

**PENGARUH IKLIM ORGANISASI DAN KEADILAN
KOMPENSASI TERHADAP KINERJA KOORDINATOR STATISTIK
KECAMATAN (KSK) DENGAN KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL
INTERVENING DI BADAN PUSAT STATISTIK
PROVINSI DAERAH ISTIMEWA YOGYAKARTA**

**Yusda Indria Ambarwati¹
Siswoyo Haryono²**

¹Alumni & ²Dosen Tetap Universitas Muhammadiyah Yogyakarta

Penelitian ini bertujuan untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi dan keadilan kompensasi terhadap kinerja pegawai. Disamping itu juga menguji kepuasan kerja sebagai variabel intervening

Penelitian dilakukan di Badan Pusat Statistik Kabupaten/Kota se Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta. Jumlah responden pada penelitian ini sebanyak 75 karyawan. Teknik pengumpulan data dilakukan dengan metode survei dengan cara menyebarkan kuesioner. Sedangkan teknik analisis menggunakan program Partial Least Square (PLS) untuk menguji pengaruh iklim organisasi, keadilan kompensasi melalui kepuasan kerja terhadap kinerja.

Hasil penelitian menunjukkan ada pengaruh signifikan positif iklim organisasi dan keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja. Variabel iklim organisasi dan kepuasan kerja juga berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Variabel keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan positif terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja terbukti sebagai variabel intervening pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja. Variabel kepuasan kerja tidak terbukti sebagai variabel intervening pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja.

Kata Kunci : Iklim Organisasi, Keadilan Kompensasi, Kepuasan Kerja dan Kinerja

PENDAHULUAN

A. Latar Belakang Penelitian

Program Reformasi Birokrasi (RB) menjadi satu cara untuk membenahkan sistem penyelenggaraan negara, agar kinerja Pegawai Negeri Sipil (PNS) meningkat. Badan Pusat Statistik (BPS), sebagai Lembaga Pemerintah Non Kementrian juga telah memasuki era reformasi birokrasi yang pada hakikatnya merupakan upaya untuk melakukan pembaharuan dan perbaikan terhadap sistem penyelenggaraan pemerintahan terutama menyangkut aspek-aspek kelembagaan (organisasi), ketatalaksanaan (business process) dan sumber daya manusia aparatur.

Tuntutan masyarakat terhadap kinerja BPS dalam hal ketersediaan data statistik yang beragam dan berkualitas semakin hari semakin meningkat. Pengguna data senantiasa menginginkan ketersediaan data dengan lebih cepat (faster), lebih murah (cheaper), lebih mudah diperoleh (easier), dan lebih berkualitas (better). Upaya pengembangan yang dilakukan BPS sampai saat ini telah menghasilkan beragam data dan indikator sosial-

ekonomi. Meskipun demikian, data BPS tidak jarang mendapat kritik dari masyarakat, Lembaga Swadaya Masyarakat (LSM), dan partai politik karena dipersepsikan sebagai kurang mencerminkan realitas di lapangan. Pro dan kontra mengenai data BPS mengindikasikan bahwa kualitas data BPS masih perlu ditingkatkan. Dengan memperhatikan visi BPS untuk menjadi pelopor data statistik terpercaya untuk semua, masih terdapat celah (gap) yang besar antara kondisi saat ini dengan kondisi masa mendatang yang diinginkan.

Peningkatan kualitas data dan pelayanan prima merupakan dua hal yang menjadi fokus BPS saat ini, sehingga masing-masing insan BPS, termasuk para KSK, mempunyai peran dan porsi yang tidak sama namun harus tetap dapat bersinergi dalam rangka meningkatkan kualitas data dan memberikan pelayanan prima kepada para pengguna data. Seorang koordinator dan sekaligus petugas di berbagai survei, peran KSK dalam meningkatkan kualitas data yang dihasilkan BPS menjadi sangat penting. Pendataan sesuai Standard Operating Procedure (SOP) dari petugas pencacah, pengawasan terhadap petugas, isian dan konsistensi jawaban dalam kuesioner, kepatuhan terhadap jadwal kegiatan merupakan beberapa hal penting yang harus KSK laksanakan karena akan berpengaruh terhadap kualitas data.

Peran SDM sebagai penyelenggara perstatistikan memegang peranan kunci bagi kesuksesan organisasi BPS, untuk mewujudkan misi sebagai pelopor data statistik terpercaya untuk semua tersebut. Hal ini membuat organisasi BPS melakukan langkah-langkah strategi dalam pengelolaan SDM agar penyelenggaraan statistik berjalan efektif dan efisien, meningkatkan kompetensi dan profesional pegawai, penerapan standar klasifikasi, konsep dan definisi, pengukuran dan kode etik statistik dalam penyelenggaraan statistik.

Beberapa permasalahan yang dihadapi BPS dari aspek internal terkait dengan sumber daya manusia:

1. Pola pikir, budaya kerja, dan perilaku SDM belum seluruhnya profesional, berintegritas, dan amanah sesuai dengan nilai - nilai inti yang akan memberikan suasana iklim kerja yang kondusif.
2. Sistem rekrutmen pegawai masih belum optimal sehingga mengakibatkan kurangnya SDM yang profesional dan kompeten yang sesuai dengan bidang tugasnya yang akan mempengaruhi kinerja terutama kualitas hasil kerja.
3. Sistem perencanaan karir SDM yang meliputi pola karir, rotasi, mutasi dan promosi juga belum sempurna memberikan ketidakpuasan kerja karyawan.

Suatu organisasi akan mencapai tujuan yang diharapkan jika organisasi tersebut mampu menciptakan suasana kerja yang dapat meningkatkan kepuasan dan kenyamanan kerja individu-individu dalam organisasi, menumbuhkan kreativitas dan inisiatif. Suasana kerja yang demikian akan dapat menciptakan lingkungan kerja yang kondusif bagi tercapainya tujuan organisasi. Salah satu aspek lingkungan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi ini dapat mempengaruhi individu secara langsung melalui cara yang tidak terlihat. Iklim yang terbentuk dan terjadi dalam suatu organisasi merupakan salah satu masalah pokok yang dapat menentukan perilaku para pegawainya. Apabila iklim yang ada dalam organisasi tersebut memberikan manfaat positif bagi pegawainya maka diharapkan akan dapat menumbuhkan kepuasan kerja yang baik. Namun sebaliknya jika iklim yang timbul bertentangan dengan tujuan dan kebutuhan pribadi bukan tidak mungkin justru iklim

ini dapat menurunkan kepuasan kerja sehingga akan berdampak terhadap kinerja individu yang selanjutnya pasti akan mempengaruhi kinerja organisasi secara keseluruhan.

Organisasi bisa melakukan kinerjanya dengan efektif dan efisien jika tetap dalam kaidah karakteristiknya, yaitu mempertimbangkan struktur, status hierarki, peran, dan norma yang ada (Gibson, 1998). Kinerja itu sendiri dipengaruhi oleh banyak faktor, antara lain iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja. Iklim organisasi memberikan kekuatan lingkungan yang dapat mempengaruhi organisasi. Iklim organisasi yang baik bisa dilihat dari tingkah laku setiap orang, hubungan atau kerja sama yang baik dari setiap anggotanya, penataan susunan organisasi secara rapi dan prosedur kerja dalam organisasi tersebut.

Aspek lain yang perlu mendapat perhatian dari pihak manajemen SDM dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai adalah kompensasi. Kompensasi merupakan imbalan yang diberikan oleh organisasi atas hasil kerja pegawai yang sangat sensitif. Setiap pegawai bisa membandingkan kompensasi yang diperoleh masing-masing individu baik dalam organisasi yang sama maupun di luar organisasi. Jika pegawai merasa kompensasi yang diberikan tidak sesuai dengan hasil kerjanya atau tidak sama dengan pegawai lain dengan beban kerja yang sama maka akan menimbulkan ketidakpuasan. Oleh karena itu penting bagi organisasi untuk menciptakan keadilan kompensasi sehingga akan memberikan rasa penghargaan yang adil bagi setiap pegawai.

Kepuasan kerja merupakan salah satu faktor yang sangat penting untuk mendapatkan hasil kerja yang optimal. Seseorang dengan tingkat kepuasan kerja yang tinggi mempunyai sikap positif terhadap pekerjaannya, dan seseorang yang tidak puas dengan pekerjaannya akan mempunyai sikap negatif terhadap pekerjaan tersebut. Kepuasan kerja mencerminkan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya. Hal ini terlihat melalui sikap positif karyawan terhadap pekerjaan dan segala sesuatu yang dihadapi di lingkungan pekerjaannya. Oleh karena itu, kepuasan dalam bekerja akan membuat karyawan berupaya semaksimal mungkin dengan segenap kemampuan yang dimilikinya untuk menyelesaikan tugas pekerjaannya, sehingga kinerjanya dengan mudah dapat tercapai.

Berdasarkan latar belakang, hasil observasi permasalahan dan hasil evaluasi laporan kinerja yang telah diuraikan, penulis tertarik untuk melakukan penelitian terhadap kinerja pegawai BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta khususnya KSK yang berkaitan dengan iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja.

B. Perumusan Masalah Penelitian

Berdasarkan latar belakang di atas, maka perumusan masalah dalam penelitian ini adalah:

1. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
2. Apakah terdapat pengaruh keadilan kompensasi terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
3. Apakah terdapat pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?
4. Apakah terdapat pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta?

TINJAUAN PUSTAKA

1. Kinerja

Kinerja merupakan keluaran yang dihasilkan oleh fungsi-fungsi atau indikator-indikator suatu pekerjaan atau suatu profesi dalam waktu tertentu. Kinerja pegawai merupakan hasil sinergi dari sejumlah faktor, yaitu faktor lingkungan internal organisasi, faktor lingkungan eksternal dan faktor internal pegawai. Faktor internal pegawai yaitu aspek perilaku karyawan diantaranya kepuasan kerja, serta faktor internal organisasi yang diantaranya iklim organisasi dan kompensasi. Semua faktor-faktor tersebut mempengaruhi kinerja karyawan yang akhirnya juga akan berpengaruh terhadap kinerja suatu organisasi. (Wirawan, 2015).

Robbins (2006) kinerja merupakan konsep yang bersifat universal yang merupakan efektivitas operasional suatu organisasi, bagian organisasi dan bagian karyawannya, berdasarkan standar dan kriteria yang telah ditetapkan sebelumnya, karena organisasi pada dasarnya dijalankan oleh manusia, maka kinerja sesungguhnya merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan.

2. Iklim Organisasi

Gibson (1998) berpandangan iklim organisasi diartikan sebagai seperangkat sifat-sifat lingkungan kerja yang dirasakan baik secara langsung maupun tidak langsung oleh pegawai dan diduga berpengaruh terhadap perilaku kerjanya.

Stringer (Wirawan, 2007 :121) menyebutkan bahwa iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku. Ia juga mengatakan enam dimensi yang diperlukan, yaitu: (1) Struktur, (2) Standar-standar, (3) Tanggung jawab (4) Pengakuan (5) Dukungan. (6) Komitmen.

Heyart, Beth Ann (2011) menyatakan bahwa iklim organisasi adalah kualitas lingkungan internal organisasi yang bertahan cukup lama dan yang (a) dialami oleh segenap anggota organisasi; (b) mempengaruhi perilaku mereka; dan (c) yang dapat digambarkan sebagai cerminan nilai-nilai dari seperangkat ciri-ciri (atau atribut) khas organisasi tersebut.

Salah satu faktor eksternal yang mempengaruhi kinerja individu adalah iklim organisasi yang akan mempengaruhi perilaku pegawai dalam menghasilkan kinerja. Iklim organisasi yang kondusif akan mampu mendorong pegawai untuk memberikan kinerja yang baik bagi organisasi. Dari beberapa teori iklim organisasi yang diuraikan diatas, definisi dan konsep iklim organisasi merupakan iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku tertentu (Stringer dalam Wirawan, 2007)

3. Keadilan Kompensasi

Salah satu cara manajemen untuk meningkatkan prestasi kerja, memotivasi, dan meningkatkan kinerja para karyawan adalah melalui kompensasi (Mathis dan Jackson, 2000). Menurut Hasibuan (2002), kompensasi adalah semua pendapatan yang berbentuk uang dan barang, langsung maupun tidak langsung, yang diterima pegawai sebagai imbalan atas jasa yang diberikan pada perusahaan. Kompensasi dalam bentuk uang bisa berupa gaji

yang dibayar dengan sejumlah uang kepada pegawai yang bersangkutan, sedangkan kompensasi yang berbentuk barang artinya gaji dibayar dengan menggunakan barang.

Keadilan dalam pemberian kompensasi ada dua macam, yaitu:

a. Keadilan Distributif

Keadilan distributif berusaha untuk menjelaskan bagaimana seseorang bereaksi terhadap jumlah dan bentuk kompensasi yang diterima. Menurut Tjahjono (2008), pada umumnya isu pokok keadilan kompensasi terkait erat dengan alokasi kompensasi dalam persepsi pegawai. Semakin dinilai adil maka berkonsekuensi pada produktivitas dan kinerja mereka.

b. Keadilan Prosedural

Keadilan prosedural berkaitan dengan pengujian reaksi seseorang terhadap prosedur yang digunakan untuk menentukan kompensasi. Keadilan prosedural kompensasi merupakan persepsi karyawan mengenai mekanisme dan evaluasi alokasi kompensasi dalam organisasi. Apakah mekanisme kompensasi tersebut mencerminkan nilai-nilai keadilan (Tjahjono, 2008).

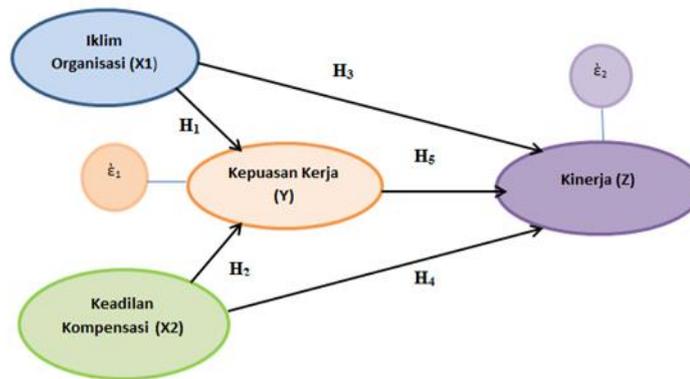
Keadilan kompensasi menjadi salah satu aspek yang patut diperhatikan oleh organisasi. Jumlah keadilan kompensasi yang diterima pekerja (upah) merupakan faktor yang signifikan dan kompleks dalam mencapai kinerja organisasi. Dari beberapa teori keadilan kompensasi yang diuraikan diatas, definisi dan konsep keadilan kompensasi merupakan persepsi kesesuaian antara kompensasi dengan kinerja pegawai.

4. Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja merupakan hal yang bersifat individual. Setiap individu mempunyai tingkat kepuasan yang berbeda-beda, seperti yang didefinisikan oleh Kreitner & Kinicki (2003), bahwa kepuasan kerja sebagai efektivitas atau respons emosional terhadap berbagai aspek pekerjaan.

Luthans (1991) dalam Husaini (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Kepuasan kerja tergantung pada persepsi seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Oleh sebab itu, kepuasan kerja bersifat subjektif tergantung dari orang yang merasakannya. Faktor-faktor yang mendasar yang terkait erat dengan kinerja adalah kepuasan kerja yang berkaitan dengan kesejahteraan. Kepuasan kerja itu dilatarbelakangi oleh faktor-faktor : a) imbalan jasa, b) rasa aman, c) pengaruh antar pribadi, d) kondisi lingkungan kerja, e) kesempatan untuk pengembangan dan peningkatan diri.

5. Kerangka Pemikiran Teoritis



6. Hipotesis Penelitian

Berdasarkan perumusan masalah dan dikaitkan dengan landasan teori yang digunakan, maka peneliti dapat mengemukakan hipotesis sebagai berikut :

- H1 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H2 : Diduga Iklim Organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H3 : Diduga Keadilan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan
- H4 : Diduga Keadilan Kompensasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja
- H5 : Diduga Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja Karyawan

METODE PENELITIAN

1. Obyek dan Subyek Penelitian

Obyek penelitian ini adalah BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta . Sedangkan Subyek dalam penelitian ini adalah Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta.

2. Teknik Pengambilan Sampel

Sampel yang digunakan dalam penelitian ini adalah seluruh populasi, sehingga tidak dilakukan teknik pengambilan sampel.

3. Jenis Data

Data yang akan digunakan dalam penelitian ini adalah data primer, yaitu data yang diperoleh secara langsung dari responden terpilih pada lokasi penelitian, berupa jawaban dari pertanyaan penelitian. Data primer diperoleh dengan memberikan daftar pernyataan (kuesioner) kepada KSK Badan Pusat Statistik Provinsi Daerah Istimewa Yogyakarta

4. Teknik Pengumpulan Data

Penelitian ini menggunakan metode survei dengan kuesioner, yaitu suatu cara pengambilan data dengan memberikan daftar pertanyaan yang berisi aspek-aspek yang hendak diukur dan harus dijawab oleh responden penelitian. Bagian pertama adalah tentang profil sosial dan identifikasi responden, berisi data responden yang berhubungan dengan identitas responden dan keadaan sosial, seperti : usia, jabatan, pendidikan terakhir dan masa kerja. Sedangkan bagian kedua berdasarkan konsep teori yang dikemukakan sebelumnya, menyangkut tentang faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai, yaitu iklim organisasi, keadilan kompensasi dan kepuasan kerja. Setiap pertanyaan kuesioner akan diberi bobot dengan menggunakan skala Likert.

Tabel 1. Tabel Pilihan dan Nilai Jawaban untuk Setiap Item Pertanyaan

Skor	Kategori
1	Sangat Tidak Setuju (STS)
2	Tidak Setuju (TS)
3	Kurang Setuju (KS)
4	Setuju (S)
5	Sangat Setuju (SS)

5. Teknik Analisis Data

Analisis Deskriptif

Alat analisis deskriptif dalam penelitian ini digunakan untuk pemecahan masalah dengan menguraikan hasil jawaban kuesioner dari responden. Analisis statistik deskriptif merupakan suatu teknik analisis yang menggambarkan data-data yang telah terkumpul secara deskriptif sehingga tercipta sebuah kesimpulan yang bersifat umum.

Analisis Inferensial

Analisis data yang digunakan dalam penelitian ini menggunakan pendekatan metode analisis penelitian ini menggunakan *Structural Equation Model* (SEM) yang dioperasikan melalui program *Partial Least Square* (PLS) dengan menggunakan software SmartPLS. PLS adalah model persamaan struktural yang berbasis komponen atau varian (*variance*). Menurut Gozali (2015) menyatakan bahwa, PLS merupakan metode analisis yang *powerfull* karena tidak didasarkan pada banyak asumsi. Misalnya, data harus terdistribusi normal dan sampel tidak harus besar. Selain dapat digunakan untuk mengkonfirmasi teori, PLS juga dapat digunakan untuk menjelaskan ada tidaknya hubungan antar variabel laten. PLS dapat sekaligus menganalisis konstruk yang dibentuk dengan indikator refleksif dan formatif. Hal ini tidak dapat dilakukan oleh SEM yang berbasis kovarian karena akan menjadi unidentified model.

Dengan mempertimbangkan kondisi sampel dan tujuan penelitian, maka penelitian ini menggunakan metode *Partial Least Square* (PLS). PLS merupakan metode alternatif analisis dengan *Structural Equation Modelling* (SEM) yang berbasis *variance*. Alat bantu yang digunakan berupa program SmartPLS Versi 3.2 yang dapat diperoleh secara gratis di www.smartpls.de.

Ada beberapa keunggulan pada metode ini PLS, yaitu :

1. Tidak memerlukan asumsi, data tidak harus berdistribusi normal (indikator dengan skala kategori, ordinal, interval sampai rasio dapat digunakan pada model yang sama)

2. Dapat diestimasi dengan jumlah sampel yang relatif kecil. Ini sesuai kondisi jumlah sampel pada penelitian yang relatif kecil.

Menurut pendekatan Cohen (1992) yang mempertimbangkan *statistical power* dan *effect size* ketika menentukan minimum ukuran sampel. Penentuan jumlah sampel minimal dihitung seperti pada tabel 2.

Tabel 2. Penentuan Jumlah Sampel dalam PLS

Jumlah maksimal arah panah menuju konstruk	Tingkat (<i>level</i>) Signifikansi											
	1%				5%				10%			
	Minimum R2				Minimum R2				Minimum R2			
	0,10	0,25	0,50	0,75	0,10	0,25	0,50	0,75	0,10	0,25	0,50	0,75
2	158	75	47	38	110	52	33	26	88	41	26	21
3	176	84	53	42	124	59	38	30	100	48	30	25
4	191	91	58	46	137	65	42	33	111	53	34	27
5	205	98	62	50	147	70	45	36	120	58	37	30
6	217	103	66	53	157	75	48	39	128	62	40	32
7	228	109	69	56	166	80	51	41	136	66	42	35
8	238	114	73	59	174	84	54	44	143	69	45	37
9	247	119	76	62	181	88	57	46	150	73	47	39
10	256	123	79	64	189	91	59	48	156	76	49	41

Sumber : Cohen (1992) dalam Haryono Siswoyo (2015)

6. Definisi Operasional dan Variabel Penelitian

Berikut ini definisi operasional variabel-variabel yang akan diteliti :

Tabel 3. Definisi Operasional Variabel

Variabel (1)	Definisi Operasional (2)	Dimensi/Indikator (3)
Kinerja (Z)	Kinerja merupakan perilaku manusia dalam memainkan peran yang mereka lakukan dalam suatu organisasi untuk memenuhi standar perilaku yang telah ditetapkan agar membuahkan tindakan dan hasil yang diinginkan. (Robbins 2008)	(Z1) Kualitas
		(Z2) Kuantitas
		(Z3) Ketepatan waktu
		(Z4) Efektivitas
		(Z5) Kemandirian
Iklim Organisasi (X1)	Iklim organisasi merupakan karakteristik organisasi atau dimensi iklim organisasi dapat mempengaruhi motivasi anggota organisasi untuk berperilaku. (Stringer dalam Wirawan, 2007)	(X1.1) Struktur
		(X1.2) Tanggungjawab
		(X1.3) Dukungan
		(X1.4) Komitmen
Keadilan Kompensasi (X2)	Keadilan kompensasi merupakan persepsi kesesuaian antara kompensasi dengan kinerja pegawai (Tjahcono Heru Kurnianto, 2008)	(X2.1) Keadilan Distributif
		(X2.2) Keadilan Prosedural
Kepuasan Kerja (Y)	Kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. Luthan (1991) dalam Husaini (2008)	(Y1) Gaji
		(Y2) Promosi
		(Y3) Rekan Kerja
		(Y4) Pengawasan
		(Y5) Pekerjaan itu sendiri

HASIL PENELITIAN

A. Pengujian Instrumen Penelitian

1. Uji Validitas

Uji validitas ini dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana item-item pertanyaan kuesioner yang disusun dapat mewakili variabel yang sedang diukur.

Pengujian validitas menggunakan loading factor dari perhitungan PLS, yang didapat seluruh item pertanyaan memenuhi nilai yang disarankan, sehingga indikator yang dipakai untuk mengukur variabel dalam penelitian ini adalah valid. Tabel nilai loading factor dari hasil olah smart-PLS bisa dilihat pada tabel 4. Nilai Outer Model dilakukan dengan melihat nilai Convergent Validity, hal ini diukur berdasarkan nilai korelasi dengan variabel yang diukur dengan nilai loading factor $> 0,70$ sangat direkomendasikan namun nilai $> 0,50 - 0,60$ masih bisa ditolerir sepanjang model masih dalam pengembangan (Ghozali, 2006).

Tabel 4. Tabel *Loading Factor*

Kode	IK (X1)	KO (X2)	KP (Y)	KJ (Z)	Ket.
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
IK1	0,729	-	-	-	
IK2	0,776	-	-	-	
IK3	0,723	-	-	-	
IK4	0,474	-	-	-	Drop
IK5	0,726	-	-	-	
IK6	0,675	-	-	-	
IK7	0,796	-	-	-	
IK8	0,721	-	-	-	
KO1	-	0,809	-	-	
KO2	-	0,854	-	-	
KO3	-	0,811	-	-	
KO4	-	0,727	-	-	
KP1	-	-	0,729	-	
KP2	-	-	0,756	-	
KP3	-	-	0,730	-	
KP4	-	-	0,580	-	
KP5	-	-	0,674	-	
KP6	-	-	0,536	-	
KP7	-	-	0,680	-	
KP8	-	-	0,762	-	
KP9	-	-	0,757	-	
KP10	-	-	0,761	-	
KJ1	-	-	-	0,659	
KJ2	-	-	-	0,742	
KJ3	-	-	-	0,760	
KJ4	-	-	-	0,767	
KJ5	-	-	-	0,814	
KJ6	-	-	-	0,716	
KJ7	-	-	-	0,666	
KJ8	-	-	-	0,684	
KJ9	-	-	-	0,890	
KJ10	-	-	-	0,794	

2. Uji Reliabilitas

Uji reliabilitas data (uji keandalan) dilakukan untuk mengukur konsistensi dan stabilitas dari skor (skala pengukuran) sebuah instrumen dalam mengukur konsep tertentu dan membantu nilai goodness dari sebuah instrumen pengukuran. Uji kualitas data dilakukan dengan melihat nilai *composite reliability* yang dihasilkan dengan perhitungan PLS dari variabel yang ada yaitu ; Iklim Organisasi (IK), Keadilan Kompensasi

(KO), Kepuasan Kerja (KP), Kinerja Pegawai (KJ). Untuk menentukan *composite reliability*, apabila nilai *composite reliability* $\rho_c > 0,8$ dapat dikatakan bahwa konstruk memiliki reliabilitas yang tinggi atau reliable dan $\rho_c > 0,6$ dikatakan cukup reliable (Ghozali,2011) dan Average Variance Extracted (AVE) > 0.50 .

Hasil pengujian reliabilitas untuk semua variabel yang diteliti disajikan dalam tabel berikut:

Tabel 5. Uji Reliabilitas

No.	Variabel	Average Variance Extracted (AVE)	Composite Reliability	Cronbach Alpha
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)
1	Iklim Organisasi (X1),	0.542 (reliabel)	0.892 (reliabel)	0.858 (reliabel)
2	Keadilan Kompensasi (X2)	0.642 (reliabel)	0.877 (reliabel)	0.812 (reliabel)
3	Kepuasan Kerja (Y)	0.490 (tidak reliabel)	0.904 (reliabel)	0.881 (reliabel)
4	Kinerja Pegawai (Z)	0.530 (reliabel)	0.900 (reliabel)	0.872 (reliabel)

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)

Dari hasil uji reliabilitas diatas menunjukkan bahwa semua variabel penelitian sudah menunjukkan sebagai pengukur yang fit, kecuali Average Variance Extracted (AVE) dari variabel kepuasan kerja dibawah 0,5 tetapi secara umum semua variabel yang diteliti dari semua item pertanyaan yang akan digunakan memiliki tingkat reliabilitas yang baik.

Outer Model juga bisa dilihat dari nilai *composite reliability* dari nilai *cronbach alpha*, hasil *composite reliability* seperti pada gambar diatas. *composite reliability* untuk masing masing konstruk sangat baik karena bernilai diatas 0,80, disamping itu juga dapat dilihat dari nilai *cronbach alpha* seperti pada Tabel 4., semua nilai *cronbach alpha* bernilai diatas 0,70. Validitas dari masing masing konstruk diuji dengan *Average Variance Extracted* (AVE), konstruk dengan validitas baik karena bernilai lebih dari 0,50 (Ghozali.2015).

B. Mengukur Nilai Inner Model dan Structural Model

Pengujian inner model atau model struktural dilakukan untuk melihat hubungan antara variabel, nilai signifikansi dan *R-square* dari model penelitian. Model *structural* dievaluasi dengan menggunakan *R-square* untuk variabel dependen.

Tabel 6. Tabel *R Square*

Variabel	R Square
(1)	(2)
Kepuasan Kerja (Y)	0,680
Kinerja (Z)	0,713

Sumber : data yang diolah

Tabel di atas menunjukkan nilai R-square variabel kepuasan Kerja sebesar 0.680 artinya variabilitas kepuasan kerja yang dapat dijelaskan oleh iklim organisasi dan keadilan kompensasi sebesar 68 % dan variabel kinerja pegawai sebesar 0.713 artinya variabilitas kinerja pegawai yang dapat dijelaskan oleh konstruk iklim organisasi ,konstruk keadilan kompensasi dan konstruk kepuasan kerja sebesar 71 %. Semakin tinggi nilai R-square, maka semakin besar kemampuan variabel independen tersebut dapat menjelaskan variabel dependen sehingga semakin baik persamaan struktural.

1. Pengujian Hipotesis

Pengujian hipotesis didasarkan pada nilai yang terdapat pada *analisis structural model*, tingkat signifikansi *path coefficient* didapat dari nilai-t dan nilai *standardized path coefficient*. Batas nilai pengujian hipotesis yaitu Nilai-t muatan faktornya (*factor loadings*) lebih besar dari nilai kritis (≥ 1.96).

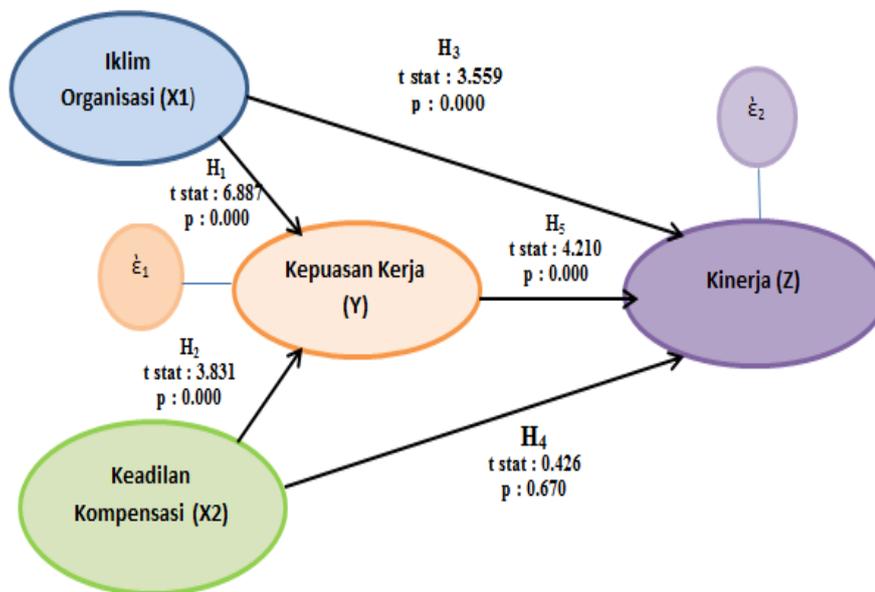
Tabel 7. Tabel *Path Coefficient*

N0.	Path Coefficient	Original Sample	Sample Mean	T Stat	p Values
(1)	(2)	(3)	(4)	(5)	(6)
	<i>Direct Effects</i>				
1	Iklim Organisasi (X1) → Kepuasan Kerja (Y)	0.565	0.570	6.887	0.000
2	Keadilan Kompensasi (X2) → Kepuasan Kerja (Y)	0.333	0.333	3.831	0.000
3	Iklim Organisasi (X1) → Kinerja (Z)	0.398	0.401	3.559	0.000
4	Keadilan Kompensasi (X2) → Kinerja (Z)	0.048	0.042	0.426	0.670
5	Kepuasan Kerja (Y) → Kinerja (Z)	0.462	0.465	4.210	0.000
	<i>Indirect Effects</i>				
6	Iklim Organisasi (X1) → Kinerja (Z)	0.261	0.265	3.174	0.002
7	Keadilan Kompensasi (X2) → Kinerja (Z)	0.154	0.151	2.767	0.006

Tabel 8. Hasil Pengujian Hipotesis

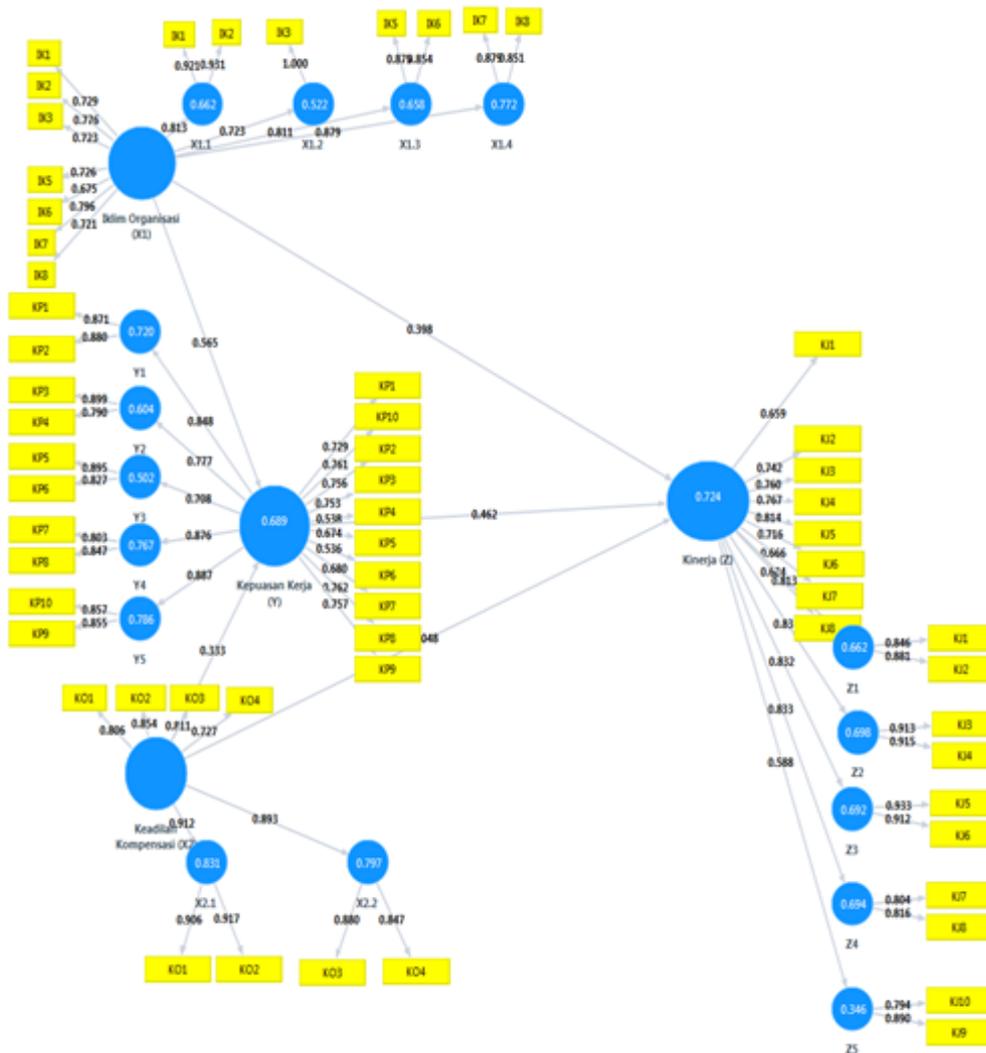
Uraian	Hipotesis	Hasil Uji
(1)	(2)	(3)
H1	Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja KSK di BPS Provinsi DIY.	Diterima
H2	Keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja KSK di BPS Provinsi DIY	Diterima
H3	Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY.	Diterima
H4	Keadilan kompensasi mempunyai berpengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY	Ditolak
H5	Kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY.	Diterima

Sumber: Hasil Penelitian, 2015 (Data Diolah)



2. Full Model Struktural

Hasil Pengolahan data untuk analisis full model SEM ditampilkan pada gambar berikut :



PEMBAHASAN

1. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian terhadap hipotesis pertama yang menyatakan bahwa Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja KSK di BPS Provinsi DIY ternyata terbukti. Artinya Iklim organisasi mempunyai pengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja KSK di BPS Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan suasana atau iklim yang hangat nyaman akrab yang ada dalam organisasi terhadap setiap KSK BPS Provinsi DIY akan mempengaruhi kepuasan kerja KSK secara signifikan.

Kondisi ini sesuai dengan yang diutarakan Pines yang dikutip oleh Barkah (2002), Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Iklim organisasi yang terbuka hangat dan saling mendukung akan mempengaruhi kepuasan kerja pegawai.

2. Pengaruh Keadilan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian terhadap hipotesis kedua yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja KSK di BPS Provinsi DIY ternyata terbukti. Artinya keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai. Pengaruh positif dari keadilan kompensasi tersebut menunjukkan bahwa persepsi

keadilan kompensasi yang dirasakan oleh setiap pegawai semakin tinggi maka pegawai merasakan kepuasannya akan semakin tinggi.

Dalam hal ini sebagian besar KSK BPS Provinsi DIY menilai bahwa kompensasi yang diberikan telah berasas keadilan dimana pegawai merasa kompensasi yang diberikan telah menggambarkan usaha dan sesuai dengan pekerjaan yang dilakukan oleh setiap pegawai. Selain itu sebagian besar pegawai juga merasa kompensasi yang diterima pegawai juga telah sesuai dengan output dan akan memberikan dampak merasa puas.

Temuan ini sesuai dengan hasil penelitian yang dilakukan oleh Sentot Kristanto (2013) dengan judul “Pengaruh Keadilan Organisasional Terhadap Kepuasan Kerja Dan Dampaknya Terhadap Komitmen dan Intensi Keluar di PT. Indonesia Power Ubud Bali”. Secara parsial variabel keadilan distributif berpengaruh tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, namun keadilan prosedural berpengaruh terhadap kepuasan kerja.

3. Pengaruh Iklim Organisasi Terhadap Kinerja

Pengujian terhadap hipotesis ketiga yang menyatakan bahwa iklim organisasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY ternyata terbukti. Artinya iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja pegawai. Pengaruh positif dari iklim organisasi tersebut menunjukkan bahwa apabila kondisi iklim organisasi semakin baik (dalam hal ini iklim organisasi dirasakan semakin kondusif) maka kinerja KSK juga akan semakin tinggi. Hal ini bermakna iklim organisasi yang kondusif akan berpengaruh terhadap kinerja yang dihasilkan oleh KSK di BPS Provinsi DIY dan setiap upaya meningkatkan terciptanya iklim organisasi yang semakin kondusif akan dapat meningkatkan kinerja KSK di BPS Provinsi DIY.

Iklim organisasi yang terbangun di BPS Provinsi DIY berada pada katagori tinggi. Hal ini menunjukkan bahwa kebanggaan menjadi pegawai BPS, pekerjaan terjadwal dengan jelas serta pekerjaan sudah terdefinisi dengan jelas, terstruktur dengan logis serta keharmonisan dalam organisasi juga terjalin dengan baik dan ada kehangatan yang tercipta antara atasan dan bawahan membuat iklim organisasi yang kondusif sehingga akan berpengaruh terhadap kinerja pegawai.

Temuan penelitian ini juga sesuai dengan pendapat Steve Klener dalam Liana (2012), yang menyatakan perlu diciptakannya iklim kerja yang kondusif dalam organisasi. Iklim organisasi yang terbuka memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasan tanpa adanya rasa takut akan tindakan balasan dan perhatian. Ketidakpuasan seperti itu dapat ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim ditentukan oleh seberapa baik anggota diarahkan, dibangun dan dihargai oleh organisasi. yang efektif dalam membantu hubungan kerja, untuk mewujudkan iklim kerja yang kondusif.

4. Pengaruh Keadilan Kompensasi terhadap Kinerja

Pengujian terhadap hipotesis keempat yang menyatakan bahwa keadilan kompensasi mempunyai pengaruh terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY ternyata tidak terbukti. Artinya keadilan kompensasi mempunyai pengaruh positif tidak signifikan terhadap kinerja KSK. Kondisi ini menunjukkan bahwa adil atau tidaknya kompensasi menurut persepsi KSK tidak berdampak pada kinerja.

Dalam hal ini sebagian besar KSK di BPS Provinsi DIY menilai bahwa kompensasi bukan menjadi hal yang utama. Penyelesaian pekerjaan secara tepat waktu dan memenuhi target yang akan selalu diutamakan.

Pada penelitian ini grade kompensasi tunjangan kinerja di level KSK di BPS semua berada di grade 7 tanpa melihat jabatan fungsional dan pendidikan tertinggi yang di tamatkan, hal ini menimbulkan rasa ketidakpuasan tetapi tidak berdampak terhadap menurunnya kinerja.

Temuan penelitian mengenai pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY ini tidak sesuai dengan pendapat Tjahjono (2010) yang menyatakan bahwa secara umum isu pokok keadilan kompensasi terkait erat dengan alokasi kompensasi dalam persepsi pegawai. Semakin dinilai adil maka berkonsekuensi pada produktivitas dan kinerja mereka. Hal ini tidak terjadi pada hasil penelitian ini ketika KSK merasa diberi kompensasi dengan tidak adil, maka kinerja KSK tersebut akan tidak membatasi atau mengurangi produktivitas dalam bekerja karena karakteristik organisasi BPS sudah terstruktur dalam hal target, jadwal pekerjaan.

5. Pengaruh Kepuasan Kerja Terhadap Kinerja

Pengujian terhadap hipotesis kelima yang menyatakan bahwa kepuasan kerja mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY ternyata terbukti. Artinya kepuasan kerja mempunyai pengaruh signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY. Hal ini menunjukkan persepsi terhadap tingkat kepuasan yang tinggi pada setiap KSK BPS Provinsi DIY akan mempengaruhi kinerja KSK secara signifikan.

Kondisi ini sesuai dengan yang diutarakan Luthans (1991) dalam Husaini (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. kepuasan kerja tergantung pada persepsi seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja.

6. Pengaruh Kepuasan Kerja sebagai Variabel Intervening

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa kepuasan kerja tidak terbukti memediasi iklim organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil tersebut dapat dikatakan bahwa pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja ($0,398 > 0,261$). Temuan ini signifikan karena $p = 0,002$ atau $t \text{ hitung} = 3.174$ (Tabel 4.12)

Sementara pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja KSK melalui kepuasan kerja lebih kuat dibandingkan dengan pengaruh keadilan kompensasi terhadap kinerja karyawan ($0,154 > 0,048$), maka dapat disimpulkan bahwa kepuasan kerja terbukti mengintervening pengaruh antara keadilan kompensasi terhadap kinerja KSK BPS Provinsi D.I. Yogyakarta. Temuan ini signifikan karena $p = 0,006$ atau $t \text{ hitung} = 2.767$ (Tabel 4.12). Variabel keadilan kompensasi terhadap kinerja secara utuh dimediasi oleh variabel kepuasan.

Kondisi ini sesuai dengan yang diutarakan Luthans (1991) dalam Husaini (2008) menyatakan bahwa kepuasan kerja adalah keadaan emosi yang senang atau emosi positif yang berasal dari penilaian pekerjaan atau pengalaman kerja seseorang. kepuasan kerja tergantung pada persepsi seseorang dalam melaksanakan tugasnya di tempat kerja. Keadaan emosi pegawai yang merasa puas akan memacu kinerjanya tanpa melihat nilai kompensasi. Keadilan kompensasi hanya dapat berdampak terhadap kinerja melalui peningkatan kepuasan kerja pegawai

KESIMPULAN

Berdasarkan hasil penelitian yang dilakukan dapat diambil kesimpulan bahwa:

1. Iklim organisasi mempunyai pengaruh positif signifikan terhadap kepuasan kerja Koordinator Statistik Kecamatan (KSK) di BPS Provinsi DIY, dimana semakin kondusif iklim organisasi yang dirasakan oleh pegawai maka kenyamanan dan kepuasan yang dirasakan oleh pegawai tersebut juga akan semakin tinggi.
2. Keadilan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja KSK di BPS Provinsi DIY sehingga semakin adil kompensasi yang diberikan akan mempengaruhi kepuasan kerja KSK.

3. Iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY sehingga disimpulkan bahwa iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kinerja pegawai.
4. Keadilan kompensasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY. Kondisi ini menunjukkan bahwa adil atau tidaknya kompensasi menurut persepsi KSK tidak berdampak pada kinerja yang dihasilkan.
5. Kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY. Hal ini berarti semakin tinggi kepuasan dan kenyamanan KSK dalam bekerja maka kinerja pegawai tersebut juga akan semakin baik.

SARAN

Saran yang dapat diberikan yaitu:

1. Untuk lebih meningkatkan kinerja KSK di BPS Provinsi DIY maka pihak pimpinan dan instansi perlu memberikan perhatian lebih terhadap upaya-upaya untuk menciptakan iklim organisasi yang kondusif, menumbuhkan kepuasan kerja pada masing-masing KSK
2. Di antara keempat variabel tersebut diketahui bahwa variabel iklim organisasi yang paling besar pengaruhnya terhadap kinerja secara signifikan terhadap kinerja KSK di BPS Provinsi DIY. Untuk itu perlu dilakukan upaya untuk meningkatkan kondisi yang memberikan kenyamanan, kondisi yang lingkungan yang kondusif, dukungan kepercayaan antar rekan kerja serta pekerjaan dan peran yang terinci dengan jelas akan memberikan perasaan dari masing-masing KSK untuk terus meningkatkan kinerjanya.
3. Untuk penelitian selanjutnya bisa ditambahkan lebih banyak lagi faktor internal dan eksternal yang mempengaruhi kinerja sehingga akan lebih mudah diketahui kekuatan maupun kelemahan dari faktor-faktor yang mempengaruhi kinerja. Dengan mengetahui kekuatan dan kelemahan tersebut bisa disusun strategi untuk lebih menonjolkan faktor yang menjadi kekuatan dan mengatasi faktor yang mampu menjadi ancaman bagi peningkatan kinerja pegawai

DAFTAR PUSTAKA

- Ghozali, Imam, (2015), *Structural Equation Modeling Metode Alternatif Dengan Partial Least Squares (PLS)*, Badan Penerbit Universitas Diponegoro, Semarang
- Gibson, Ivancevich, Donnelly, (1998), *Organisasi: Perilaku, Struktur, Proses*,
Terjemahan : Djarkasih, Jilid I, II. Salemba Empat, Jakarta.
- Hasibuan, H. Malayu S.P, (2002), *Manajemen Sumber Daya Manusia*, Edisi Revisi Kedua, BPFE-UGM, Yogyakarta.
- Haryono Siswoyo, 2015, *Metode SEM untuk Penelitian Manajemen dengan Amos Lisrel PLS*, Penerbit PT IPU, Jakarta
- Heyart, Beth Ann, (2011), *The Role of Organizational Climate and Culture in Service Encounters*, Wayne State University Dissertations.
- Husaini Usman (2008), *Manajemen Teori Praktek dan Riset Pendidikan*. PT Bumi Aksara. Jakarta.
- Kreitner, Robert & Kinicki., Anggelo. (2003) . *Perilaku Organisasi*. Jakarta : Salemba Empat.
- Liana, Yuyuk, (2012), "Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru", *Jurnal Manajemen dan Akuntansi*, Volume 1, No. 2 Agustus 2012.
- Robbins (2006), *Prinsip- Prinsip Perilaku Organisasi*, Edisi 5, Erlangga. Jakarta
- Tjahjono, H.K, 2008 "Studi Literatur Pengaruh Keadilan Distributif dan Keadilan Prosedural pada Konsekuensinya dengan Teknik Meta Analisis", *Jurnal Psikologi* Volume 35, No 1,21-40, Universitas Gadjah Mada Yogyakarta.

- Wirawan, (2007), *Budaya dan Iklim Organisasi, Teori, Aplikasi dan Penelitian* Penerbit Salemba Empat, Jakarta
- Wirawan, (2015), *Evaluasi Kinerja Sumber Daya Manusia, Teori, Aplikasi, dan Penelitian* Penerbit Salemba Empat, Jakarta