

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP
KEPUASAN KERJA PADA KARYAWAN DI PT CIKAL BINTANG
BANGSA DI JAKARTA**

**MUHAMAD BURHANUDIN
8105100319**



**Skripsi Ini Disusun Sebagai Salah Satu Persyaratan Untuk Memperoleh
Gelar Sarjana Pendidikan Pada Fakultas Ekonomi Universitas Negeri
Jakarta**

**PROGRAM STUDI PENDIDIKAN EKONOMI
KONSENTRASI PEND. ADMINISTRASI PERKANTORAN
JURUSAN EKONOMI DAN ADMINISTRASI
FAKULTAS EKONOMI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA
2017**

***THE EFFECT OF COMPENSATION AND ORGANIZATIONAL CLIMATE
INFLUENCE ON JOB SATISFACTION OF EMPLOYEES AT PT CIKAL
BINTANG BANGSA IN JAKARTA***

***MUHAMAD BURHANUDIN
8105100319***



This Script is Written as Part of Bachelor Degree in Education Accomplishment

***STUDY PROGRAM OF ECONOMY EDUCATION
CONCENTRATION IN OFFICE ADMINISTRATION
DEPARTMENT OF ECONOMY AND ADMINISTRATION
FACULTY OF ECONOMY
STATE UNIVERSITY OF JAKARTA
2017***

ABSTRAK

MUHAMAD BURHANUDIN. 8105100319. *Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Di PT Cikal Bintang Bangsa di Jakarta. Skripsi, Jakarta: Program Studi Pendidikan Ekonomi, Konsentrasi Pendidikan Administrasi Perkantoran, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta. 2017.*

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui apakah terdapat pengaruh antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT. Cikal Bintang Bangsa.

Penelitian ini dilakukan selama tiga bulan terhitung bulan Oktober 2016 sampai dengan bulan Desember 2016. Metode penelitian yang digunakan adalah metode survey dengan pendekatan kausalitas. Populasi dalam penelitian ini adalah seluruh karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa. Populasi terjangkaunya adalah karyawan tetap PT Cikal Bintang Bangsa cabang Jakarta yang berjumlah 65 karyawan. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional, sehingga sampel dalam penelitian ini berjumlah 55 responden. Teknik pengumpulan data menggunakan teknik pencatatan dokumen, wawancara dan kuesioner. Untuk menjangkau data kepuasan kerja (Y), kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2) didapatkan dengan cara memberikan kuesioner kepada responden. Teknik analisis data yang digunakan adalah uji persyaratan analisis yang terdiri atas uji normalitas dan uji linearitas, uji asumsi klasik, uji regresi linear berganda, uji hipotesis yang terdiri atas uji f dan uji t. Berdasarkan hasil analisis data dapat diketahui bahwa terdapat pengaruh secara parsial antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Dapat dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} sebesar 4,962 > nilai t_{tabel} sebesar 1,67469. Iklim organisasi berpengaruh secara parsial terhadap kepuasan kerja, hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai t_{hitung} 4,587 > nilai t_{tabel} sebesar 1,67469. Kompensasi dan iklim organisasi secara serentak berpengaruh terhadap kepuasan kerja, hal ini dilihat dari hasil analisis data yang menunjukkan nilai F_{hitung} sebesar 33,576 > nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Persamaan regresi yang didapat adalah $\hat{Y} = 17,893 + 0,478X_1 + 0,632X_2$. Berdasarkan uji koefisien determinasi diperoleh nilai R^2 sebesar 0,564 yang berarti kompensasi (X1) dan iklim organisasi (Y) berpengaruh terhadap kepuasan kerja (Y) sebesar 56,4%.

ABSTRACT

MUHAMAD BURHANUDIN. 810510031. *The Effect of Compensation And Organizational Climate Influence On Job Satisfaction Of Employees At PT Cikal Bintang Bangsa In Jakarta. Script, Jakarta: Study Program of Economic Education, Consentration of Office Administration, Department of Economics and Administration, Faculty of Economics, State University of Jakarta. 2017.*

The purpose of this research was to determine the effect of compensation and organizational climate on job satisfaction of employees in PT. Cikal Bintang Bangsa.

This research was conducted for three months starting in oktober 2016 until desember 2016. The method used was survey method with approach of causality. The population in this study were all employees at PT Cikal Bintang Bangsa. Population inaccessibility are permanent employees of PT Cikal Bintang Bangsa totaling 65 employees. The sampling technique used is proportional random technique, so that the sample in this study amounted to 55 respondents. Data collection techniques using the technique of recording documents, interviews and questionnaires. To collect data of job satisfaction (Y), compensation (X1) and organizational climate (X2) obtained by giving questionnaires to respondents. Data analysis technique used is the test requirements analysis consisting of test for normality and linearity test, test assumptions classic, multiple linear regression, hypothesis testing consisting of F test and t test. Based on the results of data analysis can be seen that there is a partial effect between compensation and job satisfaction. Can be seen from the results of data analysis showed tcount at 4,962 > ttable value of 1.67469. Organizational climate partial effect on job satisfaction, it is seen from the results of data analysis showed tcount 4,587 > ttable value of 1.67469. Compensation and simultaneous organizational climate influence on job satisfaction, it is seen from the results of data analysis showed Fhitung value of 33,576 > Ftabel value of 3,18. Regression equations obtained is $\widehat{Y} = 17,893 + 0,478X_1 + 0,632X_2$. Based on the test determination coefficient obtained R2 values of 0.564, which means compensation (X1) and organizational climate (X2) effect on job satisfaction (Y) of 56,4%.

LEMBAR PENGESAHAN

Penanggung Jawab
Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Dedi Purwana ES, M. Bus
NIP. 196712071992031001

| No | Nama | Jabatan | Tanda Tangan | Tanggal |
|----|---|---------------|--|------------|
| 1 | <u>Darma Rika S., S.Pd., M.SE</u> NIP. 19830324 200912 2 002 | Ketua |  | 13/02/2017 |
| 2 | <u>Drs. Nurdin Hidayat, MM, M.Si</u> NIP. 196610302000121001 | Penguji Ahli |  | 13/02/2017 |
| 3 | <u>Susan Febriantina S.Pd M.Pd</u> NIP. 198102162014042001 | Sekretaris |  | 09/02/2017 |
| 4 | <u>Dra. RR. Ponco Dewi K. MM</u> NIP. 195904031984032001 | Pembimbing I |  | 09/02/2017 |
| 5 | <u>Dewi Nurmala Sari S.Pd, MM</u> NIP. 198101142008122002 | Pembimbing II |  | 13/02/2017 |

Tanggal Lulus :3 Februari 2017

PERNYATAAN ORISINALITAS

Dengan ini, saya menyatakan bahwa:

1. Skripsi ini merupakan karya asli dan belum pernah diajukan untuk mendapatkan gelar akademik sarjana, baik di Universitas Negeri Jakarta maupun di Perguruan Tinggi lainnya.
2. Skripsi ini belum dipublikasikan, kecuali secara tertulis dengan jelas dicantumkan dalam daftar pustaka.
3. Pernyataan ini saya buat dengan sesungguhnya dan apabila di kemudian hari terdapat penyimpangan dan ketidakbenaran, maka saya bersedia menerima sanksi akademik berupa pencabutan gelar yang telah diperoleh, serta sanksi lainnya sesuai dengan norma yang berlaku di Universitas Negeri Jakarta.

Jakarta, Januari 2017
Yang Membuat Pernyataan



Muhamad Burhanudin
NIM. 8105100319

LEMBAR PERSEMBAHAN

SKRIPSI INI SAYA PERSEMBAHKAN KEPADA KEDUA ORANG TUAKU
DAN KAKAKKU SERTA ADIKU DAN ORANG YANG MENYAYANGIKU
YANG TAK PERNAH BERHENTI MEMBERIKU MOTIVASI.

SEMUA AKAN INDAH PADA WAKTUNYA SEMUA YANG KITA LAKUKAN
PASTI AKAN KAMU RASAKAN PADA AKHIRNYA LEBIH BAIK
TERLAMBAT DARI PADA TIDAK SAMA SEKALI

KATA PENGANTAR

Puji syukur kepada Allah SWT atas rahmat dan karunia-Nya yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti, sehingga peneliti dapat menyelesaikan skripsi ini dengan judul “Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pada Karyawan Di PT Cikal Bintang Bangsa”.

Dalam penyusunan skripsi ini, peneliti mengucapkan terima kasih kepada pihak – pihak yang telah membantu peneliti selama proses penyelesaian skripsi ini, antara lain kepada:

1. Dra. Rr. Ponco Dewi Karyaningsih, M.M , selaku dosen pembimbing I yang telah memberikan bimbingan dan masukan dalam penulisan skripsi ini.
2. Dewi Nurmala Sari. S.Pd, M,M, selaku dosen pembimbing II yang telah memberikan bimbingan serta saran dalam penulisan.
3. Dr. Siti Nurjanah. M.Si, selaku Ketua Prodi Ekonomi dan Admnistrasi, Fakultas Ekonomi, Universitas Negeri Jakarta.
4. Dr. Dedi Purwana ES, M.Bus, selaku Dekan Fakultas Ekonomi Universitas Negeri Jakarta.
5. Ibu Putri, selaku HRD PT Cikal Bintang Bangsa, yang telah memberikan kemudahan kepada peneliti dalam menyelesaikan penelitian ini.
6. Kedua orang tua dan keluarga yang selalu memberikan dukungan baik moril maupun materil, kaka, ade, orang tersayang Serta seluruh sahabat dan teman – teman KSR PMI UNJ serta KOPMA UNJ, yang selalu memberikan

dukungan, masukan dan semangat kepada peneliti selama penyusunan skripsi ini berlangsung.

Peneliti menyadari bahwa skripsi ini masih terdapat kekurangan. Untuk itu, kritik dan saran yang membangun sangat peneliti harapkan guna bermanfaat bagi peneliti khususnya, dan bagi para pembaca pada umumnya.

Jakarta, Januari 2017

Peneliti

DAFTAR ISI

| | Halaman |
|-------------------------------------|-------------|
| JUDUL | i |
| ABSTRAK | iii |
| ABSTRACT | iv |
| LEMBAR PENGESAHAN | v |
| PERNYATAAN ORISINALITAS..... | vi |
| LEMBAR PERSEMBAHAN | vii |
| KATA PENGANTAR..... | viii |
| DAFTAR ISI..... | x |
| DAFTAR TABEL | xiii |
| DAFTAR GAMBAR..... | xv |
| DAFTAR LAMPIRAN | xvi |
| | |
| BAB I PENDAHULUAN | |
| A. Latar Belakang Masalah..... | 1 |
| B. Identifikasi Masalah | 9 |
| C. Pembatasan Masalah | 10 |
| D. Perumusan Masalah | 10 |
| E. Kegunaan Penelitian..... | 10 |

BAB II KAJIAN TEORETIK

| | |
|--|----|
| A. Deskripsi Konseptual | |
| 1. Kompensasi | 12 |
| 2. Iklim Organisasi | 20 |
| 3. Kepuasan Kerja | 29 |
| B. Hasil Penelitian yang Relevan | 36 |
| C. Kerangka Teoretik..... | 41 |
| D. Perumusan Hipotesis | 44 |

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

| | |
|--------------------------------------|----|
| A. Tujuan Penelitian | 45 |
| B. Tempat dan Waktu Penelitian | 45 |
| C. Metode Penelitian..... | 45 |
| D. Populasi dan Sampling | 46 |
| E. Teknik Pengumpulan Data..... | 47 |
| F. Teknik Analisis Data..... | 61 |

BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

| | |
|-----------------------------|----|
| A. Deskripsi Data | |
| 1. Kepuasan Kerja | 69 |
| 2. Kompensasi | 73 |
| 3. Iklim Organisasi | 76 |
| B. Pengujian Hipotesis..... | 81 |

| | |
|--|------------|
| C. Pembahasan..... | 92 |
| BAB V KESIMPULAN, IMPLIKASI DAN SARAN | |
| A. Kesimpulan | 95 |
| B. Implikasi..... | 95 |
| C. Saran..... | 96 |
| DAFTAR PUSTAKA | 98 |
| LAMPIRAN – LAMPIRAN..... | 102 |
| DAFTAR RIWAYAT HIDUP | 166 |

DAFTAR TABEL

| Tabel | Judul | Halaman |
|-------|---|---------|
| I. 1 | Angka Resign Karyawan PT Cikal Bintang Bangsa..... | 8 |
| III.1 | Perhitungan Sampel | 47 |
| III.2 | Kisi – kisi Instrumen Variabel Kompensasi | 48 |
| III.3 | Skala Penilaian Variabel Kompensasi | 49 |
| III.4 | Kisi- kisi instrument Variabel Iklim Organisasi | 52 |
| III.5 | Skla Penilaian Variabel Iklim Organisasi | 53 |
| III.6 | Kisi – kisi Instrumen Variabel Kepuasan Kerja..... | 56 |
| III.7 | Skala Penilaian Variabel Iklim Organisasi | 57 |
| IV.1 | Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja..... | 69 |
| IV.2 | Rata- Rata Hitung Skor Pada Dimensi PadaVariabel kepuasan kerja | 70 |
| IV.3 | Rata- Rata Hitung Skor PadaIndikator PadaVariabel Kepuasan Kerja | 72 |
| IV.4 | Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi..... | 74 |
| IV.5 | Rata- Rata Hitung Skor PadaVariabel Kompensasi..... | 75 |
| IV.6 | Rata- Rata Hitung Skor PadaIndikator PadaVariabel Kompensasi | 76 |
| IV.9 | Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi..... | 77 |
| IV.10 | Rata Hitung Skor Pada Indikator Variabel Iklim Organisasi..... | 79 |
| IV.10 | Rata- Rata Hitung Skor Pada Indikator PadaVariabel | |

| | |
|--|----|
| Iklim Organisasi | 80 |
| IV.11 uji Normalitas..... | 81 |
| IV.12 Uji Linearitas X1 dengan Y | 83 |
| IV.12 Uji Linearitas X2 dengan Y | 84 |
| IV.13 Uji Multikolinearitas | 85 |
| IV.14 Uji Heterokedestisitas | 86 |
| IV.15 Uji Regresi Berganda | 88 |
| IV.16 Uji F | 89 |
| IV.17 Uji Koefisien Determinasi | 91 |

DAFTAR GAMBAR

| Gambar | Judul | Halaman |
|--------|--|---------|
| IV.1 | Grafik Histogram Variabel Kepuasan Kerja..... | 70 |
| IV.2 | Grafik Histogram Variabel Kompensasi..... | 74 |
| IV.3 | Grafik Histogram Variabel Iklim Organisasi..... | 78 |
| IV.4 | <i>Output Normal Probably Plot</i> | 82 |
| IV.5 | <i>Scatterplot of Residual</i> untuk Heterokedestisitas..... | 87 |

DAFTAR LAMPIRAN

| Lampiran | Judul | Halaman |
|----------|---|---------|
| 1 | Surat Permohonan Izin Penelitian dari UNJ | 102 |
| 2 | Surat Keterangan Hasil Penelitian | 103 |
| 3 | Kuisisioner Uji Coba Variabel Iklim Organisasi..... | 104 |
| 4 | Kuisisioner Uji Coba Variabel Kepuasan Kerja..... | 106 |
| 5 | Kuesioner Uji Coba Variabel Kompensasi | 109 |
| 6 | Uji Coba Variabel Y Kepuasan Kerja..... | 111 |
| 7 | Data uji coba Kompensasi..... | 113 |
| 8 | data uji coba Iklim Organisasi | 115 |
| 9 | Uji Validitas Kepuasan Kerja..... | 117 |
| 10 | Data Validitas Tabulasi Uji Coba | 121 |
| 11 | Data Validitas Kompensasi | 122 |
| 12 | Data Validitas Kompensasi | 124 |
| 13 | data validitas Iklim Organisasi..... | 125 |
| 14 | data tabulasi Validitas Iklim Organisasi | 127 |
| 15 | instrumen Final Penelitian Iklim Organisasi..... | 128 |
| 16 | Intrument Final Penelitian Kepuasan Kerja | 130 |
| 17 | Intrument Final Penelitian Kompensasi | 133 |
| 18 | Data Final Kepuasan Kerja | 135 |
| 19 | Data Final Kompensasi | 138 |
| 20 | Data Final Iklim Organisasi | 141 |

| | | |
|----|--|-----|
| 21 | Tabulasi Nilai X1 X2 dan Y..... | 144 |
| 22 | Uji Reliabilitas Kepuasan Kerja..... | 146 |
| 23 | Uji Reliabilitas Kompensasi..... | 147 |
| 24 | Uji Relibilitas iklim organisasi | 148 |
| 25 | Deskripsi Data Penelitian Kepuasan Kerja | 149 |
| 25 | Deskripsi Data Penelitian Kompensasi | 153 |
| 26 | Deskripsi Data Penelitian Iklim Organisasi | 157 |
| 27 | Uji Normalitas | 161 |
| 28 | Uji Linearitas..... | 162 |
| 29 | Uji Multikolenieritas | 163 |
| 30 | Uji Heterokesdastisitas..... | 164 |
| 31 | Uji Regresi Berganda | 165 |

BAB I

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Masalah

Setiap perusahaan hendaknya memiliki perencanaan dan tujuan yang matang sudah ditetapkan, untuk dapat mencapai tujuan tersebut maka diperlukan beberapa hal dalam proses pencapaiannya seperti penetapan kebijakan aturan perusahaan, penempatan kerja karyawan yang sesuai dengan kemampuan yang dimiliki, strategi pasar, target kerja, kepuasan kerja karyawan serta iklim kerja yang baik dari setiap karyawan. Keberhasilan suatu perusahaan sebagian besar tergantung pada sumber daya organisasi yang merupakan modal dan mempunyai peran serta kedudukan yang penting dalam organisasi. Dengan demikian, sumber daya organisasi perlu dikelola sehingga mampu memberikan pengaruh yang besar terhadap pelaksanaan organisasi mencapai tujuan yang telah ditetapkan.

Sumber daya manusia (karyawan) merupakan aset yang paling penting bagi perusahaan, yang berfungsi sebagai penggerak, tanpa adanya sumber daya manusia sebagai penggerak perusahaan tidak akan berjalan dengan baik dan tidak akan mencapai visi, misi, dan tujuan yang telah ditetapkan oleh perusahaan. Suatu perusahaan dalam melakukan aktifitasnya untuk mencapai tujuan yang diinginkan perlu adanya manajemen yang baik terutama sumber daya manusia karena sumber daya manusia merupakan modal utama dalam perencanaan, mengorganisir, mengarahkan serta menggerakkan faktor-faktor yang terdapat dalam perusahaan.

Didalam peningkatan kualitas sumber daya manusia, perusahaan harus mampu menciptakan suatu kondisi dimana mendorong karyawan untuk mengembangkan dan meningkatkan kemampuan dan keterampilan mereka dengan optimal sehingga menghasilkan kepuasan kerja yang baik.

Keberhasilan perusahaan tidak hanya dapat dicapai dengan menerapkan strategi bisnis tetapi harus didukung sumber daya manusia yang dimiliki oleh perusahaan. Jadi sumber daya manusia tetap dianggap sebagai suatu kekuatan yang kompleks dimana kepuasan karyawan memberikan dampak kepada perusahaan secara langsung.

Peningkatan kepuasan kerja karyawan ini akan berdampak langsung kepada kinerja perusahaan. Oleh karena itu perusahaan harus lebih memperhatikan karyawan yang mempunyai kepuasan kerja karyawan yang kurang agar tercapainya kinerja yang diperlukan perusahaan.

Setiap orang yang berkerja mengharapkan dan memperoleh kepuasan dari tempatnya berkerja. Kepuasan kerja akan mempengaruhi produktifitas yang sangat diharapkan manajer. Untuk itu manajer perlu memahami apa yang harus dilakukan untuk menciptakan kepuasan kerja karyawannya.

Kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau jasa yang telah diberikan oleh tenaga kerja. Kompensasi merupakan jumlah nilai yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya. Kepuasan kerja karyawan dapat dipengaruhi oleh kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan. Kompensasi yang diterima

karyawan baik itu berupa gaji, bonus, tunjangan, maupun kenaikan posisi jabatan yang diberikan oleh perusahaan dapat mempengaruhi kepuasan karyawan. Karyawan tidak akan memberikan kinerja terbaiknya jika perusahaan tidak memberikan kompensasi yang layak dan adil bagi para karyawan. Adapun sebaliknya jika perusahaan memberikan kompensasi yang layak dan adil kepada para karyawan, maka karyawan akan memberikan usaha terbaiknya guna mendapatkan kinerja yang baik untuk perusahaan.

Pemberian kompensasi terhadap karyawan merupakan suatu hal yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai yang sangat penting bagi karyawan, karena hal tersebut menunjukkan nilai dari karya mereka terhadap perusahaan dan harga mereka sebagai seorang pekerja maupun aset terpenting dalam perusahaan tersebut, dimana pemberian kompensasi yang memuaskan dapat mendorong semangat dalam bekerja sehingga karyawan dapat bekerja dengan lebih baik dan giat. Namun sebaliknya apabila pemberian kompensasi dirasa kurang memuaskan maka dapat menimbulkan kinerja dari seorang karyawan tersebut akan menurun.

Ketidakpuasan karyawan dalam bekerja dapat berdampak pada tidak maksimalnya pekerjaan yang dilakukan karyawan berpengaruh pada kinerja perusahaan yang menurun. Dalam hal ini, perusahaan harus menciptakan kepuasan karyawannya dengan cara menemukan apa yang karyawan inginkan dan apabila mungkin untuk memberikannya seperti lingkungan kerja yang kondusif antara sesama karyawan, kondisi kerja yang mendukung, rasa akan di hargai, *job description* yang sesuai dengan tugas, kesempatan untuk maju, serta iklim

organisasi yang baik. Karyawan yang merasa puas akan melakukan pekerjaannya dengan optimal, karena kepuasan kerja karyawan sebagai pemikiran, perasaan, dan kecenderungan tindakan karyawan yang merupakan sikap senang karyawan terhadap pelaksanaan pekerjaannya sehingga tercapainya kinerja yang diharapkan perusahaan dengan baik. Namun sebaliknya, apabila karyawan tidak puas akan berdampak tidak senangnya karyawan dalam melakukan pekerjaan dan berdampak terhadap kinerja yang diperoleh perusahaan menjadi kurang baik.

Kepuasan kerja karyawan merupakan gejala kompleks yang memiliki berbagai faktor yang berhubungan, yaitu personal, sosial, budaya dan ekonomi. Kepuasan kerja karyawan juga merupakan hasil dari berbagai sikap seorang karyawan terhadap pekerjaannya dan faktor-faktor yang berhubungan dengan pekerjaannya. Kepuasan karyawan adalah perasaan karyawan tentang menyenangkan atau tidak mengenai pekerjaan berdasarkan atas harapan dengan imbalan yang di berikan perusahaan. Kepuasan kerja karyawan dapat ditunjukkan oleh sikapnya dalam berkerja. Jika karyawan merasa puas akan keadaan yang mempengaruhi dia, maka dia akan berkerja dengan baik.

Dengan demikian jelas bahwa ukuran kepuasan kerja yang dimiliki karyawan sebagian besar terletak pada besar kompensasi yang diterimanya. Namun keadaan tersebut dalam kenyataanya bersifat *relative*, mengingat bahwa semakin besar penghasilan seseorang, maka semakin tinggi pula tingkat kebutuhannya. Oleh karena itu wajar apabila manusia dikatakan sebagai makhluk yang senantiasa merasa tidak puas terhadap segala sesuatu yang telah diterimanya,

sehingga ingin mencari sesuatu yang lebih dan dapat mencapai titik puncak kebahagiaanya.

Selain kompensasi, iklim organisasi juga sangat di perhatikan untuk terciptanya kepuasan kerja pada karyawan, proses kerja dari karyawan tidak akan berjalan baik dan efektif apabila iklim organisasi tidak memberikan rasa nyaman dan aman kepada karyawan, yang pada akhirnya akan menghambat proses pencapaian visi-misi dan tujuan perusahaan.

Iklim organisasi yang menyenangkan akan membuat karyawan merasa senang untuk tinggal didalamnya serta terpacu untuk meningkatkan prestasi kerja. Hal ini mengidentifikasikan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin baik pula kinerja karyawan. Kondisi semacam ini dapat menjadi motivasi bagi karyawan untuk meningkatkan kinerja serta dedikasinya pada organisasi. Salah satu faktor iklim organisasi adalah hubungan yang saling menguntungkan, dalam arti hubungan yang terjalin baik antar sesama manusia, baik itu antara pimpinan dan karyawan, maupun hubungan yang baik antar sesama karyawan. Manusia sepertinya tidak merasa puas dengan apa yang didapat seperti gaji yang tinggi dan sebagainya. Karena itu salah satu tugas manajer adalah dapat menyesuaikan antara keinginan para karyawan dengan tujuan perusahaan. Untuk dapat mencapai tujuannya, perusahaan perlu mengoptimalkan potensi yang dimiliki oleh karyawannya. Oleh karena itu, diperlukannya suatu strategi yang dapat memotivasi karyawan untuk lebih produktif dalam bekerja sehingga tujuan perusahaan dapat tercapai. Salah satu caranya adalah dengan meningkatkan kepuasan kerja karyawan. Penting bagi perusahaan untuk memperhatikan

kepuasan kerja karyawannya karena kepuasan kerja itu berhubungan langsung dengan karyawan dan kelangsungan hidup perusahaan.

Kepuasan kerja karyawan yang tinggi akan memberikan dampak positif bagi perusahaan dan juga bagi karyawan. Karyawan yang puas dalam bekerja biasanya lebih berkomitmen dan setia terhadap perusahaan. Selain itu, karyawan juga menjadi lebih termotivasi dan lebih produktif dalam bekerja. Sedangkan rendahnya kepuasan kerja karyawan akan berdampak negatif pada perusahaan. Ketidakpuasan karyawan akan mengakibatkan situasi yang kurang menguntungkan bagi perusahaan. Hal ini dapat dilihat dari sikap karyawan dalam bekerja, tingkat absensi, banyaknya keluhan, dan sering memperlambat, atau menunda pekerjaan. Selain itu pula, yang patut di perhatikan dari fungsi sumberdaya manusia bagi perusahaan, bahwa faktor manusia harus di perhitungkan secara manusiawi apabila organisasi ingin meningkatkan produktifitasnya dalam jangka panjang.

Kebutuhan individu terutama kebutuhan yang lebih tinggi tingkatnya adalah sebagai sasaran atau tujuan yang ingin di capai oleh karyawan melalui pekerjaannya. Oleh karena itu kepuasan dan prestasi kerja karyawan dianggap tergantung pada sampai seberapa jauh pemenuhan kebutuhan karyawan oleh perusahaan dan sifat hakikat pekerjaannya tersebut dapat membantu pemenuhan kebutuhan pribadinya. Apabila perusahaan menginginkan produktifitasnya yang baik dari setiap karyawannya dalam jangka panjang, maka perusahaan harus selalu memperlakukan karyawan secara manusiawi dan selalu memenuhi kebutuhan dan keinginnannya. Dalam hal ini secara umum kebutuhan dan

keinginan karyawan yang terdiri dari kompensasi dalam bentuk material dan juga kebutuhan yang lainnya seperti kebutuhan akan rasa aman bekerja di perusahaan, hubungan yang baik sesama karyawan, kesempatan berkarir, keyakinan bahwa pekerjaannya memiliki arti yang penting bagi perusahaan, kondisi kerja yang nyaman, penghargaan atas hasil pekerjaannya dan dukungan dari pimpinan.

PT Cikal Bintang Bangsa merupakan perusahaan atau operator yang bergerak dalam pelayanan jasa *gathering* atau *outbond*. dimana di berbagai perusahaan banyak sekali yang mengagendakan kegiatan *outbond* sebagai agenda tahunan bagi karyawan dalam menanggulangi kejenuhan karyawan dalam berkerja, meningkatkan produktifitas kerja serta membangun solidaritas antara karyawan. Mengingat PT. Cikal Bintang Bangsa merupakan operator *outbond* dengan brandnya Mentari Indonesia yang banyak diminati oleh perusahaan yang mempertimbangkan karyawan sebagai asset berharga perusahaan baik dari kalangan pemerintah maupun swasta, Sehingga karyawannya diuntut untuk menjalankan kegiatan perusahaan dengan profesional yang maksimal mungkin.

Permasalahan yang terjadi di PT. Cikal Bintang Bangsa mengenai kompensasi yang diterima oleh karyawan berdasarkan hasil survey dan wawancara oleh peneliti terhadap beberapa karyawan yang ada, pemberian kompensasi yang karyawan terima di dasarkan pada jabatan, golongan dan masa kerja yang berbeda-beda. Namun mayoritas karyawan merasa kurang puas kompensasi yang diterima masih belum dapat memenuhi kebutuhannya, seperti kompensasi biaya transportasi, biaya makan dan lembur serta lain-lainya jarang mereka dapat hanya ketika terdapat program yang harus karyawan itu keluar.

Selain itu pula motivasi karyawan dalam melakukan pekerjaan sangatlah rendah, dapat dilihat seperti halnya dalam masalah kedatangan ketempat pekerjaan masih banyak karyawan yang tidak memperdulikan masalah absensi kedatangan sehingga banyak yang telat untuk datang ke tempat kerja. Hal ini terjadi karna belum adanya apresiasi dan sanksi tertulis yang di buat oleh perusahaan bagi karyawan yang datang tepat waktu ataupun telat.

Permasalahan yang lain yang peneliti temukan masih banyaknya *doube jobdescription* yang karyawan kerjakan sehingga karyawan tidak fokus dengan *jobdescription* yang seharusnya mereka lakukan. Contohnya karyawan yang pada dasarnya mengurus masalah Konsumsi atau makanan di tugaskan untuk mengurus tempat permainan atau *outbond* yang pada saat itu harus selesai berbarengan. Selain itu pula iklim organisasi yang kurang kondusif di lingkungan perusahaan menyebabkan banyak dari karyawan tersebut yang mengundurkan diri dan bergabung di PT yang sejenis di bidangnya. Hal ini di dukung dari tabel angka keluar karyawan atau *resign* sejak tahun 2013-2015 pada tabel dibawah ini

Tabel 1.1

Tabel Angka *Resign* Karyawan PT Cikal Bintang Bangsa

| Divisi | Tahun | | |
|-------------------|---------|---------|--------|
| | 2013 | 2014 | 2015 |
| Mentari Indonesia | 3 orang | 1orang | 3orang |
| Taman Pelangi | 5orang | 10orang | 5orang |
| The Jungle | 1orang | 2orang | 3orang |

Data diolah peneliti

Berdasarkan data hasil survei penelitian tingkat *resign* karyawan PT Cikal Bintang Bangsa pada setiap periodenya terjadi karyawan yang mengundurkan diri dari perusahaan. Dari data diatas menunjukkan iklim organisasi yang kurang harmonis Hal ini tentunya mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sehingga peneliti merasa tertarik untuk meneliti masalah-maslah yang terjadi pada PT. Cikal Bintang Bangsa. Alasan ini yang yang melatarbelakangi untuk mengadakan penelitian pada PT. Cikal Bintang Bangsa. PT. Cikal Bintang Bangsa berupaya untuk menanggulangi atau mengendalikan karyawannya agar berkerja semaksimal mungkin dengan tuntutan yang didapat oleh karyawan maka akan tercipta kondisi kerja yang kondusif sehingga kepuasan kerja karyawan dapat terus meningkat dan tujuan perusahaan dapat tercapai dengan baik.

B. Identifikasi Masalah

Berdasarkan latar belakang masalah yang telah diuraikan diatas, maka peneliti mengidentifikasi masalah-masalah yang mempengaruhi kendahnya kepuasan kerja karyawan sebagai berikut:

1. Rendahnya motivasi karyawan
2. Tugas dan tanggung jawab kerja ganda
3. Kurangnya komunikasi antar pimpinan dan bawahan
4. Rendahnya tanggung jawab karyawan
5. Kompensasi yang masih minim
6. Iklim organisasi yang kurang kondusif

C. Pembatasan masalah

Berdasarkan permasalahan yang telah diidentifikasi diatas, ternyata banyak faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan salah satunya kompensasi dan iklim organisasi. Peneliti membatasi masalah yang akan diteliti pada “Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan PT Cikal Bintang Bangsa”

D. Perumusan Masalah

Berdasarkan pembatasan masalah diatas, maka masalah pada penelitian ini dapat dirumuskan: “

1. Apakah kompensasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT Cikal Bintang Bangsa?
2. Apakah iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cikal Bintang Bangsa?
3. Apakah kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan PT. Cikal Bintang Bangsa

E. Kegunaan penelitian

Hasil penelitian ini diharapkan dapat memberikan manfaat sebagai berikut:

1. Kegunaan teoritis

Untuk menambah wawasan dan pengetahuan peneliti dalam bidang pendidikan terutama faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan

kerja, sehingga dapat menjadi acuan dalam penelitian yang lebih baik pada masa yang akan datang.

2. Kegunaan Praktis

- a. Bagi peneliti, sarana menambah wawasan pengetahuan dan pengalaman terutama tentang pengaruh stress kerja dan kepuasan kerja terhadap kinerja karyawan
- b. Bagi perpustakaan, di Universitas Negeri Jakarta sebagai tambahan referensi informasi dan wawasan pengetahuan.
- c. Bagi mahasiswa Universitas Negeri Jakarta khususnya Fakultas ekonomi jurusan Ekonomi dan Administrasi Program Studi Pendidikan Ekonomi Perkantoran sebagai bahan Referensi yang relevan dengan Perkuliahan.
- d. Bagi pelaku atau praktisi pendidikan, sebagai bahan masukan dan memberikan sumbangan pemikiran dalam pengembangan ilmu kependidikan dan berguna sebagai acuan bagi peneliti yang akan melakukan penelitian lebih lanjut.
- e. Bagi perusahaan

Hasil Penelitian ini dapat digunakan sebagai bahan masukan dalam mengembangkan kompetensi dan meningkatkan kualitas SDM perusahaan.

BAB II

KAJIAN TEORETIK

A. Deskripsi Konseptual

1. Kompensasi

a. Pengertian Kompensasi

Manusia sebagai makhluk hidup dituntut untuk dapat menjaga kelangsungan hidupnya dengan memenuhi kebutuhan sehari-hari dan kebutuhan yang akan datang, manusia berupaya meningkatkan kualitas kehidupannya mereka melalui bekerja, dengan harapan mendapatkan imbalan atau upah sebagai balas jasa, balas jasa yang dimaksud adalah kompensasi.

Salah satu peran departemen sumber daya manusia adalah menjaga agar organisasi tetap memiliki tenaga kerja atau karyawan yang bermotivasi, berkinerja tinggi, dan serta dilengkapi dengan memberi sarana untuk menghadapi perubahan yang memenuhi kebutuhan kerjanya. Oleh karena itu perusahaan harus memenuhi kebutuhan-kebutuhan para karyawannya agar para karyawan tetap memiliki motivasi dan berkinerja tinggi.

Menurut pendapat Handoko, “faktor pendorong penting yang menyebabkan manusia bekerja adalah adanya kebutuhan dalam diri manusia yang harus dipenuhi”¹. Berdasarkan teori tersebut, setiap manusia melakukan sebuah pekerjaan selalu diiringi dengan harapan akan terpenuhinya kebutuhannya. Dalam konteks ini, karyawan memberikan pikiran, kemampuan, waktu tenaga kepada

¹ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi kedua* (Yogyakarta: BPFE, 2012) h. 155

perusahaan untuk mencapai visi, misi dan tujuan perusahaan yang nantinya dapat memenuhi kebutuhan karyawan tersebut.

Kompensasi merupakan salah satu faktor penting dan menjadi perhatian pada banyak organisasi dalam mempertahankan dan menarik sumber daya manusia yang berkualitas. Berbagai organisasi berkompetisi untuk memperoleh sumber daya manusia yang berkualitas, karena kualitas hasil pekerjaan ditentukan oleh kompetensi yang dimiliki sumber daya manusiannya. Alasan ini yang membuat banyak organisasi mengeluarkan sejumlah dana yang relatif besar untuk mengembangkan sumber daya manusiannya agar memiliki kompetensi sesuai kebutuhan.

Sikula menerangkan bahwa, “ *a compensation is anything that constitutes or is regarded as an equivalent or recompense.*”². jadi melalui kompensasi tersebut karyawan dapat meningkatkan motivasi, kinerja, prestasi kerja dan kepuasan kerja serta memenuhi kebutuhan hidupnya melalui gaji yang diberikan perusahaan. Hal senada juga di ungkapkan oleh William B. Worther dan Keth Davis dalam Siagian mengungkapkan definisi Kompensasi yaitu:

*“compensation is what employes receive in exchange of their work whether wages or periodic salaries. The personel department usually designs and employes compensation.”*³

Dapat di terjemahkan secara bebas, kompensasi adalah apa yang seorang pekerja terima sebagai balasan dari pekerjaan yang di berikannya baik upah perjam ataupun gaji periodik di desain dikelola oleh bagian personalia.

²Ayon Triyono, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta:PT Suka Buku,2012) h.110

³Siagian, sondang P, *manajemen sumber daya manusia*, Ed. 1 Cet. 20, (Jakarta:bumi aksara, 2012) h.119

Seiring dengan perkembangannya, ternyata balas jasa yang dapat memberikan kepuasan kepada karyawan tidak terbatas pada uang. Menurut Gary Dessler yang dikutip oleh Subekti dan Jauhari kompensasi karyawan adalah setiap bentuk pembayaran atau imbalan yang diberikan kepada karyawan yang timbul dari diperkerjakannya karyawan itu⁴ Jadi kompensasi sesuatu yang biaya dikeluarkan oleh perusahaan. Pengeluaran dan biaya yang dikeluarkan dapat berupa uang, barang langsung atau tidak langsung yang diberikan perusahaan terhadap karyawannya sebagai sebuah imbalan yang diberikan atas jasa yang karyawan telah keluarkan.

Senada dengan pendapat diatas Triyono juga mengemukakan bahwa “kompensasi merupakan sesuatu yang di terima oleh karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka, sebelum kompensasi diberikan, terlebih dahulu diberikan proses kompensasi, yaitu sebuah jaringan berbagai bentuk untuk memberikan balas jasa kepada karyawan untuk melaksanakan pekerjaan dan termotivasi mereka agar mencapai tingkat prestasi yang diinginkan”⁵.

Menurut Wibowo dalam Subekthi dan Jauhari “kompensasi merupakan kontra prestasi terhadap penggunaan tenaga atau balas jasa yang diberikan oleh tenaga kerja, kompensasi merupakan jumlah paket yang ditawarkan organisasi kepada pekerja sebagai imbalan atas penggunaan tenaga kerjanya”⁶.

⁴ Akhmad Subekthi dan Mohamad Jauhar, *Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia*,(Jakarta: Pustakaraya, 2012) h.176

⁵ Ayon Triyono, *Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia*, (Jakarta: PT Suka Buku. 2012) h. 110

⁶ *Ibid.*,h.177

Sedangkan Notoatmodjo mendefinisikan “Kompensasi merupakan suatu yang diterima karyawan sebagai pengganti kontribusi jasa mereka pada perusahaannya”⁷. kesimpulannya bahwa kompensasi adalah sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

Menurut Andrew F. Sikula kompensasi adalah “segala sesuatu yang dikonstruksikan atau dianggap sebagai balas jasa atau ekuivalen”⁸. bahwa kompensasi adalah bentuk pembayaran yang diterima oleh karyawan atas pekerjaan yang diberikan.

Sedangkan menurut Thomas H. Stone dalam bukunya *Understanding personal management*, “*compensation is any form payment to employess for work they provide their employer*”⁹. Kompensasi adalah setiap bentuk pembayaran yang diberikan kepada karyawan sebagai pertukaran pekerjaan yang mereka berikan kepada majikan.

Sedangkan menurut Edwin B. Flippo dalam Bukunya *Principles of personal management*, “*Compensation as the adequate and equitable remuneration of personal for their contribution to organization objectives*”¹⁰. Berdasarkan pendapat tersebut, kompensasi merupakan pemberian imbalan jasa yang layak dan adil kepada karyawan-karyawan karena mereka telah memberi sumbangan kepada organisasi. Saat karyawan berkerja, ia akan memberikan waktu, tenaga serta pikirannya untuk menyelesaikan pekerjaanya demi kemajuan

⁷Siagian, sondang P, *Manajemen Sumber daya Manusia Ed. 1 cet 15.*(Jakarta: Bumi Aksara , 2004) h.75

⁸Siagian, sondang P. *loc, cit*

⁹H. Suwanto dan Donni Juni, *Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2011), h.220

¹⁰*Ibid*,h.225

perusahaan dan untuk mencapai tujuan perusahaan. Dengan begitu perusahaan akan memberikan balas jasa yang layak untuk karyawan.

Didukung oleh pendapat menurut Ike Kusdyah yang menjelaskan bahwa:

“Kompensasi adalah keseluruhan balas jasa yang diterima oleh karyawan sebagai balas jasa dari pelaksanaan pekerjaan organisasi dalam bentuk uang atau lainnya, yang dapat berupa gaji, upah, bonus, insentif, dan tunjangan kesehatan, tunjangan hari raya, uang makan, cuti, dan lain-lain”¹¹.

Senada dengan pendapat ike Kusdyah menurut Sastrohadiwiryo dalam Tjutju Y dan Suwanto “ kompensasi adalah balas jasa yang di berikan perusahaan kepada para tenaga kerja, karena tenaga kerja tersebut telah memberikan sumbangan tenaga dan pikiran demi kemajuan perusahaan guna mencapai tujuan yang ditetapkan”¹². Menurut Hasibuan dalam bukunya manajemen sumber daya Manusia, tujuan pemberian kompensasi antara lain adalah sebagai berikut:

1. Ikatan kerjasama
2. Kepuasan kerja
3. Pengadaan efektif
4. Motivasi
5. Stabilitas Karyawan
6. Disiplin
7. Pengaruh serikat buruh
8. Pengaruh pemerintah¹³

Berdasarkan pendapat hasibuan maka tujuan kompensasi adalah untuk ikatan kerjasama, kepuasan kerja pengadaan efektif, motivasi, stabilitas karyawan, disiplin, pengaruh serikat buruh dan pengaruh pemerintah. Ikatan kerja sama artinya dengan adanya kompensasi maka tejalinlah antara karyawan dengan perusahaannya. Bentuk kerjasamanya adalah karyawan memberikan kontribusi

¹¹Ike Kusdyah R, *Manajemen Sumber Daya Manusia*(Yogyakarta: CV ANDI OFFSET, 2008) h. 146

¹²Tjutju Y dan Suwatno, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Bandung: CV. Alfabeta, 2008), h. 125

¹³Malayu S.P. Hasibuan, *Manajemen Sumber Daya Manusia* (Jakarta:PT Bumi Aksara,2005), h.121

dengan cara mengerjakan tugasnya dengan baik dan perusahaan wajib memberikan kompensasi sesuai dengan peraturan.

Kompensasi di tunjukan untuk dapat memberikan kepuasan kerja pada karyawan. Dengan kompensasi yang cukup baik karyawan dapat memenuhi apa yang menjadi kebutuhannya, seperti kebutuhan fisik maupun kebutuhan sosial, diharapkan pula dengan adanya kompensasi perusahaan dapat melakukan pengadaan efektif, begitu pula dengan pemberian kompensasi yang cukup dapat meningkatkan tingkat disiplin lebih baik sehingga karyawan termotivasi dalam berkerja sehingga menghindari intervensi dari serikat buruh. Dengan sistem kompensasi yang adil, tentunya akan menjadikan karyawan lebih loyal terhadap perusahaannya sehingga dapat menurunkan tingkat *turn over* selain itu kompensasi yang sesuai dengan undang-undang seperti upah minimum dapat menghindari intervensi.

Dari beberapa pendapat diatas, maka dapat disimpulkan secara garis besar bahwa kompensasi merupakan semua balas jasa yang layak dan adil baik berbentuk materi maupun non materil secara langsung yang diberikan kepada karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawan demi mencapai prsetasi dari tujuan organisasi yang diinginkan.

b. Jenis- Jenis Kompensasi

Pada dasarnya kompensasi dapat dikelompokkan kedalam dua kelompok, yaitu kompensasi finansial (kompensasi ekstrinsik) dan kompensasi bukan finansial (kompensasi intrinsik). Kompensasi finansial dibagi menjadi dua, yaitu langsung dan tidak langsung. Sedangkan untuk

bukan finansial dibedakan berkaitan dengan pekerjaan dan lingkungan pekerjaannya.

Menurut Robbins jenis kompensasi yang di distribusikan pada karyawan terdiri dari :

1. Imbalan intrinsik
Imbalan yang diterima individu untuk diri mereka sendiri. Imbalan ini sebagian besar merupakan kepuasan pekerja itu atas dasar pekerjaannya
2. Imbalan ekstrinsik, mencakup:
 - a. Kompensasi langsung (gaji/bonus)
 - b. Kompensasi tidak langsung(asuransi,upah,liburan)
 - c. Imbalan bukan uang(ruang kerja yang luas,tempat parkir khusus,pujian dari atasan).¹⁴

Menurut Simamora membagi kompensasi menjadi dua katagori yaitu:

1. Kompensasi intrinsik yaitu kompensasi yang bersifat non finansial dimana kompensasi tersebut melekat pada aktifitas itu sendiri, dan pemberiannya tidak tergantung pada kehadiran atau tindakan-tindakan dari orang lain atau hal lainya
2. Kompensasi extrinsik yaitu kompensasi yang bersifat finansial yang sering digunakan oleh organisasi dalam usaha untuk mempengaruhi perilaku dan kinerja anggotanya.¹⁵

Senada dengan pendapat Robbins, menurut Mathis dan Jackson jenis kompensasi ada dua:

1. Imbalan intrinsik
Imbalan intrinsik antara lain termasuk pujian yang didapat untuk penyelesaian suatu proyek atau berhasil harus memenuhi beberapa tujuan kinerja
2. Imbalan ekstrinsik mencakup;
 - a. Kompensasi langsung
 - Gaji Pokok (upah, gaji)

¹⁴Hutagulung, Sondang, *analisis Pengaruh Kompensasi dan promosi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Asuransi Dharma Bangsa*. Tesis. Universitas Indonesia, 2004, h.17

¹⁵Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga* (Yogyakarta:STIE YKPN, 2006) h.445

- Gaji variabel (bonus, intensif, kepemilikan saham)
- b. Kompensasi tidak langsung: tunjangan (asuransi kesehatan, libur pergantian, dana pensiun, kompensasi pekerja)¹⁶

Kompensasi yang diterima oleh karyawan biasanya sebagai gaji atau upah, disebut gaji pokok. Gaji adalah bayaran yang konsisten dari periode ke periode lain dengan tidak memandang jumlah jam kerja. Sedangkan upah adalah bayaran yang secara langsung dihitung berdasarkan jumlah waktu kerja. Jenis lain dari gaji bersifat langsung adalah gaji variabel dimana, dimana kompensasi berhubungan dengan pencapaian kinerja. Jenis paling umum dari gaji jenis ini untuk karyawan adalah program pembayaran bonus dan intensif.

Indikator-indikator kompensasi menurut Simamora diantaranya:

1. Upah dan gaji
2. Intensif
3. Tunjangan
4. fasilitas¹⁷

Menurut Mondy dalam Hasibuan bentuk dari kompensasi yang diberikan perusahaan kepada karyawan dapat dikelompokkan menjadi 2 (dua) yaitu:

1. Kompensasi Finansial atau Kompensasi Ekstrinsik
 - a. Kompensasi finansial langsung dalam bentuk gaji/upah, tunjangan ekonomi, bonus dan komisi.

¹⁶Mathis, Robert L. dan Jackson John H, *Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10.*(Jakarta: Salemba Empat.2009)h.118

¹⁷Henry Simamora, *Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga* (Yogyakarta:STIE YKPN, 2006) h.445

- b. Kompensasi finansial tidak langsung wujud dari kompensasi tidak langsung meliputi program asuransi tenaga kerja (jamsostek), pertolongan sosial, pembayaran biaya sakit (berobat), cuti dan lain-lain.
2. Kompensasi Non-finansial atau Intrinsik
- a. Kompensasi berkaitan dengan pekerjaan berupa pekerjaan yang menarik, kesempatan untuk berkembang, pelatihan, wewenang dan tanggung jawab, penghargaan atas kinerja.
 - b. Kompensasi berkaitan dengan lingkungan pekerjaan lingkungan pekerjaan ini dapat berupa supervisi kompetensi, kondisi kerja yang mendukung, pembagian kerja (*job sharing*).¹⁸

Besarnya kompensasi yang diterima karyawan mencerminkan jabatan, status dan tingkat pemenuhan kebutuhan yang dinikmati oleh karyawan bersama keluarganya. Apabila kompensasi yang diterima karyawan semakin besar, berarti jabatannya semakin tinggi, statusnya semakin baik, dan pemenuhan kebutuhan yang dinikmatinya semakin banyak pula. Dengan demikian kepuasan kerja karyawan semakin baik dan hasil kerja pun akan baik.

Berdasarkan beberapa definisi kompensasi diatas, dapat disimpulkan bahwa kompensasi adalah segala sesuatu baik berupa finansial (ekstrinsik) maupun non finansial (intrinsik) yang diterima karyawan sebagai bentuk atau balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada perusahaan.

2. Iklim Organisasi

Iklim organisasi terdiri dari dua kata yaitu iklim dan organisasi, sedangkan “ iklim menurut kamus besar bahasa indonesia adalah keadaan, hawa (suhu) atau cuaca suatu daerah”¹⁹.

¹⁸ Malayu S.P Hasibuan. *Manajemen Sumber Daya Manusia edisi Revisi* (Jakarta:Bumi Aksara) h.118

¹⁹ Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional, *Kamus Besar Bahasa Indonesia cet.ke-1*(Jakarta:Balai Pustaka, 2001)h.42

Menurut Wahjosumidjo bahwa “organisasi adalah kumpulan orang-orang yang sedang bekerja bersama melalui pembagian tenaga kerja untuk mencapai tujuan yang bersifat umum”²⁰.

Sedangkan Arni Muhamad mendefinisikan “iklim organisasi adalah iklim kerja organisasi sebagai konsep yang merefleksikan isi dan kekuatan dari nilai-nilai umum, norma, sikap, tingkah laku dan perasaan dan anggota terhadap suatu sistem sosial”²¹. Iklim sama halnya dengan meteorologi. Jika meteorologi mempunyai berbagai variabel seperti temperatur, kelembaban dan hujan, maka iklim organisasi mempunyai variabel pula, yang terdiri dari faktor-faktor seperti persahabatan, kesportifan, penanggung resiko dan lain-lainnya. Dengan demikian berdasarkan definisi diatas dapat ditarik kesimpulan bahwa iklim organisasi adalah karakteristik situasional yang ada dalam suatu organisasi dan dapat diketahui kebiasaan-kebiasaan yang dilakukan dalam menjalankan aktifitas dan dapat mempengaruhi karakter/tingkah laku individu tersebut.

Iklim organisasi merupakan kualitas dari proses dalam suatu organisasi untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Salah satu tugas penting para pimpinan perusahaan ialah merealisasikan iklim positif di tempat yang dikelolanya. Iklim organisasi mengacu kepada seluruh sikap warga perusahaan satu sama lain dan menjadi kewajiban bagi para

²⁰ Wahjosumidjo, *Kepemimpinan Kepala Sekolah: Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya edisi pertama* (Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada, 2007)h.60

²¹ Arni Muhamad, *Komunikasi Organisasi edisi kedelapan* (Jakarta: Bumi Aksara, 2007)h.82

pimpinan perusahaan untuk merealisasikan lingkungan kerja yang positif disekolah, walaupun ada perbedaan-perbedaan individual diantara aktifitas perusahaan, iklim itu harus tetap tumbuh dan berkembang dari interaksi-interaksi diantara pimpinan perusahaan dengan karyawan, dengan adanya lingkungan kerja yang harmonis akan meningkatkan semangat dalam berkerja.

Orang-orang yang berkerja dalam sebuah organisasi tidak akan lepas dari interaksi individu sesama anggotanya yang akan membentuk sistem sosial. Dalam perkembangannya sitem sosial tersebut akan dipengaruhi oleh lingkungan eksternal dan internal perusahaan. Artinya selain harus hidup dengan perubahan lingkungan diluar organisasi, anggota organisasi juga harus menghadapi perubahan lingkungan didalam lingkungan organisasi tersebut.

Menurut Lussier “iklim organisasi adalah persepsi pegawai mengenai kualitas lingkungan internal organisasi yang secara *relative* dirasakan oleh anggota yang kemudian akan mempengaruhi mereka berikutnya”²².

Menurut litwen dan Stinger dalam Wirawan “iklim organisasi merupakan suatau konsep yang melukiskan sifat subjektif atau kualitas lingkungan organisasi”²³. Unsur-unsurnya dapat di persepsikan dan dialami oleh angota dan di laporkan melalui kuesioner yang tepat. Hampir

²² Lussier, N Robert. *Human Relation in Organization Application and Skill Building*. (New York : Mcgraw Hill, 2005)

²³ Wirawan. *Budaya dan iklim organisasi. Teori aplikasi dan penelitian*,(Jakarta: Salemba Empat. 2007)h.122

sama dengan litwin dan Stringer, menurut Al- Shammari mendefinisikan “iklim organisasi sebagai suatu set dari sifat-sifat terukur (*measurable Properties*) dari lingkungan kerja yang dirasakan atau dilihat secara langsung atau tidak langsung oleh orang hidup yang berkerja dilingkungan tersebut dan diasumsikan mempengaruhi motivasi dan prilaku mereka”²⁴.

Dari pendapat diatas dapat disimpulkan secara bebas adalah iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau dialami oleh seluruh anggotannya yang dapat diukur dan diasumsikan mempengaruhi motivasi prilaku para karyawan yang berada di perusahaan tersebut.

Sedikit mirip dengan pendapat Litwin dan Stinger serta Al Shamsuri, menurut Taguire dalam Wirawan “iklim organisasi merupakan kualitas lingkungan internal organisasi secara *efektif* dan *relatif* terus berkembang dan berlangsung, dialami oleh anggota organisasi, mempengaruhi prilaku mereka dan dapat dilakukan dalam pengertian satu karakteristik atau sifat organisasi”²⁵. Hal senada yang di kemukakan oleh Forehand dan Glimer bahwa:

“iklim organisasi adalah perpaduan dari karakteristik organisasi yang terintegrasi secara konseptual, karakteristik organisasi dijabarkan dalam kepribadian organisasi dan pengaruhnya terhadap motivasi dan tingkah laku dari anggota dalam suatu organisasi”²⁶.

²⁴Suhanto, Edi,2009. *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intettaion dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, tesis studi di bank internasional indonesia. Universitas diponogoro.

²⁵Wirawan,.,*Budaya dan iklim organisasi. Teori aplikasi dan penelitian*,(Jakarta: Salemba Empat. 2007)h.122

²⁶*Op.cit* suhanto, h. 19

Iklim organisasi adalah hasil dari interaksi antara struktur organisasi, sistem, budaya, tingkah laku pimpinan dan kebutuhan-kebutuhan psikologi karyawan.

Berbeda dengan para ahli di atas definisi lain yang dikemukakan oleh Moran dan Volkwein; Koys & deCottis; De Witte dan De Cok; James dan Jones yang mendefinisikan “iklim organisasi sebagai persepsi kolektif anggota organisasi tentang organisasinya dengan memperhatikan dimensi-dimensi seperti otonomi, kepercayaan (*trust*), kekompakan (*cohesiveness*), dukungan (*support*), Pengenalan (*recognition*), inovasi dan kewajaran (*fairness*)”²⁷.

Otonomi merupakan hak, wewenang, dan kewajiban yang diberikan kepada karyawan untuk mengatur dan mengurus keperluan organisasi dan sesuai dengan peraturan organisasi tersebut. Kepercayaan merupakan sikap yang ditunjukkan oleh karyawan saat ia merasa cukup tahu dan menyimpulkan bahwa dirinya telah mencapai kebenaran. Kekompakan dan dukungan (*support*) merupakan hubungan antar sesama rekan kerja yaitu perasaan saling menolong antara manajer dan karyawan. Pengenalan merupakan bidang dalam pembelajaran sarana dan prasarana yang berbeda di perusahaan tersebut. Begitu pula dengan inovasi dan kewajaran dimana penemuan yang dapat berupa sesuatu ide, barang, kejadian, metode yang diamati sebagai sesuatu hal baru dan pastinya berdasarkan pada sistem atau peraturan yang ada di perusahaan tersebut.

²⁷Wirawan., *loc. Cit* , h.19

Menurut Davis dan Newstrom “iklim organisasi adalah sebagai kepribadian sebuah organisasi yang membedakan dengan organisasi lainnya yang mengarah pada persepsi masing-masing anggota dalam organisasi”²⁸.

Sedangkan Simamora mendefinisikan “iklim organisasi adalah lingkungan internal atau psikologi organisasi, iklim organisasi mempengaruhi praktik dan kebijakan sumber daya manusia yang diterima oleh anggota organisasi”²⁹.

Robert Stinger mendefinisikan iklim organisasi sebagai : “*study of perceptions that individuals have of various aspects of the environment in the organizations*” (studi persepsi bahwa individu memiliki berbagai aspek lingkungan dalam suatu organisasi)³⁰.

Berdasarkan definisi iklim organisasi diatas dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah suatu konsep yang menerangkan kualitas lingkungan organisasi yang dirasakan atau dialami baik secara langsung ataupun tidak langsung oleh seluruh anggota yang berkerja dilingkungan tersebut dan diimplikasikan mempengaruhi motivasi dan perilaku mereka.

2.1 Dimensi Iklim Organisasi

Iklim organisasi secara obyektif berada dalam suatu organisasi, tetapi ia hanya bisa dijelaskan dan diukur secara tidak langsung melalui persepsi dari pada para anggota-anggotanya. Kesulitan pokok timbul

²⁸ Davis, Keith Dan Newstrom, *Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh* (Jakarta : Erlangga, 2001)

²⁹ Henry Simamora, *Manajemen op.*, ciit. H.81

³⁰Robert Stinger, *Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect* (NJ :Prentice Hall)

dalam usaha memahami dimensi iklim organisasi, karena keanekaragaman lingkungan tiap jenis organisasi, sehingga terdapat perbedaan pandangan dalam mengidentifikasi beberapa dimensi inti yang memiliki relevansi bagi semua organisasi. Berikut adalah beberapa pendapat menurut para ahli mengenai faktor-faktor yang mempengaruhi iklim organisasi.

Menurut Stringer untuk mengukur iklim organisasi terdapat enam dimensi yang diperlukan, yaitu:

1. Struktur
2. Standar
3. Tanggung jawab
4. Penghargaan
5. Dukungan
6. komitmen³¹

Sedangkan James dan Jones dalam Davidson memperkenalkan dimensi iklim yang menggambarkan variasi faktor yang termasuk dalam pembuatan konsep iklim organisasi yaitu:

1. *Leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan)
2. *Workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan)
3. *Conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja)
4. *Organizational planning openness* (Perencanaan organisasi yang terbuka)
5. *Job standards* (Standar kerja)³²

Sependapat dengan Stinger, Menurut Churuch mengemukakan bahwa iklim organisasi (*organizational Climate*) meliputi aspek-aspek seperti:

³¹ Wirawan, *op. cit.*, h.131

³² Gina, Monique Davidson, *The Relationship Between Organizational Culture and Financial Performance in South African Investment Bank* (University of South Africa, 2000)

1. struktur organisasi (*organizational structure*)
2. tanggung Jawab(*responsibility*)
3. imbalan(*reward*)³³

Berdasarkan beberapa pendapat diatas mengenai iklim organisasi, dapat disimpulkan bahwa dimensi iklim organisasi sebagai berikut:

1. struktur
2. standar
3. tanggung jawab
4. penghargaan
5. dukungan
6. komitmen
7. teknologi
8. lingkungan luar organisasi

Dimensi struktur untuk variabel iklim organisasi merefleksikan struktur organisasi yang baik dan organisasi memiliki pengertian yang jelas atas peran dan tanggung jawabnya. Pengukuran dimensi standar adalah mengukur tingkat tekanan dalam mencapai suatu kinerja dan tingkat kebanggaan karyawan dalam mencapai suatu kinerja dan tingkat kebanggaan karyawan dalam melaksanakan tugas dengan baik. Lalu dimensi tanggung jawab mencerminkan perasaan menjadi pimpinan bagi diri mereka sendiri dalam mengambil keputusan tanpa dikontrol oleh orang lain. Pengakuan menerangkan presepsi karyawan terhadap penghargaan yang diterima karena melakukan tugas dengan baik, demikian juga

³³ Suhanto, Edi, 2009. *Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intention dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening*, tesis studi di bank internasional indonesia. Universitas diponegoro.

kritik dan hukuman yang diterima karena melakukan kesalahan. Dukungan menerangkan dan mengukur persepsi karyawan terhadap kepercayaan dan kerjasama saling mendukung yang ada dalam suatu kelompok kerja. Komitmen menerangkan dan mengukur perasaan kebanggaan karyawan sebagai bagian dari organisasi dan tingkat komitmen mereka dalam mencapai tujuan organisasi. Teknologi yang rutin cenderung menciptakan iklim yang berorientasi pada peraturan dengan tingkat kepercayaan serta kreatifitas yang rendah. Sebaliknya teknologi yang lebih dinamis dan berubah-ubah akan menjurus kepada komunikasi terbuka, kepercayaan, kreatifitas dan penerimaan tanggung jawab pribadi untuk menyelesaikan tugas yang tinggi. Lingkungan luar faktor dari luar yang secara khusus berkaitan dengan pegawai diduga mempunyai pengaruh terhadap iklim organisasi.

Sedangkan James dan Jones dalam Davidson memperkenalkan dimensi iklim yang menggambarkan variasi faktor yang termasuk dalam pembuatan konsep iklim organisasi yaitu:

1. *leader facilitation and support* (kemudahan dukungan pimpinan)
2. *workgroup cooperation, friendliness and warmth* (kerjasama kelompok, keramahan dan kehangatan)
3. *conflict and pressure* (konflik dan tekanan kerja)
4. *organizational planning openness* (perencanaan organisasi yang terbuka)
5. *job standards* (standar kerja)³⁴

Berdasarkan penjabaran para ahli tersebut dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai lingkungan internal

³⁴ Gina, Monique Davidson, *loc. cit*

organisasi yang secara relatif dirasakan oleh anggota organisasi yang dilihat dari struktur, standar, tanggung jawab, penghargaan, dukungan dan komitmen.

3. Kepuasan Kerja

a. Pengertian Kepuasan Kerja

Sesuai kodratnya manusia memiliki kebutuhan sangat beranekaragam, baik jenis maupun tingkatnya, bahkan manusia memiliki kebutuhan yang cenderung tidak terbatas. Artinya kebutuhan selalu bertambah dari waktu ke waktu dan manusia selalu berusaha dengan segala kemampuannya untuk memuaskan kebutuhan tersebut.

Kepuasan kerja pada dasarnya mencerminkan sikap dimana individu merasa pekerjaannya menyenangkan atau tidak menyenangkan untuk dikerjakan. Kepuasan kerja merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap individu memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya.

Kepuasan seseorang dapat dipenuhi dengan berbagai cara misalnya seseorang akan bekerja untuk memenuhi kebutuhannya. Apabila kebutuhannya telah terpenuhi, maka akan timbul rasa puas dalam dirinya. Kepuasan kerja pada dasarnya merupakan sesuatu yang bersifat individual. Setiap orang memiliki tingkat kepuasan yang berbeda-beda sesuai dengan harapan atau keinginan dalam dirinya.

Banyak ahli yang mendefinisikan kepuasan kerja antara lain, menurut Litjen Poltak yang dikutip oleh Robbins yang mengemukakan bahwa:

“Kepuasan kerja adalah sikap umum terhadap pekerjaan seseorang yang menunjukkan perbedaan antara jumlah penghargaan yang diterima dengan yang seharusnya diterima. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja tinggi menunjukkan sikap positif terhadap pekerjaannya. Seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya menunjukkan sikap negatif terhadap pekerjaannya”³⁵.

Menurut Greenberg dan Baron “kepuasan kerja adalah sikap positif atau negatif yang dilakukan individu terhadap pekerjaannya”³⁶.

Berdasarkan paparan diatas dapat diartikan bahwa apabila seseorang mendapatkan kepuasan dari pekerjaannya maka dia akan menunjukkan sikap positif dan melaksanakan pekerjaannya dengan baik. Sebaliknya apabila seseorang tidak mendapatkan kepuasan kerjamaka dia akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya.

Sedangkan menurut Davis dan Newstrom kepuasan kerja adalah “seperangkat perasaan pegawai tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan mereka. Kepuasan kerja pada umumnya mengacu pada sikap seseorang dan memiliki banyak dimensi diantaranya isi pekerjaan (hakikat tugas yang dilakukan) dan konteks pekerjaan (perasaan tentang lingkungan dan tugasnya)”³⁷.

Menurut Martoyo, kepuasan kerja karyawan ditentukan oleh besarnya balas jasa yang diberikan oleh perusahaan atau organisasi kepada karyawan”³⁸.

Menurut Hasibuan

“kepuasan kerja yang dinikmati dalam pekerjaan dengan memperoleh pujian hasil kerja, perlakuan, peralatan, dan suasana lingkungan kerja yang baik. Kepuasan kerja yang dinikmati diluar pekerjaan biasanya ditentukan oleh besarnya balas jasa”³⁹.

³⁵ Lijen Poltak Sinambela. *Op.cit.*, p. 5

³⁶ Greenbergard, Jerald and Robert A. Baron. *Behavior in Organizations, Eighth Edition* (U.S.A: Prentice Hall, 2002), h. 148

³⁷ Davis, Keith dan John W. Newstrom. *Perilaku dalam Organisasi. Alih Bahasa Dharma*. (Jakarta: Erlangga, 2004). h. 105

³⁸ Martoyo, Soesilo. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Yogyakarta: BPFE. 2014) h.132

³⁹ Malayu, S.P. Hasibuan. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Bumi Aksara. 2002) h.102

Berikut ini pendapat dari Stephen Robbins

“kepuasan kerja adalah keadaan emosional karyawan dimana terjadi atau tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa kerja karyawan dari perusahaan atau organisasi dengan tingkat balas jasa yang memang diinginkan oleh karyawan yang bersangkutan”⁴⁰.

Menurut Veitzhal Rivai pengukuran kepuasan kerja digunakan untuk mengetahui tingkat kepuasan kerja karyawan salah satu pengukuran kepuasan kerja antara lain: isi pekerjaan, supervisi, organisasi dan manajemen, kesempatan untuk maju, gaji dan keuntungan dalam bidang finansial, rekan kerja dan kondisi pekerjaan⁴¹

Menurut Koesmono “kepuasan kerja adalah sikap positif dan perasaan yang menyenangkan terhadap pekerjaan, gaji, *supervisi*, rekan kerja dan hal-hal yang menyangkut dunia kerjanya.”⁴²

Menurut T. Hani Handoko “kepuasan kerja (*Job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan yang dialami para karyawan dalam memandang pekerjaan mereka. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya yang tampak dalam sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi dilingkungan kerjanya”⁴³.

Menurut Davis “kepuasan kerja adalah seperangkat perasaan tentang menyenangkan atau tidaknya pekerjaan karyawan. Kepuasan kerja

⁴⁰ Robbins, Stephen P. *Esensial of Organizational Behavior*. (Jakarta: Salemba Empat. 2007) h.337

⁴¹ Veitzhal Rivai. *Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan* (Jakarta:PT. Raja Grafindo 2004) h.475

⁴² Bangun, Wilson. *Manajemen Sumberdaya Manusia*. (Jakarta: Erlangga. 2004) h. 231

⁴³ Edy, Sutrisno. *Budaya Organisasi*. (Jakarta: Kencana.2010) h.172

dipengaruhi lima dimensi spesifik dari pekerjaan yaitu gaji, pekerjaan itu sendiri, kesempatan, promosi, supervisi, dan rekan kerja⁴⁴.

Berdasarkan definisi-definisi diatas dapat dikatakan bahwa kepuasan kerja adalah sikap positif yang ditunjukkan oleh karyawan. Sikap positif tersebut dapat ditunjukkan oleh sikap dan perasaan senang terhadap pekerjaannya. Selain itu kepuasan kerja karyawan juga didapatkan jika apa yang diharapkan dari karyawan dapat memenuhi kebutuhan hidup dan sesuai dengan minatnya.

Menurut Litjen Poltak, teori-teori tentang kepuasan kerja antara lain:

- a. Teori perbedaan (*discrepancy theory*)
- b. Teori keseimbangan (*equity theory*)
- c. Teori dua faktor (*two factor theory*)⁴⁵

a. Teori Perbedaan (*Discrepancy Theory*)

Teori ini pertama kali dipopulerkan oleh Porter. Dalam teori ini kepuasan kerja karyawan bergantung pada perbedaan antara apa yang didapat dan apa yang diharapkan oleh karyawan. Apabila yang didapat karyawan ternyata lebih besar daripada yang diharapkan maka karyawan tersebut merasa puas. Sebaliknya apabila yang didapat karyawan lebih rendah daripada yang diharapkan maka akan menyebabkan rasa tidak puas.

b. Teori Keseimbangan (*Equity Theory*)

Teori ini dikembangkan oleh Adam. Adapun komponen dari teori ini adalah *input, outcome, comparison person, dan equity-in-equity*. Dalam teori ini seseorang akan merasa puas atau tidak puas tergantung dari rasa

⁴⁴ Anoraga, Pandji. *Perilaku Keorganisasian*. (Jakarta: Pustaka Jaya. 2004) h.126

⁴⁵ Lijen Poltak Sinambela. *Op.cit.*, h. 5

keadilan yang didapatkannya pada suatu situasi tertentu, apabila apa yang diterima seseorang karyawan nilainya sama dengan apa yang diterima oleh karyawan lain, maka ia akan merasa puas. Sebaliknya jika hasil yang diterimanya lebih kecil dibanding dengan hasil yang diterima oleh orang lain maka dia merasa tidak puas.

c. Teori Dua Faktor (*Two Factor Theory*)

Teori ini dikemukakan oleh Herzberg yang menyatakan bahwa dua factor yang dapat menyebabkan timbul rasa puasa dan tidak puas yaitu faktor pemeliharaan dan faktor pemotivasian. Faktor pemeliharaan meliputi administrasi, kebijakan perusahaan, kualitas pengawasan, hubungan dengan pengawas, hubungan dengan rekan kerja, upah, keamanan kerja, kondisi kerja dan status. Sedangkan faktor pemotivasian yaitu dorongan berprestasi, pekerjaan itu sendiri, tanggung jawab dan kemajuan dalam pekerjaan.

Kesuksesan suatu perusahaan dalam mencapai tujuan sangat bergantung pada pelaksanaan yaitu karyawan sebagai salah satu unsur perusahaan, mempunyai peranan yang penting dalam operasional perusahaan. Semua jenis pekerjaan hanya dapat dilakukan apabila adanya campur tangan karyawan baik pekerjaan yang menggunakan tenaga maupun pekerjaan yang menggunakan pikiran.

Dari uraian yang telah dijelaskan diatas maka dapat disintesis bahwa indikator dari kepuasan kerja meliputi balas jasa, kesempatan untuk maju, lingkungan kerja, supervisi, dan pekerjaan itu sendiri.

a. Dimensi Kepuasan Kerja

Secara teoritis, faktor-faktor yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja sangat banyak jumlahnya. Luthans berpendapat, ada 5 faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja:

1. Pekerjaan itu sendiri
2. Bayaran
3. Peluang kenaikan jabatan
4. Atasan
5. Teman kerja⁴⁶.

Faktor pekerjaan itu sendiri dapat memberikan kepuasan kerja. Se jauh mana karyawan memandang pekerjaannya sebagai pekerjaan yang menarik, memberikan kesempatan untuk belajar, dan peluang untuk menerima tanggung jawab. Upah atau gaji, merupakan jumlah balas jasa finansial yang diterima karyawan dan tingkat di mana hal ini dipandang sebagai suatu hal yang adil dalam organisasi. Selanjutnya kesempatan untuk kenaikan jabatan dalam jenjang karir. Supervisi, merupakan kemampuan penyedia untuk memberikan bantuan secara teknis maupun memberikan dukungan. Begitu juga dengan rekan kerja, merupakan suatu tingkatan di mana rekan kerja memberikan dukungan.

Selain pendapat diatas, Lussier dalam Robin menjelaskan faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja adalah sebagai berikut:

1. Pekerjaan itu sendiri (*The work itself*)

⁴⁶ Fred Luthan. *Perilaku Organisasi*, alih bahasa V.A Yomono, dkk. Edisi Bahasa Indonesia (Yogyakarta: Andi, 2006) h.243

2. Balas jasa (*Pay*)
3. Pengawasan (*Supervision*)
4. Sikap terhadap pekerjaan (*Attitude toward work*)
5. Rekan Kerja (*Co-workers*)
6. Kesempatan untuk berkembang (*Growth and upward mobility*)⁴⁷

Sikap terhadap pekerjaan adalah sebagai suatu hal yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan. Sikap terhadap pekerjaan itu sendiri adalah perilaku yang diberikan karyawan terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari *attitude* karyawan tersebut disebut dengan. Jika *attitude* dari karyawan tersebut adalah positif, maka tingkat kepuasan kerja karyawan tersebut adalah tinggi, begitu juga sebaliknya. Kesempatan setiap karyawan untuk mengembangkan karir diperusahaan disebut dengan kesempatan untuk berkembang.

Balzer *et al.* berpendapat dalam Robbins dan Judge menampilkan:

Tingkat kepuasan kerja menurut aspek :

- a. Kerja itu sendiri
- b. Bayaran
- c. Promosi
- d. Pengawasan
- e. Rekan kerja
- f. Keseluruhan⁴⁸.

⁴⁷ Robbins, Stephen P. *Esensial of Organizational Behavior*. (Jakarta: Salemba Empat. 2007) h.338

⁴⁸ Stephen P. Robbins dan Timothy A. Judge, *perilaku organisasi, jilid 2*, (jakarta : PT Indeks gramedia, 2003)

Menurut *Job Descriptive Index (JDI)* dalam Rivai dan Sagala, “faktor penyebab kepuasan kerja ialah: (1) bekerja pada tempat yang tepat, (2) pembayaran yang sesuai, (3) organisasi dan manajemen, (4) supervisi pekerjaan yang tepat” . Salah satu cara untuk menentukan apakah pekerjaan puas dengan pekerjaannya ialah dengan membandingkan pekerjaan mereka dengan beberapa pekerjaan ideal tertentu (teori kesenjangan)⁴⁹.

Berdasarkan beberapa teori para ahli diatas, maka beberapa faktor yang digunakan dalam kepuasan kerja adalah pekerjaan itu sendiri, gaji, peluang jabatan atau kesempatan promosi, lingkungan kerja, supervisi dari atasan dan pekerjaan itu sendiri.

B. Hasil Penelitian yang Relevan

Untuk menghindari duplikasi, peneliti melakukan penelusuran terhadap penelitian-penelitian terdahulu. Dari hasil penelusuran penelitian terdahulu, diperoleh beberapa masalah yang berkaitan dengan masalah yang akan diteliti, yaitu:

1. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh Elviera Sari yang berjudul **Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja, November 2011 ISSN: 2085-1375**. Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi, 2011 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis

⁴⁹ Veithzal Rivai. *Ibid*.h.475

Kompensasi dan iklim Organisasi terhadap Kepuasan kerja karyawan, baik secara simultan maupun parsial. Berdasarkan hasil uji yang didapat secara simultan terdapat hubungankorelasi antara Kompensasi dan iklim organisasi secara bersama-sama menunjukkan hubungan yang kuat dan positif terhadap kepuasan Kerja. Namun hubungan kompensasi terhadap kepuasan kerja lebih besar dibandingkan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Hal ini menunjukkan bahwa menciptakan kompensasi dan proses balas jasa yang baik terhadap karyawannya akan lebih mendorong kepuasan kerja karyawan dibandingkan dengan menciptakan iklim yang baik.

2. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan oleh **Endang Tri Wahyuni yang berjudul Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja Karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta vol.4 (2);69-78, 2010 . Jurnal Kharisma** Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui pengaruh kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja baik secara sendiri-sendiri maupun bersama-sama terhadap kinerja karyawan PT Madu Baru Yogyakarta. Berdasarkan hasil penelitian menunjukkan bahwa kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja sebesar 7,1 % dengan demikian makin baik kompensasi maka makin baik pula kinerja karyawan. Sedangkan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan sebesar 2,8 %

degan demikian makin baik iklim organisasi maka makin baik pula kinerja karyawan. Begitu pula kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan dengan sumbangan sebesar 24,3% dengan demikian makin baik kepuasan kerja maka makin baik pula kinerja karyawan PT Madu Baru jogyakarta.

3. Hartuti Rismayani, **Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatra Utara, Medan**. Jurnal Komunikasi Penelitian Volume 16, 2006. Adapun tujuan penelitian ini untuk mnegetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai pada biro pusat Administrasi Universitas Sumatra Utara, pengaruh dominan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Metode penelitian menggunakan metode survey dengan sumber data primer dan sekunder. Teknik analisis data menggunakan regresi linier berganda.
4. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan Sinollah yang berjudul **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT PLN (persero) Distribusikan Jawa Timur AP& J Pasuruan**. ISSN: 1411-1799. **Jurnal Otonomi Volume 11 No. 1 Juli 2011**. Jenis penelitian penjelasan untuk menguji hipotesis pengaruh x terhadap Y. dari penelitian ini menyebutkan adanya pengaruh signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja. Analisis data

menggunakan analisis linier berganda sedangkan pengujian hipotesis menggunakan uji F dan uji T.

5. Hasil penelitian yang relevan yang sesuai dengan penelitian ini adalah penelitian yang dilakukan **Anik Dwi Astuti yang berjudul Hubungan Motivasi Kerja Dan iklim Organisasi Dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. Jurnal Manajemen ISSN : 0852-1921.** Berdasarkan hasil penelitian yang telah dilakukan bahwa tujuan dari penelitian ini yaitu mendeskripsikan seberapa tinggi motivasi kerja PNS PPPPTK bidang otomotif dan elektronika malang, seberapa kondusif iklim organisasi dan seberapa tinggi kepuasan kerja. Teknik analisis data yang digunakan terdiri dari teknik analisis deskriptif, uji asumsi, teknik analisis statistik inferensial. Meliputi menentukan panjang kelas interval, menentukan presentase, dan klasifikasi. Selanjutnya asumsi menggunakan uji normalitas, uji multikolinieritas, uji auto koreksi dan uji heteroskedastisitas, sedangkan teknik analisis menggunakan uji F, uji T, analisis regresi linier berganda, korelasi product moment pearson dan analisis korelasi *partial*.
6. Agus Dwi Nugroho, dengan judul “**Analisis Pengaruh Kompensasi Dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja Pada PNS di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan**”. **Jurnal Bisnis dan Ekonomi, September**

2012, Hal 153-169 Vol. 19, No. 2 153 ISSN: 1412-3126 Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh kompensasi dan pengembangan karier terhadap kepuasan kerja dengan mediasi motivasi kerja. Kuesioner skala Likert 1-7 digunakan sebagai instrumen untuk memperoleh data. uji validasi instrumen menggunakan analisis faktor, uji reliabilitas menggunakan standar alpha 0,6. Alat analisis yang digunakan adalah regresi linear berganda. Untuk menguji pengaruh variabel secara parsial digunakan uji signifikansi pengaruh parsial menggunakan α 5%. Untuk menguji efek mediasi digunakan analisis jalur (Uji Path). Obyek penelitian ini adalah pegawai negeri sipil (PNS) di Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan, dengan populasi sebanyak 255 orang dan yang dijadikan sampel atau responden sebanyak 108 orang. Berdasarkan pengujian regresi linear berganda persamaan I, variabel kompensasi dan pengembangan karier berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel motivasi kerja. Pada pengujian determinasi diperoleh Adjusted R Square = 0,474 berarti sebesar 47,4% perubahan dari variabel motivasi kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi dan pengembangan karier. Dari pengujian regresi linear berganda persamaan II, variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap variabel kepuasan kerja. Diperoleh hasil sumbangan terbesar terhadap variabel kepuasan kerja adalah variabel kompensasi sebesar 0,524 dan uji determinasi dihasilkan Adjusted R Square = 0,727

berarti sebesar 72,7% perubahan dari variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel kompensasi, pengembangan karier dan motivasi kerja. Dari hasil penelitian ini dapat diupayakan untuk meningkatkan kepuasan kerja di lingkungan Sekretariat Daerah Kabupaten Pekalongan dengan cara menerapkan kompensasi dan pengembangan karier yang tepat serta meningkatkan motivasi kerja, sebagai salah satu upaya pemeliharaan sumber daya manusia dalam organisasi.

C. Kerangka Teoretik

Setelah mempelajari teori-teori yang mendukung Variabel yang akan diteliti maka kini disampaikan hubungan antar variabel. Dalam Penelitian ini yang Menjadi Variabel Terikat adalah Kepuasan Kerja (Y). Kepuasan sebagai variabel terikat di pengaruhi oleh dua variabel bebas (independent) yakni Kompensasi sebagai X1 dan Iklim Organisasi sebagai X2.

Kepuasan kerja merupakan respon positif seorang karyawan memandang pekerjaan dan lingkungan kerjanya dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi karyawan akan bekerja dengan sungguh-sungguh sehingga tujuan organisasi dapat tercapai.

Handoko juga mengatakan “ suatu cara departemen perosanalia meningkatkan prestasi kerja, motivasi kerja dan kepuasan kerja karyawan adalah melalui kompensasi”⁵⁰.

⁵⁰ T. Hani Handoko, *Manajemen Personalialia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua* (Yogyakarta; BPFE, 2001) h. 193

Selain itu pula menurut Mangkunegara, “kompensasi yang diberikan karyawan sangat berpengaruh pada tingkat kepuasan kerja karyawan dan motivasi serta hasil kerja”⁵¹.

Menurut pendapat para ahli diatas dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh antara kompensasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Kepuasan kerja pada karyawan akan tinggi bila mana kompensasi yang diberikan oleh perusahaan secara adil dirasa dapat memenuhi kebutuhan karyawan, sebaliknya jika kompensasi rendah maka hal yang menjadi kebutuhan karyawan tidak terpenuhi, tentunya ini dapat mempengaruhi kepuasan kerja karyawan.

Wirawan menggambarkan hubungan budaya iklim organisasi, bahwa “iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi mengenai lingkungan internal organisasinya, yakni lingkungan fisik, lingkungan sosial, sistem manajemen. Lingkungan fisik berupa ruang kerja, alat produksi, proses produksi dan produk. Lingkungan sosial berupa hubungan antar karyawan, rekan kerja, atasan dan bawahan, hubungan dengan pelanggan. Sistem manajemen terdiri dari struktur, birokrasi, alokasi sumber, standar, prosedur kerja dan kepemimpinan. Hal ini mempengaruhi perilaku organisasi baik motivasi kerja, keterlibatan kerja, disiplin kerja, kepuasan kerja, stress kerja moral karyawan dan perilaku konflik. Perilaku organisasi mempengaruhi

⁵¹ Mangkunegara Anwar Prabu, *Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakn Kedua* (Bandung: PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2000)h. 84

kinerja individu dan kelompok anggota organisasi yang akan menghasilkan organisasi”⁵².

Menurut Davis dan Newstrom “ Iklim organisasi juga dikatakan dapat menimbulkan pengaruh besar terhadap motivasi, prestasi dan kepuasan kerja karyawan”⁵³.

Berdasarkan pendapat diatas dapat di tarik kesimpulan bahwa iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pada karyawan. Iklim organisasi merupakan persepsi karyawan mengenai lingkungannya. Iklim organisasi yang relatif baik dapat dirasakan bahwa tingkat kepuasan karyawan dalam lingkungannya iklim tersebut dapat digolongkan baik. Hal ini dapat meningkatkan rasa puas bagi karyawan tersebut.

Yusuf Firmansyah Satriyo dan idris membuktikan bahwa “ kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai, semakin baik kompensasi serta iklim organisasi akan menimbulkan kepuasan kerja karyawan sehingga kinerja karyawan akan lebih baik dan tujuan organisasi akan lebih cepat tercapai.”⁵⁴

Dari pernyataan tersebut dapat disimpulkan bahwa selain kompensasi, iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja karyawan.

⁵² Wirawan, *Budaya dan Iklim organisasi: Teori Aplikasi dan Penelitian* (Jakarta: Salemba Empat,2007)h. 125

⁵³ Keith davis dan john W. Newstrom. *Perilaku Dalam Organisasi*. Alih bahasa Agus Dharma.(Jakarta:Erlangga,2004)h.105

⁵⁴Yusuf Firmansyah satriyo dan idris.*Pengaruh Kepemimpinan, kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai BPBD Kota Padang* (jurnal komunikasi penelitian volume 16,2006)

Hal ini di pertegas oleh Desro Rivani d alam penelitiannya bahwa “ terdapat pengaruh pengaruh iklim organisasi dan kompensasi terhadap kepuasan kerja karyawan”⁵⁵

Dapat diartikan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Ketika seseorang mendapatkan timbal balik dari apa yang memang mereka kerjakan setimpal maka tentunya soeorang akan berusaha semaksimal mungkin untuk dapat menyelesaikan tugas pekerjaannya begitu pula dengan iklim organisasi, semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja karyawan.

D. Perumusan Hipotesis

Berdasarkan permasalahan yang diajukan dari teori yang ada, maka hipotesis yang diajukan adalah sebagai berikut:

1. Kompensasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
2. Iklim organisasi berpengaruh positif terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.
3. Kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh terhadap kepuasan kerja. Semakin tinggi kompensasi dan iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja karyawan.

⁵⁵ Rivani Desro, *pengaruh Iklim Organisasi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja Perawat RSUD Pasar Rebo* (tesis, UI,)

BAB III

METODOLOGI PENELITIAN

A. Tujuan Penelitian

Berdasarkan masalah-masalah yang diteliti, maka tujuan dari penelitian adalah mendapatkan pengetahuan yang lebih (sahih, benar, *valid*) dan dapat dipercaya (diandalkan, *reliable*) dengan pembuktian secara empiris mengenai apakah terdapat pengaruh antara Kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan pada PT. Cikal Bintang Bangsa.

B. Tempat dan Waktu Penelitian

Penelitian ini dilaksanakan di PT.Cikal Bintang Bangsa yang beralamat di Jl. Industri Griya Kemayoran Blok R 81 no 9-10 Gunung Sahari, Jakarta Pusat . Penelitian ini dilaksanakan selama 3 (tiga) bulan terhitung mulai bulan Oktober sampai dengan Desember 2016. Waktu tersebut dipilih karena peneliti mempunyai waktu untuk melakukan penelitian, sehingga peneliti dapat fokus dan efektif pada saat melakukan penelitian.

C. Metode Penelitian

Metode penelitian yang digunakan dalam penelitian ini adalah metode survei dengan pendekatan kausalitas, yaitu pengamatan atau penyelidikan yang kritis untuk mendapatkan keterangan terhadap suatu persoalan dan di dalam suatu daerah tertentu. Pendekatan kausalitas digunakan untuk melihat pengaruh antara tiga variabel, yaitu variabel bebas dan variabel terikat.

Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas (Variabel X1) kompensasi dan (Variabel X2) iklim organisasi sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya (Variabel Y) adalah kepuasan kerja sebagai variabel yang dipengaruhi. Data yang di gunakan dalam penelitian ini berasal dari penyebaran angket (kuesioner).

D. Populasi Dan Sampling

Menurut Sugiono, “populasi adalah wilayah generalisasi yang terdiri atas objek/subjek yang mempunyai kualitas dan karakteristik tertentu yang ditetapkan oleh peneliti untuk dipelajari kemudian ditarik kesimpulannya”⁵⁶. Populasi dari penelitian ini adalah karyawan PT Cikal Bintang Bangsa dengan Jumlah populasi terjangkau yang akan diteliti sebanyak 65 karyawan PT. Cikal Bintang Bangsa Cabang Jakarta. Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah teknik acak proporsional, yaitu dalam menentukan anggota sampel, penelitian mengambil wakil-wakil dari tiap-tiap kelompok yang ada dalam populasi yang jumlahnya disesuaikan dengan jumlah anggota subyek yang ada di dalam masing-masing kelompok tersebut. Maka sampel yang diambil dalam penelitian ini sebanyak 55 responden. Sampel tersebut diambil berdasarkan tabel Isaac & Michael, sampel penentuan dengan taraf kesalahan 5%. Untuk perhitungan lebih jelas dapat dilihat pada tabel III.1

⁵⁶ Sugiyono, *Metode Penelitian Bisnis*, (Bandung: Alfabeta, 2007) h. 7

Tabel III.1
Jumlah Karyawan pada PT. Cikal Bintang Bangsa
Cabang Jakarta

| Bagian | Jumlah Karyawan | Perhitungan sampel | Jumlah sample |
|--------------------|-----------------|---------------------|---------------|
| The Jungle Outbond | 20 | $(20/65) \times 55$ | 17 |
| Mentari Indonesia | 15 | $(15/65) \times 55$ | 13 |
| Taman pelangi | 21 | $(21/65) \times 55$ | 18 |
| Keuangan | 5 | $(5/65) \times 55$ | 4 |
| Administrasi | 4 | $(4/65) \times 55$ | 3 |
| Jumlah | 65 | | 55 |
| | | | |

Data diolah peneliti

E. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini meneliti tiga variabel yaitu kompensasi dan Iklim organisasi (variabel X) dan kepuasan kerja (variabel Y). Adapun instrumen untuk mengukur ketiga variabel tersebut akan dijelaskan sebagai berikut:

1. Kompensasi

a. Definisi Konseptual

Kompensasi merupakan semua balas jasa yang layak dan adil baik berbentuk materi maupun non materil secara langsung yang diberikan kepada karyawannya sehingga dapat memotivasi karyawan demi mencapai prestasi dari tujuan organisasi yang diinginkan, melalui Kompensasi Intrinsik berupa peningkatan dan perkembangan karyawan, peran serta dalam keputusan, kebebasan dan keleluasaan kerja dan kompensasi ekstrinsik berupa upah, insentif, jaminan pengobatan dan keselamatan dan tunjangan.

b. Definisi Operasional

Kompensasi diukur dengan menggunakan instrumen kuesioner model skala Likert yang mencerminkan indikator kompensasi yaitu kompensasi ekstrinsik (upah, intensif, jaminan pengobatan dan keselamatan, tunjangan), kompensasi intrinsik (peningkatan atau perkembangan karyawan, kebebasan dan keleluasan kerja).

c. Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kompensasi, merupakan kisi-kisi instrumen yang digunakan untuk mengukur variabel kompensasi dan juga memberikan gambaran sejauh mana instrumen ini mencerminkan indikator variabel kompensasi. Penyusunan kuesioner berdasarkan indikator dari variabel Kompensasi.

Tabel III.2
Kisi-kisi Instrumen Kompensasi

| Dimensi | Indikator | Butir Uji Coba | Drop | Butir Akhir |
|-----------------------|---|-----------------------|-------------|--------------------|
| Kompensasi Ekstrinsik | Upah | 1,2,3,4,5 | 3 | 1,2,3,4 |
| | Insentif | 9,10,11,12,13,14 | | 7,8,9, 10, 11, 12 |
| | Jaminan pengobatan dan keselamatan | 6,7,8 | 8 | 5,6 |
| | Tunjangan | 15,16,17 | | 13,14,15 |
| Kompensasi intrinsik | Peran serta dalam pengambilan keputusan | 18 | | 16 |
| | Pertumbuhan dan perkembangan karyawan | 19,20,21 | 20 | 17,18 |
| | Kebebasan dan keleluasan kerja | 21 | | 18 |

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam penelitian dengan Model Skala Likert, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel III.3
Skala Penilaian Untuk Kompensasi

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu - Ragu (RR) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

d. Validasi Instrumen Kompensasi

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif yang mangacu pada indikator-indikator dari variabel kompensasi pada tabel III.2 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Kompensasi

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir instrumen dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:⁵⁷

⁵⁷ Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat. 2011) h.90

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima r tabel = 0,294 (untuk $N=45$). Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika R hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan drop atau tidak digunakan. Uji coba di lakukan di PT Cikal Bintang Bangsa Cabang Semarang dengan sample 45 responden. Hasilnya dari 21 pernyataan sebanyak 3 butir drop, sehingga yang valid sebanyak 18 butir.

Reliabilitas Terhadap skor butir-butir pernyataan yang dinyatakan valid dengan menggunakan rumus reliabilitas yakni Alpha Cronbach dan setelah dinyatakan valid. Selanjutnya butir pernyataan yang valid dihitung reliabilitasnya dengan menggunakan rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil r_{11} sebesar 0,880. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 18 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kompensasi.

2. Iklim organisasi

a. Definisi Konseptual

Iklim organisasi adalah persepsi karyawan mengenai lingkungan internal organisasi yang secara *relative* dirasakan oleh anggota organisasi yang dilihat dimensi struktur, tanggung jawab, penghargaan, dan komitmen.

b. Definisi Operasional

Data variabel iklim organisasi merupakan data primer yang diukur menggunakan kuesioner dengan menggunakan skala likert. Butir kuesioner berdasarkan pada 4 dimensi iklim organisasi yang meliputi : struktur (peran dalam organisasi), tanggung jawab (kemampuan memecahkan masalah sendiri), penghargaan (dihargai, kritik), dan komitmen (Komitmen rekan kerja, Kebanggaan terhadap pekerjaan, Rasa peduli).

c. Kisi-kisi Instrumen iklim organisasi

Kisi- kisi instrument yang digunakan untuk mengukur variabel iklim organisasi adalah berbentuk skala likert dengan mangacu pada

dimensi variabel. Kisi kisi instrumen iklim organisasi dapat dilihat pada tabel III.4

Tabel III.4
Kisi-kisi Instrumen Iklim Organisasi

| Dimensi | Indikator | Butir Uji Coba | Drop | Butir Akhir |
|----------------|---|-----------------------|-------------|--------------------|
| Struktur | Peran dalam organisasi | 1,2,3,4,5,6 | 4 | 1, 2, 3, 4, 5 |
| Tanggung jawab | Kemampuan menyelesaikan masalah mandiri | 7, 8, 9, 10, 11, 12 | 9 | 6,7, 8,9, 10, |
| penghargaan | Di hargai | 13, 15 | | 11, 12 |
| | Kritik | 14, 16 | | 13, 14 |
| Komitmen | Komitmen rekan kerja | 18,20,21 | 21 | 15,16 |
| | Kebanggaan terhadap pekerjaan | 17,22,23 | | 17,18,19 |
| | Rasa peduli terhadap organisasi | 19,24, 25,26 | 24 | 20, 21, 22 |

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan dalam penelitian dengan Model Skala Likert, responden dapat memilih salah satu jawaban dari 5 alternatif yang telah disediakan. Lima alternatif jawaban tersebut diberi nilai 1 (satu) sampai 5 (lima) sesuai dengan tingkat jawaban. Alternatif jawaban yang digunakan adalah sebagai berikut.

Tabel III.5
Skala Penilaian Untuk Iklim Organisasi

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu - Ragu (RR) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

d. Validasi Instrumen Iklim Organisasi

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif yang mangacu pada indikator-indikator dari variabel kompensasi pada tabel III.4 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Iklim organisasi.

Proses validasi instrumen dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba untuk menentukan validitas butir instrumen dengan menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:⁵⁸

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

⁵⁸ Sanusi, Anwar. *Metodologi Penelitian Bisnis*. (Jakarta: Salemba Empat. 2011) h.90

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang di terima r tabel = 0,294 (untuk $N=45$). Apabila r hitung $>$ r tabel maka pernyataan dianggap valid, dan sebaliknya jika R hitung $<$ r tabel, maka butir pernyataan dianggap tidak valid dan drop atau tidak digunakan.

Reliabilitas Terhadap skor butir-butir pernyataan yang dinyatakan valid dengan menggunakan rumus reliabilitas yakni Alpha Cronbach. Dan setelah dinyatakan valid. Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid, Uji coba di lakukan di PT Cikal Bintang Bangsa Cabang Semarang dengan sample 45 responden Dari 26 butir pernyataan terdapat 4 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 22 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_i^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Varians total itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut :

$$S_i^2 = \frac{\sum X_i^2 - \frac{(\sum X_i)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

S_i^2 : Varians butir

$\sum X_i^2$:Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

$(\sum X_i)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil r_{11} sebesar 0,856. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 22 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kompensasi.

3. Kepuasan Kerja

a. Definisi Konseptual

Kepuasan kerja adalah pernyataan emosional atau perasaan senang atau tidak senang seseorang terhadap pekerjaannya yang dapat dilihat dari gaji, kesempatan promosi, lingkungan kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri.

b. Definisi Operasional

Data variabel kepuasan kerja merupakan data primer yang di ukur menggunakan kuesioner yang mencerminkan dimensi yaitu gaji (jumlah yang dianggap pantas), kesempatan promosi (kesempatan untuk maju), lingkungan kerja (hubungan dengan rekan kerja, fasilitas kerja dan kebijakan perusahaan), supervisi (pengawasan dari Atasan, motivasi dari

atasan), pekerjaan itu sendiri (persepsi tentang pekerjaan, minat terhadap pekerjaan).

c. Kisi-kisi Instrumen Kepuasan Kerja

Kisi-kisi instrumen untuk mengukur kepuasan kerja ini disajikan untuk memberikan informasi mengenai butir-butir yang diberikan setelah dilakukan uji validitas dan uji reliabilitas serta analisis butir soal untuk memberikan gambaran sejauh mana instrumen penelitian masih mencerminkan indikator-indikator. Kisi-kisi instrument kompensasi dapat dilihat pada tabel III.6

Tabel III.6
Kisi-kisi Instrumen Untuk Kepuasan Kerja

| Dimensi | Indikator | Uji Coba | Drop | Butir Akhir |
|---------------------|-------------------------------|-----------------|-------------|--------------------|
| Gaji | Jumlah yang di anggap pantas | 1,2,3,4,5 | | 1,2,3,4,5 |
| Kesempatan Promosi | Kesempatan untuk maju | 6,7,8,9,10 | 8 | 6,7,8,9 |
| Lingkungan Kerja | Hubungan dengan Rekan Sekerja | 11,12,13 | 11 | 10,11 |
| | Fasilitas Kerja | 14,15,16,17 | | 12,13,14,15 |
| | Kebijakan Perusahaan | 18,19 | | 16,17 |
| Supervisi | Pengawasan dari Atasan | 20,21,22 | | 18,19,20 |
| | Motivasi dari Atasan | 23,24,25 | 23 | 21,22 |
| Pekerja itu Sendiri | Persepsi tentang Pekerjaan | 26,27,28 | 27 | 23,24 |
| | Minat terhadap Pekerjaan | 29,30,31,32 | | 25,26,27,28 |

Untuk mengisi setiap butir pertanyaan variabel kepuasan kerja menggunakan Skala Likert, dengan 5 alternatif jawaban yang disediakan. Untuk setiap jawaban bernilai 1 sampai 5 sesuai dengan kriteria pada tabel III.5.

Tabel III.7
Skala Penilaian untuk Kepuasan Kerja

| No. | Alternatif Jawaban | Item Positif | Item Negatif |
|-----|---------------------------|--------------|--------------|
| 1 | Sangat Setuju (SS) | 5 | 1 |
| 2 | Setuju (S) | 4 | 2 |
| 3 | Ragu - Ragu (RR) | 3 | 3 |
| 4 | Tidak Setuju (TS) | 2 | 4 |
| 5 | Sangat Tidak Setuju (STS) | 1 | 5 |

d. Validasi Instrumen Kepuasan Kerja

Proses pengembangan instrumen ini dimulai dengan penyusunan instrumen yang berbentuk kuesioner model skala likert dengan 5 pilihan jawaban. Instrumen yang diuji coba dianalisis dengan tujuan menyeleksi butir-butir yang valid, handal dan komunikatif yang mangacu pada indikator-indikator dari variabel kepuasan kerja pada tabel III.6 yang disebut sebagai konsep instrumen untuk mengukur variabel Kepuasan Kerja.

Proses penyusunan instrumen Iklim Organisasi dimulai dengan penyusunan butir-butir instrumen pernyataan dengan lima pilihan jawaban. Penyusunan instrumen dibuat berdasarkan indikator dari Kepuasan Kerja yang terdapat pada tabel III.7

Tahap berikutnya, konsep instrumen dikonsultasikan kepada Dosen Pembimbing berkaitan dengan validitas konstruk, yaitu seberapa jauh instrumen tersebut mengukur variabel Y (kepuasan kerja). Setelah konsep disetujui, langkah selanjutnya adalah instrumen ini diuji cobakan, dimana uji

coba responden pada penelitian ini adalah pada karyawan PT Cikal Bintang Bangsa Cabang Semarang dengan sample 45 responden

Proses validasi dilakukan dengan menganalisis data hasil uji coba instrumen yaitu validitas butir yang menggunakan koefisien korelasi antara skor butir dengan skor total instrumen. Rumus yang digunakan adalah korelasi *Pearson Product Moment* sebagai berikut:⁵⁹

$$r_{it} = \frac{\sum x_i \cdot x_t}{\sqrt{\sum x_i^2 \cdot \sum x_t^2}}$$

Keterangan:

r_{it} = koefisien korelasi antara skor butir soal dengan skor total

x_i = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_i

x_t = jumlah kuadrat deviasi skor dari x_t

Kriteria batas minimum pernyataan yang diterima yaitu $r_{tabel} = 0,294$ (untuk $N = 45$ pada taraf signifikan 0,05). Apabila $r_{hitung} > r_{tabel}$, maka butir pernyataan dianggap valid. Namun apabila $r_{hitung} < r_{tabel}$ maka butir pernyataan dianggap tidak valid atau drop.

Instrumen yang baik selain diuji validitasnya, diuji pula reliabilitasnya. Suatu instrumen penelitian dapat dikatakan reliabilitas jika instrument penelitian tersebut dapat dipercaya. Bila dilakukan pengujian berkali-kali memberikan hasil yang tetap (konsisten) walaupun dilakukan oleh siapa saja dan kapan saja.

⁵⁹ Sanusi, Anwar. *Lo.cit*

Suatu variabel dapat dikatakan reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* >0,600 dan sebaliknya, suatu variabel dikatakan tidak reliabel jika memberikan nilai *Cronbach Alpha* <0,600.

Selanjutnya dilakukan uji coba untuk mengetahui pernyataan yang drop dan valid. Dari 32 butir pernyataan terdapat 4 butir pernyataan yang drop. Sehingga sisa butir yang valid adalah 28 butir pernyataan. Kemudian butir-butir pernyataan yang dianggap valid dihitung reliabilitas dengan menggunakan uji reliabilitas yakni *Alpha Cronbach*. Rumus *Alpha Cronbach*, yaitu:

$$r_{ii} = \left[\frac{k}{k-1} \right] \left[1 - \frac{\sum S_i^2}{S_t^2} \right]$$

Dimana:

r_{ii} = Reliabilitas instrumen

k = Banyaknya butir pernyataan (yang valid)

$\sum S_1^2$ = Jumlah varians butir

S_t^2 = Varians total

Varians butir itu sendiri dapat diperoleh dengan menggunakan rumus sebagai berikut:

$$S_i^2 = \frac{\sum Xi^2 - \frac{(\sum Xi)^2}{n}}{n}$$

Keterangan :

S_i^2 : Varians butir

$\sum Xi^2$: Jumlah dari Hasil kuadrat dari setiap butir soal

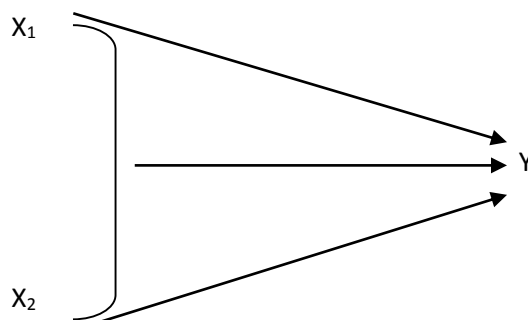
$(\sum Xi)^2$: Jumlah butir soal yang dikuadratkan

n : Banyaknya subyek penelitian

Berdasarkan hasil perhitungan, diperoleh hasil r_{11} sebesar 0,934. Hal ini menunjukkan bahwa koefisien reliabilitas tes termasuk dalam kategori sangat tinggi (0,800 – 1,000), maka instrumen dinyatakan memiliki reliabilitas yang sangat tinggi. Dengan demikian, dapat dikatakan bahwa instrumen yang berjumlah 28 butir pernyataan inilah yang akan digunakan sebagai instrumen final untuk mengukur variabel kepuasan kerja.

e. Konstelasi Hubungan Antar Variabel

Variabel penelitian terdiri dari tiga variabel yaitu kompensasi dan iklim organisasi yang merupakan variabel independen untuk kepuasan yang digambarkan dengan simbol X1 dan X2 dan kepuasan yang merupakan variabel dependen bagi kompensasi dan iklim organisasi kerja yang digambarkan dengan simbol Y.



Ket:

Variabel Bebas (X1 dan X2) : Kompensasi dan Iklim Organisasi

Variabel Terikat (Y) : Kepuasan kerja

—————> : Arah Hubungan

Konstelasi hubungan ini digunakan untuk memberikan arah atau gambar penelitian yang dilakukan peneliti, dimana kompensasi dan iklim organisasi sebagai variabel bebas atau yang mempengaruhi dengan simbol X_1 dan X_2 sedangkan kepuasan kerja merupakan variabel terikat sebagai yang dipengaruhi dengan simbol Y .

f. Teknik Analisis Data

Teknik analisis data dilakukan dengan menganalisis data, dilakukan estimasi parameter model regresi yang akan digunakan. Pengolahan data dalam penelitian ini menggunakan program SPSS. Adapun langkah-langkah dalam menganalisis data adalah sebagai berikut:

1. Persamaan Regresi Berganda

Rumus Regresi Berganda yaitu untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari Kompensasi (X_1) dan Iklim organisasi (X_2) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikatnya adalah kepuasan kerja karyawan (Y), dimana fungsi dapat dinyatakan dengan bentuk persamaan:

$$\hat{Y} = a + b_1X_1 + b_2X_2$$

Dimana:

\hat{Y} = Variabel terikat (kepuasan kerja karyawan)

a = Konstanta (nilai Y apabila $X_1, X_2, \dots, X_n=0$)

X_1 = Variabel bebas (Kompensasi)

X_2 = Variabel bebas (Iklim Organisasi)

b_1 = Koefisien regresi variabel bebas pertama

b_2 = Koefisien regresi variabel bebas kedua

Dimana koefisiennya dapat dicari dengan rumus sebagai berikut:

$$a = Y - b_1X_1 - b_2X_2$$

Koefisien b_1 dapat dicari dengan rumus:

$$b_1 = \frac{\sum X_2^2 \sum X_1 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_2 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

Koefisien b_2 dapat dicari dengan rumus:

$$b_2 = \frac{\sum X_1^2 \sum X_2 Y - \sum X_1 X_2 \sum X_1 Y}{\sum X_1^2 \sum X_2^2 - (\sum X_1 X_2)^2}$$

2. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Uji normalitas ini digunakan untuk mengetahui apakah data sampel yang diambil dari populasi berdistribusi normal atau tidak. Uji normalitas ini menggunakan uji Lilifors dengan melihat nilai pada *Kolmogorov Smirnov probability plot*.

Hipotesis penelitiannya adalah:

- H_0 : artinya data berdistribusi normal
- H_a : artinya data tidak berdistribusi normal

Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data berdistribusi normal
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 data tidak berdistribusi normal

b. Uji Linearitas

Regresi linier dibangun berdasarkan asumsi bahwa variabel-variabel yang dianalisis memiliki hubungan linier. Strategi untuk memverifikasi hubungan linier tersebut dapat dilakukan dengan Anova.

Kriteria pengambilan keputusan dengan uji Linearitas dengan Anova yaitu:

- H_0 : artinya data tidak linier
- H_a : artinya data linier

Kriteria pengujiannya adalah:

- Jika signifikansi $> 0,05$ maka H_0 diterima artinya data tidak linear
- Jika signifikansi $< 0,05$ maka H_0 ditolak artinya data linear

3. Uji Hipotesis

Pengujian hipotesis dilakukan untuk menguji seluruh hipotesis yang ada dalam penelitian ini dengan tingkat kepercayaan 95% atau $\alpha = 5\%$.

a. Uji Keberartian Regresi

Untuk menguji keberartian regresi dalam penelitian ini digunakan uji statistik F. Menurut Dwi Priyatno, “ uji F atau uji koefisien regresi secara bersama-sama atau serentak dilakukan untuk mengetahui apakah variabel independen secara bersama-sama berpengaruh secara signifikan terhadap variabel dependen. Penelitian ini menggunakan program SPSS untuk menguji keberartian regresi , dalam program SPSS ini untuk melihat hasil F_{hitung} ditunjukkan dikolom F pada tabel ANOVA, kemudian F_{hitung}

dibandingkan dengan F_{tabel} . Selain itu juga bisa dengan membandingkan nilai signifikan, dimana nilai signifikannya didapat dari tabel *sig*, baris *Regression* pada output SPSS yang kemudian dibandingkan dengan 0,05.

Hipotesis statistik:

- $H_0 : b_1 = b_2 = 0$
- $H_a : b_1 \neq b_2 \neq 0$

Kriteria pengujiannya:

- $F_{hitung} \leq F_{tabel}$ dan $sig > 0,05$ maka H_0 diterima, artinya semua koefisien variabel independen tidak signifikan dan tidak berarti;
- $F_{hitung} \geq F_{tabel}$ dan $sig < 0,05$ maka H_0 ditolak, artinya semua koefisien variabel independen signifikan dan berarti.

b. Uji Koefisien Regresi (secara parsial)

Menurut Dwi Priyatno, “uji t digunakan untuk mengetahui apakah dalam model regresi variabel independen secara parsial berpengaruh signifikan terhadap variabel dependen”⁶⁰. Pada program SPSS untuk t_{hitung} dapat dilihat dalam kolom t ditabel *Coefficients*, kemudian dibandingkan dengan t_{tabel} . Hipotesis penelitiannya adalah:

- $H_0 : b_1 = 0$, artinya secara parsial tidak ada pengaruh antara variabel X_1 (kompensasi) terhadap Y (kepuasan kerja).
- $H_a : b_1 \neq 0$, artinya secara parsial ada pengaruh antara variabel X_1 (kompensasi) terhadap Y (kepuasan kerja)

⁶⁰ Priyatno, Dwi. *Mandiri Belajar SPSS*. (Yogyakarta: Media Kom.2008) h.81

- $H_0 : b_2 = 0$, artinya secara parsial, tidak ada pengaruh antara variabel X2 (iklim organisasi) terhadap Y (kepuasan kerja)
- $H_a : b_2 \neq 0$, artinya secara parsial, ada pengaruh antara variabel X2 (iklim organisasi) terhadap Y (kepuasan kerja)

Kriteria pengambilan keputusannya adalah:

- $t_{hitung} \leq t_{tabel}$, maka H_0 diterima, artinya secara parsial tidak ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y
- $t_{hitung} \geq t_{tabel}$, maka H_0 ditolak, artinya secara parsial ada pengaruh signifikan antara variabel X dan Y

Mencari t_{hitung} dengan rumus:

$$t_{hitung} = \frac{b_i}{S_{b_i}}$$

Keterangan:

B_i : koefisien regresi variabel i

S_{b_i} : standar error variabel

4. Uji Asumsi Klasik

Sebelum memulai pengujian hipotesis, harus terlebih dahulu dilakukan pengujian asumsi klasik terhadap data yang digunakan. Uji ini dilakukan agar persamaan regresi berganda valid, tidak bias dan bersifat best unbiased liner estimator (BLUE). Uji asumsi klasik yang digunakan dalam penelitian ini adalah:

a. Uji Multikolinearitas

Uji Multikolinearitas bertujuan untuk menguji apakah model regresi ditemukan adanya korelasi antara variabel independen. Untuk mendeteksinya dengan melihat nilai *tolerance* dan lawannya. *VIF* (*varianceinflation factor*) dari setiap variabel independen yang digunakan dalam penelitian. Ketentuannya adalah jika nilai *tolerance* > 0,1 dan nilai *variance inflation factor (VIF)* < 10 maka terjadi multikolinieritas.

b. Uji Heteroskedastisitas

Uji Heteroskedastisitas bertujuan untuk menguji apakah dalam model regresi terjadi ketidaksamaan *variance* dari residual suatu pengamatan ke pengamatan lain. Ada beberapa cara untuk mendeteksi ada atau tidaknya gejala heteroskedastisitas. Salah satunya dengan menggunakan *scaatterplot* nilai prediksi variabel dependen dengan residualnya dan uji glejser.

Dasar pengambilan keputusan ketika menggunakan *scaatterplot* adalah jika titik-titik dalam *scaatterplot* membentuk pola yang jelas dan teratur, maka terdapat heteroskedastisitas pada model penelitian. Namun jika titik-titik tersebar secara acak (*random*), tidak berpola, serta data menyebar diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y, maka tidak terdapat Heteroskedastisitas pada model penelitian.

Uji glejser menjelaskan kembali ada atau tidaknya heteroskedastisitas dengan meregres nilai absolut tersebut residual variabel dengan persamaan sebagai berikut:

$$\text{AbsUt} = \alpha + \beta X_t + v_i^{61}$$

Yang dihitung dengan menggunakan SPSS, dimana apabila hasil $t_{hitung} > 0,05$ maka dikatakan tidak signifikan dan tidak mengandung adanya heteroskedastisitas.

5. Koefisien Determinasi

Menurut Ghazali, koefisien determinasi (R^2) pada intinya digunakan untuk mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen⁶². Koefisien determinasi mengukur seberapa baik model yang dibuat mendekati fenomena variabel dependen yang sebenarnya. R^2 juga mengukur berapa besar variasi variabel dependen mampu menjelaskan variabel-variabel independen penelitian ini. Untuk mencari koefisien determinasi (R^2) menggunakan rumus:

$$R^2 = \frac{JK_{reg}}{\sum Y^2} = \frac{b_1 \sum X_1 Y + b_2 \sum X_2 Y}{\sum y^2}$$

⁶¹ Sujarweni, Wiratna V. *SPSS untuk Penelitian* (Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2014) h. 190

⁶² Ghazali, Imam. *Ibid.* h.97

BAB IV

HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN

A. Deskripsi Data

Deskripsi data hasil penelitian merupakan gambaran umum mengenai penyebaran atau distribusi data. Berdasarkan jumlah variabel penelitian dan merujuk pada masalah penelitian, maka deskripsi data dapat dikelompokkan menjadi dua bagian sesuai dengan jumlah variabel penelitian. Variabel tersebut yaitu variabel bebas (X) sebagai variabel yang mempengaruhi dan variabel terikat (Y) sebagai variabel yang dipengaruhi. Dalam penelitian ini yang menjadi variabel bebas adalah kompensasi dan iklim organisasi. Sedangkan yang menjadi variabel terikat yaitu kepuasan kerja. Hasil perhitungan statistik deskriptif masing-masing variabel secara lengkap diuraikan sebagai berikut ini:

1. Data Variabel Y (Kepuasan Kerja)

Data variabel kepuasan kerja merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kompensasi dimensi balas jasa, kesempatan promosi, lingkungan kerja, supervisi, pekerjaan itu sendiri. Jumlah item pernyataan yang digunakan adalah sebanyak 32 pernyataan dengan jumlah pernyataan yang drop sebanyak 4 item.

Kuesioner ini diisi oleh 55 karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa yang merupakan responden dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan nilai terendah sebesar 85 dan nilai tertinggi sebesar 126. Nilai rata – rata sebesar

105,44, skor varian sebesar 84,102, dan simpangan baku sebesar 9.171 Data distribusi frekuensi kepuasan kerja dapat dilihat pada tabel IV.1, dimana rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval 6,74 lalu dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas interval sebesar 5,857 yang ditetapkan menjadi 6.

Tabel IV.1

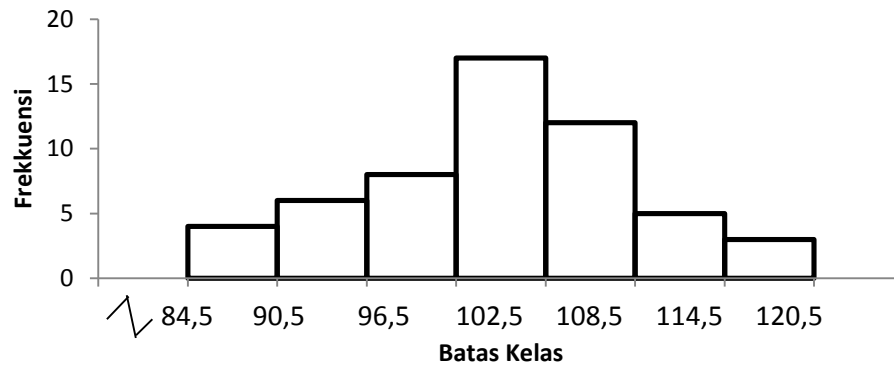
Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 85 – 90 | 84,5 | 90,5 | 4 | 7.3% |
| 91 – 96 | 90,5 | 96,5 | 6 | 10.9% |
| 97 – 102 | 96,5 | 102,5 | 8 | 14.5% |
| 103 – 108 | 102,5 | 108,5 | 17 | 30.9% |
| 109 – 114 | 108,5 | 114,5 | 12 | 21.8% |
| 115 – 120 | 114,5 | 120,5 | 5 | 9.1% |
| 121 – 126 | 120,5 | 126,5 | 3 | 5.5% |
| Jumlah | | | 55 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel IV.1, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kepuasan kerja yaitu 17 yang terletak pada kelas interval ke – 4 yaitu antara 102,5 – 108,5 dengan frekuensi relatif sebesar 30,9%, sedangkan frekuensi terendah adalah 3 yang terletak pada kelas interval ke – 7 yaitu antara 120,5 – 126,5 dengan frekuensi relatif 5,5%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja, maka data ini di gambarkan pada grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.1
Grafik Histogram Kepuasan Kerja

Tabel IV.2

Rata – Rata Hitung Skor Dimensi Pada Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Indikator | Butir | Skor | Total Skor | Jumlah Butir | Mean | % |
|-----|--------------------|-------|------|------------|--------------|--------|--------|
| 1 | Balas Jasa | 1 | 226 | 1063 | 5 | 212.60 | 20.50% |
| | | 2 | 214 | | | | |
| | | 3 | 218 | | | | |
| | | 4 | 206 | | | | |
| | | 5 | 199 | | | | |
| 2 | Kesempatan Promosi | 6 | 205 | 830 | 4 | 207.50 | 20.00% |
| | | 7 | 203 | | | | |
| | | 8 | 210 | | | | |
| | | 9 | 212 | | | | |
| 3 | Lingkungan Kerja | 10 | 211 | 1655 | 8 | 206.88 | 19.94% |
| | | 11 | 220 | | | | |
| | | 12 | 210 | | | | |
| | | 13 | 210 | | | | |

| | | | | | | | |
|-------|-----------------------|----|-----|------|----|---------|--------|
| | | 14 | 198 | | | | |
| | | 15 | 206 | | | | |
| | | 16 | 198 | | | | |
| | | 17 | 202 | | | | |
| 4 | Supervisi | 18 | 205 | 1053 | 5 | 210.60 | 20.30% |
| | | 19 | 214 | | | | |
| | | 20 | 223 | | | | |
| | | 21 | 213 | | | | |
| | | 22 | 198 | | | | |
| 5 | Pekerjaan Itu Sendiri | 23 | 205 | 1198 | 6 | 199.67 | 19.25% |
| | | 24 | 203 | | | | |
| | | 25 | 200 | | | | |
| | | 26 | 201 | | | | |
| | | 27 | 191 | | | | |
| | | 28 | 198 | | | | |
| Total | | | | 5799 | 28 | 1037.24 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.2, dapat dilihat bahwa dimensi kepuasan kerja paling tinggi adalah balas jasa yaitu sebesar 20,50%, hal ini berarti kepuasan kerja karyawan yang paling besar berasal dari balas jasa. Sedangkan dimensi kepuasan kerja paling rendah adalah 19,25% , hal ini berarti kepuasan kerja yang paling rendah berasal dari pekerjaan itu sendiri.

Tabel IV.3
Rata- rata Hitung Variabel Kepuasan Kerja

| No. | Sub Indikator | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean | % |
|-------|-----------------------------|------|------|------------|------------|----------|--------|
| 1 | Jumlah yang dianggap pantas | 1 | 226 | 1063 | 5 | 212.60 | 11.39% |
| | | 2 | 214 | | | | |
| | | 3 | 218 | | | | |
| | | 4 | 206 | | | | |
| | | 5 | 199 | | | | |
| 2 | Kesempatan untuk maju | 6 | 205 | 830 | 4 | 207.50 | 11.12% |
| | | 7 | 203 | | | | |
| | | 8 | 210 | | | | |
| | | 9 | 212 | | | | |
| 3 | Hubungan Rekan kerja | 10 | 211 | 211 | 1 | 211.00 | 11.30% |
| 4 | Fasilitas Kerja | 12 | 220 | 640 | 3 | 213.33 | 11.43% |
| | | 14 | 210 | | | | |
| | | 15 | 210 | | | | |
| 5 | Kebijakan Perusahaan | 11 | 198 | 804 | 4 | 201.00 | 10.77% |
| | | 13 | 206 | | | | |
| | | 16 | 198 | | | | |
| | | 17 | 202 | | | | |
| 6 | Pengawasan Atasan | 18 | 205 | 642 | 3 | 214.00 | 11.47% |
| | | 19 | 214 | | | | |
| | | 20 | 223 | | | | |
| 7 | Motivasi | 21 | 213 | 411 | 2 | 205.50 | 11.01% |
| | | 22 | 198 | | | | |
| 8 | Persepsi tentang pekerjaan | 23 | 205 | 408 | 2 | 204.00 | 10.93% |
| | | 24 | 203 | | | | |
| 9 | Minat terhadap Pekerjaan | 25 | 200 | 790 | 4 | 197.50 | 10.58% |
| | | 26 | 201 | | | | |
| | | 27 | 191 | | | | |
| | | 28 | 198 | | | | |
| Total | | | | 5799 | 28 | 1866.433 | 100% |

Sumber: data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.3, dapat dilihat bahwa skor indikator tertinggi dari variabel kepuasan kerja adalah pengawasan atasan yaitu sebesar

11,47%. Sedangkan skor indikator terendah dari variabel kepuasan kerja adalah minat terhadap pekerjaan yaitu sebesar 10,58%.

2. Data Variabel X1 (Kompensasi)

Data variabel kompensasi merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner kompensasi dengan dimensi Kompensasi ekstrinsik dan Kompensasi Intrinsik. Jumlah item pernyataan yang digunakan adalah sebanyak 21 pernyataan dengan jumlah pernyataan yang drop sebanyak 3 item. Kuesioner ini diisi oleh 55 karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa yang merupakan responden dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan nilai terendah sebesar 43 dan nilai tertinggi sebesar 84. Nilai rata – rata sebesar 65,56 skor varian sebesar 84,769 dan simpangan baku sebesar 9,207. Data distribusi frekuensi kompensasi dapat dilihat pada tabel IV.2, dimana rentang skor sebesar 41, banyaknya kelas interval 6,74 lalu dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas interval sebesar 5,857 yang ditetapkan menjadi 6.

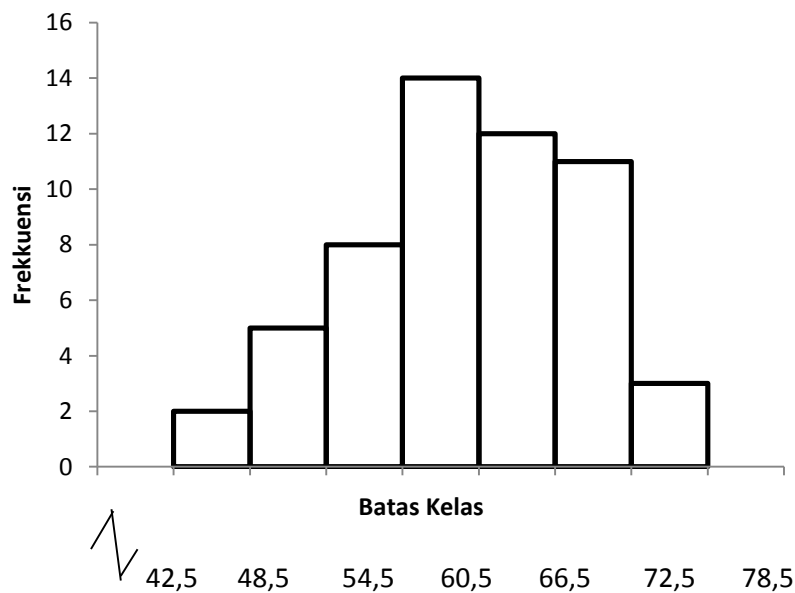
Tabel IV.4
Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 43 – 48 | 42,5 | 48,5 | 2 | 3,6% |
| 49 – 54 | 48,5 | 54,5 | 5 | 9,1% |
| 55 – 60 | 54,5 | 60,5 | 8 | 14,5% |
| 61 – 66 | 60,5 | 66,5 | 14 | 25,5% |
| 67 – 72 | 66,5 | 72,5 | 12 | 21,8% |
| 73 – 78 | 72,5 | 78,5 | 11 | 20,0% |
| 79 – 84 | 78,5 | 84,5 | 3 | 5,5% |
| Jumlah | | | 55 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan tabel IV.4, dapat diketahui bahwa frekuensi tertinggi variabel kompensasi adalah sebesar 14 yang terletak pada kelas interval ke-4 yaitu antara 60,5– 66,5 dengan frekuensi relatif 25,5%, sedangkan frekuensi terendah sebesar 2 yang terletak pada kelas interval ke-1 yaitu antara 42,5 – 48,5 dengan frekuensi relatif sebesar 3,6%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja, maka data ini di gambarkan pada grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.2
Grafik Histogram Variabel Kompensasi

Kemudian data Kompensasi berdasarkan rata-rata indikator dapat dilihat pada tabel berikut:

Tabel IV.5
Rata – rata Hitung Skor Dimensi Pada Variabel Kompensasi

| No. | Sub Indikator | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean | % |
|-----|-----------------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1 | Kompensasi Ekstrinsik | 1 | 186 | 2993 | 15 | 199.53 | 49.41% |
| | | 2 | 184 | | | | |
| | | 3 | 191 | | | | |
| | | 4 | 186 | | | | |
| | | 5 | 190 | | | | |
| | | 6 | 194 | | | | |
| | | 7 | 195 | | | | |
| | | 8 | 201 | | | | |
| | | 9 | 194 | | | | |
| | | 10 | 204 | | | | |
| | | 11 | 200 | | | | |
| | | 12 | 202 | | | | |
| | | 13 | 223 | | | | |
| | | 14 | 227 | | | | |
| | | 15 | 216 | | | | |
| 2 | Kompensasi Intrinsik | 16 | 210 | 613 | 3 | 204.33 | 50.59% |
| | | 17 | 209 | | | | |
| | | 18 | 194 | | | | |
| | | | | 3606 | 18 | 403.87 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.5, dapat dilihat bahwa dimensi kompensasi paling tinggi adalah pada kompensasi intrinsik yaitu sebesar 50,59%, hal ini berarti kompensasi yang paling besar berasal dari Kompensasi Intrinsik. Sedangkan dimensi kompensasi paling rendah adalah Kompensasi Ekstrinsik yaitu sebesar 49,41%, hal ini berarti kompensasi karyawan yang paling rendah berasal dari kompensasi Ekstrinsik.

Tabel IV.6
Rata – rata Hitung Skor Dimensi Pada Variabel Kompensasi

| no | indikator | sub indikator | item | skor | total skor | total item | Mean | % |
|----|-----------------------|-------------------------------|------|------|------------|------------|---------|--------|
| 1 | kompensasi ekstrinsik | upah | 1 | 186 | 747 | 4 | 186.75 | 13.20% |
| | | | 2 | 184 | | | | |
| | | | 3 | 191 | | | | |
| | | | 4 | 186 | | | | |
| | | insentif | 8 | 201 | 1001 | 5 | 200.20 | 14.15% |
| | | | 9 | 194 | | | | |
| | | | 10 | 204 | | | | |
| | | | 11 | 200 | | | | |
| | | | 12 | 202 | | | | |
| | | jaminan pengobatan | 5 | 190 | 579 | 3 | 193.00 | 13.64% |
| | | | 6 | 194 | | | | |
| | | | 7 | 195 | | | | |
| | | tunjangan | 13 | 223 | 666 | 3 | 222.00 | 15.69% |
| | | | 14 | 227 | | | | |
| | | | 15 | 216 | | | | |
| 2 | kompensasi intrinsik | peran serta dalam pengambilan | 17 | 209 | 209 | 1 | 209.00 | 14.77% |
| | | pertumbuhan | 16 | 210 | 210 | 1 | 210.00 | 14.84% |
| | | kebebasan | 18 | 194 | 194 | 1 | 194.00 | 13.71% |
| | | | | 3606 | 3606 | 18 | 1414.95 | 100% |

Sumber data : data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.6, dapat dilihat bahwa skor indikator tertinggi dari variabel kompensasi adalah tunjangan atasan yaitu sebesar 15,69 %. Sedangkan skor indikator terendah dari variabel kompensasi adalah upah yaitu sebesar 13,12 %.

3. Iklim Organisasi

Data variabel iklim organisasi merupakan data primer yang diperoleh melalui kuesioner iklim organisasi dengan dimensi struktur, tanggung jawab, penghargaan, dan komitmen. Jumlah item pernyataan yang digunakan adalah sebanyak 26 item dengan jumlah pernyataan yang drop sebanyak 4 item. Kuesioner ini diisi oleh 55 karyawan di PT Cikal Bintang bangsa yang merupakan responden dalam penelitian ini, sehingga mendapatkan nilai terendah sebesar 75 dan nilai tertinggi sebesar 103. Nilai rata – rata sebesar 88,91 skor varian sebesar 41,418, dan simpangan baku sebesar 6,436. Data distribusi frekuensi iklim organisasi dapat dilihat pada tabel IV.7, dimana rentang skor sebesar 27, banyaknya kelas interval 6,74 lalu dibulatkan menjadi 7, dan panjang kelas interval sebesar 3,857 yang ditetapkan menjadi 4.

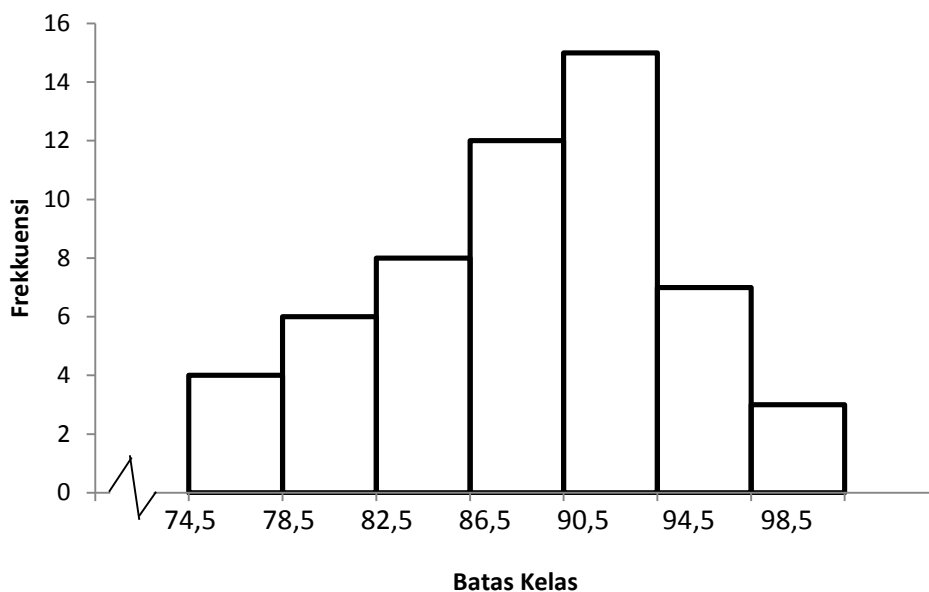
Tabel IV.7
Distribusi Frekuensi Variabel Iklim Organisasi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|-----------------------|--------------------|-------------------|----------------------|----------------------|
| 75 – 78 | 74,5 | 78,5 | 4 | 7,3% |
| 79 – 82 | 78,5 | 82,5 | 6 | 10,9% |
| 83 – 86 | 82,5 | 86,5 | 8 | 14,5% |
| 87 – 90 | 86,5 | 90,5 | 12 | 21,8% |
| 91 – 94 | 90,5 | 94,5 | 15 | 27,3% |
| 95 – 98 | 94,5 | 98,5 | 7 | 12,7% |
| 99 – 102 | 98,5 | 102,5 | 3 | 5,5% |
| Jumlah | | | 55 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.7, dapat dilihat bahwa frekuensi kelas interval tertinggi adalah 15 yang terletak pada kelas interval ke-5 yaitu antara 90,5 – 98,5 dengan frekuensi relatif sebesar 27,3%. Sedangkan, frekuensi kelas interval terendah adalah 3 yang terletak pada kelas interval ke-7 yaitu antara 98,5 – 102,5 dengan frekuensi relatif sebesar 5,5%.

Untuk mempermudah penafsiran data frekuensi absolut kinerja, maka data ini di gambarkan pada grafik histogram sebagai berikut:



Gambar IV.3

Grafik Histogram Variabel Iklim organisasi

Tabel IV.8**Rata – rata Hitung Skor Dimensi Pada Variabel Iklim organisasi**

| No. | Indikator | Item | Skor | Skor Total | Skor Item | Mean | % |
|-----|----------------|------|------|------------|-----------|--------|--------|
| 1 | Struktur | 1 | 195 | 964 | 5 | 192.80 | 21.72% |
| | | 2 | 185 | | | | |
| | | 3 | 191 | | | | |
| | | 4 | 197 | | | | |
| | | 5 | 196 | | | | |
| 2 | Tanggung Jawab | 6 | 202 | 1096 | 5 | 219.20 | 24.70% |
| | | 7 | 216 | | | | |
| | | 8 | 205 | | | | |
| | | 9 | 238 | | | | |
| | | 10 | 235 | | | | |
| 3 | Penghargaan | 11 | 238 | 974 | 4 | 243.50 | 27.44% |
| | | 12 | 246 | | | | |
| | | 13 | 247 | | | | |
| | | 14 | 243 | | | | |
| 4 | Komitmen | 15 | 244 | 1856 | 8 | 232.00 | 26.14% |
| | | 16 | 253 | | | | |
| | | 17 | 257 | | | | |
| | | 18 | 239 | | | | |
| | | 19 | 228 | | | | |
| | | 20 | 226 | | | | |
| | | 21 | 222 | | | | |
| | | 22 | 187 | | | | |
| | | | | 4890 | 22 | 887.50 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.8, dapat dilihat bahwa skor dimensi dari variabel iklim organisasi yang paling besar adalah penghargaan dengan persentase 27,44%. hal ini berarti iklim organisasi yang paling besar adalah penghargaan. Sedangkan, skor dimensi dari variabel iklim organisasi yang

paling rendah adalah struktur dengan persentase 21,72%, hal ini berarti iklim organisasi yang paling rendah berasal dari struktur.

Tabel IV.9

Rata – rata Hitung Skor Indikator Pada Variabel Iklim organisasi

| No. | Indikator | Item | Skor | Skor Total | Skor Item | Mean | % |
|-----|---|------|------|------------|-----------|---------|--------|
| 1 | Peran dalam organisasi | 1 | 195 | 964 | 5 | 192.80 | 12.05% |
| | | 2 | 185 | | | | |
| | | 3 | 191 | | | | |
| | | 4 | 197 | | | | |
| | | 5 | 196 | | | | |
| 2 | Kemampuan menyelesaikan masalah mandiri | 6 | 202 | 1096 | 5 | 219.20 | 13.70% |
| | | 7 | 216 | | | | |
| | | 8 | 205 | | | | |
| | | 9 | 238 | | | | |
| | | 10 | 235 | | | | |
| 3 | Dihargai | 11 | 238 | 485 | 2 | 242.50 | 15.16% |
| | | 12 | 247 | | | | |
| 4 | Dikritik | 13 | 246 | 489 | 2 | 244.50 | 15.28% |
| | | 14 | 243 | | | | |
| 5 | Komitmen dengan kerja | 15 | 253 | 492 | 2 | 246.00 | 15.38% |
| | | 16 | 239 | | | | |
| 6 | Kebanggaan terhadap pekerjaan | 17 | 244 | 698 | 3 | 232.67 | 14.54% |
| | | 18 | 228 | | | | |
| | | 19 | 226 | | | | |
| 7 | Rasa peduli | 20 | 257 | 666 | 3 | 222.00 | 13.88% |
| | | 21 | 222 | | | | |
| | | 22 | 187 | | | | |
| | | | | 4890 | 22 | 1599.67 | 100% |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel IV.9, dapat dilihat bahwa skor indikator tertinggi dari variabel iklim organisasi adalah komitmen rekan kerja yaitu sebesar 15,38%, sedangkan skor indikator terendah adalah peran dalam

organisasi yaitu sebesar 12,05%. Skor item tertinggi pernyataan pada variabel iklim organisasi berada pada pernyataan “kemampuan menyelesaikan tugas mandiri”, sedangkan skor item terendah berada pada pernyataan “perusahaan memberikan penghargaan dalam menyelesaikan pekerjaanya”.

B. Pengujian Hipotesis

1. Uji Persyaratan Analisis

a. Uji Normalitas

Pengujian normalitas pada penelitian ini menggunakan uji Kormogorov-Smirnov dan normal probably plot. Uji normalitas dengan menggunakan uji Kormogorov-Sminor memiliki tingkat signifikan (α) = 5% = 0,05. Kriteria pengambilan keputusan yaitu jika signifikansi > 0,05 maka data berdistribusi normal dan jika signifikansi < 0,05 maka data tidak berdistribusi normal.

Tabel IV.10
Uji Normalitas Data
One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | Df | Sig. | Statistic | Df | Sig. |
| KepuasanKerja | .074 | 55 | .200* | .988 | 55 | .875 |
| Kompensasi | .057 | 55 | .200* | .982 | 55 | .587 |
| IklimOrganisasi | .095 | 55 | .200* | .979 | 55 | .439 |

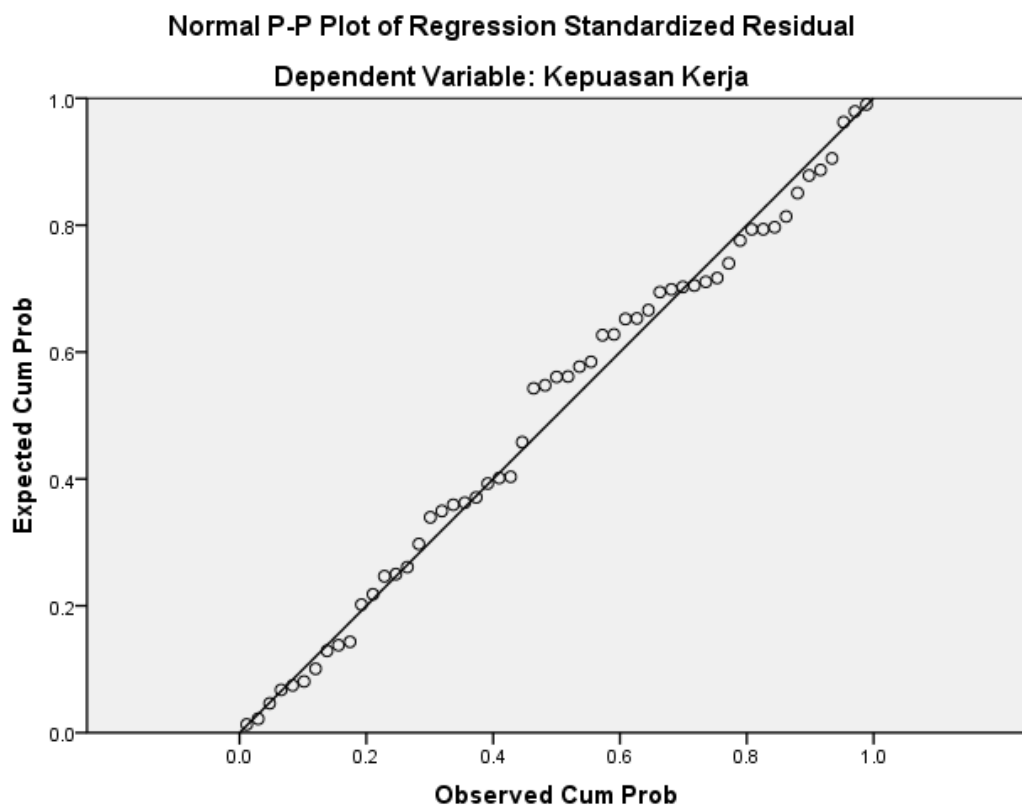
a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.

Sumber data di olah tahun 2016

Berdasarkan hasil perhitungan uji normalitas menggunakan SPSS 22 menyatakan bahwa data dari ketiga variabel berdistribusi normal. Hal ini

dibuktikan dengan tingkat signifikansi Kolmogorov-Smirnov untuk variabel kepuasan kerja sebesar 0.200, kompensasi sebesar 0.200, dan iklim organisasi sebesar 0.200. Tingkat signifikansi ketiga variabel tersebut $> 0,05$. Dengan demikian dapat disimpulkan bahwa data yang digunakan dalam penelitian ini berdistribusi normal dan dapat digunakan dalam analisis selanjutnya dengan metode statistik. Selain dengan menggunakan uji Kolmogorov-Smirnov, uji normalitas juga dapat dilihat dengan normal probably plot seperti yang terlihat pada gambar dibawah ini.



Gambar IV.4

Output Normal Probably Plot

Berdasarkan gambar diatas, dapat terlihat bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal. Maka dapat disimpulkan bahwa data berdistribusi normal dan model regresi telah memenuhi asumsi normalitas.

b. Uji Linearitas

Pengujian linearitas digunakan untuk mengetahui apakah model regresi berganda pada penelitian ini bersifat linear atau tidak secara signifikan. Pengambilan keputusan dapat dilakukan dengan menggunakan *Test of Linearity* dengan melihat output pada tabel Anova, jika taraf signifikansi pada *Linearity* $< 0,05$ maka dua variabel dikatakan mempunyai hubungan yang linear. Apabila taraf signifikansi pada *Linearity* $> 0,05$ maka dua variabel dikatakan tidak mempunyai hubungan yang linear.

Tabel IV.11

Uji Linearitas X_1 dengan Y

ANOVA Table

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KepuasanKerja * Kompensasi | Between Groups | (Combined) | 3671.861 | 33 | 111.269 | 2.687 | .010 |
| | | Linearity | 1757.625 | 1 | 1757.625 | 42.442 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1914.235 | 32 | 59.820 | 1.444 | .191 |
| | Within Groups | | 869.667 | 21 | 41.413 | | |
| | Total | | 4541.527 | 54 | | | |

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel Anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel kompensasi dan kepuasan kerja sebesar 0.000, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara kompensasi dengan kepuasan kerja terpenuhi karena taraf signifikansi pada *linearity* < 0,05.

Tabel IV.12
Uji Linearitas X₂ dengan Y
ANOVA Table
ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|--------------------------------------|----------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| Kepuasan Kerja * Iklim Organisasi | Between Groups | (Combined) | 3136.194 | 25 | 125.448 | 2.589 | .007 |
| | | Linearity | 1621.209 | 1 | 1621.209 | 33.455 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1514.985 | 24 | 63.124 | 1.303 | .247 |
| | Within Groups | | 1405.333 | 29 | 48.460 | | |
| | Total | | 4541.527 | 54 | | | |

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan data pada tabel Anova diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi pada *linearity* untuk variabel iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja sebesar 0.000, hal ini menyatakan bahwa asumsi hubungan linearitas antara variabel iklim organisasi dan variabel kepuasan kerja terpenuhi karena taraf signifikansi pada *linearity* < 0,05.

2. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinearitas

Multikolinearitas adalah keadaan dimana antara dua variabel bebas atau lebih pada model regresi terdapat hubungan linier yang sempurna atau mendekati sempurna. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah multikolinearitas. Hasil perhitungan uji multikolinearitas pada SPSS 22.0 adalah sebagai berikut:

Tabel IV.13
Uji Multikolinearitas
Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | .897 | 1.115 |
| | IklmOrganisasi | .897 | 1.115 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Sumber: Data diolah tahun 2015

Berdasarkan tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai *tolerance* variabel kompensasi dan iklim organisasi adalah 0.897 yang berarti lebih besar dari 0,1 dan nilai VIF sebesar 1,115 yang berarti kurang dari 10. Dengan ketentuan kriteria jika nilai $> 0,1$ dan nilai *variance inflation factor* (VIF) < 10 maka terjadi multikolinieritas. Jadi dapat disimpulkan bahwa model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah multikolinearitas.

b. Uji Heterokedestisitas

Heterokedestisitas adalah keadaan dimana terjadi ketidaksamaan varian dari residual pada model regresi. Model regresi yang baik mensyaratkan tidak adanya masalah heterokedestisitas. Untuk mendeteksi ada atau tidaknya heterokedestisitas dapat menggunakan uji *Spearman's rho* dengan meregresi nilai absolut residual terhadap variabel independen dan melihat pola nilai signifikansi. Jika nilai signifikansi $> 0,05$ maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi masalah heterokedestisitas. Hasil perhitungan uji heterokedestisitas dapat dilihat di bawah ini:

Tabel IV.14
Uji Heterokedestisitas
Correlations

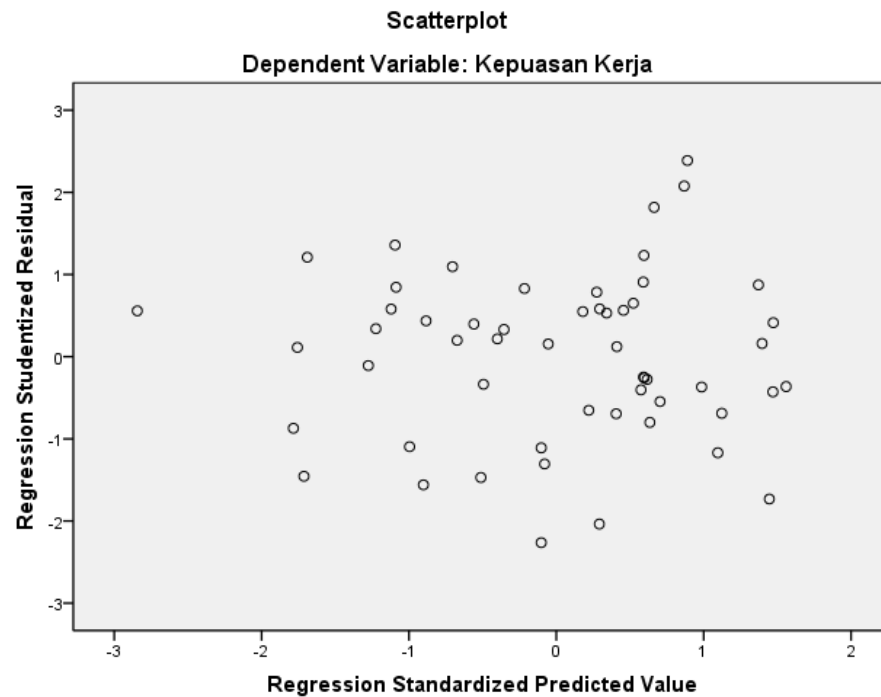
| | | | Unstandardized Residual | Kompensasi | IklmOrganisasi |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------|----------------|
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 | .007 | -.060 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .961 | .666 |
| | | N | 55 | 55 | 55 |
| | Kompensasi | Correlation Coefficient | .007 | 1.000 | .269* |
| | | Sig. (2-tailed) | .961 | . | .047 |
| | | N | 55 | 55 | 55 |
| | IklmOrganisasi | Correlation Coefficient | -.060 | .269* | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .666 | .047 | . |
| | | N | 55 | 55 | 55 |

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

Sumber: Data diolah tahun 2016

Berdasarkan data pada tabel diatas, dapat diketahui bahwa nilai signifikansi kompensasi (X1) sebesar $0,961 > 0,05$ dan signifikansi iklim organisasi (X2) sebesar $0,666 > 0,05$. Karena nilai signifikan masing – masing variabel lebih kecil

dari 0,05 maka dapat disimpulkan bahwa model regresi di dalam penelitian ini tidak terdapat masalah heterodektisitas.



Gambar IV.5

Scatterplot of Residual untuk Heterodektisitas

Berdasarkan scatterplot diatas, dapat dilihat bahwa titik – titik menyebar dengan pola yang tidak jelas, yaitu diatas dan dibawah angka 0 pada sumbu Y. Oleh karena itu, dapat disimpulkan bahwa dalam model regresi pada penelitian ini tidak terdapat masalah heterodektisitas.

3. Uji Regresi Berganda

Uji regresi berganda dilakukan untuk meramalkan nilai yang didapat oleh variabel terikat jika nilai variabel bebas dinaikkan atau diturunkan. Rumus regresi berganda ini digunakan untuk mengetahui hubungan kuantitatif dari kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) terhadap kepuasan kerja. Berikut ini adalah hasil perhitungan uji regresi berganda menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.15
Uji Regresi berganda
Coefficients^a
Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|------------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.893 | 11.879 | | 1.506 | .138 |
| | Kompensasi | .478 | .096 | .480 | 4.962 | .000 |
| | Iklim Organisasi | .632 | .138 | .444 | 4.587 | .000 |

a. Dependent Variable: Kepuasan Kerja
 Sumber Data diolah tahun 2016

Dari tabel diatas, diperoleh persamaan regresi berganda sebagai berikut:

$$\hat{Y} = 17,893 + 0,478X_1 + 0,632X_2$$

Pada persamaan regresi diatas, dapat dilihat bahwa nilai konstanta (α) sebesar 17,893. Hal ini berarti jika kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 17,893. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,478 yang berarti apabila kompensasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,478 pada konstanta sebesar 17,893 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik

kompensasi yang diberikan kepada karyawan maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,632 yang berarti apabila iklim organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,632 pada konstanta sebesar 17,893 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

4. Uji Hipotesis

a. Uji Keberartian Regresi atau Uji F

Uji F atau uji koefisien regresi simultan digunakan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara simultan terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak. Berikut ini merupakan hasil perhitungan Uji F dengan menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.16
Uji F
ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | Df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2559.541 | 2 | 1279.770 | 33.576 | .000 ^a |
| | Residual | 1981.986 | 52 | 38.115 | | |
| | Total | 4541.527 | 54 | | | |

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Dari perhitungan dengan menggunakan SPSS 22, dapat dilihat bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,576. Nilai F_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik pada taraf signifikansi 0,05, df 1 (jumlah variabel – 1) atau $3-1 = 2$, dan df 2 = $n-k-1$ (n adalah jumlah data dan k adalah jumlah variabel bebas) atau $55-2-1 = 52$. Di dapat nilai F_{tabel} sebesar 3,18 maka dapat disimpulkan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja karena nilai F_{hitung} sebesar $33,576 >$ nilai F_{tabel} sebesar 3,18.

b. Uji T

Uji T dilakukan bertujuan untuk mengetahui pengaruh variabel bebas secara parsial terhadap variabel terikat, apakah terdapat pengaruh yang signifikan atau tidak.

Pengujian X_1 (kompensasi)

Uji T dapat dilihat pada tabel IV.15 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,962 dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik distribusi t pada taraf signifikansi 0,05 dengan df ($n-k-1$) atau $55-2-1 = 52$. Di dapat nilai t_{tabel} sebesar 1,67469. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,962 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,67469 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja.

Pengujian X_2 (iklim organisasi)

Uji T dapat dilihat pada tabel IV.15 di atas, diperoleh nilai t_{hitung} sebesar 4,587 dan nilai t_{tabel} dapat dicari pada tabel statistik distribusi t pada taraf

signifikansi 0,05 dengan df (n-k-1) atau $55-2-1 = 52$. Di dapat nilai t_{tabel} sebesar 1,67469. Dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar $4,587 >$ nilai t_{tabel} sebesar 1,67469 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

5. Koefisien Determinasi

Analisis koefisien determinasi (R^2) digunakan untuk mengukur seberapa besar kemampuan suatu model menerangkan variasi variabel terikat. Berikut ini merupakan hasil perhitungan koefisien determinasi menggunakan SPSS 22.0

Tabel IV.17
Koefisien Determinasi
Model Summary^b

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .751 ^a | .564 | .547 | 6.174 |

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Berdasarkan data pada tabel di atas, dapat diketahui bahwa nilai R^2 sebesar 0,564. Jadi, kemampuan dari variabel kompensasi dan iklim organisasi untuk menjelaskan kepuasan kerja secara simultan sebesar 56,4% sedangkan 43,6 % sisanya dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti. Untuk mengukur derajat hubungan antar variabel kompensasi (X1) dan iklim organisasi (X2) terhadap kepuasan kerja (Y) dapat melihat nilai R termasuk dalam kategori

(0,60 – 0,79), maka keeratan hubungan antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja cukup kuat.

C. Pembahasan

Berdasarkan perhitungan pada uji koefisien regresi simultan atau uji F dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai F_{hitung} sebesar 33,576 > nilai F_{tabel} sebesar 3,18. Hal ini menjelaskan bahwa kompensasi dan iklim organisasi berpengaruh secara serentak terhadap kepuasan kerja.

Selanjutnya, pada perhitungan uji koefisien regresi parsial atau uji T antara variabel kompensasi dan kepuasan kerja dengan menggunakan SPSS 22, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,962 > nilai t_{tabel} sebesar 1,67469 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Sedangkan, perhitungan uji T antara variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja, dapat diketahui bahwa nilai t_{hitung} sebesar 4,587 > nilai t_{tabel} sebesar 1,67469 sehingga hipotesis H_0 ditolak. Jadi dapat ditarik kesimpulan bahwa secara parsial terdapat pengaruh yang signifikan antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja.

Pada tabel IV.17 Koefisien Determinasi dapat diketahui bahwa nilai R^2 atau hubungan antara kompensasi, iklim organisasi dan kepuasan kerja sebesar 0,564. Jadi, kemampuan dari variabel kompensasi dan iklim organisasi untuk menjelaskan kepuasan kerja secara simultan sebesar 56,4 % sedangkan sisanya 43,6% dipengaruhi dan dijelaskan oleh variabel lain yang tidak diteliti.

Pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki persamaan regresi $\widehat{Y} = 17,893 + 0,478X_1 + 0,632X_2$. Persamaan regresi ini memiliki nilai konstanta (α) sebesar 63,794. Hal ini berarti jika kompensasi (X_1) dan iklim organisasi (X_2) nilainya 0, maka kepuasan kerja (Y) mempunyai nilai sebesar 17,893. Nilai koefisien X_1 sebesar 0,478 yang berarti apabila kompensasi (X_1) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,478 pada konstanta sebesar 17,893 dengan asumsi nilai koefisien X_2 tetap. Koefisien X_1 bernilai positif, artinya terjadi pengaruh yang positif antara kompensasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik kompensasi yang dimiliki oleh karyawan maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Nilai koefisien X_2 sebesar 0,632 yang berarti apabila iklim organisasi (X_2) mengalami peningkatan sebesar 1 poin maka kepuasan kerja (Y) akan meningkat sebesar 0,632 pada konstanta sebesar 17,893 dengan asumsi nilai koefisien X_1 tetap. Koefisien X_2 bernilai positif, artinya terjadi hubungan yang positif antara iklim organisasi dengan kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa semakin baik iklim organisasi maka semakin tinggi kepuasan kerja yang diperoleh karyawan.

Berdasarkan seluruh perhitungan yang telah dilakukan, maka dapat diinterpretasikan bahwa kompensasi mempengaruhi kepuasan kerja, artinya semakin tinggi kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin tinggi kepuasan kerja pada karyawan di PT Cikal bintang bangsa. Selain itu, iklim organisasi juga mempengaruhi kepuasan kerja yaitu semakin baik iklim

organisasi maka semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa.

Demikian pula sebaliknya, semakin rendah kompensasi yang diberikan perusahaan maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa. Kemudian, semakin rendah iklim organisasi maka semakin rendah tingkat kepuasan kerja pada karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa.

Peneliti menyadari bahwa penelitian ini tidak sepenuhnya sampai tingkat kebenaran yang mutlak. Dari hasil uji hipotesis diatas, peneliti juga menyadari bahwa penelitian ini memiliki beberapa kelemahan antara lain:

1. Kepuasan kerja pada karyawan tidak hanya dipengaruhi oleh kompensasi dan iklim organisasi, tetapi juga dipengaruhi oleh variabel lain yang tidak diteliti.
2. Keterbatasan sampel yang hanya dari cabang perusahaan sehingga hasil penelitian tidak dapat digeneralisasikan kepada seluruh cabang perusahaan karena setiap karyawan memiliki karakteristik yang berbeda.

BAB V

KESIMPULAN IMPLIKASI DAN SARAN

A. Kesimpulan

Berdasarkan pengolahan data, pengetahuan deskripsi, analisis dan pembahasan data yang telah dilakukan dan diuraikan pada bab – bab sebelumnya maka dapat disimpulkan bahwa terdapat pengaruh secara serentak antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa . Hasil uji hipotesis menghasilkan kesimpulan bahwa:

1. Kompensasi dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh positif yang artinya adalah apabila kompensasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
2. Iklim organisasi dengan kepuasan kerja memiliki pengaruh yang positif yang artinya adalah apabila iklim organisasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.
3. Kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja memiliki pengaruh positif dengan nilai yang artinya adalah apabila kompensasi dan iklim organisasi meningkat, maka kepuasan kerja yang diperoleh akan meningkat dan sebaliknya.

B. Implikasi

Berdasarkan hasil penelitian mengenai pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pada karyawan di PT Cikal Bintang Bangsa, semakin tinggi kompensasi dan iklim organisasi maka semakin tinggi pula kepuasan kerja yang diperolehnya. Oleh karena itu, setiap perusahaan harus dapat

meningkatkan kompensasi dan iklim organisasinya, sehingga tingkat kepuasan kerja pada karyawan akan meningkat.

Kompensasi yang tinggi akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi dan sebaliknya, kompensasi yang rendah akan mengakibatkan kepuasan kerja yang diperoleh akan rendah. Oleh karena itu sebaiknya setiap karyawan harus mendapatkan kompensasi yang layak dengan mendapatkan gaji dan upah yang adil dan layak, mendapatkan insentif serta tunjangan dari perusahaan.

Tingginya iklim organisasi akan menyebabkan kepuasan kerja yang tinggi begitu pula sebaliknya, rendahnya iklim organisasi akan mengakibatkan kepuasan kerja yang diperoleh akan rendah. Oleh karena itu, perusahaan harus memperhatikan iklim organisasi karena ketika karyawan merasakan kepuasan dalam bekerja, tentunya karyawan akan berupaya semaksimal mungkin untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya

Selain kedua faktor di atas yaitu kompensasi dan kepuasan kerja, terdapat faktor-faktor lain yang juga mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan. Oleh karena itu peneliti selanjutnya dapat melakukan penelitian lebih lanjut untuk meneliti faktor-faktor lain yang mempengaruhi kepuasan kerja pada karyawan.

C. Saran

Berdasarkan kesimpulan dan implikasi yang telah dikemukakan di atas, maka peneliti memberikan saran yang diharapkan dapat menjadi masukan yang bermanfaat, antar lain:

1. Bagi PT Cikal Bintang Bangsa, harus mampu meningkatkan upah yang diberikan kepada karyawan agar dapat meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
2. Bagi PT Cikal Bintang Bangsa, harus mampu menjadikan karyawan berperan sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan dan meningkatkan kepuasan kerja karyawan.
3. Bagi PT Cikal Bintang Bangsa, harus mampu memperbaiki komunikasi di setiap lini pekerjaan
4. Bagi peneliti selanjutnya, sebaiknya meningkatkan kualitas penelitian lebih lanjut khususnya yang berkaitan dengan kompensasi, iklim organisasi, dan kepuasan kerja. Diharapkan peneliti selanjutnya dapat menyempurnakan hasil penelitian ini dengan cara menambahkan subjek penelitian maupun variabel lain yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKA

- Anoraga, Pandji. **Perilaku Keorganisasian**. Jakarta: Pustaka Jaya. 2004
- Arni Muhamad. **Komunikasi Organisasi edisi kedelapan**. Jakarta: Bumi Aksara. 2007
- Bangun, Wilson. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Jakarta: Erlangga. 2004.
- Dessler Gary, **Manajemen Personalia**. Jakarta : Erlangga. 2007
- Davis, Keith Dan Newstrom. **Perilaku Dalam Organisasi Edisi Ketujuh**. Jakarta : Erlangga. 2001
- Edy, Sutrisno. **Budaya Organisasi**. Jakarta: Kencana. 2010
- Gina, Monique Davidson. **The Relationship Between Organizational Culture and Financial Performance in South African Investment Bank**. University of South Africa. 2000
- Greenbergard, Jerald and Robert A. Baron. **Behavior in Organizations, Eighth Edition**. U.S.A: Prentice Hall. 2002.
- Handoko T Hani, **Manajemen Personalia dan Sumber Daya Manusia Edisi Kedua**. Yogyakarta : BPFE. 2001
- Hasibuan Malayu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Revisi**. Jakarta : PT.Bumi Aksara. 2005
- Keith Davis dan John W. Newstrom **Perilaku Dalam Organisasi, Alih Bahasa Agus Dharma**. Jakarta: Erlangga. 2004
- Kusdyah R, Ike. **Manajemen Sumber Daya Manusia**. Yogyakarta: CV ANDI OFSET. 2008
- Mangkunegara, Anwar Prabu, **Manajemen Sumber Daya Manusia Perusahaan Cetakan Kedua**.Bandung : PT. Remaja Rosdakarya Offset, 2000
- Martoyo, Soesilo. **Manajemen Sumberdaya Manusia**. Yogyakarta: BPFE. 2014.
- Mathis, Robert L. dan Jackson John H..**Manajemen Sumber Daya Manusia. Edisi 10**. Jakarta: Salemba Empat. 2009
- Nawawi Hadari, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Bisnis Yang Kompetitif** Yogyakarta : Gajah Mada University Press, 2005

- Priyatno, Duwi. **Mandiri Belajar SPSS**. Yogyakarta: Media Kom. 2008
- _____. **SPSS Analisis Korelasi, Regresi dan Multivariate**. Yogyakarta: Gava Media. 2009
- Pusat Bahasa Departemen Pendidikan Nasional. **Kamus Besar Bahasa Indonesia cet. ke-1**. Jakarta: Balai Pustaka. 2001.
- Rivai Veithzal, **Manajemen Sumber Daya Manusia Untuk Perusahaan Cetakan Pertama**. Jakarta : PT. Raja Grafindo 2004
- Robbins, Stephen P, **Perilaku Organisasi Jilid 2**. Jakarta : PT. Indeks Kelompok Gramedia, 2003
- _____. **Esensial of Organizational Behavior**. Jakarta: Salemba Empat. 2007
- Robert Lussier. **Human Relation in Organization Application and Skill Building**. New York : Mcgraw Hill. 2005
- Sanusi, Anwar. **Metodologi Penelitian Bisnis**. Jakarta: Salemba Empat. 2011
- Sondang , Hutagulung, **Analisis Pengaruh Kompensasi dan Promosi terhadap kepuasan kerja pegawai PT. Asuransi Dharma Bangsa**. Tesis. Universitas Indonesia, 2004
- Sondang P, Siagian,., **Manajemen Sumber daya Manusia Ed. 1 cet 15**. Jakarta: Bumi Aksara , 2004
- _____, **Manajemen Sumber Daya Manusia, Ed. 1 Cet. 20**. Jakarta: Bumi Aksara. 2012
- Simamora, Henry. **Manajemen Sumber Daya Manusia Edisi Ketiga**. Yogyakarta : STIE YKPN. 2006
- Stinger Robert. **Leadership and Organizational Climate: The Cloud Chamber Effect** NJ : Prentice Hall
- Subekthi, Akhmad dan Mohamad Jauhar. **Pengantar Manajemen Sumber Daya Manusia**. Jakarta: Pustakaraya. 2012
- Sugiyono. **Statistik Untuk Penelitian**. Bandung: Alfabeta. 2008
- Sujarweni, Wiratna V. **SPSS untuk Penelitian**. Yogyakarta: Pustaka Baru Press. 2014

Suhanto, Edi,. **Pengaruh stres kerja dan iklim organisasi terhadap turnover intettaion dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening tesis studi di bank international indonesia.** Universitas diponogoro. 2009

Suwanto dan Donni Juni, **Manajemen SDM dalam Organisasi Publik dan Bisnis.** Bandung: Alfabeta. 2011

Triyono, Ayon. **Paradigma Baru Manajemen Sumber Daya Manusia.** Jakarta: PT Suka Buku. 2012.

Tjutju Y dan Suwatno. **Manajemen Sumber Daya Manusia .** Bandung: CV. Alfabeta. 2008

Wahjosumidjo. **Kepemimpinan Kepala Sekolah Tinjauan Teoritik dan Permasalahannya edisi pertama.** Jakarta: PT. Raja Grafindo Persada. 2007

Wirawan, **Budaya dan Iklim Organisasi: Teori Apliskasi dan Penelitian.** Jakarta : Salemba Empat. 2007

Jurnal

Dwi, Anik Astuti. Hubungan Motivasi Kerja Dan iklim Organisasi dengan Kepuasan Kerja Pegawai Negeri Sipil. **Jurnal Manajemen Pendidikan.** Vol 23 no 6 September 2016. ISSN: 08521921

Hartuti, Rismayani, Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Biro Pusat Administrasi Universitas Sumatra Utara, Medan. **Jurnal Komunikasi Penelitian Volume 16,** 2006

Sari, Elviera. Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja. **Jurnal Ilmu Administrasi dan Organisasi.** Jan-Apr 2009. 18-24. Volume 16, nomor 1. ISSN 0854-3844

Sinollah, Pengaruh Kompensasi terhadap Kepuasan Kerja Karyawan Studi Pada PT PLN (persero) distribusikan jawa Timur AP& J Pasuruan. ISSN : 1411-1799. **Jurnal otonomi volume 11 no.1.** Juli. 2011

Nugroho, Agus Dwi, Analisis Pengaruh Kompensasi dan Pengembangan Karier Terhadap Kepuasan Kerja Dengan Mediasi Motivasi Kerja. **Jurnal Bisnis dan Ekonomi.** September 2012, Hal 153-169 Vol. 19, No. 2 153 ISSN: 1412-3126.

Tri, Endang Wahyuni. Pengaruh Kompensasi dan Iklim organisasi dan Kepuasan Kerja terhadap kinerja karyawan PT. Madu Baru Yogyakarta. **jurnal Kharisma vol.4** (2);69-78, 2010 . ISSN: 1411-1799.

Lampiran 1.



KEMENTERIAN RISET, TEKNOLOGI, DAN PENDIDIKAN TINGGI
UNIVERSITAS NEGERI JAKARTA

Kampus Universitas Negeri Jakarta, Jalan Rawamangun Muka, Jakarta 13220
 Telepon/Faximile : Rektor : (021) 4893854, PR I : 4895130, PR II : 4893918, PR III : 4892926, PR IV : 4893982
 BAUK : 4750930, BAAK : 4759081, BAPSI : 4752180
 Bagian UHTP : Telepon. 4893726, Bagian Keuangan : 4892414, Bagian Kepegawaian : 4890536, Bagian HUMAS : 4898486
 Laman : www.unj.ac.id

Nomor : 1230B/UN39.12/KM/2016
 Lamp. : -
 Hal : Permohonan Izin Mengadakan Penelitian
 untuk Penulisan Skripsi

18 Maret 2016

Yth. Pimpinan PT. Cikal Bintang Bangsa
 Jl. Industri Raya, Griya Kemayoran Blok R 81
 Jakarta Pusat 10720

Kami mohon kesediaan Saudara untuk dapat menerima Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta :

Nama : **Muhamad Burhanudin**
 Nomor Registrasi : 8105100319
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta
 No. Telp/HP : 088210914201

Dengan ini kami mohon diberikan ijin mahasiswa tersebut, untuk dapat mengadakan penelitian guna mendapatkan data yang diperlukan dalam rangka penulisan skripsi dengan judul :

"Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Karyawan"

Atas perhatian dan kerjasama Saudara, kami sampaikan terima kasih.

Kepala Biro Administrasi
 Akademik dan Kemahasiswaan

Drs. Syaifullah
 NIP. 195702161984031001

Tembusan :
 1. Dekan Fakultas Ekonomi
 2. Kaprog Pendidikan Ekonomi

Lampiran 2


PT. CIKAL BINTANG BANGSA
SURAT KETERANGAN

Nomor : 12/CBB/XII/2016

Yang bertandatangan di bawah ini :

Nama : Putriyani
 Jabatan : Manager Marketing
 Alamat : Griya Kemayoran Blok R 81 Jl Industri No 9-11
 Gunung Sahari Utara Jakarta Pusat 10720

Dengan ini menyatakan bahwa :

Nama : Muhammad Burhanudin
 Nomor Registrasi : 8105100319
 Program Studi : Pendidikan Ekonomi
 Fakultas : Ekonomi Universitas Negeri Jakarta

Menerangkan bahwa yang bersangkutan telah melaksanakan penelitian / riset di PT Cikal Bintang Bangsa, dengan judul "PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA KARYAWAN". Penelitian / Riset dilakukan dari bulan Oktober s/d Desember 2016. Demikian surat keterangan ini kami buat untuk dipergunakan sebagaimana mestinya.

Jakarta, 23 Desember 2016

Putriyani

PT Cikal Bintang Bangsa

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 9 | Di tempat saya berkerja saya merasa didorong untuk dapat memecahkan masalah sendiri. | | | | | |
| 10 | Saya merasa di berikan wewenang penuh untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 11 | Saya merasa harus menyelesaikan tugas dengan baik dan benar | | | | | |
| 12 | Saya pikir saya bisa sesuka hati menyelesaikan tugas saya sendiri | | | | | |
| | Penghargaan | | | | | |
| 13 | Saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas keberhasilan karyawannya. | | | | | |
| 14 | Perusahaan memberikan kritik atas kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | | | | | |
| 15 | Saya merasa perhatian pimpinan adalah reward yang luar biasa | | | | | |
| 16 | Menurut saya pimpinan selalu memberikan masukan atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| | Komitmen | | | | | |
| 17 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. | | | | | |
| 18 | Menurut saya karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. | | | | | |
| 19 | Komitmen saya terhadap pencapain tujuan organisasi ini tinggi | | | | | |
| 20 | Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik | | | | | |
| 21 | Saya merasa rekan kerja cuek terhadap kendala yang saya hadapi di pekerjaan saya | | | | | |
| 22 | Bagi saya pekerjaan saya adalah hal utama dalam hidup saya | | | | | |
| 23 | Menurut saya, saya selalu ingin datang tepat waktu ke kantor untuk dapat menyelesaikan tugas segera | | | | | |
| 24 | Saya beranggapan perkembangan organisasi adalah taggung jawab saya | | | | | |
| 25 | Saya merasa penting ikut memajukan perusahaan | | | | | |
| 26 | Saya merasa sedih jika perusahaan mengalami kemunduran | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 9 | Menurut saya Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan | | | | | |
| 10 | Saya beranggapan Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meraih posisi yang lebih tinggi | | | | | |
| | Lingkungan Kerja | | | | | |
| 11 | Menurut saya Jika terjadi kesulitan dalam bekerja, karyawan yang lain tidak ikut membantu | | | | | |
| 12 | Saya beranggapan Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja | | | | | |
| 13 | Saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas keberhasilan karyawannya. | | | | | |
| 14 | Saya merasa Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan bersih dan nyaman | | | | | |
| 15 | Menurut saya Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya | | | | | |
| 16 | Saya beranggapan Karyawan mengalami hambatan dalam menggunakan fasilitas yang tersedia | | | | | |
| 17 | Menurut saya perusahaan tidak menganggap penting kebutuhan psikologis karyawannya | | | | | |
| 18 | Saya merasa Kebijakan perusahaan selalu adil bagi karyawannya | | | | | |
| 19 | Saya merasa Kebijakan kerja tidak membantu karyawan dalam bekerja | | | | | |
| | Supervisi | | | | | |
| 20 | Saya merasa terganggu bila atasan mengawasi ketika sedang bekerja | | | | | |
| 21 | Menurut saya Pimpinan selalu memperhatikan kondisi ruangan kerja yang nyaman, sehingga suasana kerja sangat menyenangkan dan membuat karyawan betah ditempat dan posisi kerjanya | | | | | |
| 22 | Menurut saya Pengawasan langsung oleh Atasan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan | | | | | |
| 23 | Saya merasa Atasan tidak memberikan motivasi pada karyawan untuk meningkatkan prestasi | | | | | |

| | | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| | kerja | | | | | |
| 24 | Saya merasa Atasan memberikan pujian atau penghargaan atas prestasi kerja bawahan | | | | | |
| 25 | Saya beranggapan Perusahaan selalu memberikan evaluasi hasil kerja | | | | | |
| | Pekerjaan Itu sendiri | | | | | |
| 26 | Saya merasa Pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat menarik dan tidak membosankan. | | | | | |
| 27 | Saya merasa tertarik pada pekerjaan yang sesuai dengan minatnya | | | | | |
| 28 | Saya merasa pekerjaan pekerjaan dengan penuh tantangan membuat saya tidak puas | | | | | |
| 29 | Saya beranggapan Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman | | | | | |
| 30 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. | | | | | |
| 31 | Saya merasa Situasi kerja diperusahaan membuat saya nyaman | | | | | |
| 32 | Saya merasa Pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan minat karyawan dalam bekerja | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| 10 | Bagi saya intensif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan. | | | | | |
| 11 | Saya merasa sitem pembagian intesif telah di buat baik dan proposioal oleh perusahaan | | | | | |
| 12 | Bagi saya pemberian intensif kepada saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan. | | | | | |
| 13 | Saya merasa intensif yang diberikan sesuai kepada karyawan berprestasi | | | | | |
| 14 | Saya merasa intensif yang diberikan hanya kepada tim yang berprestasi | | | | | |
| 15 | Saya beranggapan Perusahaan memberikan bonus tahunan | | | | | |
| 16 | Bagi saya program tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan. | | | | | |
| 17 | Bagi saya tunjangan yang diberikan tepat waktu | | | | | |
| | Kompensasi Intrinsik | | | | | |
| 18 | Saya merasa bangga apabila di libatkan dalam proses pengambilan keputusan yang penting | | | | | |
| 19 | Saya merasa senang mendapatkan pengetahuan baru setelah mampu menyelesaikan tugas baru yang diberikan | | | | | |
| 20 | Saya merasa senang mendapatkan pengetahuan baru mengikuti pelatihan yang diberikan | | | | | |
| 21 | Saya merasa senang apabila diberikan keleluasaan yang lebih besar oleh atasan dalam berkerja | | | | | |

uji coba Kepuasan Kerja (variabel y)

| NO RESPON DEN | NO BUTIR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL | | | | | | |
|---------------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|----|----|----|-----|-----|-----|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | | 28 | 29 | 30 | 31 | 32 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 | |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 140 | | |
| 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 133 | |
| 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 114 | |
| 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 134 | |
| 6 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 88 | |
| 7 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 107 | |
| 8 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 118 | |
| 9 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 139 | |
| 10 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 118 | |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 | |
| 12 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 138 | |
| 13 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 132 | |
| 14 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 111 | |
| 15 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 | |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 85 | |
| 17 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 102 | |
| 18 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 118 | |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 140 | |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | |
| 21 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 | |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 139 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 23 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 131 | |
| 24 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 104 | |
| 25 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 127 | |
| 26 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 67 | |
| 27 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 88 | |
| 28 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 114 | |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 138 |
| 30 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 116 |
| 31 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 135 | |
| 32 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 85 | |
| 33 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 104 | |
| 34 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 118 | |
| 35 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 138 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 119 | |
| 37 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 128 |
| 38 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 139 | |
| 39 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 132 | |
| 40 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 108 | |
| 41 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 133 | |
| 42 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 4 | 4 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 84 | |
| 43 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 99 | |
| 44 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 116 | |
| 45 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 1 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 132 | |

uji coba x1 Kompensasi

| no responden | NO BUTIR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|--------------|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | |
| 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 65 |
| 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 73 |
| 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 82 |
| 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 101 |
| 5 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 78 |
| 6 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 77 |
| 7 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 96 |
| 8 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 81 |
| 9 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 81 |
| 10 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 97 |
| 11 | 5 | 2 | 5 | 4 | 1 | 2 | 1 | 4 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 3 | 2 | 54 |
| 12 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 69 |
| 13 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 1 | 80 |
| 14 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 84 |
| 15 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 78 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 1 | 5 | 75 |
| 17 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 89 |
| 18 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 83 |
| 19 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 82 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 20 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 1 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 75 |
| 21 | 2 | 2 | 2 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 3 | 55 |
| 22 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 73 |
| 23 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 77 |
| 24 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 77 |
| 25 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 2 | 78 |
| 26 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 5 | 1 | 5 | 72 |
| 27 | 1 | 3 | 4 | 2 | 4 | 1 | 2 | 5 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 1 | 52 |
| 28 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 56 |
| 29 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 90 |
| 30 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 81 |
| 31 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 80 |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 2 | 4 | 73 |
| 33 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 96 |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 5 | 88 |
| 35 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 83 |
| 36 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 98 |
| 37 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 53 |
| 38 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 68 |
| 39 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 79 |
| 40 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 83 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 78 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 2 | 4 | 74 |
| 43 | 2 | 5 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 3 | 65 |
| 44 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 63 |
| 45 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 88 |

data uji coba variabel x 2 Iklim Organisasi

| NO | NO BUTIR | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | TOTAL |
|----|----------|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | |
| 1 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 103 |
| 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 110 |
| 3 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 116 |
| 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 104 |
| 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 88 |
| 6 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 98 |
| 7 | 3 | 3 | 2 | 4 | 1 | 2 | 3 | 4 | 4 | 1 | 3 | 3 | 5 | 1 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 69 |
| 8 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 3 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 2 | 4 | 3 | 2 | 5 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 80 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 102 |
| 10 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 107 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 96 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 105 |
| 13 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 1 | 93 |
| 14 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 100 |
| 15 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 3 | 97 |
| 16 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 5 | 103 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 105 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 104 |
| 19 | 5 | 4 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 111 |
| 20 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 |
| 21 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 96 |
| 22 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 115 |
| 23 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 83 |
| 24 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 94 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|
| 25 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 2 | 99 | |
| 26 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 95 | |
| 27 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 2 | 86 | |
| 28 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 96 | |
| 29 | 3 | 2 | 1 | 5 | 2 | 3 | 3 | 1 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 2 | 1 | 71 | |
| 30 | 2 | 3 | 4 | 3 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 67 | |
| 31 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 89 | |
| 32 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 4 | 97 | |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 96 | |
| 34 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 105 | |
| 35 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 106 |
| 36 | 5 | 3 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 90 |
| 37 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 103 |
| 38 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 103 | |
| 39 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 113 | |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 4 | 96 | |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 101 | |
| 42 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 95 | |
| 43 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 4 | 104 | |
| 44 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 4 | 92 | |
| 45 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 104 | |

Lampiran 9

Uji Validitas
1) Variabel Y (Kepuasan)

Correlations

| | | Kepuasan Kerja |
|---|------------------------|----------------|
| 1 | Pearson Correlation | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 2 | Pearson Correlation | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 3 | Pearson Correlation | .551** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 4 | Pearson Correlation | .391** |
| | Sig. (2-tailed) | .008 |
| | N | 45 |
| 5 | Pearson Correlation | .599** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 6 | Pearson Correlation | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 7 | Pearson Correlation | .400** |
| | Sig. (2-tailed) | .006 |
| | N | 45 |
| 8 | Pearson Correlation | .224 |

| | | |
|----|------------------------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .139 |
| | N | 45 |
| 9 | Pearson Correlation | .596** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 10 | Pearson Correlation | .650** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 11 | Pearson Correlation | .154 |
| | Sig. (2-tailed) | .313 |
| | N | 45 |
| 12 | Pearson Correlation | .369* |
| | Sig. (2-tailed) | .012 |
| | N | 45 |
| 13 | Pearson Correlation | .316* |
| | Sig. (2-tailed) | .035 |
| | N | 45 |
| 14 | Pearson Correlation | .508** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 15 | Pearson Correlation | .649** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 16 | Pearson Correlation | .529** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 17 | Pearson Correlation | .624** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |

| | | |
|----|--|----------------------|
| 18 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .366* .013 45 |
| 19 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .629** .000 45 |
| 20 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .799** .000 45 |
| 21 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .532** .000 45 |
| 22 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .663** .000 45 |
| 23 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .251 .096 45 |
| 24 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .465** .001 45 |
| 25 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .709** .000 45 |
| 26 | Pearson Correlation Sig. (2-tailed) N | .666** .000 45 |
| 27 | Pearson Correlation | .195 |

| | | |
|----|------------------------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .200 |
| | N | 45 |
| 28 | Pearson Correlation | .796** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 29 | Pearson Correlation | .790** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 30 | Pearson Correlation | .801** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 31 | Pearson Correlation | .806** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 32 | Pearson Correlation | .685** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |

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

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

Lampiran 10

Data validitas tabulasi uji coba

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|-----|--------------|-------------|-------|
| 1 | 0.579 | 0.294 | Valid |
| 2 | 0.529 | 0.294 | Valid |
| 3 | 0.551 | 0.294 | Valid |
| 4 | 0.391 | 0.294 | Valid |
| 5 | 0.599 | 0.294 | Valid |
| 6 | 0.542 | 0.294 | Valid |
| 7 | 0.400 | 0.294 | Valid |
| 8 | 0.224 | 0.294 | Drop |
| 9 | 0.596 | 0.294 | Valid |
| 10 | 0.650 | 0.294 | Valid |
| 11 | 0.154 | 0.294 | Drop |
| 12 | 0.369 | 0.294 | Valid |
| 13 | 0.316 | 0.294 | Valid |
| 14 | 0.508 | 0.294 | Valid |
| 15 | 0.649 | 0.294 | Valid |
| 16 | 0.529 | 0.294 | Valid |
| 17 | 0.624 | 0.294 | Valid |
| 18 | 0.366 | 0.294 | Valid |
| 19 | 0.629 | 0.294 | Valid |
| 20 | 0.799 | 0.294 | Valid |
| 21 | 0.532 | 0.294 | Valid |
| 22 | 0.663 | 0.294 | Valid |
| 23 | 0.251 | 0.294 | Drop |
| 24 | 0.465 | 0.294 | Valid |
| 25 | 0.709 | 0.294 | Valid |
| 26 | 0.666 | 0.294 | Valid |
| 27 | 0.195 | 0.294 | Drop |
| 28 | 0.796 | 0.294 | Valid |
| 29 | 0.790 | 0.294 | Valid |
| 30 | 0.801 | 0.294 | Valid |
| 31 | 0.806 | 0.294 | Valid |
| 32 | 0.685 | 0.294 | Valid |

Lampiran 11

Variabel X₁ (Kompensasi)

Correlations

| | | Total X1 |
|----|---------------------|----------|
| 1 | Pearson Correlation | .565** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 2 | Pearson Correlation | .528** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 3 | Pearson Correlation | .130 |
| | Sig. (2-tailed) | .396 |
| | N | 45 |
| 4 | Pearson Correlation | .534** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 5 | Pearson Correlation | .568** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 6 | Pearson Correlation | .703** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 7 | Pearson Correlation | .713** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 8 | Pearson Correlation | .110 |
| | Sig. (2-tailed) | .472 |
| | N | 45 |
| 9 | Pearson Correlation | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 45 |
| 10 | Pearson Correlation | .646** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 11 | Pearson Correlation | .519** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 12 | Pearson Correlation | .579** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 13 | Pearson Correlation | .459** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 45 |
| 14 | Pearson Correlation | .573** |

| | | |
|----|---------------------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 15 | Pearson Correlation | .606** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 16 | Pearson Correlation | .553** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 17 | Pearson Correlation | .556** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 18 | Pearson Correlation | .095 |
| | Sig. (2-tailed) | .535 |
| | N | 45 |
| 19 | Pearson Correlation | .507** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 20 | Pearson Correlation | .495** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 45 |
| 21 | Pearson Correlation | .613** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |

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

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

Lampiran 12

Data Validitas X2

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|-----|--------------|-------------|-------|
| 1 | 0.565 | 0.294 | Valid |
| 2 | 0.528 | 0.294 | Valid |
| 3 | 0.130 | 0.294 | Drop |
| 4 | 0.534 | 0.294 | Valid |
| 5 | 0.568 | 0.294 | Valid |
| 6 | 0.703 | 0.294 | Valid |
| 7 | 0.713 | 0.294 | Valid |
| 8 | 0.110 | 0.294 | Drop |
| 9 | 0.495 | 0.294 | Valid |
| 10 | 0.646 | 0.294 | Valid |
| 11 | 0.519 | 0.294 | Valid |
| 12 | 0.579 | 0.294 | Valid |
| 13 | 0.459 | 0.294 | Valid |
| 14 | 0.573 | 0.294 | Valid |
| 15 | 0.606 | 0.294 | Valid |
| 16 | 0.553 | 0.294 | Valid |
| 17 | 0.556 | 0.294 | Valid |
| 18 | 0.095 | 0.294 | Drop |
| 19 | 0.507 | 0.294 | Valid |
| 20 | 0.495 | 0.294 | Valid |
| 21 | 0.613 | 0.294 | Valid |
| | | | |

Lampiran 13

data Validitas

Variabel X₂ (IklimOrganisasi)

Correlations

| | | Total X2 |
|----|---------------------|----------|
| 1 | Pearson Correlation | .575** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 2 | Pearson Correlation | .596** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 3 | Pearson Correlation | .449** |
| | Sig. (2-tailed) | .002 |
| | N | 45 |
| 4 | Pearson Correlation | .053 |
| | Sig. (2-tailed) | .731 |
| | N | 45 |
| 5 | Pearson Correlation | .535** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 6 | Pearson Correlation | .439** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 45 |
| 7 | Pearson Correlation | .429** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 45 |
| 8 | Pearson Correlation | .430** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 45 |
| 9 | Pearson Correlation | .045 |
| | Sig. (2-tailed) | .769 |
| | N | 45 |
| 10 | Pearson Correlation | .470** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 45 |
| 11 | Pearson Correlation | .542** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 12 | Pearson Correlation | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 13 | Pearson Correlation | .430** |
| | Sig. (2-tailed) | .003 |
| | N | 45 |
| 14 | Pearson Correlation | .550** |

| | | |
|----|---------------------|--------|
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 15 | Pearson Correlation | .482** |
| | Sig. (2-tailed) | .001 |
| | N | 45 |
| 16 | Pearson Correlation | .501** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 17 | Pearson Correlation | .596** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 18 | Pearson Correlation | .324* |
| | Sig. (2-tailed) | .030 |
| | N | 45 |
| 19 | Pearson Correlation | .421** |
| | Sig. (2-tailed) | .004 |
| | N | 45 |
| 20 | Pearson Correlation | .524** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 21 | Pearson Correlation | .070 |
| | Sig. (2-tailed) | .646 |
| | N | 45 |
| 22 | Pearson Correlation | .366* |
| | Sig. (2-tailed) | .014 |
| | N | 45 |
| 23 | Pearson Correlation | .559** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 24 | Pearson Correlation | .104 |
| | Sig. (2-tailed) | .495 |
| | N | 45 |
| 25 | Pearson Correlation | .589** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |
| 26 | Pearson Correlation | .505** |
| | Sig. (2-tailed) | .000 |
| | N | 45 |

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

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

Lampiran 14

Data Validitas

| No. | r_{hitung} | r_{tabel} | Ket. |
|-----|--------------|-------------|-------|
| 1 | 0.575 | 0.294 | Valid |
| 2 | 0.596 | 0.294 | Valid |
| 3 | 0.449 | 0.294 | Valid |
| 4 | 0.053 | 0.294 | Drop |
| 5 | 0.535 | 0.294 | Valid |
| 6 | 0.439 | 0.294 | Valid |
| 7 | 0.429 | 0.294 | Valid |
| 8 | 0.430 | 0.294 | Valid |
| 9 | 0.045 | 0.294 | Drop |
| 10 | 0.470 | 0.294 | Valid |
| 11 | 0.542 | 0.294 | Valid |
| 12 | 0.589 | 0.294 | Valid |
| 13 | 0.430 | 0.294 | Valid |
| 14 | 0.550 | 0.294 | Valid |
| 15 | 0.482 | 0.294 | Valid |
| 16 | 0.501 | 0.294 | Valid |
| 17 | 0.596 | 0.294 | Valid |
| 18 | 0.324 | 0.294 | Valid |
| 19 | 0.421 | 0.294 | Valid |
| 20 | 0.524 | 0.294 | Valid |
| 21 | 0.070 | 0.294 | Drop |
| 22 | 0.366 | 0.294 | Valid |
| 23 | 0.559 | 0.294 | Valid |
| 24 | 0.104 | 0.294 | Drop |
| 25 | 0.589 | 0.294 | Valid |
| 26 | 0.505 | 0.294 | Valid |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | minat karyawan dalam bekerja | | | | | |
| 8 | Saya merasa di berikan wewenang penuh untuk menyelesaikan tugas dengan penuh tanggung jawab | | | | | |
| 9 | Saya merasa harus menyelesaikan tugas dengan baik dan benar | | | | | |
| 10 | Saya pikir saya bisa sesuka hati menyelesaikan tugas saya sendiri | | | | | |
| | Penghargaan | | | | | |
| 11 | Saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas keberhasilan karyawannya. | | | | | |
| 12 | Perusahaan memberikan kritik atas kesalahan dalam menyelesaikan pekerjaannya. | | | | | |
| 13 | Saya merasa perhatian pimpinan adalah reward yang luar biasa | | | | | |
| 14 | Menurut saya pimpinan selalu memberikan masukan atas pekerjaan yang saya lakukan | | | | | |
| | Komitmen | | | | | |
| 15 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. | | | | | |
| 16 | Menurut saya karyawan memiliki loyalitas tinggi terhadap pekerjaan dan organisasi. | | | | | |
| 17 | Komitmen saya terhadap pencapaian tujuan organisasi ini tinggi | | | | | |
| 18 | Menurut saya hubungan saya dengan rekan kerja berjalan dengan baik | | | | | |
| 19 | Bagi saya pekerjaan saya adalah hal utama dalam hidup saya | | | | | |
| 20 | Menurut saya, saya selalu ingin datang tepat waktu ke kantor untuk dapat menyelesaikan tugas segera | | | | | |
| 21 | Saya merasa penting ikut memajukan perusahaan | | | | | |
| 22 | Saya merasa sedih jika perusahaan mengalami kemunduran | | | | | |

Lampiran 16**Instrumen Final Penelitian Kepuasan Kerja****Identitas Responden**

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur : tahun
 Pendidikan :
 Masa Kerja : tahun
 Bekerja di bagian/divisi :

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (\surd) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

| | |
|---------------------------|----------------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju |
| S : Setuju | STS : Sangat Tidak Setuju |
| RR : Ragu – ragu | |

| No. | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| | BalasJasa | | | | | |
| 1 | Menurut saya Pembagian gaji selalu dilakukan tepat pada waktunya | | | | | |
| 2 | Saya beranggapan Gaji yang diberikan tidak sebanding dengan hasil kerja karyawan | | | | | |
| 3 | Saya merasa Kebutuhan hidup saya telah terpenuhi oleh perusahaan | | | | | |
| 4 | Menurut saya Gaji yang diberikan sesuai dengan beban kerja | | | | | |
| 5 | Saya piker Gaji yang diterima karyawan sesuai dengan tingkat pendidikan | | | | | |
| | Kesempatan Promosi | | | | | |
| 6 | Saya merasa Promosi jabatan di berikan kepada karyawan yang memiliki loyalitas dan berprestasi | | | | | |
| 7 | Saya beranggapan Setiap karyawan diberikan kesempatan untuk mengembangkan karir sesuai dengan minat dan bidang masing-masing | | | | | |

| | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|
| 8 | Menurut saya Karyawan mendapatkan kesempatan yang sama untuk dipromosikan | | | | |
| 9 | Saya beranggapan Karyawan memiliki kesempatan yang sama untuk meraih posisi yang lebih tinggi | | | | |
| | Lingkungan Kerja | | | | |
| 10 | Saya beranggapan Hubungan yang harmonis dengan rekan sekerja membuat karyawan merasa nyaman dalam bekerja | | | | |
| 11 | Saya beranggapan bahwa perusahaan memberikan penghargaan atas keberhasilan karyawannya. | | | | |
| 12 | Saya merasa Fasilitas kerja yang disediakan oleh perusahaan bersih dan nyaman | | | | |
| 13 | Menurut saya Perusahaan selalu memperhatikan kebutuhan psikologis karyawannya | | | | |
| 14 | Saya beranggapan Karyawan mengalami hambatan dalam menggunakan fasilitas yang tersedia | | | | |
| 15 | Menurut saya perusahaan tidak menganggap penting kebutuhan psikologis karyawannya | | | | |
| 16 | Saya merasa Kebijakan perusahaan selalu adil bagi karyawannya | | | | |
| 17 | Saya merasa Kebijakan kerja tidak membantu karyawan dalam bekerja | | | | |
| | Supervisi | | | | |
| 18 | Saya merasa terganggu bila atasan mengawasi ketika sedang bekerja | | | | |
| 19 | Menurut saya Pimpinan selalu memperhatikan kondisi ruangan kerja yang nyaman, sehingga suasana kerja sangat menyenangkan dan membuat karyawan betah ditempat dan posisi kerjanya | | | | |
| 20 | Menurut saya Pengawasan langsung oleh Atasan sangat efektif untuk meningkatkan kinerja karyawan | | | | |
| 21 | Saya merasa Atasan memberikan pujian atau penghargaan atas prestasi kerja bawahan | | | | |
| 22 | Saya beranggapan Perusahaan selalu memberikan evaluasi hasil kerja | | | | |

| | Pekerjaan Itu sendiri | | | | | |
|----|--|--|--|--|--|--|
| 23 | Saya merasa Pekerjaan yang dilakukan saat ini sangat menarik dan tidak membosankan. | | | | | |
| 24 | Saya merasa pekerjaan pekerjaan dengan penuh tantangan membuat saya tidak puas | | | | | |
| 25 | Saya beranggapan Pekerjaan saya sesuai dengan keahlian, pendidikan dan pengalaman | | | | | |
| 26 | Saya merasa bangga menjadi bagian dari organisasi ini. | | | | | |
| 27 | Saya merasa Situasi kerja diperusahaan membuat saya nyaman | | | | | |
| 28 | Saya merasa Pekerjaan yang dilakukan saat ini tidak sesuai dengan minat karyawan dalam bekerja | | | | | |

Lampiran 17

Instrumen Final Penelitian Kompensasi

Identitas Responden

No. Responden : (diisi oleh peneliti)
 Nama :
 Jenis Kelamin :
 Umur : tahun
 Pendidikan :
 Masa Kerja : tahun
 Bekerja di bagian/divisi :

Petunjuk Pengisian :

1. Berilah tanda *check list* (\surd) pada jawaban yang sesuai menurut Anda !
2. Untuk setiap pernyataan hanya diberikan satu jawaban yaitu :

| | |
|---------------------------|----------------------------------|
| SS : Sangat Setuju | TS : Tidak Setuju |
| S : Setuju | STS : Sangat Tidak Setuju |
| RR : Ragu – ragu | |

| No. | Pernyataan | SS | S | RR | TS | STS |
|-----|--|----|---|----|----|-----|
| | Kompensasi Ekstrinsik | | | | | |
| 1 | Bagi saya upah yang saya terima di perusahaan sesuai dengan kinerja | | | | | |
| 2 | Bagi saya upah yang diberikan perusahaan dapat memenuhi kehidupan saya | | | | | |
| 5 | Saya beranggapan sistem pemberian upah tidak di buat dengan proposional dan adil | | | | | |
| 6 | Bagi saya asuransi yang diberikan perusahaan membuat rasa aman dalam berkerja | | | | | |
| 7 | Saya rasa asuransi kesehatan yang diberikan perusahaan sudah dapat memenuhi kebutuhan saya | | | | | |
| 9 | Bagi saya asuransi yang di berikan sesuai dengan peraturan perusahaan yang berlaku | | | | | |
| 10 | Bagi saya intensif yang saya terima dari perusahaan sudah sesuai dengan kinerja yang saya lakukan. | | | | | |
| 11 | Saya merasa sitem pembagian intesif telah di | | | | | |

| | | | | | | |
|----|---|--|--|--|--|--|
| | buat baik dan proposioal oleh perusahaan | | | | | |
| 12 | Bagi saya pemberian intensif kepada saya sudah sesuai dengan peraturan perusahaan. | | | | | |
| 13 | Saya merasa intensif yang diberikan sesuai kepada karyawan berprestasi | | | | | |
| 14 | Saya merasa intensif yang diberikan hanya kepada tim yang berprestasi | | | | | |
| 15 | Saya beranggapan Perusahaan memberikan bonus tahunan | | | | | |
| 16 | Bagi saya program tunjangan yang saya terima dari perusahaan sesuai dengan kebutuhan. | | | | | |
| 17 | Bagi saya tunjangan yang diberikan tepat waktu | | | | | |
| | Kompensasi Intrinsik | | | | | |
| 19 | Saya merasa senang mendapatkan pengetahuan baru setelah mampu menyelesaikan tugas baru yang diberikan | | | | | |
| 20 | Saya merasa bangga apabila di libatkan dalam proses pengambilan keputusan yang penting | | | | | |
| 21 | Saya merasa senang apabila diberikan keleluasaan yang lebih besar oleh atasan dalam berkerja | | | | | |

Data final Kepuasan Kerja (Y)

| No. | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | 23 | 24 | 25 | 26 | 27 | 28 | Total |
|-----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 114 |
| 2 | 1 | 2 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 95 |
| 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 96 |
| 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 108 |
| 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 4 | 4 | 5 | 111 |
| 6 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 103 |
| 7 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 109 |
| 8 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 3 | 3 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 104 |
| 9 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 116 |
| 10 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 99 |
| 11 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 113 |
| 12 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 1 | 2 | 97 |
| 13 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 94 |
| 14 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 106 |
| 15 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 105 |
| 16 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 103 |
| 17 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 110 |
| 18 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 121 |
| 19 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 117 |
| 20 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 3 | 2 | 4 | 90 |
| 21 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 3 | 5 | 118 |
| 22 | 4 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 88 |
| 23 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 3 | 2 | 3 | 3 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 2 | 2 | 92 |
| 24 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 100 |
| 25 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 120 |
| 26 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 104 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|-----|-----|-----|
| 27 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 108 | |
| 28 | 4 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 98 | |
| 29 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 4 | 110 | |
| 30 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 101 | |
| 31 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 5 | 2 | 2 | 5 | 4 | 109 | |
| 32 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 107 |
| 33 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 112 |
| 34 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 3 | 5 | 2 | 3 | 2 | 5 | 4 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 106 | |
| 35 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 111 | |
| 36 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 3 | 115 | |
| 37 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 3 | 2 | 4 | 3 | 5 | 5 | 108 | |
| 38 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 2 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 2 | 1 | 2 | 93 | |
| 39 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 91 | |
| 40 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 101 | |
| 41 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 126 | |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 106 | |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 112 | |
| 44 | 3 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 1 | 85 | | |
| 45 | 4 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 89 | |
| 46 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 105 | | |
| 47 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 4 | 107 | |
| 48 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 102 | |
| 49 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 113 | |
| 50 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 107 | |
| 51 | 5 | 4 | 3 | 2 | 1 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 104 | |
| 52 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 109 | |
| 53 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 2 | 4 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 102 | |
| 54 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 124 | |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-----|
| 55 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 105 |
| | 22 | 21 | 21 | 20 | 19 | 20 | 20 | 21 | 21 | 21 | 22 | 21 | 21 | 19 | 20 | 19 | 20 | 20 | 21 | 22 | 21 | 19 | 20 | 20 | 20 | 20 | 19 | 19 | 579 |
| | 6 | 4 | 8 | 6 | 9 | 5 | 3 | 0 | 2 | 1 | 0 | 0 | 0 | 8 | 6 | 8 | 2 | 5 | 4 | 3 | 3 | 8 | 5 | 3 | 0 | 1 | 1 | 8 | 9 |

Data Kompensasi

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 76 |
| 2 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 1 | 3 | 67 |
| 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 3 | 2 | 55 |
| 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 4 | 70 |
| 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 73 |
| 6 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 63 |
| 7 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 61 |
| 8 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 3 | 4 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 61 |
| 9 | 5 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 10 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 3 | 5 | 65 |
| 11 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 80 |
| 12 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 59 |
| 13 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 3 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 56 |
| 14 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 62 |
| 15 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 77 |
| 16 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 5 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 2 | 62 |
| 17 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 77 |
| 18 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 75 |
| 19 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 74 |
| 20 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 3 | 3 | 67 |
| 21 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 84 |
| 22 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 1 | 2 | 3 | 4 | 2 | 49 |
| 23 | 3 | 2 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 4 | 63 |
| 24 | 2 | 1 | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 57 |
| 25 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 3 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 26 | 4 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 64 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 3 | 5 | 78 |
| 28 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 2 | 5 | 3 | 1 | 5 | 4 | 5 | 60 |
| 29 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 72 |
| 30 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 2 | 53 |
| 31 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 75 |
| 32 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 65 |
| 33 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 2 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 72 |
| 34 | 2 | 3 | 4 | 1 | 1 | 5 | 1 | 5 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 51 |
| 35 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 71 |
| 36 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 66 |
| 37 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 3 | 4 | 73 |
| 38 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 66 |
| 39 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 2 | 5 | 2 | 4 | 2 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 60 |
| 40 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 2 | 44 |
| 41 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 69 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 68 |
| 43 | 4 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 76 |
| 44 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 2 | 54 |
| 45 | 1 | 2 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 1 | 43 |
| 46 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 59 |
| 47 | 1 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 1 | 50 |
| 48 | 4 | 5 | 2 | 2 | 3 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 4 | 2 | 3 | 4 | 58 |
| 49 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 69 |
| 50 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 79 |
| 51 | 4 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 66 |
| 52 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 74 |
| 53 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 3 | 65 |
| 54 | 4 | 2 | 5 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 70 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 55 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 64 |
| | 186 | 184 | 191 | 186 | 190 | 194 | 195 | 201 | 194 | 204 | 200 | 202 | 223 | 227 | 216 | 210 | 209 | 194 | 3606 |

Data Iklim Organisasi

| | 1 | 2 | 3 | 4 | 5 | 6 | 7 | 8 | 9 | 10 | 11 | 12 | 13 | 14 | 15 | 16 | 17 | 18 | 19 | 20 | 21 | 22 | Total |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|----|-------|
| 1 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 98 |
| 2 | 3 | 3 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 91 |
| 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 83 |
| 4 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 4 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 92 |
| 5 | 5 | 4 | 3 | 2 | 2 | 4 | 2 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 87 |
| 6 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 79 |
| 7 | 3 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 90 |
| 8 | 3 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 2 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 88 |
| 9 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 2 | 5 | 3 | 100 |
| 10 | 4 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 4 | 2 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 2 | 76 |
| 11 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 94 |
| 12 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 1 | 4 | 93 |
| 13 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 77 |
| 14 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 3 | 5 | 2 | 91 |
| 15 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 3 | 4 | 96 |
| 16 | 3 | 4 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 94 |
| 17 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 91 |
| 18 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 89 |
| 19 | 5 | 3 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 3 | 4 | 89 |
| 20 | 2 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 4 | 78 |
| 21 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 91 |
| 22 | 3 | 3 | 2 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 1 | 5 | 5 | 2 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 82 |
| 23 | 3 | 4 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 3 | 4 | 3 | 2 | 80 |
| 24 | 2 | 3 | 5 | 2 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 90 |
| 25 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 4 | 102 |
| 26 | 2 | 4 | 3 | 3 | 2 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 84 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|---|----|
| 27 | 3 | 3 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 86 |
| 28 | 3 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 1 | 92 |
| 29 | 3 | 2 | 2 | 5 | 2 | 3 | 4 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 4 | 5 | 4 | 86 |
| 30 | 4 | 2 | 3 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 4 | 2 | 80 |
| 31 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 94 |
| 32 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 4 | 97 |
| 33 | 3 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 4 | 89 |
| 34 | 4 | 3 | 3 | 4 | 3 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 1 | 5 | 3 | 3 | 88 |
| 35 | 3 | 4 | 4 | 5 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 3 | 3 | 88 |
| 36 | 5 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 2 | 5 | 3 | 3 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 95 |
| 37 | 4 | 3 | 3 | 3 | 3 | 4 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 90 |
| 38 | 4 | 2 | 2 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 5 | 4 | 83 |
| 39 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 3 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 3 | 4 | 92 |
| 40 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 93 |
| 41 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 3 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 96 |
| 42 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 4 | 5 | 99 |
| 43 | 2 | 2 | 2 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 84 |
| 44 | 1 | 2 | 1 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 2 | 5 | 79 |
| 45 | 2 | 1 | 2 | 2 | 1 | 2 | 2 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 5 | 2 | 75 |
| 46 | 5 | 4 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 90 |
| 47 | 2 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 5 | 1 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 93 |
| 48 | 4 | 2 | 5 | 2 | 2 | 5 | 5 | 4 | 5 | 3 | 5 | 3 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 4 | 3 | 85 |
| 49 | 3 | 4 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 2 | 92 |
| 50 | 3 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 2 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 2 | 2 | 85 |
| 51 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 5 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 3 | 3 | 3 | 5 | 93 |
| 52 | 2 | 4 | 2 | 4 | 2 | 2 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 4 | 4 | 4 | 87 |
| 53 | 5 | 2 | 2 | 2 | 4 | 4 | 2 | 4 | 4 | 4 | 4 | 5 | 4 | 4 | 2 | 5 | 5 | 4 | 3 | 3 | 5 | 5 | 82 |
| 54 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 5 | 4 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 2 | 4 | 4 | 3 | 4 | 95 |

| | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | | |
|----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|-----|------|
| 55 | 4 | 4 | 5 | 5 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 4 | 5 | 5 | 5 | 4 | 3 | 5 | 3 | 4 | 3 | 97 |
| | 195 | 185 | 191 | 197 | 196 | 202 | 216 | 205 | 238 | 235 | 238 | 246 | 247 | 243 | 244 | 253 | 257 | 239 | 228 | 226 | 222 | 187 | 4890 |

Lampiran 21

Tabulasi nilai X1, X2 dan Y

| No. | Y | X1 | X2 |
|-----|-----|----|-----|
| 1 | 114 | 76 | 98 |
| 2 | 95 | 67 | 91 |
| 3 | 96 | 55 | 83 |
| 4 | 108 | 70 | 92 |
| 5 | 111 | 73 | 87 |
| 6 | 103 | 63 | 79 |
| 7 | 109 | 61 | 90 |
| 8 | 104 | 61 | 88 |
| 9 | 116 | 71 | 100 |
| 10 | 99 | 65 | 76 |
| 11 | 113 | 80 | 94 |
| 12 | 97 | 59 | 93 |
| 13 | 94 | 56 | 77 |
| 14 | 106 | 62 | 91 |
| 15 | 105 | 77 | 96 |
| 16 | 103 | 62 | 94 |
| 17 | 110 | 77 | 91 |
| 18 | 121 | 75 | 89 |
| 19 | 117 | 74 | 89 |
| 20 | 90 | 67 | 78 |
| 21 | 118 | 84 | 91 |
| 22 | 88 | 49 | 82 |
| 23 | 92 | 63 | 80 |
| 24 | 100 | 57 | 90 |
| 25 | 120 | 68 | 102 |
| 26 | 104 | 64 | 84 |
| 27 | 108 | 78 | 86 |
| 28 | 98 | 60 | 92 |
| 29 | 110 | 72 | 86 |
| 30 | 101 | 53 | 80 |
| 31 | 109 | 75 | 94 |
| 32 | 107 | 65 | 97 |
| 33 | 112 | 72 | 89 |
| 34 | 106 | 51 | 88 |

| | | | |
|----|-----|----|----|
| 35 | 111 | 71 | 88 |
| 36 | 115 | 66 | 95 |
| 37 | 108 | 73 | 90 |
| 38 | 93 | 66 | 83 |
| 39 | 91 | 60 | 92 |
| 40 | 101 | 44 | 93 |
| 41 | 126 | 69 | 96 |
| 42 | 106 | 68 | 99 |
| 43 | 112 | 76 | 84 |
| 44 | 85 | 54 | 79 |
| 45 | 89 | 43 | 75 |
| 46 | 105 | 59 | 90 |
| 47 | 107 | 50 | 93 |
| 48 | 102 | 58 | 85 |
| 49 | 113 | 69 | 92 |
| 50 | 107 | 79 | 85 |
| 51 | 104 | 66 | 93 |
| 52 | 109 | 74 | 87 |
| 53 | 102 | 65 | 82 |
| 54 | 124 | 70 | 95 |
| 55 | 105 | 64 | 97 |

Lampiran 22

Uji Reliabilitas

1) Variabel Y (KepuasanKerja)

Reliability**Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .934 | 28 |

Lampiran 23

2) Variabel X₁ (Kompensasi)**Reliability****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .880 | 18 |

Lampiran 24

3) Variabel X₂ (IklimOrganisasi)**Reliability****Case Processing Summary**

| | | N | % |
|-------|-----------------------|----|-------|
| Cases | Valid | 45 | 100.0 |
| | Excluded ^a | 0 | .0 |
| | Total | 45 | 100.0 |

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

Reliability Statistics

| Cronbach's Alpha | N of Items |
|------------------|------------|
| .858 | 22 |

Lampiran 25

Deskripsi Data Penelitian

1. KepuasanKerja

Statistics

| KepuasanKerja | | |
|---------------|--------------------|------------------|
| N | Valid | 55 |
| | Missing | 0 |
| | Mean | 105.44 |
| | Std. Error of Mean | 1.237 |
| | Median | 106.00 |
| | Mode | 104 ^a |
| | Std. Deviation | 9.171 |
| | Variance | 84.102 |
| | Range | 41 |
| | Minimum | 85 |
| | Maximum | 126 |
| | Sum | 5799 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Kepuasan Kerja(Y)

a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 126 - 85 \\ &= 41 \end{aligned}$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 55 \\ &= 1 + (3,3) 1,74 \\ &= 1 + 5,74 \\ &= 6,74 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

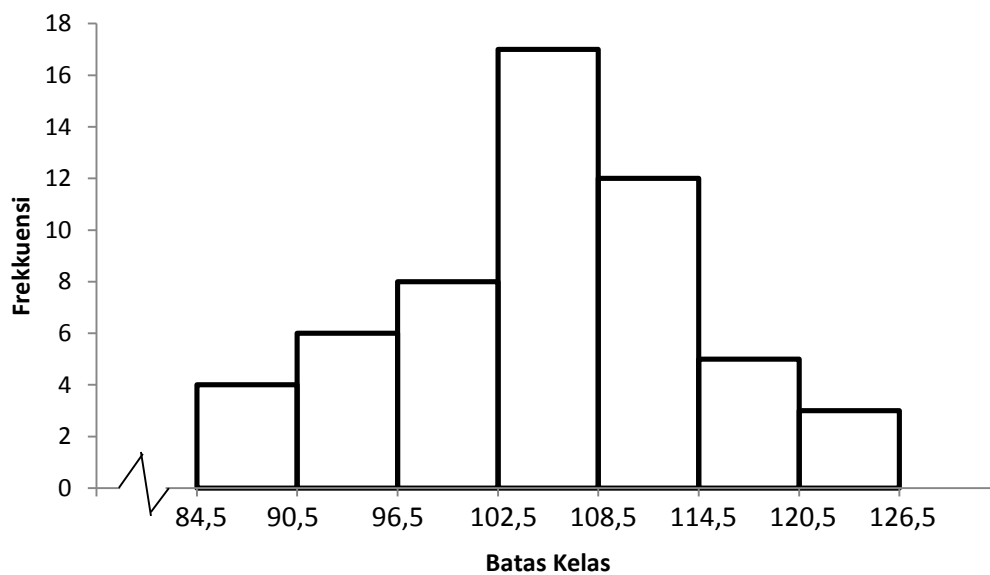
c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{41}{7} \\ &= 5,857 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 85 – 90 | 84,5 | 90,5 | 4 | 7.3% |
| 91 – 96 | 90,5 | 96,5 | 6 | 10.9% |
| 97 – 102 | 96,5 | 102,5 | 8 | 14.5% |
| 103 – 108 | 102,5 | 108,5 | 17 | 30.9% |
| 109 – 114 | 108,5 | 114,5 | 12 | 21.8% |
| 115 – 120 | 114,5 | 120,5 | 5 | 9.1% |
| 121 – 126 | 120,5 | 126,5 | 3 | 5.5% |
| Jumlah | | | 55 | 100% |

e. Grafik Histogram



Tabel indikator
Variabel Y (kepuasan Kerja)

| No. | Indikator | Butir | Skor | Total Skor | Jumlah Butir | Mean | % |
|-------|-----------------------|-------|------|------------|--------------|---------|--------|
| 1 | Balas Jasa | 1 | 226 | 1063 | 5 | 212.60 | 20.50% |
| | | 2 | 214 | | | | |
| | | 3 | 218 | | | | |
| | | 4 | 206 | | | | |
| | | 5 | 199 | | | | |
| 2 | Kesempatan Promosi | 6 | 205 | 830 | 4 | 207.50 | 20.00% |
| | | 7 | 203 | | | | |
| | | 8 | 210 | | | | |
| | | 9 | 212 | | | | |
| 3 | Lingkungan Kerja | 10 | 211 | 1655 | 8 | 206.88 | 19.94% |
| | | 11 | 220 | | | | |
| | | 12 | 210 | | | | |
| | | 13 | 210 | | | | |
| | | 14 | 198 | | | | |
| | | 15 | 206 | | | | |
| | | 16 | 198 | | | | |
| | | 17 | 202 | | | | |
| 4 | Supervisi | 18 | 205 | 1053 | 5 | 210.60 | 20.30% |
| | | 19 | 214 | | | | |
| | | 20 | 223 | | | | |
| | | 21 | 213 | | | | |
| | | 22 | 198 | | | | |
| 5 | Pekerjaan Itu Sendiri | 23 | 205 | 1198 | 6 | 199.67 | 19.25% |
| | | 24 | 203 | | | | |
| | | 25 | 200 | | | | |
| | | 26 | 201 | | | | |
| | | 27 | 191 | | | | |
| | | 28 | 198 | | | | |
| Total | | | | 5799 | 28 | 1037.24 | 100% |

Tabel

Rata- rata hitung sub indikator variabel Y (kepuasan Kerja)

| No. | Sub Indikator | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean | % |
|-------|-----------------------------|------|------|------------|------------|----------|--------|
| 1 | Jumlah yang dianggap pantas | 1 | 226 | 1063 | 5 | 212.60 | 11.39% |
| | | 2 | 214 | | | | |
| | | 3 | 218 | | | | |
| | | 4 | 206 | | | | |
| | | 5 | 199 | | | | |
| 2 | Kesempatan untuk maju | 6 | 205 | 830 | 4 | 207.50 | 11.12% |
| | | 7 | 203 | | | | |
| | | 8 | 210 | | | | |
| | | 9 | 212 | | | | |
| 3 | Hubungan Rekan kerja | 10 | 211 | 211 | 1 | 211.00 | 11.30% |
| 4 | Fasilitas Kerja | 12 | 220 | 640 | 3 | 213.33 | 11.43% |
| | | 14 | 210 | | | | |
| | | 15 | 210 | | | | |
| 5 | Kebijakan Perusahaan | 11 | 198 | 804 | 4 | 201.00 | 10.77% |
| | | 13 | 206 | | | | |
| | | 16 | 198 | | | | |
| | | 17 | 202 | | | | |
| 6 | Pengawasan Atasan | 18 | 205 | 642 | 3 | 214.00 | 11.47% |
| | | 19 | 214 | | | | |
| | | 20 | 223 | | | | |
| 7 | Motivasi | 21 | 213 | 411 | 2 | 205.50 | 11.01% |
| | | 22 | 198 | | | | |
| 8 | Persepsi tentang pekerjaan | 23 | 205 | 408 | 2 | 204.00 | 10.93% |
| | | 24 | 203 | | | | |
| 9 | Minat terhadap Pekerjaan | 25 | 200 | 790 | 4 | 197.50 | 10.58% |
| | | 26 | 201 | | | | |
| | | 27 | 191 | | | | |
| | | 28 | 198 | | | | |
| Total | | | | 5799 | 28 | 1866.433 | 100% |

Lampiran 26

Kompensasi

Statistics

| Kompensasi | | |
|--------------------|---------|-----------------|
| N | Valid | 55 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 65.56 |
| Std. Error of Mean | | 1.241 |
| Median | | 66.00 |
| Mode | | 65 ^a |
| Std. Deviation | | 9.207 |
| Variance | | 84.769 |
| Range | | 41 |
| Minimum | | 43 |
| Maximum | | 84 |
| Sum | | 3606 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi(X_1)

a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 84 - 43 \\ &= 41 \end{aligned}$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \log n \\ &= 1 + (3,3) \log 55 \\ &= 1 + (3,3) 1,74 \\ &= 1 + 5,74 \\ &= 6,74 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

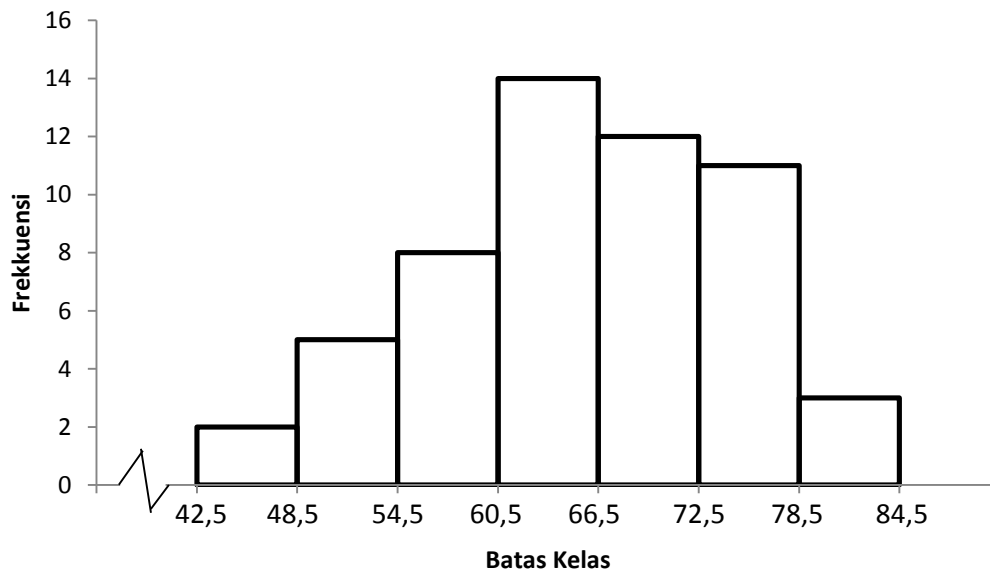
c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{41}{7} \\ &= 5,857 \text{ (ditetapkan menjadi 6)} \end{aligned}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 43 – 48 | 42,5 | 48,5 | 2 | 3,6% |
| 49 – 54 | 48,5 | 54,5 | 5 | 9,1% |
| 55 – 60 | 54,5 | 60,5 | 8 | 14,5% |
| 61 – 66 | 60,5 | 66,5 | 14 | 25,5% |
| 67 – 72 | 66,5 | 72,5 | 12 | 21,8% |
| 73 – 78 | 72,5 | 78,5 | 11 | 20,0% |
| 79 – 84 | 78,5 | 84,5 | 3 | 5,5% |
| Jumlah | | | 55 | 100% |

e. Grafik Histogram



Indikator

| No. | Sub Indikator | Item | Skor | Total Skor | Total Item | Mean | % |
|-----|-----------------------|------|------|------------|------------|--------|--------|
| 1 | Kompensasi Ekstrinsik | 1 | 186 | 2993 | 15 | 199.53 | 49.41% |
| | | 2 | 184 | | | | |
| | | 3 | 191 | | | | |
| | | 4 | 186 | | | | |
| | | 5 | 190 | | | | |
| | | 6 | 194 | | | | |
| | | 7 | 195 | | | | |
| | | 8 | 201 | | | | |
| | | 9 | 194 | | | | |
| | | 10 | 204 | | | | |
| | | 11 | 200 | | | | |
| | | 12 | 202 | | | | |
| | | 13 | 223 | | | | |
| | | 14 | 227 | | | | |
| | | 15 | 216 | | | | |
| 2 | Kompensasi Intrinsik | 16 | 210 | 613 | 3 | 204.33 | 50.59% |
| | | 17 | 209 | | | | |
| | | 18 | 194 | | | | |
| | | | | 3606 | 18 | 403.87 | 100% |

Tabel data

Rata rata sub indikator variabel Kompensasi

| no | indikator | sub indikator | item | skor | total skor | total item | mean | % |
|----|-----------------------|-------------------------------|------|------|------------|------------|---------|---------|
| 1 | kompensasi ekstrinsik | upah | 1 | 186 | 747 | 4 | 186.75 | 13.20 % |
| | | | 2 | 184 | | | | |
| | | | 3 | 191 | | | | |
| | | | 4 | 186 | | | | |
| | | insentif | 8 | 201 | 1001 | 5 | 200.20 | 14.15 % |
| | | | 9 | 194 | | | | |
| | | | 10 | 204 | | | | |
| | | | 11 | 200 | | | | |
| | | | 12 | 202 | | | | |
| | | jaminan pengobatan | 5 | 190 | 579 | 3 | 193.00 | 13.64 % |
| | | | 6 | 194 | | | | |
| | | | 7 | 195 | | | | |
| | | tunjangan | 13 | 223 | 666 | 3 | 222.00 | 15.69 % |
| | | | 14 | 227 | | | | |
| | | | 15 | 216 | | | | |
| 2 | kompensasi intrinsik | peran serta dalam pengambilan | 17 | 209 | 209 | 1 | 209.00 | 14.77 % |
| | | pertumbuhan | 16 | 210 | 210 | 1 | 210.00 | 14.84 % |
| | | kebebasan | 18 | 194 | 194 | 1 | 194.00 | 13.71 % |
| | | | | 3606 | 3606 | 18 | 1414.95 | 100% |

Lampiran 26

Deskripsi data variabel X2 (Iklim Organisasi)

Statistics

Iklim Organisasi

| | | |
|--------------------|---------|-----------------|
| N | Valid | 55 |
| | Missing | 0 |
| Mean | | 88.91 |
| Std. Error of Mean | | .868 |
| Median | | 90.00 |
| Mode | | 90 ^a |
| Std. Deviation | | 6.436 |
| Variance | | 41.418 |
| Range | | 27 |
| Minimum | | 75 |
| Maximum | | 102 |
| Sum | | 4890 |

a. Multiple modes exist. The smallest value is shown

Distribusi Frekuensi Variabel Kompensasi(X₂)

a. Menentukan Rentang

$$\begin{aligned} \text{Rentang} &= \text{Data terbesar} - \text{data terkecil} \\ &= 102 - 75 \\ &= 27 \end{aligned}$$

b. Banyaknya Interval Kelas

$$\begin{aligned} K &= 1 + (3,3) \text{ Log } n \\ &= 1 + (3,3) \text{ log } 55 \\ &= 1 + (3,3) 1,74 \\ &= 1 + 5,74 \\ &= 6,74 \text{ (dibulatkan menjadi 7)} \end{aligned}$$

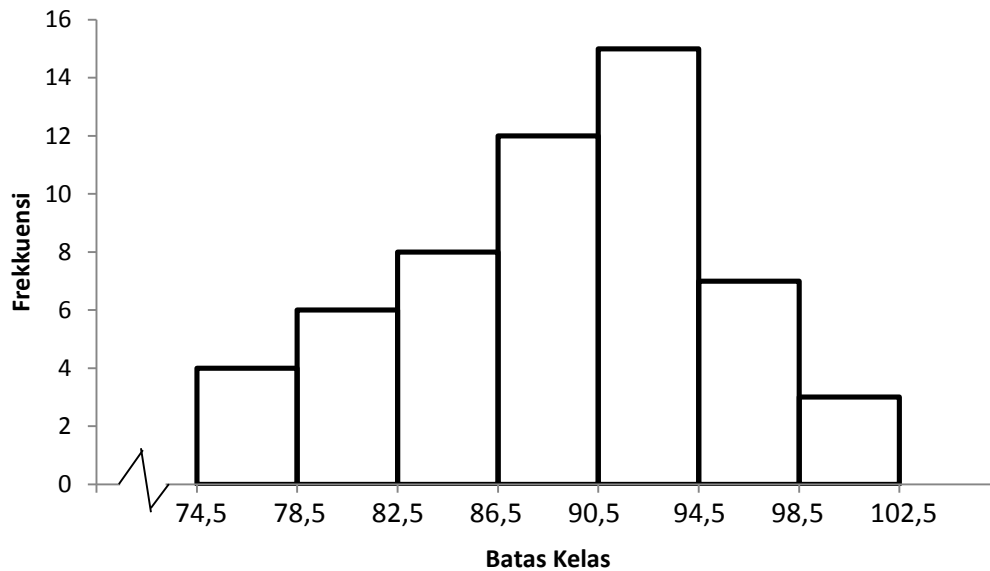
c. Panjang Kelas Interval

$$\begin{aligned} P &= \frac{27}{7} \\ &= 3,857 \text{ (ditetapkan menjadi 4)} \end{aligned}$$

d. Tabel Distribusi Frekuensi

| Kelas Interval | Batas Bawah | Batas Atas | Frek. Absolut | Frek. Relatif |
|----------------|-------------|------------|---------------|---------------|
| 75 – 78 | 74,5 | 78,5 | 4 | 7,3% |
| 79 – 82 | 78,5 | 82,5 | 6 | 10,9% |
| 83 – 86 | 82,5 | 86,5 | 8 | 14,5% |
| 87 – 90 | 86,5 | 90,5 | 12 | 21,8% |
| 91 – 94 | 90,5 | 94,5 | 15 | 27,3% |
| 95 – 98 | 94,5 | 98,5 | 7 | 12,7% |
| 99 – 102 | 98,5 | 102,5 | 3 | 5,5% |
| Jumlah | | | 55 | 100% |

e. Grafik Histogram



Tabel

Skor data variabel X2 (iklim organisasi)

| No. | Indikator | Item | Skor | Skor Total | Skor Item | Mean | % |
|-----|----------------|------|------|------------|-----------|--------|--------|
| 1 | Struktur | 1 | 195 | 964 | 5 | 192.80 | 21.72% |
| | | 2 | 185 | | | | |
| | | 3 | 191 | | | | |
| | | 4 | 197 | | | | |
| | | 5 | 196 | | | | |
| 2 | Tanggung Jawab | 6 | 202 | 1096 | 5 | 219.20 | 24.70% |
| | | 7 | 216 | | | | |
| | | 8 | 205 | | | | |
| | | 9 | 238 | | | | |
| | | 10 | 235 | | | | |
| 3 | Penghargaan | 11 | 238 | 974 | 4 | 243.50 | 27.44% |
| | | 12 | 246 | | | | |
| | | 13 | 247 | | | | |
| | | 14 | 243 | | | | |
| 4 | Komitmen | 15 | 244 | 1856 | 8 | 232.00 | 26.14% |
| | | 16 | 253 | | | | |
| | | 17 | 257 | | | | |
| | | 18 | 239 | | | | |
| | | 19 | 228 | | | | |
| | | 20 | 226 | | | | |
| | | 21 | 222 | | | | |
| | | 22 | 187 | | | | |
| | | | | 4890 | 22 | 887.50 | 100% |

Tabel

Skor data sub indikator variabel x2 (iklim Organisasi)

| No | Indikator | Item | Skor | Skor Total | Skor Item | Mean | % |
|----|---|------|------|------------|-----------|---------|--------|
| 1 | Peran dalam organisasi | 1 | 195 | 964 | 5 | 192.80 | 12.05% |
| | | 2 | 185 | | | | |
| | | 3 | 191 | | | | |
| | | 4 | 197 | | | | |
| | | 5 | 196 | | | | |
| 2 | Kemampuan menyelesaikan masalah mandiri | 6 | 202 | 1096 | 5 | 219.20 | 13.70% |
| | | 7 | 216 | | | | |
| | | 8 | 205 | | | | |
| | | 9 | 238 | | | | |
| | | 10 | 235 | | | | |
| 3 | Dihargai | 11 | 238 | 485 | 2 | 242.50 | 15.16% |
| | | 12 | 247 | | | | |
| 4 | Dikritik | 13 | 246 | 489 | 2 | 244.50 | 15.28% |
| | | 14 | 243 | | | | |
| 5 | Komitmen dengan kerja | 15 | 253 | 492 | 2 | 246.00 | 15.38% |
| | | 16 | 239 | | | | |
| 6 | Kebanggaan terhadap pekerjaan | 17 | 244 | 698 | 3 | 232.67 | 14.54% |
| | | 18 | 228 | | | | |
| | | 19 | 226 | | | | |
| 7 | Rasa peduli | 20 | 257 | 666 | 3 | 222.00 | 13.88% |
| | | 21 | 222 | | | | |
| | | 22 | 187 | | | | |
| | | | | 4890 | 22 | 1599.67 | 100% |

Lampiran 27

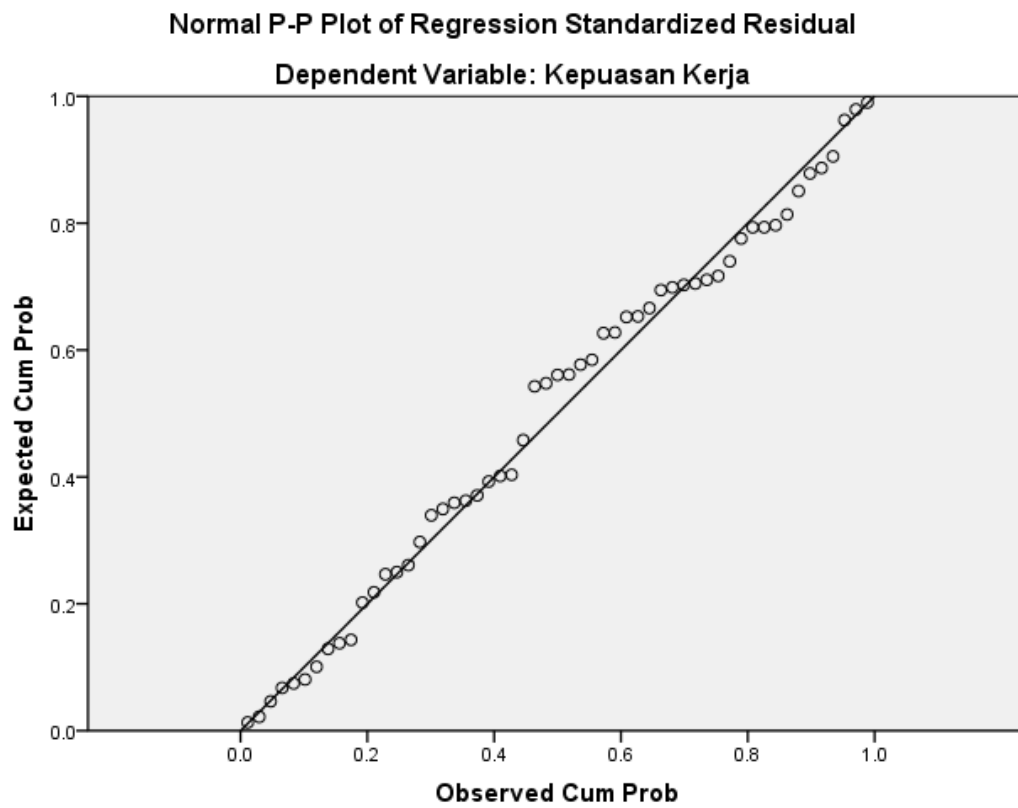
Uji Normalitas

Tests of Normality

| | Kolmogorov-Smirnov ^a | | | Shapiro-Wilk | | |
|-----------------|---------------------------------|----|-------|--------------|----|------|
| | Statistic | df | Sig. | Statistic | df | Sig. |
| KepuasanKerja | .074 | 55 | .200* | .988 | 55 | .875 |
| Kompensasi | .057 | 55 | .200* | .982 | 55 | .587 |
| IklimOrganisasi | .095 | 55 | .200* | .979 | 55 | .439 |

a. Lilliefors Significance Correction

*. This is a lower bound of the true significance.



Lampiran 28

Uji Linieritas

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------------------------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KepuasanKerja * Kompensasi | Between | (Combined) | 3671.861 | 33 | 111.269 | 2.687 | .010 |
| | Groups | Linearity | 1757.625 | 1 | 1757.625 | 42.442 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1914.235 | 32 | 59.820 | 1.444 | .191 |
| | Within Groups | | 869.667 | 21 | 41.413 | | |
| | Total | | 4541.527 | 54 | | | |

ANOVA Table

| | | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|------------------------------------|---------------|--------------------------|----------------|----|-------------|--------|------|
| KepuasanKerja * IklimOrganisasi | Between | (Combined) | 3136.194 | 25 | 125.448 | 2.589 | .007 |
| | Groups | Linearity | 1621.209 | 1 | 1621.209 | 33.455 | .000 |
| | | Deviation from Linearity | 1514.985 | 24 | 63.124 | 1.303 | .247 |
| | Within Groups | | 1405.333 | 29 | 48.460 | | |
| | Total | | 4541.527 | 54 | | | |

Lampiran 29

Uji Multikolenieritas

Coefficients^a

| Model | | Collinearity Statistics | |
|-------|----------------|-------------------------|-------|
| | | Tolerance | VIF |
| 1 | Kompensasi | .897 | 1.115 |
| | IklmOrganisasi | .897 | 1.115 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

Lampiran 30

Uji Heterokedastisitas

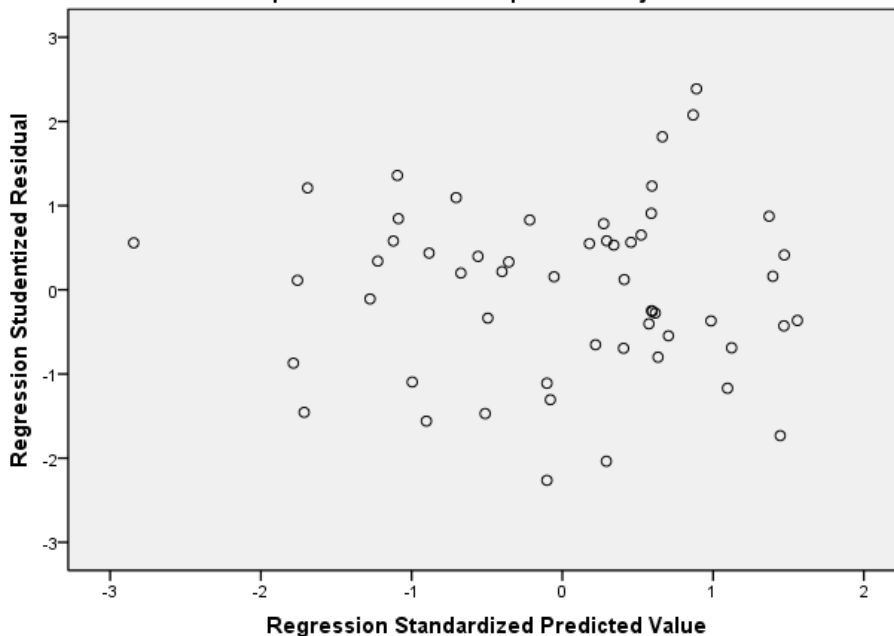
Correlations

| | | | Unstandardized Residual | Kompensasi | IklimOrganisasi |
|----------------|-------------------------|-------------------------|-------------------------|------------|-----------------|
| Spearman's rho | Unstandardized Residual | Correlation Coefficient | 1.000 | .007 | -.060 |
| | | Sig. (2-tailed) | . | .961 | .666 |
| | | N | 55 | 55 | 55 |
| | Kompensasi | Correlation Coefficient | .007 | 1.000 | .269* |
| | | Sig. (2-tailed) | .961 | . | .047 |
| | | N | 55 | 55 | 55 |
| | IklimOrganisasi | Correlation Coefficient | -.060 | .269* | 1.000 |
| | | Sig. (2-tailed) | .666 | .047 | . |
| | | N | 55 | 55 | 55 |

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

Scatterplot

Dependent Variable: Kepuasan Kerja



Lampiran 31

Uji Hipotesis
Regression

Variables Entered/Removed^b

| Model | Variables Entered | Variables Removed | Method |
|-------|--|-------------------|--------|
| 1 | IklimOrganisasi, Kompensasi ^a | . | Enter |

a. All requested variables entered.

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Model Summary

| Model | R | R Square | Adjusted R Square | Std. Error of the Estimate |
|-------|-------------------|----------|-------------------|----------------------------|
| 1 | .751 ^a | .564 | .547 | 6.174 |

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, Kompensasi

ANOVA^b

| Model | | Sum of Squares | df | Mean Square | F | Sig. |
|-------|------------|----------------|----|-------------|--------|-------------------|
| 1 | Regression | 2559.541 | 2 | 1279.770 | 33.576 | .000 ^a |
| | Residual | 1981.986 | 52 | 38.115 | | |
| | Total | 4541.527 | 54 | | | |

a. Predictors: (Constant), IklimOrganisasi, Kompensasi

b. Dependent Variable: KepuasanKerja

Coefficients^a

| Model | | Unstandardized Coefficients | | Standardized Coefficients | t | Sig. |
|-------|-----------------|-----------------------------|------------|---------------------------|-------|------|
| | | B | Std. Error | Beta | | |
| 1 | (Constant) | 17.893 | 11.879 | | 1.506 | .138 |
| | Kompensasi | .478 | .096 | .480 | 4.962 | .000 |
| | IklimOrganisasi | .632 | .138 | .444 | 4.587 | .000 |

a. Dependent Variable: KepuasanKerja

RIWAYAT HIDUP



Muhamad Burhanudin, merupakan anak ke delapan dari Sembilan bersaudara. Ayah penulis bernama Saefudin dan ibu penulis bernama Suniah yang lahir pada tanggal 19 September 1992 di astanajapura kab. Cirebon. Bertempat tinggal di jalan YLPI Buntet Pesantren

Cirebon RT/RW. 015/005, desa Mertapada Kulon, Kecamatan astanajapura Kab. Cirebon, Jawa Barat.

Penulis menyelesaikan pendidikan sekolah dasar (SD) di Cirebon yaitu SD Mertapa Kulon (1999-2005), kemudian melanjutkan di Sekolah Madrasah Tsanawiyah (MTS) Putra 2 (2006-2008), kemudian melanjutkan pendidikan Sekolah Menengah Atas di Madrasah Aliyah Negeri Buntet Pesantren Cirebon (2008-2010). Setelah tamat MA, penulis melanjutkan Pendidikan di Universitas Negeri Jakarta, Fakultas Ekonomi, Jurusan Ekonomi dan Administrasi, Program Studi Pendidikan Ekonomi Konsentrasi ADM Perkantoran.

Penulis Pernah Merasakan pengalaman organisasi di lingkungan MAN dengan bergabung Palang Merah Remaja Wira Man Buntet Pesantren Cirebon. Di lingkungan kampus penulis mengikuti organisasi Koperasi Mahasiswa Universitas Negeri Jakarta (KOPMA UNJ) aktif sejak tahun 2010-2016, di periode pertama Penulis sebagai anggota, Periode tahun 2011 sebagai Staf Toko G, Periode tahun 2012 sebagai Kepala divis toko G, periode tahun 2013 di percaya sebagai Kepala Pengembang Usaha, dan Periode 2016 di percaya sebagai Kepala Badan Pengawas KOPMA UNJ. serta di Korps Sukarela Palang Merah Universitas Negeri Jakarta (KSR PMI) sejak tahun 2010-2013. Periode pertama sebagai anggota aktif, periode Tahun 2011 penulis menjabat Staf Divisi Pengabdian Masyarakat, dan Pada periode 2013 di percaya menjabat Kepala Divisi Rumah Tangga dan aktif sebagai Relawan Palang Merah Indonesia hingga sekarang.