

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH  
KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**YUSNI DUKALANG  
E.21.18.168**

**SKRIPSI**

**Untuk memenuhi salah satu syarat ujian  
Guna memperoleh gelar Sarjana**



**PROGRAM SARJANA  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
GORONTALO  
2022**

**HALAMAN PENGESAHAN**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH KABUPATEN BOALEMO**

Oleh :

**YUSNI DUKALANG  
E.21.18.168**

**SKRIPSI**

Untuk memenuhi salah satu syarat guna memperoleh gelar Sarjana  
dan telah di setujui oleh Tim Pembimbing pada tanggal

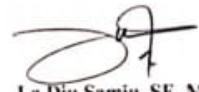
Gorontalo, 2 Juni 2022

Pembimbing I



Dr. Ariawan, SE, S.Psi., MM  
NIDN. 0922057502

Pembimbing II



La Diu Samiu, SE, MM  
NIDN. 0901029302

HALAMAN PERSETUJUAN

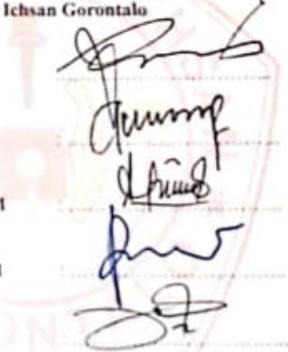
PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI  
TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR  
SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT  
DAERAH KABUPATEN BOALEMO

OLEH :

YUSNI DUKALANG  
E.21.18.168

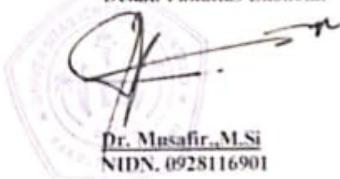
Diperiksa Oleh Dewan Pengaji Strata Satu (S1)  
Universitas Ichsan Gorontalo

1. Dr. Rahmisyari, MM  
(Ketua Pengaji)
2. Alfin Akuba, SE., MM  
(Anggota Pengaji)
3. Nur Rahmi, S.Pd.I., SE., MM  
(Anggota Pengaji)
4. Dr. Ariawan, S.Psi., SE., MM  
(Pembimbing Utama)
5. La Diu Samiu, SE., MM  
(Pembimbing Pendamping)



Mengetahui,

Dekan Fakultas Ekonomi



Ketua Program Studi Manajemen



## PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini adalah asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan Gelar Akademik (Sarjana) baik di Universitas Ichsan Gorontalo maupun diperguruan tinggi lainnya
2. Skripsi ini adalah murni gagasan, rumusan dan penelitian saya sendiri, tanpa bantuan pihak lain, kecuali arahan dari pembimbing
3. Dalam skripsi ini tidak terdapat karya yang dipublikasikan orang lain, kecuali secara tertulis dicantumkan sebagai acuan dalam naskah dengan disebutkan nama pengarang dan dicantumkan dalam daftar pustaka
4. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya, dan apabila dikemudian hari terdapat pernyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh karena skripsi ini, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku diperguruan tinggi.



## ABSTRACT

### ***YUSNI DUKALANG. E2118168. THE EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COMPENSATION ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE SECRETARY'S OFFICE OF THE BOALEMO REGENCY***

*This study aims to determine and analyze how big the influence of compensation (X1) and organizational climate (X2) on employee performance (Y) at the DPRD Secretariat Office of Boalemo Regency, the type of quantitative research, data collection methods are observation, interviews and library research to obtain data or information from the secretariat office of the boalemo district DPRD. Analysis using path analysis. The results showed that Compensation (X1) and Organizational Climate (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y) at the secretariat office of the Boalemo Regency DPRD, with a significance value of 0.000 (0.0%). Compensation (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at the secretariat office of the Boalemo Regency DPRD, with a significance value of 0.001 (0.1%). Organizational climate (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) at the secretariat office of DPRD Boalemo Regency, with a significance value of 0.000 (0.0%).*

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

## ABSTRAK

### **YUSNI DUKALANG. E2118168. PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BOALEMO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo, jenis penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara dan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data atau informasi dari kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo. Analisis menggunakan analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%). Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001(0,1%). Iklim Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%).

**Kata kunci :** Kompensasi, Iklim Organisasi, Kinerja pegawai.

## KATA PENGANTAR

Puji syukur penulis panjatkan kehadirat Allah SWT, yang telah melimpahkan Rahmat dan Hidayah-Nya, sehingga penulis dapat menyelesaikan skripsi yang berjudul "**Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo**" dengan baik, skripsi ini disusun sebagai syarat untuk mendapatkan gelar sarjanan ekonomi jurusan manajemen Universitas Ichsan Gorontalo. Penulis menyadari bahwa penyusunan skripsi ini tidak akan selesai tanpa bantuan dan dorongan dari berbagai macam pihak oleh karena itu pada kesempatan ini penulis menyampaikan ucapan terima kasih kepada:

Ibu Dra. Hj. Juriko Abdussamad, M.Si., selaku ketua Yayasan Pengembangan Ilmu Pengetahuan dan Teknologi (YPIPT) Universitas Ichsan Gorontalo, Dr.Abd.Gaffar La Tjokke.M.Si selaku selaku Rektor Universitas Ichsan Gorontalo, Dr. Musafir, SE.,M.Si Selagu Dekan Fakultas Ekonomi, Muh. Sabir, SE.,M.Si Selaku Wakil Dekan 1 Fakultas Ekonomi, Syamsul Nani, SE,. M.Si Selaku Ketua Jurusan Manajemen Fakultas Ekonomi, Dr. Ariawan, S.Psi SE,MM selaku Pembimbing 1 dan La Diu Samiu, SE.,MM sebagai pembimbing II, seluruh staff dan dosen dilingkungan fakultas Ekonomi Universitas Ichsan Gorontalo yang telah mendidik penulis hingga terselesainya studi di bangku perkuliahan, kepada

seseorang yang dengan sabar menemani dan memotivasi demi terselesainya skripsi ini. Tidak lupa ucapan terima kasih untuk keluarga baik suami, orang tua, anak-anak serta kerabat dan teman-teman yang telah mendukung saya.

Penulisan skripsi ini masih banyak kesalahan, karena kita manusia tidak luput dari kesalahan, olehnya kritik serta saran sangat dibutuhkan demi memberikan kesempurnaan dalam penulisan skripsi ini.

Gorontalo,           Juni 2022

Penulis

## DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN SAMPUL.....	i
HALAMAN PENGESAHAN SKRIPSI.....	ii
HALAMAN PERSETUJUAN.....	iii
PERNYATAAN.....	iv
ABSTRACT.....	v
ABSTRAK.....	vi
KATA PENGANTAR.....	
	vii
DAFTAR ISI.....	ix
DAFTAR TABEL.....	xi
DAFTAR GAMBAR.....	xii
DAFTAR LAMPIRAN.....	xiii
<b>BAB I. PENDAHULUAN.....</b>	<b>1</b>
1.1 Latar Belakang Penelitian.....	1
1.2 Rumusan Masalah.....	6
1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian.....	6
1.4 Manfaat Penelitian.....	7
<b>BAB II.TINJAUAN PUSTAKA, DAN KERANGKA PEMIKIRAN.....</b>	<b>8</b>

2.1. Kajian Pustaka.....	8
2.1.1 Penegrtian Kompensasi.....	8
2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi.....	9
2.1.3 Tujuan Kompensasi.....	12
2.1.4 Dimensi dan Indikator Kompensasi.....	14
2.1.5 Pengertian Iklim Organisasi.....	15
2.1.6 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Iklim Organisasi.....	16
2.1.7 Indikator Iklim Organisasi.....	19
2.1.8 Pengertian Kinerja Pegawai.....	20
2.1.9 Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai.....	21
2.1.10 Indikator Kinerja Pegawai.....	22
2.1.11 Hubungan Antar Variabel.....	23
2.1.12 Penelitian Terdahulu.....	24
2.2. Kerangka Pemikiran.....	26
 <b>BAB III OBJEK DAN METODE PENELITIAN</b> .....	29
3.1.Objek Penelitian .....	29
3.2. Metode Penelitian .....	29
3.2.1 Metode Yang Digunakan.....	29
3.2.2 Operasionalisasi Variabel.....	29
3.2.3 Populasi dan Sampel.....	30
3.2.4 Jenis dan Teknik Pengumpulan Data.....	31
3.2.5 Metode Analisis Data.....	32
3.2.6 Analisis Regresi Berganda.....	34
3.2.7 Rancangan Uji Hipotesis.....	35
 <b>BAB IV. HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN</b> .....	38
4.1 Hasil Penelitian.....	38
4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian.....	38
4.1.2 Visi Dan Misi.....	39
4.1.3 Struktur Organisasi.....	39

4.1.4 Tugas dan Fungsi.....	40
4.1.5 Analisis Karakteristik Responden.....	40
4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel.....	43
4.1.7 Uji Validitas Dan Reliabilitas.....	48
4.2 Analisis Data Statistik.....	50
4.3 Pengujian Hipotesis.....	52
4.4 Pembahasan.....	54
 <b>BAB V KESIMPULAN DAN SARAN</b> .....	 <b>59</b>
5.1 Kesimpulan.....	59
5.2 Saran.....	59
 <b>DAFTAR PUSTAKA</b> .....	 <b>61</b>
<b>LAMPIRAN</b>	

## DAFTAR TABEL

Halaman

Tabel 1.1 Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun 2020	3
Tabel 3.1 Operasional Variabel	30
Tabel 4.1 Tabel responden berdasarkan jenis kelamin	41
Tabel 4.2 Tabel responden berdasarkan pendidikan terakhir	41
Tabel 4.3 Tabel responden berdasarkan umur	42
Tabel 4.4 Skala penelitian jawaban responden	44
Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi	44
Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi	46
Tabel 4.7 Tanggapan Responden Kinerja Pegawai	47
Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi	

48	
Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi.....	
49	
Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai.....	
49	
Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y.....	
52	

## DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 2.1 Kerangka Pemikiran.....	27
Gambar 3.1 Struktur Regresi Berganda.....	34
Gambar 4.1 Struktur Organisasi.....	39
Gambar 4.2 Hasil Estimasi Analisis Jalur.....	51

## DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. Data Hasil Penelitian.....	63
Lampiran 2. Surat Izin Penelitian Dari Lemlit.....	84
Lampiran 3. Surat Keterangan Telah Meneliti Dari Lokasi Penelitian.....	85
Lampiran 4. Surat Rekomendasi Bebas Plagiasi.....	86
Lampiran 5. Hasil Turnitin.....	87
Lampiran 6. Abstrak.....	90
Lampiran 7. Biodata.....	92

## BAB I

### PENDAHULUAN

#### 1.1 Latar Belakang Penelitian

Sumber daya manusia adalah individu yang bekerja dalam suatu organisasi, baik perusahaan maupun instansi yang memiliki fungsi sebagai aset sehingga perlu adanya peningkatan dan pengembangan

untuk kemampuanya. Sumber daya manusia merupakan faktor yang penting bahkan tidak bisa dilepaskan dalam suatu organisasi. Dalam tercapainya suatu tujuan organisasi, tentunya organisasi atau instansi membutuhkan kinerja pegawai yang baik. Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik.

Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Menurut Hasibuan, (2017 : 94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang

diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2015 : 9).

Menurut Sedarmayanti (2017 : 260) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Mariati Simanullang (2021) terdapat beberapa faktor yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai instansi yaitu kompensasi yang diterima dan iklim organisasi. Menurut Sedarmayanti, (2017 : 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Supomo & Nurhayati, 2018).

Menurut Hasibuan, (2017 : 118) mendefinisikan 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 karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada

perusahaan (Veithzal, 2011 : 357).

Faktor lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai yaitu masalah iklim organisasi. Menurut Ruliana (2014 : 152) menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi.

Menurut Lita (2017) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing masing anggota dalam memandang organisasi. iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja (Darodjat & Achmad, 2015 : 85).

Penelitian ini dilakukan pada Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Boalemo. Adapun Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Kabupaten Boalemo mempunyaoi tugas pokok memberikan pelayanan administrasi kepada anggota DPRD, menyelenggarkan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.'

Tabel 1.1 Perbandingan Antara Target Dan Realisasi Kinerja Tahun  
2020

SASARAN STRATEGIS	INDIKATOR KINERJA	TARGET	REALISASI	Persentasi (%)
Tertatanya administrasi umum, keuangan dan tersedianya fasilitas penunjang kegiatan DPRD	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah Kegiatan pendampingan Pegawai Sekretariat DPRD;</li> <li>- Jumlah kegiatan koordinasi dan konsultasi Pegawai Sekretariat DPRD</li> </ul>	45 Kali  40 Kali	42 Kali  32 Kali	93.33  80
Peningkatan sumber daya aparatur Sekretariat dan peningkatan fasilitasi dalam rangka meningkatkan kemampuan dan kompotensi Pimpinan dan Anggota DPRD Kab. Boalemo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah Diklat, Bimtek, sosialisasi dan Workshop yang diikuti oleh Pegawai Sekretariat DPRD;</li> </ul>	12 Kali	7 Kali	58.33
Optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD Kab. Boalemo	<ul style="list-style-type: none"> <li>- Jumlah Rapat-rapat Alat Kelengkapan Dewan (Rapat Pansus);</li> <li>- Jumlah Rapat-rapat Alat Kelengkapan Dewan (Rapat Banmus);</li> <li>- Jumlah Rapat-rapat Alat Kelengkapan Dewan (Rapat Paripurna);</li> <li>- Jumlah Rapat-rapat Alat Kelengkapan Dewan (Rapat Badan Anggaran)</li> <li>- Jumlah Rapat-rapat Alat Kelengkapan Dewan (Rapat Dengar Pendapat)</li> <li>- Rapat Internal Pimpinan dan Anggota DPRD</li> </ul>	25 Kali  22 Kali  19 Kali  15 Kali  60 Kali  10 Kali	22 Kali  15 Kali  17 Kali  10 Kali  52 Kali  5 Kali	88  68.18  89.47  66.66  86.66  50
	- Rapat Pimpinan	5 Kali	2 Kali	48
	- Rapat Internal Bapemperda	10 Kali	12 Kali	120
	- Rapat Pembahasan Ranperda	25 Kali	22 Kali	88

	- Rapat Anggaran	Pembahasan	20 Kali	20 Kali	100
--	------------------	------------	---------	---------	-----

Sumber: Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo

Berdasarkan survei awal yang dilakukan oleh peneliti menemukan beberapa permasalahan di tempat penelitian misalnya yang berkaitan dengan kualitas kerja pegawai hal ini dapat dilihat dari data kinerja pegawai misalnya berdasarkan data diatas menunjukkan bahwa capaian kinerja pegawai yang belum sesuai dengan yang diinginkan instansi pemerintah. Hal ini dapat terlihat dari kinerja pegawai yang menurun, dimana masih terdapat beberapa program kerja pegawai yang belum terealisasi 100% misalnya program kerja yang berkaitan dengan tertatanya administrasi umum, keuangan dan tersedianya fasilitas penunjang kegiatan DPRD yang belum mencapai target baik itu jumlah kegiatan pendampingan pegawai sekretariat DPRD dan jumlah kegiatan koordinasi dan konsultasi pegawai sekretariat DPRD. Hal ini disebabkan karena tidak mendapatkan apresiasi yang layak. pegawai yang telah bekerja keras dengan penuh loyalitas, tentu mengharapkan apresiasi dari pimpinan. Bentuk apresiasi bisa bermacam-macam, mulai dari kenaikan jabatan atau gaji, bonus, hingga hanya sekadar puji-pujian atau ucapan terima kasih.

Masalah lainnya yang berkaitan dengan kinerja pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo yaitu berkaitan dengan tanggungjawab pegawai, hal ini dapat dilihat dari peningkatan sumber daya aparatur sekretariat seperti jumlah Diklat, Bimtek, sosialisasi dan Workshop yang diikuti oleh pegawai sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo belum

terealisasi atau tidak mencapai target sehingga berdampak pada kinerja pegawai misalnya masih terdapat beberapa pegawai yang kurang memahami pekerjaan yang diberikan. Selain program kerja pegawai yang paling banyak belum terealisasi yaitu berkaitan dengan optimalisasi pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD Kabupaten Boalemo. Hal ini dapat dilihat bahwa banyak program yang tidak terealisasi sehingga kinerja pegawai dalam mencapai target program kerja yang sudah direncanakan sebelumnya tidak dapat direalisasikan. Hal ini disebabkan tekanan pekerjaan yang terlalu tinggi sehingga dapat membuat pegawai menjadi tertekan hingga mengalami stres. Dalam kondisi tertekan hingga mengalami stres, akan membuat seseorang kesulitan untuk berkonsentrasi dan berpikir dengan optimal, hingga akhirnya berujung pada penurunan kinerja. Selain itu gaji yang didapat tidak kunjung naik atau bahkan sering terlambat dari waktu yang seharusnya, tentu akan membuat pegawai kecewa dan merasa kesal, sehingga hal tersebut bisa membuat mereka menjadi tidak bersemangat dalam bekerja hingga akhirnya pekerjaan yang dilakukan pun cenderung asal-asalan.

Bersadarkan uraian diatas maka calon peneliti tertarik memilih judul: **“Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo”**.

## 1.2 Rumusan Masalah

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka rumusan masalah

yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo?
2. Seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo?
3. Seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo?

### **1.3 Maksud dan Tujuan Penelitian**

#### **1.3.1 Maksud Penelitian**

Adapun yang menjadi maksud dari penelitian ini ialah untuk mengetahui dan menganalisis Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

#### **1.3.2 Tujuan Penelitian**

Berdasarkan rumusan masalah yang dikemukakan di atas maka yang menjadi tujuan penelitian adalah sebagai berikut:

1. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2), secara simultan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

2. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
3. Untuk mengetahui seberapa besar pengaruh Iklim Organisasi (X2), secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

#### **1.4 Manfaat Penelitian**

Berdasarkan uraian latar belakang di atas, maka manfaat penelitian yang dapat dikemukakan pada penelitian ini adalah:

##### **1. Manfaat Teoritis**

Hasil penelitian ini diharapkan dapat menambah pengetahuan dan pengalaman khususnya mengenai kompensasi, iklim organisasi, dan kinerja pegawai serta sebagai bahan pembanding antara teori yang didapat dalam bangku kuliah dengan pelaksanaan dilapangan.

##### **2. Manfaat Praktis**

Diharapkan penelitian ini dapat memberi masukan dan pertimbangan dalam pengambilan keputusan misalnya promosi jabatan sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai. Selain itu dapat memmbantu instansi pemerintahan meningkatkan dan mempertahankan para pegawai yang memiliki kinerja yang baik.



## **BAB II**

### **KAJIAN PUSTAKA, KERANGKA PEMIKIRAN DAN HIPOTESIS**

#### **2.1 Kajian Pustaka**

##### **2.1.1 Pengertian Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 173) menyatakan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai balas jasa atau kontribusinya kepada perusahaan atau organisasi. Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan (Supomo & Nurhayati, 2018 : 95).

Menurut Hasibuan, (2017 : 118) mendefinisikan 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 karyawan dapatkan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaan (Veithzal, 2011 : 357)

Menurut Handoko (2011 : 155) Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima para karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka. Program-program kompensasi juga penting bagi perusahaan, karena mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia. Kompensasi adalah jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya (Wibowo, 2016 : 271).

Berdasarkan pengertian diatas dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan segala sesuatu yang diterima oleh karyawan yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi pemerintah sebagai balas jasa atas sumbangtenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan ataupun organisasi.

### **2.1.2 Faktor-faktor Yang Mempengaruhi Kompensasi**

Menurut Supomo & Nurhayati, (2018 : 99) menjelaskan bahwa besar kecilnya suatu kompensasi dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu:

1. Penawaran Dan Permintaan

Pencari kerja (penawaran) jumlahnya lebih banyak daripada lowongan pekerjaan (permintaan).

2. Pendidikan, Tanggungan dan Pengalaman

Pemberian kompensasi harus sesuai dengan pendidikan para pegawainya, misalnya pada tingkat pendidikan sarjana harus dibedakan dengan jenjang pendidikan yang lainnya, demikian juga antara yang berpengalaman dengan yang belum berpengalaman dan sesuai dengan pengorbanan yang diberikan oleh pegawai terhadap perusahaan.

3. Kemampuan Perusahaan

Pemberian kompensasi berdasarkan tingkat keuntungan perusahaan, jika organisasi mengalami keuntungan maka pekerja akan menikmati keuntungan organisasi tersebut, namun sebaliknya apabila perusahaan mengalami kerugian perusahaan akan memberikan

kompensasi sesuai dengan kemampuan perusahaan.

4. Serikat Buruh atau Organisasi

Besar kecilnya pemberian suatu kompensasi akan dipengaruhi oleh serikat buruh atau organisasi pekerja. Apabila serikat buruh memiliki pengaruh besar terhadap jalannya perusahaan maka tingkat kompensasi yang diberikan akan semakin besar.

5. Pemerintah dan Undang-undang Keppres

Pemerintah telah menetapkan besarnya batas upah minimum untuk pekerja demi menjaga kesejahteraan para pekerja dan memenuhi kebutuhan para pekerja.

Menurut Hasibuan, (2017 : 127) bahwa faktor-faktor yang mempengaruhi kompensasi adalah sebagai berikut :

1. Penawaran dan permintaan tenaga kerja.

Jika pencarian kerja (penawaran) lebih banyak dari pada lowongan pekerjaan (permintaan) maka kompensasi relatif kecil. Sebaliknya jika pencari kerja lebih sedikit dari pada lowongan pekerjaan maka kompensasi relatif semakin besar.

2. Kemampuan dan kesediaan perusahaan.

Bila kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar semakin baik, maka tingkat kompensasi akan semakin besar, tetapi sebaliknya jika kemampuan dan kesediaan perusahaan untuk membayar kurang maka tingkat kompensasi relatif kecil.

3. Serikat buruh / organisasi karyawan.

Apabila serikat buruhnya kuat dan berpengaruh, maka tingkat kompensasi semakin besar, sebaliknya jika serikat buruh tidak kuat dan kurang berpengaruh, maka tingkat kompensasi relatif kecil.

4. Produktivitas kerja karyawan.

Jika produktivitas kerja karyawan baik dan tinggi, maka kompensasi akan semakin besar, sebaliknya apabila produktivitas kerjanya buruk serta rendah kompensasinya kecil.

5. Pemerintah dengan Undang-Undang dan Kepres.

Pemerintah dengan Undang-undang Kepres besarnya batas upah / balas jasa minimum. Penetapan pemerintah ini sangat penting supaya pengusaha jangan sewenang-wenang menetapkan besarnya balas jasa bagi karyawan karena pemerintah berkewajiban untuk melindungi masyarakat dari tindakan sewenang-wenang.

6. Biaya hidup

Bila biaya hidup di daerah itu tinggi maka tingkat kompensasi/upah semakin tinggi. Tetapi sebaliknya karyawan yang biaya hidup di daerah itu rendah, maka tingkat kompensasi / upah relatif kecil.

7. Posisi jabatan karyawan.

Karyawan yang mempunyai jabatan tinggi maka akan menerima gaji/kompensasi yang lebih besar. Sebaliknya karyawan yang jabatannya lebih rendah akan memperoleh gaji / kompensasi yang lebih kecil. Hal ini sangatlah wajar karena seseorang yang mendapatkan kewenangan dan tanggung jawab lebih besar harus

mendapatkan gaji / kompensasi yang lebih besar pula.

8. Pendidikan dan pengalaman kerja.

Jika pendidikan lebih tinggi dan pengalaman kerja lebih lama maka gaji/balas jasanya akan semakin besar, karena kecakapan dan keterampilannya lebih baik. Sebaliknya karyawan yang berpendidikan rendah dan pengalaman kerja yang kurang maka tingkat gaji/kompensasinya lebih kecil.

9. Kondisi perekonomian nasional.

Bila kondisi perekonomian sedang maju maka tingkat upah / kompensasi akan semakin besar, karena akan mendekati full employment. Sebaliknya jika kondisi perekonomian kurang maju (depresi) maka tingkat upah, karena terdapat pengangguran (disquieted unemployment).

10. Jenis dan sifat pekerjaan.

Jika jenis dan sifat pekerjaan termasuk sulit/sukar dan mempunyai risiko (finansial, keselamatannya) besar, maka tingkat upah/ balas jasanya semakin besar, karena meminta kecakapan serta keahlian untuk mengerjakannya. Tetapi jika jenis dan sifat pekerjaan relatif mudah dan resikonya (finansial, kecelakannya) kecil, maka tingkat upah/balas jasanya relatif rendah.

### **2.1.3 Tujuan Kom pensasi**

Menurut Hasibuan (2017:121) Adapun yang menjadi tujuan Kom pensasi antara lain adalah:

1. Ikatan kerja sama

Dengan pemberian kompensasi terjalin ikatan kerja sama formal antara majikan dan karyawan, dimana karyawan harus mengerjakan tugas dengan baik, sedangkan pengusaha/wajib membayar kompensasi sesuai perjanjian yang disepakati.

2. Kepuasan kerja

Dengan balas jasa karyawan akan dapat memenuhi kebutuhan fisik, status sosial dan egoistik sehingga ia memperoleh kepuasan kerja dari jabatan.

3. Pengadaan efektif

Jika program kompensasi ditetapkan cukup besar, maka pengadaan karyawan yang berkualitas untuk perusahaan itu akan lebih mudah.

4. Motivasi

Jika balas jasa yang diberikan cukup besar, manajer akan mudah memotivasi bawahannya.

5. Stabilitas karyawan

Dengan program kompensasi atas prinsip adil dan layak serta eksternal konsistensi yang kompetatif maka stabilitas karyawan lebih terjamin karena turnover relatif kecil.

6. Disiplin

Dengan pemberian balas jasa yang cukup besar maka disiplin karyawan semakin baik. Mereka akan menyadari serta mentaati peraturan yang berlaku.

7. Pengaruh serikat buruh

Dengan program kompensasi yang baik pengaruh serikat buruh dapat dihindarkan dan karyawan akan berkonsentrasi pada pekerjaannya.

8. Pengaruh pemerintah

Jika sesuai dengan undang-undang perburuhan yang berlaku (seperti batas upah minimum) maka intervensi pemerintah dapat dihindarkan.

Tujuan pemberian balas jasa ini hendaknya memberikan kepuasan kepada semua pihak, karyawan dapat memenuhi kebutuhannya, pengusaha mendapat laba, peraturan pemerintah harus ditaati dan konsumen mendapat barang yang baik, harga yang pantas.

Sedangkan menurut Handoko (2015 : 157) tujuan kompensasi dapat diuraikan sebagai berikut:

1. Memperoleh personalia yang qualified
2. Mempertahankan karyawan yang ada sekarang
3. Menjamin keadilan
4. Menghargai perilaku yang diinginkan
5. Mengendalikan biaya-biaya
6. Memenuhi peraturan-peraturan legal

**2.1.4 Dimensi Dan Indikator Kompensasi**

Menurut Sedarmayanti, (2017 : 175) terdapat dua dimensi dalam beberapa indikator dari kompensasi:

1. Kompensasi langsung

Kompensasi langsung merupakan bentuk penghargaan atau upah yang dibayar secara tetap berdasarkan tenggang waktu yang tetap dalam bentuk uang secara tunai atau berupa barang berdasarkan kontribusi atas jasa pegawai yang dilakukan. Adapun indikator kompensasi langsung yaitu: kesesuaian gaji dengan pekerjaan, kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima dan bonus yang diterima sesuai dengan pekerjaan.

## 2. Kompensasi tidak langsung

Kompensasi tidak langsung merupakan pemberian kompensasi atas keuntungan perusahaan bagi para pekerja di luar gaji atau upah tetap, yang dapat berupa uang atau barang. Adapun indikator dari kompensasi tidak langsung yaitu: kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan, kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup, kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan dan kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja.

### 2.1.5 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Ruliana (2014:152) menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai koleksi dan pola lingkungan yang menentukan munculnya motivasi serta berfokus pada prinsip-prinsip yang masuk akal atau dapat dinilai, sehingga mempengaruhi langsung terhadap kinerja organisasi.

Menurut Lita (2017) iklim organisasi adalah serangkaian deskripsi dari karakteristik organisasi yang membedakan sebuah organisasi dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing anggota

dalam memandang organisasi.

Menurut Nenah (2017) iklim organisasi adalah segalanya tersedia bagi karyawan dan mempengaruhi cara karyawan melaksanakan tugas yang diberikan. Iklim organisasi dapat mempengaruhi karyawan dalam memproduksi barang atau jasa. Oleh karena itu, iklim organisasi diperlukan untuk tempat kerja yang baik dan sehat untuk memungkinkan karyawan merasa lebih nyaman dalam menyelesaikan pekerjaan yang ditugaskan kepada mereka.

Menurut Darodjat (2015: 85) menyatakan bahwa iklim organisasi sebagai suatu yang dapat diukur pada lingkungan kerja baik secara langsung maupun tidak langsung berpengaruh pada karyawan dan pekerjaannya dimana tempat mereka bekerja.

Dari beberapa pengertian mengenai iklim organisasi dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu lingkungan kerja di sekitar tempat kerja yang akan mempengaruhi perilaku mereka dan bentuk kerjasama karyawan untuk pencapaian tujuan bersama didalam perusahaan.

### **2.1.6 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Iklim Organisasi**

Menurut Daroijat (2015:86) mengemukakan lima faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

#### **1. Penempatan Personalia**

Masalah penempatan personalia atau penempatan sangat penting, karena apabila terjadi kesalahan dalam penempatan dapat

menjadikan perilaku pegawai menjadi terganggu dan pada akhirnya bisa merusak iklim organisasi. Dalam penempatan seorang pemimpin hendaknya melihat berbagai aspek atau kondisi seperti, spesialisasi yang dimiliki, kegemaran, keterampilan, pengalaman watak.

## 2. Pembinaan Hubungan Komunikasi

Dalam lingkungan organisasi bahwasanya tidak luput dari proses komunikasi, dalam kehidupan sehari-hari komunikasi sangat berperan dan iklim organisasi tercipta karena adanya komunikasi. Hubungan yang dibangun bersifat formal dan non formal.

## 3. Pendinasan dan Penyelesaian

Konflik Setiap organisasi akan mengalami perubahan atau perkembangan dalam setiap aspeknya seiring dengan perubahan lingkungan. Proses perubahan ini sangatlah penting untuk mengantisipasi supaya tidak terjadi stagnasi bahkan kemunduran organisasi.

## 4. Pengumpulan dan Pemanfaatan informasi

Informasi memegang peranan yang penting dalam sebuah organisasi sebagai penghubung antara berbagai bagian organisasi sehingga tercipta keutuhan organisasi.

## 5. Kondisi Lingkungan

Kondisi lingkungan kerja sering disebut juga sebagai suasana atau keadaan dalam kerja. Adapun yang dimaksud hal ini yaitu mencakup

keadaan fasilitas atau sarana yang ada, misalnya ruangan untuk pimpinan, ruang rapat, lobi, ruang kerja pegawai, ruang tamu dan lain-lain.

Menurut Wirawan (2009 : 122) ada empat prinsip faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yaitu:

1. Manajer/Pimpinan

Pada dasarnya setiap tindakan yang diambil oleh pimpinan atau manajer mempengaruhi iklim dalam beberapa hal, seperti aturanaturan, kebijakan-kebijakan, dan prosedur-prosedur organisasi terutama masalah-masalah yang berhubungan dengan masalah personalia, distribusi imbalan, gaya komunikasi, cara-cara yang digunakan untuk memotivasi, teknik-teknik dan tindakan pendisiplinan, interaksi antara manajemen dan kelompok, interaksi antar kelompok, perhatian pada permasalahan yang dimiliki karyawan dari waktu ke waktu, serta kebutuhan akan kepuasan dan kesejahteraan karyawan.

2. Tingkah Laku Karyawan

Tingkah laku karyawan mempengaruhi iklim melalui kepribadian mereka, terutama kebutuhan mereka dan tindakan-tindakan yang mereka lakukan untuk memuaskan kebutuhan tersebut. Komunikasi karyawan memainkan bagian penting dalam membentuk iklim. Cara seseorang berkomunikasi menentukan tingkat sukses atau gagalnya hubungan antar manusia.

### 3. Tingkah Laku Kelompok Kerja

Terdapat kebutuhan tertentu pada kebanyakan orang dalam hal hubungan persahabatan, suatu kebutuhan yang seringkali dipuaskan oleh kelompok dalam organisasi. Kelompok-kelompok berkembang dalam organisasi dengan dua cara, yaitu secara formal, utamanya pada kelompok kerja; dan informal, sebagai kelompok persahabatan atau kesamaan minat.

### 4. Faktor Eksternal Organisasi

Sejumlah faktor eksternal organisasi mempengaruhi iklim pada organisasi tersebut. Keadaan ekonomi adalah faktor utama yang mempengaruhi iklim. Contohnya dalam perekonomian dengan inflasi yang tinggi, organisasi berada dalam tekanan untuk memberikan peningkatan keuntungan sekurang-kurangnya sama dengan tingkat inflasi.

#### **2.1.7 Indikator Iklim Organisasi**

Menurut Darodjat (2015: 87) terdapat beberapa indikator dari iklim organisasi yaitu sebagai berikut:

##### 1. Tanggung Jawab

yaitu karyawan mempersepsikan dirinya menjadi seorang pemimpin dalam melakukan pekerjaannya sendiri, tanpa perlu meninjau ulang keputusan yang diambil.

##### 2. Identitas individu dalam organisasi

yaitu karyawan melihat dirinya merasa memiliki perusahaan serta

- menjadi anggota dalam sebuah tim kerja.
3. Kehangatan antar pegawai  
yaitu pegawai melihat keseluruhan persahabatan yang terbentuk dari interaksi kelompok sosial secara informal didalam organisasi.
  4. Dukungan  
yaitu pegawai melihat pemberian bantuan yang dilakukan berdasarkan pada hubungan timbal balik antara atasan dan karyawan.
  5. Konflik  
yaitu pegawai melihat sebuah konflik terjadi karena adanya perbedaan pendapat masing-masing anggota didalam organisasi.

### **2.1.8 Pengertian Kinerja Pegawai**

Menurut Hasibuan, (2017:94), kinerja pegawai merupakan suatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugasnya yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja pegawai adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dapat dicapai oleh seorang pegawai dalam melaksanakan tugas sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya (Mangkunegara, 2017:9).

Menurut Sedarmayanti (2017 : 260) kinerja pegawai merupakan hasil kerja seorang, sebuah proses manajemen secara keseluruhan, dimana

hasil kerja seorang tersebut harus dapat ditunjukkan buktinya secara konkret dan dapat diukur. Kinerja atau performance merupakan sebuah penggambaran mengenai tingkat pencapaian pelaksanaan suatu program kegiatan atau kebijakan dalam mewujudkan sasaran, tujuan, visi, dan misi organisasi yang dituangkan dalam suatu perencanaan strategis suatu organisasi.

Menurut Afandi (2018 : 83) Kinerja adalah hasil kerja yang dapat dicapai oleh seseorang atau kelompok orang dalam suatu perusahaan sesuai dengan wewenang dan tanggung jawab masing-masing dalam upaya pencapaian tujuan organisasi secara illegal, tidak melanggar hukum dan tidak bertentangan dengan moral dan etika.

Berdasarkan pengertian di atas dapat disimpulkan bahwa Kinerja pegawai merupakan hasil kerja yang telah dicapai seseorang dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya yang didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu. Kinerja karyawan merupakan hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seseorang.

### **2.1.9 Faktor-faktor yang Mempengaruhi Kinerja Pegawai**

Menurut Afandi (2018:90) Faktor yang mempengaruhi pencapaian kinerja adalah faktor kemampuan dan faktor motivasi.

1. Faktor Kemampuan (Ability). Secara psikologis, kemampuan (ability) terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan reality (knowledge + skill). Artinya, pimpinan dan pegawai yang memiliki IQ

di atas rata-rata (IQ 110-120) apalagi IQ superior, very superior, gifted dan genius dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka akan lebih mudah mencapai kinerja maksimal.

2. Faktor Motivasi (Motivation). Motivasi diartikan suatu sikap (attitude) pimpinan dan pegawai terhadap situasi kerja (situation) di lingkungan organisasinya. Mereka yang bersikap positif (pro) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja tinggi dan sebaliknya jika mereka bersikap negatif (kontra) terhadap situasi kerjanya akan menunjukkan motivasi kerja yang rendah. Situasi kerja yang dimaksud mencakup antara lain hubungan kerja, fasilitas kerja, iklim kerja, kebijakan pimpinan, pola kepemimpinan kerja dan kondisi kerja.

Menurut Mangkunegara (2017:16-17) faktor-faktor penentu kinerja pegawai adalah faktor individu dan faktor lingkungan kerja organisasinya.

1. Faktor Individu. Secara psikologis, individu yang normal adalah individu yang memiliki integritas yang tinggi antara fungsi psikis (rohani) dan fisiknya (jasmaniah). Dengan adanya integritas yang tinggi antara fungsi psikis dan fisik, maka individu tersebut memiliki konsentrasi diri yang baik. Konsentrasi yang baik ini merupakan modal utama individu manusia untuk mampu mengelola dan mendayagunakan potensi dirinya secara optimal dalam melaksanakan kegiatan atau aktivitas kerja sehari-hari dalam

mencapai tujuan organisasi.

2. Faktor Lingkungan Organisasi. Faktor lingkungan kerja organisasi sangat menunjang bagi individu dalam mencapai prestasi kerja. Faktor lingkungan organisasi yang dimaksud antara lain uraian jabatan yang jelas, autoritas yang memadai, target kerja yang menantang, pola komunikasi kerja efektif, hubungan kerja harmonis, iklim kerja respek dan dinamis, peluang berkarier dan fasilitas kerja yang relatif memadai.

#### **2.1.10 Indikator Kinerja Pegawai**

Mengukur hasil kerja atas tugas yang sudah diberikan kepada pegawai harus adanya penilaian terhadap pegawai tersebut. Menurut Sinambela (2018 : 527) indikator yang digunakan untuk mengukur kinerja pegawai adalah sebagai berikut:

1. Kualitas kerja

Menunjukkan kerapian, ketelitian, keterkaitan hasil kerja dengan tidak mengabaikan volume pekerjaan. Kualitas kerja yang baik dapat menghindari tingkat kesalahan dalam penyelesaian pekerjaan yang dapat bermanfaat bagi kemajuan instansi. Indikatornya yaitu kerapian, kemampuan, dan keberhasilan.

2. Kuantitas kerja

Menunjukkan banyaknya jumlah jenis pekerjaan yang dilakukan dalam satu waktu sehingga efisiensi dan efektivitas dapat terlaksana sesuai dengan tujuan instansi. Indikatornya yaitu kecepatan dan

kepuasan.

3. Tanggung jawab

Menunjukkan seberapa besar karyawan dalam menerima dan melaksanakan pekerjaannya, mempertanggungjawabkan hasil kerja serta sarana dan prasarana yang digunakan dan perilaku kerjanya setiap hari. Indikatornya yaitu hasil kerja, pengambilan keputusan, sarana, dan prasarana.

4. Kerjasama

Kesediaan karyawan untuk berpartisipasi dengan karyawan yang lain secara vertikal dan horizontal baik di dalam maupun di luar pekerjaan sehingga hasil pekerjaan akan semakin baik. Indikatornya yaitu kekompakan dan hubungan baik dengan rekan kerja dan atasan.

5. Inisiatif

Inisiatif dari dalam diri anggota perusahaan untuk melakukan pekerjaan serta alam pekerjaan tanpa menunggu perintah dari atasan atau menunjukkan tanggung jawab dalam pekerjaan yang sudah kewajiban seorang karyawan. Indikatornya yaitu kemandirian.

### **2.1.11 Hubungan Antar Variabel**

a. Hubungan Kompensasi (X1) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Menurut Hasibuan (2017:119) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima karyawan sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada perusahaan. Pembentukan sistem kompensasi

yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

b. Hubungan Iklim Organisasi (X2) dengan Kinerja Pegawai (Y)

Suci Rahmadewi (2013) Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai juga diperlukan faktor-faktor pendukung seperti iklim organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara para pegawai.

c. Hubungan Kompensasi (X1) dengan Iklim Organisasi (X2)

Monika (2016) Adanya kompensasi yang adil, layak dan wajar dapat membentuk iklim organisasi yang menyenangkan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dimana kompensasi yang adil, layak dan wajar membentuk iklim organisasi yang menyenangkan sehingga pegawai menjadi termotivasi untuk

meningkatkan kinerjanya dalam instansi atau organisasi tempatnya bekerja.

### **2.1.12 Penelitian Terdahulu**

Novy Kurniasari (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri). Data diolah menggunakan Partial Least Square (PLS) menggunakan software Smart PLS 2.0. PLS, pengujian model struktural. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

Mariati Simanullang (2021) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah.

Hertiya Andrian (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu

Pendidikan (LPMP) Provinsi Lampung. Metode penelitian yang digunakan adalah metode kuantitatif dengan analisis regresi linear berganda. Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh antara kompensasi terhadap motivasi kerja pegawai di LPMP Provinsi Lampung. Terdapat pengaruh antara iklim organisasi terhadap motivasi kerja pegawai di LPMP Provinsi Lampung.

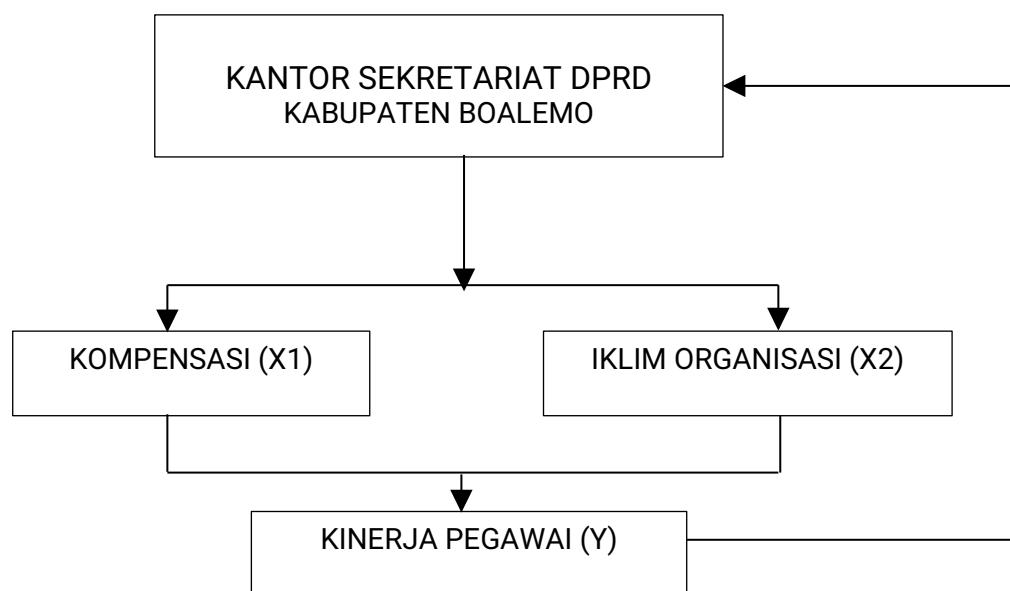
Aris Susanti (2020) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadiindustri JX (Studi Kasus Di Departemen Warehouse Material). Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode assosiatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Warehouse Material Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi, demikian juga iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Warehouse Material Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

Sugeng (2019) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru . Alat analisis yang digunakan adalah regresi linier berganda. Berdasarkan hasil penelitian, temukan bahwa Kompensasi dan Iklim Organisasi secara simultan memiliki efek positif dan signifikan terhadap Kinerja Guru di SMAIT DEF, Sawangan – Depok.

## 2.2 Kerangka Pemikiran

Setiap organisasi pasti menginginkan dapat mencapai tujuan yang

telah ditetapkan, untuk mencapai tujuan tersebut tentunya suatu organisasi harus dijalankan dengan baik. Berjalannya suatu organisasi secara mendasar sangat ditentukan oleh karyawan itu sendiri. Pegawai menduduki kedudukan yang sangat penting dibandingkan dengan sumber daya yang lain. Setiap pegawai mengelola sumber-sumber daya yang ada di organisasi, pengelolaan tersebut dilakukan untuk mencapai tujuan, inovasi, dan peningkatan kinerja pegawai maupun kinerja organisasi. Manusia sebagai penggerak utama organisasi dalam mencapai tujuan organisasi merupakan sumber daya yang tidak dapat diganti fungsinya dengan peralatan lain, betapa pun pesatnya perkembangan teknologi. Melihat pentingnya manusia dalam pencapaian tujuan organisasi diperlukan adanya penanganan tersendiri terhadap sumber daya manusia agar mereka dapat bekerja sesuai dengan apa yang diinginkan oleh pimpinan organisasi.



**Gambar 2.1. Kerangka Pemikiran**

### **2.3 Hipotesis**

Berdasarkan latar belakang, rumusan masalah, tinjauan pustaka, dan penelitian sebelumnya maka dirumuskan hipotesis penelitian sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2), secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
2. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
3. Iklim Organisasi (X2), secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

## **BAB III**

### **OBJEK DAN METODE PENELITIAN**

#### **3.1 Objek Penelitian**

Adapun yang menjadi objek dari penelitian ini adalah Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

#### **3.2 Metode Penelitian**

##### **3.2.1 Metode Yang Digunakan**

Metode dalam penelitian ini yaitu menggunakan metode penelitian kuantitatif. Menurut Sugiyono (2015 : 72) Metode kuantitatif ditafsirkan sebagai penelitian berdasarkan filosofi positivis, digunakan untuk memeriksa populasi atau sampel tertentu, metode penelitian dalam bentuk digital dan analisis menggunakan data statistik objektif dengan karakteristik yang terkait dengan data numerik. Pendekatan yang digunakan dalam penelitian ini yaitu pendekatan deskriptif yang bertujuan untuk menjelaskan fenomena yang ada dalam penelitian dengan menggunakan angka.

##### **3.2.2 Operasionalisasi Variabel**

Menurut Sugiyono (2015:38) Operasionalisasi variabel penelitian menjelaskan tentang jenis variabel serta gambaran dari variabel yang diteliti berupa nama variabel, sub variabel, indikator variabel, ukuran

variabel dan skala pengukuran yang digunakan peneliti. Adapun operasional variabel dalam penelitian ini dapat digambarkan pada tabel berikut:

**Tabel 3.1 Operasional Variabel**

No	Variabel	Indikator	Skala
1	Kompensasi (X1)	1. Kesesuaian gaji dengan pekerjaan. 2. Kesesuaian insentif dengan hasil yang diterima 3. Bonus yang diterima sesuai pekerjaan. 4. Kesesuaian pemberian tunjangan dengan yang diharapkan. 5. Kesesuaian asuransi dengan kebutuhan hidup. 6. Kesesuaian fasilitas dengan kebutuhan pekerjaan. 7. Kesesuaian penghargaan yang diberikan dengan hasil kerja	Ordinal
2	Iklim Organisasi (X2)	1. Tanggung jawab 2. Identitas individu dalam organisasi 3. Kehangatan antara pegawai 4. Dukungan 5. Konflik	Ordinal
3	Kinerja Pegawai (Y)	1. Kualitas Kerja 2. Kuantitas Kerja 3. Tanggung jawab 4. Kerjasama 5. Inisiatif	Ordinal

Sedarmayanti (2017), Darodjat (2015), Sinambela (2018)

### 3.2.3 Populasi Dan Sampel Penelitian

#### 3.2.3.1 Populasi

Ketika melakukan penelitian, kegiatan pengumpulan data merupakan langkah penting dalam menentukan karakteristik populasi. Menurut Sugiyono (2017 : 80) populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas; obyek atau subyek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari dan kemudian ditarik kesimpulannya. Populasi penelitian ini adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo yang berjumlah 61 orang

### **3.2.3.2 Sampel**

Menurut Sugiyono (2015 : 62) Sampel merupakan bagian dari banyak karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Jika populasinya besar dan peneliti mungkin tidak dapat memahami semua informasi dalam populasi misalnya karena keterbatasan dana, tenaga, dan waktu, peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi tersebut. Peneliti menggunakan sampling jenuh. Menurut Sugiyono (2017 : 124) sampling jenuh adalah teknik pengumpulan sampel bila semua anggota populasi digunakan sebagai sampel. Maka sampel dalam penelitian ini adalah semua pegawai Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo yang berjumlah 61 orang.

### **3.2.4 Sumber dan Teknik Pengumpulan Data**

#### **3.2.4.1 Sumber Data**

Adapun yang menjadi sumber data yang digunakan dalam penelitian

ini adalah:

- a. Data primer adalah data yang diperoleh langsung dari distribusi kuesioner kepada orang yang diwawancara.
- b. Data sekunder mengacu pada data yang sebelumnya diperoleh dari buku, artikel, dan karya ilmiah.

#### **3.2.4.2 Teknik Pengumpulan Data**

Teknik pengumpulan data adalah metode yang digunakan oleh penulis dalam penelitian ini. Teknik pengumpulan data dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

1. Observasi, mengamati aktivitas organisasi yang terkait dengan pertanyaan penelitian.
2. Wawancara dilakukan oleh penulis, dan data diperoleh dalam bentuk informasi. Target wawancara adalah pegawai pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
3. Penelitian kepustakaan adalah mengumpulkan data dengan mempelajari buku, makalah, dan majalah ilmiah untuk mendapatkan informasi teoretis dan konseptual yang terkait dengan masalah penelitian.

#### **3.2.5 Prosedur Penelitian**

##### **3.2.5.1 Uji Validitas**

Uji validitas adalah alat untuk mengukur validitas kuesioner. Jika

pertanyaan dalam kuesioner dapat mengungkapkan konten yang akan diukur oleh kuesioner, kuesioner dianggap valid. Untuk menjelaskan hasil uji validitas, kriteria yang digunakan adalah:

1. jika nilai  $R_{hitung}$  lebih besar dari ( $>$ ) nilai  $R_{table}$ , item kuesioner dinyatakan valid dan dapat digunakan.

Jika nilai  $R_{hitung}$  lebih kecil dari ( $<$ ) nilai  $R_{table}$ , item kuesioner dinyatakan tidak valid dan tidak dapat digunakan

### **3.2.5.2 Uji Realibilitas**

Pengujian reliabilitas adalah ukuran yang stabil dan konsisten dari instrumen pengukuran, yang berarti bahwa instrumen pengukuran yang digunakan dapat dipercaya, dan jika pengukuran diulang, mereka dapat konsisten. Pengujian reliabilitas menggunakan Cronbach alpha lebih besar dari 0,60 menunjukkan keandalan instrumen dan dianggap tidak dapat diandalkan jika nilai alpha  $<0,60$ . (Ghozali, 2005)

### **3.2.5.3 Konversi Data**

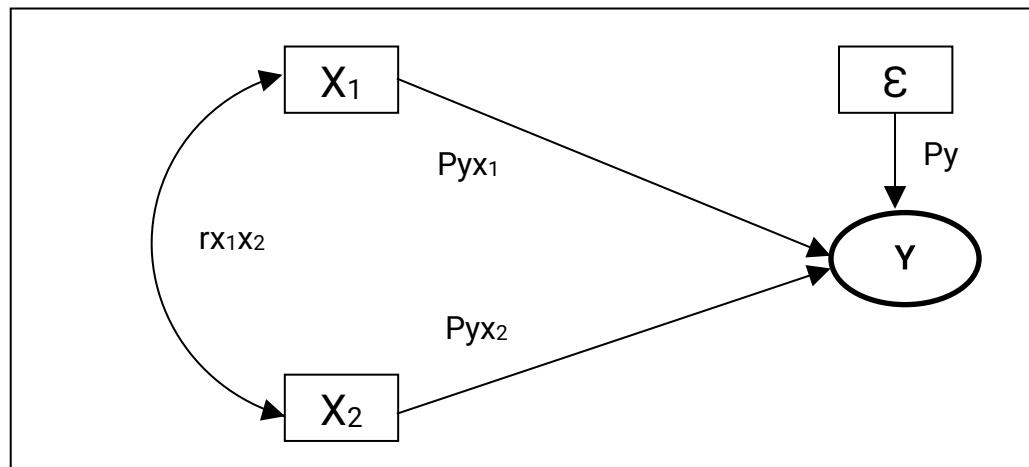
Agar dapat diolah menjadi analisis jalur (yang merupakan pengembangan dari analisis regresi berganda), biasanya menggunakan data ordinal (skor kuesioner) yang diperoleh dengan skala Likert, dll., Dan kemudian data ini harus terlebih dahulu dikonversi menjadi data interval, yaitu, metode yang dapat digunakan adalah Metode Interval Kontinu (MSI).

## **3.2.6 Metode Analisis Data**

### **3.2.6.1 Model/Gambar**

Untuk menentukan apakah sub-variabel memiliki dampak pada kinerja pegawai, pengujian dilakukan dengan menggunakan uji analisis jalur dengan terlebih dahulu mengubah data skala ordinal ke skala interval melalui metode interval kontinu (MSI). Ketika menggunakan analisis jalur, harus dipertimbangkan bahwa hubungan antara variabel dalam penelitian ini terkait dan kausal.

Hipotesis penelitian dipertimbangkan melalui struktur hubungan antara variabel independen dan variabel dependen, yang dapat dilihat pada gambar struktur jalur berikut:



Gambar 3.1 Struktur Analisis Path

Dari gambar di atas dapat dilihat dalam persamaan berikut:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

Dimana:

$X_1$  : Kompensasi

$X_2$  : Iklim Organisasi

$Y$  : Kinerja Pegawai

$\epsilon$  : Variabel lain yang mempengaruhi  $Y$

$r$  : Korelasi antar variabel  $X$

$PY$  : Koefisien jalur untuk mendapatkan pengaruh langsung

Gunakan analisis jalur untuk menganalisis data yang dikumpulkan untuk menganalisis hubungan sebab akibat antara sub-variabel, sehingga menunjukkan efeknya. Gambar di atas juga menunjukkan bahwa sub-variabel ini tidak hanya dipengaruhi oleh  $X_1$  dan  $X_2$ , tetapi juga variabel epsilon, yaitu variabel yang belum diukur dan diperiksa.

### 3.2.6.2 Langkah-Langkah Pengujian Hipotesis

Sesuai dengan hipotesis dan desain penelitian yang telah dikemukakan sebelumnya, maka dalam pengujian hipotesis menggunakan Path Analisys dengan langkah-langkah sebagai berikut:

1. Membuat persamaan struktural, yaitu:

$$Y = Pyx_1 + Pyx_2 + Py\epsilon$$

2. Menghitung matrix korelasi antar  $X_1, X_2$ , dan  $Y$
3. Menghitung matrix korelasi antar variabel eksogenus
4. Menghitung matrix invers  $R_{1-1}$
5. Menghitung koefisien jalur  $Py_i$  ( $i = 1$  dan  $2$ )
6. Menghitung  $R^2$  yaitu koefisien yang menyatakan determinasi total

X<sub>1</sub>,X<sub>2</sub>, terhadap Y

7. Hitung pengaruh variabel lain (Pyε)
8. Pengujian koefisien jalur sekaligus merupakan pengujian hipotesis penelitian. Statistik uji yang digunakan adalah uji F dan uji T dengan ketentuan sebagai berikut :
  - a. Uji statistik F

Uji-F untuk menguji pengaruh independen, secara bersama-sama atau simultan terhadap variabel dependen. Kriteria uji-F sebagai berikut:

1. Apabila  $F_{hitung} < F_{tabel}$ , maka Ha diterima dan Ho ditolak artinya tidak ada pengaruh antara variable bebas secara simultan terhadap variable terikat.
2. Apabila  $F_{hitung} > F_{tabel}$ , maka Ho diterima dan Ha ditolak artinya ada pengaruh antara variable bebas secara simultan terhadap variable terikat. Uji F dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikansi F yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikansi F lebih kecil dari α (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat secara simultan.

- b. Uji statistik T

Uji-T untuk menguji pengaruh variabel indenpenden secara persial

terhadap variabel dependen. Kriterianya uji-T sebagai berikut:

1. Jika  $t_{hitung} < t_{tabel}$ , maka  $H_0$  ditolak dan  $H_a$  diterima, berarti tidak ada pengaruh antara variable bebas secara parsial terhadap variable terikat.

Jika  $t_{hitung} > t_{tabel}$ , maka  $H_a$  ditolak dan  $H_0$  diterima, berarti ada pengaruh antara variable bebas secara parsial terhadap variable terikat. Uji t dapat dilakukan hanya dengan melihat nilai signifikan sig masing-masing variabel yang terdapat pada output hasil analisis regresi. Jika angka signifikansi t lebih kecil dari  $\alpha$  (0,05) maka dapat dikatakan bahwa ada pengaruh yang signifikan antara variable bebas terhadap variable terikat.

## BAB IV

### HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

#### 4.1 Hasil Penelitian

##### 4.1.1 Gambaran Umum Lokasi Penelitian

Sekretaris Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo merupakan Sekretariat pelayanan terhadap DPRD yang dipimpin seorang Sekretaris yang secara teknis operasional berada dibawah dan bertanggung jawab kepada Pimpinan DPRD dan secara administrasi bertanggung jawab kepada Bupati melalui Sekretaris Daerah.

Kedudukan Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo adalah sebagai unsur fasilitasi DPRD Kabupaten Boalemo serta dalam menyelenggarakan tugas dan kewenangannya mempunyai fungsi memberikan pelayanan administratif kepada anggota DPRD Kabupaten Boalemo. Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo dipimpin oleh seorang Sekretaris yang secara operasional berada di bawah dan bertanggung jawab kepada Bupati.

Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo sebagai pendukung kelancaran pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD Kabupaten Boalemo, sebagaimana tercantum dalam Peraturan Bupati Nomor 3 Tahun 2009 tentang tugas pokok dan fungsi Sekretariat DPRD.

##### 4.1.2 Visi dan Misi

###### VISI:

"Terwujudnya pelayanan prima bagi pelaksanaan tugas anggota DPRD".

###### MISI:

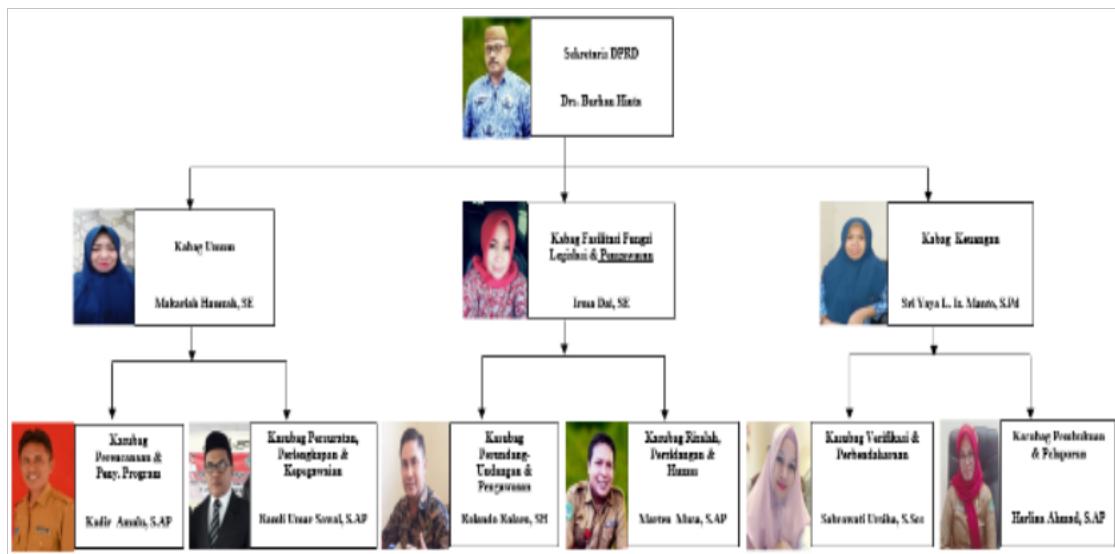
1. Mengoptimalkan mutu pelayanan publikasi, administrasi, keuangan,

dan fasilitasi kegiatan DPRD yang akuntabel, efektif dan efisien.

2. Meningkatkan kuantitas dan kualitas sarana dan prasarana yang menunjang pelaksanaan tugas Pimpinan DPRD Kab. Boalemo.
3. Meningkatkan kualitas sumber daya aparatur Sekretariat dan peningkatan pelayanan dalam rangka peningkatan kemampuan dan kompetensi Pimpinan dan Anggota DPRD Kab.Boalemo.
4. Meningkatkan kualitas mutu pelayanan kepada Pimpinan dan Anggota DPRD dalam rangka pelaksanaan tugas pokok dan fungsi DPRD Kab. Boalemo.

#### **4.1.3 Struktur Organisasi**

Adapun sumber daya manusia dalam organisasi Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo dapat digambarkan dalam struktur organisasi berikut ini:



**Gambar 4.1 Struktur Organisasi**

#### **4.1.4 Tugas dan Fungsi**

##### **1. Tugas Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo**

Memberikan pelayanan administratif kepada anggota DPRD, menyelenggarakan administrasi kesekretariatan dan administrasi keuangan, mendukung pelaksanaan tugas dan fungsi DPRD, menyediakan dan mengkoordinasikan tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD sesuai dengan kemampuan keuangan daerah serta melaksanakan tugas kedinasan lain yang diberikan oleh Bupati sesuai dengan tugas dan fungsinya.

##### **2. Fungsi Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo**

- a. Penyelenggaraan administrasi Kesekretariatan DPRD;
- b. Penyelenggaraan administarsi keuangan DPRD;
- c. Penyelenggaraan rapat-rapat DPRD
- d. Penyediaan dan pengkoordinasian tenaga ahli yang diperlukan oleh DPRD

#### **4.1.5 Analisis Karakterisrik Responden**

**Hasil penelitian yang dimuat dalam kuesioner berdasarkan sampel sebelumnya adalah sebanyak 61 responden.** Dalam penelitian ini, pihak yang menjadi responden adalah pegawai pada kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

##### **a. Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Jumlah responden dalam penelitian ini adalah 61 orang. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas jenis kelamin.

**Tabel 4.1 Tabel Responden Berdasarkan Jenis Kelamin**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
Pria	21	34,42 %
Wanita	40	65,58 %
<b>Total Responden</b>	<b>61</b>	<b>100 %</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa responden jenis kelamin pria sebanyak 21 orang (34,42% dari total responden), sedangkan responden jenis kelamin wanita sebanyak 40 orang (65,58% dari total responden). Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden wanita lebih banyak daripada jumlah responden pria.

#### b. Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas pendidikan terakhir. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas pendidikan terakhir:

**Tabel 4.2 Tabel Responden Berdasarkan Pendidikan Terakhir**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
SMP	0	0 %
SMA	8	13,11 %
S1	49	80,33 %

<b>S2</b>	<b>4</b>	<b>6,56 %</b>
<b>S3</b>	<b>0</b>	<b>0 %</b>
<b>Total Responden</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel diatas, dapat diperhatikan bahwa tidak ada responden yang berpendidikan terakhir SMP. Responden yang berpendidikan terakhir SMA sebanyak 8 orang, dengan persentase sebesar 13,11%. Responden yang berpendidikan terakhir S1 sebanyak 49 orang, dengan persentase sebesar 80,33%. Responden yang berpendidikan terakhir S2 sebanyak 4 orang, dengan persentase sebesar 6,56 %. Dan responden berpendidikan S3 tidak ada. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berpendidikan terakhir S1 yaitu sebanyak 49 orang, dengan persentase sebesar 80,33% dari total responden.

### c. Responden Berdasarkan Umur

Klasifikasi responden berikutnya ialah berdasarkan atas umur. Berikut ini merupakan data responden berdasarkan atas umur.

**Tabel 4.3 Tabel Responden Berdasarkan Umur**

Keterangan	Jumlah Orang	Persentase
<b>25 - 35 Tahun</b>	<b>24</b>	<b>39,34 %</b>
<b>36 - 45 Tahun</b>	<b>29</b>	<b>47,55 %</b>
<b>46- 55 Tahun</b>	<b>8</b>	<b>13,11 %</b>
<b>Total Responden</b>	<b>61</b>	<b>100%</b>

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas, dapat diperhatikan bahwa responden yang berusia dibawah 36 tahun sebanyak 24 orang, dengan persentase sebesar **39,34%**. Responden yang berusia antara 36 - 45 tahun sebanyak 29 orang, dengan persentase sebesar **47,55%**. Responden yang berusia antara 46 - 55 tahun sebanyak 8 orang, dengan persentase sebesar **13,11%**. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa jumlah responden terbanyak berusia antara 36 - 45 tahun yaitu sebanyak 29 orang, dengan persentase sebesar **47,55%** dari total responden.

#### **4.1.6 Analisis Deskriptif Variabel Penelitian**

Seluruh variabel bebas dalam penelitian ini diharapkan dapat menjelaskan variabel loyalitas pegawai. Bobot-bobot butir instrument berdasarkan variabel terlebih dahulu dideskripsikan dengan melakukan perhitungan frekuensi dan skor berdasarkan bobot pilihan jawaban. Perhitungan frekuensi dilakukan dengan cara menghitung jumlah bobot yang dipilih.

Perhitungan mengenai skala penilaian ini searah dengan pendapat yang dikemukakan Riduan (2014 : 15) Menghitung skor setiap komponen yang diteliti adalah mengalikan semua frekuensi data dengan nilai bobotnya. Anda kemudian dapat menentukan skala peringkat untuk setiap item pertanyaan dengan terlebih dahulu menghitung rentang skala.

Bobot terendah X item X jumlah responden:  $5 \times 1 \times 61 = 305$

Bobot tertinggi X item X jumlah responden:  $1 \times 1 \times 61 = 61$

Hasil perhitungan tersebut diintervalkan dalam bentuk rentang skala penelitian sebagaimana pada tabel di bawah ini:

$$\text{Rentang Skalanya yaitu: } \frac{305-61}{5} = 48,8 = 49$$

**Tabel 4.4 Tabel Skala Penelitian Jawaban Responden**

Rentang	Kategori
257 – 305	Sangat Tinggi
208 – 256	Tinggi
159 – 207	Sedang
110-158	Rendah
61-109	Sangat Rendah

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berikut ini akan disajikan gambaran hasil tabulasi data atau variabel yang menjadi objek penelitian.

#### a. Gambaran Umum Kompensasi (X1)

Hasil tabulasi data variabel Kompensasi (X1), yang dijawab oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.5 Tanggapan Responden Tentang Kompensasi (X1)**

SKOR	Item			
	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4

	F	Skor	%									
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	2	8	3.3	3	12	4.9	6	24	9.8	4	16	6.6
3	27	81	44.3	18	54	29.5	25	75	41.0	19	57	31.1
2	32	64	52.5	40	80	65.6	30	60	49.2	38	76	62.3
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	153	100.0	61	146	100.0	61	159	100.0	61	149	100.0
Kategori	Rendah			Rendah			Sedang			Rendah		

SKOR	Item								
	X1.5			X1.6			X1.7		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	7	28	11.5	4	16	6.6	6	24	9.8
3	23	69	37.7	20	60	32.8	25	75	41.0
2	31	62	50.8	37	74	60.7	30	60	49.2
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	159	100.0	61	150	100.0	61	159	100.0
Kategori	Sedang			Rendah			Sedang		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kompensasi (X1) responden yang menjawab item pernyataan X1.1 memperoleh skor 153 dengan kategori rendah. Responden yang menjawab item pernyataan X1.2 memperoleh skor 146 dengan kategori rendah. Responden yang menjawab item pernyataan X1.3 memperoleh skor 159 dengan kategori sedang. Responden yang menjawab item pernyataan X1.4 memperoleh skor 149 dengan kategori rendah.

Responden yang menjawab item pernyataan X1.5 memperoleh skor 159 dengan kategori sedang. Responden yang menjawab item pernyataan X1.6 memperoleh skor 150 dengan kategori rendah. Responden yang menjawab item pernyataan X1.7 memperoleh skor 159 dengan kategori sedang.

### **b. Gambaran Umum Iklim Organisasi (X2)**

Hasil tabulasi data variabel Iklim Organisasi (X2), yang dijawab oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.6 Tanggapan Responden Tentang Iklim Organisasi (X2)**

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2 6	130	42.6	3 1	155	50.8	2 4	120	39.3
4	1 5	60	24.6	1 9	76	31.1	1 5	60	24.6
3	2 0	60	32.8	1 1	33	18.0	2 2	66	36.1
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	6 1	250	100.0	6 1	264	100.0	6 1	246	100.0
Kategori	Tinggi			Sangat Tinggi			Tinggi		

SKOR	Item	
	X2.4	X2.5

	F	Skor	%	F	Skor	%
5	31	155	50.8	29	145	47.5
4	21	84	34.4	15	60	24.6
3	9	27	14.8	17	51	27.9
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	266	100.0	61	256	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Iklim Organisasi (X2) responden yang menjawab item pernyataan X2.1 memperoleh skor 250 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.2 memperoleh skor 264 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.3 memperoleh skor 246 dengan kategori tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.4 memperoleh skor 266 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan X2.5 memperoleh skor 256 dengan kategori tinggi.

### c. Gambaran Umum Kinerja Pegawai (Y)

Hasil tabulasi data variabel Kinerja Pegawai (Y), yang dijawab oleh 61 responden (sampel) dapat divisualisasikan melalui tabel berikut:

**Tabel 4.7 Tanggapan Responden Tentang Kinerja Pegawai (Y)**

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	2 6	130	42.6	2 7	135	44.3	3 2	160	52.5
4	3	140	57.4	2	88	36.1	2	92	37.7

	5			2			3		
3	0	0	0.0	1 2	36	19.7	6	18	9.8
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	6 1	270	100.0	6 1	259	100.0	6 1	270	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Sangat Tinggi			Sangat Tinggi		

SKOR	Item					
	Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	42.6	24	120	39.3
4	34	136	55.7	24	96	39.3
3	1	3	1.6	13	39	21.3
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	269	100.0	61	255	100.0
Kategori	Sangat Tinggi			Tinggi		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Berdasarkan tabel di atas dapat diketahui bahwa variabel Kinerja Pegawai (Y) responden yang menjawab item pernyataan Y.1 memperoleh skor 270 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.2 memperoleh skor 259 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.3 memperoleh skor 270 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.4 memperoleh skor 269 dengan kategori sangat tinggi. Responden yang menjawab item pernyataan Y.5 memperoleh skor 255 dengan kategori tinggi.

#### 4.1.7 Uji Validitas dan Reliabilitas

Dalam analisis ini untuk mengetahui tingkat validitas dapat dilihat

pada hasil olahan data. Pengujian instrument penelitian ini baik dari segi validitasnya maupun reliabilitasnya terhadap 61 responden. Instrumen penelitian yang dinyatakan valid jika nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$  dan untuk reliabel jika nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

#### **a. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kompensasi (X1)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.8 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kompensasi (X1)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		$r_{hitung}$	$r_{tabel}$	Ket	Alpha	Ket
Kompensi si (X1)	X1.1	0,797	0,252	Valid	0,876	$> 0,60 =$ Reliabel
	X1.2	0,715	0,252	Valid		
	X1.3	0,718	0,252	Valid		
	X1.4	0,676	0,252	Valid		
	X1.5	0,779	0,252	Valid		
	X1.6	0,830	0,252	Valid		
	X1.7	0,793	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi (X1) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,876 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk variabel Kompensasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha*  $> 0,6$ .

#### **b. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Iklim Organisasi (X2)**

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.9 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Iklim Organisasi (X2)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Iklim Organisasi (X2)	X2.1	0,942	0,252	Valid	0,932	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,820	0,252	Valid		
	X2.3	0,910	0,252	Valid		
	X2.4	0,818	0,252	Valid		
	X2.5	0,933	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Iklim Organisasi (X2) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,932 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel Iklim Organisasi reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

### c. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan hasil analisis data pada lampiran Uji Validitas dan Uji Reliabilitas diperoleh hasil penelitian sebagaimana pada tabel berikut:

**Tabel 4.10 Hasil Uji Validitas dan Reliabilitas Kinerja Pegawai (Y)**

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Kinerja Pegawai (X2)	Y.1	0,785	0,252	Valid	0,840	> 0,60 = Reliabel
	Y.2	0,812	0,252	Valid		
	Y.3	0,750	0,252	Valid		
	Y.4	0,786	0,252	Valid		
	Y.5	0,822	0,252	Valid		

Sumber: Hasil Olahan Data 2022

Tabel di atas menjelaskan bahwa semua item pernyataan untuk variabel Kinerja Pegawai (Y) menunjukkan hasil yang valid, keputusan ini diambil karena nilai  $r_{hitung} > r_{tabel}$ , sedangkan koefisien alphanya sebesar 0,840 dengan demikian berarti semua item pernyataan untuk sub variabel

Kinerja Pegawai reliabel karena nilai *Cronbach's Alpha* > 0,6.

#### **4.2 Analisis Data Statistik**

Hasil analisis statistik yang menggunakan analisis jalur tersebut akan diketahui apakah variabel-variabel bebas (Independen) baik secara *simultan* maupun secara *parsial* memberikan pengaruh yang nyata (signifikan) terhadap variabel terikat (dependen). Berdasarkan hasil pengolahan data atas 61 orang responden dengan menggunakan analisis jalur, maka diperoleh persamaan sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 0,274X_1 + 0,694X_2 + 0,267\epsilon$$

Dari persamaan di atas, menunjukkan bahwa koefisien variabel independen yakni Kompensasi (X1) yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh faktor Kompensasi secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,274 atau 27,4%.

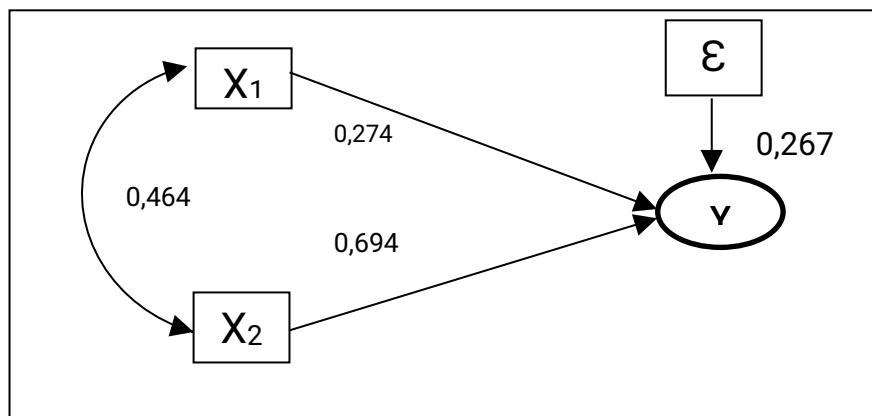
$X_2 = 0,694$  menandakan bahwa Iklim Organisasi (X2), yang diukur terhadap Kinerja Pegawai (Y) memiliki pengaruh yang positif dan signifikan. Besarnya pengaruh Iklim Organisasi (X2) yang secara langsung terhadap Kinerja Pegawai sebesar 0,694 atau 69,4%.

Sedangkan  $\epsilon = 0,267$  menunjukkan bahwa terdapat variabel-variabel lain yang tidak diteliti dalam penelitian ini sebesar 26,7%

Memperhatikan hasil perhitungan analisis jalur yang terdapat pada lampiran, maka hasil analisis tersebut dapat diinterpretasikan bahwa Nilai Koefisien Determinasi (R Square) sebesar 0,733 (terlampir), ini berarti

sekitar 73,3% pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kinerja Pegawai. Serta masih ada sekitar 0,267 atau 26,7% ditentukan oleh variabel lain dan masih memerlukan penelitian lebih lanjut.

Berdasarkan hasil olahan data yang menggunakan analisis jalur hubungan antar variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini:



**Gambar 4.2 Hasil estimasi analisis jalur**

Sebagai hasil analisis dari variabel independen tersebut diperoleh informasi bahwa yang dominan berpengaruh adalah variabel Iklim Organisasi (X2) dengan nilai sebesar 0,694 dan Kompensasi dengan pengaruh sebesar 0,274 terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hasil penelitian di atas dapat diringkas seperti pada tabel berikut:

**Tabel 4.11 Komposisi Pengaruh Variabel X Terhadap Y**

Variabe l	Pengaruh			Konstribusi Bersama (R <sup>2</sup> )
	Langsun g	Tidak Langsun g	Total	

X1	0,274	-	27,4 %	-
X2	0,694	-	69,4 %	-
$\epsilon$	0,267	-	26,7 %	-
X1,X2	-	-	-	73,3 %

Sumber: Hasil Olahan Data 2021

### 4.3 Pengujian Hipotesis

#### 1. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) Secara *Simultan* Terhadap Kinerja Pegawai (Y)

Berdasarkan pengujian statistik diketahui bahwa uji simultan menghasilkan nilai signifikansi 0.000 dan nilainya lebih kecil dari  $\alpha = 5\%$  (0,05) sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel bebas yaitu Kompensasi dan Iklim Organisasi secara bersama-sama (simultan) memiliki pengaruh yang signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo. Diterima

#### 2. Pengaruh Kompensasi (X1) Secara *Parsial* Terhadap Kinerja Pegawai (Y).

Uji statistik yang dilakukan pada tingkat kepercayaan sebesar 95% menunjukkan bahwa analisis diperoleh nilai signifikansi untuk variabel Kompensasi (X1) sebesar 0.001 lebih kecil jika dibandingkan dengan nilai signifikansi alpha (0,05). Sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompensasi (X1) berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hipotesis yang menyatakan bahwa Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh

signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo. **Diterima**

**3. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) Secara *Parsial* Terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Uji t dapat dilihat pada tingkat kepercayaan sebesar 95% secara statistik menunjukkan variabel Iklim Organisasi (X2) mempunyai pengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) dengan nilai *probability sig*  $0,000 < \text{probability} \alpha = 0,05$ . Jadi hipotesis yang menyatakan bahwa Iklim Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo. **Diterima**

**4. Korelasi Antar Variabel X**

**1) Korelasi (X1)**

Korelasi Kompensasi (X1) dengan Iklim Organisasi (X2) sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

**2) Korelasi (X2)**

Korelasi Iklim Organisasi (X2) dengan Kompensasi (X1) sebesar 0,464. Hal ini menunjukkan bahwa adanya hubungan yang tinggi kedua variabel tersebut.

#### **4.4 Pembahasan**

##### **1. Pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai (Y)**

Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi dan Iklim Organisasi berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai. Hal ini disebabkan karena berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab kuesioner yang dibagikan oleh peneliti, dari semua item pernyataan yang berkaitan dengan kompensasi maupun iklim organisasi yang terjadi di kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo lebih banyak para pegawai yang menjawab setuju bahkan sangat setuju meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab ragu-ragu maupun tidak setuju tetapi dari keseluruhan pegawai lebih dominan yang menjawab setuju bahkan sangat setuju dengan item pernyataan kuesioner yang dibagikan sehingga kinerja pegawai terealisasi dengan baik atau sesuai dengan tujuan dari instansi. Misalnya hal ini dapat dilihat dari kinerja pegawai dalam bekerja memenuhi jumlah hasil kerja yang diharapkan bahkan berdasarkan jawaban responden lebih banyak para pegawai mampu bekerja mencapai atau melebihi target pekerjaan yang diberikan oleh pimpinan. Bahkan pegawai mengerjakan pekerjaan yang sudah ditentukan dengan benar sampai pekerjaan itu selesai. Selain itu para pegawai mampu bekerja sama dengan teman-teman pada bagian atau divisi yang sama.

Menurut Monika (2016) Adanya kompensasi yang adil, layak dan

wajar dapat membentuk iklim organisasi yang menyenangkan. Hal ini akan berdampak pada peningkatan kinerja pegawai dimana kompensasi yang adil, layak dan wajar membentuk iklim organisasi yang menyenangkan sehingga pegawai menjadi termotivasi untuk meningkatkan kinerjanya dalam instansi atau organisasi tempatnya bekerja.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Novy Kurniasari (2021) Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri). Data diolah menggunakan Partial Least Square (PLS) menggunakan software Smart PLS 2.0. PLS, pengujian model struktural. Hasil ini menunjukkan bahwa Kompensasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan secara langsung terhadap Kinerja Karyawan. Iklim Organisasi memiliki pengaruh yang positif dan signifikan terhadap Kinerja Karyawan.

## **2. Pengaruh Kompensasi (X1) secara parsial terhadap Loyalitas Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 61 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Kompensasi (X1) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dapat terjadi karena dari hasil jawaban responden dalam kuesioner menunjukkan bahwa variabel kompensasi berada pada kategori sedang dikarenakan semua item pernyataan yang dijawab oleh responden lebih banyak yang menjawab ragu-ragu bahkan ada beberapa orang yang

menjawab tidak setuju, meskipun ada beberapa pegawai yang menjawab setuju bahkan sangat setuju. Misalnya dalam memberikan gaji setiap bulan telah sesuai dengan pekerjaan pegawai, bahkan insentif yang diberikan instansi kepada para pegawai selama ini sesuai dengan hasil kerja yang diterima.

Hal ini sejalan dengan teori yang dikemukakan oleh Hasibuan (2017:119) kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang, barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan kepada instansi. Pembentukan sistem kompensasi yang efektif merupakan bagian penting dari manajemen sumber daya manusia karena membantu menarik dan mempertahankan pekerjaan-pekerjaan yang berbakat. Selain itu, pemberian kompensasi bertujuan untuk membantu pegawai memenuhi kebutuhan hidupnya, serta meningkatkan kinerja pegawai dalam menyelesaikan tugas-tugas yang menjadi tanggung jawabnya.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Mariati Simanullang (2021) Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Jenis penelitian yang digunakan adalah penelitian kuantitatif kausalitas. Hasil penelitian menggambarkan bahwa Iklim Organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. Kompensasi

berpengaruh positif dan signifikan terhadap motivasi kerja pegawai Dinas Pemberdayaan Masyarakat dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah.

### **3. Pengaruh Iklim Organisasi (X2) secara parsial terhadap Kinerja Pegawai (Y).**

Berdasarkan hasil penelitian terhadap 61 responden menunjukkan bahwa secara parsial terdapat pengaruh langsung positif dan signifikan antara variabel Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y). Hal ini dikarenakan berdasarkan jawaban responden pada saat menjawab pernyataan pada kuesioner yang dibagikan, bahwa variabel iklim organisasi berada pada kategori tinggi bahkan ada item pernyataan pada kategori sangat tinggi, hal ini disebabkan banyak responden yang menjawab setuju bahkan sangat setuju misalnya pembagian tugas ditempat kerja sangat jelas, sehingga para pegawai menyelesaikan pekerjaannya dengan penuh tanggungjawab. Bahkan pembagaian tugas yang diberikan oleh pimpinan sesuai dengan identitas individu pegawai sehingga para pegawai mudah menyelesaikan pekerjaannya. Selain itu, hubungan antar rekan kerja ditempat saya terjalin dengan baik, sehingga mampu meningkatkan kinerja para pegawai.

Hal ini sesuai dengan teori yang kemukakan oleh Suci Rahmadewi (2013) Penilaian kinerja terhadap pegawai biasanya didasarkan pada *job description* yang telah disusun oleh organisasi. Dengan demikian, baik buruknya kinerja pegawai dilihat dari kemampuannya dalam

melaksanakan tugas-tugas sesuai dengan pekerjaan yang menjadi tanggung jawabnya. Dalam meningkatkan kinerja pegawai juga diperlukan faktor-faktor pendukung seperti iklim organisasi. Iklim organisasi terkait erat dengan proses penciptaan lingkungan kerja yang kondusif, sehingga dapat tercipta hubungan dan kerja sama yang harmonis diantara para pegawai yang dapat meningkatkan kinerja pegawai.

Hasil penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu menurut Aris Susanti (2020) Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada PT. Pratama Abadiindustri JX (Studi Kasus Di Departemen Warehouse Material). Rancangan dalam penelitian ini menggunakan metode penelitian deskriptif dan metode assosiatif. Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan dapat diketahui bahwa secara parsial kompensasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Warehouse Material Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi, demikian juga iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kinerja karyawan pada Divisi Warehouse Material Pada PT. Pratama Abadi Industri Sukabumi.

## **BAB V**

### **KESIMPULAN DAN SARAN**

#### **5.1 Kesimpulan**

Berdasarkan hasil penelitian yang telah diuraikan pada bab sebelumnya terdapat kesimpulan secara simultan dan parsial sebagai berikut:

1. Kompensasi (X1), dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
2. Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.
3. Iklim Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh positif dan signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo.

#### **5.2 Saran**

Berdasarkan kesimpulan di atas maka dapat disarankan sebagai

berikut:

1. Disarankan kepada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo harus tetap berupaya untuk meningkatkan kompetensi dan iklim organisasi, setiap personil didalam organisasi agar tetap dalam kategori tinggi, bila perlu ditingkatkan lagi agar kinerja pegawai semakin meningkat menuju kesempurnaan.
2. Bagi peneliti selanjutnya, diharapkan peneliti selanjutnya bisa dan mampu menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kinerja pegawai Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo seperti, motivasi kerja, kepemimpinan, komitmen organisasi, dan stres kerja, sehingga kesimpulan yang diperoleh dapat lebih menyeluruh.

## DAFTAR PUSTAKA

- Afandi. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia (Teori, Konsep Dan Indikator)*. Riau: Zanafa Publishing.
- Andriani, H. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Motivasi Kerja Pegawai Pada Lembaga Penjaminan Mutu Pendidikan (Lpmp) Provinsi Lampung. *Jurnal Gema Ekonomi*, 11(1), 1824–1839.
- Darodjat, & Achmad, T. (2015). *Konsep-Konsep Dasar Manajemen Personalia – Masa Kini*. Bandung: Refika Aditama.
- Hasibuan, M. S. P. (2017). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- Imam Ghazali. (2005). *Aplikasi Analisis Multivariate Dengan Spss*. Semarang: Badan Penerbit Undip.
- Kurniasari, N., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2021). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening. *Jurnal Administrasi Bisnis*, 15(2), 1–70.

- Mangkunegara. (2015). *Sumber Daya Manusia Perusahaan*. Bandung: Remaja Rosdakarya.
- Rahmadewi, S., & Fauzan, R. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan (Studi Pada Stasiun Meteorologi Kelas II Supadio Pontianak). *Jurnal Eksos*, 9(3), 135–152.
- Riduwan. (2014). *Metode Dan Tehnik Menyusun Tesis* (Ketiga). Bandung: Alfabeta.
- Ruliana, & Poppy. (2014). *Komunikasi Organisasi : Teori Dan Studi Kasus*. Jakarta: Pt Rajagrafindo Persada.
- Sedarmayanti. (2017). Manajemen Sumber Daya Manusia. In *Manajemen Sumber Daya Manusia*.
- Simanullang, M. (2021). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kompensasi Terhadap Motivasi Kerja Dan Kepuasan Kerja Pada Dinas Pemberdayaan Masyarakat Dan Desa Kabupaten Tapanuli Tengah. *Jurnal Riset Manajemen Dan Bisnis*, 6(1), 19–30.
- Sinambela, & Poltak, L. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Pt. Bumi Askara.
- Sugeng. (2019). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Guru. *Jurnal Ilmu Manajemen*, 14(1), 163–171. <Https://Doi.Org/10.32502/Jimn>
- Sugiyono. (2015). *Metode Penelitian Pendekatan Kuantitatif Dan Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. (2017). *Metode Penelitian Pendidikan Pendekatan Kuantitatif, Kualitatif Dan R&D*. Bandung: Alfabeta.
- Sunarsih, N. (2017). *Influence Of Organizational Climate , Motivation , And Job Satisfaction On Employee Performance*. Bandung.
- Supomo, R., & Nurhayati, E. (2018). *Manajemen Sumber Daya Manusia*,. Bandung: Yrama Widya.
- Susanti, A., & Purnama, R. A. (2020). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Pratama Abadi Industri Jx (Studi Kasus Di Departemen Warehouse Material. *Jurnal Mahasiswa Manajemen*, 1(1), 82–102.
- T. Hani Handoko. (2015). *Manajemen*. Yogyakarta: Bpfe.
- T, H., & Hani. (2011). *Manajemen Personalia Dan Sumber Daya Manusia*.

Yogyakarta: Bpfe.

Veithzal, R. (2011). *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan*. Jakarta: Raja Grafindo Persada.

Wibowo. (2016). *Manajemen Kinerja*. Jakarta: Rajagrafindo Persada.

Wulantika, L., & Koswara, R. P. (2017). Iklim Organisasi Dan Karakteristik Pekerjaan Serta Pengaruhnya Terhadap Kepuasan Kerja. *Jurisma : Jurnal Riset Bisnis & Manajemen*, 3(1).

## LAMPIRAN

### Data Ordinal Kompensasi (X1)

No	X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1total
1	2	2	2	3	2	2	2	15
2	3	3	3	3	3	3	3	21
3	4	3	4	3	3	4	4	25
4	3	3	3	4	4	3	3	23
5	3	3	3	3	3	3	3	21
6	2	2	2	2	2	2	2	14
7	2	2	2	2	2	2	2	14
8	3	3	3	3	3	3	3	21
9	3	2	2	4	4	3	2	20
10	3	2	2	2	3	3	2	17
11	2	3	2	2	2	2	2	15
12	3	2	2	2	3	3	2	17
13	2	2	2	2	2	2	2	14
14	3	2	2	2	3	3	2	17
15	2	2	2	2	2	2	2	14
16	2	2	4	3	3	2	4	20

17	2	2	2	2	2	2	2	2	14
18	2	2	3	2	2	2	3		16
19	3	2	3	2	3	3	3		19
20	2	3	3	3	2	2	3		18
21	2	3	2	2	2	2	2		15
22	2	2	2	3	2	2	2		15
23	2	2	2	2	2	2	2		14
24	3	3	4	4	4	3	4		25
25	3	2	3	2	3	3	3		19
26	2	2	3	2	2	2	3		16
27	3	2	3	2	3	3	3		19
28	2	2	2	2	2	2	2		14
29	3	3	3	3	3	3	3		21
30	2	2	3	2	2	2	3		16
31	2	2	3	2	2	2	3		16
32	2	2	2	2	2	2	2		14
33	4	4	3	3	3	3	3		23
34	3	2	3	2	3	2	3		18
35	2	2	2	3	2	2	2		15
36	3	2	4	2	4	2	3		20
37	2	2	2	2	2	2	2		14
38	3	3	3	4	4	4	4		25
39	3	2	2	2	3	2	2		16
40	3	3	2	2	3	2	2		17
41	2	2	2	2	2	2	2		14
42	3	3	3	3	3	3	3		21
43	3	4	4	3	4	3	3		24
44	3	3	3	3	3	4	4		23
45	3	3	3	3	3	3	3		21
46	2	2	2	2	2	2	2		14
47	2	2	2	2	2	2	2		14
48	3	3	3	3	3	3	3		21
49	3	4	3	2	2	4	4		22
50	2	2	3	2	2	2	3		16
51	2	2	2	3	2	2	2		15
52	2	2	3	2	2	2	3		16
53	2	2	2	2	2	2	2		14
54	2	2	3	2	2	2	3		16
55	2	3	4	2	2	2	2		17

56	2	2	2	2	4	3	3	18
57	2	2	2	2	2	2	2	14
58	3	2	2	2	3	2	2	16
59	3	2	3	2	3	2	3	18
60	3	3	2	3	3	3	2	19
61	2	2	2	3	2	2	2	15

## Data Interval X1

## Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	2.000	32.000	0.525	0.525	0.398	0.062	1.000
	3.000	27.000	0.443	0.967	0.073	1.841	2.493
	4.000	2.000	0.033	1.000	0.000		3.992
2.000	2.000	40.000	0.656	0.656	0.368	0.401	1.000
	3.000	18.000	0.295	0.951	0.102	1.653	2.464
	4.000	3.000	0.049	1.000	0.000		3.631
3.000	2.000	30.000	0.492	0.492	0.399	-0.021	1.000
	3.000	25.000	0.410	0.902	0.173	1.291	2.361
	4.000	6.000	0.098	1.000	0.000		3.574
4.000	2.000	38.000	0.623	0.623	0.380	0.313	1.000
	3.000	19.000	0.311	0.934	0.128	1.510	2.419
	4.000	4.000	0.066	1.000	0.000		3.557
5.000	2.000	31.000	0.508	0.508	0.399	0.021	1.000
	3.000	23.000	0.377	0.885	0.194	1.202	2.329
	4.000	7.000	0.115	1.000	0.000		3.474
6.000	2.000	37.000	0.607	0.607	0.385	0.270	1.000
	3.000	20.000	0.328	0.934	0.128	1.510	2.418
	4.000	4.000	0.066	1.000	0.000	8.210	3.581
7.000	2.000	30.000	0.492	0.492	0.399	-0.021	1.000
	3.000	25.000	0.410	0.902	0.173	1.291	2.361
	4.000	6.000	0.098	1.000	0.000		3.574

# Succesive Interval

2.493	2.464	2.361	2.419	2.329	2.418	2.361	16.846
2.493	1.000	1.000	3.557	3.474	2.418	1.000	14.941
2.493	1.000	1.000	1.000	2.329	2.418	1.000	11.240
1.000	2.464	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.464
2.493	1.000	1.000	1.000	2.329	2.418	1.000	11.240
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	1.000	1.000	1.000	2.329	2.418	1.000	11.240
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
1.000	1.000	3.574	2.419	2.329	1.000	3.574	14.896
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722
2.493	1.000	2.361	1.000	2.329	2.418	2.361	13.962
1.000	2.464	2.361	2.419	1.000	1.000	2.361	12.606
1.000	2.464	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	8.464
1.000	1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	1.000	8.419
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	2.464	3.574	3.557	3.474	2.418	3.574	21.553
2.493	1.000	2.361	1.000	2.329	2.418	2.361	13.962
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722
2.493	1.000	2.361	1.000	2.329	2.418	2.361	13.962
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	2.464	3.574	2.419	2.329	2.418	2.361	16.846
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
3.992	3.631	2.361	2.419	2.329	2.418	2.361	19.512
2.493	1.000	2.361	1.000	2.329	1.000	2.361	12.544
1.000	1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	1.000	8.419
2.493	1.000	3.574	1.000	3.474	1.000	2.361	14.902
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	2.464	2.361	3.557	3.474	3.581	3.574	21.504
2.493	1.000	1.000	1.000	2.329	1.000	1.000	9.822
2.493	2.464	1.000	1.000	2.329	1.000	1.000	11.286
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	2.464	2.361	2.419	2.329	2.418	2.361	16.846
2.493	3.631	3.574	2.419	3.474	2.418	2.361	20.370
2.493	2.464	2.361	2.419	2.329	3.581	3.574	19.221
2.493	2.464	2.361	2.419	2.329	2.418	2.361	16.846
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	2.464	2.361	2.419	2.329	2.418	2.361	16.846
2.493	3.631	2.361	1.000	1.000	3.581	3.574	17.640
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722
1.000	1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	1.000	8.419
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722

1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
1.000	1.000	2.361	1.000	1.000	1.000	2.361	9.722
1.000	2.464	3.574	1.000	1.000	1.000	1.000	11.038
1.000	1.000	1.000	1.000	3.474	2.418	2.361	12.253
1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	1.000	7.000
2.493	1.000	1.000	1.000	2.329	1.000	1.000	9.822
2.493	1.000	2.361	1.000	2.329	1.000	2.361	12.544
2.493	2.464	1.000	2.419	2.329	2.418	1.000	14.123
1.000	1.000	1.000	2.419	1.000	1.000	1.000	8.419

**X1.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	32	52.5	52.5	52.5
	3	27	44.3	44.3	96.7
	4	2	3.3	3.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X1.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	40	65.6	65.6	65.6
	3	18	29.5	29.5	95.1
	4	3	4.9	4.9	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X1.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	30	49.2	49.2	49.2
	3	25	41.0	41.0	90.2
	4	6	9.8	9.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X1.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	38	62.3	62.3
	3	19	31.1	93.4
	4	4	6.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**X1.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	31	50.8	50.8
	3	23	37.7	88.5
	4	7	11.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**X1.6**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	37	60.7	60.7
	3	20	32.8	93.4
	4	4	6.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**X1.7**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	2	30	49.2	49.2
	3	25	41.0	90.2
	4	6	9.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0

**Correlations**

		X1.1	X1.2	X1.3	X1.4	X1.5	X1.6	X1.7	X1Total
X1.1	Pearson Correlation	1	.543**	.407**	.393**	.734**	.747**	.451**	.797**
	Sig. (2-tailed)		.000	.001	.002	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.2	Pearson Correlation	.543**	1	.447**	.477**	.348**	.595**	.447**	.715**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.006	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.3	Pearson Correlation	.407**	.447**	1	.308*	.420**	.364**	.812**	.718**
	Sig. (2-tailed)	.001	.000		.016	.001	.004	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.4	Pearson Correlation	.393**	.477**	.308*	1	.531**	.502**	.389**	.676**
	Sig. (2-tailed)	.002	.000	.016		.000	.000	.002	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.5	Pearson Correlation	.734**	.348**	.420**	.531**	1	.623**	.456**	.779**
	Sig. (2-tailed)	.000	.006	.001	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.6	Pearson Correlation	.747**	.595**	.364**	.502**	.623**	1	.606**	.830**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.004	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1.7	Pearson Correlation	.451**	.447**	.812**	.389**	.456**	.606**	1	.793**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.002	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61	61	61
X1Total	Pearson Correlation	.797**	.715**	.718**	.676**	.779**	.830**	.793**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61	61	61

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

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

## Scale: X1

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.876	7

SKOR	Item											
	X1.1			X1.2			X1.3			X1.4		
	F	Skor	%									
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	2	8	3.3	3	12	4.9	6	24	9.8	4	16	6.6
3	2 7	81	44.3	1 8	54	29.5	2 5	75	41.0	1 9	57	31.1
2	3 2	64	52.5	4 0	80	65.6	3 0	60	49.2	3 8	76	62.3
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	6 1	153	100.0	6 1	146	100.0	6 1	159	100.0	6 1	149	100.0

SKOR	Item											
	X1.5			X1.6			X1.7					
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
4	7	28	11.5	4	16	6.6	6	24	9.8			

3	23	69	37.7	20	60	32.8	25	75	41.0
2	31	62	50.8	37	74	60.7	30	60	49.2
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	159	100.0	61	150	100.0	61	159	100.0
Kategori									

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		rhitung	rtabel	Ket	Alpha	Ket
Kompensi si (X1)	X1.1	0,797	0,252	Valid	0,876	> 0,60 = Reliabel
	X1.2	0,715	0,252	Valid		
	X1.3	0,718	0,252	Valid		
	X1.4	0,676	0,252	Valid		
	X1.5	0,779	0,252	Valid		
	X1.6	0,830	0,252	Valid		
	X1.7	0,793	0,252	Valid		

### Data Ordinal Iklim Organisasi (X2)

No	X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2total
1	5	5	5	5	5	25
2	5	5	4	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	3	4	4	18
7	3	3	3	4	4	17
8	5	5	5	5	5	25
9	3	3	4	4	3	17
10	3	4	3	4	4	18
11	3	3	3	4	3	16
12	4	4	4	4	4	20
13	4	3	4	4	4	19
14	3	3	3	4	3	16
15	3	3	3	4	3	16
16	3	4	3	3	4	17
17	5	5	4	5	5	24
18	3	3	3	5	3	17
19	4	4	3	5	3	19

20	4	4	4	5	4	21
21	4	3	3	4	4	18
22	3	4	3	3	3	16
23	5	5	5	4	4	23
24	5	5	5	5	5	25
25	5	5	4	5	5	24
26	4	4	4	3	3	18
27	5	5	5	5	5	25
28	5	5	5	5	5	25
29	5	5	5	5	5	25
30	5	4	4	5	5	23
31	5	5	5	5	5	25
32	5	4	5	4	5	23
33	5	5	5	5	5	25
34	4	5	4	5	5	23
35	3	3	4	4	3	17
36	5	5	5	5	5	25
37	5	5	5	5	5	25
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	4	5	5	23
40	5	5	5	5	5	25
41	5	5	5	5	5	25
42	4	5	4	5	5	23
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	3	4	3	4	4	18
47	3	4	3	4	3	17
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	3	3	18
50	3	4	3	4	3	17
51	3	4	3	3	3	16
52	4	4	3	4	4	19
53	4	4	4	4	4	20
54	3	4	3	3	3	16
55	3	4	3	3	3	16
56	3	3	3	4	3	16
57	4	5	5	5	5	24
58	3	5	3	3	3	17

59	3	5	3	3	4	18
60	4	5	5	4	4	22
61	3	4	3	4	4	18

### Data Interval X2

#### Succesive Detail

Col	Category	Freq	Prop	Cum	Density	Z	Scale
1.000	3.000	20.000	0.328	0.328	0.361	-0.446	1.000
	4.000	15.000	0.246	0.574	0.392	0.186	1.976
	5.000	26.000	0.426	1.000	0.000		3.022
2.000	3.000	11.000	0.180	0.180	0.263	-0.914	1.000
	4.000	19.000	0.311	0.492	0.399	-0.021	2.020
	5.000	31.000	0.508	1.000	0.000		3.242
3.000	3.000	22.000	0.361	0.361	0.374	-0.357	1.000
	4.000	15.000	0.246	0.607	0.385	0.270	1.996
	5.000	24.000	0.393	1.000	0.000		3.016
4.000	3.000	9.000	0.148	0.148	0.231	-1.047	1.000
	4.000	21.000	0.344	0.492	0.399	-0.021	2.074
	5.000	31.000	0.508	1.000	0.000		3.348
5.000	3.000	17.000	0.279	0.279	0.336	-0.587	1.000
	4.000	15.000	0.246	0.525	0.398	0.062	1.952
	5.000	29.000	0.475	1.000	0.000	8.210	3.043

#### Succesive Interval

X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	1.996	3.348	3.043	14.650
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.976	1.000	1.000	2.074	1.952	8.002
1.000	1.000	1.000	2.074	1.952	7.026
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.000	1.000	1.996	2.074	1.000	7.070
1.000	2.020	1.000	2.074	1.952	8.045
1.000	1.000	1.000	2.074	1.000	6.074
1.976	2.020	1.996	2.074	1.952	10.018
1.976	1.000	1.996	2.074	1.952	8.998
1.000	1.000	1.000	2.074	1.000	6.074
1.000	1.000	1.000	2.074	1.000	6.074
1.000	2.020	1.000	1.000	1.952	6.971

3.022	3.242	1.996	3.348	3.043	14.650
1.000	1.000	1.000	3.348	1.000	7.348
1.976	2.020	1.000	3.348	1.000	9.343
1.976	2.020	1.996	3.348	1.952	11.291
1.976	1.000	1.000	2.074	1.952	8.002
1.000	2.020	1.000	1.000	1.000	6.020
3.022	3.242	3.016	2.074	1.952	13.305
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	1.996	3.348	3.043	14.650
1.976	2.020	1.996	1.000	1.000	7.992
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	2.020	1.996	3.348	3.043	13.428
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	2.020	3.016	2.074	3.043	13.174
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.976	3.242	1.996	3.348	3.043	13.604
1.000	1.000	1.996	2.074	1.000	7.070
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.976	3.242	1.996	3.348	3.043	13.604
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.976	3.242	1.996	3.348	3.043	13.604
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.000	2.020	1.000	2.074	1.952	8.045
1.000	2.020	1.000	2.074	1.000	7.094
3.022	3.242	3.016	3.348	3.043	15.669
1.976	2.020	1.996	1.000	1.000	7.992
1.000	2.020	1.000	2.074	1.000	7.094
1.000	2.020	1.000	1.000	1.000	6.020
1.976	2.020	1.000	2.074	1.952	9.022
1.976	2.020	1.996	2.074	1.952	10.018
1.000	2.020	1.000	1.000	1.000	6.020
1.000	2.020	1.000	1.000	1.000	6.020
1.000	1.000	1.000	2.074	1.000	6.074
1.976	3.242	3.016	3.348	3.043	14.624
1.000	3.242	1.000	1.000	1.000	7.242
1.000	3.242	1.000	1.000	1.952	8.193
1.976	3.242	3.016	2.074	1.952	12.259
1.000	2.020	1.000	2.074	1.952	8.045

**X2.1**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	20	32.8	32.8	32.8
	4	15	24.6	24.6	57.4
	5	26	42.6	42.6	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X2.2**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	11	18.0	18.0	18.0
	4	19	31.1	31.1	49.2
	5	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X2.3**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	22	36.1	36.1	36.1
	4	15	24.6	24.6	60.7
	5	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X2.4**

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	9	14.8	14.8	14.8
	4	21	34.4	34.4	49.2
	5	31	50.8	50.8	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**X2.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
Valid	3	17	27.9	27.9	27.9
	4	15	24.6	24.6	52.5
	5	29	47.5	47.5	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

**Correlations**

		X2.1	X2.2	X2.3	X2.4	X2.5	X2Total
X2.1	Pearson Correlation	1	.699**	.872**	.729**	.850**	.942**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.2	Pearson Correlation	.699**	1	.702**	.498**	.739**	.820**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.3	Pearson Correlation	.872**	.702**	1	.659**	.773**	.910**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.4	Pearson Correlation	.729**	.498**	.659**	1	.766**	.818**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2.5	Pearson Correlation	.850**	.739**	.773**	.766**	1	.933**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
X2Total	Pearson Correlation	.942**	.820**	.910**	.818**	.933**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

**Scale: X2**

### Case Processing Summary

		N	%
Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.932	5

SKOR	Item								
	X2.1			X2.2			X2.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	42.6	31	155	50.8	24	120	39.3
4	15	60	24.6	19	76	31.1	15	60	24.6
3	20	60	32.8	11	33	18.0	22	66	36.1
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
Σ	61	250	100.0	61	264	100.0	61	246	100.0
Kategori									

SKOR	Item					
	X2.4			X2.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	31	155	50.8	29	145	47.5
4	21	84	34.4	15	60	24.6
3	9	27	14.8	17	51	27.9
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0

$\Sigma$	61	266	100.0	61	256	100.0
Kategori						

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Iklim Organisas i (X2)	X2.1	0,942	0,252	Valid	0,932	> 0,60 = Reliabel
	X2.2	0,820	0,252	Valid		
	X2.3	0,910	0,252	Valid		
	X2.4	0,818	0,252	Valid		
	X2.5	0,933	0,252	Valid		

#### Data Ordinal Kinerja Pegawai (Y)

No	Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	Ytotal
1	5	5	5	5	5	25
2	5	4	5	5	5	24
3	5	5	5	5	5	25
4	5	5	5	5	5	25
5	5	5	5	5	5	25
6	4	3	4	4	5	20
7	4	3	4	4	4	19
8	5	5	5	5	5	25
9	4	4	4	4	4	20
10	4	4	3	4	4	19
11	5	3	4	5	3	20
12	4	4	3	4	4	19
13	4	4	4	4	4	20
14	4	4	3	4	3	18
15	4	3	5	4	3	19
16	4	4	4	3	4	19
17	4	4	5	4	4	21
18	4	3	4	4	3	18
19	4	3	5	4	3	19
20	5	5	5	5	5	25
21	4	3	4	4	4	19
22	4	5	5	5	4	23
23	4	4	4	4	4	20
24	5	5	5	5	5	25

25	4	4	5	5	5	23
26	4	4	3	5	3	19
27	4	5	5	5	5	24
28	4	4	5	5	5	23
29	5	5	5	5	5	25
30	4	4	4	4	5	21
31	5	5	5	5	5	25
32	5	5	4	4	4	22
33	5	5	5	5	5	25
34	5	5	5	4	4	23
35	5	3	3	4	4	19
36	5	5	5	4	5	24
37	4	4	4	4	4	20
38	5	5	5	5	5	25
39	4	5	5	4	4	22
40	4	5	4	4	4	21
41	5	5	5	5	5	25
42	5	5	5	5	4	24
43	5	5	5	5	5	25
44	5	5	5	5	5	25
45	5	5	5	5	5	25
46	5	5	4	4	3	21
47	4	4	4	4	3	19
48	5	5	5	5	5	25
49	4	4	4	4	4	20
50	4	4	4	4	4	20
51	4	4	4	5	3	20
52	4	4	4	4	4	20
53	4	4	4	4	4	20
54	4	3	4	4	4	19
55	4	3	4	4	3	18
56	4	4	3	4	4	19
57	5	4	5	4	4	22
58	4	3	5	4	3	19
59	4	3	5	4	3	19
60	5	5	5	5	5	25
61	4	5	4	4	3	20

**Y.3**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	6	9.8	9.8
	4	23	37.7	37.7
	5	32	52.5	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Y.1**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	4	35	57.4	57.4
	5	26	42.6	42.6
	Total	61	100.0	100.0

**Y.2**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	12	19.7	19.7
	4	22	36.1	36.1
	5	27	44.3	44.3
Total	61	100.0	100.0	

**Y.4**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	3	1	1.6	1.6
	4	34	55.7	55.7
	5	26	42.6	100.0
Total	61	100.0	100.0	

**Y.5**

	Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent	
					Percent
Valid	3	13	21.3	21.3	21.3
	4	24	39.3	39.3	60.7
	5	24	39.3	39.3	100.0
	Total	61	100.0	100.0	

### Correlations

		Y.1	Y.2	Y.3	Y.4	Y.5	YTotal
Y.1	Pearson Correlation	1	.593**	.495**	.591**	.539**	.785**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.2	Pearson Correlation	.593**	1	.441**	.528**	.577**	.812**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000	.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.3	Pearson Correlation	.495**	.441**	1	.534**	.499**	.750**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000		.000	.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.4	Pearson Correlation	.591**	.528**	.534**	1	.557**	.786**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000		.000	.000
	N	61	61	61	61	61	61
Y.5	Pearson Correlation	.539**	.577**	.499**	.557**	1	.822**
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000		.000
	N	61	61	61	61	61	61
YTotal	Pearson Correlation	.785**	.812**	.750**	.786**	.822**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	.000	.000	.000	
	N	61	61	61	61	61	61

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

### Scale: Y

#### Case Processing Summary

N	%

Cases	Valid	61	100.0
	Excluded <sup>a</sup>	0	.0
	Total	61	100.0

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

### Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
.840	5

SKOR	Item								
	Y.1			Y.2			Y.3		
	F	Skor	%	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	42.6	27	135	44.3	32	160	52.5
4	35	140	57.4	22	88	36.1	23	92	37.7
3	0	0	0.0	12	36	19.7	6	18	9.8
2	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	270	100.0	61	259	100.0	61	270	100.0
Kategori									

SKOR	Item					
	Y.4			Y.5		
	F	Skor	%	F	Skor	%
5	26	130	42.6	24	120	39.3
4	34	136	55.7	24	96	39.3
3	1	3	1.6	13	39	21.3
2	0	0	0.0	0	0	0.0
1	0	0	0.0	0	0	0.0
$\Sigma$	61	269	100.0	61	255	100.0
Kategori						

Variabel	Indikator	Uji Validitas			Uji Reliabilitas	
		r <sub>hitung</sub>	r <sub>tabel</sub>	Ket	Alpha	Ket
Kinerja	Y.1	0,785	0,252	Valid	0,840	> 0,60 =

Pegawai (X2)	Y.2	0,812	0,252	Valid	Relialbel
	Y.3	0,750	0,252	Valid	
	Y.4	0,786	0,252	Valid	
	Y.5	0,822	0,252	Valid	

## Uji Hipotesis

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

Model	Variables Entered	Variables		Method
		Removed		
1	Iklim Organisasi (X2), Kompensasi (X1) <sup>b</sup>		.	Enter

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. All requested variables entered.

### Model Summary<sup>b</sup>

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Estimate	Std. Error of the	Durbin-Watson
1	.856 <sup>a</sup>	.733	.724	1.796		2.416

a. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kompensasi (X1)

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### ANOVA<sup>a</sup>

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	513.729	2	256.864	79.591	.000 <sup>b</sup>
	Residual	187.183	58	3.227		
	Total	700.912	60			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

b. Predictors: (Constant), Iklim Organisasi (X2), Kompensasi (X1)

### Coefficients<sup>a</sup>

Model		Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients		Collinearity Statistics	
		B	Std. Error	Beta	t	Sig.	Tolerance
1	(Constant)	3.355	.788		4.259	.000	
	Kompensasi (X1)	.207	.058	.274	3.582	.001	.785
	Iklim Organisasi (X2)	.606	.067	.694	9.055	.000	.785

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai (Y)

### Korelasi Antar Variabel

		Correlations		
		Kompensasi (X1)	Iklim Organisasi (X2)	Kinerja Pegawai (Y)
Kompensasi (X1)	Pearson Correlation	1	.464**	.596**
	Sig. (2-tailed)		.000	.000
	N	61	61	61
Iklim Organisasi (X2)	Pearson Correlation	.464**	1	.821**
	Sig. (2-tailed)	.000		.000
	N	61	61	61
Kinerja Pegawai (Y)	Pearson Correlation	.596**	.821**	1
	Sig. (2-tailed)	.000	.000	
	N	61	61	61

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



**KEMENTERIAN PENDIDIKAN, KEBUDAYAAN, RISET, DAN TEKNOLOGI  
UNIVERSITAS IHSAN GORONTALO  
LEMBAGA PENELITIAN**

Kampus Unisan Gorontalo Lt.3 - Jln. Achmad Nadjamuddin No. 17 Kota Gorontalo  
Telp: (0435) 8724466, 829975 E-Mail: lembagapenlit@unisan.ac.id

Nomor : 3743/PIP/LEMLIT-UNISAN/GTO/XI/2021

Lampiran : -

Hal : Permohonan Izin Penelitian

Kepada Yth,  
 Kepala Badan KESBANGPOL Kabupaten Boalemo  
 di,-  
 Tempat

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Zulham, Ph.D
NIDN	:	0911108104
Jabatan	:	Ketua Lembaga Penelitian

Meminta kesediannya untuk memberikan izin pengambilan data dalam rangka penyusunan **Proposal / Skripsi**, kepada :

Nama Mahasiswa	:	Yusni Dukalang
NIM	:	E2118168
Fakultas	:	Fakultas Ekonomi
Program Studi	:	Manajemen
Lokasi Penelitian	:	KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOALEMO
Judul Penelitian	:	PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DEWAN PERWAKILAN RAKYAT DAERAH KABUPATEN BOALEMO

Atas kebijakan dan kerja samanya diucapkan banyak terima kasih.



+



**PEMERINTAH KABUPATEN BOALEMO  
SEKRETARIAT DPRD**

Alamat : Jln. Sis Al Idris Desa Modelomo Kec. Tilamuta Kode Pos. 96263

**SURAT KETERANGAN**  
No. 175/Set-DPRD/67/V/2022

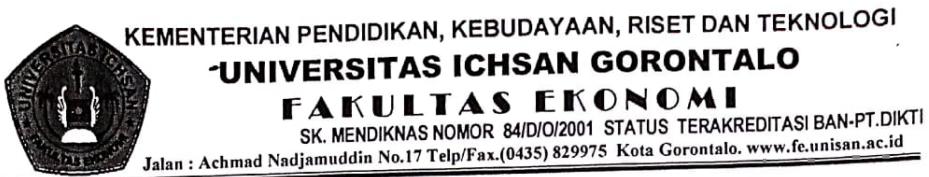
Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	ROBERT PAUWENI, S.Km., M.Si
Pangkat / Golongan	:	Pembina Tkt. I, IV/b
Jabatan	:	Sekretaris
Instansi	:	Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo
Menerangkan bahwa	:	
Nama	:	YUSNI DUKALANG
NIM	:	E2118168
Fak / Jurusan	:	Ekonomi / Manajemen
Alamat	:	Desa Modelomo Kec. Tilamuta Kab. Boalemo
Judul Penelitian	:	“Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor DPRD Kabupaten Boalemo”

Yang bersangkutan benar-benar telah melaksanakan penelitian pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo terhitung mulai tanggal 14 Januari s/d 14 Maret 2022. Demikian Surat Keterangan ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.

Tilamuta, 23 Mei 2022





**SURAT REKOMENDASI BEBAS PLAGIASI**  
**No. 094/SPR/FE-UNISAN/VI/2022**

Yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama	:	Dr. Musafir, SE., M.Si
NIDN	:	0928116901
Jabatan	:	Dekan

Dengan ini menerangkan bahwa :

Nama Mahasiswa	:	Yusni Dukalang
NIM	:	E2118168
Program Studi	:	Manajemen
Fakultas	:	Ekonomi
Judul Skripsi	:	Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Pegawai Pada Kantor Sekretariat Dewan Perwakilan Rakyat Daerah Kabupaten Boalemo

Sesuai hasil pengecekan tingkat kemiripan skripsi melalui aplikasi Turnitin untuk judul skripsi di atas diperoleh hasil *Similarity* sebesar 17%, berdasarkan Peraturan Rektor No. 32 Tahun 2019 tentang Pendekripsi Plagiat pada Setiap Karya Ilmiah di Lingkungan Universitas Ichsan Gorontalo, bahwa batas kemiripan skripsi maksimal 30%, untuk itu skripsi tersebut di atas dinyatakan **BEBAS PLAGIASI** dan layak untuk diujiankan. Demikian surat rekomendasi ini dibuat untuk digunakan sebagaimana mestinya.



Gorontalo, 07 Juni 2022  
 V/ Tim Verifikasi,

**Muh. Sabir M, SE., M.Si**  
 NIDN. 0913088503

Terlampir:  
 Hasil Pengecekan Turnitin



Similarity Report ID: id:25211:17965646

**● 17% Overall Similarity**

Top sources found in the following databases:

- 17% Internet database
- Crossref database
- 2% Submitted Works database
- 2% Publications database
- Crossref Posted Content database

**TOP SOURCES**

The sources with the highest number of matches within the submission. Overlapping sources will not be displayed.

1	<a href="#">journal.feb.unmul.ac.id</a>	1%
	Internet	
2	<a href="#">LL Dikti IX Turnitin Consortium on 2019-07-16</a>	1%
	Submitted works	
3	<a href="#">docobook.com</a>	1%
	Internet	
4	<a href="#">jurnal.stiekma.ac.id</a>	1%
	Internet	
5	<a href="#">dprd.boalemokab.go.id</a>	<1%
	Internet	
6	<a href="#">123dok.com</a>	<1%
	Internet	
7	<a href="#">text-id.123dok.com</a>	<1%
	Internet	
8	<a href="#">e-jurnal.unisda.ac.id</a>	<1%
	Internet	

[Sources overview](#)



Similarity Report ID: o:id:25211:17965646

9	<a href="#">id.scribd.com</a>	<1%
	Internet	
10	<a href="#">Sri Ratih Handayani, Jaka Waskito, Mr. Gunistiyo. "PENGARUH MOTIVASI DAN KONSEP PENDIDIKAN TERHADAP KINERJA SISWA DI SITUS INTERNET".</a>	<1%
	Crossref	
11	<a href="#">repository.unpas.ac.id</a>	<1%
	Internet	
12	<a href="#">e-jurnal.stienobel-indonesia.ac.id</a>	<1%
	Internet	
13	<a href="#">repository.upstegal.ac.id</a>	<1%
	Internet	
14	<a href="#">Dspace.Uii.Ac.Id</a>	<1%
	Internet	
15	<a href="#">fondopc.com</a>	<1%
	Internet	
16	<a href="#">repository.stienobel-indonesia.ac.id</a>	<1%
	Internet	
17	<a href="#">jurnal.inkadha.ac.id</a>	<1%
	Internet	
18	<a href="#">jtebr.unisan.ac.id</a>	<1%
	Internet	
19	<a href="#">ar.scribd.com</a>	<1%
	Internet	
20	<a href="#">repository.radenfatah.ac.id</a>	<1%
	Internet	



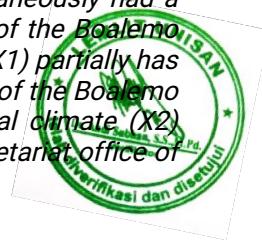
Similarity Report ID: id:25211:18260726

21	<a href="#">analisis.kontan.co.id</a>	<1%
	Internet	
22	<a href="#">eprints.umm.ac.id</a>	<1%
	Internet	
23	<a href="#">repository.lainkudus.ac.id</a>	<1%
	Internet	
24	<a href="#">fusion.rifainstitute.com</a>	<1%
	Internet	
25	<a href="#">Journal.laingorontalo.ac.id</a>	<1%
	Internet	
26	<a href="#">Yugl Maheswari ES, Iwan Fakhruddin, Azmi Fitriati, Bima Cintinya Prata... Crossref</a>	<1%
27	<a href="#">eprints.perbanas.ac.id</a>	<1%
	Internet	
28	<a href="#">es.scribd.com</a>	<1%
	Internet	
29	<a href="#">repository.radenintan.ac.id</a>	<1%
	Internet	

## ABSTRACT

### ***YUSNI DUKALANG. E2118168. THE EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COMPENSATION ON THE APPARATUS PERFORMANCE AT THE SECRETARY'S OFFICE OF THE BOALEMO REGENCY***

*This study aims to determine and analyze how big the influence of compensation (X1) and organizational climate (X2) on employee performance (Y) at the DPRD Secretariat Office of Boalemo Regency, the type of quantitative research, data collection methods are observation, interviews and library research to obtain data or information from the secretariat office of the boalemo district DPRD. Analysis using path analysis. The results showed that Compensation (X1) and Organizational Climate (X2) simultaneously had a significant effect on Employee Performance (Y) at the secretariat office of the Boalemo Regency DPRD, with a significance value of 0.000 (0.0%). Compensation (X1) partially has a significant effect on Employee Performance (Y) at the secretariat office of the Boalemo Regency DPRD, with a significance value of 0.001 (0.1%). Organizational climate (X2) partially has a significant effect on employee performance (Y) at the secretariat office of DPRD Boalemo Regency, with a significance value of 0.000 (0.0%).*



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

## ABSTRAK

### **YUSNI DUKALANG. E2118168. PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI PADA KANTOR SEKRETARIAT DPRD KABUPATEN BOALEMO**

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis seberapa besar Pengaruh Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada Kantor Sekretariat DPRD Kabupaten Boalemo, jenis penelitian kuantitatif, metode pengumpulan data adalah dengan observasi, wawancara dan penelitian kepustakaan untuk memperoleh data atau informasi dari kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo. Analisis menggunakan analisis path. Hasil penelitian menunjukkan bahwa Kompensasi (X1) dan Iklim Organisasi (X2) secara simultan berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%). Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y) pada kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo, dengan nilai signifikansi sebesar 0,001(0,1%). Iklim Organisasi (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai(Y) pada kantor sekretariat DPRD kabupaten boalemo, dengan nilai signifikansi sebesar 0,000 (0,0%).

**Kata kunci :** Kompensasi, Iklim Organisasi, Kinerja pegawai.



## BIODATA

### A. Biodata Pribadi

1. Nama : Yusni Dukalang  
2. Nim : E2118168  
3. Jenis Kelamin : Perempuan  
4. Tempat tanggal lahir : Tilamuta, 21 Juni 1970  
5. Tinggi dan Berat Badan : 166 Cm, 60 Kg  
6. Status : Menikah  
7. Agama : Islam  
8. Alamat : Desa Modelomo, Dusun I Huntu, Kecamatan Tilamuta, Kabupaten Boalemo, Provinsi Gorontalo  
9. No Hp : 0852-7056-4459  
10. Email : [yusnidukalangnunik@gmail.com](mailto:yusnidukalangnunik@gmail.com)



### B. Riwayat Pendidikan

1. TK : -  
2. SD : SDN 02 Tilamuta 1978-1983  
3. SLTP Sederajat : SMP Negeri Boalemo 1983-1986  
4. SLTA Sederajat : SMA Negeri Tilamuta 1986-1989  
5. Perguruan Tinggi : Universitas Ichsan Gorontalo, Fakultas Ekonomi, Program Studi SI Manajemen, 2018-2022