

PENGARUH IKLIM ORGANISASI, MOTIVASI DAN KOMPETENSI TERHADAP KINERJA PEGAWAI MELALUI KEPUASAN KERJA SEBAGAI VARIABEL INTERVENING PADA BADAN PUSAT STATISTIK (BPS) KABUPATEN KEBUMEN

Oleh

Muslihatun

Mahasiswa Jurusan Manajemen
Sekolah Tinggi Ilmu Ekonomi (STIE) Putra Bangsa Kebumen

ABSTRAK

Tujuan penelitian adalah untuk menganalisis pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai dengan kepuasan kerja sebagai variabel intervening di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen. Populasi dalam penelitian ini adalah pegawai di Badan Pusat Statistik Kabupaten Kebumen berjumlah 41 responden. Pengumpulan data dilakukan dengan metode observasi, metode wawancara, metode kuesioner dan studi pustaka. Teknik analisis data menggunakan uji validitas, uji reliabilitas, uji asumsi klasik, uji hipotesis dan analisis jalur sebagai analisis data untuk mengetahui seberapa besar pengaruh iklim organisasi, motivasi dan kompetensi terhadap kinerja pegawai melalui kepuasan kerja sebagai variabel intervening pada Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen dengan program SPSS 22.

Hasil dari penelitian yaitu iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, Kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja, sedangkan kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

Kata kunci : Iklim organisasi, motivasi, kompetensi, kepuasan kerja, kinerja

BAB I : PENDAHULUAN

1.1 Latar Belakang Masalah

Kinerja pegawai merupakan salah satu faktor utama yang dapat mempengaruhi kemajuan organisasi. Semakin tinggi atau semakin baik kinerja pegawai maka tujuan organisasi akan semakin mudah dicapai, begitu pula sebaliknya yang terjadi apabila kinerja pegawai rendah atau tidak baik maka tujuan itu akan sulit dicapai dan juga hasil yang diterima tidak akan sesuai keinginan organisasi (Sri Rahayu, 2014:13).

Adapun tugas Badan Pusat Statistik (BPS) yaitu melaksanakan tugas

pemerintahan dibidang statistik sesuai peraturan perundang-undangan. Fungsi pokok BPS sebagai penyedia data statistik dasar, baik untuk pemerintah maupun untuk masyarakat umum, secara nasional maupun rasional. Sebagaimana diamankan UU No. 16 tahun 1997 tentang statistik, membawa konsekuensi berupa tuntutan akan ketersediaan system informasi yang memudahkan pengguna informasi statistik memperoleh informasi secara cepat, akurat, handal dan terpercaya. Hal ini merupakan

tantangan bagi BPS untuk meningkatkan mutu penyediaan data dan informasi statistik sekaligus pelayanannya. Namun, masih ada beberapa pegawai yang belum mampu memaksimalkan kinerjanya. Hal ini dapat dilihat perbandingannya di tahun 2014 dengan tahun 2016 pada tabel mengenai pencapaian kinerja pegawai BPS Kabupaten Kebumen secara rutin terekam dan dilaporkan secara detail dalam Laporan Akuntabilitas Kinerja Instansi Pemerintahan yang berisi pencapaian kinerja sesuai tujuan dan sasaran yang telah ditetapkan. Secara sederhana, pencapaian kinerja sesuai indikator kinerja utama sesuai visi BPS dapat dilihat sebagai berikut:

Tabel Pencapaian Kinerja Tahun 2014 & 2016

Indikator Kinerja	Target (2014)	Realisasi	Target (2016)	Realisasi
• Persentase konsumen yang merasa puas dengan kualitas data BPS	100%	88%	95%	95%
• Persentase konsumen yang merasa puas dengan layanan data BPS	100%	86%	100%	100%
• Persentase konsumen yang selalu menjadikan data dan informasi statistik BPS sebagai rujukan utama				
• Persentase data mutakhir yang ditampilkan di Website BPS	100%	100%	100%	100%
• Persentase pemutakhiran data MFD dan MBS				
• Persentase pegawai berpendidikan minimal Diploma IV/S1	35%	35%	45%	45%

Sumber: Laporan Akuntabilitas Kinerja Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen, 2014 & 2016

Sesuai dengan tabel diatas dapat diketahui, bahwa pencapaian kinerja pegawai BPS Kabupaten Kebumen di tahun 2014 dengan tahun 2016 sudah mulai ada peningkatan yang baik, mengenai target ditahun 2014 belum semua tercapai dikarenakan banyaknya kegiatan statistik yang waktunya hampir bersamaan menjadikan pemasukan dokumen masih tidak sesuai dengan yang telah ditetapkan,

selain itu hubungan dengan pengguna data yang terkadang masih sulit untuk memberikan data secara akurat dan juga tidak semua pengguna data memberikan informasi datanya secara langsung tetapi butuh waktu lama untuk mendapatkan datanya, sedangkan untuk target kinerja tahun 2016 sudah tercapai semuanya. Oleh karena itu untuk mempertahankan target kinerja pegawai selalu optimal diperlukan kerjasama antar pimpinan dan pegawai di BPS Kabupaten Kebumen, supaya tujuan kinerja dapat tercapai dengan baik dan maksimal ditahun berikutnya.

Untuk meningkatkan kinerja pegawai, seorang pemimpin juga harus senantiasa memperhatikan faktor-faktor yang mendorong pegawai bekerja dengan produktif, salah satunya dengan cara memperhatikan kepuasan kerja pegawai. Dengan memperhatikan faktor kepuasan kerja pegawai, maka pegawai dalam bekerja akan senantiasa disertai dengan perasaan senang dan tidak terpaksa serta mempunyai semangat kerja yang tinggi. Dampak kepuasan kerja dapat meningkatkan performa kerja karyawan (Javeed et al, 2014).

Kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Kebumen juga kurang memuaskan. Dikarenakan sumber daya manusia yang ada akan mempengaruhi kemampuan yang mereka miliki agar dapat mencapai kepuasan kerja yang diinginkan. Rasa aman akan suasana kerja yang diberikan oleh pimpinan mampu mendorong pegawai untuk lebih berdedikasi tinggi dalam menyelesaikan pekerjaannya. Oleh karena itu, semakin tinggi tingkat kepuasan kerja pegawai BPS Kabupaten Kebumen diharapkan akan semakin tinggi pula kinerjanya. Kepuasan kerja dalam penelitian ini dipengaruhi oleh beberapa faktor yaitu iklim organisasi, motivasi dan kompetensi.

Faktor pertama yang dapat mempengaruhi kepuasan kerja adalah iklim organisasi. Iklim organisasi di Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen terlihat belum baik dari tugas dan tanggung jawab pelaksana kegiatan yang mengarah pada tercapai tujuan yang telah ditetapkan organisasinya, penyebabnya adalah karena adanya sikap pegawai yang negatif terhadap pekerjaannya, selain itu adanya perbedaan antara harapan dan kenyataan yang diterima pegawai sehingga menimbulkan tidak kepuasan dalam bekerja dan menurunkan kinerja.

Faktor yang kedua adalah motivasi. Motivasi pegawai sangat penting dalam mencapai tujuan organisasi, maka perlu diupayakan agar motivasi pegawai pada Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen dapat ditingkatkan. Sebagaimana uraian diatas Kantor Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen dengan pegawai 34,1% usia produktif, 48,8% berpendidikan (SLTA) dan 14,6% masa kerjanya diatas 30 tahun, namun masih perlu mendapatkan motivasi karena dalam pelaksanaan kegiatan pemerintah belum seluruhnya menunjukkan kinerja yang optimal. Hal ini terlihat dari banyaknya laporan kegiatan yang belum terselesaikan secara tepat waktu, serta kurangnya kesadaran untuk mematuhi jam kerja. Selain itu masih ada beberapa pegawai yang bekerja harus diperintah terlebih dahulu tanpa adanya inisiatif sendiri dari pegawai tersebut. Hal ini membuktikan bahwa belum optimalnya pegawai bekerja secara profesional.

Faktor yang ketiga adalah kompetensi. Kompetensi diperlukan dalam upaya penyempurnaan sistem pembinaan PNS agar mampu berkinerja secara baik dengan fungsinya. Kompetensi kerja pegawai di BPS Kabupaten Kebumen masih kurang optimal, ditandai dengan masalah jumlah pegawai di

BPS yang sedikit yaitu 41 orang menjadi kendala dalam peningkatan kapasitas SDM dan penataan kelembagaan di BPS Kabupaten Kebumen, karena ada beberapa KSK yang belum definitif sehingga sedikit menghambat kelancaran pelaksanaan tugas-tugas lapangan, selain itu masih ditemukan penempatan SDM pada level staf yang belum sesuai dengan kapasitas dan kemampuan dari staf dan KSK yang bersangkutan.

Dari uraian diatas maka penulis tertarik untuk melakukan penelitian mengenai **“Pengaruh Iklim Organisasi, Motivasi Dan Kompetensi Terhadap Kinerja Pegawai Melalui Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening Di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen”**

1.2 Perumusan Masalah

1. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?
2. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?
3. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?
4. Bagaimana pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?
5. Bagaimana pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?
6. Bagaimana pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?

7. Bagaimana pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen?

1.3 Tujuan Penelitian

Tujuan penelitian ini adalah sebagai berikut :

1. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.
2. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.
3. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.
4. Mengetahui dan menganalisis pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.
5. Mengetahui dan menganalisis pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.
6. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.
7. Mengetahui dan menganalisis pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai Badan Pusat Statistik di Kebumen.

BAB II : KAJIAN PUSTAKA

2.1.1 Pengertian Kinerja

Definisi kinerja karyawan menurut Mangkunegara (2009) menyatakan bahwa kinerja karyawan (prestasi kerja) adalah hasil kerja secara kualitas dan kuantitas yang dicapai oleh seorang karyawan dalam

melakukan tugasnya sesuai dengan tanggung jawab yang diberikan kepadanya.

2.1.2 Pengertian Kepuasan Kerja

Menurut Handoko (2000), kepuasan kerja adalah keadaan emosional yang menyenangkan atau tidak menyenangkan di mana karyawan memandang (mengalami, menghargai, merasakan dan menjalani) pekerjaan mereka..

2.1.3 Pengertian Iklim Organisasi

Menurut Rahmawati dan Supartha (2015), Iklim organisasi merupakan persepsi anggota organisasi (secara individual dan kelompok) mengenai apa yang ada atau terjadi di lingkungan internal organisasi yang mempengaruhi sikap dan perilaku organisasi dan kinerja anggota organisasi (Wirawan, 2007:122).

2.1.4 Pengertian Motivasi

Menurut Handoko dan Sukanto (2008:252) mengemukakan motivasi adalah keadaan dalam pribadi seseorang yang mendorong keinginan individu untuk melakukan kegiatan-kegiatan tertentu guna mencapai suatu tujuan.

2.1.5 Teori Motivasi

Menurut Robbins (2008:223), menjelaskan teori motivasi yaitu sebagai berikut :

a. Teori Hierarki Kebutuhan

Teori Motivasi yang paling terkenal adalah hierarki kebutuhan yang diungkapkan Abraham Maslow. Hipotesisnya mengatakan bahwa di dalam diri semua manusia bersemayam lima jenjang kebutuhan, yaitu sebagai berikut :

- 1) *Fisiologis* : meliputi rasa lapar, haus, berlidung,

seksual dan kebutuhan fisik lainnya.

- 2) Rasa aman : meliputi rasa ingin dilindungi dari bahaya fisik dan emosional.
- 3) Sosial : meliputi rasa kasih sayang, kepemilikan, penerimaan dan persahabatan.
- 4) Penghargaan : meliputi faktor-faktor penghargaan internal seperti hormat diri, otonomi dan pencapaian; dan faktor-faktor penghargaan eksternal seperti status, pengakuan dan perhatian.
- 5) Aktualisasi diri : dorongan untuk menjadi seseorang seperti kecakapannya; meliputi pertumbuhan, pencapaian potensi seseorang dan pemenuhan diri sendiri.

b. Teori X dan Teori Y

Douglas McGregor menemukan teori X dan teori Y setelah mengkaji cara para manajer berhubungan dengan para karyawan.

Ada empat asumsi yang dimiliki manajer dalam teori X, diantaranya adalah:

- 1) Karyawan pada dasarnya tidak menyukai pekerjaan dan sebisa mungkin berusaha untuk menghindarinya.
- 2) Karena karyawan tidak menyukai pekerjaan, mereka harus dipakai, dikendalikan, atau diancam dengan hukuman untuk mencapai tujuan.
- 3) Karyawan akan menghindari tanggung jawab dan mencari perintah formal, di mana ini adalah asumsi ketiga.

- 4) Sebagian karyawan menempatkan keamanan di atas semua faktor lain terkait pekerjaan dan menunjukkan sedikit ambisi.

Bertentangan dengan pandangan-pandangan negatif mengenai sifat manusia dalam teori X, ada pula empat asumsi positif yang disebutkan dalam teori Y, diantaranya adalah:

- 1) Karyawan menganggap kerja sebagai hal yang menyenangkan, seperti halnya istirahat atau bermain.
- 2) Karyawan akan berlatih mengendalikan diri dan emosi untuk mencapai berbagai tujuan.
- 3) Karyawan bersedia belajar untuk menerima, mencari, dan bertanggungjawab. Karyawan mampu membuat berbagai keputusan inovatif yang diedarkan keseluruh populasi, dan bukan hanya bagi mereka yang menduduki posisi manajemen.

c. Teori Dua Faktor Herzberg

Menurut Herzberg ada dua jenis faktor yang mendorong seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan dan menjauhkan diri dari ketidakpuasan. Dua faktor itu disebutnya faktorhigiene (faktor ekstrinsik) dan faktor motivator (faktor instrinsik). Faktor higienememotivasi seseorang untuk keluar dari ketidakpuasan, termasuk di dalamnya adalah hubungan hubungan antar manusia, imbalan, kondisi lingkungan, dan sebagainya (faktor ekstrinsik), sedangkan

faktor motivator memotivasi seseorang untuk berusaha mencapai kepuasan, yang termasuk di dalamnya adalah *achievement*, pengakuan, kemajuan tingkat kehidupan, dan sebagainya (faktor instrinsik).

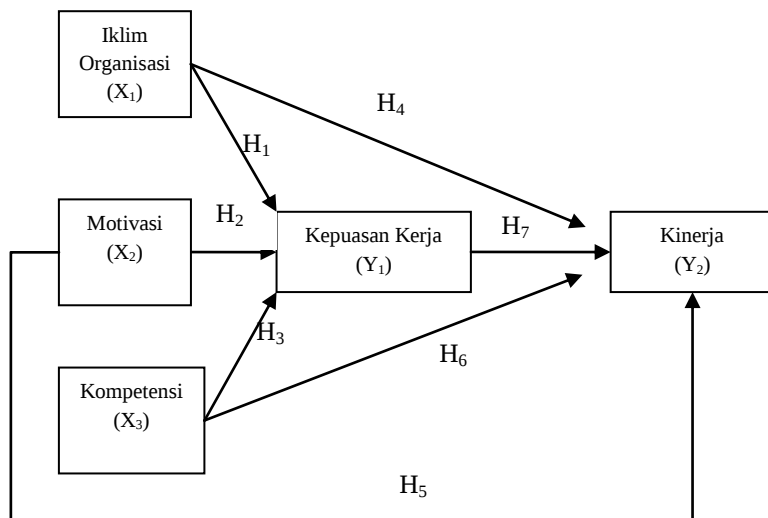
2.1.6 Pengertian Kompetensi

Menurut *Spencer* dan *Spencer* (1993: 9) menyatakan bahwa “kompetensi merupakan karakteristik atau sifat dasar seseorang yang berhubungan dengan kinerja yang efektif dan unggul dalam suatu pekerjaan atau situasi”.

2.2 Penelitian Terdahulu

Peneliti dan Tahun	Judul	Variabel	Hasil
Maria Rini Kustrianingsih, Maria Magdalena Minarsih dan Leonardo Budi Hasiolan 2016	Pengaruh Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan Pada Dinas Kebudayaan dan Pariwisata Kota Semarang	Independen: Motivasi Kerja, Kepemimpinan dan Iklim Organisasi Dependen: Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa motivasi kerja, kepemimpinan dan iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.
Sarah Rahmawati dan Wayan Gede Supartha 2015	Pengaruh Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Terhadap Kepuasan Kerja Pegawai Balai Wilayah Sungai Bali- Penida	Independen: Iklim Organisasi dan Motivasi Kerja Dependen: Kepuasan Kerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa semua variabel independen yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja karyawan melalui uji F dan uji t.
Ni Wayan Ayu Kasmini, Dewa Gede Wirama dan Made Gede Wirakusuma 2017	Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah di Kabupaten Gianyar	Independen: Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Dependen: Kinerja	Hasil penelitian ini menunjukkan bahwa variabel pendidikan, kompetensi, kompensasi, motivasi dan komitmen organisasi yang diuji berpengaruh secara positif dan signifikan terhadap kinerja.
Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan, I Gede Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama 2012	Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali.	Independen: Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Intervening: Kepuasan Kerja Dependen: Kinerja	Hasil penelitian menunjukkan motivasi dan lingkungan kerja berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kepuasan kerja, kompetensi dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja, sedangkan motivasi dan kompetensi berpengaruh positif tapi tidak signifikan terhadap kinerja, lingkungan kerja dan kompensasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja. Dan kepuasan kerja berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja.

2.3 Model Empiris



2.4 Hipotesis

Hipotesis Penelitian ini adalah :

1. H_1 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.
2. H_2 : Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.
3. H_3 : Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kepuasan Kerja.
4. H_4 : Iklim Organisasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
5. H_5 : Motivasi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
6. H_6 : Kompetensi berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.
7. H_7 : Kepuasan Kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap Kinerja Pegawai.

BAB III METODOLOGI PENELITIAN

3.1 Variabel Penelitian

Variabel yang digunakan dalam penelitian ini terdapat 3 (tiga) variabel independen yaitu iklim organisasi (X_1), motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3), dan variabel intervening yaitu kepuasan kerja (Y_1) serta variabel dependen yaitu kinerja (Y_2).

1. Indikator iklim organisasi yang digunakan dalam penelitian ini antara lain (Vivi dan Rorlen, 2007:08) :
 - a. Kepercayaan
 - b. Dukungan
 - c. Kejujuran
 - d. Komunikasi
 - e. Fleksibilitas
 - f. Resiko pekerjaan
2. Indikator motivasi yang digunakan dalam penelitian ini, menurut Robbins dalam Sayuti (2006) yaitu antara lain :
 - a. Mempunyai sifat agresif
 - b. Kreatif dalam melaksanakan pekerjaan
 - c. Mutu pekerjaan meningkatkan dari hari ke hari
 - d. Mematuhi jam kerja
 - e. Tugas yang diberikan dapat diselesaikan dengan kemampuan
 - f. Inisiatif kerja yang tinggi dapat mendorong prestasi kerja
 - g. Kesetiaan dan kejujuran
 - h. Terjalin hubungan kerja antara karyawan dengan pimpinan
 - i. Tercapainya tujuan perorangan dan tujuan organisasi

- j. Menghasilkan informasi yang akurat dan tepat
- 3. Indikator kompetensi menurut (Nawawi, 2003:76) yaitu:
 - a. Keterampilan untuk melakukan tugas-tugas rutin sesuai dengan standar ditempat kerja
 - b. Keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan
 - c. Keterampilan mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila timbul suatu masalah dalam pekerjaan
 - d. Keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja
 - e. Keterampilan untuk beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.
- 4. Indikator kepuasan kerja dalam penelitian ini antara lain adalah Menurut Luthans (2006) dijabarkan sebagai berikut :
 - a. Sifat pekerjaan itu sendiri
 - b. Gaji
 - c. Promosi
 - d. Supervisi atau pengawasan.
 - e. Kelompok Kerja
- 5. Indikator kinerja yang digunakan dalam penelitian ini antara lain menurut Mathis dan Jackson (2002) :
 - a. Kuantitas Kerja
 - b. Kualitas Kerja
 - c. Pemanfaatan Waktu
 - d. Tingkat Kehadiran
 - e. Kerjasama

3.2 Populasi dan Sampel

Dalam penelitian ini yang menjadi populasi adalah seluruh

Pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kabupaten Kebumen yang berjumlah 41 orang.

Teknik pengambilan sampel yang digunakan adalah sampling jenuh atau sensus yaitu dengan mengambil seluruh populasi sebagai sampel. Jadi jumlah sampelnya adalah 41.

3.3 Instrumen atau Alat Pengumpulan Data

- Instrumen dalam penelitian ini dibagi menjadi dua yaitu : data primer dan data sekunder.
- Metode Pengumpulan Data yang digunakan yaitu :
 - 1. Kuesioner
 - 2. Metode Observasi
 - 3. Metode Wawancara
 - 4. Studi Pustaka

3.4 Teknik Analisis Data

1. Validitas dan Reliabilitas

Menurut Ghazali (2011), uji validitas digunakan untuk mengukur sah atau valid tidaknya suatu kuesioner. Suatu Kuesioner dikatakan valid jika pertanyaan pada kuesioner mampu untuk mengungkapkan sesuatu yang diukur oleh kuesioner tersebut. Menurut Ghazali (2011), uji reliabilitas adalah alat ukur untuk mengukur suatu kuesioner yang merupakan indikator dari variabel atau konstruk. Suatu kuesioner dikatakan reliabel atau handal jika jawaban seseorang terhadap pernyataan adalah konsisten atau stabil dari waktu ke waktu. Menurut Ghazali (2005), kriteria pengujian:

- a. Jika $\alpha \text{ cronbarch} > 0,60$ atau 60 %, maka butir atau variable tersebut reliabel.
- b. Jika $\alpha \text{ cronbarch} < 0,60$ atau 60 %, maka variabel tersebut tidak reliabel.

2. Analisa Data

Analisis Jalur

Menurut Sarwono (2007), analisis jalur merupakan perluasan dari analisis regresi yang digunakan untuk menerangkan akibat langsung atau tidak langsung seperangkat variabel, sebagai variabel penyebab terhadap variabel lain yang merupakan variabel akibat. Analisis jalur menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui Kinerja (Y_2) terhadap Iklim Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1), dapat digunakan rumus :

$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_1X_3}X_3 + \epsilon_1$
sebagai persamaan struktural 1

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2X_3}X_3 + \epsilon_2$$

sebagai persamaan struktural 2

Dimana :

Y_1 :Kepuasan Kerja	X_2 : Motivasi
Y_2 : Kinerja	X_1 :Iklim Organisasi
X_3 : Kompetensi	ϵ_1, ϵ_2 : Error

3. Uji Hipotesis

Uji Parsial (Uji t)

Uji t dilakukan untuk menguji signifikan secara parsial pengaruh variabel independen (X) terhadap variabel (Y) dalam model regresi yang sudah dihasilkan.

Kriteria uji t adalah sebagai berikut(Ghozali, 2009:89) :

- 1) Tidak ada pengaruh signifikan apabila $t \text{ hitung} < t \text{ tabel}$ dan signifikansi $> 0,05$
- 2) Terdapat pengaruh signifikan apabila $t \text{ hitung} > t \text{ tabel}$ dan signifikansi $< 0,05$

Ghozali (2009:17), menentukan t tabel dengan rumus :

$$df = n - k$$

Ket : $df = \text{degree of freedom}$

n = jumlah sampel

k = jumlah variabel independen

Uji R^2 (Koefisien Determinasi)

Menurut Ghozali (2009), pada intinya mengukur seberapa jauh kemampuan model dalam menerangkan variasi variabel dependen koefisien determinasi (R^2) dimaksudkan untuk mengetahui tingkat kepadatan paling baik dalam analisis regresi, dimana hal yang ditunjukkan oleh besarnya koefisien determinasi (R^2) antara 0 (nol) dan 1 (satu).

Koefisien Korelasi

Korelasi merupakan teknik analisis yang termasuk dalam salah satu teknik pengukuran asosiasi/ hubungan (*measures of association*).

BAB IV : PEMBAHASAN

1. Uji Validitas

Hasil Uji Validitas Iklim Organisasi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
1	0,770	0,316	0,000	Valid
2	0,699	0,316	0,000	Valid
3	0,805	0,316	0,000	Valid
4	0,369	0,316	0,018	Valid
5	0,746	0,316	0,000	Valid
6	0,524	0,316	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Motivasi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
1	0,557	0,316	0,000	Valid
2	0,627	0,316	0,000	Valid
3	0,632	0,316	0,000	Valid
4	0,449	0,316	0,003	Valid
5	0,687	0,316	0,000	Valid
6	0,739	0,316	0,000	Valid
7	0,600	0,316	0,000	Valid
8	0,682	0,316	0,000	Valid
9	0,543	0,316	0,000	Valid
10	0,671	0,316	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Kompetensi

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
1	0,590	0,316	0,000	Valid
2	0,733	0,316	0,000	Valid
3	0,760	0,316	0,000	Valid
4	0,713	0,316	0,000	Valid
5	0,632	0,316	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Kepuasan Kerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
1	0,641	0,316	0,000	Valid
2	0,571	0,316	0,000	Valid
3	0,845	0,316	0,000	Valid
4	0,756	0,316	0,000	Valid
5	0,591	0,316	0,000	Valid

Hasil Uji Validitas Kinerja

Butir	r hitung	r tabel	Signifikansi	Status
1	0,834	0,316	0,000	Valid
2	0,715	0,316	0,000	Valid
3	0,575	0,316	0,000	Valid
4	0,703	0,316	0,000	Valid
5	0,783	0,316	0,000	Valid
6	0,720	0,316	0,000	Valid

2. Reliabilitas

Hasil Uji Reliabilitas

Variabel	r kritis	Cronbach Alpha	Keterangan
Iklim Organisasi	0,60	0,706	Reliabel
Motivasi	0,60	0,810	Reliabel
Kompetensi	0,60	0,719	Reliabel
Kepuasan Kerja	0,60	0,709	Reliabel
Kinerja	0,60	0,814	Reliabel

3. Uji Asumsi Klasik

a. Uji Multikolinieritas

Tabel Uji Multikolinieritas Persamaan I

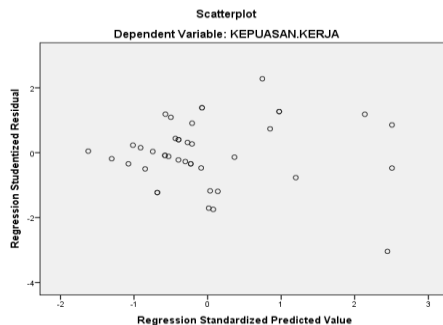
Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	0,597	1,676
Motivasi	0,381	2,623
Kompetensi	0,380	2,634

**Tabel Uji Multikolinieritas
Persamaan II**

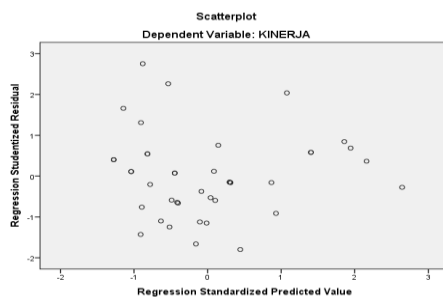
Variabel	Collinierity Statistics	
	Tolerance	VIF
Iklim Organisasi	0,530	1,888
Motivasi	0,378	2,643
Kompetensi	0,373	2,678
Kepuasan Kerja	0,660	1,515

Berdasarkan Tabel 2 dan 3 di atas seluruh nilai *tolerance* > 0,10 dan *VIF* < 10 maka dapat disimpulkan tidak terjadi multikolinieritas antara variabel.

b. Uji Heteroskedastisitas



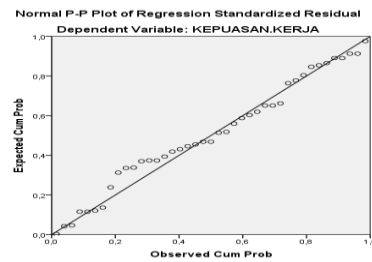
Heteroskedastisitas Persamaan Struktural I



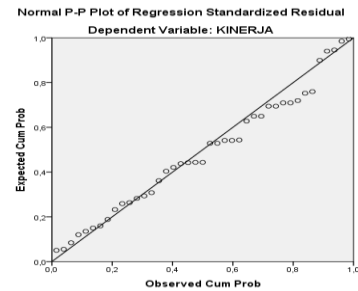
Uji Heteroskedastisitas Persamaan Struktural II

Berdasarkan gambar persamaan struktural I dan II di atas menunjukkan bahwa tidak ada pola tertentu seperti titik-titik yang membentuk suatu pola tertentu yang teratur (melebar, menyempit), tidak ada pola yang jelas sehingga dapat disimpulkan model regresi pada penelitian ini tidak terjadi heteroskedastisitas.

c. Uji Normalitas



Uji Normalitas Persamaan Struktural II



Uji Normalitas Persamaan Struktural II

Berdasarkan gambar persamaan struktural I dan II di atas (*Normal P-P Plot of Regression Standardized Residual*) diketahui bahwa data menyebar di sekitar garis diagonal dan mengikuti arah garis diagonal, maka model regresi tersebut memenuhi asumsi normalitas.

4. Uji t

Hasil Uji I Sub Struktural I

a. Hubungan Iklim Organisasi dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar $0,037 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,164 > t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

b. Hubungan Motivasi dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,601 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,527 < t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa Motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

c. Hubungan Kompetensi dan Kepuasan Kerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar $0,435 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $0,790 < t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kepuasan Kerja.

Hasil Uji t Sub Struktural II

a. Hubungan Iklim Organisasi dan Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Iklim Organisasi (X_1) sebesar $0,007 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,870 > t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa iklim organisasi berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

b. Hubungan Motivasi dan Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Motivasi (X_2) sebesar $0,097 > 0,05$ dan hasil

perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $1,703 < t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa motivasi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

c. Hubungan Kompetensi dan Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kompetensi (X_3) sebesar $0,305 > 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $-1,040 < t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kompetensi tidak berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

d. Hubungan Kepuasan Kerja dan Kinerja

Hasil uji t menunjukkan bahwa tingkat signifikansi untuk variabel Kepuasan Kerja (Y_1) sebesar $0,006 < 0,05$ dan hasil perhitungan diperoleh angka t_{hitung} sebesar $2,911 > t_{tabel}$ sebesar 2,026, sehingga dapat disimpulkan bahwa Kepuasan Kerja berpengaruh secara signifikan terhadap Kinerja.

5. Koefisien Determinasi (R^2)

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I

Dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur I sebesar 0,286 artinya 28,6% variabel kepuasan kerja dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, motivasi dan kompetensi, sedangkan sisanya ($100\% - 28,6\%$) atau 71,4% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

Hasil Uji Koefisiensi Determinasi Substruktural I

Dapat diketahui bahwa nilai *Adjusted R square* substruktur II sebesar 0,563 artinya 56,3,% variabel kinerja dapat dijelaskan oleh variabel iklim organisasi, motivasi, kompetensi dan kepuasan kerja, sedangkan sisanya (100% - 56,3%) atau 43,7% dapat dijelaskan oleh variabel lain yang tidak ada dalam model penelitian ini.

6. Analisis Korelasi

Hasil Uji Korelasi Persamaan I

Berdasarkan hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel iklim organisasi (X_1) dan motivasi (X_2) memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan angka korelasi sebesar 0,596.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel motivasi (X_2) dan kompetensi (X_3) memiliki tingkat korelasi yang sempurna dengan angka korelasi sebesar 0,768.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel iklim organisasi (X_1) dan kompetensi (X_3) memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan angka korelasi sebesar 0,598.

Hasil Uji Korelasi Persamaan II

Berdasarkan hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja (Y_1) dan iklim organisasi (X_1) memiliki tingkat korelasi yang kuat dengan angka korelasi sebesar 0,545.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja (Y_1) dan motivasi (X_2) memiliki tingkat korelasi yang

cukup dengan angka korelasi sebesar 0,469.

Berdasarkan hasil uji korelasi antar variabel menunjukkan bahwa korelasi antara variabel kepuasan kerja (Y_1) dan kompetensi (X_3) memiliki tingkat korelasi yang cukup dengan angka korelasi sebesar 0,483.

7. Analisis Jalur

a. Koefisien Jalur

Analisis jalur menghubungkan lebih dari dua variabel untuk mengetahui Kinerja (Y_1) terhadap Iklim Organisasi (X_1), Motivasi (X_2), Kompetensi (X_3) dan Kepuasan Kerja (Y_1), dapat digunakan rumus :

$$Y_1 = \beta_{Y_1X_1}X_1 + \beta_{Y_1X_2}X_2 + \beta_{Y_1X_3}X_3 + \epsilon_1 \text{ sebagai persamaan struktural 1}$$

$$Y_2 = \beta_{Y_2X_1}X_1 + \beta_{Y_2X_2}X_2 + \beta_{Y_2X_3}X_3 + \beta_{Y_2Y_1}Y_1 + \epsilon_2 \text{ sebagai persamaan struktural 2}$$

Dimana :

Y_1	:	X_2	:
Kepuasan Kerja		Motivasi	
Y_2	:	X_1	:
Kinerja		Iklim Organisasi	
X_3	:	ϵ_1, ϵ_2	: Error
Kompetensi			

Adapun hasil dari perhitungan dengan menggunakan bantuan program SPSS 22.0 dapat dilihat pada tabel berikut :

1) Substruktur I

Berikut merupakan hasil uji koefisiensi jalur substruktur I :

Hasil Uji Koefisiensi Jalur Sub Struktural I, dapat

dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_1 = 0,374 X_1 + 0,114 X_2 + 0,171 X_3 + \epsilon_1$$

$$\text{Dimana, } \epsilon_1 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,340} = \sqrt{0,66} = 0,812$$

2) Substruktur II

Berikut merupakan hasil uji koefisiensi jalur substruktur II :

Hasil Uji Koefisiensi Jalur Sub Struktural II, dapat dibuat persamaan regresi sebagai berikut :

$$Y_2 = 0,412 X_1 + 0,289 X_2 - 0,178 X_3 + 0,37 + \epsilon_2$$

$$\text{Dimana, } \epsilon_2 = \sqrt{1 - R^2} = \sqrt{1 - 0,606} = \sqrt{0,394} = 0,628$$

b. Perhitungan Pengaruh

1) Pengaruh Langsung (*Direct Effect*)

Untuk menghitung pengaruh langsung digunakan formula sebagai berikut :

a) Pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 = 0,374$$

b) Pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 = 0,114$$

c) Pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja

$$X_3 \rightarrow Y_1 = 0,171$$

d) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja

$$X_1 \rightarrow Y_2 = 0,412$$

e) Pengaruh motivasi terhadap kinerja

$$X_2 \rightarrow Y_2 = 0,289$$

f) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja

$$X_3 \rightarrow Y_2 = -0,178$$

g) Pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja

$$Y_1 \rightarrow Y_2 = 0,375$$

2) Pengaruh Tidak Langsung (*Indirect Effect*)

a) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,374 \times 0,375) = 0,140$$

b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,114 \times 0,375) = 0,042$$

c) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,171 \times 0,375) = 0,064$$

3) Pengaruh Total

a) Pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_1 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,374 + 0,140) = 0,514$$

b) Pengaruh motivasi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_2 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,114 + 0,042) = 0,156$$

c) Pengaruh kompetensi terhadap kinerja melalui kepuasan kerja

$$X_3 \rightarrow Y_1 \rightarrow Y_2 = (0,171 + 0,064) = 0,235$$

4.4 Implikasi Manajerial

1) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis pertama dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,164 > t_{tabel} sebesar 2,026 dengan

tingkat signifikansi sebesar $0,037 < 0,05$ artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa iklim organisasi berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja, sehingga hipotesis H_1 diterima. Artinya semakin banyak pegawai yang menerapkan iklim organisasi yang baik akan meningkatkan kepuasan kerja, seperti memberi dukungan sesama rekan kerja, bersikap jujur dan terbuka dalam bekerja dan bersikap fleksibel dalam menjalankan tugasnya, tetapi dalam melakukan pekerjaan harus sesuai standar SOP (*Standard Operating Procedures*). Karena iklim organisasi yang kondusif akan meningkatkan kepuasan kerja pegawai.

Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Sarah Rahmawati dan Wayan Gede Supartha tahun 2015, yang menyatakan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kepuasan kerja.

2) Pengaruh Motivasi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis kedua dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $0,527 < t_{tabel}$ sebesar 2,026 maka

hipotesis H_2 ditolak, dengan tingkat signifikansi sebesar $0,601 > 0,05$ artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa meskipun para pegawai bekerja di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen memiliki motivasi kerja yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap kepuasan kerja yang dirasakan oleh para pegawai tersebut.

Berdasarkan pengamatan saat membagi kuesioner faktor yang mempengaruhi motivasi tidak signifikan yaitu karena pegawai tidak agresif dalam melaksanakan pekerjaan, kurang kreatif dalam menyelesaikan pekerjaan, masuk kantor tidak tepat waktu, kurang menanamkan nilai kejujuran dalam bekerja dan kurangnya inisiatif yang tinggi dalam menyelesaikan pekerjaan. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, menanamkan nilai kejujuran bagi pegawai dalam bekerja dan mematuhi jam kerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh

Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk tahun 2012 yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja.

3) Pengaruh Kompetensi terhadap Kepuasan Kerja

Pengujian hipotesis ketiga dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $0,790 < t_{tabel}$ sebesar $2,026$ maka hipotesis H_3 ditolak. Besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,435 > 0,05$ artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kepuasan kerja. Hal ini menjelaskan bahwa kompetensi tidak mendorong tinggi rendahnya kepuasan kerja pegawai BPS Kebumen.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap kompetensi yaitu terampil dalam mengerjakan tugas sesuai standar ditempat kerja, terampil mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, terampil untuk mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila ada masalah dalam pekerjaan, terampil untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja satu sama lain dan terampil beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

Hasil dari penelitian ini berbeda dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk tahun 2012 yang menyatakan kompetensi berpengaruh signifikan positif terhadap kepuasan kerja.

4) Pengaruh Iklim Organisasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keempat dilakukan untuk mengetahui pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $2,870 > t_{tabel}$ sebesar $2,026$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,007 < 0,05$ artinya iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja, sehingga hipotesis H_4 diterima. Seperti halnya Pegawai yang selalu dituntut bersikap jujur dalam lingkungan kerja, misal dalam hal mengolah data statistik maupun yang lainnya dan juga setiap pegawai berpikiran terbuka terhadap saran dalam menjalankan tugas, sehingga pegawai akan mampu menghasilkan kerja dengan baik dan benar.

Selanjutnya penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Maria Rini Kustrianingsih dkk tahun 2016. Hasil penelitian menunjukkan bahwa iklim organisasi berpengaruh positif dan signifikan terhadap kinerja karyawan.

5) Pengaruh Motivasi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis kelima dilakukan untuk mengetahui pengaruh motivasi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $1,703 < t_{tabel}$ sebesar $2,026$ maka hipotesis H_5 ditolak. Besarnya tingkat signifikansi sebesar $0,097 > 0,05$ artinya motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti meskipun pegawai memiliki motivasi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap memotivasi pegawai dalam menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan, datang ke kantor tepat waktu supaya waktu dapat dimanfaatkan dengan baik untuk bekerja dan menanamkan nilai kejujuran bagi pegawai dalam bekerja.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk tahun 2012 yang menyatakan motivasi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

6) Pengaruh Kompetensi terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis keenam dilakukan untuk mengetahui pengaruh kompetensi terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar $-1,040 < t_{tabel}$ sebesar $2,026$ dengan tingkat signifikansi sebesar $0,305 > 0,05$ artinya kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti meskipun pegawai memiliki kompetensi yang baik, hal tersebut tidak berpengaruh signifikan atau memberikan pengaruh yang kecil terhadap peningkatan kinerja pegawai Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen.

Berdasarkan pengamatan saat membagi kuesioner faktor yang mempengaruhi kompetensi tidak signifikan yaitu karena pegawai kurang keterampilan untuk mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan dan kurang keterampilan untuk bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja. Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap kompetensi yaitu supaya dalam mengerjakan tugas sesuai standar ditempat kerja, mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, bekerjasama serta memelihara

kenyamanan lingkungan kerja satu sama lain.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk tahun 2012 yang menyatakan kompetensi tidak berpengaruh signifikan terhadap kinerja.

7) Kepuasan Kerja terhadap Kinerja

Pengujian hipotesis ketujuh dilakukan untuk mengetahui pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja. Berdasarkan hasil uji t diperoleh t_{hitung} sebesar 2,911 > t_{tabel} sebesar 2,026 dengan tingkat signifikansi sebesar $0,006 < 0,05$ artinya kepuasan kerja berpengaruh signifikan terhadap kinerja. Hal ini berarti apabila kepuasan kerja para pegawai di Kantor BPS Kebumen baik, maka akan meningkatnya kinerja para pegawainya. Sebaliknya jika kepuasan kerja yang dirasakan pegawai kurang/tidak baik, maka kinerja pegawai BPS Kebumen akan rendah.

Implikasi manajerial dari hasil penelitian ini adalah perlunya peningkatan terhadap Kepuasan kerja yang dapat dilihat dari gaji yang diterima pegawai sesuai dengan beban kerja yang dikerjakan, pengawasan yang baik dari atasan pada saat bekerja, rekan kerja yang saling mendukung dalam bekerja, dari semua hal tersebut menjadikan kinerja

pegawai akan meningkat. Karena semakin meningkat kepuasan kerja pegawai maka kinerja pegawai juga akan meningkat.

Hasil dari penelitian ini sejalan dengan penelitian terdahulu yang dilakukan oleh Anak Agung Ngurah Bagus Dhermawan dkk tahun 2012 yang menyatakan kepuasan kerja berpengaruh signifikan dan positif terhadap kinerja.

5.1 Kesimpulan dan Saran

Kesimpulan

1. Hasil penelitian iklim organisasi di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kepuasan kerja pegawai. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada iklim organisasi yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kepuasan kerja pegawai BPS Kebumen.
2. Hasil penelitian motivasi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kepuasan kerja pegawai.
3. Hasil penelitian kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kepuasan kerja pegawai.
4. Hasil penelitian kepuasan kerja pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh kepuasan kerja terhadap kinerja pegawai. Melihat dari hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan kepuasan kerja yang dirasakan oleh pegawai,

maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BPS Kebumen.

5. Hasil penelitian iklim organisasi di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa ada pengaruh iklim organisasi terhadap kinerja pegawai. Melihat hasil tersebut menunjukkan bahwa adanya peningkatan pada iklim organisasi yang ditunjukkan pegawai maka akan semakin meningkatkan kinerja pegawai BPS Kebumen.
6. Hasil penelitian motivasi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh motivasi terhadap kinerja pegawai.
7. Hasil penelitian kompetensi pegawai di Badan Pusat Statistik (BPS) Kebumen menunjukkan bahwa tidak ada pengaruh kompetensi terhadap kinerja pegawai.

Saran

Berdasarkan hasil penelitian dan kesimpulan maka penulis mengajukan saran-saran sebagai berikut:

1. Iklim organisasi perlu diupayakan dan diperbaiki kembali supaya baik dalam pelaksanaan kerja sesuai dengan lingkungan kerja saat ini, rekan kerja harus saling membantu satu sama lain dalam menyelesaikan permasalahan kerja yang muncul dalam organisasi, selalu melakukan komunikasi yang baik sesama rekan kerja, bersifat terbuka dan mudah untuk diajak bicara.
2. Motivasi perlu diupayakan dan diperbaiki kembali supaya berhasil dalam melaksanakan pekerjaannya maka harus meningkatkan motivasi para pegawai guna mencapai kinerja yang lebih baik terutama dalam hal memotivasi pegawai dalam

menyelesaikan pekerjaannya dengan baik, tepat, dan akurat sesuai dengan tujuan yang ditetapkan atau memberikan sanksi (*punishment*) yang tegas bagi pegawai yang kurang disiplin dan tidak dapat menyelesaikan pekerjaannya dengan baik dan tepat, menanamkan nilai kejujuran bagi pegawai dalam bekerja, selalu menjalin hubungan yang baik antar rekan kerja dan pimpinan.

3. Kompetensi perlu diupayakan dan diperbaiki kembali supaya pekerjaan dapat diselesaikan dengan baik dan benar, yang perlu ditingkatkan dalam kompetensi yang paling utama yaitu peningkatan keahlian teknis/manajerial dengan memberikan kesempatan kepada pegawai BPS Kebumen untuk mengikuti pendidikan formal dan informal, terutama pendidikan dan pelatihan teknis yang berkaitan dengan tugas pokok dan fungsi pegawai bersangkutan supaya pegawai lebih kompeten lagi dalam mengerjakan tugas supaya dalam mengerjakan tugas sesuai standar ditempat kerja, mampu mengelola serangkaian tugas yang berbeda yang muncul dalam pekerjaan, mampu mengambil tindakan yang cepat dan tepat bila ada masalah dalam pekerjaan, bersedia bekerjasama serta memelihara kenyamanan lingkungan kerja satu sama lain dan beradaptasi dengan lingkungan kerja yang baru.

.

DAFTAR PUSTAKA

As'ad, M. 2003. *Psikologi Industri : Seri Sumber daya Manusia*, Yogyakarta: Lyberty.

_____. 2004. *Psikologi Industri*. Yogyakarta: Liberty Yogyakarta.

Azhima, Fadliha. 2016. *Analisis Pengaruh Kepemimpinan Transformasional dan Motivasi Terhadap Kinerja Karyawan Dengan Kepuasan Kerja Sebagai Variabel Intervening (Studi pada Karyawan PT PLN Persero UIP VII)*". *Jurnal Manajemen dan Bisnis Undip*. Diambil 10 November 2016.

Dhermawan, Anak Agung Ngurah Bagus, I Gede Adnyana Sudibya dan I Wayan Mudiarta Utama. 2012. *Pengaruh Motivasi, Lingkungan Kerja, Kompetensi dan Kompensasi Terhadap Kepuasan Kerja dan Kinerja Pegawai di Lingkungan Kantor Dinas Pekerjaan Umum Provinsi Bali*. *Jurnal Manajemen, Strategi Bisnis, dan Kewirausahaan*. Vol. 6, No. 2 Agustus 2012. Diambil 10 November 2016.

Ghozali, Imam. 2009. *Aplikasi Analisis Multivariat dengan program SPSS*. Edisi Keempat, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

_____. 2011. *Aplikasi Analisis Multivariate dengan Program SPSS19*. Edisi Kelima, Semarang : Badan Penerbit Universitas Diponegoro.

Hadi, Sutrisno. 2004. *Metodologi Riset*. Yogyakarta: Andi.

Handoko, T. H., Sukanto Reksohadiprodjo. 1986. *Organisasi Perusahaan*. Yogyakarta: BPFE.

Kasmini, Ni Wayan Ayu, Dewa Gede Wirama dan Made Gede Wirakusuma. 2017. *Pengaruh Pendidikan, Kompetensi, Kompensasi, Motivasi dan Komitmen Organisasi Pada Kinerja Bendahara Sekolah Menengah Kabupaten Gianyar*. *Jurnal Ekonomi dan Bisnis Universitas Udayana*. Diambil 10 November 2016.

Kusdiana. Atiek, Leonardo Budi Hasiolan dan Azis Fathoni. 2016. *Pengaruh Iklim Organisasi, Pengembangan Karir dan Kepuasan Kerja Terhadap Produktivitas Karyawan PT. AST INDONESIA*. *Journal of Management* Vol. 02, No. 02, Maret 2016. Diambil 10 November 2016.