

**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, IKLIM ORGANISASI
DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI
SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE**

Tesis

**Untuk Memenuhi Persyaratan Memperoleh
Gelar Magister Manajemen**



Diajukan Oleh :

DARMAWAN

2017.MM.2.1179

**PROGRAM STUDI MAGISTER MANAJEMEN
PPS STIE NOBEL INDONESIA
2021**

PENGESAHAN TESIS

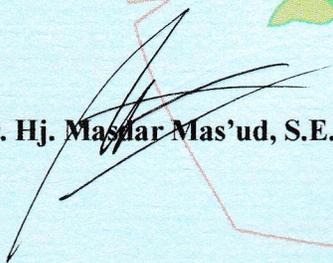
**PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, IKLIM
ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP
KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH
KABUPATEN MAJENE**

Oleh :

**DARMAWAN
2017.MM.2.1179**

Telah dipertahankan di depan penguji
pada tanggal 26 Mei 2021
Dinyatakan telah memenuhi syarat

Menyetujui :
Komisi Pembimbing
Ketua, Anggota,

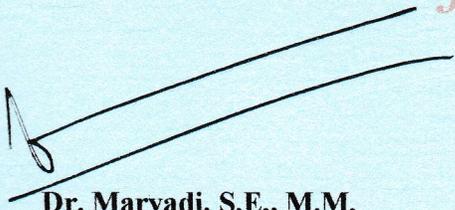

Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E. M.Si.

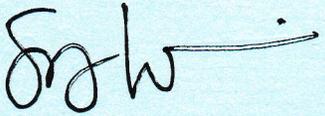

Dr. Asri, S.Pd., M.Pd.

Mengetahui :

**Direktur PPS
STIE Nobel Indonesia,**

**Ketua Program Studi
Magister Manajemen,**


Dr. Maryadi, S.E., M.M.


Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si., Ak., C.A.

PERNYATAAN ORISINILITAS TESIS

Saya yang bertanda tangan di bawah ini menyatakan dengan sebenar benarnya bahwa sepanjang pengetahuan saya, di dalam Naskah Tesis ini tidak terdapat karya ilmiah yang pernah diajukan oleh orang lain untuk memperoleh gelar akademik di suatu Perguruan Tinggi, dan tidak terdapat karya atau pendapat orang lain, kecuali yang secara tertulis dikutip dalam naskah ini dan disebutkan sumber kutipan serta daftar pustaka.

Apabila ternyata di dalam Naskah Tesis ini dapat dibuktikan terdapat unsur-unsur Plagiarisme, saya bersedia Tesis (MAGISTER MANAJEMEN) ini dibatalkan, serta diproses sesuai dengan peraturan perundang-undangan yang berlaku (UU No. 20 Tahun 2003, pasal 25 ayat 2 dan pasal 70).

Makassar, Mei 2021

Mahasiswa Ybs,



DARMAWAN

NIM : 2017.MM.2.1179

MOTTO

“Jadilah seperti karang dilautan yang kuat dihantam ombak dan kerjakanlah hal yang bermanfaat untuk diri sendiri dan orang lain, karena hidup hanya sekali. Ingat hanya pada Allah apapun dan di manapun kita berada kepada Dia-lah tempat meminta dan memohon ...”

KATA PENGANTAR

Assalamualaikum Wr. Wb, Salam Sejahtera, Syalom, Om Swastyastu, Namu Buddaya, dan Salam Kebajikan.

Segala puji bagi Sang Maha Pencipta dan Pengatur Alam Semesta, berkat kasih-Nya sehingga penulis dapat merampungkan tesis ini sebagai salah satu persyaratan dalam menamatkan pendidikan Program Pasca Sarjana STIE Nobel Indonesia Makassar yang berjudul “**Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene**”.

Dalam menyusun tesis ini, Penulis menyadari sepenuhnya bahwa masih terdapat berbagai kekurangan dan kealpaan, oleh karena itu dengan kebesaran hati penulis mengharapkan saran dan masukan dari berbagai pihak. Tidak sedikit kesulitan dan hambatan penulis alami, namun berkat motivasi dan semangat dari keluarga, dosen pembimbing, serta orang terdekat, sehingga penulis mampu merampungkan tesis ini. Oleh karena itu, Sebagai tanda penghargaan penulis mengucapkan terima kasih yang tulus kepada:

1. Ayahanda Darso dan ibunda Hj. Nurjannah, S.Pd, Serta mertua ku Hamsina Ramli yang senangtiasa memberikan support, nasehat, arahan dan doa yang tulus.
2. Istriku Arlina Shaldy dan anak-anakku terkasih yang telah menjadi penyemangat, pemberi senyum, kasih serta meluangkan waktu mendampingi penulis selama mengenyam studi Pasca Sarjana.
3. Saudara dan keluargaku yang telah banyak memberikan bantuan fasilitas serta doa dalam proses perampungan tesis.
4. Bapak **Dr. Maryadi, S.E., M.M.** selaku Direktur Pascasarjana STIE Nobel Indonesia
5. Ibu **Dr. Sylvia Sjarlis, S.E., M.Si. AK., C.A** selaku Ketua Program Studi Magister Manajemen STIE Nobel Indonesia.
6. Ibu **Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, SE. M.Si** selaku Ketua Komisi Pembimbing, dan Bapak **Dr. Asri, S.Pd. M.Pd.**, selaku anggota Komisi Pembimbing. Terima kasih penulis haturkan atas ilmu, waktu, dan dedikasi yang diberikan tanpa pamrih selama membimbing penulis mulai proposal

penelitian hingga tesis. Tanpa bantuan pembimbing, tesis ini tidak akan selesai sesuai dengan yang diharapkan.

7. Seluruh dosen dan staf Pascasarjana STIE Nobel Indonesia yang telah mendidik, mengarahkan, dan membantu penulis selama ini.
8. Rekan-rekan Mahasiswa Pasca Sarjana Angkatan 2017 STIE NOBEL dan Semua pihak yang tidak dapat saya sebutkan satu persatu namanya yang kompak dalam memberikan dukungan dan membagi pengetahuannya kepada penulis dalam penyusunan tesis ini.
9. Sekretaris Daerah Kab. Majene., yang telah memberikan izin, rekomendasi, dan bimbingan kepada penulis guna melakukan penelitian serta pengumpulan data di Sekretariat Daerah Kab. Majene.
10. Para responden yang telah sangat membantu atas terselesaikannya tesis ini, terima kasih.
11. Staf dan pegawai lepas STIE Nobel Makassar, yang telah memberikan masukan dan kerja samanya selama penulis melaksanakan proses belajar di STIE, kiranya Sang Maha Pencipta membalas kebaikan kalian semua. Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Akhirnya, penulis berharap semoga tesis ini dapat berguna dan menjadi inspirasi bagi pembaca sekalian.

Makassar, Mei 2021

Penulis,

ABSTRAK

Darmawan. 2021. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene, dibimbing oleh Masdar Mas'ud dan Asri.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini dilaksanakan pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan waktu penelitian selama 2 bulan. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berjumlah 140 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 140 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Hasil penelitian ini membuktikan bahwa (1) secara parsial terbukti Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene (2) secara simultan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Penelitian ini menghasilkan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,975. Hasil ini berarti bahwa variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 97,5%, dan sisanya 2,5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Kata kunci: *Kompensasi, Pendidikan, Iklim, Organisasi, Prestasi, Kerja, Kinerja, Pegawai*



ABSTRACT

Darmawan. 2021. *The Effect of Compensation, Education, Organizational Climate, and Work Performance on the Performance of Regional Secretariat Employees of Majene Regency, supervised by Masdar Mas'ud and Asri.*

This study aims to determine and analyze the effect of Compensation, Education, Organizational Climate, and Work Performance on the Performance of Regional Secretariat Employees of Majene Regency.

This research was conducted at the Regional Secretariat of Majene Regency with a research time of 2 months. The population in this study were all employees at the Regional Secretariat of Majene Regency, totaling 140 people. Sampling used a saturated sampling technique (census), where all of the population were sampled as many as 140 employees at the Regional Secretariat of Majene Regency.

The results of this study prove that (1) partially proven that Compensation, Education, Organizational Climate and Work Performance affect Employee Performance at the Regional Secretariat of Majene Regency (2) Simultaneously Compensation, Education, Organizational Climate and Work Performance affect the Performance of the Regional Secretariat Employees of the Regency Majene. This study resulted in the value of the coefficient of determination R^2 , or R Square, equal to 0.975. These results mean that the variables of Compensation, Education, Organizational Climate, and Work Performance have a relationship with Employee Performance of 97.5%. Other reasons outside the model explain the remaining 2.5%.

Keywords: *Compensation, Education, Climate, Organization, Achievement, Work, Performance, Employees*



DAFTAR ISI

	Halaman
HALAMAN DEPAN	i
MOTTO	ii
HALAMAN PENGESAHAN	iii
KATA PENGANTAR	iv
ABSTRAK	vi
ABSTRACT	vii
DAFTAR ISI	viii
DAFTAR TABEL	x
DAFTAR GAMBAR	xi
DAFTAR LAMPIRAN	xii
PERNYATAAN ORISINALITAS TESIS	xiii
BAB I PENDAHULUAN	
1.1. Latar Belakang.....	1
1.2. Rumusan Masalah.....	6
1.3. Tujuan Penelitian	7
1.4. Manfaat Penelitian	7
BAB II KAJIAN PUSTAKA	
2.1. Penelitian Terdahulu	9
2.2. Kinerja Pegawai	12
2.3. Kompensasi	21
2.4. Tingkat Pendidikan.....	27
2.5. Iklim Organisasi	33
2.6. Prestasi Kerja.....	39
BAB III KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS	
3.1. Kerangka Konseptual.....	47
3.2. Hipotesis Penelitian	47
3.3. Defenisi Operasional Variabel	49
BAB IV METODE PENELITIAN	
4.1. Pendekatan Penelitian	52
4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian.....	52
4.3. Populasi dan sampel.....	52
4.4. Jenis dan Sumber Data.....	52
4.5. Prosedur Pengumpulan Data	53
4.6. Teknik Analisis Data.....	54

4.7. Uji Hipotesis.....	56
4.8. Uji Asumsi Klasik.....	59
BAB V HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN	
5.1. Hasil Penelitian.....	62
5.2. Pembahasan	90
BAB VI SIMPULAN DAN SARAN	
6.1. Kesimpulan	98
6.2. Saran	98
DAFTAR PUSTAKA	100
LAMPIRAN	103

DAFTAR TABEL

	Halaman
Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden	69
Tabel 5.2. Pendidikan Terakhir Responden	70
Tabel 5.3. Jawaban tiap butir variabel Kompensasi	70
Tabel 5.4. Jawaban tiap butir variabel Pendidikan	71
Tabel 5.5. Jawaban tiap butir variabel Iklim Organisasi	73
Tabel 5.6. Jawaban tiap butir variabel Prestasi Kerja	74
Tabel 5.7. Jawaban tiap butir variabel Kinerja Pegawai	75
Tabel 5.8. Hasil Uji Validitas	77
Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas	78
Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinieritas	80
Tabel 5.11. Hasil Uji Kolmogorv-smirnov	82
Tabel 5.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda	83
Tabel 5.13. Hasil Uji Parsial (Uji T)	85
Tabel 5.14. Hasil Uji Simultan (Uji F)	87
Tabel 5.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2	88
Tabel 5.16. Hasil Uji Variabel Dominan	89

DAFTAR GAMBAR

	Halaman
Gambar 3.1. Kerangka Konseptual	48
Gambar 5.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene ..	66
Gambar 5.2. Uji Heterokedastisitas	81

DAFTAR LAMPIRAN

	Halaman
Lampiran 1. <i>Izin Penelitian</i>	104
Lampiran 2. <i>Kuesioner Penelitian</i>	106
Lampiran 3. <i>Data Responden</i>	112
Lampiran 4. <i>Hasil Output SPSS</i>	121

BAB I

PENDAHULUAN

1.1. Latar Belakang

Bersamaan dengan reformasi dan sistem politik ke arah yang lebih demokratis, berkembang pula pemikiran tentang *Good Governance* (Pemerintah yang baik dan bersih). Pemerintah yang baik merupakan isu yang paling mengemuka dalam pengolahan administrasi publik dewasa ini. Tuntutan yang begitu gencar dilakukan oleh masyarakat kepada pemerintah untuk menyelenggarakan pemerintah yang baik dan bersih adalah sejalan dengan meningkatnya tingkat pengetahuan masyarakat, disamping adanya pengaruh globalisasi.

Pola-pola lama penyelenggaraan pemerintahan tidak sesuai bagi tatanan masyarakat yang telah maju. Oleh karena itu tuntutan akan pemerintahan yang baik merupakan hal yang wajar dan harus direspon oleh pemerintah dengan melakukan perubahan-perubahan yang terarah pada terwujudnya penyelenggaraan pemerintahan yang baik. Seiring dengan itu muncul pula wacana tentang reformasi untuk mewujudkan suatu Indonesia baru yaitu Indonesia yang lebih demokratis, transparan dan adanya supremasi hukum yang merupakan suatu realita yang tidak dapat ditawar- tawar lagi oleh pemerintah baik pusat maupun daerah. Bahkan ada beberapa kalangan mengatakan bahwa menentang reformasi berarti menentang kehendak rakyat. Namun reformasi yang sedang dirintis di negara kita hendaknya dicermati lebih jauh agar sejalan dan berjalan pada koridor konstitusi serta berjalan

secara damai.

Selama ini pemerintahan yang berjalan tujuh puluh tahun lebih dilandasi orientasi politik tertentu berdampak pula pada kinerja aparatur yang sangat buruk. Bahkan hukum tidak lebih dari pada alat untuk melegitimasi kebijakan-kebijakan yang diambil oleh penguasa. Hal ini dapat dilihat berupa program atau kebijakan-kebijakan pembangunan yang semuanya sudah diprogram di pusat (komunikasi satu *arah/Top-Down*) tanpa melihat kebutuhan daerah-daerah saat itu. Selain itu lembaga - lembaga negara sering tumpang tindih atau melakukan penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan dalam menata organisasinya dengan tidak berdasarkan konstitusi yang ada. Belum lagi permasalahan birokrasi ini diwarnai dengan penyimpangan-penyimpangan pelaksanaan administrasi dimana para birokrat dengan cara masing-masing dengan hukum sebagai payung melakukan penyimpangan guna mencapai tujuan yang mereka kehendaki tanpa menjadikan masyarakat sebagai tujuan pokok dari kebijakan yang diambilnya.

Peran strategis Sumber Daya Manusia menekankan bahwa orang-orang di organisasi adalah sumber daya yang penting dan juga investasi organisasi yang besar. Agar Sumber Daya Manusia memainkan peran yang strategis, dia harus berfokus pada masalah-masalah dan implikasi SDM jangka panjang. Sebagai ilustrasi peran strategis pengembang SDM adalah bagaimana mengatasi masalah kekurangan yang ada sekarang, langkah-langkah pengembangan apa yang dilakukan dan berapa kebutuhan SDM yang diinginkan dan jenis kebutuhan apa

yang cocok untuk pekerjaan tertentu. Adanya standar dasar penilaian kinerja SDM akan memperjelas

Seberapa besar kontribusi yang dapat diberikan oleh seorang aparat dalam menjalankan pemerintah. Dengan demikian kinerja dari pegawai kita dapat dinilai. Sering kurang dipahami bahwa kinerja menjadi alat ukur bagi tingkat produktivitas suatu organisasi, khususnya instansi pemerintah. Pengukuran kinerja dianggap bukanlah hasil produk yang dicapai oleh setiap pegawai dalam kondisi seperti ini, tidaklah mustahil jika dikatakan bahwa banyak instansi pemerintah yang mengalami kesulitan dalam mengukur kinerjanya. Ini tidak lain karena seringkali terjadi pandangan bagi sementara pegawai bahwa kinerja tidak mutlak diperlukan. Pegawai hanya menganggap bahwa kinerja hanya diperuntukkan bagi pihak manajemen puncak yang menjadi penanggung jawab organisasi baik pemerintah maupun swasta.

Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Selanjutnya menurut (Martoyo, 2010) mengemukakan bahwa: Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi *employers* maupun *employees* baik yang langsung berupa uang (finansial), maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). (Husain, 2012) mengemukakan bahwa: Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi. Kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi pegawai melalui pemberian balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya

dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai

Pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmaniah dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal. Lebih lanjut Poerwakawatja dalam (Jalaludin, 2011) menguraikan pendidikan sebagai perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalaman dan kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani dan rohani. Pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh pendidik dan peserta didik dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

Iklm organisasi adalah serangkaian keadaan lingkungan kerja yang dirasakan secara langsung atau tidak langsung oleh pegawai (Gomes, 2010). Iklim tersebut mengitari dan mempengaruhi segala hal kerja dalam organisasi. Iklim organisasi terbentuk oleh kumpulan persepsi dan harapan karyawan terhadap sistem yang berlaku. Iklim organisasi adalah sifat lingkungan kerja atau lingkungan psikologis dalam organisasi yang dirasakan oleh para pekerja atau anggota organisasi dan dianggap dapat mempengaruhi sikap dan perilaku pekerja terhadap pekerjaannya. Faktanya secara definitif yang disebut sebagai iklim organisasi itu selalu ada dalam

instansi, dan eksistensinya tidak pernah berkurang sedikitpun. Iklim organisasi senantiasa mempengaruhi seluruh kondisi dasar dan perilaku individu dalam instansi, dan pemimpin adalah faktor paling dominan yang paling mempengaruhi bentuk dari iklim organisasi, sehingga berdampak terhadap faktor-faktor yang mempengaruhi pencapaian tujuan instansi. Salah satu faktor pencapaian tujuan instansi adalah kinerja pegawai.

Berkaitan dengan prestasi kerja, Rahmanto (2017) menyebutkan prestasi kerja atau kinerja sebagai tingkat pelaksanaan tugas yang bisa dicapai oleh seseorang, unit, atau divisi, dengan menggunakan kemampuan yang ada dan batasan-batasan yang telah ditetapkan untuk mencapai tujuan organisasi. Dengan semakin baiknya prestasi kerja pegawai, maka diharapkan kinerja pegawai pun akan semakin meningkat. Tanpa adanya prestasi kerja yang tinggi, mengakibatkan tugas-tugas pekerjaan yang diselesaikan kurang baik. Kurang baiknya pelaksanaan tugas yang dikerjakan oleh pegawai menunjukkan rendahnya prestasi kerja pegawai yang akan mengakibatkan proses pencapaian tujuan organisasi.

Dalam sudut pandang peneliti, telah memahami bahwa dalam merekrut sumber daya manusia yang diperlukan oleh pemerintahan, sebagai instansi pemerintah maka diperlukan kompensasi yang baik yang berarti adil, layak dan wajar. Kompensasi yang adil, layak dan wajar menjadi salah satu komponen pembentukan kinerja pegawai yang baik. Menjalankan kegiatan suatu instansi perlu adanya tingkat pendidikan yang memadai guna memaksimalkan kinerja yang dimiliki dalam menjalankan kegiatan tersebut. Sebagaimana tujuan dari tingkat pendidikan itu sendiri adalah untuk memperbaiki kinerja pegawai yang

dihasilkan melalui sumber daya manusia yang ada dalam suatu instansi baik kualitas kerja yang dihasilkannya. Kemudian setiap organisasi pada dasarnya menginginkan dan menuntut agar seluruh pegawai selalu menyelesaikan pekerjaannya dengan sebaik mungkin, oleh karena itu maka dibutuhkan pegawai yang berprestasi yang dimana hasil kerja yang dicapai seorang pegawai dalam melaksanakan tugas-tugas yang dibebankan kepadanya didasarkan atas kecakapan, pengalaman dan kesungguhan serta waktu, sehingga hal tersebut dapat meningkatkan kinerja pegawai. Iklim Organisasi merupakan bagian dari berbagai kejadian-kejadian dan fenomena yang terjadi dalam lingkungan kerja para pegawai yang merupakan bagian dalam aktivitas manajemen keorganisasian yang menekankan pada unsur sumber daya manusia yang berada pada lingkungan tersebut agar dapat menyesuaikan diri dan mengendalikan Iklim Organisasi yang aman dan nyaman bagi seluruh pegawai dilingkungan kerja. Adanya iklim organisasi yang menyenangkan bagi pegawai maka akan meningkatkan kinerja pegawai.

Berdasarkan uraian latar belakang diatas maka peneliti ingin mencoba mencari kejelasan serta mendapatkan bukti empiris mengenai Kinerja Karyawan yang dituangkan dalam bentuk tesis dengan judul **“Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”**.

1.2. Rumusan Masalah

Berdasarkan latar belakang, maka rumusan masalah penelitian ini

dapat dirumuskan sebagai berikut :

1. Apakah terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene ?
2. Apakah terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene ?
3. Variabel manakah yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah KabupatenMajene?

1.3 Tujuan Penelitian

Adapun tujuan penelitian ini adalah :

1. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara parsial Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene ?
2. Untuk mengetahui dan menganalisis pengaruh secara simultan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene ?

Untuk mengetahui dan menganalisis variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

1.4 Manfaat Penelitian

Manfaat dari penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana mengklasifikasikan teori-teori yang diperoleh, khususnya mengenai Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai, yang dapat menjadikan masukan membangun.

2. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

- a. Diharapkan temuan ini dapat menjadi masukan bagi pejabat pada lingkup Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene yang bertanggung jawab terhadap pembangunan bidang lingkungan hidup di Kabupaten Majene.
- b. Dapat memberikan sumbangan bagi usaha-usaha peningkatan kinerja pegawai bukan saja pada lingkup pada Kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene tapi digunakan pada dinas-dinas lainnya yang ada di Kabupaten Majene.

3. Bagi Akademis

Penelitian ini diharapkan sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk karya ilmiah untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis dan sebagai bahan penilaian sejauh mana mahasiswa/i dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dibangku kuliah dengan merealisasikannya di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademis.

BAB II

KAJIAN PUSTAKA

2.1. Penelitian Terdahulu

1. Monika (2016)

Penelitian berjudul “Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan, Dengan Iklim Organisasi Sebagai Intervening Variable (Studi Kasus pada Karyawan Tetap dari Semua Unit/Bagian PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa Jember-Jawa Timur)”. Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah: 1) kompensasi mempengaruhi iklim organisasi secara positif, 2) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 3) iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 4) iklim organisasi memediasi pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Karyawan Tetap dari semua unit/bagian PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, Jember-Jawa Timur. Teknik Pengambilan sampel menggunakan Proportionate Convenience Sampling. Data diperoleh dengan membagikan kuesioner tentang kompensasi dan iklim organisasi kepada 153 responden. Data mengenai kinerja karyawan diperoleh dengan membagikan penilaian kinerja karyawan kepada atasan langsung dari semua bagian/unit untuk menilai 153 karyawan yang telah menjadi responden. Analisis data menggunakan Path Analysis (model gabungan antara model regresi berganda dan model mediasi). Hasil penelitian menunjukkan 1) kompensasi

mempengaruhi iklim organisasi secara positif, 2) kompensasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 3) iklim organisasi mempengaruhi kinerja karyawan secara positif, 4) iklim organisasi tidak memediasi pengaruh antara kompensasi dan kinerja karyawan pada Karyawan Tetap dari semua unit/bagian PT Cement Puger Jaya Raya Sentosa, Jember-Jawa Timur.

2. Juliana, Lukman Hakim dan Nuryanti Mustari (2015)

Penelitian berjudul “Pengaruh Tingkat Pendidikan Terhadap Kinerja Pegawai Di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang” Adapun tujuan dan kegunaan penelitian ini dilakukan yaitu untuk mengetahui kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang dan untuk mengetahui pengaruh tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang. Jenis penelitian adalah deskriptif kuantitatif. Sedangkan teknik pengumpulan data adalah observasi, studi dokumentasi dan angket. Jumlah responden populasinya 30 orang dan sampel 30 orang pegawai. Yang dipilih secara keseluruhan sehingga memakai sampling jenuh. Hasil penelitian ini menunjukkan ada pengaruh yang signifikan antara tingkat pendidikan terhadap kinerja pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang yang dilihat berdasarkan hasil olahan SPSS. Pada hasil observasi penulis melihat bahwa tingkat pendidikan bermanfaat bagi pegawai di Badan Perencanaan Pembangunan Daerah Kabupaten Enrekang karena sudah menjalankan tugas dan fungsinya sebagai

seorang pelayan publik sehingga kinerja pegawai tersebut terfokus pada tugas dan fungsinya sebagai seorang pegawai.

3. Elfianto dan Yusuf (2015)

Penelitian dengan judul “Pengaruh Penilaian Prestasi Kerja Pegawai terhadap Promosi Jabatan Pegawai di BPS Provinsi Sumatera Barat” Hasil penelitian menunjukkan bahwa penilaian prestasi kerja karyawan memberikan pengaruh terhadap promosi jabatan BPS Provinsi Sumatera Barat. Diperoleh persamaan $Y = 6,757 - 0,044X_1 + 0,043X_2 + e$. Pada uji t untuk variabel bebas kinerja pegawai diperoleh hasil 14,4%. Untuk variabel bebas perilaku kerja diperoleh hasil diperoleh 3,1%. Pada uji F dapat dilihat $F_{hitung} > F_{tabel}$ ($2,798 > 2,393$) dengan tingkat signifikansi 0,067 atau $< 0,1$ akibatnya H_0 ditolak dan H_3 diterima sehingga kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai secara bersama-sama berpengaruh signifikan terhadap promosi jabatan. Nilai koefisien determinasi (*adjusted R²*) sebesar 0,043 artinya 4,3% promosi jabatan dipengaruhi oleh kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai sedangkan 95,7% dipengaruhi oleh variabel lain seperti motivasi kerja, disiplin, kepemimpinan dan variabel lainnya. Hendaknya promosi jabatan dilakukan dengan melihat kinerja pegawai dan perilaku kerja pegawai, bukan hanya dari aspek psikologis seperti kedekatan dengan atasan, aspek pendidikan dan aspek golongan pegawai saja.

4. Daryati (2014)

Penelitian ini berjudul “Pengaruh Motivasi Kerja, Iklim Organisasi, Dan Kompensasi Terhadap Kinerja Pns Di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal”. Tujuan penelitian ini adalah untuk menganalisis pengaruh motivasi kerja, organisasional iklim, dan kompensasi terhadap kinerja pegawai Pemerintah Daerah Tegal. Objek penelitian ini adalah seluruh pegawai Instansi Pemerintah Daerah Tegal. Penelitian ini menggunakan penelitian kuantitatif dengan sampel sebanyak 127 karyawan. Metode analisis yang digunakan dalam penelitian ini adalah regresi linier berganda. Metode pengumpulan data di penelitian ini menggunakan metode sensus. Hasil analisis dan pembahasan yang dilakukan menemukan bahwa : 1. Motivasi kerja berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal. 2. Iklim organisasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal. 3. Kompensasi berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal. 4. Motivasi kerja, iklim organisasi, dan kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal.

2.2. Kinerja Pegawai

2.2.1. Pengertian Kinerja Pegawai

Faktor kritis yang berkaitan dengan keberhasilan jangka panjang organisasi adalah kemampuannya untuk mengukur seberapa baik pegawai-pegawainya berkarya dan menggunakan informasi tersebut guna memastikan

bahwa pelaksanaan memenuhi standar-standar sekarang dan meningkat sepanjang waktu.

Dalam buku Pedoman Penyusunan Pelaporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintah (LAN RI, 2013) dikatakan bahwa Kinerja Instansi Pemerintah adalah gambaran mengenai tingkat pencapaian sasaran ataupun tujuan instansi pemerintah sebagai penjabaran dari visi, misi dan strategi instansi pemerintah yang mengindikasikan tingkat keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan-kegiatan sesuai dengan program dan kebijaksanaan yang ditetapkan.

Hal yang sama dikemukakan oleh Robert L. Mathis dan John H. Jackson (1991), kinerja pada dasarnya adalah apa yang dilakukan atau tidak dilakukan pegawai. Kinerja pegawai adalah yang mempengaruhi seberapa banyak mereka memberi kontribusi kepada organisasi yang antara lain termasuk :

- a) Kuantitas output,
- b) Kualitas output,
- c) Jangka waktu output, d) kehadiran di tempat kerja,
- e) serta sikap kooperatif.

Berdasarkan uraian tersebut maka dapat disimpulkan bahwa kinerja pegawai adalah hasil kerja yang dicapai baik secara kuantitas maupun kualitas sesuai dengan tanggung jawabnya, tidak melanggar hukum dan sesuai moral etika. Pada dasarnya seorang pegawai dalam melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya diharapkan menunjukkan suatu kinerja yang terbaik

yang bisa ditunjukkan oleh pegawai tersebut, selain itu kinerja yang ditunjukkan oleh seorang pegawai tentu saja dipengaruhi oleh berbagai faktor yang penting artinya bagi peningkatan hasil kerja yang menjadi tujuan organisasi atau instansi dimana pegawai tersebut bekerja

2.2.2. Tujuan Kinerja Pegawai

Salah satu penyebab organisasi mengapa melakukan penilaian kinerja adalah dikarenakan penilaian kinerja merupakan alat sebagai bahan untuk evaluasi atas kinerja yang telah dilakukan oleh pegawai yang selanjutnya hasil tersebut digunakan untuk membuat keputusan oleh bidang sumber daya manusia (SDM) guna memperbaiki kinerja pada masa yang akan datang. Adapun tujuan kinerja pegawai menurut Rivai (2019) :

1. Untuk perbaikan hasil kinerja pegawai, baik secara kualitas ataupun kuantitas.
2. Memberikan pengetahuan baru dimana akan membantu pegawai dalam memecahan masalah yang kompleks, dengan serangkaian aktivitas yang terbatas dan teratur, melalui tugas sesuai tanggung jawab yang diberikan organisasi.
3. Memperbaiki hubungan antara personal pegawai dalam aktivitas kerja dalam organisasi.

2.2.3. Faktor-faktor yang mempengaruhi Kinerja Pegawai

Setiap organisasi tentunya mempunyai suatu tujuan, dan untuk mencapai tujuan tersebut tentunya dibutuhkan pegawai yang kompeten dalam

menjalankan tugasnya sebagai abdi Negara. Organisasi pemerintah yang menjalankan roda pemerintahan dalam melaksanakan pembangunan ini dibutuhkan sumber daya manusia yang handal dan memiliki etos kerja yang baik serta memberikan pelayanan yang baik terhadap masyarakat.

Menurut Harbani Pasolong (2008), faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja atau suatu organisasi dapat dijelaskan sebagai berikut:

1. Kemampuan.

Pada dasarnya kemampuan adalah suatu kapasitas individu untuk mengerjakan berbagai tugas dalam suatu pekerjaan. Kemampuan tersebut dapat dilihat dari dua segi yaitu kemampuan intelektual dan kemampuan fisik.

2. Kemauan

Kemauan atau motivasi menurut adalah kesediaan untuk mengeluarkan tingkat upaya yang tinggi untuk tujuan organisasi.

3. Energi

Energi adalah pemercik api yang menyalakan jiwa. Tanpa adanya energi psikis dan fisik yang mencukupi, perbuatan pegawai terhambat.

4. Teknologi

Teknologi dapat dikatakan sebagai tindakan yang dikerjakan oleh individu atau suatu objek dengan atau tanpa bantuan alat atau alat mekanikal untuk membuat beberapa perubahan terhadap objek tersebut.

5. Kompensasi

Kompensasi Adalah sesuatu yang diterima oleh pegawai sebagai

imbalan balas jasa atas kinerja dan bermanfaat baginya.

6. Kejelasan tujuan

Kejelasan tujuan merupakan salah satu faktor penentu dalam pencapaian kinerja. Oleh karena pegawai yang tidak mengetahui dengan jelas tujuan pekerjaan yang hendak dicapai, maka tujuan yang tercapai tidak efisien dan atau kurang efektif.

7. Keamanan

Keamanan pekerjaan adalah sebuah kebutuhan manusia yang fundamental, karena pada umumnya orang menyatakan lebih penting keamanan pekerjaan daripada gaji atau kenaikan pangkat.

2.2.4. Penilaian Kinerja Pegawai

Penilaian kinerja adalah merupakan suatu proses sistematis dan berkesinambungan untuk menilai keberhasilan dan kegagalan pelaksanaan kegiatan sesuai dengan rencana/program, kebijakan, sasaran dan tujuan yang telah ditetapkan dalam mewujudkan visi, misi, strategi instansi pemerintah. Proses ini dimaksudkan untuk menilai pencapaian setiap indikator kinerja guna memberikan gambaran tentang keberhasilan dan kegagalan pencapaian tujuan dan sasaran. Semua organisasi memiliki sarana-sarana formal dan informal untuk menilai kinerja pegawainya. Penilaian kinerja dapat didefinisikan sebagai prosedur apa saja yang meliputi; (1) penetapan standar kerja, (2) penilaian kinerja aktual personal dalam hubungannya dengan standar-standar yang telah ditetapkan organisasi, dan (3) untuk memberikan umpan balik kepada pegawai

dengan tujuan memotivasi setiap personal tersebut untuk menghilangkan atau menghindari penurunan kinerja sehingga kinerja personal dalam organisasi terus meningkat (Gary Dessler, 1997; 2).

Penilaian kinerja adalah tentang kinerja pegawai dan akuntabilitas. Dalam dunia yang bersaing secara global, organisasi-organisasi menuntut kinerja yang tinggi. Sehingga dengan itu, pegawai-pegawai membutuhkan umpan balik atas kinerja mereka sebagai pedoman perilakunya di masa depan. Penilaian kinerja pada prinsipnya mencakup berbagai aspek kualitatif maupun kuantitatif dari pelaksanaan pekerjaan. Penilaian kinerja merupakan salah satu fungsi mendasar personalia; kadang-kadang disebut juga dengan teknik kinerja, penilaian pegawai, evaluasi kinerja, evaluasi pegawai, atau penentuan peringkat personalia. Semua organisasi kemungkinan mengevaluasi atau menilai kinerja dalam beberapa cara. Pada organisasi yang kecil, evaluasi ini mungkin sifatnya informal. Di dalam organisasi-organisasi yang besar, evaluasi atau penilaian kerja kemungkinan besar merupakan prosedur yang sistematis dimana kinerja sesungguhnya dari semua pegawai manajemen profesional, teknis, penjualan dan klerikal dinilai secara formal (Henry, Simamora, 1997 ; 416).

Penilaian kinerja adalah alat yang berfaedah tidak hanya untuk mengevaluasi kerja dari para pegawai, tetapi juga untuk mengembangkan dan memotivasi kalangan pegawai. Sayangnya, penilaian kinerja juga dapat menjadi sumber kerisauan dan frustrasi bagi manajer dan pegawai. Hal ini kerap disebabkan oleh ketidakpastian - ketidakpastian dan ambisiutas diseputar sistem

penilaian kinerja. Pada intinya, penilaian kinerja dapat dianggap sebagai alat untuk menverifikasi bahwa individu - individu memenuhi standar - standar kinerja yang telah ditetapkan. Penilaian kinerja dapat pula menjadi cara untuk membantu individu-individu mengelola kinerja mereka (Henry, Simamora, 1997; 415).

Kinerja dapat dilihat dari berbagai sudut pandang, tergantung kepada tujuan masing-masing organisasi (misalnya, untuk profit ataukah untuk customer satisfaction), dan juga tergantung pada bentuk organisasi itu sendiri (misalnya, organisasi publik, swasta, bisnis, sosial atau keagamaan). Kinerja sering dihubungkan dengan tingkat produktivitas yang menunjukkan risiko input dan output dalam organisasi, bahkan dapat dilihat dari sudut performansi dengan memberikan penekanan pada nilai efisiensi yang dikaitkan dengan kualitas output yang dihasilkan oleh para pegawai berdasarkan berapa standar yang telah ditetapkan sebelumnya oleh organisasi yang bersangkutan (Faustino Cardoso Gomes, 1999 : 159- 160).

Untuk mengetahui efektif atau efisien suatu kegiatan yang dilaksanakan oleh staf/aparat adalah dengan melakukan penilaian melalui pendekatan-pendekatan administratif dengan melakukan perbandingan sebelum dan sesudah kegiatan tersebut dilaksanakan.

Penilaian kinerja (performance appraisal-PA) adalah proses evaluasi seberapa baik pegawai mengerjakan pekerjaan mereka ketika dibandingkan dengan satu set standar, dan kemudian mengkomunikasikannya dengan para pegawai (Robert L. Mathis dan John H. Jackson, 1999 ; 81).

2.2.5. Program Penilaian Kinerja

Penilai adalah atasan langsung dari bawahan yang harus dinilai, karena atasanlah yang sering berhubungan dengan bawahan dan paling mengenalnya. Penilai-penilai penyelia seringkali ditinjau dan disetujui oleh manajemen yang lebih tinggi, karena mempertahankan kendali hirarkis atas proses penilaian. Semakin banyak keterlibatan yang dianggap perlu, proses penilaian dapat dilakukan oleh satu kelompok penilai atau lebih tergantung pada kebutuhan dan ketelitian serta yang diinginkan oleh suatu organisasi. Berbagai survei menunjukkan bahwa terdapat 15 sampai 18 persen dari organisasi bisnis menggunakan kelompok penilai yang terdiri dari pegawai administrasi dan profesional, dimana anggotanya boleh terdiri dari penyelia, teman sejawat dan para bawahan. Jadwal penilaian paling banyak digunakan adalah sistem semester dan tahunan. Para pegawai baru yang sering dinilai oleh para pegawai lama sebagai salah satu bentuk penilaian informal (Edwin B.Flippo, 1995 ; 257-259).

Metode penilaian kinerja menurut Robert L. marthin & John H. Jackson (1999 ; 92 - 101) dapat dilakukan dengan a) Metode Penilaian Kategori oleh Manajer/pimpinan Organisasi; b) Metode Perbandingan dilakukan dengan membandingkan kinerja pegawai dengan yang lainnya oleh pimpinan dengan pemberian peringkat atau distribusi normal (menilai kinerja pegawai didistribusikan dalam suatu kurva berbentuk bel); c) Metode Naratif yaitu penilaian dilakukan secara tertulis oleh pimpinan atau manajer; d) Metode Tujuan/Perilaku dengan melakukan pendekatan penilaian

perilaku dan skala perilaku; e) Metode MBO/Manajemen by objectives mengkhhususkan pada tujuan kinerja yang diharapkan dapat dicapai oleh individu-individu dalam jangka waktu tertentu, yang ditetapkan oleh manajer organisasi.

2.2.6. Indikator Kinerja Pegawai

Indikator kinerja merupakan aspek-aspek yang menjadi ukuran dalam menilai kinerja. Adapun mengenai indikator yang menjadi ukuran kinerja menurut Machmudah, R. (2019). adalah sebagai berikut:

1. Kualitas

Kualitas diukur dari persepsi karyawan terhadap kualitas pekerjaan serta kesempurnaan juga terhadap ketrampilan dan kemampuan karyawan.

2. Kuantitas

Kuantitas merupakan jumlah yang dihasilkan dinyatakan dalam istilah seperti jumlah unit, jumlah siklus aktivitas yang diselesaikan.

3. Ketepatan waktu

Ketepatan waktu merupakan tingkat aktivitas diselesaikan pada awal waktu yang dinyatakan. Dilihat dari sudut koordinasi dengan hasil output serta memaksimalkan waktu yang tersedia untuk aktivitas lain.

4. Tanggung jawab

Tanggung jawab merupakan suatu tingkat dimana karyawan mempunyai komitmen kerja dengan instansi dan tanggung jawab karyawan terhadap kantor.

5. Kemampuan bekerjasama

Kemampuan bekerja sama adalah kemampuan seseorang tenaga kerja untuk bekerja sama dengan orang lain dalam menyelesaikan suatu tugas dan pekerjaan yang telah ditetapkan sehingga mencapai daya guna dan hasil guna yang sebesar-besarnya.

2.3. Kompensasi

2.3.1. Pengertian Kompensasi

Menurut Malayu S.P. Hasibuan (1997:133) Kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang atau barang langsung atau tidak langsung yang diterima pegawai sebagai imbalan jasa yang diberikan oleh organisasi. Selanjutnya menurut Susilo Martoyo dikutip Endang (2012:25) bahwa Suatu kompensasi wujudnya dapat bersifat finansial maupun non finansial yang merupakan wujud penghargaan atas jasa seseorang pada organisasi yang bersangkutan.

Menurut T. Hani Handoko (1995:155) mengemukakan pengertian Kompensasi yaitu: Kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa kerja mereka. Selanjutnya menurut Susilo Martoyo dikutip oleh Endang (2012:36) mengemukakan bahwa Kompensasi merupakan pengaturan keseluruhan pemberian balas jasa bagi employers maupun employees baik yang langsung berupa uang (finansial), maupun yang tidak langsung berupa uang (non finansial). Begitupu Husein Umar (2010:16) mengemukakan bahwa Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, motivasi dan kepuasan kerja para pegawai adalah melalui kompensasi.

Berdasarkan beberapa definisi yang dikemukakan tersebut di atas, maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi merupakan salah satu cara untuk meningkatkan ataupun menurunkan prestasi kerja, kepuasan kerja maupun motivasi pegawai melalui pemberian balas jasa baik dalam bentuk finansial maupun non finansial, sehingga dengan kepuasan yang diperolehnya dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu masalah kompensasi merupakan salah satu faktor yang sangat penting dalam rangka mempertahankan dan meningkatkan kinerja pegawai.

Kompensasi berbentuk uang, artinya kompensasi tersebut dibayar dengan sejumlah uang kartal kepada pegawai yang bersangkutan. Kompensasi berbentuk barang, artinya kompensasi di bayar dengan barang.

Kompensasi dapat diartikan sebagai imbalan seseorang atas pekerjaan atau jasanya. Kompensasi merupakan faktor utama dalam kepegawaian. Kebijakan kepegawaian banyak berhubungan dengan pertimbangan untuk menentukan kompensasi karyawan. Tingkat besar kecilnya kompensasi pegawai sangat berkaitan dengan tingkat pendidikan, tingkat jabatan, dan masa kerja pegawai. Maka dari itu dalam menentukan kompensasi pegawai perlu didasarkan pada penilaian prestasi, kondisi pegawai, tingkat pendidikan, jabatan, dan masa kerja karyawan.

2.3.2. Fungsi Kompensasi

Fungsi Kompensasi Menurut pendapat Susilo Martoyo (1990:100), fungsi-fungsi pemberian kompensasi.

1. Pengalokasian Sumber Daya Manusia Secara Efisien.

Fungsi ini menunjukkan bahwa pemberian kompensasi yang cukup baik pada karyawan berprestasi baik, akan mendorong para karyawan untuk bekerja dengan lebih baik dan ke arah pekerjaan-pekerjaan yang lebih produktif. Dengan kata lain, ada kecenderungan para karyawan yang bergeser atau berpindah dari yang kompensasinya rendah ke tempat kerja yang kompensasinya tinggi dengan cara menunjukkan prestasi kerja yang lebih baik.

2. Penggunaan Sumber Daya Manusia Yang Efisien dan Efektif.

Dengan pemberian kompensasi yang tinggi kepada seorang pegawai mengandung keterkaitan bahwa organisasi akan memanfaatkan tenaga pegawai termasuk dengan seefisien dan seefektif mungkin. Karena dengan aturan begitu, organisasi berhubungan akan mencapai manfaat atau profit semaksimal mungkin. Disinilah produktifitas pegawai amat sangat menentukan.

3. Mendorong Kemantapan dan Kemajuan Ekonomi.

Sebagai dampak distribusi dan penggunaan sumber daya manusia dalam organisasi yang berhubungan secara efisien dan efektif tersebut, sehingga sanggup diharapkan bahwa sistem pemberian kompensasi itu secara langsung dapat membantu kemantapan organisasi, dan secara tidak langsung turut berkontribusi dalam mendorong kemantapan dan kemajuan ekonomi negara secara totalitas.

2.3.3. Tujuan Kompensasi

Menurut Ishak Arep dan Henri Tanjung (2002:125), banyak kasus dimana sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas keluar setelah diperoleh dengan susah payah akibat sistem kompensasi yang tidak menarik, sehingga kompensasi bertujuan bukan hanya untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, tetapi juga untuk mempertahankan sumber daya manusia (SDM) yang berkualitas tersebut.

Sedangkan Menurut Davis dan Werther dalam Mangkupraura (2004:151) tujuan manajemen kompensasi efektif meliputi hal-hal berikut:

4. Memperoleh pegawai yang berkualifikasi.

Kompensasi yang cukup tinggi sangat dibutuhkan untuk memberi daya tarik kepada para pelamar. Tingkat pembayaran harus responsif terhadap suplai dan permintaan pasar kerja karena para pengusaha berkompetisi untuk mendapatkan karyawan yang diharapkan.

5. Mempertahankan karyawan yang ada.

Para karyawan dapat keluar jika besaran kompensasi tidak kompetitif dan akibatnya akan menimbulkan perputaran karyawan yang semakin tinggi.

6. Menjamin keadilan.

Manajemen kompensasi berupaya keras agar keadilan internal dan eksternal terwujud. Keadilan internal mensyaratkan bahwa pembayaran dikaitkan dengan nilai relatif sebuah pekerjaan sehingga pekerjaan yang sama dibayar dengan besaran yang sama. Keadilan eksternal berarti pembayaran terhadap pekerja merupakan yang dapat dibandingkan

dengan perusahaan lain di pasar kerja.

7. Penghargaan terhadap perilaku yang dilakukan.

Pembayaran hendaknya memperkuat perilaku yang diinginkan dan bertindak sebagai insentif untuk perilaku di masa depan, rencana kompensasi efektif, menghargai kinerja, ketaatan, pengalaman, tanggung jawab, dan perilaku-perilaku lainnya. e. Mengendalikan biaya Sistem kompensasi yang rasional membantu perusahaan memperoleh dan mempertahankan para karyawan dengan biaya yang beralasan. Tanpa manajemen kompensasi efektif, bisa jadi pekerja dibayar di bawah upah atau di atas standar.

8. Mengikuti aturan hukum.

Sistem gaji dan upah yang sehat mempertimbangkan faktor-faktor legal yang dikeluarkan pemerintah dan menjamin pemenuhan kebutuhan karyawan.

9. Memfasilitasi pengertian.

Sistem manajemen kompensasi hendaknya dengan mudah dipahami oleh spesialis sumber daya manusia (SDM), manajer operasi, dan para karyawan.

10. Meningkatkan efisiensi administrasi.

Program pengupahan dan penggajian hendaknya dirancang untuk dapat dikelola dengan efisien, membuat sistem informasi sumber daya manusia (SDM) optimal, meskipun tujuan ini hendaknya sebagai pertimbangan sekunder dibandingkan dengan tujuan-tujuan lain.

2.3.4. Jenis-jenis Kompensasi

menurut Yani (2012) ada 3 jenis kompensasi yang dapat diberikan oleh organisasi. Ketiga jenis kompensasi tersebut adalah:

1. Kompensasi finansial secara langsung, yang berupa bayaran gaji atau upah pokok, bayaran prestasi, bayaran insentif (meliputi bonus, komisi, pembagian laba/keuntungan dan opsi saham) dan bayaran tertangguh (seperti program tabungan dan anuitas pembelian saham).
2. Kompensasi finansial tidak langsung, yang berupa program-program proteksi (meliputi asuransi kesehatan, asuransi jiwa, pensiun, asuransi tenaga kerja), bayaran di luar jam kerja (seperti liburan, hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil) dan fasilitas-fasilitas seperti kendaraan, ruang kantor dan tempat parkir.
3. Kompensasi non finansial, yaitu berupa pekerjaan (seperti tugas-tugas yang menarik, tantangan, tanggung jawab, pengakuan dan rasa pencapaian). Lingkungan kerja (seperti kebijakan-kebijakan yang sehat, supervisor yang kompeten, kerabat yang menyenangkan, lingkungan kerja yang nyaman).

2.3.5. Indikator Kompensasi

Menurut Noe dalam Aulia dan Troena (2013) menyatakan bahwa indikator kompensasi terbagi menjadi tiga, yaitu :

1. Upah dan gaji, Imbalan finansial yang dibayarkan kepada karyawan secara teratur seperti tahunan, caturwulan, bulanan dan mingguan.

2. Insentif, merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada karyawan karena kinerjanya melebihi standar yang ditentukan. Dengan mengasumsikan bahwa uang dapat digunakan untuk mendorong karyawan bekerja lebih giat lagi maka mereka yang produktif lebih menyukai gajinya dibayarkan berdasarkan hasil kerja.
3. Tunjangan, Imbalah tidak langsung yang diberikan kepada karyawan, biasanya mencakup asuransi kesehatan, cuti, pensiun, rencana pendidikan, dan rabat untuk produk-produk perusahaan.

2.4. Tingkat Pendidikan

2.4.1. Pengertian Pendidikan

Pendidikan merupakan proses perubahan yang senantiasa dilakukan setiap individu dalam segala aspek kehidupan. Fattah nanang (1996:4) menyatakan bahwa pendidikan adalah : (a) proses seseorang mengembangkan kemampuan, sikap, dan tingkah laku lainnya di dalam masyarakat tempat mereka hidup. (b) Proses sosial yang terjadi pada orang yang dihadapkan pada pengaruh perkembangan kemampuan sosial, kemampuan individu yang optimal.

Rousseau dalam Indira. L, 2012:21) mengemukakan bahwa pendidikan adalah memberi kita pembekalan yang tidak ada pada masa kanak-kanak. Akan tetapi kita membutuhkannya ada waktu dewasa, selanjutnya dalam undang-undang Sistem Pendidikan Nasional no. 2 Tahun 2009 ditegaskan bahwa pendidikan adalah suatu usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran atau latihan guna

memenuhi peranannya di masa mendatang.

Sejalan dengan pengertian tersebut Jalaluddin (1997:14) mengemukakan bahwa pendidikan adalah bimbingan secara sadar dari pendidik terhadap perkembangan jasmaniah dan rohani anak didik menuju terbentuknya manusia yang memiliki kepribadian yang utama dan ideal. Lebih lanjut Poerwakawatja dalam Jalaluddin (1997:14) menguraikan pendidikan sebagai perbuatan dan usaha dari generasi tua untuk mengalihkan pengetahuannya, pengalarnan dan kecakapan serta keterampilannya kepada generasi muda sebagai usaha menyiapkan agar dapat memahami fungsi hidupnya baik jasmani dan rohani.

Menurut Indira. L (2012:24), pendidikan adalah usaha untuk memberikan dan meningkatkan kemampuan peserta didik dalam sikap dan nilai, pengetahuan, kecerdasan, keterampilan, kesadaran ekologi serta kemampuan berkomunikasi di dalam lingkungan hidupnya, sehingga ia akan lebih mampu untuk menghadapi tantangan-tantangan di dalam lingkungannya sepanjang hayat. Sejalan dengan hal diatas dalam Intruksi Presiden Nomor 15/2014 disebutkan bahwa pendidikan adalah segala usaha membina kepribadian dan pengembangan kemampuan manusia Indonesia, jasmani dan rohani yang berlangsung seumur hidup, baik di dalam maupun di luar sekolah. (Anonim, 1990:79).

Bila dikaitkan dengan kinerja pegawai, maka tingkat pendidikan yang dilalui seseorang amat mempengaruhi kinerja seseorang yang bersangkutan sebab tingkat pendidikan merupakan faktor motivasi intern. Seseorang pegawai yang mempunyai pendidikan lebih rendah. Dengan pengetahuan dan

wawasannya yang lebih luas itu ia akan lebih mudah mengerti dan memahami serta mengantisipasi perkembangan organisasi dan tahu apa yang dibutuhkan dari dirinya.

Dari definisi diatas, dapat dipahami bahwa proses berlangsungnya pendidikan merupakan suatu usaha yang dilakukan secara sadar oleh para pendidik terhadap peserta didik yang mengarah pada upaya perubahan pola pikir, tingkah laku, pengembangan dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan. Flippo dalam Hasibuan (1991:76) mengemukakan bahwa pendidikan adalah hubungannya dengan peningkatan pengetahuan umum dan pemahaman atas lingkungan kita secara menyeluruh.

Guna melengkapi pandangan teoritis tentang pengertian pendidikan, maka undang-undang no. 2/2009 menegaskan bahwa pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan , pengajaran, dan/atau latihan guna peranannya dimasa yang akan datang.

Berdasarkan pada uraian di atas dapat dikemukakan bahwa pendidikan adalah suatu proses yang dilakukan secara sadar oleh pendidik dan peserta didik dalam upaya meningkatkan sumberdaya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia, termasuk didalamnya penguasaan teori dan keterampilan memutuskan terhadap persoalan yang menyangkut kegiatan mencapai tujuan.

2.4.2. Latar Belakang Pendidikan

Latar belakang pendidikan merupakan salah satu faktor yang dilihat oleh instansi ketika melaksanakan proses seleksi masuk pegawai. Sumber daya manusia yang memiliki latar belakang tertentu akan terlihat pada saat proses seleksi mengenai bidang yang dikuasainya, sehingga dapat meyakinkan manajer SDM untuk menempatkan orang tersebut pada tempat yang tepat. Selain dipengaruhi oleh latar belakang pendidikan dalam proses penempatan pegawai, prestasi akademik yang pernah diraih juga mempengaruhi beban kerja dan tanggung jawab yang diberikan oleh organisasi.

Safitri (2018) menegemukakan bahwa latar belakang pendidikan dapat dilihat dari dua sisi, yaitu kesesuaian antara bidang ilmu yang ditempuh dan jenjang pendidikan.

2. Jenjang Pendidikan

Menurut Undang-Undang tentang Sistem Pendidikan Nasional No. 20 Tahun 2003, jenjang pendidikan formal adalah suatu tahapan pendidikan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik. Jejang pendidikan terdiri dari :

- a. Pendidikan Dasar, yaitu pendidikan awal sembilan Tahun pertama sekolah, meliputi enam Tahun SD dan dan tiga tahun SMP.
- b. Pendidikan Menengah, adalah pendidikan lanjutan setelah pendidikan dasar, yaitu tingkat SLTA. Pada pendidikan ini sumber daya manusia agar mempersiapkan diri untuk memasuki pasar kerja.

- c. Pendidikan Tinggi, merupakan lanjutan dari pendidikan menengah. Pendidikan ini dilakukan untuk menciptakan sumber daya manusia agar mempunyai kemampuan akademik atau non akademik yang dapat diterapkan dalam hal pekerjaan. Pendidikan tinggi dalam hal ini adalah perguruan tinggi yang berbentuk universitas, akademi, institut, sekolah tinggi, dll.

3. Spesifikasi/ Jurusan Keilmuan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut dan diseleksi, terlebih dahulu instansi terkait melakukan analisis tentang kesesuaian jurusan sumber daya manusia dengan kebutuhan organisasi mengenai spesifikasi-spesifikasi untuk menempati posisi yang dibutuhkan agar sesuai.

2.4.3. Tujuan Pendidikan

Dalam Safitri (2018) Adapun tujuan dari pendidikan adalah sebagai berikut :

1. Tujuan umum pendidikan nasional adalah untuk membentuk manusia pancasila
2. Tujuan institusional adalah tujuan yang menjadi tugas lembaga pendidikan tertentu untuk mencapainya
3. Tujuan kurikuler adalah tujuan studi atau mata pelajaran
4. Tujuan instruksional adalah tujuan materi kurikulum yang berupa bidang. Berupa bahasan atau sub bahasan.

2.4.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi pendidikan

Faktor yang mempengaruhi pendidikan menurut Hasbullah (2001:63) adalah sebagai berikut:

1. Ideologi, semua manusia dilahirkan ke dunia mempunyai hak yang sama khususnya hak untuk mendapatkan pendidikan dan peningkatan pengetahuan dan pendidikan.
2. Sosial Ekonomi, semakin tinggi tingkat sosial ekonomi memungkinkan seseorang mencapai tingkat pendidikan yang lebih tinggi.
3. Sosial Budaya, masih banyak orang tua yang kurang menyadari akan pentingnya pendidikan formal bagi anak-anaknya. d. Perkembangan IPTEK, perkembangan IPTEK menuntut untuk selalu memperbaharui pengetahuan dan keterampilan agar tidak kalah dengan negara maju.
4. Psikologi, konseptual pendidikan merupakan alat untuk mengembangkan kepribadian individu agar lebih bernilai.

2.4.5. Indikator Tingkat Pendidikan

Dalam penelitian ini yang menjadi indikator pendidikan adalah Menurut Tirtahardja (2005:53), indikator tingkat pendidikan terdiri dari :

1. Jenjang Pendidikan

Jenjang pendidikan adalah tahapan pendidikan yang ditemukan berdasarkan tingkat perkembangan peserta didik, tujuan yang akan dicapai dan kemampuan yang dikembangkan.

2. Kesesuaian Jurusan

Kesesuaian jurusan adalah sebelum pegawai direkrut terlebih dahulu instansi terkait menganalisis tingkat pendidikan dan kesesuaian jurusan pendidikan pegawai tersebut agar hadir bisa ditempatkan pada posisi jabatannya yang sesuai dengan kualifikasi pendidikan.

3. Kompetensi

Kompetensi adalah pengetahuan, penguasaan terhadap tugas, keterampilan dan nilai – nilai dasar yang direfleksikan dalam kebiasaan berpikir dan bertindak.

2.5. Iklim Organisasi

2.5.1. Pengertian Iklim Organisasi

Iklim organisasi yang merupakan bagian dari sistem sosial merupakan hal yang penting yang harus diperhatikan oleh perusahaan. karena dengan iklim organisasi yang sehat akan terbentuk pula sistem sosial yang baik. Iklim organisasi berkaitan erat dengan lingkungan, bahkan iklim bisa dikatakan sebagai lingkungan itu sendiri. Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaan mereka. (David dan Newstroom, 1985)

Litwin dan stinger (Santoso, 2002) mengemukakan bahwa iklim organisasi, yaitu suatu set dari sifat-sifat yang dapat diukur dari suatu lingkungan organisasi yang didasarkan pada konsepsi secara kolektif dari orang-orang yang hidup dan bekerja dalam lingkungan organisasi tersebut.

Sedangkan menurut Irsyad (1995) yang dikutip dari pendapat Newell,

bahwa Iklim mencakup keseluruhan sistem kejiwaan dari kelompok manusia atau organisasi yang meliputi persamaan dan sikap terhadap sistem, sub sistem, supra sistem atau sistem lain dari perorangan, tugas-tugas, prosedurprosedur dan konseptualisasi. Iklim menunjukkan kepada hubungan di dalam segala situasi sebagaimana hubungan itu dialami oleh orang-orang di dalam situasi itu. Kekhususan dan keunikan seperti inilah yang membedakannya dengan organisasi lain.

Pandangan lain dari James L. Gibson (1973) mendefinisikan iklim organisasi sebagai “...*a set of properties of the work environment and assumed to be a major force in influencing their behavior on the job*”. Makna yang terkandung dalam definisi tersebut adalah bahwa iklim organisasi sebagai sekumpulan sifatsifat lingkungan kerja yang secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh para pekerja yang bekerja dalam lingkungannya dan dianggap menjadi kekuatan besar yang mempengaruhi perilaku mereka dalam bekerja.

Dari beberapa pendapat yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat ditarik suatu kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah sekumpulan sifat lingkungan kerja sebagai hasil proses interaksi antara individu yang ada didalam organisasi, dimana sifat itu secara langsung maupun tidak langsung dirasakan oleh para pekerja mempengaruhi perilaku mereka didalam menjalankan pekerjaannya.

Iklim yang dimaksud disini adalah iklim menurut persepsi dari para karyawan yang akan mempengaruhi motivasi mereka untuk berprestasi dalam

kerja. Beberapa hal yang perlu diperhatikan agar iklim menjadi menyenangkan menurut Keith Davis (1984) adalah :

1. Kualitas kepemimpinan
2. Tingkat kepercayaan
3. Komunikasi atasan dan bawahan
4. Perasaan pekerjaannya dihargai
5. Tanggung jawab
6. Imbalan yang adil
7. Tekanan pekerjaan
8. kesempatan berkarir.

Demikianlah delapan unsur yang harus benar-benar diperhatikan perusahaan agar bisa menciptakan dan mempertahankan iklim organisasi yang kondusif bagi para karyawannya.

2.5.2. Dimensi Iklim Organisasi

Dari hasil penelitian Campbell dan Beaty serta penelitian Pritchard dan Karasich yang dikutip oleh Wartika (2011) mengidentifikasi sepuluh dimensi iklim organisasi pada tingkat organisasi secara keseluruhan. Kesepuluh dimensi iklim organisasi tersebut dapat diuraikan sebagai berikut :

1. Struktur tugas. Tingkat perincian metode yang dipakai untuk melaksanakan tugas oleh organisasi.
2. Hubungan imbalan-hukuman. Tingkat batas pemberian imbalan tambahan seperti promosi dan kenaikan gaji didasarkan pada prestasi dan jasa dan bukan pada pertimbangan lain seperti senioritas favoritisme dan seterusnya.

3. Sentralisasi keputusan. Batasan-batasan keputusan-keputusan penting dipusatkan pada manajemen atas.
4. Tekanan pada prestasi. Keinginan pihak pekerja organisasi untuk melaksanakan pekerjaan dengan baik dan memberikan sumbangan bagi sasaran karya organisasi.
5. Tekanan pada latihan dan pengembangan. Tingkat batas organisasi berusaha meningkatkan prestasi individu melalui kebiatan pelatihan dan pengembangan yang tepat.
6. Kemampuan versus resiko. Tingkat batas tekanan dalam organisasi menimbulkan perasaan kurang aman dan kecemasan pada para anggotanya.
7. Keterbukaan versus ketertutupan. Tingkat batas orang-orang lebih suka menutupi kesalahan mereka dan menampilkan diri secara baik dari pada berkomunikasi secara bebas dan bekerjasama.
8. Status dan semangat. Perasaan umum diantara para individu bahwa organisasi merupakan tempat bekerja yang baik.
9. Pengakuan dan Umpan balik. Tingkat batas seseorang individu mengetahui apa pendapat atasannya dan manajemen mengenai pekerjaannya secara tingkat batas dukungan mereka terhadap dirinya.
10. Kompetensi dan keluwesan organisasi secara umum. Batas organisasi mengetahui apa tujuannya dan mangejarnya secara luwes dan kreatif. Termasuk juga batas organisasi mengantisipasi masalah, mengembangkan metode baru para pekerja sebelum masalahnya gawat.

2.5.3. Faktor – faktor yang mempengaruhi Iklim Organisasi

Berikut ini penulis menguraikan empat faktor yang mempengaruhi iklim organisasi, yang dikemukakan oleh Richard M. Steers (1985) sebagai berikut:

1. Kebijakan dan praktek manajemen.

Kebijakan dan praktek manajemen merupakan faktor yang mempengaruhi iklim organisasi. Iklim organisasi dapat dijelaskan melalui kombinasi antara nilai dan tujuan manajemen puncak, kebijakan dasar tertentu, implementasi dan juga pelaksanaan dari kebijakan-kebijakan tersebut. Kebijakan dan praktek manajemen merupakan alat bagi pimpinan untuk mengarahkan setiap kegiatan guna mencapai tujuan organisasi.

2. Struktur organisasi.

Struktur menyatakan cara organisasi mengatur sumber daya manusia bagi kegiatan-kegiatan ke arah tujuan. Struktur merupakan cara yang selaras menempatkan manusia sebagai bagian organisasi pada suatu hubungan yang relatif tetap.

3. Teknologi kerja.

Teknologi kerja itu berdasarkan pengetahuan dan peralatan yang dipakai dalam melaksanakan tugas. Teknologi rutin cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dan menjadi kaku, dengan tingkat kepercayaan lebih rendah. teknologi yang lebih dinamis, akan membuat komunikasi lebih terbuka, peningkatan kreativitas, kepercayaan dan tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas dapat tercapai.

4. Lingkungan luar.

Lingkungan luar yang pada umumnya menggambarkan kekuatan yang berada diluar organisasi yang dapat mempengaruhi tujuan organisasi itu sendiri (misalnya kondisi pasar, kondisi ekonomi, dan seterusnya).

2.5.4. Indikator Iklim Organisasi

Menurut Robert Stringer dalam wirawan (2007) untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam indikator yang diperlukan adalah sebagai berikut: *structure, standards, responsibility, recognition, support, and commitment*.

1. Struktur (*structure*). Struktur organisasi merefleksikan perasaan organisasi secara baik dan mempunyai peran dan tanggung jawab yang jelas dalam lingkungan organisasi.
2. Standar-standar (*standards*). Standar dalam suatu organisasi mengukur perasaan tekanan untuk meningkatkan kinerja dan derajat kebanggaan yang dimiliki oleh anggota organisasi dalam melakukan pekerjaan dengan baik.
3. Tanggung jawab (*responsibility*). Tanggung jawab merefleksikan perasaan karyawan bahwa mereka menjadi “bos sendiri” dan tidak memerlukan keputusannya dilegitimasi oleh anggota organisasi lainnya.
4. Penghargaan (*recognition*). Penghargaan mengindikasikan bahwa anggota organisasi merasa dihargai jika mereka dapat menyelesaikan tugas secara baik.
5. Dukungan (*support*). Dukungan merefleksikan perasaan percaya dan saling mendukung yang terus berlangsung diantara anggota kelompok kerja.
6. Komitmen (*commitment*). Komitmen merefleksikan perasaan bangga anggota terhadap organisasinya dan derajat kelayakan terhadap pencapaian

tujuan organisasi.

2.6. Prestasi Kerja

2.6.1. Pengertian Prestasi Kerja

Menurut Anwar Prabu Mangkunegara (2012) “ Motivasi berprestasi dapat diartikan sebagai suatu dorongan dalam diri seseorang untuk melakukan atau mengerjakan suatu kegiatan atau tugas dengan sebaik-baiknya agar mendapatkan prestasi dengan predikat terpuji”.

Hal ini sejalan dengan pendapat Jhonson (2011) yang mengemukakan bahwa “*Achievement motive is impetus to do well relative to some standar of excellence*” Dari pendapat di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa pegawai yang mempunyai motivasi berprestasi tinggi cenderung akan bekerja sebaik-baiknya agar dapat mencapai prestasi kerja dengan predikat terpuji.

Pengertian prestasi kerja menurut Bedjo Siswanto (2001) “Prestasi kerja adalah kinerja yang dicapai seseorang tenaga kerja dalam melaksanakan tugas dan pekerjaan yang diberikan kepadanya”. Sedangkan John M. Schermerhorn (1982) mengemukakan bahwa :”*Performance is a summery of the quantity and quality of contribution made by individual or group to the production purpose of the work unit and organization*”. (Prestasi kerja adalah sebuah ringkasan dari kualitas maupun kuantitas pada penyediaan kontribusi oleh individu atau kelompok untuk tujuan produksi pada unit kerja dan organisasi). Pendapat lain juga dikemukakan oleh Moh. As’ad (1991:48) “Prestasi kerja adalah hasil yang dicapai seseorang menurut

ukuran yang berlaku untuk pekerjaan yang bersangkutan”.

Dari beberapa definisi di atas dapat disimpulkan bahwa prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi. Dalam usaha meningkatkan prestasi kerja karyawan, suatu perusahaan perlu memperhatikan peningkatan peran dari para karyawan sebagai pelaksana pekerjaan. Salah satu proses penting dari organisasi yang dinamis adalah dapat memastikan karyawannya mampu melaksanakan bermacam-macam tugas yang berkaitan dengan kedudukan mereka dan hasil kerja yang tinggi.

2.6.2. Tujuan Prestasi Kerja

Menurut Hasibuan (2011), bahwa tujuan prestasi kerja ada beberapa hal, sebagai berikut :

1. Sebagai dasar dalam pengambilan keputusan yang digunakan untuk promosi, demosi, pemberhentian, dan penetapan besarnya balas jasa.
2. Untuk mengukur prestasi kerja, yaitu sejauh mana pegawai bisa sukses dalam melakukan pekerjaannya.
3. Sebagai dasar untuk mengevaluasi efektivitas sebuah kegiatan di dalam organisasi.
4. Sebagai dasar untuk mengevaluasi program latihan dan keefektifan jadwal kerja, struktur organisasi, gaya pengawasan, kondisi kerja, dan peralatan kerja.
5. Sebagai indikator untuk menentukan kebutuhan akan latihan bagi

pegawai yang berada di dalam organisasi

6. Sebagai alat ukur untuk menentukan motivasi kerja pegawai sehingga dicapai tujuan untuk mendapatkan performance kerja yang baik.
7. Sebagai alat untuk mendorong atau membiasakan para atasan untuk mengobservasi perilaku bawahan supaya dapat diketahui minat dan kebutuhan-kebutuhan bawahannya.
8. Sebagai alat untuk bisa melihat kekurangan atau kelemahan-kelemahan di masa lampau dan meningkatkan pegawai selanjutnya.
9. Sebagai kriteria di dalam menentukan seleksi dan penempatan pegawai
10. Sebagai untuk memperbaiki mengidentifikasi kelemahan-kelemahan pegawai, dengan demikian bisa sebagai bahan pertimbangan agar bisa diikutsertakan dalam program latihan kerja tambahan.
11. Sebagai alat untuk memperbaiki atau mengembangkan kecakapan pegawai
12. Sebagai dasar untuk memperbaiki dan mengembangkan uraian pekerjaan.

2.6.3. Manfaat Prestasi Kerja

Prestasi kerja sangat memiliki manfaat dalam perencanaan maupun mengambil keputusan bagi organisasi. Keputusan tersebut yang berdampak bagi anggota atau organisasi itu sendiri. Menurut Rosidah (2000), bahwa manfaat penilaian kinerja bagi organisasi sebagai berikut :

1. Penyesuaian kompensasi
2. Perbaikan kinerja

3. Kebutuhan latihan dan pengembangan
4. Pengambilan keputusan dalam hal penempatan promosi, mutasi, pemecatan, pemberhentian, dan perencanaan tenaga kerja
5. Untuk kepentingan penelitian kepegawaian
6. Membantu diagnosis terhadap kesalahan desain pegawai

2.6.4. Faktor-faktor yang mempengaruhi Prestasi Kerja

Untuk mencapai prestasi kerja yang tinggi itu tentunya banyak faktor yang mempengaruhi. Richard M. Steers (1985 : 146) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja yaitu :

1. Kemampuan, peringai dan minat seorang pekerja.
2. Kejelasan dan penerimaan atas kejelasan peranan tugas seorang pekerja.
3. Tingkat motivasi kerja.

Sedangkan menurut Stauss dan Sayles (1986:262) faktor-faktor yang mempengaruhi prestasi kerja karyawan adalah :

1. Pengetahuan tentang pekerjaan : pengetahuan teoritis dan keterampilan praktis sehubungan dengan pekerjaan.
2. Pertimbangan : kemampuan untuk memperoleh dan menganalisis faktor serta mengadakan pertimbangan sehat
3. Kemampuan organisasi : efektivitas dalam merencanakan pekerjaan sendiri dan pekerjaan bawahan.
4. Sikap : antusiasme terhadap pekerjaan, loyalitas kepada perusahaan dan atasan, kemampuan menerima kritik dan perubahan dalam kebijakan perusahaan.

5. Dapat diandalkan : dapat dipercaya dalam melaksanakan penugasan dengan teliti dan efektif.
6. Kreativitas : kemampuan untuk menerapkan imajinasi kepada pekerjaan, mengembangkan pencarian-pencarian baru, mengurangi biaya dan lain-lain.
7. Menghadapi orang : kemampuan bergaul dengan orang lain, kemampuan memerintah dan mempengaruhi orang lain.
8. Delegasi : kemampuan menugaskan kerja kepada orang lain dan tanggung jawab.
9. Kepemimpinan : kemampuan merangsang bawahan untuk melaksanakan pekerjaan mereka secara efektif.
10. Efisiensi Pribadi : Kecapatan dan efektivitas dalam melaksankan tugas yang diberikan bawahan. Dari pendapat-pendapat mengenai faktor yang membentuk prestasi kerja di atas dapat ditarik kesimpulan bahwa prestasi kerja karyawan itu dipengaruhi dua faktor yaitu faktor dalam diri karyawan seperti pengetahuan terhadap pekerjaan, kepemimpinan dan menghadapi orang lain. Sedangkan faktor yang datangnya dari luar berkaitan dengan pekerjaan, seperti tanggung jawab, pekerjaan, dan kemampuan berorganisasi.

2.6.5. Indikator Prestasi Kerja

Prestasi kerja memiliki banyak indikator, yang masing-masing mempunyai arti penting. Indikator yang satu tidak lebih penting dari Indikator yang lainnya. Maka dalam proses pengukuran prestasi kerja sebaiknya semua

dimensi diukur dan diberlakukan sama. Meskipun, indikator prestasi kerja dari suatu pekerjaan kepada pekerjaan yang lain bisa berbeda-beda dan tergantung dari uraian pekerjaannya masing-masing, akan tetapi masih dapat ditentukan dimensi-dimensi umumnya. Antara lain disebutkan oleh T.R. Michell (1978) bahwa prestasi kerja mempunyai lima dimensi, yaitu :

1. *Quality of work* (kualitas kerja)
2. *Promptness* (ketepatan waktu)
3. *Initiative* (inisiatif)
4. *Capability* (kemampuan)
5. *Communication* (komunikasi)

Davis dan Wanther (1998) menyebutkan dimensi-dimensi prestasi kerja yang biasa dinilai yaitu *dependability* (ketergantungan), *Attitude* (sikap Kerja), dan *attendance* (kehadiran).

Selanjutnya Keith Davis yang ditambahkan oleh A.A. Anwar Prabu Mangkunegara (2011) menyebutkan dimensi-dimensi lain yang dapat mengukur prestasi kerja, seperti yang penulis ringkas sebagai berikut :

1. Faktor kemampuan. Secara psikologis, kemampuan pegawai terdiri dari kemampuan potensi (IQ) dan kemampuan *reality* (*knowledge + skill*) artinya pegawai yang memiliki IQ di atas rata-rata (IQ 110-120) dengan pendidikan yang memadai untuk jabatannya dan terampil dalam mengerjakan pekerjaan sehari-hari, maka ia akan lebih mudah mencapai prestasi yang diharapkan. Oleh karena itu, pegawai perlu ditempatkan pada pekerjaan yang sesuai dengan keahliannya (*the right man in the*

right place, the right man on the right job). Kemampuan berkaitan dengan pengetahuan dan keahlian yang dimiliki oleh karyawan.

2. Faktor motivasi. Motivasi terbentuk dari sikap (*attitude*) seorang pegawai dalam menghadapi situasi (*situation*) kerja. Motivasi merupakan kondisi yang menggerakkan diri pegawai yang terarah untuk mencapai tujuan organisasi (tujuan kerja). Sikap mental merupakan kondisi mental yang mendorong diri pegawai untuk berusaha mencapai prestasi kerja yang maksimal.
3. Kualitas kerja Mutu /kualitas kerja sangat menentukan baik atau hanya karyawan itu sendiri, untuk karena itu di dalam kegiatan perusahaan yang harus diperhatikan adalah mengenai peningkatan mutu kerja pada karyawan, mutu kerja itu meliputi : ketepatan, keterampilan, ketelitian, dan kerapihan. Itu semuanya harus dimiliki oleh setiap karyawan guna peningkatan prestasi kerjanya.
4. Kuantitas Kerja Setelah kualitas kerja dimiliki oleh karyawan maka karyawan tersebut mempunyai keahlian dan keterampilan yang tinggi atau baik. Dengan mempunyai keahlian yang baik karyawan dapat bekerja sesuai dengan waktu yang telah ditetapkan oleh perusahaan sehingga menghasilkan produk yang berkualitas.
5. Keterandalan Karyawan. Keterandalan sangat diperlukan bagi karyawan di dalam melaksanakan tugasnya karena dengan keterandalan maka karyawan dapat melaksanakan tugasnya dengan baik dan memperhatikan keselamatan didalam bekerja.

6. Sikap Kerja. Sikap merupakan wujud dari tingkah laku, sikap dapat juga dipengaruhi oleh penilaian prestasi kerja itu sendiri, karena apabila karyawan tidak mempunyai sikap yang baik terhadap atasan maupun rekan kerja maka karyawan akan dinilai kurang baik dan itu akan mempengaruhi karirnya dan sekaligus prestasi kerja di dalam perusahaan.

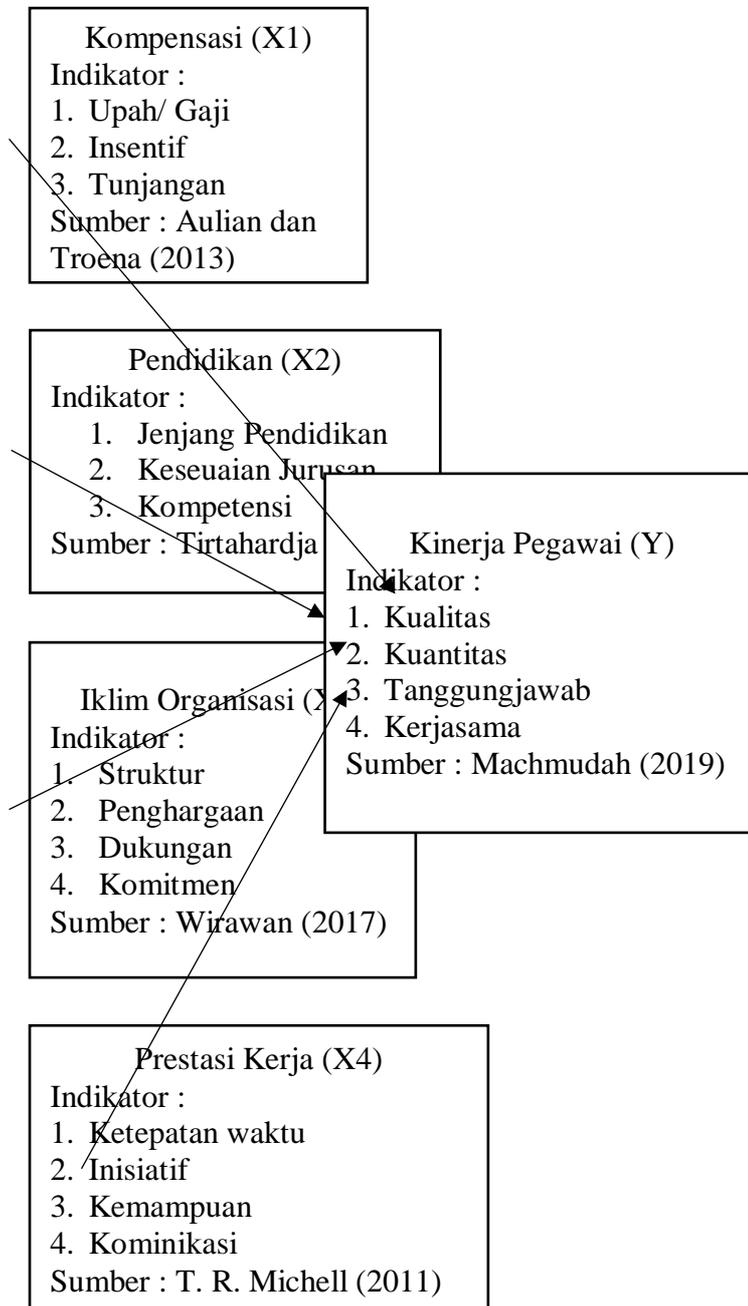
BAB III

KERANGKA KONSEPTUAL DAN HIPOTESIS

3.1. Kerangka Konseptual

Kinerja sebagai suatu proses kerja dari sebuah aktivitas secara keseluruhan, merupakan cerminan sikap, produktivitas, perilaku seorang pegawai. Hal terpenting dari visi, misi, dan strategi organisasi adalah meletakkan kinerja dalam satu bingkai yang sama dan dapat dijalankan dalam kehidupan praktis organisasi. Dengan menundukkan secara bersama-sama, maka organisasi dapat memposisikan dirinya sesuai dengan kondisi yang diinginkan. Dalam kinerja organisasi yang dialami, kinerjanya sangat terkait atau berhubungan dengan produktivitas dan efektivitas. Meskipun demikian, pembatasan kedua istilah di atas terkadang menimbulkan penafsiran ganda, sehingga membutuhkan pengertian secara konseptual dan operasional.

Variabel terikat dalam penelitian ini adalah bahwa kinerja pegawai, sedangkan variabel bebas adalah pemberian kompensasi, pendidikan, iklim organisasi dan prestasi kerja. Semakin tinggi kompensasi yang diberikan kepada pegawai, maka semakin tinggi kinerja pegawai, sebaliknya semakin rendah kompensasi yang diberikan maka akan menurunkan kinerja pegawai. Demikian halnya pendidikan, iklim organisasi dan prestasi kerja. Dari kerangka pemikiran di atas, maka dapat digambarkan kerangka konseptual sebagai berikut :

Gambar 3.1. Kerangka Konseptual

3.2. Hipotesis

Berdasarkan kerangka konseptual yang telah diuraikan sebelumnya, maka dapat dikemukakan beberapa hipotesis penelitian, yaitu :

H1 = Diduga bahwa terdapat pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim

Organisasi dan Prestasi Kerja secara parsial terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

H2 = Diduga bahwa terdapat pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

H3 = Diduga bahwa variabel Prestasi Kerja yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

3.3. Definisi Operasional Variabel

Variabel - variabel dalam penelitian ini terdiri dari variabel- variabel independen dilambangkan dengan (**X**), sedangkan variabel dependen dilambangkan dengan (**Y**) yang variabel-variabelnya adalah sebagai berikut: Kompensasi (**X₁**), pendidikan (**X₂**), Iklim Organisasi (**X₃**), Prestasi Kerja (**X₄**), dan Kinerja Pegawai (**Y**)

Beberapa konsep yang terdapat dalam penulisan ini perlu dijelaskan definisi operasionalnya sebagai berikut :

1. Kinerja Pegawai (**Y**)

Kinerja Pegawai adalah proses secara keseluruhan dari sebuah aktivitas kerja pegawai dalam jangka waktu tertentu, misalnya 1 tahun . Metode yang dipakai dalam penilaian kinerja adalah metode orientasi masa lalu (*past oriented appraisal method*).

Adapun indikator-indikator yang akan diukur mengenai kinerja adalah:

- a. Kualitas

- b. Kuantitas
- c. Tanggungjawab
- d. Kerjasama

2. Kompensasi (X1)

Kompensasi adalah balas jasa yang diterima pegawai dalam bentuk uang dalam hal ini gaji/upah dan tunjangan berupa uang kesehatan atau makan.

Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap :

- a. Upah/ Gaji
- b. Insentif
- c. Tunjangan

3. Pendidikan (X2)

Pendidikan adalah merupakan upaya untuk mengembangkan sumber daya manusia, terutama untuk mengembangkan kemampuan intelektual dan kepribadian manusia. Dalam hal ini pendidikan merupakan suatu proses seorang pegawai yang telah ditempuh dalam meningkatkan pendidikannya sesuai dengan jenjang yang telah di tempuhnya dan dalam melanjutkan pendidikan yang ditempuh baik melalui jalur pendidikan formal maupun informal.

Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap:

- a. Jenjang Pendidikan
- b. Keseuaian Jurusan
- c. Kompetensi

4. Iklim Organisasi (X3)

Iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para pegawai organisasi melakukan pekerjaannya. Iklim organisasi tidak dapat dilihat atau disentuh tetapi iklim ada seperti udara dalam suatu ruangan mengitari dan mempengaruhi segala hal yang terjadi dalam suatu organisasi.

Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap:

- a. Struktur
- b. Penghargaan
- c. Dukungan
- d. Komitmen

5. Prestasi Kerja (X4)

Prestasi kerja merupakan hasil kerja yang dicapai, baik secara kualitas maupun kuantitas oleh seseorang dalam melaksanakan pekerjaan tertentu dalam suatu organisasi.

Adapun indikator-indikator yang diukur adalah tanggapan responden terhadap:

- a. Ketepatan waktu
- b. Inisiatif
- c. Kemampuan
- d. Kominikasi

BAB IV

METODE PENELITIAN

4.1. Pendekatan Penelitian

Dalam penelitian ini, pendekatan penelitian yang digunakan peneliti adalah pendekatan kuantitatif dengan metode survei, yaitu menitikberatkan pada pengujian hipotesis. Pada pendekatan ini data yang digunakan harus terukur dan hasil kesimpulannya dapat digeneralisasikan, dimana metode pendekatan ini dimulai dengan membuat model analisis, identifikasi variabel, definisi variabel, mengumpulkan data primer dan selanjutnya melakukan analisis terhadap hasil penelitian.

4.2. Lokasi dan Waktu Penelitian

Penelitian dilaksanakan pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene dengan waktu penelitian selama 3 bulan.

4.3. Populasi dan Sampel

Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berjumlah 140 orang. Penarikan sampel menggunakan teknik sampling jenuh (sensus), dimana semua populasi dijadikan sampel sebanyak 140 orang pegawai pada Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

4.4. Jenis dan Sumber Data

Jenis data yang dikumpulkan dalam penelitian ini untuk variabel terikat dan variabel bebas menggunakan data kualitatif yang dikuantitatifkan dengan

menganalisa kuesioner yang dibagikan kepada responden dan hasil kuesioner tersebut diberi skor antara 1 sampai dengan 5. Sedangkan sumber data yang diperoleh dalam penelitian ini sesuai dengan jenis datanya, yaitu :

1. Data primer adalah data yang diperoleh dengan cara wawancara langsung kepada responden yang dilengkapi dengan daftar pertanyaan. Jenis data yang dikumpulkan meliputi antara lain : identitas responden, serta hal-hal lain yang berkaitan dengan kondisi kerja pegawai/guru.
2. Data sekunder adalah data yang dikumpulkan dengan cara perolehannya tidak secara langsung dari sumbernya tetapi data yang dikumpulkan melalui studi pustaka dengan mempelajari literatur-literatur, laporan-laporan atau dokumen-dokumen dari divisi kepegawaian yang berkaitan dengan kinerja pegawai/guru.

4.5. Prosedur Pengumpulan Data

4.5.1. Data-data yang Dikumpulkan

Dalam penelitian ini pengumpulan data dilakukan oleh peneliti dengan menggunakan sebagai berikut :

1. Data yang diperoleh langsung dari kuesioner yang disebar dan diisi oleh responden.
2. Data sekunder. Data yang dapat diperoleh dari berbagai buku, jurnal, makalah ilmiah dan dokumentasi yang berkaitan dengan organisasi.

4.5.2. Cara Pengumpulan Data

Pengumpulan data dilaksanakan dengan menyerahkan kuesioner kepada

responden, yaitu pegawai/guru. Informasi tersebut dapat diperoleh melalui :

1. Menyusun daftar pertanyaan yaitu dengan mengajukan sejumlah pertanyaan kepada responden yang sesuai dengan tujuan penelitian.
2. Wawancara, yaitu melakukan tanya jawab langsung dengan responden yang dilakukan secara sistematis berdasarkan kuesioner.
3. Observasi yaitu mengadakan pengamatan langsung kepada organisasi yang menjadi objek penelitian.

4.6. Teknik Analisis Data

4.6.1. Uji Validitas

Pengujian validitas tiap butir digunakan analisis item, yaitu mengkorelasikan skor tiap butir dengan skor total yang merupakan jumlah tiap skor butir setelah dikurangi dengan item yang diuji. Validitas akan dihitung dengan menggunakan total koefisien korelasi dengan taraf signifikan sebesar 0,05 (5%). Adapun rumus yang digunakan adalah :

$$r_{pq} = \frac{(r_{xy})(sb_y) - (sb_x)}{\sqrt{[(sb_x^2) + (sb_y^2) - (r_{xy})(sb_x)(sb_y)]}}$$

dimana :

r_{xy} = Momen tangkar yang baru

r_{pq} = Kofisien korelasi bagian total

sb_x = Simpangan baku skor faktor

sb_y = Simpangan baku skor butir

Perhitungan validitas data ini dioleh dengan program SPSS. Hasil

perhitungan ditunjukkan pada nilai *corrected item total correlation*. Jika nilai *corrected item total correlation* > 0,3 maka item dinyatakan valid. (Solimun, 2014).

4.6.2. Uji Reliabilitas

Menurut Sugiyono (2014 : 120), instrumen yang reliabel berarti instrumen yang bila digunakan beberapa kali untuk mengukur obyek yang sama akan menghasilkan data yang sama. Pengujian reliabilitas instrumen dengan consistency dengan teknik Alpha Cronbach. Model pengukuran yang dimaksud adalah pemeriksaan mengenai reliabilitas dan validitas instrumen. Masrun (2009) menyatakan bahwa bilamana koefisien korelasi antara skor suatu indikator dengan skor total seluruh indikator lebih besar 0,3 ($r > 0,3$), maka instrumen tersebut dianggap valid. Sedangkan untuk memeriksa reliabilitas instrumen metode yang sering digunakan adalah koefisien alpha cronbach. Merujuk pada pendapat Malhotra (1999 : 81), suatu instrumen (keseluruhan indikator) dianggap sudah cukup reliabel bilamana $\alpha > 0,6$.

4.6.3. Regresi Linier Berganda

Menurut Joseph Hair (Sugiyono, 2019) analisis regresi linear berganda pada dasarnya adalah studi mengenai ketergantungan variabel dependen (terikat) dengan satu atau lebih variabel independen (variabel penjelas atau bebas), dengan tujuan untuk mengestimasi rata-rata populasi atau nilai rata-rata variabel dependen berdasarkan nilai variabel independen yang diketahui. Adapun rumus persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$Y = b_0 + b_1X_1 + b_2X_2 + b_3X_3 + b_4X_4 + e$$

Dimana :

Y	=	Kinerja pegawai
X1	=	Kompensasi
X2	=	Pendidikan
X3	=	Iklm Organisasi
X4	=	Prestasi Kerja
b ₀	=	Konstanta
b ₁₋₄	=	Koefisien regresi
e	=	Residual atau randomerror

Untuk mengetahui besar kontribusi variabel bebas terhadap variabel terikat, digunakan koefisien determinasi (R^2). Adapun koefisien determinasi adalah :

$$R^2 = \frac{SSR}{SS\ Total}$$

dimana:

$$\text{Jumlah kuadrat regresi} = SS\ Total - SSE$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SS\ Total = \sum (Y - \bar{Y})^2$$

$$\text{Jumlah kuadrat total} = SSE = \sum (Y - \hat{Y})^2$$

4.7. Uji Hipotesis

4.7.1. Uji F

Melakukan uji F tujuannya untuk menguji tingkat keberartian dari variabel bebas secara bersama-sama (simultan) terhadap variabel terikat, yaitu:

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_0 : b_{1-4} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara bersama-sama (simultan) dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai F_{tabel} dengan *degree of freedom* (df) sebesar $(n-k-1)$
- Menentukan besarnya nilai F_{hitung} dengan menggunakan rumus :

$$F_{\text{hitung}} = \frac{MSR}{MSE} = \frac{MSR}{S^2}$$

dimana : MSR = Mean Squared Regression

MSE = Mean Squared Residual

- Membandingkan nilai F_{hitung} dan F_{tabel}

Jika $F_{\text{hitung}} > F_{\text{tabel}}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a

Jika $F_{\text{hitung}} < F_{\text{tabel}}$ maka H_0 diterima dan

menolak H_a

4.7.2. Uji t

Melakukan uji t, dimana tujuannya untuk menguji tingkat keberartian pengaruh variabel bebas secara parsial. Langkah yang ditempuh, yaitu :

- Menentukan Hipotesis

$H_0 : b_{1-4} = 0$, dimana artinya tidak ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

$H_0 : b_{1-4} \neq 0$, dimana artinya ada pengaruh secara parsial dari variabel bebas (independen) terhadap variabel terikat (dependen).

- Menentukan *level of significant* (α) sebesar 5% dan menentukan nilai t dengan *degree of freedom* (df) sebesar $(n-k-1)$
- Menentukan besarnya nilai t hitung dengan menggunakan rumus :

$$t_{hitung} = \frac{bk}{sb}$$

dimana: bk = koefisien regresi variabel b_{1-4}

sb = standar deviasi dari estimasi b_{1-4}

- Membandingkan nilai t_{hitung} dan t_{tabel}
- Jika $t_{hitung} > t_{tabel}$ maka H_0 ditolak dan menerima H_a
- Jika $t_{hitung} < t_{tabel}$ maka H_0 diterima dan menolak H_a

4.7.3. Uji β

Uji beta yaitu untuk menguji variabel-variabel bebas/independen (X) yang mempunyai pengaruh paling dominan terhadap variabel terikat/independen (Y) dengan menunjukkan variabel yang mempunyai koefisien beta standardized tertinggi.

4.8. Uji Asumsi Klasik

Menurut Gujarati (1997), mengatakan bahwa penggunaan analisis dengan persamaan regresi linear berganda dari beberapa variabel bebas terhadap variabel terikatnya menuntut adanya beberapa asumsi klasik agar diperkirakan tidak bias. Adapun asumsi-asumsi yang harus dipenuhi dalam uji asumsi klasik adalah:

4.8.1. Uji Multikolinearitas

Uji multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antar variabel bebas (Ghozali, 2012). Model regresi yang baik seharusnya tidak terjadi korelasi di antara variabel bebas. Jika variabel bebas saling berkorelasi, maka variabel-variabel ini tidak ortogonal. Variabel ortogonal adalah variabel bebas yang nilai korelasi antar sesama variabel bebas sama dengan nol. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya multikolinearitas di dalam model regresi dapat dilihat dari 1) nilai tolerance dan lawannya., 2) *Variance Inflation Factor* (VIF) kedua ukuran ini menunjukkan setiap variabel manakah yang dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Dalam pengertian sederhana setiap variabel bebas menjadai variabel terikat dan digres terhadap variabel bebas lainnya. Tolerance mengukur variabilitas variabel bebas yang terpilih yang tidak dapat dijelaskan oleh variabel bebas lainnya. Jadi nilai tolerance yang rendah sama dengan nilai VIF tinggi (karena $VIF=1/tolerance$) dan menunjukkan adanya kolinieritas yang tinggi. Nilai cutoff yang umum dipakai adalah nilai tolerance 0,10 atau sama dengan VIF di atas 10. Setiap peneliti harus menentukan tingkat kolinieritas yang masih dapat

dia tolerir. Sebagai misal nilai tolerance 0,10 sama dengan tingkat multikolinieritas 0,95.

4.8.2.Uji Heteroskedastisitas

Uji heteroskedastisitas adalah untuk mengetahui apakah variabel pengganggu dalam persamaan regresi mempunyai varian yang sama atau tidak. Heteroskedastisitas terjadi sebagai akibat ketidaksamaan data, terlalu bervariasi nilai data yang diteliti. Dalam penelitian ini uji heteroskedastisitas, menggunakan cara yang paling sering digunakan dalam menentukan apakah suatu model terbebas dari masalah heteroskedastisitas atau tidak yaitu hanya dengan melihat pada grafik Scatter Plot yaitu dengan melihat pola titik-titik pada scatter plots regresi. metodenya adalah dengan membuat grafik plot atau scatter antara “Standardized Predicted Value (ZPRED)” dengan “Studentized Residual (SRESID)”. Ada tidaknya pola tertentu pada grafik scatterplot antara SRESID dan ZPRED adalah sumbu Y dimana sumbu Y yang telah diprediksi dan Sumbu X adalah Residual. Dengan dasar pengambilan keputusan sebagai berikut.

1. H_0 : Tidak ada gejala heteroskedastisitas apabila tidak ada pola yang jelas, seperti titik-titik menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y.
2. H_a : Ada gejala heteroskedastisitas apabila ada pola tertentu yang jelas, seperti titik-titik membentuk pola tertentu yang teratur (bergelombang, melebar kemudian menyempit).

4.8.3.Uji Normalitas

Cara untuk menentukan normalitas dapat dilakukan dengan melihat histogram yang membandingkan antara data observasi dengan distribusi yang mendekati distribusi normal. Selain itu metode yang lebih handal adalah dengan melihat *normal probability plot* yang membandingkan distribusi kumulatif dari data sesungguhnya dengan distribusi kumulatif dari distribusi normal.

BAB V

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

5.1. Hasil Penelitian

5.1.1. Gambaran Umum Obyek Penelitian

Kabupaten Majene merupakan salah satu bagian wilayah administratif dari Provinsi Sulawesi Barat yang pembentukannya ditetapkan dengan Undang-Undang Nomor 26 Tahun 2004 tentang Pembentukan Provinsi Sulawesi Barat (Lembaran Negara Republik Indonesia Tahun 2004 Nomor 104, Tambahan Lembaran Negara Republik Indonesia Nomor 4421). Kabupaten Majene memiliki andalan di sektor Pertanian, Kehutanan, dan Perikanan dengan kekhususan dan pangsa pasar tersendiri yang memberikan posisi yang cukup strategis bagi perkembangan perekonomian dan pembangunan.

1. Kondisi Geografis Kabupaten Majene

Secara geografis, Kabupaten Majene terletak pada $2^{\circ} 38' 45''$ – $3^{\circ} 38' 15''$ Lintang Selatan dan antara $118^{\circ} 45' 00''$ – $119^{\circ} 4' 45''$ Bujur Timur. Kabupaten Majene terletak di pesisir barat Pulau Sulawesi, yang berhadapan langsung dengan Selat Makassar dan Pulau Kalimantan. Sebesar 95% dari total wilayah perairan Kabupaten Majene masuk dalam alur pelayaran Selat Makassar, yang menghubungkan Samudera Hindia dan Laut Cina Selatan masuk memanjang dari Selatan ke Utara. Jarak Kabupaten Majene ke ibukota Propinsi Sulawesi Barat

kurang lebih 146 km. Letak geografis Kabupaten Majene berada dalam jalur lintas barat Pulau Sulawesi yang menghubungkan Sulawesi Selatan, Sulawesi Barat, dan Sulawesi Tengah. Secara kondisi Geomorfologi Kabupaten Majene berada pada ketinggian (5 – 1.327) meter dari permukaan laut. Berdasarkan keadaan bentang alamnya terdiri atas satuan 4 morfologi yaitu : Satuan Morfologi Pegunungan, satuan ini menempati Pegunungan Manatattuang; Satuan Morfologi Perbukitan terletak di Daerah Banggae dan Pamboang; Satuan Morfologi Karst menempati daerah pantai selatan dan utara (Daerah Tubo) dan Satuan Morfologi Pedataran menempati pesisir pantai barat.

Klasifikasi ketinggian wilayah Kabupaten Majene dari permukaan air laut mulai dari 0-25 m sampai diatas 1.000 meter. Berdasarkan kelas ketinggian muka laut yang tersebar pada umumnya tergolong kelas ketinggian 100-500 meter yakni 38,69% dan ketinggian 500-1000 meter yakni 35,98% dari total keseluruhan wilayah kabupaten.

2. Visi dan Misi Kabupaten Majene

“MAJENE PROFESIONAL, PRODUKTIF & PROAKTIF”

Misi untuk mewujudkan visi tersebut ditetapkan sebagai berikut :

- a. Mewujudkan sumber daya manusia dan masyarakat Kabupaten Majene yang berkualitas;
- b. Mewujudkan kesejahteraan sosial masyarakat;
- c. Mewujudkan optimalisasi pemanfaatan sumber daya alam bidang pertanian, perikanan kelautan dan pariwisata;

- d. Memperkuat dan meningkatkan pertumbuhan perekonomian kerakyatan dengan mengoptimalkan potensi daerah yang didukung oleh kemandirian masyarakat;
- e. Meningkatkan pembangunan infrastruktur bagi percepatan aspek-aspek pembangunan;
- f. Supremasi hukum dalam menciptakan pemerintahan yang bersih dan profesional dengan peningkatan kapasitas aparatur didasarkan pada nilai-nilai kebenaran dan berkeadilan.

3. Tugas dan Fungsi Sekretariat Daerah

Sekretaris Daerah mempunyai tugas pokok membantu Kepala Daerah menyelenggarakan kewenangan pemerintah, pembangunan dan pembinaan masyarakat, kerjasama, pembinaan administrasi, organisasi dan tatalakasana serta menyusun kebijakan dan mengkoordinasikan dinas daerah dan lembaga teknis daerah.

Dalam menyelenggarakan tugas pokok, Sekretaris Daerah mempunyai fungsi memimpin koordinasi pelaksanaan program kegiatan pemerintah daerah, meliputi:

- a. Perumusan kebijakan pemerintahan;
- b. Penyelenggaraan administrasi Pemerintah;
- c. Pengelolaan sumber daya aparatur, keuangan, prasarana, dan sarana pemerintah daerah;
- d. Pembinaan penyelenggaraan pemerintahan dan memantau perkembangan penyelenggaraan pemerintahan;

- e. Pembinaan pelaksanaan pembangunan dan memantau perkembangan penyelenggaraan pembangunan dan perekonomian;
 - f. Pembinaan kemasyarakatan serta memantau penyelenggaraan pembinaan kemasyarakatan;
 - g. Pelaksanaan peraturan perundang-undangan dan pembinaan hukum;
 - h. Penyusunan dan pelaksanaan kebijakan kerjasama antar daerah dan antar lembaga;
 - i. Penyusunan anggaran serta memantau pelaksanaan penyelenggaraan anggaran;
 - j. Pelaksanaan tugas dan fungsi organisasi perangkat daerah lainnya;
 - k. Pelaksanaan hubungan masyarakat dan hubungan antar lembaga;
 - l. Pelaksanaan tugas lain yang diberikan oleh Bupati
4. Struktur Organisasi

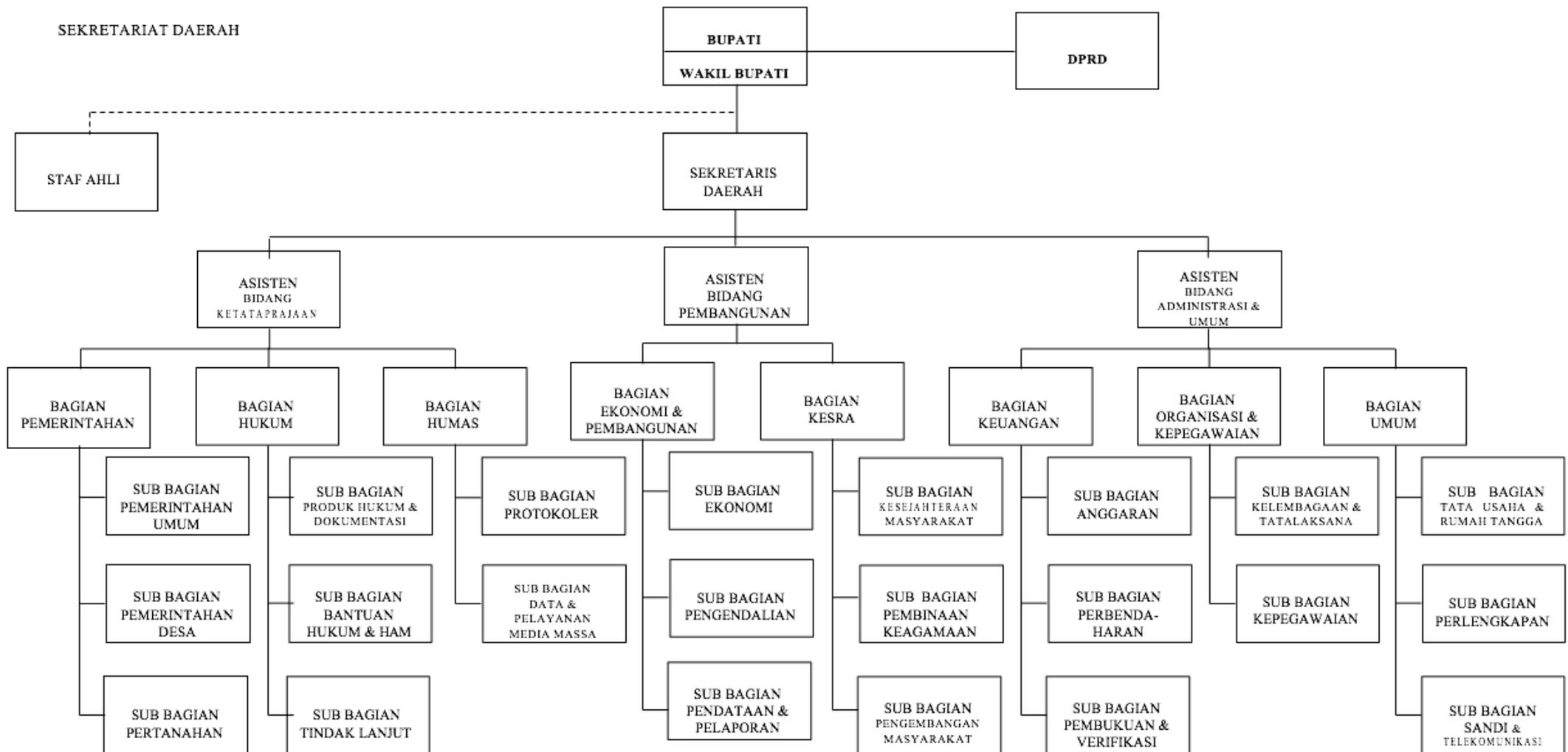
Struktur Organisasi Sekretariat daerah pemerintah kabupaten Majene dapat dilihat pada Gambar 5.1. yang merupakan kutipan Peraturan Daerah Kabupaten Majene :

Nomor : 12 Tahun 2008

Tanggal : 18 November 2008 Tentang

Tentang pembetuntukan organisasi dan tata kerja sekretariat daerah dan sekretariat DPRD kabupaten Majene

Gambar 5.1. Struktur Organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene



5. Susunan Organisasi

Susunan organisasi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene terdiri dari :

- a. Sekretaris Daerah;
- b. Asisten Bidang Pemerintahan, terdiri dari:
 - o Bagian Pemerintahan, terdiri dari:
 - Sub Bagian Pemerintahan Umum;
 - Sub Bagian Bina Wilayah;
 - Sub Bagian Otonomi Daerah.
 - o Bagian Hukum, terdiri dari:
 - Sub Bagian Produk Hukum dan Dokumentasi;
 - Sub Bagian Bantuan Hukum dan HAM;
 - Sub Bagian Tindak Lanjut.
 - o Bagian Hubungan Masyarakat, terdiri dari:
 - Sub Bagian Protokoler;
 - Sub Bagian Data dan Pelayanan Media Massa;
 - Sub Bagian Pelayanan Informasi.
- c. Asisten Bidang Ekonomi dan Pembangunan;
 - o Bagian Ekonomi dan Pembangunan, terdiri dari:
 - Sub Bagian Pendataan dan Pelaporan;
 - Sub Bagian Ekonomi;
 - Sub Bagian Pengendalian.
 - o Bagian Kesejahteraan Rakyat , terdiri dari:
 - Sub Bagian Kesejahteraan Masyarakat:

- Sub Bagian Pembinaan Keagamaan;
- Sub Bagian Pengembangan Masyarakat.
- Bagian Kerja Sama, terdiri dari:
 - Sub Bagian Kerjasama Antar Daerah;
 - Sub Bagian Kerjasama Antar Lembaga;
 - Sub Bagian Kerjasama Badan Hukum dan Personalia.
- Bagian Unit Layanan Pengadaan, terdiri dari:
 - Sub Bagian Pengadaan Barang/Jasa Dan Konsultasi;
 - Sub Bagian Pengadaan Konstruksi;
 - Sub Bagian Pengembangan Sumberdaya Pengadaan Dan Pengelolaan Sistim Informasi Pengadaan Barang/Jasa Pemerintah.
- d. Asisten Bidang Administrasi dan Umum.
 - Bagian Keuangan, terdiri dari:
 - Sub Bagian Perencanaan dan Penganggaran
 - Sub Bagian Perbendaharaan;
 - Sub Bagian Pembukuan dan Verifikasi;
 - Bagian Organisasi dan Kepegawaian, terdiri dari:
 - Sub Bagian Kelembagaan;
 - Sub Bagian Tata Laksana;
 - Sub Bagian Kepegawaian.
 - Bagian Umum, terdiri dari:
 - Sub Bagian Tata Usaha;

- Sub Bagian Perlengkapan;
- Sub Bagian Rumah Tangga.
- Bagian Korpri, terdiri dari:
 - Sub Bagian Usaha dan Kesejahteraan;
 - Sub Bagian Olah raga, Seni Budaya, Mental dan Rohani;
 - Sub Bagian Pembinaan Disiplin, Jiwa Korps dan wawasan Kebangsaan.

5.1.2. Data Responden

1. Profil Responden

Untuk hasil analisis profil responden jenis kelamin dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS versi 25, berikut hasil pengujiannya:

Tabel 5.1. Jenis Kelamin Responden

Jenis Kelamin	Frekuensi	Persentase
Laki-Laki	84	60%
Perempuan	56	40%
Total	140	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa responden atau pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berjenis kelamin laki-laki sebanyak 84 orang atau 60% sedangkan untuk pegawai perempuan sebanyak 56 orang atau 40% . sehingga dapat diketahui bahwa pegawai kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene lebih banyak berjenis kelamin laki-laki.

Untuk hasil analisis responden pendidikan terakhir dalam penelitian ini menggunakan analisis dengan SPSS versi 25, berikut hasil pengujiannya :

Tabel 5.2. Pendidikan Terakhir Responden

Pendidikan Terakhir	Frekuensi	Persentase
SMA	22	15,7%
S1	107	76,4%
S2	11	7,9%
Total	140	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil di atas, dapat diketahui bahwa responden atau pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene untuk pendidikan terakhir SMA sebanyak 22 orang atau 15,7% sedangkan untuk pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S1 sebanyak 107 orang atau 76,4% kemudian pegawai yang memiliki pendidikan terakhir S2 sebanyak 11 orang atau 7,9% sehingga dapat diketahui bahwa pegawai yang bekerja di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene lebih banyak berpendidikan S1.

2. Hasil Jawaban Responden

Tabel 5.3. Jawaban tiap butir variabel Kompensasi

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Butir 1	3	11	20	59	47	140
Persentase (%)	2,1	7,9	14,3	42,1	33,6	100%
Butir 2	3	4	45	67	21	140
Persentase (%)	2,1	2,9	32,1	47,9	15	100%
Butir 3	3	0	47	63	27	140
Persentase (%)	2,1	0	33,6	45	19,3	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan jawaban yang terlihat adalah butir pertama menjawab 47 orang sangat setuju, 59 orang setuju, 20 orang kurang setuju, 11 orang tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Butir kedua menyatakan 21 orang sangat setuju, 67 orang setuju, 45 orang kurang setuju 4 orang tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Selanjutnya untuk butir ketiga sebanyak 27 orang menjawab sangat setuju, 63 orang menjawab setuju dan 47 orang menjawab kurang setuju, kemudian tidak ada orang tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju

Berdasarkan tabel 5.3. yakni tanggapan responden terhadap variabel kompensasi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban sangat setuju. Hal ini membuktikan bahwa pemberian kompensasi yang diterapkan di kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah baik.

Tabel 5.4. Jawaban tiap butir variabel Pendidikan

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Butir 1	3	7	39	87	4	140
Persentase (%)	2,1	5	27,9	62,1	2,9	100%
Butir 2	0	10	37	89	4	140
Persentase (%)	0	7,1	26,4	63,6	2,9	100%
Butir 3	0	6	70	60	4	140
Persentase (%)	0	4,3	50	42,9	2,9	100%
Butir 4	0	6	30	91	13	140
Persentase (%)	0	4,3	21,4	65	9,3	100%
Butir 5	0	6	30	91	13	140
Persentase (%)	0	4,3	21,4	65	9,3	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan jawaban yang terlihat adalah butir pertama menjawab sangat setuju 4 orang, 87 orang setuju, 39 orang kurang setuju, 7 orang tidak setuju dan 3 orang sangat tidak setuju. Butir kedua menyatakan 4 orang sangat setuju, 89 orang setuju, 37 orang kurang setuju, dan 10 orang tidak setuju. Selanjutnya untuk butir ketiga sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju, 60 orang menjawab setuju, 70 orang menjawab kurang setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju. Untuk butir keempat sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju, 91 orang menjawab setuju, 30 orang menjawab kurang setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju. untuk butir kelima sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju, 91 orang menjawab setuju, 30 orang menjawab kurang setuju, dan 6 orang menjawab tidak.

Berdasarkan tabel 5.4. yakni tanggapan responden terhadap variabel pendidikan maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini membuktikan bahwa tingkat pendidikan pegawai yang bekerja di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah baik dan sesuai dengan bidangnya masing-masing.

Tabel 5.5. Jawaban tiap butir variabel Iklim Organisasi

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Butir 1	8	11	22	65	34	140
Persentase	5,7	7,9	15,7	46,4	24,3	100%
Butir 2	0	6	36	80	18	140

Persentase	0	4,3	25,7	57,1	12,9	100%
Butir 3	3	11	20	59	47	140
Persentase	2,1	7,9	14,3	42,1	33,6	100%
Butir 4	3	26	43	53	15	140
Persentase	2,1	18,6	30,7	37,9	10,7	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan jawaban yang terlihat adalah butir pertama menjawab sangat setuju 34 orang, 65 orang setuju, 22 orang kurang setuju, 11 orang tidak setuju dan 8 orang sangat tidak setuju. Butir kedua menyatakan 18 orang sangat setuju, 80 orang setuju, 36 orang kurang setuju dan 6 orang tidak setuju. Selanjutnya untuk butir ketiga sebanyak 47 orang menjawab sangat setuju, 59 orang menjawab setuju, 20 orang menjawab kurang setuju, 11 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Untuk butir keempat sebanyak 15 orang menjawab sangat setuju, 53 orang menjawab setuju, 43 orang menjawab kurang setuju, 26 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 5.5. yakni tanggapan responden terhadap variabel iklim organisasi maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini membuktikan bahwa iklim organisasi yang terjadi di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah baik.

Tabel 5.6. Jawaban tiap butir variabel Prestasi Kerja

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Butir 1	3	9	7	80	41	140
Persentase	2,1	6,4	5	57,1	29,3	100%
Butir 2	0	16	29	80	15	140

Persentase	0	11,4	20,7	57,1	10,7	100%
Butir 3	3	9	7	80	41	140
Persentase	2,1	6,4	5	57,1	29,3	100%
Butir 4	2	6	39	83	10	140
Persentase	1,4	4,3	27,9	59,3	7,1	100%
Butir 5	3	9	7	80	41	140
Persentase	2,1	6,4	5	57,1	29,3	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan jawaban yang terlihat adalah butir pertama menjawab sangat setuju 41 orang, 80 orang setuju, 7 orang kurang setuju, 9 orang tidak setuju dan 3 orang sangat tidak setuju. Butir kedua menyatakan 15 orang sangat setuju, 80 orang setuju, 29 orang kurang setuju dan 16 orang tidak setuju. Selanjutnya untuk butir ketiga sebanyak 41 orang menjawab sangat setuju, 80 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab kurang setuju, 9 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju. Untuk butir keempat sebanyak 10 orang menjawab sangat setuju, 83 orang menjawab setuju, 39 orang menjawab kurang setuju, 6 orang menjawab tidak setuju dan 2 orang menjawab sangat tidak setuju. Untuk butir kelima sebanyak 41 orang menjawab sangat setuju, 80 orang menjawab setuju, 7 orang menjawab kurang setuju, 9 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 5.6. yakni tanggapan responden terhadap variabel prestasi kerja maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini membuktikan bahwa indikator yang membangun prestasi kerja dalam penelitian ini pada penerapannya di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah baik.

Tabel 5.7. Jawaban tiap butir variabel Kinerja Pegawai

KET	Kriteria Penelitian					Jumlah
	STS	TS	KS	S	SS	
Butir 1	2	6	39	83	10	140
Persentase	1,4	4,3	27,9	59,3	7,1	100%
Butir 2	3	7	39	87	4	140
Persentase	2,1	5	27,9	62,1	2,9	100%
Butir 3	0	10	37	89	4	140
Persentase	0	7,1	26,4	63,6	2,9	100%
Butir 4	0	6	70	60	4	140
Persentase	0	4,3	50	42,9	2,9	100%
Butir 5	0	6	30	91	13	140
Persentase	0	4,3	21,4	65	9,3	100%
Butir 6	0	6	30	91	13	140
Persentase	0	4,3	21,4	65	9,3	100%
Butir 7	3	7	39	87	4	140
Persentase	2,1	5	27,9	62,1	2,9	100%

Sumber : Data diolah 2021

Berdasarkan hasil kuesioner yang disebarkan jawaban yang terlihat adalah butir pertama menjawab sangat setuju sebanyak 10 orang, 83 orang setuju, 39 orang kurang setuju, 6 orang tidak setuju dan 2 orang sangat tidak setuju. Butir kedua menyatakan 4 orang sangat setuju, 87 orang setuju, 39 orang kurang setuju, 7 orang tidak setuju dan 3 orang sangat tidak setuju. Selanjutnya untuk butir ketiga sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju, 89 orang menjawab setuju, 37 orang menjawab kurang setuju dan 10 orang menjawab tidak setuju. Untuk butir keempat sebanyak 2 orang menjawab sangat setuju, 60 orang menjawab setuju, 70 orang menjawab kurang setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju. Untuk butir kelima sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju, 91 orang menjawab setuju, 30 orang menjawab

kurang setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju. Untuk butir keenam sebanyak 13 orang menjawab sangat setuju, 91 orang menjawab setuju, 30 orang menjawab kurang setuju dan 6 orang menjawab tidak setuju. Pada butir ketujuh sebanyak 4 orang menjawab sangat setuju, 87 orang menjawab setuju, 39 orang menjawab kurang setuju, 7 orang menjawab tidak setuju dan 3 orang menjawab sangat tidak setuju.

Berdasarkan tabel 5.7. yakni tanggapan responden terhadap variabel kinerja pegawai maka diperoleh rata-rata responden memberikan jawaban setuju. Hal ini membuktikan bahwa kinerja pegawai yang diterapkan di Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene sudah baik.

5.1.3. Uji Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Dalam uji validitas uji signifikan dengan membandingkan nilai r_{hitung} dengan r_{tabel} . Dalam hal ini *degree of freedom* (df) = $n - k$, keterangan n adalah jumlah sampel dan k adalah jumlah variabel independen. Pada penelitian ini besarnya df dapat dihitung yaitu $n = 140$ jadi $df = 140 - 4$, jadi $df = 136$.

Dengan taraf signifikansi 5% di dapat r_{tabel} 0,166. Jika r_{hitung} (untuk tiap pernyataan dapat di lihat pada kolom *corrected* item pernyataan total *correlation*) > dari r_{tabel} dan f positif, maka pernyataan tersebut di nyatakan valid.

Tabel 5.8 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item Pernyataan	<i>Correctec Pernyataan Total Correlation</i>	R Tabel	Keterangan
Kompensasi (X1) ...	Pernyataan 1	0,630	0,166	Valid
	Pernyataan 2	0,809	0,166	Valid
	Pernyataan 3	0,823	0,166	Valid
Pendidikan (X2) ...	Pernyataan 1	0,906	0,166	Valid
	Pernyataan 2	0,778	0,166	Valid
	Pernyataan 3	0,891	0,166	Valid
	Pernyataan 4	0,932	0,166	Valid
	Pernyataan 5	0,932	0,166	Valid
Iklim Organisasi (X3)	Pernyataan 1	0,856	0,166	Valid
	Pernyataan 2	0,764	0,166	Valid
	Pernyataan 3	0,854	0,166	Valid
	Pernyataan 4	0,395	0,166	Valid
Prestasi Kerja (X4) ...	Pernyataan 1	0,954	0,166	Valid
	Pernyataan 2	0,755	0,166	Valid
	Pernyataan 3	0,954	0,166	Valid
	Pernyataan 4	0,605	0,166	Valid
	Pernyataan 5	0,954	0,166	Valid
Kinerja Pegawai (Y)	Pernyataan 1	0,812	0,166	Valid
	Pernyataan 2	0,948	0,166	Valid
	Pernyataan 3	0,721	0,166	Valid
	Pernyataan 4	0,864	0,166	Valid
	Pernyataan 5	0,918	0,166	Valid
	Pernyataan 6	0,918	0,166	Valid
	Pernyataan 7	0,948	0,166	Valid

Sumber: Data diolah peneliti, 2021

Di lihat dari tabel 5.8. diketahui bahwa masing-masing item pernyataan memiliki rhitung $>$ rtabel (0,166) dan bernilai positif. Dengan demikian setiap pernyataan tersebut dinyatakan valid dan layak dilanjutkan untuk penelitian.

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas dapat dilihat dari besarnya nilai *cornbach alpha* dari masing-masing variabel. *Cornbach alpha* digunakan untuk menunjukkan konsistensi responden dalam merespon seluruh item pernyataan. Dalam uji reliabilitas kuisioner dikatakan reliabel jika nilai *cornbach alpa* lebih besar dari 0,50

Tabel 5.9. Hasil Uji Reliabilitas

Variabel Kompensasi (X1)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,595	3

Sumber: Output SPSS 25

Variabel Pendidikan (X2)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,932	5

Sumber: Output SPSS 25

Variabel Iklim Organisasi (X3)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,739	4

Sumber: Output SPSS 25

Variabel Prestasi Kerja (X4)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items

,906	5
------	---

Sumber: Output SPSS 25

Variabel Kinerja Pegawai (Y)

Reliability Statistics	
Cronbach's Alpha	N of Items
,949	7

Sumber: Output SPSS 25

Berdasarkan keterangan diatas, menunjukkan bahwa setiap variabel memiliki *cronbach alpha* > 0,50. Dengan begitu Variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi, Prestasi Kerja dan Kinerja Pegawai dapat dinyatakan reliabel.

5.1.4. Uji Asumsi Klasik

Pengujian asumsi klasik dalam penelitian ini menggunakan uji normalitas, multikolinieritas , heterokedastisitas dan uji autokorelasi.

1. Uji Multikolinieritas

Uji multikolinieritas merupakan kondisi dimana terjadi korelasi atau hubungan yang kuat di antara variabel bebas yang di ikut sertakan dalam pembentukan model regresi linier.

Dalam analisis regresi, suatu model harus terbebas dari gejala multikolinieritas dan untuk mendeteksi apakah suatu model mengalami multikolinieritas yaitu nilai *tolerance* > 0,10 atau nilai VIF < 10.0.

berdasarkan hasil perhitungan menggunakan SPSS versi 25 diperoleh hasil sebagai berikut:

Tabel 5.10. Hasil Uji Multikolinieritas

Model	Coefficients ^a					Collinearity Statistics	
	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients			Tolerance	VIF
	B	Std. Error	Beta	t	Sig.		
1 (Constant)	-,378	,370		-1,024	,308		
Kompensasi	,182	,057	,086	3,219	,002	,253	3,956
Pendidikan	1,146	,054	,807	21,351	,000	,126	7,944
Iklm Organisasi	,120	,047	,066	2,537	,012	,265	3,780
Prestasi Kerja	,077	,024	,066	3,194	,002	,419	2,387

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25

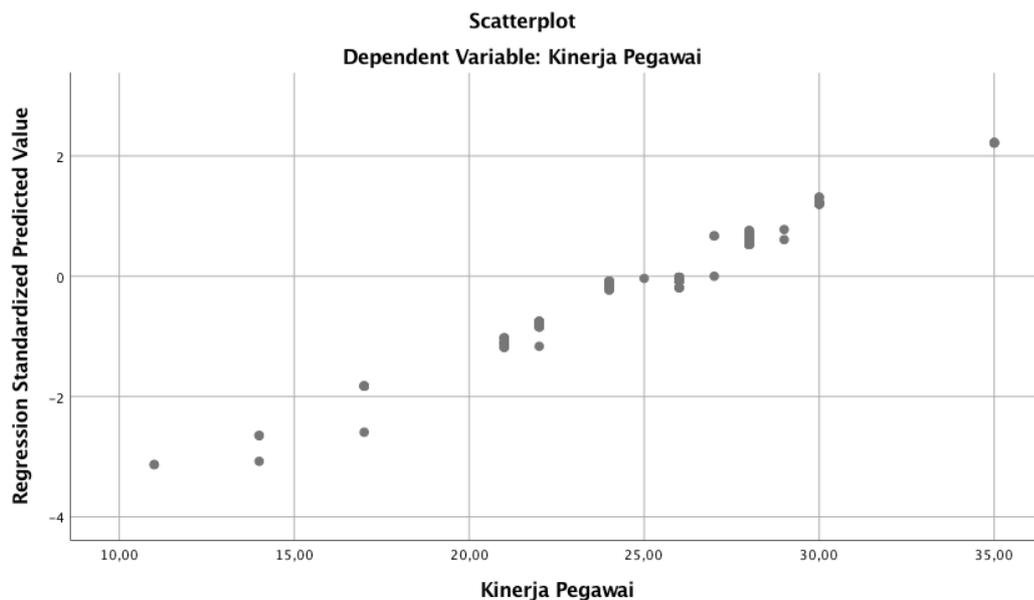
Dari hasil perhitungan pada tabel 5.11. dapat diketahui nilai VIF variabel bebas Kompensasi (X1) 3,956 dengan nilai *tolerance* 0,253, variabel Pendidikan (X2) 7,944 dengan nilai *tolerance* 0,126, variabel Iklim Organisasi (X3) 3,780 dengan nilai *tolerance* 0,265 dan variabel Prestasi Kerja (X4) 2,387 dengan nilai *tolerance* 0,419. Dengan begitu menunjukkan bahwa semua nilai VIF keempat variabel < 10,00 dan nilai *tolerance* > 0,10. Oleh karena itu dapat di simpulkan bahwa tidak ada multikolinieritas antara variabel bebas dalam model regresi.

2. Uji Heterokedastisitas

Uji heterokedastisitas bertujuan untuk melihat apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan variance dari residual satu pengamatan ke

pengamatan lainnya. Penelitian ini menggunakan uji heterokedastisitas dengan metode *Scatterplot*.

Gambar 5.2. Uji Heterokedastisitas



Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan pada gambar 5.2. menunjukkan tidak ada pola yang tidak jelas, dan juga titik-titik pada gambar diatas menyebar di atas dan di bawah angka 0 pada sumbu Y. Sehingga dapat di simpulkan bahwa tidak terjadi heterokedastisitas pada model regresi penelitian ini.

3. Uji Normalitas

Uji normalitas di gunakan untuk memperlihatkan bahwa data sampel berasal dari populasi yang berdistribusi normal, sehingga jika data terdistribusi normal maka bisa di teruskan ke tahap selanjutnya. Di dalam

penelitian ini uji normalitas menggunakan uji statistik Kolmogorov- Smirnov (K-S).

Kriteria dalam Uji Kolmogorov-Smirnov untuk menentukan hasil dalam penelitian ini yaitu dengan melihat nilai signifikan atas Monte Carlo (2-tailed). Apabila nilai Monte Carlo Sig(2- tailed) yang dihasilkan lebih besar dari 0,05 maka residual berdistribusi normal ($\text{sig} > 0,05$) dan sebaliknya jika nilai Monte Carlo Sig (2-tailed) yang dihasilkan kurang dari 0,05 dapat dikatakan residual tidak berdistribusi normal ($\text{sig} < 0,05$). Hasil pengujian normalitas terhadap masing-masing variabel dengan menggunakan uji statistik Kolmogorov-Smirnov (K-S) tersebut diperoleh sebagai berikut :

**Tabel 5.11. Hasil Uji Kolmogorv-smirnov
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test**

		Unstandardized Residual	
N		140	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,65666643	
Most Extreme Differences	Absolute	,082	
	Positive	,082	
	Negative	-,045	
Test Statistic		,082	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,023 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,292 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,280
		Upper Bound	,303

a. Test distribution is Normal.

b. Calculated from data.

c. Lilliefors Significance Correction.

d. Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.10. dengan N = 140 dapat diketahui bahwa Monte Carlo Sig (2-tailed) menunjukkan nilai sebesar 0,303, yang berarti lebih besar dari 0,05, Sehingga dapat disimpulkan bahwa data residual terdistribusi dengan normal.

5.1.5 Analisis Regresi Linier Berganda

Analisis regresi linier berganda berguna untuk mengetahui pengaruh kepemimpinan, kompetensi, kompensasi dan motivasi kerja terhadap kinerja Pegawai pada Kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Berikut hasil analisis dapat di lihat pada tabel di bawah ini:

Tabel 5.12. Hasil Analisis Regresi Linier Berganda

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,378	,370		-1,024	,308
Kompensasi	,182	,057	,086	3,219	,002
Pendidikan	1,146	,054	,807	21,351	,000
Iklim Organisasi	,120	,047	,066	2,537	,012
Prestasi Kerja	,077	,024	,066	3,194	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.12. diatas di peroleh koefisien regresi masing- masing variabel dengan bantuan SPSS versi 25 di peroleh persamaan regresi linier berganda dapat di tuliskan sebagai berikut :

$$Y = a + b_1 X_1 + b_2 X_2 + b_3 X_3 + b_4 X_4 + e$$

$$Y = -0,378 + 0,182X1 + 1,146X2 + 0,120X3 + 0,077X4 + e$$

Hasil analisis regresi linier berganda diatas dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Nilai konstanta sebesar -0,378 (negatif) artinya, jika variabel Kompensasi (X1), Pendidikan (X2), Iklim Organisasi (X3), dan Prestasi Kerja (X4) bernilai tetap atau konstan, maka variabel Kinerja Pegawai mengalami penurunan sebesar 0,378.
2. Nilai koefisien variabel Kompensasi (X1) sebesar 0,182 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dan kinerja pegawai.
3. Nilai koefisien variabel Pendidikan (X2) adalah sebesar 1,146 artinya jika pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,146. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara pendidikan dan kinerja Pegawai.
4. Nilai koefisien variabel Iklim organisasi (X3) adalah sebesar 0,120 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara iklim organisasi dan kinerja pegawai.
5. Nilai koefisien variabel Prestasi Kerja (X4) adalah sebesar 0,077 artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,077. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara prestasi kerja dan kinerja pegawai.

5.1.6. Uji Hipotesis

1. Uji Signifikan Parsial (Uji t)

Uji t digunakan untuk melihat pengaruh secara parsial variabel bebas terhadap variabel terikat dalam regresi linier berganda. Apabila $t_{hitung} > t_{tabel}$ dan nilai signifikan $< 0,05$ maka hipotesis diterima, variabel bebas secara parsial berpengaruh terhadap variabel terikat.

Dalam penelitian ini untuk memperoleh nilai t-tabel dapat dilihat pada tabel t statistik pada $df = n-k$ atau $140-4 = 136$ (k adalah jumlah variabel independen). Dengan taraf signifikan 0,05, dan uji 2 sisi. Diperoleh hasil $t_{tabel} = 1,978$.

Tabel 5.13. Hasil Uji Parsial (Uji T)

Coefficients ^a					
Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	-,378	,370		-1,024	,308
Kompensasi	,182	,057	,086	3,219	,002
Pendidikan	1,146	,054	,807	21,351	,000
Iklim Organisasi	,120	,047	,066	2,537	,012
Prestasi Kerja	,077	,024	,066	3,194	,002

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai
Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.13. diatas, maka hasil dari pengujian hipotesis secara parsial (Uji t) dapat dijelaskan sebagai berikut :

1. Pada variabel Kompensasi (X1), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,219 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel

(3,219 > 1,978) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas (0,00 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompensasi (X1) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).

2. Pada variabel Pendidikan (X2), diperoleh nilai t-hitung sebesar 21,351 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (21,351 > 1,978) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas (0,00 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen pendidikan (X2) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y).
3. Pada variabel Iklim Organisasi (X3), diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,537 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (2,537 > 1,978) dan nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari probabilitas (0,01 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Iklim Organisasi (X3) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)
4. Pada variabel Prestasi Kerja (X4), diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,194 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel (3,194 > 1,978) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas (0,00 < 0,05), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Pretasi Kerja (X4) secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai (Y)

2. Uji Signifikan Simultan (Uji F)

Uji F (simultan) di gunakan untuk mengetahui apakah variabel bebas secara bersama-sama mempengaruhi variabel terikat. Jika $F_{hitung} > F_{tabel}$ dengan signifikan $< 0,05$ maka dapat dinyatakan variabel bebas berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan dan begitupun sebaliknya jika $F_{hitung} < F_{tabel}$ dapat dinyatakan variabel bebas tidak berpengaruh signifikan terhadap variabel terikat secara simultan. Hasil uji F (simultan) dalam penelitian ini adalah sebagai berikut :

Tabel 5.14. Hasil Uji Simultan (Uji F)

ANOVA^a						
Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	2409,033	4	602,258	1356,476	,000 ^b
	Residual	59,938	135	,444		
	Total	2468,971	139			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Sumber : Output SPSS 25

Besarnya nilai F-tabel dengan ketentuan $\alpha = 0,05$, tabel diatas menunjukkan nilai $df_1 = 4$ dan $df_2 = 135$ sehingga diperoleh nilai F-tabel sebesar 2,439.

Berdasarkan tabel 5.14. diatas diketahui nilai F-hitung sebesar 1356,476 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($1356,476 > 2,439$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis diterima, artinya terdapat

pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai

3. Koefisien Determinasi (R^2)

Uji Koefisien Determinasi bertujuan untuk mengukur seberapa besar kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen. Jika nilai R^2 kecil berarti kemampuan variabel-variabel independen dalam menjelaskan variasi variabel dependen menjadi sangat terbatas. Hasil pengujian koefisien determinasi dapat dilihat pada tabel berikut :

**Tabel 5.15. Hasil Uji Koefisien Determinasi R^2
Model Summary^b**

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	,988 ^a	,976	,975	,66632

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

b. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.15. di atas dapat diketahui bahwa perolehan nilai koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,975. Hasil ini berarti bahwa variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 97,5%, dan sisanya (100% - 97,5% = 2,5%) 2,5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

4. Variabel Dominan Berpengaruh (Uji β)

Untuk menentukan variabel independen yang paling berpengaruh terhadap variabel Y, dapat dilakukan dengan membandingkan koefisien regresi (Beta) antara variabel yang satu dengan yang lain. Variabel independen yang paling dominan pengaruhnya terhadap variabel Y adalah variabel yang memiliki koefisien regresi yang paling besar.

Untuk membandingkan koefisien regresi beta masing-masing variabel independen, dapat dilihat pada tabel berikut :

Tabel 5.16. Hasil Uji Variabel Dominan

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients
	B	Std. Error	Beta
1 (Constant)	-,378	,370	
Kompensasi	,182	,057	,086
Pendidikan	1,146	,054	,807
Iklm Organisasi	,120	,047	,066
Prestasi Kerja	,077	,024	,066

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

Sumber : Output SPSS 25

Berdasarkan tabel 5.16. terlihat pada kolom *Standardizer coefficients* bahwa variabel Pendidikan adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu 0,807, jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya nilai variabel pendidikan lebih besar (Pendidikan 0,807 > Kompensasi 0,086 > Iklm Organisasi dan Prestasi Kerja 0,066). Artinya bahwa variabel pendidikan memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel kompensasi, iklim organisasi dan prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan

bahwa pendidikan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

5.2. Pembahasan

5.2.1. Pengaruh Kompensasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Kompensasi sebesar 0,182 artinya jika kompensasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja Pegawai akan meningkat sebesar 0,182. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara kompensasi dan kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Kompensasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,219 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,219 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Kompensasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Pemberian kompensasi sangat penting bagi pegawai, karena besar kecilnya kompensasi merupakan ukuran terhadap kinerja pegawai. Samsuddin dalam Putri (2013) mengemukakan bahwa : Pemberian kompensasi dapat meningkatkan kinerja pegawai. Oleh karena itu, perhatian organisasi terhadap pncaturan secara rasional dan adil sangat diperlukan. Bila pegawai memandang

pemberian kompensasi tidak memadai, prestasi kerja/kinerja, motivasi maupun kepuasan kerja mereka cenderung akan menurun. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi kompensasi yang didapatkan oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan meningkatkan kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

5.2.2. Pengaruh Pendidikan Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Pendidikan adalah sebesar 1,146 artinya jika pendidikan mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 1,146. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara pendidikan dan kinerja Pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Pendidikan diperoleh nilai t-hitung sebesar 21,351 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($21,351 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Pendidikan secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Menurut Wiryawan dan Rahmawati (2020) bahwa dengan menempuh tingkat pendidikan tertentu menyebabkan seorang pegawai memiliki pengetahuan tertentu sehingga mampu serta cakap untuk melaksanakan

tugasnya dengan baik. Dengan demikian pendidikan akan mempengaruhi kinerja pegawai. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi tingkat pendidikan pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan memberikan peningkatan kepada kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

5.2.3. Pengaruh Iklim organisasi Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Iklim organisasi adalah sebesar 0,120 artinya jika iklim organisasi mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,120. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara iklim organisasi dan kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Iklim Organisasi diperoleh nilai t-hitung sebesar 2,537 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($2,537 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,01 lebih kecil dari probabilitas ($0,01 < 0,05$), maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat di simpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Iklim Organisasi secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Tastan & Güçel (2014) mengatakan iklim organisasi sebagai seperangkat sifat terukur dari lingkungan kerja yang baik secara langsung atau tidak langsung

dirasakan oleh pegawai yang bekerja dalam lingkungan organisasi yang mempengaruhi dan memotivasi kinerja mereka. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi iklim organisasi yang terjadi pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan memberikan dampak meningkatnya kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

5.2.4. Pengaruh Prestasi Kerja Secara Parsial Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil analisis persamaan regresi diperoleh nilai koefisien variabel Prestasi Kerja (X4) adalah sebesar 0,077 artinya jika prestasi kerja mengalami kenaikan sebesar 1 satuan maka kinerja pegawai akan meningkat sebesar 0,077. Koefisien bernilai positif artinya terjadi hubungan searah antara prestasi kerja dan kinerja pegawai.

Adapun hasil pengujian hipotesis secara parsial ditemukan pada variabel Prestasi Kerja diperoleh nilai t-hitung sebesar 3,194 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya t-hitung lebih besar dari t-tabel ($3,194 > 1,978$) dan nilai signifikan 0,00 lebih kecil dari probabilitas ($0,00 < 0,05$), maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis diterima, variabel independen Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai.

Berdasarkan hal tersebut maka dapat disimpulkan bahwa hipotesis pertama diterima, variabel independen Prestasi Kerja secara parsial berpengaruh signifikan terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Menurut Sunyoto (2015) Prestasi kerja adalah sesuatu hasil kerja yang dicapai seseorang dalam melaksanakan menyelesaikan pekerjaan yang

dibebankan kepadanya. Prestasi kerja yang tinggi dari setiap Pegawai merupakan hal yang sangat diinginkan untuk organisasi. Semakin banyak pegawai yang berprestasi, maka kinerja atau produktifitas organisasi secara keseluruhan akan meningkat dalam mencapai tujuan organisasi. Hal ini berarti bahwa semakin tinggi pencapaian prestasi kerja oleh pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka tentunya akan meningkatkan pula kinerja pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

5.2.5. Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim organisasi dan Prestasi Kerja Secara Simultan Terhadap Kinerja Pegawai

Hasil uji f yang telah dilakukan dalam penelitian ini dimana pada nilai F-hitung sebesar 1356,476 dan nilai signifikansinya 0,00. Artinya nilai F-hitung lebih besar dari F-tabel ($1356,476 > 2,439$) dan nilai signifikansi lebih kecil dari nilai probabilitas ($0,00 < 0,05$). Sehingga hipotesis kedua dalam penelitian ini diterima, artinya terdapat pengaruh signifikan secara simultan antara Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Selanjutnya dalam hasil uji koefisien determinasi R^2 atau R Square adalah sebesar 0,975. Artinya variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja memiliki hubungan dengan Kinerja Pegawai sebesar 97,5%, dan sisanya ($100\% - 97,5\% = 2,5\%$) 2,5% dijelaskan oleh sebab-sebab yang lain diluar model.

Hasil penelitian ini didukung oleh penelitian sebelumnya yaitu Daryanti (2013) dalam penelitiannya menemukan bahwa Pendidikan, Iklim Organisasi,

dan Kompensasi secara bersama-sama berpengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal. Dan juga Sugeng (2019) hasil dalam penelitiannya bahwa Pendidikan dan Prestasi Kerja secara simultan berpengaruh terhadap Kinerja Guru pada SMAIT DEF di Depok. Hal ini berarti bahwa semakin baik organisasi dalam penerapan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja pada pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene maka akan dapat meningkatkan sebesar 97,5% Kinerja Pegawai pada kantor Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

5.2.6. Variabel Yang Berpengaruh Dominan Terhadap Kinerja Pegawai

Berdasarkan hasil pengujian *Standardizer coefficients* bahwa variabel Pendidikan adalah variabel yang memiliki koefisien beta yang paling besar yaitu 0,807, jika dibandingkan dengan variabel independen lainnya nilai variabel pendidikan lebih besar (Pendidikan 0,807 > Kompensasi 0,086 > Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja 0,066). Artinya bahwa variabel pendidikan memiliki nilai yang lebih besar dari pada variabel kompensasi, iklim organisasi dan prestasi kerja. Sehingga dapat disimpulkan bahwa hipotesis ketiga dalam penelitian ini ditolak, Dimana hasil penelitian ini menunjukkan bahwa Pendidikan adalah variabel yang paling dominan berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Instrumen yang paling penting dalam pengembangan sumber daya manusia diantaranya ialah pendidikan dan pelatihan. Pendidikan dan pelatihan sering dipandang sebagai salah satu bentuk investasi organisasi di bidang pengembangan sumber daya manusia. Menurut Siagian dalam Armawansyah,

Dkk. (2016) bahwa pendidikan dan pelatihan sebagai investasi manusia harus dilaksanakan oleh suatu perusahaan, tidak saja untuk meningkatkan efektifitas dan efesiensi kerja, juga dalam rangka mempercepat pemantapan perwujudan perilaku yang diinginkan.

Hal serupa juga diungkapkan oleh teori George F. Kneller dalam Daryanto (2020) menyatakan bahwa Pendidikan adalah usaha sadar untuk menyiapkan peserta didik melalui kegiatan bimbingan, pengajaran dan latihan bagi peranannya dimasa yang akan datang. Kemudian dalam penelitian Septarina (2017) menemukan juga bahwa variabel dominan dalam penelitiannya adalah tingkat pendidikan, dimana besaran nilai beta dalam *Standardizer coefficients* adalah 0,868. Artinya tingkat pendidikan mempengaruhi Kinerja Pegawai sebesar 86,8%.

Pendidikan mempunyai pengaruh dominan terhadap Kinerja Pegawai, hal ini berarti bahwa untuk meningkatkan kinerja pegawai sekretariat daerah kabupaten majene yang menjadi prioritas adalah tingkat pendidikan. Artinya indikator yang membangun variabel Pendidikan yaitu jenjang pendidikan, kesesuaian jurusan dan kompetensi dengan baik akan mempengaruhi Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene. Dengan semakin tingginya tingkat pendidikan seorang pegawai, kemudian kesesuaian jurusan yang diambil dengan bidang pekerjaannya dan kompetensi yang didapatkan selama masa pendidikan maka akan dapat meningkatkan kualitas sumber daya manusia karena pendidikan tidak saja menambah pengetahuan akan tetapi juga dapat meningkatkan ketrampilan kerja yang berarti juga peningkatan prestasi

kerja dan efektivitas organisasi dalam mencapai tujuan, sekaligus memberikan kepuasan kerja yang lebih besar kepada pegawai yang bersangkutan.

BAB VI

SIMPULAN DAN SARAN

6.1. Kesimpulan

Berdasarkan hasil penelitian dan pembahasan yang telah diuraikan pada bab sebelumnya, maka dapat ditarik beberapa kesimpulan dari hasil analisis yaitu sebagai berikut :

1. Terdapat pengaruh secara parsial Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
2. Terdapat pengaruh secara simultan Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene
3. Pendidikan adalah variabel yang dominan pengaruhnya terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene

6.2. Saran

Saran-saran yang dapat diberikan sehubungan dengan hasil penelitian dan kesimpulan ini adalah sebagai berikut :

1. Bagi Sekretariat Daerah Kabupaten Majene.

Berdasarkan hasil penelitian ini bahwa Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja yang diterapkan oleh pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Majene berpengaruh terhadap peningkatan

Kinerja Pegawai, maka pihak Sekretariat Daerah Kabupaten Majene diharapkan untuk mempertahankan hal tersebut.

Terkait dengan peningkatan kinerja pegawai melalui peningkatan kompensasi berkenaan dengan asas keadilan, maka saran dari penulis adalah mempertimbangkan untuk menyesuaikan besarnya kompensasi dengan bobot pekerjaan yang dilakukan oleh pegawai sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai menjadi lebih baik.

Peran pendidikan formal sangat penting dalam peningkatan karir pegawai, maka penulis melihat hal tersebut perlu diberikan jenjang pendidikan lanjutan kepada para pegawai sehingga dengan adanya tingkat pendidikan, yang memadai mampu meningkatkan kinerja pegawai yang lebih baik lagi.

Kemudian dalam meningkatkan kinerja pegawai, maka perlu adanya iklim organisasi yang kondusif. Oleh karena itu, perlu adanya sikap saling menghargai dan menghormati kepentingan masing-masing pegawai khususnya dalam mengambil keputusan, agar terciptanya kenyamanan dalam bekerja sehingga dapat meningkatkan kinerja pegawai.

2. Bagi Peneliti Selanjutnya

Dalam penelitian sudah ini menggunakan variabel Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja dalam mengukur Kinerja Pegawai. Diharapkan bagi peneliti selanjutnya untuk mampu meneliti dengan menggunakan variabel selain variabel yang ada dalam penelitian ini, misalnya variabel moderating.

DAFTAR PUSTAKA

- Armawansyah, R., Susilo, H., & Mukhzam, M. D. 2016. *Pengaruh Pendidikan Dan Pelatihan Terhadap Prestasi Kerja Karyawan* (Studi Pada Karyawan PT. PLN (Persero) Distribusi Jawa Timur Area Malang). Fakultas Ilmu Administrasi. Universitas Brawijaya. Malang
- Arnold C. Haz, Nicolas S. Majluf. 2014. *The Strategy Concept and Process a Pragmatic Approach*, Prentice Hall International Editions.
- Ary, Donald, L.Ch. Yacobs and Razavich, 2013, *Introduction and Research in Education*, Sydney, Holt Rinefart and Winson
- Azwar, Syaifuddin. 2012. *Sikap Manusia Teori dan Pengukurannya*. Pustaka Pelajar Offset, Yogyakarta.
- Barry Cushway, 2011. *Human Resource Management*, Penerbit PT. Alex Media Komputindo.
- Bernardin, H. John dan joyce E.A. Russel. 2013. *Human Resource Management: An Experiential Approach*, Mc. Graw Hill, Inc, Singapore.
- Buford, A. James and Arthur B. Bedeian, 2013, *Management in Extension*, Alabama, Auburn University.
- Cooper , Donald R and C. William Emory. 2011. *Metode Penelitian Bisnis* Terjemahan Edisi Kelima. Penerbit Erlangga. Jakarta.
- Danyer, 2013. *Designing, Training Program The Critical Evan Model*, California, Addison Wesley, Publishing Company.
- Daryanti. 2013. *Pengaruh Pendidikan, Iklim Organisasi, dan Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai di Instansi Pemerintah Daerah Kota Tegal*. Magister Manajemen. Universitas Dian Nuswantoro. Semarang
- Dharma, Agus ,2011. *Manajemen Prestasi Kerja*, Jakarta: CV Rajawali
- Edwin B. Plippo, 2014. *Manajemen Personalialia*, Erlangga, Jakarta.
- Faustino C. Gomas, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Andi Offset, Yogyakarta.
- Gary Dessler, 2015. *Manajemen Personalialia* Erlangga, Jakarta.
- Goerge Strauss dan Leonard Sayles. 2013. *Manajemen Personalialia*. Gramedia,

Jakarta.

Henry Simamora, 2013. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, STIE, YKPN, Yogyakarta.

Mahmudi. 2015. *Manajemen Kinerja Sektor Publik*. Akademi Manajemen Perusahaan YKPN, Yogyakarta.

Ndraha Tolizihulu, 2014. *Budaya Organisasi*, Penerbit Rineka Cipta, Jakarta.
Pearce A. John Jr. Robinson B Richard, 2014. *Managemen Strategik*, Jilid I, Penerbit Binarupa Aksara.

Putri, Refcy Utami. 2013. Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Pt. Bank Rakyat Indonesia (Persero) Tbk Cabang Prabumulih. Fakultas Ekonomi. Universitas Muhammadiyah Palembang.

Ranupandojo, Heidrachman, Husnan Suad, 2012. *Manajemen Personalialia*, Penerbit BPFE, Yogyakarta.

Robbins P. Stephen, 2014.. *Organization Behaviour, Concepts, Controversies, Application*, Seventh Edition, By Prentice Hall, Inc.

Ronald O' Reilly. 2014. *Manajemen Sumber Daya Manusia. 63 Kaidah tak Terbantahkan dari Merekrut hingga Memberdayakan Karyawan*. Prestasi Pustaka Publisher. Jakarta.

Sondang P. Siagian. 2014.. *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Bumi Aksara, Jakarta.

Sugiyono, 2014. *Metode Penelitian Administrasi Bandung*: Alfabeta.

Sunyoto. 2015. *Penelitian Sumber Daya Manusia*. CAPS (*Center of Academic Publishing Service*). Yogyakarta

Susanto A.B., 2012. *Budaya Perusahaan, Manajemen dan Persaingan Bisnis*, Penerbit Elex Media Komputindo, Jakarta.

Tastan, S. B., & Güçel, C. 2014. *Explaining intrapreneurial behaviors of employees with perceived organizational climate and testing the mediating role of organizational identification: A research study among employees of Turkish innovative firms*. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*.

Thoha, Miftah, 2010. *Reformasi Birokrasi Publik Pasca Orde Baru: Perubahan Tanpa Grand Design*. Jurnal Ilmu Sosial dan Ilmu Politik Universitas Gadjah Mada, Volume 4 Nomor 1.

Umar, Husein, 2012. *Riset Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta:

Westra, Pariata; Satarto; dan Ibnu Syamsi, 2013. *Ensiklopedia Administrasi*. Jakarta, Gunung Agung.

William B. Werther, Jr. 2014. *Human Resources and Personnel Management*, Fifth Edition, Mc. Graw Hill, Inc.

Wiryawan, K. A. & Rahmawati, P.I. 2020. *Pengaruh Tingkat Pendidikan Dan Pengembangan Karir Terhadap Kinerja Pegawai Pada Pt. Bank Pembangunan Daerah Bali Cabang Seririt*. Bisma: Jurnal Manajemen, Vol. 6 No. 2. P-ISSN: 2476-8782. Universitas Pendidikan Ganesha. Singaraja

LAMPIRAN

Lampiran 1. Izin Penelitian



PEMERINTAH KABUPATEN MAJENE
SEKRETARIAT DAERAH

Jl. Jend Gatot Subroto No.59 majene

Majene, 24 Oktober 2019

Nomor : 070/25.a/SETDA/X/2019
 Lampiran : -
 Perihal : *Izin Penelitian Tesis*

Kepada
 Yth. Direktur Program Pascasarjana
 STIE Nobel Indonesia Makassar
 Di-
 Makassar

Berdasarkan surat PROGRAM PASCASARJANA STIE Nobel Indonesia Makassar Nomor :1104/PPS/STIE-NI/X/2019 Tanggal 23 Oktober 2019 Perihal Izin Penelitian Tesis dengan judul “ Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”, maka kami menyatakan bahwa :

Nama : **DARMAWAN**
 NIM : 2017.MM.2.1179
 Program Studi : Magister Manajemen (S2)

Memberikan Izin untuk melaksanakan penelitian kepada Mahasiswa tersebut di atas selama bulan Oktober s/d Nopember 2019 pada Sekretariat Daerah Kab. Majene.

Demikian disampaikan dan atas kerjasamanya yang baik di ucapkan terima kasih.

Sekretaris Daerah Kab. Majene



H.A. ACHMAD SYUKRI, SE., MM
 Pangkat Pembina Utama Madya
 Nip . 19621102 199003 1 007



PROGRAM PASCASARJANA SEKOLAH TINGGI ILMU EKONOMI NOBEL INDONESIA

Status Terakreditasi "B" Oleh BAN-PT

Nomor : 1104/PPS/STIE-NI/X/2019
Lampiran : Satu Berkas
Perihal : Izin Penelitian Tesis

Makassar, 23 Oktober 2019

Kepada Yth. :
Kepala Badan Kesatuan Bangsa dan Politik Kab. Majene
Di-
Majene

Sehubungan dengan rencana penelitian untuk penyusunan Tesis Mahasiswa Program Pascasarjana **STIE Nobel Indonesia** Makassar tersebut di bawah ini :

Nama Mahasiswa : Darmawan
NIM : 2017.MM.2.1179
Program Studi : Magister Manajemen (S2)
Judul Penelitian : Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi dan **Prestasi Kerja** Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah **Kabupaten Majene**.

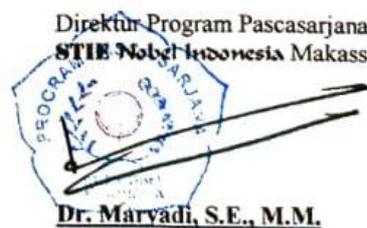
Komisi pembimbing : 1. Prof. Dr. Hj. Masdar Mas'ud, S.E., M.Si
2. Dr. Asri, S.Pd., M.Pd

Waktu Penelitian : Selama bulan Oktober – November 2019

Untuk keperluan tersebut di atas, Kami mohon kesediaan Bapak/Ibu menerima Mahasiswa Kami tersebut untuk mengadakan Penelitian di Instansi yang Bapak/Ibu Pimpin.

Atas perhatian dan kerjasamanya Kami ucapkan terima kasih.

Direktur Program Pascasarjana
STIE Nobel Indonesia Makassar



Dr. Maryadi, S.E., M.M.

Tembusan :

1. Ketua STIE Nobel Indonesia Makassar;
2. Ketua PRODI MM PPS-STIE Nobel Indonesia Makassar;
3. Mahasiswa Ybs.;
4. Peninggal

GEDUNG STIE NOBEL Jl. Sultan Alauddin No. 212 Makassar
Tlp. (0411) 887 978 – Fax.(0411) 887 948
Website : pasca.stienobel-indonesia.ac.id

Lampiran 2. Kuesioner Penelitian

KUESIONER PENELITIAN

PENGARUH KOMPENSASI, PENDIDIKAN, IKLIM ORGANISASI DAN PRESTASI KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI SEKRETARIAT DAERAH KABUPATEN MAJENE

Dengan Hormat,

Saya, Darmawan, Mahasiswa Program Studi Magister Manajemen, PPS STIE NOBEL Indonesia Makassar yang sedang melakukan penelitian mengenai “Pengaruh Kompensasi, Pendidikan, Iklim Organisasi Dan Prestasi Kerja Terhadap Kinerja Pegawai Sekretariat Daerah Kabupaten Majene”.

Penelitian ini adalah bagian dari proses pembuatan karya ilmiah atau tesis yang hasil penelitiannya akan digunakan untuk tujuan akademis. Setiap jawaban yang saudara/i berikan akan dijamin kerahasiaannya. Saya mohon kesediaan saudara/i untuk mengisi kuesioner ini dengan selengkap lengkapnya dan sejujur-jujurnya berdasarkan pengamatan dan pengalamannya selama ini. Atas perhatian dan bantuannya saya ucapkan terima kasih.

I. Identitas Responden

1. Nama : (Boleh tidak diisi)
2. Jenis Kelamin :
 - a. Laki-laki
 - b. Perempuan
3. Usia : (Pilih salah satu dibawah ini)
 1. 20-30 Tahun
 2. 30-35 Tahun
 3. 36-40 Tahun

4. > 41 Tahun

II. Petunjuk Pengisian

Berilah jawaban pada pernyataan berikut ini sesuai dengan pendapat Saudara, dengan cara memberi tanda (√) pada kolom yang tersedia dengan keterangan sebagai berikut:

SS = Sangat Setuju (skor 5)

S = Setuju (skor 4)

KS = Kurang Setuju (skor 3)

TS = Tidak Setuju (skor 2)

STS = Sangat Tidak Setuju (skor 1)

III. Pengisian Pernyataan

Pernyataan Terkait Kompensasi :

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Gaji yang saya terima sesuai dengan beban kerja saya					
2.	Saya memperoleh berbagai tunjangan yang saya butuhkan, seperti THR, tunjangan kesehatan, dan tunjangan makan					
3.	Gaji yang saya terima sesuai dengan latar belakang pendidikan saya					
4.	Gaji yang saya terima sesuai dengan pengalaman kerja saya					
5.	Besarnya gaji yang saya terima telah memenuhi kebutuhan hidup saya					

Pernyataan Terkait Pendidikan :

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pendidikan terakhir saya sesuai dengan pekerjaan saya saat ini					
2.	Pendidikan yang telah saya peroleh membuat saya tidak kesulitan dalam pekerjaan saya					
3.	Pendidikan yang saya peroleh relevan dengan tugas/ pekerjaan di kantor					
4.	Semakin tinggi pendidikan maka semakin tinggi jabatan yang diperoleh					
5.	Semakin tinggi pendidikan yang diperoleh maka saya semakin kompeten dalam pekerjaan.					

Pernyataan Terkait Iklim Organisasi :

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pembagian tugas ditempat kerja saya sangat jelas sehingga memudahkan saya dalam bekerja					
2.	Saling mendukung sesama pegawai baik itu atasan ke bawahan maupun sebaliknya terjalin dengan baik sehingga memudahkan pekerjaan					
3.	Saling menghargai dan Keharmonisan hubungan sesama pegawai membuat saya nyaman dalam bekerja					
4.	Saya berkomitmen dan bersungguh-sungguh dalam melakukan pekerjaan					

Pernyataan Terkait Prestasi Kerja :

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Pekerjaan selalu diselesaikan oleh pegawai dengan tuntas dan memadai sehingga memiliki kemampuan yang dapat diandalkan					
2.	Pegawai selalu datang tepat waktu dan menyelesaikan tugas-tugas dengan efisien.					
3.	Pegawai sangat jelas dan memahami pekerjaan serta selalu berusaha meningkatkan pengetahuan dan keterampilan sesuai dengan bidang pekerjaannya.					
4.	Pegawai berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan perusahaan.					
5.	Pegawai sangat antusias dan berusaha menyelesaikan pekerjaan sesuai standar yang telah ditetapkan					

Pernyataan Terkait Kinerja Pegawai :

No.	Pernyataan	Jawaban				
		STS	TS	KS	S	SS
1.	Saya sudah memahami program kerja yang diterapkan oleh organisasi					
2.	Saya sudah menguasai jenis pekerjaan yang diberikan kepada saya					
3..	Saya sudah mengetahui tahapan-tahapan dalam mengerjakan tugas yang diberikan sesuai prosedur kerja					
4.	Saya mampu bekerja selalu secara optimal sepanjang jam kerja saya untuk memberikan hasil yang terbaik					
5.	Saya selalu berusaha untuk mematuhi peraturan organisasi serta tepat waktu dalam pekerjaan saya					
6.	Saya selalu memberikan laporan tepat waktu dengan jujur sesuai hasil pekerjaan saya					
7.	Terjadi kerjasama yang baik antar sesama pegawai dalam menyelesaikan suatu pekerjaan					

Lampiran 3. Data Responden

- Profil Responden

No	Jenis Kelamin	Pendidikan Terakhir
1	Laki-laki	SMA
2	Laki-laki	SMA
3	Laki-laki	SMA
4	Perempuan	SMA
5	Perempuan	S1
6	Perempuan	S1
7	Perempuan	S1
8	Perempuan	S1
9	Perempuan	S1
10	Perempuan	S1
11	Perempuan	S1
12	Perempuan	S1
13	Perempuan	S1
14	Perempuan	S1
15	Perempuan	S1
16	Perempuan	S1
17	Perempuan	S1
18	Perempuan	S1
19	Perempuan	S1
20	Perempuan	S1
21	Perempuan	S1
22	Perempuan	S1
23	Laki-laki	S1
24	Laki-laki	S1
25	Laki-laki	S1
26	Perempuan	S1
27	Perempuan	S1
28	Laki-laki	S1
29	Laki-laki	S1
30	Laki-laki	S1
31	Laki-laki	S1
32	Laki-laki	S1
33	Laki-laki	S1
34	Laki-laki	SMA
35	Laki-laki	SMA
36	Laki-laki	SMA
37	Laki-laki	SMA

38	Laki-laki	S1
39	Laki-laki	S1
40	Laki-laki	S1
41	Laki-laki	S1
42	Laki-laki	S1
43	Laki-laki	S1
44	Laki-laki	S1
45	Laki-laki	S1
46	Laki-laki	S1
47	Laki-laki	S1
48	Laki-laki	S1
49	Laki-laki	S1
50	Laki-laki	S1
51	Laki-laki	S1
52	Laki-laki	S1
53	Laki-laki	S1
54	Laki-laki	S1
55	Laki-laki	S1
56	Laki-laki	S1
57	Laki-laki	S1
58	Laki-laki	S1
59	Laki-laki	S1
60	Laki-laki	S2
61	Laki-laki	S2
62	Laki-laki	S2
63	Laki-laki	SMA
64	Laki-laki	SMA
65	Laki-laki	S1
66	Perempuan	S1
67	Perempuan	S1
68	Laki-laki	S1
69	Laki-laki	S1
70	Perempuan	S1
71	Perempuan	S1
72	Laki-laki	S1
73	Laki-laki	S1
74	Laki-laki	S1
75	Laki-laki	S1

76	Laki-laki	S1
77	Laki-laki	S1
78	Laki-laki	S1
79	Laki-laki	S1
80	Laki-laki	S1
81	Laki-laki	S1
82	Laki-laki	S1
83	Laki-laki	S1
84	Laki-laki	S1
85	Laki-laki	S1
86	Perempuan	S1
87	Perempuan	S1
88	Perempuan	S1
89	Perempuan	S1
90	Perempuan	S1
91	Perempuan	SMA
92	Perempuan	SMA
93	Perempuan	SMA
94	Perempuan	SMA
95	Perempuan	SMA
96	Perempuan	SMA
97	Perempuan	SMA
98	Perempuan	SMA
99	Perempuan	SMA
100	Perempuan	S1
101	Perempuan	S1
102	Perempuan	S1
103	Laki-laki	S1
104	Laki-laki	S1
105	Laki-laki	S1
106	Laki-laki	S1
107	Laki-laki	S1
108	Laki-laki	S1

109	Laki-laki	S1
110	Laki-laki	S1
111	Laki-laki	S1
112	Laki-laki	S1
113	Laki-laki	S1
114	Laki-laki	S1
115	Laki-laki	S1
116	Laki-laki	S1
117	Laki-laki	S1
118	Laki-laki	S1
119	Laki-laki	S1
120	Laki-laki	S1
121	Perempuan	S1
122	Perempuan	S2
123	Perempuan	S1
124	Perempuan	S2
125	Perempuan	S1
126	Perempuan	SMA
127	Perempuan	SMA
128	Perempuan	S2
129	Perempuan	SMA
130	Perempuan	S1
131	Perempuan	S1
132	Perempuan	S2
133	Perempuan	S2
134	Perempuan	S2
135	Laki-laki	S2
136	Laki-laki	S2
137	Laki-laki	S1
138	Laki-laki	S1
139	Laki-laki	S1
140	Laki-laki	S1

- Tabulasi Hasil Jawaban Responden

NO	KOMPENSASI				PENDIDIKAN					IKLIM ORGANISASI					
	1	2	3	TOTAL	1	2	3	4	5	TOTAL	1	2	3	4	TOTAL
1	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	14
2	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
3	5	4	3	12	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	14
4	1	3	3	7	2	2	2	2	2	10	2	3	1	1	6
5	4	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	2	4	2	8
6	2	5	5	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	6
7	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	12
8	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	14
9	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	2	14
10	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	2	14
11	5	5	4	14	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	14
12	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
13	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
14	4	3	3	10	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	11
15	5	3	3	11	4	3	3	4	4	18	4	3	5	3	12
16	5	3	3	11	4	3	3	4	4	18	4	3	5	2	12
17	5	4	5	14	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	15
18	5	3	3	11	3	4	3	4	4	18	5	3	5	2	13
19	5	3	3	11	4	3	3	4	4	18	2	5	5	2	12
20	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	14
21	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	12
22	4	3	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	10
23	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
24	3	3	4	10	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	7
25	3	3	3	9	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	9
26	3	3	3	9	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	10
27	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	15
28	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
29	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
30	5	3	3	11	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	14
31	4	2	4	10	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	10
32	2	4	4	10	3	4	3	3	3	16	4	3	2	2	9
33	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
34	4	4	3	11	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
35	2	3	3	8	3	4	3	3	3	16	3	3	2	4	8
36	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	11
37	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	13
38	5	3	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	13

39	3	5	5	13	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	12
40	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	1	4	3	3	8
41	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	13
42	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	13
43	5	5	5	15	4	4	4	4	4	20	5	4	5	4	14
44	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
45	5	4	3	12	4	4	4	4	4	20	5	4	5	3	14
46	1	3	3	7	2	2	2	2	2	10	2	3	1	1	6
47	4	1	1	6	1	2	2	2	2	9	2	2	4	2	8
48	2	5	5	12	3	3	3	3	3	15	2	2	2	3	6
49	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	2	12
50	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	5	14
51	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	2	14
52	5	4	4	13	4	4	4	4	4	20	5	4	5	2	14
53	5	5	4	14	4	4	4	5	5	22	4	5	5	4	14
54	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
55	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
56	4	3	3	10	3	4	3	4	4	18	3	4	4	3	11
57	5	3	3	11	4	3	3	4	4	18	4	3	5	3	12
58	5	3	3	11	4	3	3	4	4	18	4	3	5	2	12
59	5	4	5	14	4	4	4	5	5	22	5	5	5	4	15
60	5	3	3	11	3	4	3	4	4	18	5	3	5	2	13
61	5	3	3	11	4	3	3	4	4	18	2	5	5	2	12
62	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	14
63	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	12
64	4	3	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	10
65	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
66	3	3	4	10	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	7
67	3	3	3	9	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	9
68	3	3	3	9	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	10
69	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	15
70	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
71	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
72	5	3	3	11	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	14
73	4	2	4	10	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	10
74	2	4	4	10	3	4	3	3	3	16	4	3	2	2	9
75	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
76	4	4	3	11	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
77	2	3	3	8	3	4	3	3	3	16	3	3	2	4	8
78	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	11
79	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	13
80	5	3	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	13

81	3	5	5	13	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	12
82	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	1	4	3	3	8
83	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	13
84	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
85	3	3	4	10	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	7
86	3	3	3	9	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	9
87	3	3	3	9	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	10
88	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	15
89	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
90	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
91	5	3	3	11	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	14
92	4	2	4	10	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	10
93	2	4	4	10	3	4	3	3	3	16	4	3	2	2	9
94	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
95	4	4	3	11	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
96	2	3	3	8	3	4	3	3	3	16	3	3	2	4	8
97	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	11
98	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	13
99	5	3	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	13
100	3	5	5	13	4	4	4	5	5	22	5	4	3	5	12
101	3	3	3	9	2	2	3	3	3	13	1	4	3	3	8
102	4	5	5	14	4	4	4	4	4	20	5	4	4	5	13
103	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	3	13
104	4	4	3	11	4	4	4	4	4	20	5	5	4	3	14
105	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	3	12
106	4	3	3	10	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	10
107	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
108	3	3	4	10	3	3	3	3	3	15	1	3	3	3	7
109	3	3	3	9	3	4	3	3	3	16	3	3	3	3	9
110	3	3	3	9	3	4	3	4	4	18	3	4	3	4	10
111	5	5	5	15	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	15
112	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
113	4	4	4	12	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	12
114	5	3	3	11	4	4	4	4	4	20	4	5	5	3	14
115	4	2	4	10	3	4	3	3	3	16	3	3	4	2	10
116	2	4	4	10	3	4	3	3	3	16	4	3	2	2	9
117	4	4	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
118	4	4	3	11	4	3	3	4	4	18	4	4	4	4	12
119	2	3	3	8	3	4	3	3	3	16	3	3	2	4	8
120	4	4	4	12	3	4	3	4	4	18	4	3	4	3	11
121	5	4	5	14	4	4	4	4	4	20	4	4	5	4	13
122	5	3	4	12	4	3	3	4	4	18	4	4	5	4	13

105	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26
106	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	21
107	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
108	4	3	4	3	4	18	3	3	3	3	3	3	3	21
109	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	3	3	3	22
110	5	4	5	3	5	22	3	3	4	3	4	4	3	24
111	5	5	5	5	5	25	5	5	5	5	5	5	5	35
112	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
113	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	28
114	4	5	4	4	4	21	4	4	4	4	4	4	4	28
115	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	3	3	3	22
116	4	4	4	3	4	19	3	3	4	3	3	3	3	22
117	3	4	3	4	3	17	4	4	3	3	4	4	4	26
118	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26
119	5	3	5	3	5	21	3	3	4	3	3	3	3	22
120	4	3	4	3	4	18	3	3	4	3	4	4	3	24
121	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
122	4	2	4	4	4	18	4	4	3	3	4	4	4	26
123	5	5	5	4	5	24	4	4	4	4	5	5	4	30
124	2	2	2	2	2	10	2	2	2	3	3	3	2	17
125	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	28
126	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
127	5	3	5	4	5	22	4	4	4	4	4	4	4	28
128	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26
129	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
130	4	4	4	2	4	18	2	2	2	2	2	2	2	14
131	1	2	1	1	1	6	1	1	2	2	2	2	1	11
132	2	2	2	3	2	11	3	3	3	3	3	3	3	21
133	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
134	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	28
135	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	28
136	5	4	5	4	5	23	4	4	4	4	4	4	4	28
137	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	5	5	4	30
138	4	4	4	4	4	20	4	4	3	3	4	4	4	26
139	4	4	4	4	4	20	4	4	4	4	4	4	4	28
140	3	3	3	3	3	15	3	3	4	3	4	4	3	24

Lampiran 4. Hasil Output SPSS

- Data Responden

Jenis Kelamin

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Laki-lak	84	60,0	60,0	60,0
	Perempua	56	40,0	40,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan Terakhir

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	S1	107	76,4	76,4	76,4
	S2	11	7,9	7,9	84,3
	SMA	22	15,7	15,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	11	7,9	7,9	10,0
	Kurang Setuju	20	14,3	14,3	24,3
	Setuju	59	42,1	42,1	66,4
	Sangat Setuju	47	33,6	33,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	4	2,9	2,9	5,0
	Kurang Setuju	45	32,1	32,1	37,1
	Setuju	67	47,9	47,9	85,0
	Sangat Setuju	21	15,0	15,0	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kompensasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Kurang Setuju	47	33,6	33,6	35,7
	Setuju	63	45,0	45,0	80,7
	Sangat Setuju	27	19,3	19,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	7	5,0	5,0	7,1
	Kurang Setuju	39	27,9	27,9	35,0
	Setuju	87	62,1	62,1	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7,1	7,1	7,1
	Kurang Setuju	37	26,4	26,4	33,6
	Setuju	89	63,6	63,6	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	70	50,0	50,0	54,3
	Setuju	60	42,9	42,9	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	30	21,4	21,4	25,7
	Setuju	91	65,0	65,0	90,7
	Sangat Setuju	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Pendidikan

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	30	21,4	21,4	25,7
	Setuju	91	65,0	65,0	90,7
	Sangat Setuju	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	8	5,7	5,7	5,7
	Tidak Setuju	11	7,9	7,9	13,6
	Kurang Setuju	22	15,7	15,7	29,3
	Setuju	65	46,4	46,4	75,7
	Sangat Setuju	34	24,3	24,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	36	25,7	25,7	30,0
	Setuju	80	57,1	57,1	87,1
	Sangat Setuju	18	12,9	12,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Iklim Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	11	7,9	7,9	10,0
	Kurang Setuju	20	14,3	14,3	24,3
	Setuju	59	42,1	42,1	66,4
	Sangat Setuju	47	33,6	33,6	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Iklm Organisasi

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	26	18,6	18,6	20,7
	Kurang Setuju	43	30,7	30,7	51,4
	Setuju	53	37,9	37,9	89,3
	Sangat Setuju	15	10,7	10,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	9	6,4	6,4	8,6
	Kurang Setuju	7	5,0	5,0	13,6
	Setuju	80	57,1	57,1	70,7
	Sangat Setuju	41	29,3	29,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	16	11,4	11,4	11,4
	Kurang Setuju	29	20,7	20,7	32,1
	Setuju	80	57,1	57,1	89,3
	Sangat Setuju	15	10,7	10,7	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	9	6,4	6,4	8,6
	Kurang Setuju	7	5,0	5,0	13,6
	Setuju	80	57,1	57,1	70,7

	Sangat Setuju	41	29,3	29,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	5,7
	Kurang Setuju	39	27,9	27,9	33,6
	Setuju	83	59,3	59,3	92,9
	Sangat Setuju	10	7,1	7,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Prestasi Kerja

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	9	6,4	6,4	8,6
	Kurang Setuju	7	5,0	5,0	13,6
	Setuju	80	57,1	57,1	70,7
	Sangat Setuju	41	29,3	29,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	2	1,4	1,4	1,4
	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	5,7
	Kurang Setuju	39	27,9	27,9	33,6
	Setuju	83	59,3	59,3	92,9
	Sangat Setuju	10	7,1	7,1	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	7	5,0	5,0	7,1
	Kurang Setuju	39	27,9	27,9	35,0
	Setuju	87	62,1	62,1	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	10	7,1	7,1	7,1
	Kurang Setuju	37	26,4	26,4	33,6
	Setuju	89	63,6	63,6	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	70	50,0	50,0	54,3
	Setuju	60	42,9	42,9	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	30	21,4	21,4	25,7
	Setuju	91	65,0	65,0	90,7
	Sangat Setuju	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Tidak Setuju	6	4,3	4,3	4,3
	Kurang Setuju	30	21,4	21,4	25,7
	Setuju	91	65,0	65,0	90,7
	Sangat Setuju	13	9,3	9,3	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

Kinerja Pegawai

		Frequency	Percent	Valid Percent	Cumulative Percent
Valid	Sangat Tidak Setuju	3	2,1	2,1	2,1
	Tidak Setuju	7	5,0	5,0	7,1
	Kurang Setuju	39	27,9	27,9	35,0
	Setuju	87	62,1	62,1	97,1
	Sangat Setuju	4	2,9	2,9	100,0
	Total	140	100,0	100,0	

- Hasil uji validitas

Correlations

		Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi	Kompensasi
Kompensasi	Pearson Correlation	1	,137	,168*	,630**
	Sig. (2-tailed)		,107	,048	,000
	N	140	140	140	140
Kompensasi	Pearson Correlation	,137	1	,766**	,809**
	Sig. (2-tailed)	,107		,000	,000
	N	140	140	140	140
Kompensasi	Pearson Correlation	,168*	,766**	1	,823**
	Sig. (2-tailed)	,048	,000		,000
	N	140	140	140	140
Kompensasi	Pearson Correlation	,630**	,809**	,823**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	
	N	140	140	140	140

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

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

Correlations

		Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan	Pendidikan
Pendidikan	Pearson Correlation	1	,567**	,766**	,834**	,834**	,906**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Pendidikan	Pearson Correlation	,567**	1	,754**	,574**	,574**	,778**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Pendidikan	Pearson Correlation	,766**	,754**	1	,725**	,725**	,891**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000

	N	140	140	140	140	140	140
Pendidikan	Pearson Correlation	,834**	,574**	,725**	1	1,000**	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Pendidikan	Pearson Correlation	,834**	,574**	,725**	1,000**	1	,932**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	140	140	140	140	140	140
Pendidikan	Pearson Correlation	,906**	,778**	,891**	,932**	,932**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
	N	140	140	140	140	140	140

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

Correlations

		Iklm Organisasi				
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	1	,487**	,559**	,390**	,856**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	,487**	1	,535**	,431**	,764**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	,559**	,535**	1	,188*	,854**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,026	,000
	N	140	140	140	140	140
Iklm Organisasi	Pearson Correlation	,390**	,431**	,188*	1	,395**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,026		,000
	N	140	140	140	140	140

Iklim Organisasi	Pearson Correlation	,856**	,764**	,854**	,395**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	140	140	140	140	140

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

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

Correlations

		Prestasi Kerja					
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1	,585**	1,000**	,398**	,954**	,954**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,585**	1	,585**	,473**	,755**	,755**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1,000**	,585**	1	,398**	,954**	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,398**	,473**	,398**	1	,605**	,605**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000	,000
	N	140	140	140	140	140	140
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	1,000**	,585**	1,000**	,398**	1	,954**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000		,000
	N	140	140	140	140	140	140
Prestasi Kerja	Pearson Correlation	,954**	,755**	,954**	,605**	,954**	1
	Sig. (2-tailed)						
	N	140	140	140	140	140	140

Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000	
N	140	140	140	140	140	140

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

Correlations

		Kinerja Pegawai				
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,785**	,431**	,590**	,668**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,785**	1	,567**	,766**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,431**	,567**	1	,754**	,574**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000		,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,590**	,766**	,754**	1	,725**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000		,000
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,668**	,834**	,574**	,725**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,668**	,834**	,574**	,725**	1,000**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,785**	1,000**	,567**	,766**	,834**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,812**	,948**	,721**	,864**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000	,000	,000
	N	140	140	140	140	140

Correlations

		Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai	Kinerja Pegawai
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,668**	,785**	,812**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,834**	1,000**	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,574**	,567**	,721**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,725**	,766**	,864**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1,000**	,834**	,918**
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	1	,834**	,918**
	Sig. (2-tailed)		,000	,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,834**	1	,948**
	Sig. (2-tailed)	,000		,000
	N	140	140	140
Kinerja Pegawai	Pearson Correlation	,918**	,948**	1
	Sig. (2-tailed)	,000	,000	
	N	140	140	140

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

- Hasil uji reliabilitas

Variabel Kompensasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,595	3

Variabel Pendidikan

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,932	5

Variabel Iklim Organisasi

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,739	4

Variabel Prestasi kerja

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,906	5

Variabel Kinerja Pegawai

Reliability Statistics

Cronbach's Alpha	N of Items
,949	7

- Hasil uji kolmogorov smirnov

One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

		Unstandardized Residual	
N		140	
Normal Parameters ^{a,b}	Mean	,0000000	
	Std. Deviation	,65666643	
Most Extreme Differences	Absolute	,082	
	Positive	,082	
	Negative	-,045	
Test Statistic		,082	
Asymp. Sig. (2-tailed)		,023 ^c	
Monte Carlo Sig. (2-tailed)	Sig.	,292 ^d	
	99% Confidence Interval	Lower Bound	,280
		Upper Bound	,303

- Test distribution is Normal.
- Calculated from data.
- Lilliefors Significance Correction.
- Based on 10000 sampled tables with starting seed 2000000.

- Hasil uji Regresi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	,988 ^a	,976	,975	,66632	1,444

- Predictors: (Constant), Prestasi Kerja, Kompensasi, Iklim Organisasi, Pendidikan
- Dependent Variable: Kinerja Pegawai

ANOVA^a

Model	Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1 Regression	2409,033	4	602,258	1356,476	,000 ^b
Residual	59,938	135	,444		
Total	2468,971	139			

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

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

Coefficients^a

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.	Collinearity Statistics	
	B	Std. Error	Beta			Tolerance	VIF
1 (Constant)	-,378	,370		-1,024	,308		
Kompensasi	,182	,057	,086	3,219	,002	,253	3,956
Pendidikan	1,146	,054	,807	21,351	,000	,126	7,944
Iklim Organisasi	,120	,047	,066	2,537	,012	,265	3,780
Prestasi Kerja	,077	,024	,066	3,194	,002	,419	2,387

a. Dependent Variable: Kinerja Pegawai

