

THE EFFECT OF ORGANIZATIONAL CLIMATE AND COMPENSATION ON JOB SATISFACTION OF ADMINISTRATIVE EMPLOYEES UIN AR-RANIRY BANDA ACEH

Yulindawati
Universitas Islam Negeri Ar-Raniry, Banda Aceh
yulindawati@ar-raniry.ac.id

ABSTRACT

The purpose of this study was to determine the compensation of the organizational climate and job satisfaction partially or simultaneously to the administration of employee performance UIN Ar-Raniry Banda Aceh. The population in this study was done by using Proportional Stratified Random Sampling by the number of employees 162 people made in the research sample. The analysis methods used were data instrument tests which are data validity as well .The results showed a positive relationship between organizational climate variables and compensation effect on job satisfaction UIN Ar-Raniry Administration Banda Aceh.

Keywords : *Organizational climate , Compensation, Job Satisfaction,*

A. PENDAHULUAN

Manajemen sumber daya manusia harus memberikan arah dalam memenuhi sasaran-sasaran organisasi dan pada saat yang sama juga memenuhi kebutuhan karyawannya. Karena itu, manajemen harus lebih maju dengan cara-cara yang lebih inovatif dan produktif untuk memimpin, sehingga mendapatkan manfaat *optimum*, yang harus direalisasikan oleh karyawan dalam bentuk prestasi kerja, efisiensi, loyalitas dan kinerja yang lebih tinggi (Dessler, 2000:513).¹

Dalam sebuah organisasi, sumber daya manusia merupakan unsur yang sangat menentukan tercapainya tujuan organisasi yang efektif dan efisien. Perilaku dari setiap anggota organisasi dalam melaksanakan berbagai tugas merupakan pencerminan kinerja pegawai dan keefektifan suatu organisasi. Pada dasarnya, setiap anggota organisasi akan mencurahkan segenap kemampuan dan daya serta pikirannya untuk meningkatkan kepuasan kerja para karyawan atau pegawai. Oleh sebab itu, upaya untuk menjaga dan meningkatkan kepuasan kerja adalah hal yang mutlak dilakukan dalam rangka mewujudkan tujuan organisasi tersebut. Sehingga kepuasan kerja akan berimplikasi tercapainya tujuan organisasi. (Rivai, Veithzal. 2005)²

¹ Dessler, Garry, 2000. Manajemen Sumber Daya Manusia, PT. Prenhallindo, Jakarta.

Menurut Keith Davis dalam Anwar (2001 : 117) mengemukakan bahwa “*Job satisfaction is the favorableness or unfavorableness with employees view their work*” (*kepuasan kerja adalah perasaan menyokong atau tidak menyokong yang dialami pegawai dalam bekerja*).³ Pegawai akan merasa puas dalam bekerja apabila aspek-aspek pekerjaan dan aspek-aspek dirinya menyokong, dan sebaliknya jika aspek-aspek tersebut tidak menyokong, pegawai akan merasa tidak puas.

Selanjutnya, kepuasan kerja pegawai UIN Ar-Raniry Banda Aceh juga di pengaruhi oleh iklim organisasi. Iklim organisasi yang terbuka akan memacu karyawan untuk mengutarakan kepentingan dan ketidakpuasannya sehingga lebih mudah untuk ditangani dengan cara yang positif dan bijaksana. Iklim keterbukaan, bagaimanapun juga hanya tercipta jika semua anggota memiliki tingkat keyakinan yang tinggi dan mempercayai keadilan tindakan. Sebaliknya iklim organisasi yang tertutup, akan menyebabkan semangat kerja pegawai sangat rendah, dorongan untuk memotivasi pegawai berprestasi sangat rendah, sedangkan rutinitas administrasi tinggi, pegawai yang meninggalkan pekerjaan tinggi dan perasaan terpaksa untuk bekerja juga tinggi. (Robbins,2001)

Menurut Simamora (2000:147) menyatakan bahwa kompensasi/compentation meliputi kembalian-kembalian finansial dan jasa-jasa terwujud dan tunjangan-tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.⁴ Dalam pemberian kompensasi haruslah senantiasa memperhatikan aspek keadilan, sebab ketidakadilan dalam pemberian kompensasi akan menciptakan rasa ketidakpuasan terhadap pegawai. Upaya yang dapat ditempuh oleh organisasi untuk menciptakan kondisi organisasi yang sehat adalah dengan menciptakan iklim lingkungan yang sehat dan tentunya memberikan kompensasi yang memuaskan sehingga dapat meningkatkan kinerja karyawan.

Sedangkan faktor kompensasi juga merupakan faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai dalam rangka meningkatkan kinerja pegawai. Menurut Handoko (2008:155)

² Rivai, Veithzal. 2005. Kepemimpinan dan Perilaku Organisasi (Cetakan Pertama). Jakarta: PT Raja Grafindo Persada.

³ Keith, Davis (2001). Manajemen Sumber Daya Manuai, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung.

⁴ Simamora (2004), Pengertian, manfaat penilaian kerja dan manajemen sumber daya manusia, STIE, YKPN, Jakarta

berpendapat bahwa kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima karyawan sebagai balas jasa untuk kerja mereka.⁵ Program kompensasi mencerminkan upaya organisasi untuk mempertahankan sumber daya manusia yang dimiliki. Pemberian kompensasi yang makin baik akan mendorong karyawan untuk bekerja dengan makin baik dan produktif. Menurut Peraturan Pemerintah No. 15 Tahun 2012 tentang gaji (kompensasi) bagi Pegawai Negeri Sipil yang merupakan gaji pokok tidak termasuk tunjangan atau pendapatan lain sesuai dengan ketentuan peraturan pemerintah untuk golongan I/a dengan masa kerja 1 tahun mendapatkan gaji setiap bulannya sebesar Rp. 1.260.000, sedangkan gaji tertinggi berdasarkan peraturan pemerintah tersebut untuk golongan IV/e untuk masa kerja 1 tahun mendapatkan gaji sebesar Rp. 2.875.200,

Pada saat ini, UIN Ar-Raniry Banda Aceh memiliki pegawai negeri sipil sebanyak 271 orang. Berikut ini menggambarkan jumlah pegawai negeri yang bekerja sebagai pegawai administrasi di UIN Ar-Raniry Banda Aceh pada tahun 2014.

Tabel 1.1
Jumlah Pegawai Administrasi

UIN Ar-Raniry Banda Aceh, 2014

No	Unit Kerja	Jumlah Pegawai	Persentase
1	Biro administarsi umum dan Akademik kemahasiswaan (AUAK)	125	46,12
2	Fakultas Syari'ah	22	8,12
3	Fakultas Tarbiyah	58	21,40
4	Fakultas Ushluddin	24	8,86
5	Fakultas Dakwah	18	6,64
6	Fakultas Adab	24	8,86
Jumlah		271	100

Sumber : Biro Kepegawaian UIN Ar-Raniry Banda Aceh (2014).

Pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh merupakan suatu kumpulan orang-orang yang memiliki visi dan misi yang sama untuk mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Dimana visinya adalah terwujudnya UIN Ar-Raniry sebagai pusat pengembangan ilmu-ilmu keislaman Multidipliner yang unggul dan kompetitif. Sedangkan

⁵ Handoko (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : P.T Bumi Aksara

misinya adalah : (1) menyelenggarakan Pendidikan Ilmu-ilmu Keislaman yang memiliki keunggulan dan daya saing internasional, (2) Mengembangkan riset ilmu-ilmu keislaman yang relevan dengan kebutuhan masyarakat, dan (3) mengembangkan pola pemberdayaan masyarakat muslim (Renstra UIN Ar-Raniry, 2011).⁶

B. PEMBAHASAN

1. *Kepuasan Kerja*

Menurut Handoko (2008:193) mendefinisikan kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan perasaan seseorang terhadap pekerjaannya.⁷ Hal ini tampak dalam sikap positif pekerjaan terhadap dan lingkungannya. Setidaknya, karyawan yang tidak puas akan bersikap negatif terhadap pekerjaannya dan bentuknya berbeda-beda dengan yang lainnya. Adanya ketidakpuasan kerja pegawai seharusnya dapat diamati oleh organisasi.

Kepuasan kerja juga diartikan sebagai keadaan emosional pegawai dimana terjadi ataupun tidak terjadi titik temu antara nilai balas jasa karyawan dan dari organisasi dengan tingkat nilai balas jasa yang diinginkan oleh pegawai yang bersangkutan.

Menurut Robbin (2001:148),” kepuasan kerja (*job satisfaction*) adalah suatu sikap umum seorang individu terhadap pekerjaannya”. Berdasarkan pengertian tersebut dapat diambil kesimpulan bahwa kepuasan kerja pada dasarnya adalah suatu sikap pribadi dari seseorang individu yang sifatnya individual dalam penilainnya, apakah merasa puas atau tidak puas atas pekerjaan yang dilakukannya.⁸

Faktor-Faktor Yang Mempengaruhi Kepuasan Kerja

Faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja karyawan sangat banyak. Faktor-faktor itu sendiri dalam peranannya memberikan kepuasan kerja kepada karyawan tergantung kepada pribadi masing-masing karyawan. Ada karyawan yang merasa puas dan

⁶ Rencana Strategi UIN Ar-Raniry Tahun 2011-2015

⁷ Handoko (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : P.T Bumi Aksara

⁸ Robbins Stephen, (2007). Perilaku Organisasi. Edisi Indonesia, Jakarta : Penerbit PT Prenhallindo.

menimbulkan sikap positif terhadap pekerjaan yang berkaitan dengan sedikitnya keluhan, hubungan karyawan dan perusahaan yang lebih harmonis, mengurangi tingkat kejenuhan dalam bekerja, disamping itu pengalaman individu ditempat kerjanya akan mewarnai sikapnya di luar lingkungan pekerjaan dan kebahagiaannya lingkungan pekerjaan secara umum.

Sedangkan menurut Hasibuan (2005:202) menyatakan bahwa “kepuasan kerja mempengaruhi sikap emosional yang menyenangkan dan mencintai pekerjaannya. Sikap ini dicerminkan oleh moral kerja, kedisiplinan dan prestasi kerja. Kepuasan kerja dinikmati dalam pekerjaan, luar pekerjaan dan kombinasi dalam dan luar pekerjaan.”⁹

Faktor-faktor yang mempengaruhi kepuasan kerja menurut Hasibuan (2005:203) sebagai berikut:¹⁰

- a. Penempatan yang tepat sesuai keahlian
- b. Berat ringannya pekerjaan
- c. Suasana dan lingkungan pekerjaan
- d. Peralatan yang menunjang pelaksanaan pekerjaan
- e. Sikap pimpinan dalam kepemimpinannya
- f. Sifat pekerjaan monoton atau tidak
- g. Balas jasa yang adil dan layak

Indikator Kepuasan Kerja

Adapun indikator kepuasan kerja menurut (Handoko, 2008)¹¹ meliputi antara lain:

1. Kebahagiaan
2. Hubungan sesama rekan kerja
3. Hubungan dengan pimpinan
4. Dapat mengatasi kejenuhan
5. Adanya sikap menghargai sesama
6. Rasa nyaman

⁹ Hasibuan (2001), Organisasi dan Motivasi. Jakarta : Bumi Aksara.

¹⁰ Hasibuan (2001), Organisasi dan Motivasi. Jakarta: Bumi Aksara.

¹¹ Handoko (2008). Manajemen Sumber Daya Manusia, Jakarta : P.T Bumi Aksara

2. Kompensasi

Menurut Mangkunegara, (2005 : 83) memberikan definisi kompensasi sebagai berikut: Proses pemberian gaji atau upah sering disebut dengan kompensasi meliputi besaran dan keseimbangan dari besaran kompensasi.¹² Sebuah kompensasi adalah segala sesuatu yang diterima sebagai sebuah pemberian imbalan. Didalam dunia kerja, balas jasa finansial adalah sumber kompensasi yang sumbernya menghasilkan balas jasa kepada pekerja atas kinerja mereka. Sebuah ukuran remunerasi upah dan gaji juga digunakan untuk menjelaskan penyusunan remunerasi antara majikan dan pekerja. Sebuah remunerasi adalah sebuah penghargaan, pembayaran gaji, atau juga balas jasa dalam ukuran non finansial. Remunerasi biasanya dibentuk dari konsep pembayaran komprehensif daripada ide dari upah dan gaji yang secara normal meliputi sebuah pembayaran finansial dan juga dimensi non finansial.

Menurut Panggabean (2002), mengemukakan kompensasi dapat didefinisikan sebagai setiap bentuk penghargaan yang diberikan kepada karyawan sebagai balas jasa atas kontribusi yang mereka berikan kepada organisasi.¹³

Tujuan Kompensasi

Menurut Singodimedjo (2000), juga mempunyai tujuan, antara lain :

1. Menjamin sumber nafkah karyawan beserta keluarganya
2. Meningkatkan prestasi kerja
3. Meningkatkan harga diri karyawan
4. Mempererat hubungan kerja antar karyawan
5. Mencegah karyawan meninggalkan perusahaan
6. Meningkatkan disiplin kerja
7. Efisiensi tenaga karyawan yang potensial
8. Perusahaan dapat bersaing dengan tenaga kerja dipasar

¹² Mangkunegara (2005), Manajemen Sumber Daya Manusia dan Perusahaan, PT. Remaja Rosdakarya.

¹³ Panggabean. 2002. Manajemen Sumber Daya Manusia. Jakarta : Ghalia Indonesia

9. Mempermudah perusahaan mencapai tujuan
10. Melaksanakan peraturan perundang-undangan yang berlaku

Indikator Kompensasi

Adapun yang menjadi indikator kompensasi menurut (Simamora 2004), meliputi antara lain, gaji yang diterima oleh anggota organisasi, insentif yang diberikan terhadap pencapaian kinerja, tunjangan berdasarkan pangkat atau golongan dalam lingkungan organisasi, fasilitas pendukung seperti kendaraan dinas maupun fasilitas dalam lingkungan kantor serta adanya tunjangan prestasi kerja (TPK) yang sifatnya tidak permanen dan cenderung berubah-ubah.¹⁴

Iklim Organisasi

Mathis dan Jacson (2005 : 594) menjelaskan bahwa iklim organisasi merupakan perasaan karyawan terhadap perusahaan serta aspek-aspek yang ada di dalamnya. Penelitian mengenai iklim organisasi dapat digunakan untuk mengidentifikasi perubahan-perubahan yang di butuhkan dari kemajuan perusahaan¹⁵. Menurut Davis dan Newstrom (2006 : 22), iklim organisasi adalah lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka. Para karyawan mengharapkan imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi.¹⁶

Sebagai keseluruhan faktor-faktor fisik dan sosial yang terdapat dalam sebuah organisasi. Menurut model Pines (1982), iklim kerja sebuah organisasi dapat diukur melalui empat dimensi sebagai berikut :

- a. Dimensi Psikologikal, yaitu meliputi variabel seperti beban kerja, kurang otonomi, kurang pemenuhan sendiri (*self-fulfilment clershif*), dan kurang inovasi.

¹⁴ Simamora (2004), Pengertian, manfaat penilaian kerja dan manajemen sumber daya manusia, STIE, YKPN, Jakarta

¹⁵ Mathis dan jacson (2002), *Organizational Behavior and Management*. Business Publishing Inc, Texas.

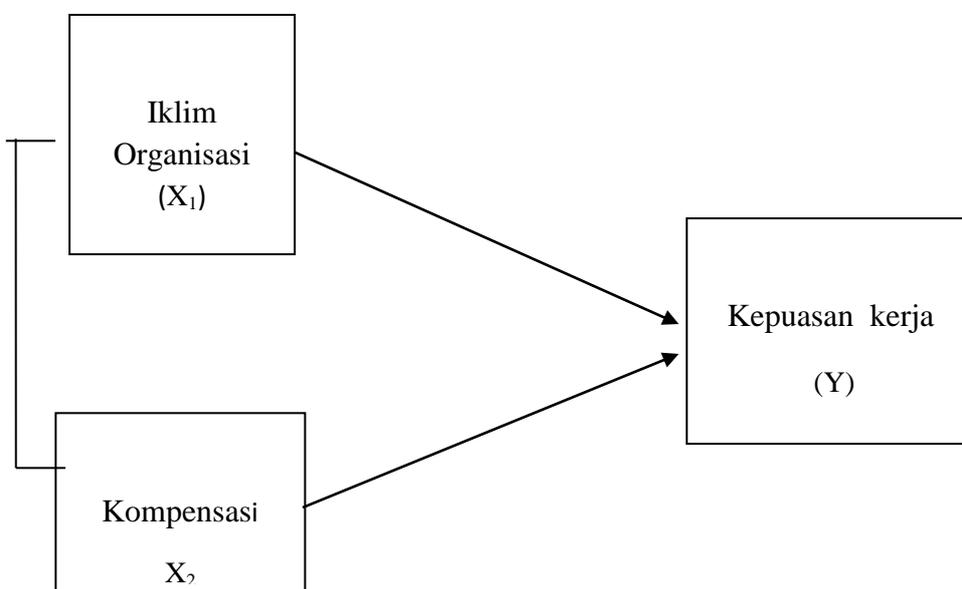
¹⁶ Davis dan Newstrom (2006), *Perilaku dalam organisasi*, Edisi Ke Tujuh , Jilid Kedua. Erlangga, Jakarta.

- b. Dimensi Struktural, yaitu meliputi variabel seperti fisik, bunyi dan tingkatkeserasian antara keperluan kerja dan struktur fisik.
- c. Dimensi Sosial, yaitu meliputi aspek interaksi dengan klien (dari segi kuantitas dan ciri-ciri permasalahannya), rekan sejawat (tingkat dukungan dan kerja sama), dan penyelia-penyelia (dukungan dan imbalan).
- d. Dimensi Birokratik, yaitu meliputi Undang-undang dan peraturan- peraturan konflik peranan dan kekaburan peranan.

Indikator Iklim Organisasi

Adapun yang menjadi indikator iklim organisasi menurut (Wirawan 2008) adalah:¹⁷

- 1. Suasana Kerja
- 2. Sikap
- 3. Nilai
- 4. Perilaku
- 5. Kerangka Kerja
- 6. Kerangka Pemikiran



¹⁷ Wirawan, 2008 Budaya dan iklim organisasi : Teori Aplikasi dan Penelitian, Jakarta : Salemba

Hipotesis

Hipotesis merupakan suatu anggapan sementara yang akan dibuktikan kebenarannya dalam suatu penelitian. Berdasarkan fenomena dan dari landasan teori yang telah dikemukakan sebelumnya, dapat dinyatakan hipotesis yaitu :

Ha1 : Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial.

Ha2 : kompensasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh baik secara simultan maupun parsial.

METODE PENELITIAN

Populasi yang dimaksud dalam penelitian ini adalah semua pegawai administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh yaitu berjumlah 271 orang. Penarikan sampel dalam penelitian ini dilakukan dengan teknik *Stratified Proportional Random Sampling* dan perhitungan sampel minimal dilakukan menggunakan rumus Slovin (Umar, 2002 :74) ¹⁸

$$n = \frac{N}{1+N(e)^2}$$

$$n = \frac{271}{1+271(0,05)^2}$$

$$n = \frac{271}{1+0,6775}$$

$$n = \frac{271}{1,6775}$$

= 161,54 orang. Maka dibulatkan menjadi 162 orang.

Adapun pengelompokan sampel berdasarkan unit kerja seperti dijelaskan pada tabel 3.1 berikut ini:

¹⁸ Umar, Husein. 2002. Metodologi Penelitian Aplikasi dalam pemasaran. edisi II, Jakarta: PT. Gramedia Pustaka Utama.

Tabel 3.1
Populasi dan Sampel Penelitian

No	Unit kerja	Jumlah pegawai	Jumlah sampel
1	Biro AUAK	125	74
2	Fakultas Syariah	22	13
3	Fakultas Tarbiyah	58	34
4	Fakultas Usuluddin	24	14
5	Fakultas Dakwah	18	11
6	Fakultas Adab	24	14
	Jumlah	271	162

Sumber : Biro Kepegawaian UIN Ar- Raniry Banda Aceh (2014)

Teknik Pengumpulan Data

Di dalam pengumpulan data untuk penulisan karya akhir ini penulis menggunakan metode pengumpulan data, yaitu:

1. Data primer, yaitu data yang dikumpulkan langsung oleh penulis melalui kuisisioner yang terdiri dari item-item pertanyaan yang dibagikan kepada pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.
2. Data Sukender, yaitu data yang diperoleh dari dokumentasi Administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Skala Pengukuran Variabel

Penelitian ini menggunakan suatu model kuesioner yang digunakan dengan menggunakan kuesioner multikotomis (banyak pilihan) dimana subjek memiliki lima alternatif tanggapan dengan menggunakan skala Likert.

Skala ini berhubungan dengan pertanyaan sikap seseorang terhadap sesuatu. Dalam kuesioner penelitian ini pertanyaan sangat tidak setuju (STS) sampai dengan pertanyaan sangat setuju (SS), sebagaimana dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 3.2
Skala Pengukuran

No	Alternatif Jawaban	Nilai
1	Sangat Tidak Setuju	1

2	Tidak Setuju	2
3	Kurang Setuju	3
4	Setuju	4
5	Sangat Setuju	5

Sumber : Sugiyono,2007

Operasional Variabel

Adapun yang menjadi operasional variabel dalam penelitian ini, terdiri atas variabel *independen* yaitu iklim organisasi (X_1), Kompensasi (X_2), kemudian variabel *intervening* yaitu kepuasan kerja (Y) pegawai UIN AR-Raniry Banda Aceh. Adapun penjelasan rincian mengenai operasional variabel dapat dilihat pada matrik berikut:

No	Variabel	Definisi variabel	Indikator	Skala Pengukuran	Skala	Item Pertanyaan
<i>Variabel Independent</i>						
1	Iklim organisasi (X_1)	Iklim organisasi merupakan suatu konsep yang menggambarkan tentang kualitas lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi perilaku anggota organisasi dalam melaksanakan pekerjaannya (Wirawan 2008:122)	<ul style="list-style-type: none"> • Suasana kerja • Sikap • Nilai • perilaku (Wirawan 2008:122) 	1-4	Interval	A1-A4
2	Kompensasi (X_2)	Kompensasi (<i>compensation</i>) merupakan imbalan finansial dan jasa nirwujud serta tunjangan yang diterima oleh para karyawan sebagai bagian dari hubungan kepegawaian.	<ul style="list-style-type: none"> • Upah/gaji • Insentif • Tunjangan • Fasilitas (Simamora 2004:442) 	1-4	Interval	B1-B4

		Kompensasi merupakan apa yang diterima oleh para karyawan sebagai ganti kontribusi mereka kepada organisasi Simamora (2004:442)				
Variabel <i>Intervening</i>						
3	Kepuasan Kerja (Y)	Keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan dengan mana pegawai memandang pekerjaan mereka (Handoko, 2003)	<ul style="list-style-type: none"> • Kebahagiaan • Hubungan sesama rekan kerja • Hubungan dengan pimpinan • Mengatasi kejenuhan • Sikap menghargai • Rasa nyaman (Handoko, 2003) 	1-6	interval	C1-C6

Pengujian Validitas

Pengujian validitas data dalam penelitian ini dilakukan secara statistik, yaitu dengan menggunakan uji *Pearson product-moment coefficient of correlation* dengan bantuan software SPSS, seluruh pernyataan dinyatakan valid karena memiliki tingkat signifikan di bawah 5% seperti ditunjukkan dalam Tabel 4.2. Sedangkan jika dilakukan secara manual maka nilai korelasi yang diperoleh masing-masing pernyataan harus dibandingkan dengan nilai kritis korelasi *product moment* dimana hasilnya menunjukkan bahwa semua pernyataan mempunyai nilai korelasi di atas nilai kritis 5% yaitu di atas 0,154 (Lihat Tabel Nilai Kritis Korelasi R *Product-Moment* untuk n = 162 pada lampiran II), sehingga pernyataan-pernyataan tersebut adalah signifikan dan memiliki validitas konstruk, atau dalam bahasa statistik terdapat konsistensi internal (*internal consistence*) yang berarti bahwa pernyataan-pernyataan tersebut mengukur aspek yang sama. Ini berarti bahwa yang diperoleh adalah valid dan dapat dipergunakan untuk penelitian.

Tabel 4.1

Hasil Uji Validitas

No. Pernyataan	Variabel	Koefisien Korelasi	Nilai kritis 5% (n=162)	Ket
1	A1	0,712	0,154	Valid
2	A2	0,852		
3	A3	0,840		
4	A4	0,762		
5	B1	0,697	0,154	Valid
6	B2	0,835		
7	B3	0,777		
8	B4	0,738		
9	C1	0,722	0,154	Valid
10	C2	0,712		
11	C3	0,760		
14	C4	0,711		
15	C5	0,661		
16	C6	0,700		

Berdasarkan tabel di atas dapat di jelaskan bahwa semua variabel yang digunakan dalam penelitian ini semuanya dinyatakan valid, karena mempunyai koefisien korelasi di atas dari nilai kritis korelasi *product moment*, yaitu sebesar 0,154 sehingga semua pertanyaan yang terkandung kuesioner penelitian ini dinyatakan valid sehingga indikator ini dapat digunakan untuk mengukur variabel yang diteliti dalam penelitian ini.

Pengujian Reliabilitas

Untuk menilai kehandalan indikator dalam mengukur variabel, penelitian ini, menggunakan uji Reliabilitas berdasarkan *Cronbach Alpha* yang lazim digunakan untuk pengujian kuesioner dalam penelitian ilmu sosial. Analisis ini digunakan untuk menafsirkan korelasi antara skala yang dibuat dengan skala variabel yang ada.

Pengujian reliabilitas dimaksudkan untuk mengetahui sejauh mana hasil pengukuran tetap konsisten secara statistik, yaitu dengan menghitung besarnya *Cronbach Alpha* dengan bantuan program SPSS. Hasilnya seperti yang terlihat pada tabel 4.3 yang menunjukkan bahwa instrumen dalam penelitian ini reliabel (handal) karena nilai alphanya lebih besar dari 0,60 (Nunally, 1994).

Tabel 4.3

Reliabilitas Variabel Penelitian (Alpha)

No	Variabel	Rata-rata	Item variabel	Nilai Alpha	Kehandalan
1.	Iklm Organisasi (X ₁)	4,059	4	0,803	Handal
2.	Kompensasi (X ₂)	4,031	4	0,760	Handal
3.	Kepuasan Kerja (Y)	3,870	6	0,801	Handal

Sumber: Data Primer, 2014(diolah)

Berdasarkan analisis reliabilitas dapat diketahui bahwa alpha untuk masing-masing variabel persepsi responden terhadap variabel iklim organisasi (X₁) diperoleh nilai alpha sebesar 80,3 persen, variabel kompensasi (X₂) diperoleh nilai alpha sebesar 76,0 persen, variabel kepuasan kerja (Y) diperoleh nilai alpha sebesar 80,1 persen, Dengan demikian pengukuran reliabilitas terhadap variabel penelitian menunjukkan bahwa pengukuran kehandalan memenuhi kredibilitas *Cronbach Alpha* dimana nilai alphanya lebih besar dari 0,60.

Pada pembahasan ini akan dibahas persepsi responden terhadap variabel yang dijadikan indikator dalam mendukung tercapainya kinerja pegawai UIN Ar-Raniry Banda Aceh.

Persepsi Terhadap Iklim Organisasi

Iklim organisasi merupakan lingkungan manusia dimana para karyawan melakukan pekerjaan mereka, dan para karyawan mengharapkan imbalan dan kepuasan atas dasar persepsi mereka terhadap iklim organisasi. Adapun untuk lebih jelasnya dapat dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.4

Iklim Organisasi

No	Indikator	Sgt tdk setuju		Tdk Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1.	Suasana kerja	1	0,6	2	1,2	25	15,4	97	59,9	37	22,8	4,03
2.	Sikap	1	0,6	8	4,9	17	10,5	73	45,1	63	38,9	4,17
3.	Nilai	2	1,2	6	3,7	22	13,6	93	57,4	39	24,1	3,99
4.	Perilaku	2	1,2	7	4,3	17	10,5	92	56,8	44	27,2	4,04
Rerata												4,05

Sumber: Data Primer, 2013 (diolah)

Keterangan:

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan Tabel 4.4 di atas dapat dijelaskan bahwa variabel iklim organisasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,05. Ini dapat menunjukkan bahwa pegawai telah mampu mendukung upaya untuk pencapaian tujuan organisasi, mendapat keadilan dari atasan pada hasil kerja, pimpinan dan karyawan memiliki sikap yang bijaksana dan suasana kerja terasa aman dan tertib. Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pegawai mendukung upaya untuk pencapaian tujuan organisasi diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,04 dan indikator pegawai merasa mendapatkan keadilan dari atasan pada hasil kerja dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,99 pada satuan skala likert.

Persepsi Terhadap Kompensasi

Kompensasi merupakan imbalan atau jasa yang diterima oleh pegawai untuk dapat mencukupi kebutuhan hidup dirinya dan keluarganya. Adapun item pertanyaan dan jawaban responden mengenai kompensasi ini dijelaskan pada tabel berikut ini:

Tabel 4.5

Kompensasi

No	Indikator	Sgt tdk setuju		Tdk Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Upah/gaji	0	0,0	5	3,1	27	16,7	87	53,7	43	26,5	4,04
2.	Insentif	0	0,0	9	5,6	19	11,7	88	54,3	46	28,4	4,06
3.	Tunjangan	1	0,6	7	4,3	18	11,1	86	53,1	50	30,9	4,09
4.	Fasilitas kerja	0	0,0	8	4,9	26	16,0	96	59,3	32	19,8	3,93
Rerata												4,03

Sumber: Data Primer, 2014 (diolah)

Keterangan:

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kompensasi diperoleh nilai rata-rata sebesar 4,03. Hal ini dapat dilihat dari gaji yang diterima oleh pegawai

selama ini telah sesuai dengan beban pekerjaan, pegawai diberikan insentif setiap bulan sesuai dengan beban pekerjaan, pegawai mendapatkan tunjangan dari hasil pekerjaan dan melaksanakan program rekreasi bagi pegawai dan keluarga. Berdasarkan hasil penelitian tersebut mengindikasikan bahwa responden mempunyai persepsi yang positif terhadap variabel kompensasi dalam kaitannya dengan kinerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator pegawai mendapatkan tunjangan dari hasil pekerjaan diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,09 dan indikator lembaga tempat pegawai bekerja telah melaksanakan program rekreasi bagi pegawai dan keluarga dengan nilai rata-rata terendah yaitu sebesar 3,93 pada satuan skala likert.

Persepsi Terhadap Kepuasan Kerja

Kepuasan kerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry adalah kemampuan kinerja seseorang dalam mencapai tujuan yang telah ditetapkan. Artinya kinerja berkenaan dengan usaha dan kegiatan manusia untuk menghasilkan barang atau jasa yang berguna untuk pemenuhan kebutuhan hidup manusia dan masyarakat pada umumnya, pembahasan berikut ini akan membahas mengenai indikator dari kinerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry.

Tabel 4.6
Kepuasan Kerja

No	Indikator	Sgt tdk setuju		Tdk Setuju		Kurang setuju		Setuju		Sangat setuju		Rata-rata
		Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	Fr	%	
1	Kebahagiaan	0	0,0	8	4,9	24	14,8	86	53,1	44	27,2	4,02
2.	Hubungan saya sesama rekan kerja	0	0,0	16	9,9	21	13,0	87	53,7	38	23,5	3,90
3.	Hubungan dengan pimpina	0	0,0	11	6,8	28	17,3	85	52,5	38	23,5	3,92
4	Mengatasi kejenuhan	0	0,0	13	8,0	30	18,5	83	51,2	36	22,2	3,87
5	Sikap menghargai	0	0,0	22	13,6	38	23,5	67	41,4	35	21,6	3,71
6.	Rasa nyaman	0	0,0	19	11,7	34	21,0	73	45,1	36	22,2	3,77
Rerata												4,03

Sumber: Data Primer, 2014 (diolah)

Keterangan:

Fr = Frekwensi

% = Persentase

Berdasarkan tabel di atas dapat dijelaskan bahwa variabel kepuasan kerja diperoleh nilai rata-rata 4,03, yang bermakna responden menyatakan setuju terhadap indikator kepuasan kerja yang bermakna bahwa responden mempunyai kepuasan kerja yang cukup baik. Hal ini dapat dilihat dari beberapa pernyataan responden mengenai timbulnya kebahagiaan, terjadinya peningkatan produktivitas kerja yang terus meningkat dari waktu ke waktu serta pegawai selalu dapat mengatasi setiap permasalahan yang timbul dalam pekerjaan, di samping itu kepuasan kerja pegawai juga dapat dilihat dari kematangan pegawai dalam menyelesaikan setiap pekerjaan yang telah menjadi tugas dan tanggung jawabnya masing-masing.

Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa indikator responden merasa bahagia dalam melaksanakan tugas diperoleh nilai rata-rata tertinggi sebesar 4,02 dan indikator menghargai pendapat terhadap sesama karyawan nilai rata-rata terendah sebesar 3,70 pada satuan skala likert

KESIMPULAN

1. Iklim organisasi dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kepuasan kerja pegawai administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dengan demikian untuk meningkatkan kepuasan kerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry dapat dilakukan dengan memperbaiki iklim organisasi dan kompensasi.
2. Iklim organisasi dan kompensasi secara simultan maupun parsial berpengaruh terhadap kinerja pegawai administrasi UIN Ar-Raniry Banda Aceh. Dalam kaitan ini, agar kinerja pegawai Administrasi UIN Ar-Raniry menjadi lebih meningkat dapat dilakukan dengan memperbaiki iklim organisasi, meningkatkan kompensasi dan memperbaiki kepuasan kerja.

DAFTAR PUSTAKAAN

- Arlan Adinata (2011), **Pengaruh Kompensasi Terhadap Kinerja Pegawai Dinas Pendapatan Daerah Kota Bogor**, Skripsi Departemen Manajemen Institut Pertanian Bogor, Bogor.
- As'ad, Moh. (2003), Psikologi Industri, **Seri Ilmu Sumber Daya Manuai**, Liberty, Jakarta.
- Bambang Wahyudi (2002), **Penilaian Kinerja Pegawai. Manajemen Sumber Daya Manusia**. Penerbit : Erlangga, Jakarta.
- Darsono. (2010), “Pengaruh Iklim Organisasi, Etos Kerja dan Disiplin Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Serta Dampaknya Terhadap Efektivitas Kinerja Organisasi di Distrik Novigasi Kelas II Semarang”. **e.jurnal. Stiedharmaputra_Smg.ac.id**
- Dewa Made. (2011), “Analisi Pengaruh Kompensasi Terhadap Motivasi Dan Kepuasan Kerja Dalam Meningkatkan Kinerja Karyawan (Studi Kasus Pada PT. Dos Ni Roha Jember)”. **Jurnal Sains Manajemen dan Bisnis Indonesia. Vol.1, No. 2 :298-313**
- Jatmiko (2011), “Analisis Pengaruh Kompensasi dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Melalui Kepuasan Kerja Studi Kasus Di Hotel Panorama Jember”. **Jurnal Sains Manajemen Dan Bisnis Indonesia, Vol 1, No2 : 203-213**
- Ma'ruf, Jasman (2005), **Riset Perilaku Konsumen : Niat Membeli Melalui Internet** (penerbit Program Magister Manajemen Program Pascasarjana Universitas Syiah Kuala Banda Aceh.
- Santoso Singgih (2006) **SPSS Versi 10,01, Mengolah Data Statistik Secara Profesional**. Jakarta: PT Elex Media Komputindo
- Sugiyono (2007), Metode Penelitian Administrasi, Bandung : Alfabeta
- Yuyuk Liana (2012), “ Iklim Organisasi dan Motivasi Berprestasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Guru STIE Malangkucecwara Malang”. **Jurnal Manajemen dan Akuntansi Vol.1, No.2, Agustus 2012.**