

PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM ORGANISASI TERHADAP KEPUASAN KERJA PEGAWAI PADA KANTOR INSPEKTORAT KABUPATEN BIMA

Surya Egi Pratama Putra ¹, Muhammad Yusuf ²

Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi Bima ^{1, 2}

Suryaegi65@gmail.com ¹,

Yusufzm.stiebima@gmail.com ²

ABSTRACT

This study aims to determine the effect of compensation and organizational climate on employee job satisfaction at the Inspectorate Office of Bima Regency. The approach used in this research is using an associative approach. The population in the study amounted to 93 employees with a sample of 75 civil servants. Data collection techniques used are observation, questionnaires, and literature study. The data analysis technique used was validity test and reliability test, classical assumption test, multiple linear regression analysis, correlation coefficient, coefficient of determination, T test, and F test by processing using the Statistical Product and Service Solution (SPSS) version 20 program. The results showed that compensation (X1) and organizational climate (X2) simultaneously (simultaneously) significantly affect employee job satisfaction at the Bima Regency Inspectorate Office.

Keywords: Compensation; Organizational Climate; Job satisfaction

A. LATAR BELAKANG

Dalam mencapai tujuan suatu organisasi maupun perusahaan akan sangat penting bagi perusahaan untuk memiliki sumber daya manusia yang berkualitas dan profesional. Sumber daya manusia merupakan asset organisasi yang tidak tergantikan. Sumber daya manusia yang dimaksud mencakup keseluruhan manusia yang ada dalam perusahaan maupun organisasi yaitu para pegawai dari jabatan yang paling bawah hingga yang paling atas atau dikenal dengan level manajemen.

Tujuan pegawai untuk bekerja disuatu instansi tentunya berbeda beda. Tetapi satu hal yang penting bagi seorang pegawai yang bekerja disuatu perusahaan adalah untuk memenuhi kebutuhan ekonominya. Menurut D. J. Priansa (2014) menjelaskan bahwa kompensasi adalah pengaturan keseluruhan pemberian jasa bagi employers ataupun employees, baik yang langsung berupa uang (finansial) maupun tidak langsung berupa uang (non finansial). Kompensasi menjadi hal yang ikut dipertimbangkan pegawai sebelum memilih untuk bekerja di suatu perusahaan serta alasan pegawai untuk bertahan diperusahaan tersebut. Kompensasi juga bisa menjadi semangat tersendiri bagi pegawai untuk melakukan pekerjaannya.

Pegawai dalam melakukan pekerjaannya juga dipengaruhi oleh kecocokannya dalam iklim organisasi diperusahaan tempatnya bekerja. Menurut Subawa dan Surya (2017)

menjelaskan bahwa iklim organisasi sebagai persepsi seseorang terkait aspek pekerjaan dan nilai-nilai organisasinya, dengan demikian dinyatakan bahwa iklim organisasi merupakan suatu persepsi masing-masing individu mengenai karakteristik dan kondisi organisasi yang mempengaruhi perilaku seseorang dalam menjalani pekerjaan. Organisasi cenderung menarik dan mempertahankan orang-orang yang sesuai dengan iklimnya, sehingga dalam tingkat tertentu polanya dapat langgeng.

Kepuasan kerja merupakan salah satu sikap pegawai yang perlu diciptakan di lingkungan kerja agar pegawai dapat bekerja dengan penuh rasa tanggung jawab sehingga menghasilkan kerja yang optimal, secara spesifik pengaruhnya terhadap kerja yang kreatif. Kepuasan kerja dapat dilihat dari bagaimana pegawai bereaksi terhadap perubahan karakteristik pekerjaannya. Suatu gambaran tentang kepuasan kerja pegawai adalah bobot ide yang dihasilkan oleh pegawai dalam pikirannya terhadap semua aspek pekerjaan mereka. Kepuasan kerja yang tinggi menunjukkan bahwa sebuah organisasi telah mengelola kebutuhan pegawai dengan baik melalui manajemen yang efektif.

Masih tingginya jumlah pegawai yang tidak masuk kerja tanpa alasan yang jelas bagi instansi adalah suatu permasalahan. Karena tingkat kehadiran merupakan suatu alat ukur untuk mengukur kinerja pegawai bagi Kantor Inspektorat Kabupaten Bima. Dengan memperhatikan hal tersebut diharapkan dapat menemukan apa yang menjadi penyebab dari tidak masuknya pegawai tanpa alasan yang jelas dan kemudian ditemukan solusi untuk meminimalkan jumlah tersebut. Kepuasan kerja yang menurun pada pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Bima diduga dipengaruhi diantaranya oleh faktor gaji/imbalance yang tidak sesuai dengan beban pekerjaan. Hal-hal tersebut merupakan beberapa aspek yang mungkin menyebabkan menurunnya tingkat absensi pegawai tersebut.

Adapun kompensasi yang di berikan pada pegawai di Kantor Inspektorat Kabupaten Bima, ada halnya pemberian kompensasi di anggap kurang adil dan tidak setingkat dengan apa yang mereka kerjakan. Salah satu diantaranya adalah dengan memberikan fasilitas yang pantas diberikan dan sesuai dengan kemampuan dan hasil yang diberikan pegawai terhadap instansi, fasilitas yang di maksud adalah pemberian gaji dan insentif yang sesuai dengan pekerjaannya. dan juga kompensasi yang diberikan oleh Kantor Inspektorat Kabupaten Bima kepada pegawainya terkadang mengalami keterlambatan sehingga para pegawai tidak bersemangat dalam melaksanakan pekerjaannya.

Permasalahan yang terjadi akibat kompensasi yang diterima beserta iklim organisasi yang dapat mengakibatkan pekerjaan yang dilakukan menjadi kurang berkualitas sehingga membuat suatu pegawai menjadi tidak puas. Ketidakpuasan yang berlebihan dapat menimbulkan suasana kerja yang kurang nyaman bagi pegawai. Kekurangan kompensasi memicu timbulnya rasa tidak puas pegawai. Sebaliknya, kelebihan kompensasi dapat menimbulkan rasa puasanya pegawai terhadap apa yang dikerjakan. Komponen lain selain gaji dan fasilitas yang mempengaruhi kepuasan kerja biasanya terdiri dari penghargaan yang diberikan kepada pegawai, komunikasi, hubungan dengan atasan dan teman kerja, kondisi pekerjaan, keamanan dan lain lain. Kepuasan kerja bersifat dinamis, yang berarti berkembang terus tergantung harapan yang ada di lingkungan kerja.

Berdasarkan hasil observasi ditemukan beberapa permasalahan pada pegawai Inspektorat Kabupaten Bima yaitu kurangnya kompensasi non finansial seperti pujian, reward. Sedangkan permasalahan terkait iklim organisasi, masih adanya pegawai yang tidak bertanggung jawab dalam menyelesaikan pekerjaan, kurang harmonisnya hubungan sesama

rekan kerja. sedangkan permasalahan kepuasan kerja masih adanya pegawai yang mendapatkan tugas kerja yang melebihi beban kerja. Dengan didasarkan pada asumsi ini serta keurgenan masalah untuk secepatnya dicarikan solusi perbaikan secara ilmiah, maka peneliti merasa tertarik untuk meneliti pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Bima. Untuk itu perlu diketahui faktor apa saja yang menjadi faktor penentu kepuasan kerja pegawai terhadap pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai.

B. RUMUSAN MASALAH

1. Apakah ada pengaruh kompensasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Bima?
2. Apakah ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Bima?
3. Apakah ada pengaruh kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai kantor Inspektorat Kabupaten Bima?

C. TINJAUAN PUSTAKA

1. Kompensasi

Menurut Suparyadi (2015) kompensasi adalah keseluruhan pendapatan yang diberikan kepada pegawai sebagai penghargaan atas kontribusi yang diberikannya kepada organisasi, baik bersifat finansial maupun nonfinansial.

Menurut Hasibuan (2016) kompensasi adalah sesuatu yang diterima oleh pekerja sebagai balas jasa atas kerja mereka. Kompensasi berkaitan dengan konsistensi internal dan eksternal. Konsistensi internal berkaitan dengan konsep penggajian relatif dalam organisasi sedang konsistensi eksternal berkaitan dengan tingkat relatif struktur penggajian dalam suatu organisasi dibanding dengan struktur penggajian yang berlaku di luar organisasi. Lebih lanjut Timoti Hendro (2018) menjelaskan bahwa kompensasi harus didistribusikan sesuai dengan kontribusi yang diberikan kepada perusahaan berupa bonus, subsidi dan kesejahteraan harus dimasukkan dalam sistem membayar. Kemudian tambahan gaji dan bonus sesuai dengan kontribusi pegawai dapat menjadi motivator kuat terhadap peningkatan kinerja individu,

Jenis-jenis dari kompensasi menurut Sedarmayanti (2016) antara lain:

a. Kompensasi Tidak Langsung

Jaminan merupakan kompensasi tidak langsung dikarenakan jaminan biasanya tidak berkaitan dengan prestasi kerja, seperti jaminan asuransi, jaminan keamanan pegawai, jaminan cuti, dan jaminan kafetaria: jam kerja sesuai.

b. Kompensasi Pelengkap

Kompensasi pelengkap biasanya tidak langsung berkaitan dengan kinerja pegawai. Kompensasi pelengkap dianggap penting karena dapat mempengaruhi sikap dari pegawai, tuntutan perserikatan pegawai, persaingan dalam organisasi dan merupakan aturan pemerintah.

Menurut Marwansyah (2010) kompensasi terdiri dari:

c. Kompensasi Finansial

- 1) Kompensasi langsung, terdiri dari gaji pokok dan upah, bayaran atas prestasi, dan bayaran insentif seperti bonus.
- 2) Kompensasi tidak langsung, terdiri dari program asuransi kesehatan, jiwa dan kecelakaan, bayaran diluar jam kerja seperti hari besar, cuti tahunan dan cuti hamil, dan fasilitas (rumah pegawai, kendaraan, air, listrik, klinik, dan tempat ibadah).

a. Kompensasi Non-finansial

- 1) Pekerjaan seperti pekerjaan yang mempunyai tantangan dan pengakuan atas hasil kerja.
- 2) Lingkungan kerja seperti rekan kerja baik dan menyenangkan serta mendapatkan lingkungan kerja yang nyaman.

Indikator kompensasi menurut Rivai (2013) antara lain terdiri dari:

a. Gaji

Gaji adalah balas jasa dalam bentuk uang yang diterima pegawai sebagai konsekuensi dari kedudukannya sebagai seorang pegawai yang memberikan sumbangan tenaga dan pikiran dalam mencapai tujuan perusahaan. Atau, dapat dikatakan sebagai bayaran tetap yang diterima seseorang dari keanggotaannya dalam sebuah perusahaan.

b. Upah

Upah merupakan imbalan finansial langsung yang dibayarkan kepada pegawai berdasarkan jam kerja, jumlah barang yang dihasilkan atau banyaknya pelayanan yang diberikan. Jadi tidak seperti gaji yang jumlahnya relatif tetap, besarnya upah berubah-ubah tergantung pada keluaran yang dihasilkan.

c. Insentif

Insentif merupakan imbalan langsung yang dibayarkan kepada pegawai karena kinerjanya melebihi standart yang ditentukan. Insentif merupakan bentuk lain dari upah langsung diluar upah dan gaji yang merupakan kompensasi tetap, yang biasa disebut kompensasi berdasarkan kinerja (*pay for performance plan*).

d. Kompensasi Tidak Langsung (*Fringe Benefit*)

Fringe Benefit merupakan kompensasi tambahan yang diberikan berdasarkan kebijakan perusahaan terhadap semua pegawai sebagai upaya meningkatkan kesejahteraan para pegawai. Contohnya, berupa fasilitas-fasilitas, seperti: asuransi-asuransi, tunjangan-tunjangan, uang pensiun, dan lain-lain.

2. Iklim Organisasi

Menurut Wirawan (2009) iklim organisasi adalah persepsi anggota organisasi (secara individual atau kelompok) dan mereka yang secara tetap berhubungan dengan organisasi mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi secara rutin, yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi yang kemudian menentukan kinerja organisasi.

Kurniasari dan Halim (2013) menyatakan bahwa iklim organisasi yang baik dapat menimbulkan kepuasan kerja, pegawai yang berada dalam iklim organisasi yang baik dan kondusif akan dapat menciptakan inisiatif pegawai untuk dapat melakukan suatu kegiatan dan pekerjaan yang menjadi kewajibannya dan juga tidak segan-segan untuk melaksanakan tugas di luar pekerjaannya.

Adapun dimensi dan indikator iklim organisasi menurut Darodjat (2015) yaitu:

a. Tanggung Jawab

Indikator dari tanggung jawab diartikan bagaimana pelaksanaan tugas dan pencapaian hasil pegawai di dalam perusahaan.

b. Identitas Individu dalam Organisasi

Identitas Individu dalam Organisasi diartikan pegawai melaksanakan pekerjaannya sesuai Standar Operasional Prosedur (SOP) untuk sama-sama disiplin dalam bekerja dan mencapai tujuan pada perusahaan.

c. Kehangatan antar Pegawai

Kehangatan antar pegawai merupakan bagaimana interaksi antar Pegawai dalam menjalin komunikasi yang baik di dalam perusahaan.

d. Dukungan

Dukungan diartikan sebagaimana pegawai saling membantu dan memberikan support antar pegawainya.

e. Konflik

Konflik bisa diartikan bagaimana pegawai dalam menyelesaikan permasalahan dalam perbedaan pendapat antara individu atau kelompok.

3. Kepuasan Kerja

Chia et al., (2013) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan komponen yang penting di dalam penelitian mengenai sifat dari suatu organisasi. Chen et al., (2006) mengatakan bahwa kepuasan kerja merupakan aspek pertama yang dicapai seorang pegawai sebelum memiliki komitmen organisasi. Kepuasan kerja merupakan perpaduan antara faktor psikologis dan lingkungan pekerjaan yang mengakibatkan seseorang berkata puas dengan pekerjaannya. Sikap individu mengenai tingkat kepuasan kerja berbeda-beda sesuai dengan sistem nilai yang berlaku pada dirinya. Pelaksanaan tugas organisasi dalam menghadapi tantangan dibutuhkan iklim organisasi yang kondusif untuk menunjang pelaksanaan tugas pegawai. Iklim organisasi merupakan faktor yang penting dalam usaha peningkatan kinerja pegawai pemerintah. Di lain pihak motivasi akan mendorong kepuasan kerja dan kinerja pegawai.

Menurut Robbins (2015) menjelaskan kepuasan kerja adalah sikap umum seseorang terhadap pekerjaannya, selisih antara banyaknya penghasilan yang diterima seorang pegawai dan banyaknya yang mereka yakni apa yang seharusnya mereka terima. Pada prinsipnya setiap perusahaan selalu mengharapkan pegawainya bekerja secara optimal agar dapat meningkatkan keuntungan dan membantu mempercepat pencapaian tujuan organisasi lainnya

Indikator kepuasan kerja menurut Robbins (2015) adalah sebagai berikut:

a. Kondisi Kerja Yang Mendukung

Pegawai peduli lingkungan yang baik untuk kenyamanan pribadi maupun untuk mempermudah mengerjakan tugas yang baik. Studi-studi membuktikan bahwa pegawai lebih menyukai keadaan sekitar yang aman, tidak berbahaya dan tidak merepotkan. Di samping itu, kebanyakan pegawai lebih menyukai bekerja dekat dengan rumah, dalam fasilitas yang bersih dan relatif modern, dan dengan alat-alat yang memadai.

b. Gaji atau Upah Yang Pantas

Para pegawai menginginkan sistem upah dan kebijakan promosi yang mereka persepsikan sebagai adil dengan pengharapan. Bila upah dilihat sebagai adil yang didasarkan pada tuntutan pekerjaan, tingkat keterampilan individu, dan standar pengupahan komunitas, kemungkinan besar dihasilkan kepuasan.

c. Rekan Kerja Yang Mendukung

Bagi kebanyakan pegawai, bekerja juga mengisi kebutuhan interaksi sosial. Oleh karena itu, tidaklah mengejutkan apabila mempunyai rekan sekerja yang ramah dan mendukung mengarah ke kepuasan kerja yang meningkat. Perilaku atasan juga merupakan determinan utama dari kepuasan.

D. METODE PENELITIAN

Jenis penelitian ini merupakan penelitian asosiatif. Menurut Sugiyono(2012) menyatakan bahwa penelitian asosiatif merupakan penelitian yang bertujuan untuk mengetahui pengaruh ataupun hubungan antara dua variabel atau lebih. Dalam penelitian ini dua variabel tersebut adalah Iklim Organisasi (X) dan Semangat Kerja (Y).

Populasi yang digunakan yaitu seluruh Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Bima sebanyak 93 orang pegawai yang terdiri dari 75 orang Pegawai Negeri Sipil dan 18 orang Non PNS. Dengan jumlah sampel penelitian yang digunakan yaitu 75 orang Pegawai Kantor Inspektorat Kabupaten Bima

Sampel menurut Sugiyono (2009) adalah bagian dari jumlah dan karakteristik yang dimiliki oleh populasi tersebut. Bila populasi besar, dan peneliti tidak mungkin mempelajari semua yang ada pada populasi, misalnya karena keterbatasan dana, tenaga dan waktu, maka peneliti dapat menggunakan sampel yang diambil dari populasi itu. Adapun jumlah sampel yang digunakan dalam penelitian yaitu sebanyak 75 pegawai dengan teknik penentuan sampel yaitu Purposive Sampling atau Teknik Penentuan sampel dengan pertimbangan tertentu alasan menggunakan tehnik Purposive sampling ini karena sesuai untuk digunakan untuk penelitian – penelitian yang tidak melukan generalisasi.

E. HASIL DAN PEMBAHASAN

a. Uji Validitas

Tabel 1 Hasil Uji Validitas

Variabel	Item	Nilai Validitas	Standar Validitas	Keterangan
Kompensasi	1	0,752	0,300	Valid
	2	0,811	0,300	Valid
	3	0,793	0,300	Valid
	4	0,670	0,300	Valid
	5	0,615	0,300	Valid
	6	0,779	0,300	Valid
	7	0,754	0,300	Valid
	8	0,824	0,300	Valid

	1	0,677	0,300	Valid
	2	0,680	0,300	Valid
	3	0,564	0,300	Valid
Iklm	4	0,538	0,300	Valid
Organisasi	5	0,401	0,300	Valid
	6	0,634	0,300	Valid
	7	0,552	0,300	Valid
	8	0,549	0,300	Valid
Variabel	Item	Nilai Validitas	Standar Validitas	Keterangan
	1	0,445	0,300	Valid
	2	0,642	0,300	Valid
	3	0,776	0,300	Valid
Kepuasan	4	0,624	0,300	Valid
Kerja	5	0,593	0,300	Valid
	6	0,633	0,300	Valid
	7	0,590	0,300	Valid
	8	0,466	0,300	Valid

Berdasarkan tabel 1 di atas, hasil pengujian validitas variabel Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja dapat dikatakan valid pada *Corrected item-total correlation* > 0,300. Hasil pengujian validitas ini menunjukkan bahwa pernyataan kuesioner dalam penelitian ini valid.

b. Uji Reliabilitas

Tabel 2 Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	Alpa	Standar	Keterangan
X1	0.888	0.600	Reliabel
X2	0.708	0.600	Reliabel
Y	0.745	0.600	Reliabel

Hasil pengujian penelitian menggunakan pengukuran ini dapat dikatakan reliabel pada *Cronbach alpha* > 0,600. Hasil pengujian reliabilitas ini menunjukkan bahwa pernyataan questioner dalam penelitian ini reliabel.

1. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Normalitas

Tabel 3 One-Sample Kolmogorov-Smirnov Test

Unstandardized Residual		
N		75
Normal	Mean	.0000000
Parameters ^{a,b}	Std. Deviation	2.93132096
Most	Extreme Absolute	.079
Differences	Positive	.057
	Negative	-.079
Test Statistic		.687
Asymp. Sig. (2-tailed)		.733 ^c

Sumber: Peneliti (2022)

Berdasarkan hasil dari uji normalitas menggunakan metode Kolmogorov-Smirnov mendapatkan hasil signifikan dari uji normalitas 0,733, dimana hasil tersebut lebih besar dari taraf signifikansi 0,05 sehingga dapat disimpulkan bahwa uji normalitas dalam penelitian ini adalah berdistribusi normal.

b. Uji Multikolinearitas

Tabel 4 Hasil Uji Multikolinearitas

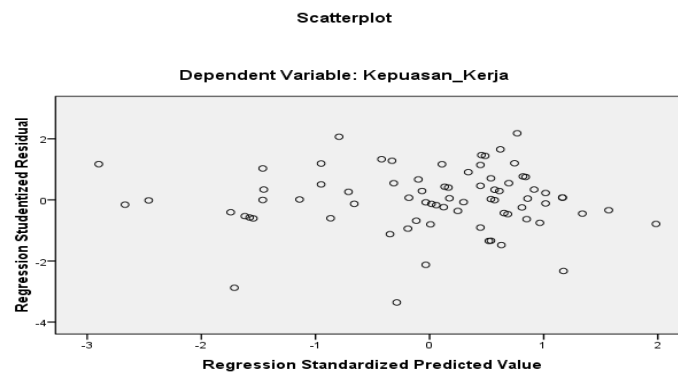
Model	Collinearity Statistics	
	Tolerance	VIF
1 (Constant)		
Kompensasi	.967	1.034
Iklim Organisasi	.967	1.034

Berdasarkan hasil pengujian multikolinearitas di atas dapat diketahui bahwa setiap variabel memiliki nilai *Tolerance* > 0,10 dan nilai VIF < 10,0.

- 1) Menunjukkan bahwa kompensasi (X1) memiliki nilai sebesar 0,967 > 0,10 dan nilai VIF 1,034 < 10,0 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel.
- 2) Menunjukkan bahwa iklim organisasi (X2) memiliki nilai sebesar 0,967 > 0,10 dan nilai VIF 1,034 < 10,0 yang artinya tidak terjadi multikolinearitas terhadap variabel

c. Uji Heteroskedastisitas

Tabel 5 Hasil Uji Heteroskedastisitas



Berdasarkan tabel di atas menunjukkan bahwa hasil dari heteroskedastisitas grafik *Scatterplot* melihat bahwa titik-titik penyebaran merata di atas 0 dan di bawah 0, sehingga dapat disimpulkan bahwa pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

d. Uji Autokorelasi

Tabel 6 Hasil Uji Autokorelasi

Model Summary^b

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate	Durbin-Watson
1	.711 ^a	.505	.491	2.972	2.225

Berdasarkan hasil perhitungan, didapatkan hasil uji autokorelasi yang menunjukkan bahwa nilai statistik Durbin-Watson sebesar 2,225 < 2,320, maka dapat disimpulkan bahwa tidak terjadi autokorelasi.

2. Uji Regresi Linear Berganda

Tabel 7 Hasil Uji Regresi Linier Berganda

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.172	2.895		4.550	.000
Kompensasi	-.123	.071	-.145	1.722	.089
Iklm Organisasi	.709	.083	.723	8.570	.000

$$Y = 13,172 - 0,123 X_1 + 0,709 X_2$$

- Konstantan a = 13,172 artinya jika Kompensasi dan Iklm Organisasi konstan atau sama dengan nol maka Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima akan naik sebesar 13,173.
- Koefisien variable b1 = -0,123 artinya jika Kompensasi turun sebesar satu satuan dimana Iklm Organisasi konstan maka Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima akan naik sebesar 0,123.
- Koefisien variable b2 = 0,709 artinya jika Iklm Organisasi naik sebesar satu satuan dimana Kompensasi konstan maka Kepuasan Kerja pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima turun sebesar 0,709. Sehingga dapat diartikan arah pengaruh variabel kompensasi (X1) terhadap kepuasan kerja (Y) adalah negatif dan iklim organisasi (X2) terhadap kepuasa kerja (Y) adalah positif.

3. Koefisien Korelasi

Tabel 8 Koefisien Korelasi

Model	R	R Square	Adjusted R Square	Std. Error of the Estimate
1	.711 ^a	.505	.491	2.972

Pedoman untuk memberikan interpretasi koefisien korelasi menurut Sugiyono (2016) yaitu dengan Interval Koefisien:

- 0,00-0,199 = Sangat rendah
- 0,20-0,399 = Rendah
- 0,40-0,599 = Sedang
- 0,60-0,799 = Kuat
- 0,80-0,999 = Sangat kuat

Berdasarkan nilai koefisien kolerasi berganda yaitu sebesar 0,711. Artinya tingkat keeratan hubungan antara Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja yaitu sebesar 71,1% yang artinya hubungan antar variabel independent dan dependent memiliki hubungan kuat.

4. Koesifisien Determinasi

Hasil uji data dapat dilihat pada tabel 8, dapat diketahui bahwa koefisien determinasi (R Square) yang diperoleh sebesar 50,5% sedangkan sisanya 49,5% dipengaruhi oleh faktor-faktor lain yang tidak diteliti dalam penelitian.

5. Uji Hipotesis

a. Uji T

Tabel 10 Uji t (Uji Parsial)

Model	Unstandardized Coefficients		Standardized Coefficients	t	Sig.
	B	Std. Error	Beta		
1 (Constant)	13.172	2.895		4.550	.000
Kompensasi	-.123	.071	-.145	-1.722	.089
Iklim Organisasi	.709	.083	.723	8.570	.000

Hasil data di atas di peroleh:

1) Nilai t_{hitung} untuk variable kompensasi (X1) sebesar -1.722, maka di peroleh t_{tabel} sebesar 1.993 dengan tingkat kesalahan 5%. Variabel kompensasi memiliki nilai $t_{hitung} -1.722 < t_{tabel} 1.993$ dan nilai signifikansi sebesar $0,089 > 0,05$ yang artinya bahwa dimana hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima.

2) Variabel iklim organisasi memiliki nilai $t_{hitung} 8,570 > t_{tabel} 1,993$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa dimana hipotesis yang menyatakan variabel iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima.

Berdasarkan hasil output tabel 10 dengan menggunakan pengujian dua arah, dan menggunakan signifikansi sebesar 5%, maka nilai signifikansi hasil output diatas pada variabel kompensasi (X1) menyatakan bahwa lebih dari 0,05 (hipotesis ditolak), sedangkan variabel iklim organisasi (X2) menyatakan bahwa kurang dari 0,05 (hipotesis diterima) terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima.

b. Uji f (Uji Simultan)

Tabel 7 Hasil Uji F

Model		Sum of Squares	df	Mean Square	F	Sig.
1	Regression	648.811	2	324.406	36.734	.000 ^a
	Residual	635.856	72	8.831		
	Total	1284.667	74			

Berdasarkan hasil uji f diperoleh F hitung sebesar 36.734. Untuk menentukan nilai F tabel dengan menggunakan $\alpha = 5\%$ atau 0,05. Jika nilai F hitung > nilai F tabel, maka variabel bebas secara bersama-sama memberikan pengaruh terhadap variabel terikat atau H_1 dapat diterima. Sehingga di peroleh nilai F tabel sebesar 3.12. Hal ini menunjukan bahwa nilai F hitung 36,734 > F tabel 3,12, maka keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima yang sejalan dengan penelitian Yunisha (2016). Secara simultan terdapat pengaruh yang signifikan antara variabel kompensasi terhadap kepuasan kerja dan terdapat pengaruh signifikan antara iklim organisasi terhadap kepuasan kerja.

F. KESIMPULAN PENELITIAN

Berdasarkan hasil penelitian ini, ditemukan adanya kesimpulan sebagai berikut:

1. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan dengan menggunakan SPSS menjelaskan bahwa nilai variabel kompensasi (X1) $t_{hitung} -1.722 < t_{tabel} 1.993$ dan nilai signifikansi sebesar $0,089 > 0,05$ yang berarti bahwa dimana hipotesis yang menyatakan variabel kompensasi (X1) tidak berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima.
2. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dapat dijelaskan bahwa nilai variabel iklim organisasi (X2) $t_{hitung} 8,570 > t_{tabel} 1,993$ dan nilai signifikansi sebesar $0,000 < 0,05$ yang artinya bahwa dimana hipotesis yang menyatakan variabel iklim organisasi (X2) berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai (Y) pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima.
3. Berdasarkan hasil pengolahan data yang dilakukan, dijelaskan bahwa diperoleh nilai F hitung sebesar 36.734. Hal ini menunjukan bahwa nilai F hitung 36,734 > F tabel 3,12, maka keputusan yang dapat diambil adalah H_3 diterima. Sehingga dapat disimpulkan bahwa variabel kompensasi dan iklim organisasi secara simultan berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai pada Kantor Inspektorat Kabupaten Bima.

Saran:

Untuk penelitian ini adalah dengan meningkatkan lagi faktor iklim organisasi agar pegawai merasa nyaman dan lebih semangat bekerja sehingga bisa mendukung tercapainya tujuan dan pengaruh yang signifikan antara kompensasi dan iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai yang perlu tetap dijaga dan ditingkatkan sebagai dasar

agar kepuasan kerja pegawai meningkat sehingga bisa meningkatkan juga kualitas pekerjaannya.

DAFTAR PUSTAKA

- Anwar Sanusi, 2011, Metode Penelitian Bisnis, Salemba Empat, Jakarta
- Chen, Ching-Fu. (2006). *Job Satisfaction, Organizational Commitment and Flight Attendants Turnover Intention: A Note. Journal of Air Transport Management*, pp: 274-276.
- Chia, Ju-Lu, Yi-Yu, S., dan Yi-Lien, C. (2013). *Effects of Emotional Labor and Jobs Satisfaction on Organizational Citizenship Behavior: A Case Study on Business Hotel Chains. International Journal of Organizational Innovation*, 5(4), 165-176.
- Darodjat. T. Achmad. (2015). *Pentingnya Budaya Kerja Tinggi & Kuat*. Bandung: PT Refika Aditama.
- . J., . E., & Rofi'i, M. (2014). Pengaruh Kompensasi Dan Iklim Organisasi Terhadap Turnover Intension Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variable Intervening. *Jurnal Dinamika Manajemen*, 2(2), 141–152. <https://doi.org/10.22437/jdm.v2i2.2138>
- 2113-4426-1-SM. (n.d.).
- Dewi, V. F. (2014). Pengaruh Kompensasi Terhadap Produktivitas Kerja Pegawai Pada Kantor Dinas Perindustrian, Perdagangan, Koperasi Dan Umkm Samarinda. *Ilmu Administrasi Bisnis*, 2(2), 230–244.
- Etty Susanty. (2012). Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja dan komitmen karyawan pada universitas terbuka. *Jurnal Organisasi Dan Manajemen*, 8, 121–134.
- Hasibuan. Malayu. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Jakarta: Penerbit Bumi Aksara.
- Hermawan, E. (2020). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Pengembangan Karir Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Pada Kualitas Pelayanan. *JURNAL DIALOGIKA Manajemen Dan Administrasi*, 1(2), 76–85. <https://doi.org/10.31949/dialogika.v1i2.2171>
- Kurniasari, N., Nimran, U., & Afrianty, T. W. (2021). Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi Pada Karyawan Perusahaan Daerah Air Minum Kabupaten Kediri). *Jurnal Administrasi Bisnis*, 2.
- Malta. (2019). *Jurnal Humaniora. Jurnal Humaniora*, 3(1), 61–71.
- Manajemen, J., Ekonomi, F., & Jakarta, U. N. (2016). *THE INFLUENCE OF COMPENSATION AND*.
- Marwansyah. 2010. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Alfabeta: Bandung
- Oktapiani, R. (2018). Kompensasi Dan Iklim Organisasi Sekolah Terhadap Kepuasan Kerja Guru Sekolah Dasar. *Jurnal Administrasi Pendidikan*, 25(1), 140–149. <https://doi.org/10.17509/jap.v25i1.11580>
- Pasaribu, E. K., & Indrawati, A. D. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi dan Kualitas Kehidupan Kerja terhadap Kinerja Pegawai Dinas Sosial Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(12), 254954.
- Sari, E. (2011). Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja Pengaruh Kompensasi dan Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja. *Bisnis &*

- Birokrasi: Jurnal Ilmu Administrasi Dan Organisasi*, 16(1).
<https://doi.org/10.20476/jbb.v16i1.600>
- Sedarmayanti. 2016. *Manajemen Sumber Daya Manusia Reformasi Birokrasi Dan Manajemen Pegawai Negeri Sipil*. Bandung: PT. Refika Aditama
- Srinjanti Lagonah, R. P. &, & Kaunang, M. (2013). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Budaya Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Kantor Pertanahan Kota Manado. *Journal of Chemical Information and Modeling*, 53, 1689–1699.
- Stephen. Robbins. 2015. *Perilaku Organisasi*. Penerbit Salemba Empat: Jakarta
- Sugiyono (2015). *Metode Penelitian Kombinasi (Mix Methods)*. Bandung: Alfabeta.
- Sugiyono. 2018. *Metode Penelitian Kombinasi (Mixed Methods)*. Bandung: Alfabeta, CV.
- Suparyadi. 2015. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Yogyakarta: Andi
- Suryani, T., & Basyir, M. (2020). Pengaruh kompensasi, kepuasan kerja dan budaya organisasi terhadap kinerja pegawai pada kantor sekretariat daerah kabupaten gayo lues 1*. *Universitas Syiah Kuala*, 1(1), 35–45.
- Widiarti, N., & Dewi, A. (2016). Pengaruh Iklim Organisasi Dan Kepuasan Kerja Terhadap Komitmen Organisasional Pada Dinas Pendapatan Provinsi Bali. *E-Jurnal Manajemen Universitas Udayana*, 5(10), 254575.