

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN
KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN
BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN
GORONTALO UTARA**

Oleh :

**ABRAHAM DJAFAR
NIM : S21.18.170**

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana



**PROGRAM STUDI ILMU PEMERINTAHAN
FAKULTAS ILMU SOSIAL DAN ILMU POLITIK
UNIVERSITAS ICHSAN GORONTALO
2022**

LEMBAR PERSETUJUAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :

ABRAHAM DJAFAR

NIM : S21.18.170

SKRIPSI

Untuk memenuhi salah satu syarat ujian
guna memperoleh gelar Sarjana
dan telah disetujui oleh Pembimbing

Gorontalo, September 2022

PEMBIMBING I



Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

PEMBIMBING II



Sandi Pralara, ST, M.Si
NIDN : 0929038602

Mengetahui :

Ketua Program Studi Ilmu Pemerintahan



Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

HALAMAN PENGESAHAN

PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN GORONTALO UTARA

Oleh :
ABRAHAM DJAFAR
NIM : S21.18.170

SKRIPSI

Skripsi ini telah memenuhi syarat yang disetujui oleh
Pembimbing pada tanggal September 2022

TIM PENGUJI

1. Dr. Arman, S.Sos., M.Si
2. Dr. Fatmah M. Ngabito, S.IP., M.Si
3. Dr. Ibrahim Paneo, M.Kes
4. Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
5. Sandi Prahara, ST., M.Si

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

(.....)

Mengetahui :

Dekan Fakultas Ilmu Sosial dan Ilmu Politik
Universitas Ichsan Gorontalo


Dr. Arman, S.Sos., M.Si
NIDN : 0913078602

Ketua Program Studi
Ilmu Pemerintahan


Darmawaty Abd. Razak, S.IP., M.AP
NIDN : 0924076701

LEMBAR PERNYATAAN

Saya yang betanda tangan dibawah ini :

NAMA : ABRAHAM DJAFAR

NIM : S2118170

JUDUL SKRIPSI : **PENGARUH IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA BADAN KESATUAN BANGSA DAN POLITIK KABUPATEN GORONTALO UTARA**

Menyatakan dengan sesungguhnya bahwa

skripsi ini merupakan hasil penelitian, pemikiran dan pemaparan asli saya sendiri.

Saya tidak mencantumkan tanpa pengakuan bahan-bahan yang telah dipublikasikan sebelumnya atau ditulis oleh orang lain, atau sebagai bahan yang pernah diajukan untuk gelar atau ijazah pada Universitas Ichsan Gorontalo atau perguruan tinggi lainnya.

Apabila dikemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran dalam pernyataan ini, maka saya bersedia menerima sanksi akademik sesuai dengan peraturan yang berlaku di Universitas Ichsan Gorontalo.

Demikian pernyataan saya buat guna dipergunakan sebagaimana mestinya.

Gorontalo,, 2022

Yang Membuat Pernyataan



ABRAHAM DJAFAR
S2118170

BAB I

PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Di era otonomi daerah ini pemerintah daerah dihadapkan pada tantangan yang sangat kompleks dalam berbagai tugas yang dijalankan untuk memenuhi tuntutan pembangunan dan pelayanan kepada masyarakat. Tentu saja tantangan tersebut tidak dapat dihindari tetapi perlu dihadapi dan segera dicarikan jalan keluar dengan sebaik-baiknya agar setiap masalah yang ada dapat diselesaikan dengan sebaik-baiknya sehingga tujuan organisasi dapat dicapai.

Baik buruknya suatu organisasi sangat tergantung pada manusia yang menjalankannya. Oleh karena itu kualitas dan prestasi kerja harus diupayakan untuk selalu ditingkatkan. Dengan kualitas sumber daya manusia yang baik dan prestasi kerja yang tinggi maka proses administrasi dapat berjalan dengan baik serta tujuan organisasi dapat diraih seperti yang diharapkan. Untuk itu pengelolaan sumber daya manusia perlu dilakukan secara profesional agar keseimbangan antara kebutuhan pegawai dengan kemampuan organisasi dapat tercapai.

Keadaan yang sering kita temui di lapangan adalah adanya pegawai yang sebenarnya memiliki potensi yang tinggi tidak dapat berprestasi dengan baik. Hal ini disebabkan oleh iklim organisasi yang kurang mendukung sehingga pegawai tersebut merasakan ketidakpuasan terhadap pekerjaan.

Salah satu upaya dalam meningkatkan kepuasan kerja pegawai adalah dengan menciptakan lingkungan kerja atau iklim organisasi yang kondusif dan menguntungkan. Maka dengan iklim organisasi yang baik dan kondusif, akan berimplikasi pada tercapainya tingkat kepuasan kerja dan kinerja aparat secara maksimal serta tercapainya tujuan organisasi secara menyeluruh.

Organisasi dalam mengelola pegawai sebaiknya mempertimbangkan kedudukan dan keberadaan pegawai, hal ini dapat meningkatkan kualitas pekerjaan serta kepuasan kerja secara maksimal. Dengan memperhatikan kepuasan kerja mmencegah terjadinya pegawai lali dalam mengerjakan pekerjaannya.

Satu hal yang sangat mendasar bahwa untuk membangun kepuasan kerja, kepuasan kerja merupakann impian dan harapan setiap pegawai, akan tetapi banyak faktor yang menyebabkan puas atau tidak puasnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugasnya.

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja diantaranya adalah iklim organisasi, komitmen organisasi dan budaya organisasi. Iklim organisasi sangat mempengaruhi kepuasan kerja pegawai dalam menjalankan tugas. Iklim organisasi harus tercipta, sehingga dengan adanya iklim yang sehat maka para pegawai akan dengan mudah meningkatkan kepuasan kerja pegawai. Sebagai contoh fenomena yang sering terjadi pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara adalah kurangnya semangat para pegawai dalam memberikan pelayanan kepada masyarakat.

Fenomena yang terjadi pada pegawai di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara adalah tidak adanya komitmen yang tinggi dalam menciptakan suatu prestasi kerja sebagai seorang pegawai. Salah satu faktornya adalah kurangnya rasa totalitas pegawai dalam memberikan pelayanan yang memadai ditandai dengan banyaknya pegawai yang memiliki aktivitas lain diluar tanggung jawabnya sebagai seorang pegawai, terlihat dari meningkatnya jumlah ketidakhadiran di kantor, dimana persentase kehadiran pegawai pada September tahun 2019, pada minggu pertama kehadiran 35%, minggu ketiga 33,3% dan pada minggu keempat 75%.

Dari berbagai kondisi di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara mengindikasikan adanya ketidakpuasan pegawai.

Dari uraian di atas maka peneliti ingin mengukur tingkat kepuasan kerja pegawai yang dipengaruhi oleh iklim organisasi. Uraian di atas merupakan alasan penulis untuk meneliti tentang Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja pegawai dengan mengambil judul penelitian *“Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara”*.

1.2 Perumusan Masalah

Dari uraian latar belakang di atas maka dapat dirumuskan masalah yang menjadi fokus dalam penelitian ini adalah sebagai berikut:

- a. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab dan semangat tim secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara?

- b. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara?
- c. Seberapa besar pengaruh iklim organisasi berupa semangat tim secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara?

1.3 Tujuan Penelitian

1.3.1 Tujuan Umum

Untuk mendapatkan data tentang pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab dan semangat tim terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

1.3.2 Tujuan Khusus

Adapun tujuan dari penelitian ini adalah untuk memperoleh penjelasan tentang:

- a. Pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab dan semangat tim secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.
- b. Pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.
- c. Pengaruh iklim organisasi berupa semangat tim secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

1.4 Manfaat Penelitian

Setelah pelaksanaan penelitian ini diharapkan dapat diperoleh manfaat di bidang akademis maupun secara praktis, yaitu:

1. Secara Akademis

Hasil penelitian ini diharapkan dapat :

- Memberikan sumbangan teoritis bagi pengembangan ilmu pengetahuan dan menambah khazanah konseptual tentang Manajemen Sumber Daya Manusia, khususnya yang berkaitan dengan iklim organisasi dan kepuasan kerja pegawai.
- Memberikan bahan referensi bagi penelitian lebih lanjut di bidang Pengembangan Sumber Daya Manusia.

2. Secara Praktis

Hasil Penelitian ini dapat memberikan informasi secara konkrit bagi pihak pengambil keputusan dalam organisasi tentang bagaimana mengupayakan peningkatan kinerja pegawai melalui penciptaan iklim organisasi dalam rangka menciptakan kepuasan kerja pegawai agar bekerja lebih baik.

BAB II

TINJAUAN PUSTAKA

2.1. Konsep Iklim Organisasi

Menurut Tagiuri dalam Muhammad (2011: 82) yang dimaksud dengan iklim organisasi yaitu karakteristik yang mempengaruhi lingkungan internal organisasi dalam sebuah organisasi.

Menurut Payne dan Pugh dalam Muhammad (2011: 82) iklim organisasi adalah konsep yang menggambarkan aturan atau norma yang berlaku di organisasi.

Menurut Sunarto (2004: 59), Iklim organisasi yaitu sifat atau ciri khas dari organisasi yang mempengaruhi tindakan dalam proses organisasi.

Menurut Litwin dan R. A. Stringer dalam Apriyatno (2008 : 15) iklim organisasi adalah sistem yang mempengaruhi aktivitas, produksi kerja dalam siklus suatu organisasi.

Menurut Litwin dan Stringer dalam Muhammad (2011 : 83) bahwa untuk mengukur iklim organisasi terdapat lima dimensi yang diperlukan, yaitu:

- a. *Tanggung jawab (responsibility)*, merefleksikan perasaan pegawai bahwa mereka menjadi “bos diri sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya. Persepsi tanggung jawab tinggi menunjukkan bahwa anggota organisasi merasa didorong untuk memecahkan masalahnya sendiri. Tanggung jawab rendah menunjukkan bahwa pengambilan resiko dan percobaan terhadap pendekatan baru tidak diharapkan.

- b. *Standar-standar (standards)*, dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik. Standar-standar tinggi artinya anggota organisasi selalu berupaya mencari jalan untuk meningkatkan kinerja. Standar-standar rendah merefleksikan harapan yang lebih rendah untuk kinerja.
- c. *Ganjaran atau reward*, mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik. Penghargaan merupakan ukuran penghargaan dihadapkan dengan kritik dan hukuman atas penyelesaian pekerjaan. Iklim organisasi yang menghargai kinerja berkarakteristik keseimbangan antara imbalan dan kritik. Penghargaan rendah artinya penyelesaian pekerjaan dengan baik diberi imbalan secara tidak konsisten.
- d. *Tanggung jawab*, merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung di antara anggota kelompok kerja. Dukungan tinggi jika anggota organisasi merasa bahwa mereka bagian tim yang berfungsi dengan baik dan merasa memperoleh bantuan dari atasannya, jika mengalami kesulitan dalam menjalankan tugas. Jika dukungan rendah, anggota organisasi merasa terisolasi dan tersisih sendiri. Dimensi iklim organisasi ini menjadi sangat penting untuk model bisnis yang ada saat ini, di mana sumber-sumber sangat terbatas.
- e. *Semangat tim*, merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian tujuan organisasi.

Perasaan komitmen yang kuat berasosiasi dengan loyalitas personal. Level rendah komitmen artinya pegawai merasa apatis terhadap organisasi dan tujuannya.

Menurut Sunyoto (2012: 52) bahwa faktor yang dapat memengaruhi iklim organisasi yaitu tanggung jawab, semangat tim, teknologi dan tanggung jawab. Faktor-faktor tersebut dapat memengaruhi keefektifan dan kemampuan individu. Untuk lebih jelasnya akan penulis jelaskan satu per satu.

a. Tanggung jawab

Perilaku manusia adalah cermin yang paling sederhana dari motivasi dasar mereka. Agar perilaku mereka sesuai dengan tujuan organisasi, maka harus ada perpaduan antara motivasi akan perubahan mereka sendiri dan permintaan organisasi. Perilaku menurut Fremont E. Kast adalah cara bertindak; ia menunjukkan tingkah laku seorang (Kast, 1990:390). Sedang Gibson mendefinisikan perilaku sebagai suatu yang harus dikerjakan orang (Gibson, 1986:334). Definisi lain yaitu dikemukakan oleh Miftah Thoha, yang memberikan perilaku sebagai suatu fungsi dari interaksi antara individu dengan lingkungannya. Hal ini berarti bahwa manusia akan berperilaku berbeda satu sama lain dan perilakunya akan ditentukan oleh masing-masing lingkungannya yang memang berbeda (Sunyoto, 2012: 52)

Individu akan membawa karakteristiknya ke dalam tatanan organisasi seperti kemampuan, kepercayaan pribadi, pengharapan, kebutuhan dan pengalaman masa lalunya. Sedangkan karakteristik organisasi di antaranya adalah keteraturan yang diwujudkan dalam hierarki pekerjaan, tugas-tugas, wewenang, tanggung jawab,

sistem pengkajian dan sebagainya. Jika karakteristik individu berinteraksi dengan karakteristik organisasi, maka akan terwujudlah perilaku dalam organisasi.

Dalam usaha mencapai keberhasilan organisasi, maka seorang pemimpin harus dapat memahami perilaku pegawainya. Gunanya untuk mengetahui kepribadian dan pegawainya yang mencakup sifat khas, perilaku dan temperamen seseorang, sehingga hal tersebut dapat mendukung keberhasilan manajer untuk masa yang akan datang.

b. Semangat tim

Kepemimpinan universal sifatnya, ia selalu ada dan senantiasa diperlakukan pada setiap usaha bersama manusia. Kepemimpinan tersebut di setiap organisasi yang paling kecil dan intim, tingkat lokal, regional, nasional dan internasional. Kepemimpinan merupakan kunci pembuka bagi suksesnya sebuah organisasi. Kepemimpinan kadang kala diartikan sebagai pelaksana otoritas dan membuat keputusan. Ada juga mengartikan suatu persoalan bersama. Lebih jauh lagi George R. Terry memutuskan bahwa kepemimpinan itu adalah aktivitas untuk memengaruhi orang-orang agar diarahkan mencapai tujuan organisasi.

Kepemimpinan merupakan masalah relasi antara pemimpin dengan dipimpin. Kepemimpinan bisa berfungsi atas dasar kekuasaan pemimpin untuk mengajak dan menggerakkan orang-orang guna melakukan sesuatu demi tercapainya tujuan organisasi. Meskipun kekuasaannya pemimpin dapat memengaruhi dan memimpin bawahannya untuk tunduk dan mengikuti bawahannya tetapi mengadakan semata bukan cara yang efektif di dalam kepemimpinan kekuasaan hanyalah sarana yang secara otomatis disandang

pemimpin. Hal yang lebih penting adalah dari pemimpin itu sendiri (Sunyoto, 2012: 52)

Dalam hubungannya dengan pencapaian tujuan organisasi seorang pemimpin dituntut untuk sanggup dan mampu serta mempunyai keahlian yang diperlukan, sehingga dengan sarana dan prasarana tertentu dapat menggerakkan dan mengarahkan bawahannya pada pencapaian tujuan organisasi. Kepribadian seorang pemimpin akan menentukan pelaksanaan tugasnya untuk memengaruhi bawahannya, peningkatan produktivitas serta adanya kebersamaan dan kepuasan kerja bagi para pekerja dalam lembaga atau organisasi adalah akibat dari semangat tim itu sendiri yang berkualitas tentu memiliki sifat jujur, adil dan dapat menerima saran-saran dari bawahannya. Pemimpinan yang demikian selalu bijaksana, selalu belajar dan menyesuaikan kepemimpinan dengan situasi dan kondisi.

c. Teknologi

Teknologi sering mempunyai arti yang sangat berbeda bagi orang-orang yang berlainan. Jika kita bandingkan berbagai definisi teknologi tampak bahwa definisi merupakan tingkat analisis yang dipakai seseorang. Secara keseluruhan memusatkan perhatian pada teknologi produksi yang umum dipakai di seluruh departemen atau organisasi, sedangkan studi tingkat individu biasanya memperhatikan teknologi kerja.

2.2 Kepuasan Kerja

Weihrich, Koontz (1994) dalam Sinambela (2012: 256) mengatakan bahwa kepuasan merujuk pada pengalaman kesenangan atau kesukaan yang dirasakan oleh seseorang.

Sementara itu, untuk lebih memahami tentang kepuasan kerja yang lebih komprehensif berikut ini disajikan pengertian tentang kepuasan kerja dalam berbagai kepustakaan yang dikutip dalam Sinambela (2012: 256) sebagai berikut:

1. Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. (Robbin, 2003)
2. Kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya (Greenberg dan Baron, 2003)
3. Kepuasan kerja adalah pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan seseorang yang merupakan bagian dari pekerjaan tersebut (Vecchio, 1995)
4. Kepuasan kerja adalah respon affective atau emosional terhadap berbagai segi pekerjaan (Kreitner dan Kinicki, 2001)
5. Kepuasan kerja adalah suatu perasaan yang menyokong atau tidak menyokong diri pegawai yang berhubungan dengan pekerjaannya maupun dengan kondisi dirinya (Mangkunegara, 2001)

Setiap individu akan memiliki tingkat kepuasan yang berbeda, sesuai dengan nilai-nilai yang dianutnya.

Banyak ahli mendefinisikan kepuasan kerja. Namun demikian, secara umum tidak banyak perbedaan yang ditekankan tentang kepuasan kerja. Umumnya kepuasan kerja didefinisikan sebagai suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya.

Hoppeck dalam As'ad (2004 : 104) menyatakan bahwa “Kepuasan kerja merupakan penilaian dari pekerja yaitu seberapa jauh pekerjaannya secara keseluruhan memuaskan kebutuhannya.”

Menurut Gibson, Ivanchevich dan Donelly (1996) dalam As'ad (2004:104) Kepuasan kerja yaitu bagaimana menyikapi pekerjaan berdasarkan tanggung jawab terhadap pekerjaan.

Menurut Stephen, P Robins (1996) dalam Azwar (2000: 13) bahwa kepuasan kerja apresiasi antara kinerja dengan kompensasi yang diterima.

Menurut Locke dalam Apriyatno (2008 : 25), bahwa kepuasan kerja adalah suatu tingkatan emosi yang menyenangkan dan bersifat positif yang muncul atau dihasilkan dari penilaian terhadap suatu prestasi kerja atau pengalaman.

Ada beberapa faktor penting yang mendorong kepuasan kerja dari telaah berbagai pustaka yang intinya mencakup sebagai berikut :

1) *Kerja yang secara mental menantang.*

Pegawai cenderung lebih menyukai pekerjaan-pekerjaan yang memberi mereka kesempatan untuk menggunakan ketrampilan dan kemampuan mereka dan menawarkan beragam tugas, kebebasan, dan umpan balik mengenai betapa baik mereka mengerjakan. Karakteristik ini membuat kerja secara mental menantang.

2) *Ganjaran yang pantas.*

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil, tidak kembar arti, dan segaris dengan harapan mereka. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan

pekerjaan, tingkat ketrampilan, kemungkinan besar akan menghasilkan kepuasan.

3) *Kondisi kerja yang mendukung*

Pegawai peduli akan tanggung jawab yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk memudahkan mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi memperagakan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar fisik yang tidak berbahaya atau merepotkan.

4) *Rekan kerja yang mendukung*

Bagi kebanyakan pegawai, kerja juga mengisi kebutuhan akan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan bila mempunyai rekan kerja yang ramah dan mendukung menghantar ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan seseorang juga merupakan determinan utama dari kepuasan. Umumnya studi menemukan bahwa kepuasan pegawai ditingkatkan bila penyelia (supervisi) langsung bersikap ramah dan dapat memahami, menawarkan pujian untuk minat pribadi pada mereka.

5) *Kesesuaian kepribadian pekerjaan.*

Kecocokan yang tinggi antara kepribadian seorang pegawai dan pekerjaan akan menghasilkan seorang individu yang terpuaskan. Logikanya adalah orang-orang yang tipe kepribadiannya kongruen (sebangun) dengan pekerjaan yang mereka pilih seharusnya mendapatkan bahwa mereka mempunyai bakat dan kemampuan yang tepat untuk memenuhi tuntutan dari pekerjaan mereka, dengan demikian lebih besar kemungkinan untuk berhasil pada pekerjaan-pekerjaan tersebut. Karena sukses ini, mereka akan mempunyai peluang yang

lebih besar untuk mencapai kepuasan yang tinggi dalam kerja mereka (Robbins, 1996) dalam As'ad (2004: 110).

Adapun dampak dari kepuasan dan ketidakpuasan kerja

1. Produktifitas atau kinerja (Unjuk Kerja)

Lawler dan Porter dalam As'ad (2004 : 113) mengharapkan produktivitas yang tinggi menyebabkan peningkatan dari kepuasan kerja hanya jika tenaga kerja mempersepsikan bahwa ganjaran instrinsik dan ganjaran ekstrinsik yang diterima kedua-duanya adil dan wajar dan diasosiasikan dengan unjuk kerja yang unggul. Jika tenaga kerja tidak mempersepsikan ganjaran intrinsik dan ekstrinsik yang berasosiasi dengan unjuk kerja, maka kenaikan dalam unjuk kerja tidak akan berkorelasi dengan kenaikan dalam kepuasan kerja.

2. Ketidakhadiran dan Turn Over

Porter & Steers dalam As'ad (2004 : 115) mengatakan bahwa ketidakhadiran dan berhenti bekerja merupakan jenis jawaban yang secara kualitatif berbeda. Ketidakhadiran lebih bersifat spontan sifatnya dan dengan demikian kurang mungkin mencerminkan ketidakpuasan kerja. Lain halnya dengan berhenti bekerja atau keluar dari pekerjaan, lebih besar kemungkinannya berhubungan dengan ketidakpuasan kerja. Ketidakpuasan kerja pada tenaga kerja atau pegawai dapat diungkapkan ke dalam berbagai macam cara. Misalnya, selain meninggalkan pekerjaan, pegawai dapat mengeluh, membangkang, mencuri barang milik organisasi, menghindari sebagian dari tanggung jawab pekerjaan mereka.

Empat cara mengungkapkan ketidakpuasan pegawai menurut As'ad (2004 : 205) :

1. Keluar (Exit): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan meninggalkan pekerjaan. Termasuk mencari pekerjaan lain.
2. Menyuarakan (Voice): Ketidakpuasan kerja yang diungkap melalui usaha aktif dan konstruktif untuk memperbaiki kondisi termasuk memberikan saran perbaikan, mendiskusikan masalah dengan atasannya.
3. Mengabaikan (Neglect): Kepuasan kerja yang diungkapkan melalui sikap membiarkan keadaan menjadi lebih buruk, termasuk misalnya sering absen atau datang terlambat, upaya berkurang, kesalahan yang dibuat makin banyak.
4. Kesetiaan (Loyalty): Ketidakpuasan kerja yang diungkapkan dengan menunggu secara pasif sampai kondisinya menjadi lebih baik, termasuk membela perusahaan terhadap kritik dari luar dan percaya bahwa organisasi dan manajemen akan melakukan hal yang tepat untuk memperbaiki kondisi.

Ada beberapa ukuran yang dapat digunakan untuk mengukur kepuasan kerja. Menurut Davis (1997) dalam Wahono (2009: 25) ada sejumlah indikator kepuasan kerja yang tersedia dalam organisasi, yang meliputi hal-hal sebagai berikut : perputaran tenaga kerja, produktivitas, pemborosan dan perselisihan, catatan kualitas, kemangkiran dan kelambanan, catatan dari konselor, keluhan, wawancara diluar, catatan kecelakaan, catatan kesehatan, saran-saran dan catatan pelatihan.

Terdapat banyak variabel yang menyebabkan puastidaknya seseorang dalam pekerjaan. Menurut Kreitner dan Kinicki dalam Sibambela (2012: 161) bahwa terdapat lima penyebab kepuasan kerja yaitu: (1) need fulfilment (pemenuhan kebutuhan), (2) disceonancies (perbedaan), (3) Value attainment (pencapaian nilai), (4) equity (keadilan), dan (5) disposition/genetic component (komponen genetik).

1. *Need fulfilment* (pemenuhan kebutuhan)

Dalam hal ini kepuasan ditentukan oleh tingkatan karakteristik pekerjaan yang memberikan kesempatan pada individu untuk meporelah kebutuhannya. Dalam hal ini terkait dengan teori jenjang kubutuhan Maslow, yang mengemukakan bahwa kebutuhan manusia pada dasarnya dapat diklasifikasikan secara berjenjang dalam lima tingkatan

2. *Discepancies* (perbedaan),

Kepuasan menurut faktor ini merupakan sejauh mana hasil dapat memenuhi harapan, yang mencerminkan perbedaan antara apa yang diharapkan dan apa yang diperoleh individu dari pekerjaan. Jika kenyataan lebih kecil dari yang diharapkan tentu saja akan mengakibatkan ketidakpuasan, akan tetapi jika sebaliknya yang terjadi maka akan menimbulkan kepuasan dalam bekerja.

3. *Value attainment* (pencapaian nilai)

Pencapaian nilai dalam hal ini menunjukkan bahwa kepuasan merupakan hasil dari persepsi pekerjaan memberikan pemenuhan nilai kerja individual yang penting. Nilai yang diharapkan satu orang dengan orang lain pasti berbeda baik kuantitas maupun kualitas dari nilai tersebut.

4. *Equity* (keadilan),

Keadilan berkontribusi signifikan terhadap kepuasan kerja. Kepuasan merupakan fungsi dari seberapa adil individu diperlakukan ditempat kerja. Sulitnya adalah menyamakan persepsi satu dengan lain tentang kriteria dan ukuran keadilan tersebut, mengingat kadar keadilan dimaksudkan adalah hal yang persepsional. Setidaknya tercermin bahwa yang berkontribusi lebih besar adalah wajar memperoleh nilai besar pula.

5. *Dispositional/genetic component* (komponen genetik)

Kepuasan dalam hal ini didasarkan pada keyakinan bahwa kepuasan kerja sebagian merupakan fungsi sifat pribadi dan faktor genetik. Indikator yang dijadikan acuan untuk melihat kepuasan kerja ini dihubungkan dengan tanggung jawab baik internal (terkait dengan fasilitas, rekan sekerja dan lain-lain) maupun eksternal.

2.3 Hubungan antara Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Menurut Ndraha (2003: 33) iklim organisasi dapat mempengaruhi kepuasan kerja. Penghargaan yang diberikan kepada pegawai dalam bentuk kompensasi dapat menciptakan kepuasan kerja pada pegawai. Para pegawai merasa puas jika mereka merasa bahwa organisasi benar-benar memperhatikan kebutuhan dan masalah mereka.

2.4 Kerangka Pikir

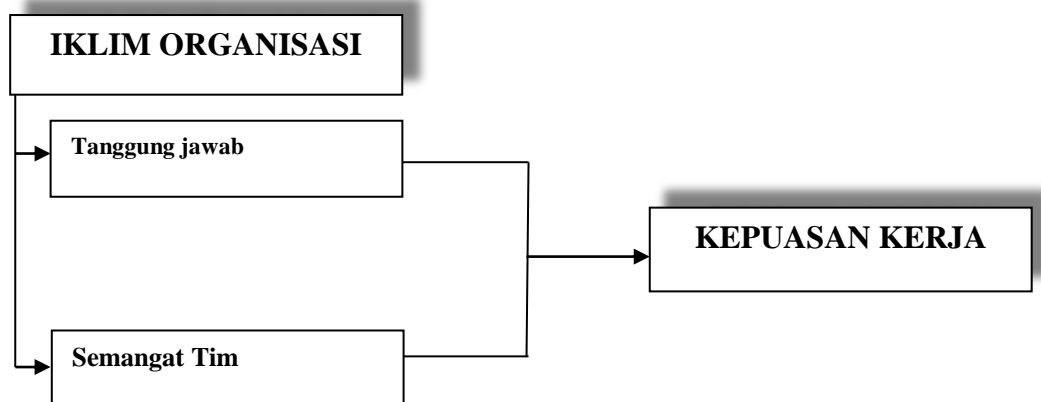
Peningkatan kualitas sumber daya manusia dalam hal ini aparatur negara menjadi begitu penting, karena dengan aparatur negara yang profesional maka setiap pekerjaan yang telah direncanakan dapat terlaksana sesuai dengan tujuan

yang telah ditetapkan. Usaha pencapaian tujuan organisasi tidaklah selalu berlangsung dengan mulus, karena mungkin iklim organisasi dapat menghambat seseorang berprestasi dalam pencapaian tujuan organisasi itu. Faktor yang paling menentukan hambatan itu adalah manusianya, karena itu faktor penghambat jalannya roda organisasi harus dicari dari unsur manusia itu sendiri. Pada umumnya Pegawai Negeri Sipil yang memiliki semangat, keterampilan, kecakapan serta kesungguhan dalam melaksanakan tugasnya, kemungkinan besar dapat mencapai prestasi yang tinggi. Pada saat ini tampak pula kecenderungan besar perhatian pada manusia sebagai individu dan makhluk sosial yang berpengaruh dan menentukan produktivitas organisasi.

Dengan demikian dapat dikatakan bahwa adanya iklim organisasi yang baik dan kondusif akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

Dari uraian tersebut diatas, maka secara sistematis dapat digambarkan dengan kerangka pikir sebagai berikut :

Gambar 1.
Kerangka Pikir



2.5 Hipotesis

Berdasarkan kerangka pemikiran di atas maka hipotesis konseptual penelitian dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. H_0 = tidak ada pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab dan semangat tim secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

H_a = ada pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab dan semangat tim secara simultan berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara

2. H_0 = tidak ada pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

H_a = ada pengaruh iklim organisasi berupa tanggung jawab secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara

3. H_0 = tidak ada pengaruh iklim organisasi berupa semangat tim secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara

H_a = Pengaruh iklim organisasi berupa semangat tim secara parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

BAB III

METODE PENELITIAN

3.1 Objek Penelitian

Objek dalam penelitian adalah pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara.

Penelitian dilaksanakan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara dengan perencanaan waktu penelitian selama dua bulan.

3.2 Metode Penelitian

3.2.1 Desain Penelitian

Dalam penelitian ini peneliti memilih jenis penelitian *explanatory research*, penelitian ini melihat pengaruh variable iklim organisasi terhadap kepuasan kinerja pegawai, selanjutnya menguji hipotesis yang telah dirumuskan. Uji hipotesis dibuktikan dengan menggunakan pendekatan kuantitatif.

3.2.2 Definisi Operasional

Variabel bebas dalam penelitian ini adalah Iklim Organisasi sedangkan variable terikat adalah Kepuasan Kerja Pegawai dpada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara. Penelitian ini berdasarkan pada konsep, variabel dan operasional sebagai berikut:

1. Iklim Organisasi

Iklim organisasi adalah suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau kualitas lingkungan organisasi. Oleh karena itu, iklim organisasi dapat dilukiskan dan diukur dalam pengertian dimensi tersebut. Untuk mengukur iklim organisasi terdapat dua dimensi yang digunakan, yaitu :

- a. Tanggung jawab, yaitu dorongan untuk memecahkan problemnya sendiri.

Indikatornya :

- Tingkat kepercayaan pimpinan
- Kedisiplinan

- b. Semangat tim, yaitu perasaan sebagai bagian tim yang berfungsi dengan baik dan memperoleh bantuan dari atasannya jika mengalami kesulitan.

Indikatornya :

- Perhatian pimpinan
- Kerja sama dengan pimpinan dan teman sekerja

2. Kepuasan Kerja

Untuk mengukur kepuasan kerja digunakan lima dimensi yaitu:

- a. Pekerjaan, yaitu kesempatan untuk berkeaktifitas dengan menggunakan ketrampilan dan kemampuan serta kebebasan berekspresi. Indikatornya :

- Kesesuaian pekerjaan dengan karakter pribadi
- Kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan

- b. Imbalan/Bayaran, yaitu persepsi individu tentang kebijakan sistem imbalan dilakukan secara adil. Indikatornya :

- Kepuasan terhadap gaji pokok

- Kepuasan terhadap tunjangan
- Kepuasan terhadap pemberian bonus
- c. Promosi, yaitu suatu kesempatan untuk memperoleh jenjang jabatan tertentu yang lebih tinggi. Indikatornya :
 - Kepuasan terhadap program promosi
 - Kepuasan terhadap objektivitas program promosi
- d. Supervisi, yaitu pengaruh dari perilaku pengawas yang berorientasi pada pekerjaan. Indikatornya :
 - Kepuasan terhadap prosedur pengawasan
 - Kepuasan terhadap pejabat pelaksana pengawasan
- e. Rekan kerja, yaitu dukungan, motivasi, perhatian dan tingkat pemahaman yang ditunjukkan sebagai suatu proses positif dari sebuah interaksi antar sesama pegawai dalam organisasi. Indikatornya :
 - Kepuasan terhadap hubungan baik dengan anggota organisasi
 - Kepuasan terhadap bantuan rekan kerja
 - Kepuasan terhadap penghargaan dari rekan kerja.

Tabel 3.

Definisi Operasional Variabel dan Indikator Iklim Organisasi, Koordinasi dan Kepuasan Kerja

Variabel	Definisi	Dimensi	Indikator
Iklim Organisasi	suatu konsep yang melukiskan sifat subyektif atau	Tanggung jawab	- Tingkat kepercayaan pimpinan - Kedisiplinan

(Litmin dan Stringer dalam Muhammad (2011: 83)	kualitas lingkungan organisasi	Semangat tim	- Perhatian pimpinan - Kerja sama
Kepuasan Kerja Kreitner dan Kinichi dalam Sinambela (2012: 261)	keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana para pegawai memandang pekerjaan mereka.	Pemenuhan kebutuhan	- kesesuaian pekerjaan dengan karakter pribadi - kesesuaian pekerjaan dengan kemampuan
		Perbedaan	- kepuasan terhadap gaji pokok - kepuasan terhadap tunjangan - kepuasan terhadap pemberian bonus.
		Pencapaian nilai	- kepuasan terhadap program promosi - kepuasan terhadap obyektivitas prog.promosi
		Keadilan	- kepuasan terhadap prosedur pengawasan - kepuasan terhadap pejabat pelaksana pengawasan
		Komponen genetik	- kepuasan terhadap hub.baik dengan anggota organisasi lain - kepuasan terhadap bantuan rekan sekerja - kepuasan terhadap penghargaan dari rekan kerja.

3.3 Populasi dan Sampel

Populasi adalah keseluruhan obyek yang menjadi tujuan penelitian, dalam hal ini adalah seluruh pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara yang berjumlah 45 orang. Dengan demikian jumlah populasi adalah 45 orang. Jumlah populasi tersebut dimasukkan secara keseluruhan ke dalam sampel penelitian, karena jumlahnya kurang dari 100 orang.

3.4 Teknik Pengumpulan Data

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden yaitu seluruh pegawai.
2. Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

3.4.1 Instrumen Penelitian

Teknik pengumpulan data yang meliputi data primer dan sekunder dilakukan dengan cara :

1. Kuesioner dilakukan dengan cara membuat daftar pertanyaan yang dilengkapi dengan alternatif jawaban dan dibagikan kepada sejumlah responden baik masyarakat maupun pegawai kelurahan.

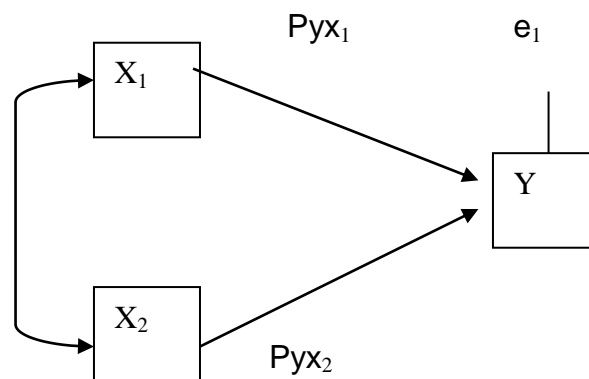
Observasi dilakukan dengan melihat langsung kondisi obyek di lapangan.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas atau keandalan bertujuan untuk mengukur keandalan alat ukur dengan cara memberikan skor yang relatif sama pada seorang responden. Ini dimaksudkan apakah alat pengumpul data pada dasarnya menunjukkan gejala tertentu dari sekelompok individu, walaupun dilakukan terhadap pertanyaan – pertanyaan yang sudah valid. Uji dilakukan dengan menggunakan teknik belah dua dari *Spearman Brown*

3.5 Teknik Analisis Data

Analisis ini dilakukan dengan cara menghubungkan variabel independen yaitu iklim organisasi (X1), koordinasi (X2) dan kepuasan Kerja (Y), pada waktu yang bersamaan. Dari analisis multivariat ini dapat diketahui variabel-variabel mana yang paling besar pengaruhnya terhadap variabel dependen dengan menggunakan analisis jalur.



$$Y = \rho_{YX_1} X_1 + \rho_{YX_2} X_2 + e_1 \dots\dots\dots \text{Sub struktural}$$

Dalam penghitungan dan pengolahan data ini penulis menggunakan bantuan komputer aplikasi SPSS versi 25.

BAB IV

HASIL DAN PEMBAHASAN

4.1 Hasil Penelitian

Penelitian ini bertujuan untuk melakukan analisis dalam pengujian hipotesis penelitian yaitu terdapat pengaruh iklim organisasi (X) terhadap kepuasan kerja (Y) pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara. Sebelum peneliti membahas mengenai hasil pengujian hipotesis menggunakan data olah yang disebarkan peneliti dalam bentuk kuisioner.

4.1.1 Deskripsi Variabel Iklim Organisasi

Kuisioner penelitian dibuat berdasarkan indikator-indikator yang ada pada variabel iklim organisasi yaitu variabel iklim organisasi-tanggung jawab dan iklim organisasi-semangat tim.

Tabel 4.1 Distribusi pendapat responden tentang pekerjaan di kantor didefinisikan secara jelas dan terstruktur

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	1	2
4	Setuju	9	20
5	Sangat Setuju	35	78
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pekerjaan di kantor didefinisikan secara jelas dan terstruktur dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 78% yang menyatakan sangat setuju bahwa pekerjaan di kantor didefinisikan secara jelas dan terstruktur.

Tabel 4.2 Distribusi pendapat responden tentang dalam kantor jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	4
3	Kurang Setuju	1	2
4	Setuju	7	16
5	Sangat Setuju	35	78
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang dalam kantor jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan dapat dilihat bahwa dari 45 responden yang menjawab sebanyak 78% menyatakan bahwa sangat setuju dalam kantor jelas siapa yang mempunyai kewenangan formal untuk mengambil keputusan.

Tabel 4.3 Distribusi pendapat responden tentang kantor ini menentukan standar kinerja tinggi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0

2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	10	22
5	Sangat Setuju	35	78
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kantor ini menentukan standar kinerja tinggi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 78% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara menentukan standar kinerja tinggi.

Tabel 4.4 Distribusi pendapat responden tentang kantor ini menjelaskan prosedur kerja yang jelas

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	2	4
3	Kurang Setuju	7	16
4	Setuju	16	36
5	Sangat Setuju	20	44
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang kantor ini menjelaskan prosedur kerja yang jelas dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian

paling banyak 44% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara menjelaskan prosedur kerja yang jelas.

Tabel 4.5 Distribusi pendapat responden tentang di Kantor segala sesuatunya tidak harus dicek oleh atasan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Kurang Setuju	7	16
4	Setuju	13	29
5	Sangat Setuju	24	53
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang di Kantor segala sesuatunya tidak harus dicek oleh atasan dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 53% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara bahwa segala sesuatunya tidak harus dicek oleh atasan.

Tabel 4.6 Distribusi pendapat responden tentang di Kantor menerapkan disiplin kerja yang tinggi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	2	4
4	Setuju	10	22

5	Sangat Setuju	33	73
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang di Kantor menerapkan disiplin kerja yang tinggi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 73% yang menyatakan sangat setuju bahwa di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara menerapkan disiplin kerja yang tinggi.

Tabel 4.7 Distribusi pendapat responden tentang di Kantor imbalan dan pengakuan mencukupi untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Kurang Setuju	1	2
4	Setuju	12	27
5	Sangat Setuju	31	69
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang di Kantor imbalan dan pengakuan mencukupi untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 69% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara imbalan dan pengakuan mencukupi untuk penyelesaian pekerjaan dengan baik.

Tabel 4.8 Distribusi pendapat responden tentang di Kantor sistem pengembangan karir membantu pegawai terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	10	22
5	Sangat Setuju	35	78
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang di kantor sistem pengembangan karir membantu pegawai terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 78% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara memiliki sistem pengembangan karir yang membantu pegawai terbaik untuk memperoleh jabatan yang lebih tinggi.

Tabel 4.9 Distribusi pendapat responden tentang selama ini pimpinan selalu memberikan perhatian terhadap bawahannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Kurang Setuju	1	2
4	Setuju	8	18
5	Sangat Setuju	35	78
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang selama ini pimpinan selalu memberikan perhatian terhadap bawahannya dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 78% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara memiliki pimpinan selalu memberikan perhatian terhadap bawahannya.

Tabel 4.10 Distribusi pendapat responden tentang selama ini dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit biasanya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sekerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	12	27
5	Sangat Setuju	33	73
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang selama ini dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit biasanya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sekerja dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 73% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara selama ini dalam menyelesaikan pekerjaan yang sulit biasanya mendapatkan bantuan dari atasan dan teman sekerja.

Tabel 4.11 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memberitahu apa yang diharapkan pegawai tentang pekerjaannya

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	3	7
4	Setuju	18	40
5	Sangat Setuju	24	53
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memberitahu apa yang diharapkan pegawai tentang pekerjaannya dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 53% yang menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memberitahu apa yang diharapkan pegawai tentang pekerjaannya.

Tabel 4.12 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong pegawai untuk mematuhi standar prosedur yang ada

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	1	2
3	Kurang Setuju	1	2
4	Setuju	16	36
5	Sangat Setuju	27	60

Total	45	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mendorong pegawai untuk mematuhi standar prosedur yang ada dapat dilihat bahwa dari 45 responden yang menjawab sebanyak 60% menyatakan bahwa sangat setuju bahwa pimpinan mendorong pegawai untuk mematuhi standar prosedur yang ada.

Tabel 4.13 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan memutuskan apa yang seharusnya dilakukan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	3	7
4	Setuju	15	33
5	Sangat Setuju	27	60
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan memutuskan apa yang seharusnya dilakukan dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 60% yang menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan memutuskan apa yang seharusnya dilakukan.

Tabel 4.14 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan menjelaskan bagaimana prosedur pekerjaan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	3	7
4	Setuju	16	36
5	Sangat Setuju	26	58
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan menjelaskan bagaimana prosedur pekerjaan dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 58% yang menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan menjelaskan bagaimana prosedur pekerjaan

Tabel 4.15 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong agar pekerjaan dikerjakan sesuai dengan jadwal

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	5	11
4	Setuju	9	20
5	Sangat Setuju	31	69
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mendorong agar pekerjaan dikerjakan sesuai dengan jadwal dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 69% yang menyatakan sangat setuju bahwa pimpinan mendorong agar pekerjaan dikerjakan sesuai dengan jadwal.

Tabel 4.16 Distribusi pendapat responden tentang pegawai mempertahankan standar prestasi kerja

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	4	9
4	Setuju	15	33
5	Sangat Setuju	26	58
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai mempertahankan standar prestasi kerja dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 58% yang menyatakan sangat setuju bahwa di kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara pegawai mempertahankan standar prestasi kerja.

Tabel 4.17 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan meminta pegawai mengikuti standar peraturan yang berlaku

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0

3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	10	22
5	Sangat Setuju	35	78
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan meminta pegawai mengikuti standar peraturan yang berlaku dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 78% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara pimpinan meminta pegawai mengikuti standar peraturan yang berlaku.

Tabel 4.18 Distribusi pendapat responden tentang pimpinan mendorong untuk memanfaatkan teknologi yang memadai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	17	38
5	Sangat Setuju	28	62
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pimpinan mendorong untuk memanfaatkan teknologi yang memadai dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 62% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara

memiliki pimpinan yang mendorong untuk memanfaatkan teknologi yang memadai.

Tabel 4.19 Distribusi pendapat responden tentang faktor keamanan kerja sangat penting bagi pegawai

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	15	33
5	Sangat Setuju	30	67
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang faktor keamanan kerja sangat penting bagi pegawai dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 67% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara memiliki faktor keamanan kerja yang sangat penting bagi pegawai.

Tabel 4.20 Distribusi pendapat responden tentang tanggung jawab yang kondusif

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Setuju	0	0
2	Tidak Setuju	0	0
3	Kurang Setuju	0	0
4	Setuju	9	20
5	Sangat Setuju	36	80

Total	45	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang tanggung jawab yang kondusif dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 80% yang menyatakan sangat setuju bahwa kantor Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara menerapkan tanggung jawab yang kondusif.

4.1.3 Deskripsi Variabel Kepuasan Kerja Karyawan

Variabel kepuasan kerja karyawan dijelaskan dengan menggunakan indikator variabel yang telah ditentukan sebelumnya. Kuisioner penelitian untuk variabel kepuasan kerja karyawan disusun peneliti dalam bentuk 10 item pernyataan yang akan dijawab oleh responden. Data yang terkumpul diolah menggunakan Microsoft Excel dan *software* SPSS versi 25. Hasil dari jawaban kuisioner seperti pada tabel berikut.

Tabel 4.21 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasakan kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kantor

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	1	2
2	Tidak Puas	1	2
3	Kurang Puas	4	9
4	Puas	13	29
5	Sangat Puas	26	58
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasakan kepuasan setelah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kantor dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 58% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas setelah menyelesaikan pekerjaan yang dibebankan kantor.

Tabel 4.22 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan karakter pribadi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	2	4
3	Kurang Puas	11	24
4	Puas	17	38
5	Sangat Puas	15	33
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan karakter pribadi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak 38% yang menyatakan bahwa pegawai puas terhadap pekerjaan yang diberikan organisasi dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan karakter pribadi.

Tabel 4.23 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan kantor dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	1	2
3	Kurang Puas	0	0
4	Puas	21	47
5	Sangat Puas	23	51
Total		45	100

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap pekerjaan yang diberikan kantor dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 51% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap pekerjaan yang diberikan kantor dimana pekerjaan tersebut sesuai dengan kemampuan.

Tabel 4.24 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap gaji pokok yang diberikan organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	1	2
3	Kurang Puas	6	13
4	Puas	17	38
5	Sangat Puas	21	47

Total	45	100
-------	----	-----

Sumber: Hasil Olahan Data Primer, 2022

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap gaji pokok yang diberikan organisasi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 47% yang menyatakan pegawai sangat puas terhadap gaji pokok yang diberikan organisasi.

Tabel 4.25 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap berbagai tunjangan yang diberikan organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	1	2
3	Kurang Puas	6	13
4	Puas	11	24
5	Sangat Puas	27	60
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap berbagai tunjangan yang diberikan organisasi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian sebanyak 60% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap berbagai tunjangan yang diberikan organisasi.

Tabel 4.26 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap berbagai bonus yang diberikan organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0

2	Tidak Puas	2	4
3	Kurang Puas	14	31
4	Puas	14	31
5	Sangat Puas	15	33
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap berbagai bonus yang diberikan organisasi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 33% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap berbagai bonus yang diberikan organisasi.

Tabel 4.27 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap promosi jabatan yang diprogramkan organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Kurang Puas	0	0
4	Puas	26	58
5	Sangat Puas	19	42
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap promosi jabatan yang diprogramkan organisasi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 58% yang

menyatakan bahwa pegawai merasa puas terhadap promosi jabatan yang diprogramkan organisasi.

Tabel 4.28 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap objektivitas dalam program promosi organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Kurang Puas	0	0
4	Puas	19	42
5	Sangat Puas	26	58
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap objektivitas dalam program promosi organisasi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 58% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap objektivitas dalam program promosi organisasi.

Tabel 4.29 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap prosedur pengawasan yang diberlakukan oleh organisasi

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	2	4
3	Kurang Puas	14	31
4	Puas	14	31
5	Sangat Puas	15	33

Total	45	100
-------	----	-----

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap prosedur pengawasan yang diberlakukan oleh organisasi dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 33% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap prosedur pengawasan yang diberlakukan oleh organisasi.

Tabel 4.30 Distribusi pendapat responden tentang pegawai merasa puas terhadap pejabat/pelaksana pengawasan (supervisi) dalam organisasi ini

No	Pilihan Jawaban	Frekuensi	Persentase
1	Sangat Tidak Puas	0	0
2	Tidak Puas	0	0
3	Kurang Puas	2	4
4	Puas	11	24
5	Sangat Puas	32	71
Total		45	100

Berdasarkan data pada tabel di atas tentang pegawai merasa puas terhadap pejabat/pelaksana pengawasan dalam organisasi ini dapat dilihat bahwa dari 45 pegawai yang menjadi responden penelitian paling banyak sebesar 71% yang menyatakan bahwa pegawai sangat puas terhadap pejabat/pelaksana pengawasan dalam organisasi ini.

4.1.3 Uji Validitas dan Reliabilitas

Uji validitas dilakukan dengan membandingkan nilai r hitung (*corrected item- total correlation*) dengan r tabel dengan kriteria jika nilai r hitung $>$ nilai r tabel maka item dikatakan valid tetapi, jika nilai r hitung $<$ nilai r tabel maka item dikatakan tidak valid. Nilai r tabel didapatkan dari tabel r . Dalam penelitian ini jumlah sampel (n) = 45, maka df yang digunakan = $45-2= 43$ dengan nilai $\alpha = 0,05$, maka didapatkan nilai r tabel = 0,2940. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel iklim organisasi (X).

Tabel 4.31 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi-Tanggung Jawab (X1)

Item	Corrected Item- Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.511	0.2940	Valid
Item 2	0.627	0.2940	Valid
Item 3	0.795	0.2940	Valid
Item 4	0.759	0.2940	Valid
Item 5	0.574	0.2940	Valid
Item 6	0.809	0.2940	Valid
Item 7	0.818	0.2940	Valid
Item 8	0.703	0.2940	Valid
Item 9	0.620	0.2940	Valid
Item 10	0.631	0.2940	Valid

Tabel 4.32 Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi-Semangat Tim (X2)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.895	0.2940	Valid
Item 2	0.871	0.2940	Valid
Item 3	0.936	0.2940	Valid
Item 4	0.911	0.2940	Valid
Item 5	0.732	0.2940	Valid
Item 6	0.953	0.2940	Valid
Item 7	0.547	0.2940	Valid
Item 8	0.795	0.2940	Valid
Item 9	0.681	0.2940	Valid
Item 10	0.382	0.2940	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid. Berikut adalah hasil pengujian validitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel kepuasan kerja karyawan (Y).

Tabel 4.33 Uji Validitas Variabel Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Item	Corrected Item-Total Correlation	r tabel	Kriteria
Item 1	0.686	0.2940	Valid
Item 2	0.800	0.2940	Valid

Item 3	0.737	0.2940	Valid
Item 4	0.792	0.2940	Valid
Item 5	0.729	0.2940	Valid
Item 6	0.779	0.2940	Valid
Item 7	0.723	0.2940	Valid
Item 8	0.793	0.2940	Valid
Item 9	0.779	0.2940	Valid
Item 10	0.433	0.2940	Valid

Dari hasil output di atas, semua item memiliki nilai yang lebih besar dari nilai r hitung maka semua item pertanyaan tersebut adalah valid.

Selanjutnya, pengujian reliabilitas dilakukan dengan melihat nilai *Alpha Cronbach's* dengan kriteria, jika nilai *alpha cronbach's* > 0.6 maka suatu konstruk dikatakan reliabel tetapi apabila nilai *alpha cronbach's* < 0.6 maka suatu konstruk dikatakan tidak reliabel. Berikut adalah hasil pengujian reliabilitas dengan menggunakan bantuan software SPSS untuk variabel iklim organisasi (X) dan variabel Kepuasan Kerja Karyawan (Y).

Tabel 4.34 Uji Reliabilitas Variabel X dan Y

Variabel	Sub Variabel	Cronbach's Alpha	Jumlah Item	Keputusan
Iklim Organisasi (X)	Tanggung Jawab (X1)	0.857	10	Reliabel
	Semangat Tim (X2)	0.930	10	Reliabel
Kepuasan Kerja Karyawan (Y)		0.894	10	Reliabel

Dari hasil output didapatkan nilai alpha > 0.6 maka, dapat dikatakan untuk konstruk iklim organisasi (X) dan kepuasan kerja karyawan (Y) sudah reliabel.

4.1.4 Analisis Jalur

Tabel 4.35 Correlations

	X1_IklimOrganisasiTanggung Jawab	X2_IklimOrganisasiSemangat Tim	Y_KepuasanKerjaKaryawan
X1_IklimOrganisasiTanggung Jawab Pearson Correlation	1	.409	.686
X2_IklimOrganisasiSemangat Tim Pearson Correlation	.409	1	.663

Y_KepuasanKerjaKaryawan	Pearson Correlation	.686	.663	1
-------------------------	---------------------	------	------	---

Berdasarkan tabel 4.35 di atas dapat dilihat nilai korelasi antar variabel. Nilai korelasi bertanda positif menunjukkan bahwa hubungan antara kedua variabel tersebut adalah positif atau berbanding lurus yakni apabila terjadi peningkatan satu variabel akan diikuti oleh peningkatan variabel lain begitu pula sebaliknya. Kemudian dilakukan pengujian secara simultan menggunakan uji *goodness of fit* seperti berikut.

Tabel 4.36 ANOVA^b

Model		F Hitung	Sig.
1	Regression	38.311	.000 ^a

Dari hasil *output* di atas, akan dilakukan uji *goodness of fit*. Tahap-tahap untuk melakukan uji *goodness of fit* adalah sebagai berikut:

1. Merumuskan Hipotesis

Ho : $\rho_{yx1} = \rho_{yx2} = 0$ atau tidak ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (model tidak layak)

H_1 : ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan (model layak)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah Kritik :

- Gagal tolak H_0 bila p-value (sig) $> \alpha$

- H_0 ditolak bila p-value (sig) $< \alpha$

4. Statistik uji (membandingkan signifikan dengan α)

Nilai sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$)

5. Keputusan :

Nilai Sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak

6. Kesimpulan :

Karena Nilai Sig $< \alpha$ ($0.000 < 0.05$) maka H_0 ditolak yakni ada $\rho_{yxi} \neq 0$; 1,2 atau ada pengaruh secara signifikan antara secara bersama-sama antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan. Dari pengujian di atas didapatkan kecocokan antara model dengan data. Sehingga, model analisis jalur layak untuk digunakan.

Tabel 4.37 Model Summary

Model	R	R Square	Adjusted R Square
1	.804 ^a	.646	.629

Berdasarkan tabel di atas dapat dilihat bahwa untuk pengaruh variabel iklim organisasi yang terdiri dari iklim organisasi tanggung jawab (X1) dan iklim organisasi semangat tim (X2) secara simultan berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan sebesar 0.646 atau 64,6%. Kemudian dilakukan pengujian secara parsial seperti berikut.

Tabel 4.38 Pengujian secara Parsial

Model	Standardized Coefficients	T	Sig.
	Beta		
X1_IklimOrganisasiTanggungJawab	.498	4.945	.000
X2_IklimOrganisasiSemangatTim	.459	4.565	.000

Tahap-tahap untuk melakukan uji parsial adalah sebagai berikut:

Uji Koefisien Kompensasi

1. Merumuskan hipotesis

$$H_0 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} = 0$$

(Iklim organisasi tanggung jawab, iklim organisasi semangat tim tidak signifikan)

$$H_1 : \rho_{yx1}, \rho_{yx2} \neq 0$$

(Iklim organisasi tanggung jawab, iklim organisasi semangat tim signifikan)

2. Tingkat signifikansi

Tingkat signifikansi menggunakan $\alpha = 5\%$

3. Daerah kritik

Tolak H_0 , jika $P\text{-value} < \alpha$

4. Statistik Uji

$P\text{-value (sig) Iklim Organisasi Tanggung Jawab(X1)} = 0.000 < \alpha$
(0,05)

$P\text{-value (sig) Iklim Organisasi Semangat Tim (X2)} = 0.000 < \alpha$
(0,05)

5. Kesimpulan

Dari hasil uji di atas maka dapat disimpulkan bahwa variabel iklim organisasi baik itu iklim organisasi tanggung jawab dan iklim organisasi semangat tim signifikan.

4.1.5. Persamaan Analisis Jalur

Tabel 4.39 Korelasi antar Variabel

Hubungan	Koefisien Korelasi	Nilai Sig	Nilai alpha	Kesimpulan
Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan Iklim Organisasi Tanggung Jawab	0.686	0.000	0.05	Nilai Sig < Nilai alpha maka Signifikan

(X1) (r_{yx1})				
Kepuasan Kerja Pegawai (Y) dengan Iklim Organisasi Semangat Tim (X2) (r_{yx2})	0.663	0.000	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan
Iklim Organisasi Tanggung Jawab (X1) dengan Iklim Organisasi Semangat Tim (X2) r_{x1x2})	0.409	0.005	0.05	Nilai Sig< Nilai alpha maka, Signifikan

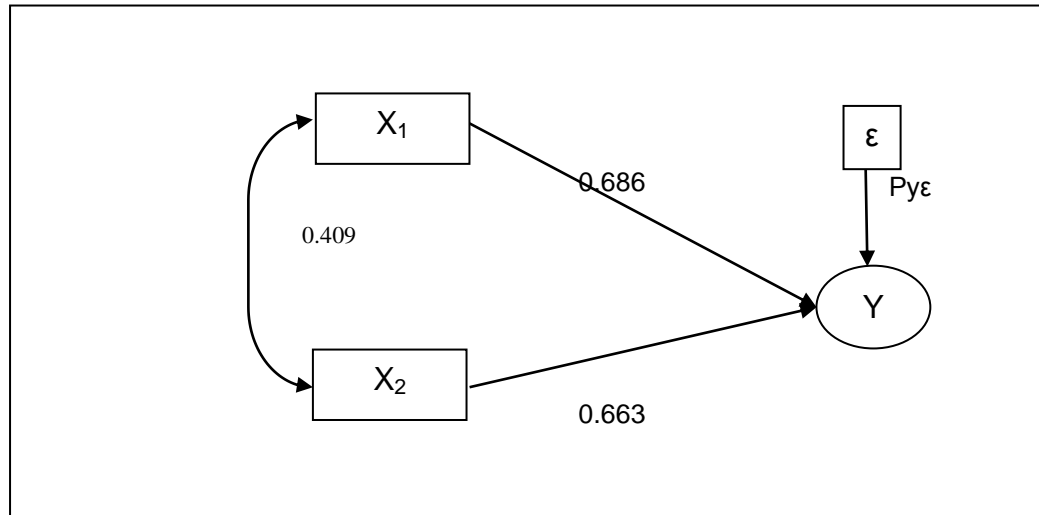
Maka, persamaan analisis jalur yang terbentuk adalah sebagai berikut.

$$Y = \rho_{yx1} X1 + \rho_{yx2} X2 + \rho_{x1x2} + \varepsilon$$

$$Y = 0.686 X1 + 0.663 X2 + 0.409 + \varepsilon$$

4.2.2 Diagram Analisis Jalur

Besarnya koefisien jalur dapat dilihat dimana yang dimasukkan dalam diagram analisis jalur adalah variabel-variabel yang signifikan. Secara singkatnya, nilai koefisien jalur keseluruhan variabel dapat dilihat pada gambar di bawah ini.



Gambar 4.1 Analisis Jalur Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai

Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari variabel yang signifikan berpengaruh yaitu variabel iklim organisasi tanggung jawab (X1).

Tabel 4.40 Pengaruh langsung (X1) Iklim Organisasi Tanggung Jawab terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X1 langsung	pyx1.pyx1	(0.686)(0.686)	0.470
X1 melalui X2	pyx1.rx1x2	(0.686)(0.409)	0.280
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.75

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel iklim organisasi tanggung jawab (X1) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.75 atau 75%. Berikut adalah perhitungan pengaruh langsung dan tidak langsung dari

variabel yang signifikan berpengaruh yaitu variabel iklim organisasi semangat tim (X2).

Tabel 4.41 Pengaruh langsung (X2) Iklim Organisasi Semangat Tim terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Y)

Pengaruh langsung dan tidak langsung			Nilai Kontribusi
X2 langsung	pyx2.pyx2	(0.663)(0.663)	0.439
X2 melalui X1	pyx2.rx2x1	(0.663)(0.409)	0.271
Total Pengaruh X1 terhadap Y.			0.71

Dari tabel di atas dapat dilihat bahwa total pengaruh variabel iklim organisasi semangat tim (X2) terhadap kepuasan kerja karyawan adalah sebesar 0.71 atau 71%.

BAB V

PENUTUP

5.1 Kesimpulan

Berdasarkan hasil analisis data, peneliti dapat menarik kesimpulan bahwa :

1. Variabel iklim organisasi yang terdiri dari variabel iklim organisasi tanggung jawab (X1) dan iklim organisasi semangat tim (X2) secara simultan berpengaruh positif kepada kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 64,6%.
2. Iklim organisasi tanggung jawab (X1) berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 75%.
3. Iklim organisasi semangat tim (X2) berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan di Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kabupaten Gorontalo Utara sebesar 71%.

5.2 Saran

Saran untuk peneliti selanjutnya adalah dapat menambahkan variabel iklim organisasi lain sehingga iklim organisasi tidak hanya diukur dari dimensi tanggung jawab dan semangat tim tapi bisa dari dimensi iklim organisasi yang lainnya.

DAFTAR PUSTAKA

- Azwar, Saifuddin. 2000. *Sikap Manusia*. Pustaka Pelajar, Yogyakarta.
- As'ad, Moh., 2004, *Seri Ilmu Sumber Daya Manusia : Psikologi Industri*, Edisi Ke-empat, Penerbit Liberty, Yogyakarta.
- Debora, 1999, *Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja (Sebuah Studi di Rumah Sakit Suaka Insan, Banjarmasin)*, Tesis, Program Pascasarjana Universitas Brawijaya, Malang.
- Dharma, Agus. 2003. *Manajemen Supervisi*. Cetakan Kelima, RajaGrafindo Persada, Jakarta.
- Dilham, Ami. 2005. *Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pegawai PDAM Tirtanadi Medan*, Tesis, Sekolah Pasca Sarjana USU ; Medan, (Tidak Dipublikasikan).
- Handoko, T. Hani. 2000. *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia*, BPFE, Yogyakarta.
- Lako, Andreas. 2004. *Kepemimpinan dan Prestasi Kerja Organisasi, Isu, Teori, dan Solusi*, Cetakan Pertama, Amara Books, Yogyakarta.
- Mangkunegara, A.A. Anwar Prabu. 2001. *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan*, Remadja Rosdakarya, Bandung.
- _____. 2007. *Evaluasi Prestasi Kerja SDM*, Cetakan Kedua, PT Refika Aditama, Bandung.
- Muhammad, Arni. 2011. *Komunikasi Organisasi*, Cetakan kesebelas, Bumi Aksara, Jakarta.
- Ndraha, Taliziduhu. 2003. *Budaya Organisasi*. Cetakan Kedua, Rineka Cipta, Jakarta.
- Praptini, Yulianti. 2004. *Iklim Organisasi dan Burnout Perawat Rumah Sakit Di Jawa Timur*. Majalah Ekonomi, Tahun XIV, No.3 Desember 2004.
- Pasolong, 2008, *Kepemimpinan Birokrasi*, Alfabeta, Bandung.
- Riduwan, 2012. *Analisis Path*. Alfabeta. Bandung

- Saragih, Ferdinand, dan Akib Haedar. 2004. *Iklim Organisasi Kreatif: Memahami Iklim ORganisasi Sebagai Determinan Kreativitas*. Usahawan, No. 09 TH.XXXIII September.
- Sinambela, Lijan Poltak, 2012. *Kinerja Pegawai. Teori Pengukuran dan Implikasi*. Graha Ilmu: Yogyakarta.
- Sugiyono, 2007. *Statistik untuk Penelitian*, CV. Alfabeta, Bandung.
- Sunarto. 2004. *Perilaku Organisasi*. Penerbit AMUS, Yogyakarta.
- Suntoro, Irawan. 2009. *Pengaruh Budaya Organisasi, Kepemimpinan, Kepuasan Kerja dan Motivasi Kerja Terhadap Prestasi kerja Dosen FKIP Universitas Lampung*. Diakses Tanggal 25 Mei 2010. <http://pustakailmiah.unila.ac.id>
- Sunyoto, Danang. 2012. *Teori, Kuesioner, dan Analisis Data Sumber daya Manusia*. PT. Buku Seru. Yogyakarta.
- Umar, Husein. 2004. *Riset Sumber Daya Manusia Dalam Organisasi*. Cetakan Keenam, PT SUN, Jakarta
- Wahjosumidjo. 2007. *Kepemimpinan Kepala Sekolah, Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya*. Jakarta: PT RajaGrafindo Persada.
- Wahyono, Bambang, 2009, *Pengaruh Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai (Studi Kasus pada Pegawai Kantor Dinas Pekerjaan Umum Cipta Karya Kabupaten Probolinggo)*, Tesis Program Pascasarjana STIEKN Jaya Negara Malang
- Wirawan, 2007, *Budaya dan Iklim Organisasi*, Salemba Empat, Jakarta
- , 2009, *Teori-Teori Kepuasan Kerja*, Student Journalism, Wartawarga <http://wartawarga.gunadarma.ac.id/2009/12/teori-teori-kepuasan-kerja-2>