5	4	18
61	4	5	4	5	18
62	5	4	5	5	19
63	5	5	5	5	20
64	5	5	4	3	17
65	4	4	4	4	16
66	5	3	4	5	17
67	4	5	5	5	19
68	5	5	4	4	18
69	4	4	5	4	17
70	5	4	4	5	18
71	4	4	5	5	18
72	4	4	4	4	16
73	4	5	5	5	19
74	5	4	3	3	15
75	4	4	5	4	17
76	3	5	5	5	18
77	4	3	4	3	14
78	5	5	3	5	18
79	4	4	5	5	18
80	5	5	5	4	19
81	5	5	5	5	20

b. Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)

NO	X <sub>2</sub>															Total
	Item1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Item9	Item10	Item11	Item12	Item13	Item14	Item15	
1	5	4	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	72
2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	73
3	5	5	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	3	4	69
4	4	4	5	5	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	71
5	5	5	4	4	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	70
6	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
7	4	5	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	5	69
8	5	5	5	4	4	4	5	5	5	3	4	5	4	5	5	68
9	3	5	5	5	5	4	5	5	5	4	5	5	5	4	5	70
10	5	4	5	4	5	3	5	3	3	5	5	5	5	5	4	68
11	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	71
12	5	3	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	3	4	5	67
13	5	5	4	3	4	4	5	4	5	4	5	3	5	5	5	66
14	5	5	5	5	5	5	4	4	4	5	3	4	5	4	5	69
15	2	5	5	4	5	5	4	4	4	3	5	4	5	4	5	63
16	5	4	5	4	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	69
17	5	5	5	5	5	3	5	4	4	5	4	5	4	4	4	68
18	4	4	5	3	5	5	4	5	5	5	5	4	2	5	3	64
19	4	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	5	5	5	5	68
20	5	5	5	4	3	4	3	5	5	5	5	5	5	5	4	67
21	3	4	4	2	5	5	4	5	5	4	5	5	4	4	3	62
22	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	60
23	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68
24	5	5	4	5	4	2	5	4	4	5	4	5	5	5	4	66
25	5	4	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	68

26	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	69
27	4	3	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	5	5	4	65
28	5	5	5	4	5	4	5	3	5	4	5	3	5	5	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	65
29	5	4	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	5	4	66
30	4	5	3	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
31	3	5	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	4	5	5	5	4	5	5	4	5	5	4	65
32	4	3	4	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
33	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	74
34	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
35	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
36	5	4	4	4	5	4	5	2	4	2	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
37	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
38	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
39	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
40	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	3	5	4	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	67
41	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	69
42	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	71
43	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
44	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	66
45	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	64
46	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	69
47	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	68
48	4	5	4	4	5	4	5	3	5	3	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	65
49	5	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	63
50	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	5	5	5	5	3	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	66
51	5	5	5	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	67
52	5	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	68
53	5	5	5	5	5	4	4	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	70
54	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	67

55	4	4	5	4	4	5	4	4	5	2	3	5	3	4	5	4	5	62
56	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	68
57	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	67	
58	5	5	5	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	5	4	69	
59	5	5	4	4	4	5	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	71	
60	4	5	4	5	4	3	5	4	4	5	4	5	5	4	3	5	67	
61	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	66	
62	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	67	
63	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	68	
64	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	66	
65	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	67	
66	4	5	3	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	63	
67	5	4	5	3	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	4	65	
68	4	5	4	5	4	4	4	5	4	3	4	5	4	5	4	4	64	
69	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	67	
70	4	5	5	5	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	5	4	69	
71	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	68	
72	5	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	71	
73	4	5	5	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	5	5	4	72	
74	5	5	5	4	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	5	5	70	
75	5	4	5	4	4	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	68	
76	4	4	5	5	5	5	5	5	4	5	4	5	5	4	4	5	69	
77	3	4	5	5	5	5	5	5	5	3	5	3	5	4	4	4	63	
78	5	4	4	4	4	5	3	5	5	4	5	4	5	4	5	5	66	
79	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	68	
80	3	5	4	5	5	4	5	5	4	3	4	5	4	5	4	5	63	
81	4	5	4	5	5	3	4	5	4	4	4	4	5	3	5	4	63	



c. Variabel Kepuasan Kerja ( $Y_1$ )

NO	Y1								Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	
1	5	5	4	5	5	5	4	5	38
2	5	5	5	5	5	5	5	5	40
3	5	5	5	5	5	3	4	5	37
4	3	4	4	5	5	5	5	5	36
5	5	5	5	5	5	5	5	4	39
6	5	5	5	5	5	5	5	5	40
7	5	5	5	4	4	5	5	5	38
8	4	3	4	5	5	5	4	5	35
9	5	4	5	4	5	4	5	5	37
10	4	5	5	5	5	5	5	4	38
11	5	5	5	4	5	5	5	5	39
12	4	5	3	5	5	5	4	5	36
13	4	5	5	5	4	5	3	4	35
14	5	5	5	4	4	5	5	5	38
15	5	5	4	5	5	3	4	5	36
16	4	4	5	5	5	5	5	4	37
17	5	4	5	5	5	4	5	5	38
18	5	5	4	5	4	5	5	5	38
19	5	5	5	3	5	5	4	5	37
20	4	5	5	5	5	5	5	5	39
21	3	4	4	5	3	4	4	3	30
22	4	4	4	3	4	4	5	4	32
23	5	5	4	4	4	5	5	5	37
24	5	4	3	5	5	4	4	4	34
25	4	5	5	3	4	5	5	5	36
26	5	4	5	5	5	5	5	5	39
27	5	4	5	4	5	5	5	4	37
28	4	4	4	5	5	3	4	5	34
29	2	5	4	5	3	5	5	4	33
30	5	5	4	5	4	2	5	5	35
31	5	4	5	4	5	4	5	5	37
32	5	5	5	5	5	5	5	4	39
33	5	5	5	4	5	5	5	5	39
34	4	4	5	5	4	5	3	4	34
35	5	5	5	4	4	5	5	5	38
36	5	4	4	5	5	5	4	5	37
37	4	5	5	5	4	5	5	4	37
38	4	5	4	5	4	5	4	5	36
39	5	5	5	5	5	5	5	4	39
40	4	5	5	5	5	5	5	5	39

41	5	4	5	5	3	4	5	5	36
42	5	4	3	2	5	5	2	4	30
43	5	4	4	5	4	5	5	3	35
44	4	5	4	2	4	5	5	3	32
45	4	3	4	5	5	5	4	5	35
46	4	5	4	5	4	5	4	5	36
47	5	4	5	4	5	4	5	4	36
48	5	4	4	4	5	5	5	5	37
49	5	5	5	5	5	5	5	5	40
50	5	5	5	5	5	5	5	5	40
51	5	5	5	4	5	5	5	5	39
52	5	5	5	5	5	5	5	5	40
53	4	5	5	5	5	5	5	4	38
54	5	4	5	4	5	5	4	5	37
55	5	4	5	4	5	4	5	4	36
56	5	5	5	5	4	4	5	5	38
57	5	5	5	4	5	5	5	5	39
58	4	5	5	5	5	5	5	5	39
59	5	5	4	5	5	4	5	4	37
60	4	4	5	5	5	5	4	5	37
61	5	5	5	4	3	5	4	5	36
62	3	4	5	4	5	4	4	5	34
63	4	5	5	5	5	5	5	5	39
64	4	3	4	5	4	3	5	5	33
65	5	5	5	4	5	5	5	4	38
66	4	3	4	5	5	5	5	5	36
67	5	5	5	5	5	3	4	4	36
68	5	5	4	4	5	5	5	4	37
69	5	5	5	5	4	4	5	5	38
70	5	5	5	4	5	5	5	5	39
71	5	5	5	5	4	5	5	5	39
72	5	5	5	5	5	5	5	5	40
73	4	5	4	5	4	5	4	5	36
74	5	4	5	4	5	4	5	4	36
75	5	5	3	4	5	4	4	5	35
76	5	4	5	5	5	5	5	5	39
77	4	4	4	4	5	5	5	5	36
78	4	5	4	4	5	5	4	4	35
79	5	5	5	5	5	5	5	5	40
80	5	5	5	5	4	5	5	5	39
81	5	5	5	5	5	5	5	5	40

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

NO	Y2																				Total
	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	
1	5	4	5	4	5	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	5	5	5	89
2	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	4	5	5	4	5	4	5	4	5	92
3	4	4	5	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	3	5	4	5	4	5	4	85
4	3	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	5	5	3	3	4	3	86
5	5	4	3	5	2	3	4	5	4	3	4	4	4	5	4	5	4	4	4	5	81
6	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	4	5	4	5	4	5	4	88
7	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	4	4	5	5	5	4	5	5	92
8	5	4	4	5	4	5	5	4	3	4	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	85
9	3	4	4	5	4	4	3	5	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	84
10	4	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	91
11	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	4	5	4	4	5	5	5	5	90
12	5	5	5	4	3	5	4	5	4	4	5	5	3	4	5	3	4	5	4	3	85
13	4	4	4	4	5	3	4	3	3	5	3	3	5	5	4	5	5	5	4	5	83
14	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	3	4	5	3	4	3	3	4	5	4	81
15	2	4	4	4	5	4	5	4	3	3	4	5	4	5	3	4	3	2	3	5	76
16	5	4	5	5	4	5	3	2	4	5	5	4	5	4	2	3	4	4	5	2	80
17	3	2	3	4	3	4	3	4	5	4	5	5	3	4	5	4	5	4	5	4	79
18	5	4	5	4	5	3	3	4	5	4	5	4	5	4	5	4	3	5	4	3	84
19	4	5	4	2	4	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	5	4	5	4	5	86
20	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	5	5	4	5	4	5	4	5	4	92
21	4	5	3	4	5	5	4	5	3	4	5	3	4	5	4	5	5	5	4	5	87
22	4	3	5	4	3	5	4	3	5	4	3	2	3	5	4	4	3	5	4	3	77
23	2	4	5	2	5	4	5	4	5	3	4	3	4	5	4	5	4	5	4	5	82
24	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	2	4	4	4	4	4	4	78

25	4	3	4	4	4	5	3	5	5	5	4	2	5	4	4	5	3	80
26	5	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	88
27	3	4	3	5	5	5	3	4	5	3	4	5	4	5	4	4	5	81
28	4	5	3	5	4	4	5	5	4	2	5	4	4	5	3	3	3	82
29	4	4	4	4	4	4	3	3	5	4	4	3	3	3	4	4	4	77
30	4	5	4	5	2	4	5	5	2	5	4	4	5	4	5	4	5	83
31	4	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	88
32	5	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	90
33	4	4	4	4	4	4	5	4	4	5	5	5	4	4	4	4	4	85
34	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	5	85
35	5	4	5	5	5	5	4	4	3	5	4	5	4	3	4	5	4	87
36	4	4	4	4	4	4	5	5	5	5	5	3	4	5	4	4	5	84
37	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	5	5	91
38	4	5	5	4	5	3	3	4	5	3	4	5	4	4	3	4	4	86
39	5	5	5	5	2	3	3	5	4	5	5	5	3	4	4	2	5	84
40	4	5	5	4	5	4	4	4	2	5	4	2	5	4	5	5	4	83
41	4	5	3	3	5	5	5	4	5	4	5	4	5	5	4	5	4	88
42	5	4	5	5	4	4	4	3	3	5	4	5	3	4	5	3	3	79
43	3	4	5	4	5	5	4	5	3	4	5	4	5	4	5	4	3	82
44	5	5	5	5	5	5	5	3	3	3	4	4	4	4	3	3	4	83
45	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	81
46	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
47	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	5	79
48	3	4	5	4	4	4	5	5	4	3	4	4	4	4	4	5	5	83
49	2	4	4	4	4	4	4	4	3	5	5	4	5	5	5	4	4	82
50	4	5	3	5	5	5	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	89
51	5	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	86
52	4	3	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	78
53	4	5	4	5	4	4	5	4	5	4	4	4	5	4	5	4	5	90

54	4	4	5	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	4	4	87
55	5	3	4	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	4	5	3	5	4	4	4	5	4	4	4	87
56	4	4	4	4	5	4	4	4	5	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	85
57	4	4	4	5	4	5	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	88
58	5	4	4	4	4	4	5	4	5	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	5	4	89
59	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
60	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
61	4	4	3	4	4	4	4	4	4	5	3	3	3	4	4	2	4	4	5	5	5	5	5	5	5	5	77
62	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
63	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	79
64	4	4	4	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	78
65	4	3	4	4	3	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	3	4	77
66	3	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
67	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	86
68	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
69	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	84
70	4	4	4	4	4	5	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	5	4	4	5	4	4	88
71	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	82
72	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	5	4	90
73	5	5	4	4	5	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	4	5	5	5	4	4	5	4	4	4	5	93
74	4	4	4	5	4	4	4	4	4	3	3	3	4	5	4	5	4	4	4	4	4	5	4	4	4	4	86
75	5	5	3	4	5	3	3	4	4	5	4	5	4	4	4	4	5	4	4	5	4	4	4	3	4	4	85
76	5	4	4	5	4	5	4	5	4	4	3	4	4	4	4	5	4	5	5	4	4	5	5	4	4	4	82
77	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	80
78	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	81
79	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	81
80	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	83
81	4	5	4	4	4	4	4	4	4	5	5	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	4	5	86

**Lampiran 4: Karakteristik Responden****a. Karakteristik menurut jenis kelamin**

<b>JenisKelamin</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Laki-laki	54	66,7	66,7	66,7
Valid Perempuan	27	33,3	33,3	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**b. Karakteristik menurut usia**

<b>Usia</b>				
	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
> 50 tahun	30	37,0	37,0	37,0
Valid 41-50 tahun	31	38,3	38,3	75,3
31-40 tahun	20	24,7	24,7	100,0
Total	81	100,0	100,0	

**Lampiran 5: Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas****a. Variabel Kompensasi (X<sub>1</sub>)**

		<b>Correlations</b>				
		Item1	Item2	Item3	Item4	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,133	,422*	,011	,518**
	Sig. (2-tailed)		,482	,020	,953	,003
	N	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,133	1	,166	,570**	,738**
	Sig. (2-tailed)	,482		,379	,001	,000
	N	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,422*	,166	1	,377*	,681**
	Sig. (2-tailed)	,020	,379		,040	,000
	N	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	,011	,570**	,377*	1	,765**
	Sig. (2-tailed)	,953	,001	,040		,000
	N	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,518**	,738**	,681**	,765**	1
	Sig. (2-tailed)	,003	,000	,000	,000	
	N	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

## Reliability

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,612	4

### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	13,27	2,409	,223	,648
Item2	13,40	1,766	,437	,506
Item3	13,30	2,079	,439	,514
Item4	13,43	1,702	,487	,462



**b. Variabel Iklim Organisasi (X<sub>2</sub>)**

**Correlations**

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 1 0	Item 1 1	Item 1 2	Item 1 3	Item 1 4	Item 1 5	Total
Item1																
Pearson	1	,146	,167	,086	,074	-,158	,179	,164	,275	,044	,219	-,084	,736*	,176	,319	,459*
Correlation																
Sig. (2-tailed)		,442	,379	,651	,698	,403	,344	,387	,141	,816	,245	,660	,000	,353	,086	,011
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2																
Pearson	,146	1	,067	,086	-,037	,617*	,060	-,003	-,164	,400*	,341	,135	,205	,859*	,122	,531**
Correlation																
Sig. (2-tailed)		,442	,726	,651	,846	,000	,754	,988	,387	,028	,065	,478	,276	,000	,522	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3																
Pearson	,167	,067	1	-,101	,069	,333	,112	-,104	,192	-,083	,571*	,443*	,133	,183	,216	,431*
Correlation																
Sig. (2-tailed)		,726	,379	,596	,716	,072	,556	,584	,310	,662	,001	,014	,485	,333	,252	,018
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4																
Pearson	,086	,086	-,101	1	,560*	-,117	,361*	,269	,018	,359	,147	,396*	,364*	,118	,259	,516**
Correlation																
Sig. (2-tailed)		,651	,596	,596	,001	,537	,050	,150	,926	,051	,437	,030	,048	,534	,167	,003
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5																
Pearson	,074	-,037	,069	,560*	1	-,134	,248	,231	,304	,185	,253	,151	,368*	,000	,342	,492**
Correlation																
Sig. (2-tailed)		,846	,716	,001		,479	,186	,219	,102	,328	,177	,425	,045	1,000	,064	,006
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6																
Pearson	-,158	,617*	,333	-,117	1	-,162	-,078	-,078	,090	,202	,088	,419*	-,006	,691*	,021	,404*
Correlation																

	Sig. (2-tailed)	,403	,000	,072	,537	,479		,391	,681	,635	,285	,642	,021	,973	,000	,913	,027
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,179	,060	,112	,361*	,248	-,162	1	,047	,000	,248	,408*	-,061	,356	,109	,276	,413*
	Correlation																
Item7	Sig. (2-tailed)	,344	,754	,556	,050	,186	,391		,807	1,000	,186	,025	,749	,053	,566	,140	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,164	-,003	-,104	,269	,231	-,078	,047	1	,653*	,312	-,171	,037	,061	-,061	,264	,414*
	Correlation																
Item8	Sig. (2-tailed)	,387	,988	,584	,150	,219	,681	,807		,000	,093	,366	,846	,750	,749	,158	,023
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,275	-,164	,192	,018	,304	,090	,000	,653*	1	,219	-,080	,024	,180	-,144	,265	,440*
	Correlation																
Item9	Sig. (2-tailed)	,141	,387	,310	,926	,102	,635	1,000	,000		,244	,674	,900	,340	,446	,157	,015
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,044	,400*	-,083	,359	,185	,202	,248	,312	,219	1	,000	-,136	,000	,325	,123	,473**
	Correlation																
Item10	Sig. (2-tailed)	,816	,028	,662	,051	,328	,285	,186	,093	,244		1,000	,473	1,000	,079	,516	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	,219	,341	,571**	,147	,253	,088	,408*	-,171	-,080	,000	1	,199	,291	,356	,293	,502**
	Correlation																
Item11	Sig. (2-tailed)	,245	,065	,001	,437	,177	,642	,025	,366	,674	1,000		,291	,119	,053	,117	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson	-,084	,135	,443*	,396*	,151	,419*	-,061	,037	,024	-,136	,199	1	,203	,160	-,003	,387*
	Correlation																
Item12	Sig. (2-tailed)	,660	,478	,014	,030	,425	,021	,749	,846	,900	,473	,291	,283	,283	,399	,986	,034
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Item1	Pearson	,736*	,205	,133	,364*	,368*	-,006	,356	,061	,180	,000	,291	,203	1	,330	,183	,589**
3	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,000	,276	,485	,048	,045	,973	,053	,750	,340	1,000	,119	,283		,075	,333	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item1	Pearson	,176	,859*	,183	,118	,000	,691*	,109	-,061	-,144	,325	,356	,160	,330	1	,144	,585**
4	Correlation		*				*										
	Sig. (2-tailed)	,353	,000	,333	,534	1,000	,000	,566	,749	,446	,079	,053	,399	,075		,447	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item1	Pearson	,319	,122	,216	,259	,342	,021	,276	,264	,265	,123	,293	-,003	,183	,144	1	,534**
5	Correlation																
	Sig. (2-tailed)	,086	,522	,252	,167	,064	,913	,140	,158	,157	,516	,117	,986	,333	,447		,002
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item1	Pearson	,459*	,531*	,431*	,516*	,492*	,404*	,413*	,414*	,440*	,473*	,502*	,387*	,589*	,585*	,534*	1
6	Correlation		*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*
Total	Sig. (2-tailed)	,011	,003	,018	,003	,006	,027	,023	,023	,015	,008	,005	,034	,001	,001	,002	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,754	15

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	61,23	16,323	,345	,742
Item2	61,23	15,978	,425	,735
Item3	61,33	16,368	,304	,746
Item4	61,27	16,064	,409	,736
Item5	61,33	16,230	,386	,738
Item6	61,23	16,461	,271	,749
Item7	61,17	16,695	,307	,745
Item8	61,43	16,185	,259	,753
Item9	61,60	16,110	,296	,748
Item10	61,17	15,937	,335	,743
Item11	61,27	16,340	,407	,737
Item12	61,30	16,700	,269	,748
Item13	61,20	15,683	,491	,728
Item14	61,27	15,513	,476	,729
Item15	61,30	15,803	,419	,735

c. Variabel Kepuasan Kerja (Y<sub>1</sub>)

		Correlations								
		Item 1	Item2	Item3	Item4	Item5	Item6	Item7	Item8	Total
Item1	Pearson Correlation	1	,094	,392*	-,088	,099	,363*	,288	,088	,473**
	Sig. (2-tailed)		,621	,032	,642	,602	,049	,123	,642	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item2	Pearson Correlation	,094	1	-,122	,500*	,462*	,226	,640*	,406*	,717**
	Sig. (2-tailed)	,621		,520	,005	,010	,229	,000	,026	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item3	Pearson Correlation	,392*	-,122	1	-,040	,255	,225	,219	-,199	,368*
	Sig. (2-tailed)	,032	,520		,832	,173	,233	,246	,291	,045
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item4	Pearson Correlation	-,088	,500*	-,040	1	,222	-,054	,361*	,243	,514**
	Sig. (2-tailed)	,642	,005	,832		,238	,776	,050	,196	,004
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item5	Pearson Correlation	,099	,462*	,255	,222	1	,013	,626*	,053	,603**
	Sig. (2-tailed)	,602	,010	,173	,238		,946	,000	,782	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item6	Pearson Correlation	,363*	,226	,225	-,054	,013	1	,176	,091	,402*
	Sig. (2-tailed)	,049	,229	,233	,776	,946		,352	,631	,028
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	,288	,640*	,219	,361*	,626*	,176	1	,489*	,860**
	Sig. (2-tailed)	,123	,000	,246	,050	,000	,352		,006	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,088	,406*	-,199	,243	,053	,091	,489*	1	,527**
	Sig. (2-tailed)	,642	,026	,291	,196	,782	,631	,006		,003
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Total	Pearson Correlation	,473*	,717*	,368*	,514*	,603*	,402*	,860*	,527*	1
	Sig. (2-tailed)	,008	,000	,045	,004	,000	,028	,000	,003	
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*. Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

### Reliability

#### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,681	8

#### Case Processing Summary

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

#### Item-Total Statistics

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	31,77	6,185	,285	,670
Item2	31,67	5,471	,592	,601
Item3	31,87	6,464	,146	,703
Item4	31,80	5,890	,292	,673
Item5	31,73	5,789	,442	,635
Item6	31,60	6,524	,243	,676
Item7	31,80	4,786	,776	,542
Item8	31,87	5,775	,290	,676

d. Variabel Kinerja Pegawai (Y2)

Correlations

	Item 1	Item 2	Item 3	Item 4	Item 5	Item 6	Item 7	Item 8	Item 9	Item 10	Item 11	Item 12	Item 13	Item 14	Item 15	Item 16	Item 17	Item 18	Item 19	Item 20	Total	
Item1																						
	Pearson Correlation	,054	,552*	-,092	,348	-,062	,556*	,092	,635*	-,135	,095	-,191	,471*	,279	,066	-,056	-,041	-,009	,350	,102	,384*	
	Sig. (2-tailed)		*				*		*				*									
Item2	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,776	,002	,630	,059	,746	,001	,630	,000	,476	,616	,312	,009	,136	,729	,769	,828	,961	,058	,593	,036	
	Sig. (2-tailed)			*		*		*		*		*		*								
Item3	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,552*	-,010	1	,047	,411*	,071	,416*	-,076	-,263	,027	-,137	,505*	,330	,168	,225	,333	,329	,259	,122	,466**	
	Sig. (2-tailed)	*				*		*		*		*	*									
Item4	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,002	,957	,806	,024	,710	,022	,690	,031	,160	,886	,470	,004	,075	,376	,233	,072	,076	,167	,520	,009	
	Sig. (2-tailed)			*		*		*		*		*	*									
Item5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	-,092	,525*	1	,220	,517*	,055	,530*	-,037	,571*	,067	,567*	,102	,402*	,418*	,273	,246	,384*	,090	,520*	,601**	
	Sig. (2-tailed)	*	*		*	*		*	*	*	*	*	*	*	*					*	*	
Item5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,630	,003	,806	,242	,003	,771	,003	,846	,001	,726	,001	,590	,028	,022	,144	,190	,036	,636	,003	,000	
	Sig. (2-tailed)			*		*		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Item5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,348	,006	,411*	,220	,657*	,679*	,141	,547*	-,003	,308	,031	,491*	,236	,453*	,415*	,334	-,051	,523*	,021	,642**	
	Sig. (2-tailed)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Item5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
	Pearson Correlation	,059	,976	,024	,242	,000	,000	,456	,002	,986	,098	,872	,006	,209	,012	,023	,071	,790	,003	,913	,000	
	Sig. (2-tailed)		*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	*	
Item5	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Item6	Pearson Correlation	-,062	,077	,071	,517	,657	1	,294	,345	,112	,176	,101	,101	,320	,440	,259	,512	,088	,117	,234	,176	,497
	Sig. (2-tailed)	,746	,688	,710	,003	,000		,115	,062	,556	,352	,596	,596	,085	,202	,167	,004	,645	,537	,214	,352	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item7	Pearson Correlation	,556*	,173	,416*	,055	,679*	,294	1	,222	,793*	-,099	,325	-,065	,418*	,125	,391*	,266	,226	-,271	,589*	-,138	,561**
	Sig. (2-tailed)	,001	,362	,022	,771	,000	,115		,239	,000	,602	,080	,733	,022	,512	,033	,155	,231	,148	,001	,465	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item8	Pearson Correlation	,092	,392*	-,076	,530*	,141	,345	,222	1	,185	,593*	-,233	,167	-,102	,420*	,437*	,312	,159	,132	,167	,288	,477**
	Sig. (2-tailed)	,630	,032	,690	,003	,456	,062	,239		,328	,001	,214	,379	,590	,021	,016	,093	,401	,485	,377	,123	,008
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item9	Pearson Correlation	,635*	,131	,395*	-,037	,547*	,112	,793*	,185	1	,038	,381*	-,035	,291	,000	,239	,203	,301	-,336	,635*	-,134	,502**
	Sig. (2-tailed)	,000	,489	,031	,846	,002	,556	,000	,328		,843	,038	,856	,119	1,000	,203	,282	,106	,070	,000	,479	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item10	Pearson Correlation	-,135	,297	-,263	,571*	-,003	,176	-,099	,593*	,038	1	,136	,443*	-,124	,261	,400*	,259	,458*	,340	,381*	,617*	,498**
	Sig. (2-tailed)	,476	,111	,160	,001	,986	,352	,602	,001	,843		,473	,014	,515	,163	,029	,166	,011	,066	,038	,000	,005
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item11	Pearson Correlation	,095	,207	,027	,067	,308	,101	,325	-,233	,381*	,136	1	,438*	,349	-,171	,216	,183	,271	-,121	,482*	,061	,391*
	Sig. (2-tailed)	,616	,271	,886	,726	,098	,596	,080	,214	,038	,473	,016	,059	,366	,252	,333	,147	,524	,007	,007	,751	,033
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30



Item12	Pearson Correlation	-,191	,652*	-,137	,567*	,031	,101	-,065	,167	-,035	,443*	,438*	1	-,087	,257	,123	,274	,108	,151	,030	,424*	,399*
	Sig. (2-tailed)	,312	,000	,470	,001	,872	,596	,733	,379	,856	,014	,016		,646	,171	,516	,142	,568	,425	,874	,020	,029
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item13	Pearson Correlation	,471*	-,033	,505*	,102	,491*	,320	,418*	-,102	,291	-,124	,349	-,087	1	,494*	,491*	,290	,114	,161	,404*	,262	,565**
	Sig. (2-tailed)	,009	,862	,004	,590	,006	,085	,022	,590	,119	,515	,059	,646		,006	,006	,120	,550	,396	,027	,162	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item14	Pearson Correlation	,279	,276	,330	,402*	,236	,240	,125	,420*	,000	,261	-,171	,257	,494*	1	,405*	,468*	,074	,464*	,099	,613*	,605**
	Sig. (2-tailed)	,136	,140	,075	,028	,209	,202	,512	,021	1,00	,163	,366	,171	,006	,026	,009	,697	,010	,010	,603	,000	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item15	Pearson Correlation	,066	,181	,168	,418*	,453*	,259	,391*	,437*	,239	,400*	,216	,123	,491*	,405*	1	,235	,495*	,128	,523*	,290	,659**
	Sig. (2-tailed)	,729	,338	,376	,022	,012	,167	,033	,016	,203	,029	,252	,516	,006	,026	,212	,005	,005	,499	,003	,121	,000
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item16	Pearson Correlation	-,056	,156	,225	,273	,415*	,512*	,266	,312	,203	,259	,183	,274	,290	,468*	,235	1	,238	,195	,300	,337	,580**
	Sig. (2-tailed)	,769	,410	,233	,144	,023	,004	,155	,093	,282	,166	,333	,142	,120	,009	,212	,205	,205	,302	,107	,069	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Item17	Pearson Correlation	-,041	,129	,333	,246	,334	,088	,226	,159	,301	,458*	,271	,108	,114	,074	,495*	,238	1	,460*	,602*	,302	,571**
	Sig. (2-tailed)	,828	,498	,072	,190	,071	,645	,231	,401	,106	,011	,147	,568	,550	,697	,005	,205	,011	,011	,000	,105	,001
	N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

Pearson Correlation	-,009	,098	,329	,384*	-,051	,117	-,271	,132	-,336	,340	-,121	,151	,161	,464*	,128	,195	,460*	1	-,023	,701*	,382*
Item18																					
Sig. (2-tailed)	,961	,608	,076	,036	,790	,537	,148	,485	,070	,066	,524	,425	,396	,010	,499	,302	,011		,902	,000	,037
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,350	,194	,259	,090	,523*	,234	,589*	,167	,635*	,381*	,482*	,030	,404*	,099	,523*	,300	,602*	-,023	1	,257	,675**
Item19																					
Sig. (2-tailed)	,058	,304	,167	,636	,003	,214	,001	,377	,000	,038	,007	,874	,027	,603	,003	,107	,000	,902		,170	,000
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,102	,304	,122	,520*	,021	,176	-,138	,288	-,134	,617*	,061	,424*	,262	,613*	,290	,337	,302	,701*		1	,588**
Item20																					
Sig. (2-tailed)	,593	,102	,520	,003	,913	,352	,465	,123	,479	,000	,751	,020	,162	,000	,121	,069	,105	,000		,170	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30
Pearson Correlation	,384*	,453*	,466*	,601*	,642*	,497*	,561*	,477*	,502*	,498*	,391*	,399*	,565*	,605*	,659*	,580*	,571*	,382*		,675*	,588*
Total																					
Sig. (2-tailed)	,036	,012	,009	,000	,000	,005	,001	,008	,005	,005	,033	,029	,001	,000	,000	,001	,001	,037		,000	,001
N	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30	30

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

\* . Correlation is significant at the 0.05 level (2-tailed).

**Reliability****Reliability Statistics**

Cronbach's Alpha	N of Items
,861	20

**Case Processing Summary**

	N	%
Valid	30	100,0
Cases Excluded <sup>a</sup>	0	,0
Total	30	100,0

a. Listwise deletion based on all variables in the procedure.

**Item-Total Statistics**

	Scale Mean if Item Deleted	Scale Variance if Item Deleted	Corrected Item-Total Correlation	Cronbach's Alpha if Item Deleted
Item1	82,17	39,040	,301	,861
Item2	82,20	38,303	,369	,858
Item3	82,20	37,959	,376	,858
Item4	82,03	37,551	,540	,852
Item5	82,10	36,921	,580	,850
Item6	82,07	38,340	,427	,856
Item7	82,20	37,752	,495	,854
Item8	82,23	38,461	,405	,857
Item9	82,13	38,395	,434	,856
Item10	82,10	38,369	,429	,856
Item11	82,13	38,947	,307	,860
Item12	82,13	38,878	,316	,860
Item13	82,17	37,316	,490	,854
Item14	82,27	36,892	,533	,852
Item15	82,10	36,783	,600	,849
Item16	82,07	37,375	,510	,853
Item17	82,30	36,976	,491	,854
Item18	82,23	38,944	,294	,861
Item19	82,00	36,552	,617	,848
Item20	82,03	37,275	,519	,852

**Lampiran 6: Hasil Uji Asumsi Klasik**

**a. Uji Normalitas**

**Variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> ke Y<sub>1</sub>  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	2,11420477
	Absolute	,076
Most Extreme Differences	Positive	,047
	Negative	-,076
Kolmogorov-Smirnov Z		,686
Asymp. Sig. (2-tailed)		,734

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

**Variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> Y<sub>1</sub> ke Y<sub>2</sub>  
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual
N		81
Normal Parameters <sup>a,b</sup>	Mean	,0000000
	Std. Deviation	3,65195402
	Absolute	,087
Most Extreme Differences	Positive	,045
	Negative	-,087
Kolmogorov-Smirnov Z		,783
Asymp. Sig. (2-tailed)		,572

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

## b. Uji Linearitas

**Variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> ke Y<sub>1</sub>**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi		(Combined)	123,592	13	9,507	2,259	,016
	Between Groups	Linearity	27,873	1	27,873	6,623	,012
		Deviation from Linearity	95,720	12	7,977	1,895	,051
	Within Groups		281,963	67	4,208		
	Total		405,556	80			

**Variabel X<sub>1</sub> X<sub>2</sub> Y<sub>1</sub> ke Y<sub>2</sub>**  
**ANOVA Table**

			Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
Kinerja Karyawan * Kepuasan Kerja		(Combined)	247,831	9	27,537	1,693	,107
	Between Groups	Linearity	181,781	1	181,781	11,179	,001
		Deviation from Linearity	66,050	8	8,256	,508	,847
	Within Groups		1154,565	71	16,261		
	Total		1402,395	80			

## Lampiran 7: Hasil Uji Path

### a. Persamaan I

#### Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kepuasan Kerja	36,93	2,252	81
Kompensasi	17,51	1,674	81
Iklm Organisasi	67,25	2,700	81

#### Correlations

		Kepuasan Kerja	Kompensasi	Iklm Organisasi
Pearson Correlation	Kepuasan Kerja	1,000	,265	,262
	Kompensasi	,265	1,000	,177
	Iklm Organisasi	,262	,177	1,000
Sig. (1-tailed)	Kepuasan Kerja	.	,008	,009
	Kompensasi	,008	.	,057
	Iklm Organisasi	,009	,057	.
N	Kepuasan Kerja	81	81	81
	Kompensasi	81	81	81
	Iklm Organisasi	81	81	81
		81	81	81

#### Variables Entered/Removed<sup>a</sup>

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Iklm Organisasi, Kompensasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,344 <sup>a</sup>	,118	,096	2,141	1,429

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

b. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	47,967	2	23,983	5,231	,007 <sup>b</sup>
	Residual	357,589	78	4,584		
	Total	405,556	80			

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
		B	Std. Error	Beta		
		1	(Constant)	19,139		
	Kompensasi	,304	,145	,226	2,094	,040
	Iklim Organisasi	,185	,090	,222	2,057	,043

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja

b. Persamaan II

Descriptive Statistics

	Mean	Std. Deviation	N
Kinerja Karyawan	84,09	4,187	81
Kompensasi	17,51	1,674	81
Iklm Organisasi	67,25	2,700	81
Kepuasan Kerja	36,93	2,252	81

Correlations

		Kinerja Karyawan	Kompensasi	Iklm Organisasi	Kepuasan Kerja
Pearson Correlation	Kinerja Karyawan	1,000	,332	,334	,360
	Kompensasi	,332	1,000	,177	,265
	Iklm Organisasi	,334	,177	1,000	,262
	Kepuasan Kerja	,360	,265	,262	1,000
Sig. (1-tailed)	Kinerja Karyawan		,001	,001	,000
	Kompensasi	,001		,057	,008
	Iklm Organisasi	,001	,057		,009
	Kepuasan Kerja	,000	,008	,009	
N	Kinerja Karyawan	81	81	81	81
	Kompensasi	81	81	81	81
	Iklm Organisasi	81	81	81	81
	Kepuasan Kerja	81	81	81	81



**Variables Entered/Removed<sup>a</sup>**

Model	Variables Entered	Variables Removed	Method
1	Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi <sup>b</sup>		Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

b. All requested variables entered.

**Model Summary<sup>b</sup>**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,489 <sup>a</sup>	,239	,210	3,722	1,382

a. Predictors: (Constant), Kepuasan Kerja, Iklim Organisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

**ANOVA<sup>a</sup>**

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	335,454	3	111,818	8,070	,000 <sup>b</sup>
	Residual	1066,941	77	13,856		
	Total	1402,395	80			

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

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

**Coefficients<sup>a</sup>**

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	
	B	Std. Error	Beta			
1	(Constant)	33,568	11,331		2,963	,004
	Kompensasi	,571	,260	,228	2,199	,031
	Iklim	,359	,161	,231	2,231	,029
	Organisasi					
	Kepuasan Kerja	,444	,197	,239	2,256	,027

a. Dependent Variable: Kinerja Karyawan

