

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Tesis

Diajukan Guna Memenuhi Persyaratan
Untuk Memperoleh Gelar Sarjana Strata 2

Program Studi Magister Manajemen



Diajukan Oleh
FITRI PUJI ASTUTI
20111020009

Kepada
PROGRAM PASCASARJANA
UNIVERSITAS MUHAMMADIYAH YOGYAKARTA
2013

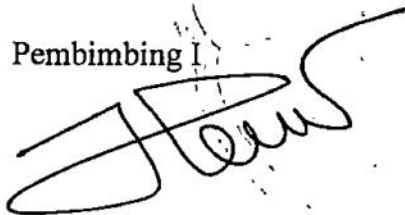
TESIS

**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

Diajukan Oleh:
FITRI PUJI ASTUTI
.2011.1020009

Telah Disetujui Oleh:

Pembimbing I



Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono

Tanggal

Pembimbing II



Dra. Tri Maryati, M.M.

Tanggal

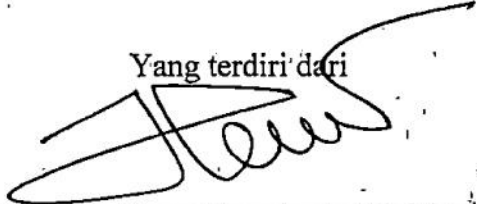
TESIS

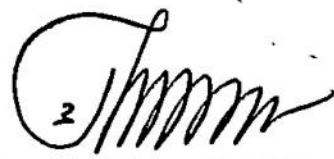
**ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI,
DAN KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP
KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**


Diajukan Oleh:
FITRI PUJI ASTUTI
20111020009

Tesis ini telah dipertahankan dan disahkan di depan
Dewan Penguji Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta
Tanggal 24 April 2013

Yang terdiri dari


Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono
Ketua Tim Penguji


Dra. Tri Marvati, M.M.
Anggota Tim Penguji


Dr. Aris Suparman Wijaya, Akt., M.M.
Anggota Tim Penguji

Mengetahui
Ketua Program Magister Manajemen
Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono



PERNYATAAN

Dengan ini saya menyatakan bahwa tesis ini bukan merupakan hasil plagiat karya orang lain, melainkan hasil karya saya sendiri dan belum pernah diterbitkan oleh pihak manapun. Demikian pernyataan ini saya buat dengan sebenar-benarnya dan apabila dikemudian hari ada yang mengklaim bahwa karya ini adalah milik orang lain dan dibenarkan secara hukum, maka saya bersedia dituntut berdasarkan hukum yang berlaku di Indonesia.

Yogyakarta, April 2013
Yang Membuat Pernyataan



FITRI PUJI ASTUTI
20111020009

MOTTO

Maka sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Sesungguhnya beserta kesulitan itu ada kemudahan. Maka apabila kamu telah selesai (dari sesuatu urusan), kerjakanlah dengan sungguh-sungguh (urusan) yang lain. Dan hanya kepada Tuhanmulah hendaklah engkau berharap.

(QS. Al Insyiraah: 5 – 8)

Fabiyyi Aalaaa irobbikumaa Tukadzdzibaan (Maka nikmat Tuhan kamu yang manakah yang kamu dustakan?)

(QS. Ar Rahman: 13)

Kupersembahkan Kepada:
Suami dan Anakku Tercinta
Ibuku Tercinta
Kakak dan Adikku Tercinta
Almamaterku

Mengenang Ayahanda Tercinta (15 Maret 1945 – 5 Desember 2012)

KATA PENGANTAR

Assalamu'alaikum Wr.Wb.

Penulis mengucapkan puji dan syukur kehadiran Allah SWT yang telah memberikan rahmat dan hidayah-Nya sehingga penulis dapat menyelesaikan tesis ini dengan baik. Tesis dengan judul "ANALISIS PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI, DAN KEADILAN KOMPENSASI TERHADAP KINERJA PEGAWAI BADAN PUSAT STATISTIK PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA" ini adalah salah satu syarat memperoleh gelar sarjana strata 2 (S-2) pada Program Pascasarjana Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Penulis menyadari sepenuhnya bahwa dalam penulisan tesis ini masih terdapat kekurangan, hal ini karena keterbatasan penulis. Keberhasilan penulisan karya ilmiah ini tidak terlepas dari dukungan berbagai pihak. Oleh karena itu penulis menyampaikan ucapan terima kasih sebesar-besarnya kepada:

1. Bapak Prof. Dr. Heru Kurnianto Tjahjono, selaku dosen pembimbing 1 sekaligus Ketua Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta dan Ibu Dra. Tri Maryati, MM. selaku dosen pembimbing 2, yang telah memberikan bimbingan, masukan, dan motivasi selama proses penyelesaian tesis ini.
2. Bapak Ir. Wien Kusdiatmono, MM., selaku Kepala Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.
3. Semua pihak yang tidak dapat penulis sebutkan satu per satu, semoga amal ibadah yang bapak/ibu/saudara berikan mendapatkan balasan kebaikan dari Allah SWT. Aamiin.

Akhirnya harapan penulis semoga tesis ini dapat bermanfaat bagi semua pihak terutama bagi perkembangan ilmu pengetahuan pada Program Magister Manajemen Universitas Muhammadiyah Yogyakarta.

Wassalamu'alaikum Wr.Wb.

Yogyakarta, April 2013

Penulis

DAFTAR ISI

	Hal
Halaman Judul	i
Halaman Persetujuan	ii
Halaman Pengesahan	iii
Pernyataan	iv
Motto	v
Kata Pengantar	vi
Daftar Isi	vii
Daftar Tabel	xi
Intisari	xiii
Abstract	xiv
BAB I PENDAHULUAN	1
1.1. Latar Belakang Masalah	1
1.2. Batasan Masalah	5
1.3. Perumusan Masalah	6
1.4. Tujuan Penelitian	6
1.5. Manfaat Penelitian	7
BAB II LANDASAN TEORI	9
2.1. Hasil-hasil Penelitian Terdahulu	9
2.2. Landasan Teori.....	13
2.2.1. Iklim Organisasi.....	13

Lanjutan	Hal
2.2.2. Motivasi	17
2.2.3. Keadilan Kompensasi	22
2.2.4. Kinerja	26
2.3. Kerangka Pemikiran dan Hipotesis.....	29
2.3.1. Kerangka Pemikiran	29
2.3.2. Hipotesis	31
BAB III METODOLOGI PENELITIAN.....	32
3.1. Obyek dan Subyek Penelitian	32
3.2. Jenis Data	32
3.3. Teknik Pengumpulan Data.....	33
3.4. Variabel-variabel Penelitian dan Definisi Operasional.....	34
3.5. Uji Validitas dan Uji Reliabilitas.....	36
3.6. Metode Analisis	37
3.6.1. Uji Simultan (<i>F-test</i>)	38
3.6.2. Uji Parsial (<i>t-test</i>).....	38
3.6.3. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	39
BAB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN.....	40
4.1. Gambaran Umum Responden	40
4.1.1. Responden Menurut Jenis Kelamin	41
4.1.2. Responden Menurut Umur.....	42
4.1.3. Responden Menurut Pendidikan.....	43

Lanjutan	Hal
4.1.4. Responden Menurut Masa Kerja	44
4.1.5. Responden Menurut Jabatan.....	45
4.1.6. Responden Menurut Status Perkawinan	46
4.2. Hubungan Antara Aspek Demografi Responden dan Kinerja	47
4.2.1. Hubungan antara Jenis Kelamin dan Kinerja	48
4.2.2. Hubungan antara Umur dan Kinerja.....	49
4.2.3. Hubungan antara Pendidikan dan Kinerja	50
4.2.4. Hubungan antara Masa Kerja dan Kinerja.....	51
4.2.5. Hubungan antara Jabatan dan Kinerja	53
4.2.6. Hubungan antara Status Perkawinan dan Kinerja.....	54
4.3. Analisis Deskriptif Variabel Penelitian.....	54
4.3.1. Penjelasan Responden Atas Variabel Iklim Organisasi.....	55
4.3.2. Penjelasan Responden Atas Variabel <i>Need for Achievement</i> .	57
4.3.3. Penjelasan Responden Atas Variabel <i>Need for Affiliation</i>	58
4.3.4. Penjelasan Responden Atas Variabel <i>Need for Power</i>	59
4.3.5. Penjelasan Responden Atas Variabel Keadilan Kompensasi .	60
4.3.6. Penjelasan Responden Atas Variabel Kinerja	61
4.4. Uji Validitas dan Reliabilitas	62
4.4.1. Uji Validitas.....	62
4.4.2. Uji Reliabilitas	67
4.5. Pengujian Hipotesis Penelitian	69
4.5.1. Persamaan Regresi Berganda.....	69
4.5.2. Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>).....	72

Lanjutan	Hal
4.5.3. Uji Simultan (<i>F-test</i>).....	73
4.5.4. Uji Parsial (<i>t-test</i>).....	74
4.6. Pembahasan.....	79
4.6.1. Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Need for Achievement</i> , <i>Need for Affiliation</i> , <i>Need for Power</i> , dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi DIY Secara Parsial.....	79
4.6.2. Pengaruh Iklim Organisasi, <i>Need for Achievement</i> , <i>Need for Affiliation</i> , <i>Need for Power</i> , dan Keadilan Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai BPS Provinsi DIY Secara Bersama-sama	87
BAB V KESIMPULAN, KETERBATASAN, DAN SARAN	89
5.1. Kesimpulan	89
5.2. Keterbatasan.....	90
5.3. Saran	90
DAFTAR PUSTAKA	92
LAMPIRAN	95

DAFTAR TABEL

		Hal
Tabel 3.1	Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Setiap Item Pertanyaan	33
Tabel 3.2	Definisi Operasional Variabel	34
Tabel 4.1	Karakteristik Responden Berdasarkan Jenis Kelamin.....	41
Tabel 4.2	Karakteristik Responden Berdasarkan Umur	42
Tabel 4.3	Karakteristik Responden Berdasarkan Pendidikan yang Diakui	43
Tabel 4.4	Karakteristik Responden Berdasarkan Masa Kerja	44
Tabel 4.5	Karakteristik Responden Berdasarkan Jabatan.....	46
Tabel 4.6	Karakteristik Responden Berdasarkan Status Perkawinan	46
Tabel 4.7	Hubungan antara Jenis Kelamin dan Kinerja	48
Tabel 4.8	Hubungan antara Umur dan Kinerja.....	49
Tabel 4.9	Hubungan antara Pendidikan dan Kinerja	51
Tabel 4.10	Hubungan antara Masa Kerja dan Kinerja.....	52
Tabel 4.11	Hubungan antara Jabatan dan Kinerja	53
Tabel 4.12	Hubungan antara Status Perkawinan dan Kinerja	54
Tabel 4.13	Persentase Jawaban Pada Variabel Iklim Organisasi menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012	55
Tabel 4.14	Persentase Jawaban Pada Variabel <i>Need for Achievement</i> menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012.....	57
Tabel 4.15	Persentase Jawaban Pada Variabel <i>Need for Affiliation</i> menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012.....	58
Tabel 4.16	Persentase Jawaban Pada Variabel <i>Need for Power</i> menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012	59
Tabel 4.17	Persentase Jawaban Pada Variabel Keadilan Kompensasi menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012.....	60
Tabel 4.18	Persentase Jawaban Pada Variabel Kinerja menurut Pegawai BPS Provinsi DIY Tahun 2012.....	61
Tabel 4.19	Hasil Uji Validitas Variabel Iklim Organisasi (X_1).....	63
Tabel 4.20	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Achievement</i> (X_2)	64
Tabel 4.21	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Affiliation</i> (X_3).....	65
Tabel 4.22	Hasil Uji Validitas Variabel <i>Need for Power</i> (X_4)	65

Lanjutan

Tabel 4.23	Hasil Uji Validitas Variabel Keadilan Kompensasi (X_5)	66
Tabel 4.24	Hasil Uji Validitas Variabel Kinerja (Y)	67
Tabel 4.25	Hasil Uji Reliabilitas Variabel	68
Tabel 4.26	Nilai Koefisien Regresi Berganda	69
Tabel 4.27	Nilai Koefisien Determinasi (<i>R-Square</i>)	72
Tabel 4.28	Hasil Uji Simultan (<i>F-test</i>)	73
Tabel 4.29	Hasil Pengujian Secara Parsial	75
Tabel 4.30	Hasil Pengujian Hipotesis	79

INTISARI

Tujuan dalam penelitian ini adalah untuk melihat pengaruh dari iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Obyek penelitian adalah seluruh pegawai pada BPS Provinsi DIY yang berjumlah 81 orang. Pengumpulan data dilakukan dengan membagikan kuesioner yang ditujukan kepada pegawai untuk memperoleh jawaban persepsi responden untuk setiap item pernyataan dari variabel. Dari keseluruhan kuesioner yang disebar, ada 76 kuesioner yang kembali dan siap olah. Metode analisis data menggunakan analisis regresi berganda untuk menguji pengaruh iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi terhadap kinerja.

Pengujian secara parsial menunjukkan bahwa iklim organisasi, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Sementara itu *need for achievement* tidak berpengaruh terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. Pengujian secara simultan menunjukkan iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, dan keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY. *Need for affiliation* mempunyai pengaruh yang dominan terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi DIY.

Kata Kunci: iklim organisasi, *need for achievement*, *need for affiliation*, *need for power*, keadilan kompensasi, dan kinerja

ABSTRACT

The purpose of this research is to look at the effect of organizational climate, the need for achievement, the need for affiliation, the need for power, and equity compensation on the performance of the employees of BPS Special Province of Yogyakarta. The objects of this research are all employees in BPS DIY totaling 81 people. The data collection was conducted by distributing questionnaires addressed to the employees to obtain an answer for each item of respondents' perception of the variable statement. Of the total questionnaires distributed, 76 questionnaires were returned and readily processed. The data analysis method used was multiple regression analysis to examine the effect of organizational climate, the need for achievement, the need for affiliation, the need for power, and equity compensation on performance.

The test conducted partially showed that organizational climate, the need for affiliation, and the need for power, and equity compensation have a significant positive impact on the performance of the employees of BPS DIY. On the other hand, the need for achievement does not affect the performance of the employees of BPS DIY. While the test conducted simultaneously showed that organizational climate, the need for achievement, the need for affiliation, the need for power, and equity compensation have a significant positive impact on the performance of the employees of BPS DIY. The need for affiliation has a dominant influence on the performance of the employees of BPS DIY.

Keywords: organizational climate, need for achievement, need for affiliation, need for power, equity compensation, and performance