

**SKRIPSI**

**PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM KERJA TERHADAP  
KINERJA PEGAWAI KANTOR CAMAT ILIR TIMUR SATU  
PALEMBANG**

Untuk Memenuhi Sebagian dari Syarat-syarat  
Guna Mencapai Gelar Sarjana Ekonomi



**Diajukan oleh :**

**MAIMUNAH  
NPM. 16.0111.0501.P**

**FAKULTAS EKONOMI  
UNIVERSITAS TRIDINANTI  
PALEMBANG**

**2020**

UNIVERSITAS TRIDINANTI  
FAKULTAS EKONOMI  
PALEMBANG

TANDA PERSETUJUAN SKRIPSI


Nama : MAIMUNAH  
Nomor Pokok/NPM : 16.0111.0501.P  
Jurusan : Manajemen  
Jenjang Pendidikan : Strata I  
Mata Kuliah Pokok : Manajemen SDM  
Judul Skripsi : PENGARUH KOMPENSASI DAN IKLIM  
KERJA TERHADAP KINERJA PEGAWAI  
KANTOR CAMAT ILIR TIMUR SATU  
PALEMBANG.

Pembimbing Skripsi

Tanggal 27-02-2020 Pembimbing I : .....

  
Mariyam Zamariah, SE, M.M.  
NIDN : 0222096301

Tanggal 10-03-2020 Pembimbing II : .....

  
Ellen, Sumiarni, S.E. M.M.  
NIDN : 0223116001

Mengetahui, .....

Dekan Fakultas Ekonomi



Dr. Msy. Mikial SE, M.Si, Ak. CA, CSRS  
NIDN: 0205026401



## ABSTRAK

**Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang**, dibawah bimbingan ibu Mariyam Zanariah, SE,M.M. dan Ibu Ellen, Sumiarni, S.E. M.M.

Penelitian ini bertujuan untuk mengetahui Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang. Dalam penelitian ini digunakan populasi sebanyak 71 responden, kemudian dijadikan sebagai responden data penelitian baik sebagai sampel ujicoba maupun sampel penelitian., Pengambilan sampel dalam penelitian ini menggunakan metode sampling Jenuh yaitu seluruh populasi dijadikan sampel penelitian.

Dari hasil penelitian ini terdapat pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja secara Simultan (bersama-sama) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang, dimana  $F$  hitung sebesar  $9,648 > F$  tabel (1,967) dan dengan nilai sig  $F$  sebesar  $0,000 < \alpha$  (0,05) Persamaan regresi linier berganda :  $\hat{Y} = 25,095 + 0,311 X_1 + 0,444X_2 + e$ , terdapat pengaruh Kompensasi secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang, nilai  $t$  hitung variabel Kompensasi sebesar  $2,589 > t$  tabel (1,967) dan dengan nilai sig  $t$  sebesar  $0,012 < \alpha$  (0,05) artinya secara parsial (Individu) terdapat pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang, terdapat pengaruh Iklim kerja secara Parsial (sendiri-sendiri) terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang, Nilai  $t$  hitung variabel Iklim kerja sebesar  $2,749 > t$  tabel (1,967) dan dengan nilai sig  $t$  sebesar  $0,008 < \alpha$  (0,05) artinya secara parsial (Individu) terdapat pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang. korelasi ( $R$ ) sebesar 0,662 artinya menunjukkan hubungan (korelasi) yang kuat dan bersikap positif/ searah dan koefisien determinasinya  $R$  Square sebesar 0,438, atau 43,8%. Variabel Kompensasi dan Iklim kerja dapat dijelaskan atau terdapat pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja secara bersama-sama terhadap variabel Kinerja Pegawai sedangkan sisanya sebesar 0.562 atau 56,2% berpengaruh dengan faktor lain yang tidak diteliti seperti faktor kepemimpinan dan disiplin pegawai.

**Kata Kunci** : **Kinerja, Kompensasi dan Iklim kerja**

## DAFTAR ISI

	Halaman
<b>HALAMAN JUDUL .....</b>	<b>i</b>
<b>HALAMAN PERSETUJUAN .....</b>	<b>ii</b>
<b>ABSTRACK .....</b>	<b>iii</b>
<b>KATA PENGANTAR.....</b>	<b>iv</b>
<b>MOTTO .....</b>	<b>vi</b>
<b>DAFTAR ISI.....</b>	<b>vii</b>
<b>DAFTAR TABEL .....</b>	<b>x</b>
<b>DAFTAR GAMBAR.....</b>	<b>xii</b>
<b>PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT .....</b>	<b>xiii</b>
<b>BAB I PENDAHULUAN</b>	
1.1. Latar Belakang .....	1
1.2. Perumusan Masalah .....	4
1.3. Tujuan Penelitian .....	5
1.4. Manfaat Penelitian .....	5
<b>BAB II TINJAUAN PUSTAKA</b>	
2.1 Kajian Teoritis .....	7
2.1.1. Kinerja .....	7
2.1.1.1. Pengertian Kinerja.....	7
2.1.1.2. Penilaian Kinerja.....	12
2.1.1.3 Dimensi kinerja.....	13
2.1.2. Kompensasi .....	21
2.1.2.1 Pengertian Kompensasi.....	21
2.1.2.2. Tujuan Pemberian Kompensasi .....	23
2.1.2.3 Dimensi Kompensasi .....	27
2.1.3. Iklim kerja.....	31
2.1.3.1. Pengertian iklim kerja.....	31
2.2. Penelitian Lain Yang Relevan .....	36
2.3. Kerangka Berfikir .....	38
2.4. Hipotesis Penelitian .....	40

### **BAB III METODE PENELITIAN**

3.1. Tempat dan Waktu Penelitian.....	41
3.2. Sumber dan Teknik Pengumpulan Data .....	42
3.3. Populasi, Sampel dan Sampling.....	43
3.4. Rancangan Penelitian.....	44
3.5. Variabel dan Definisi Operasional.....	45
3.6. Instrumen Penelitian .....	49
3.7. Uji Instrumen .....	49
3.7.1 Uji Validitas.....	49
3.7.2 Uji Reliabilitas .....	50
3.7.3 Analisis Statistik Deskriptif.....	51
3.7.4 Uji Normalitas.....	51
3.7.5 Uji Asumsi klasik.....	51
3.7.6 Analisis Regresi Linier Berganda .....	52
3.7.7 Analisis Koefisien Korelasi .....	53
3.7.8 Koefisien Determinasi .....	53
3.7.9 Uji F.....	54
3.7.10 Uji t.....	55

### **AB IV HASIL PENELITIAN DAN PEMBAHASAN**

4. Gambaran Umum .....	56
4.1.1 Sejarah Singkat Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang.....	56
4.1.2 Struktur Organisasi dan Pembagian Tugas.....	59
4.1.3 Tugas Pokok dan Fungsi pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang.....	61
4.2 Pembahasan dan Interpretasi .....	73
4.2.1. Karakteristik Responden.....	73
4.2.2. Uji Instrumen .....	74
4.2.3. Analisis Statistik Deskriptif.....	79

4.2.4. Analisis Statistik Inferensial.....	83
4.2.5. Analisis Regresi berganda.....	87
4.2.6. Analisis Koefisien Korelasi & Determinasi.....	88
4.2.7. Uji Hipotesis.....	89
a. Hasil Uji F.....	90
b. Hasil Uji t .....	90
<b>BAB V KESIMPULANDAN SARAN</b>	
5.1 Kesimpulan.....	92
5.2 Saran.....	93
<b>DAFTAR PUSTAKA .....</b>	<b>95</b>
<b>LAMPIRAN .....</b>	<b>97</b>

## DAFTAR TABEL

Tabel	Halaman
2.1. Penelitian lain yang relevan.....	36
3.1. Jadwal Kegiatan Penelitian.....	41
3.2. Definisi Operasional Variabel .....	46
4.1 Responden Berdasarkan Jenis Kelamin .....	76
4.2 Responden Berdasarkan Usia.....	77
4.3 Responden Berdasarkan Pendidikan .....	77
4.4 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kinerja Pegawai (Y) .....	78
4.5 Hasil SPSS Korelasi Variabel Kompensasi ( $X_1$ ).....	79
4.6 Hasil SPSS Korelasi Variabel Iklim kerja ( $X_2$ ).....	80
4.7 Hasil Uji Reliabilitas Untuk ketiga Variabel.....	82
4.8 Distribusi Frekuensi penelitian .....	83
4.9 Data Hasil Uji Normalitas .....	87
4.10 Hasil Uji Multikolinearitas Variabel-Variabel Bebas .....	88
4.11 Hasil Regresi Linier Berganda .....	90
4.12 Hasil Uji Koefisien Korelasi dan Koefisien Determinasi .....	91
4.13 Hasil Uji F .....	93
4.14 Hasil Uji t .....	93

## DAFTAR GAMBAR

Gambar	Halaman
2.1. Model <i>Satelite</i> Kinerja Organisasi .....	11
2.2. Kerangka Berfikir.....	41
4.1 Peta Luas Wilayah Kecamatan Iir Timur I Menurut Kelurahan..... ..	61
4.2 Struktur organisasi Kantor Camat Iir Timur satu Palembang..... ..	63
4.3 Histogram Skor Responden Variabel Kinerja Pegawai .....	84
4.4 Histogram Skor Responden Variabel Kompensasi .....	85
4.5 Histogram Skor Responden Variabel Iklim kerja .....	86
4.6 Hasil Uji Heteroskedastisitas .....	89



## PERNYATAAN BEBAS PLAGIAT

Saya yang bertanda tangan di bawah ini :

Nama : MAIMUNAH

Nomor Pokok/NPM : 16.0111.0501.P.

Fakultas : Ekonomi

Jurusan : Manajemen SDM

Judul : Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang

Menyatakan bahwa skripsi ini ini telah ditulis dengan sungguh-sungguh dan tidak ada bagian yang merupakan penjiplakan karya orang lain.

Apabila dikemudian hari terbukti bahwa pernyataan ini tidak benar, maka saya sanggup menerima sanksi berupa pembatalan skripsi dengan konsekuensinya.

Palembang, Maret 2020



# **BAB I**

## **PENDAHULUAN**

### **1.1. Latar Belakang**

Organisasi Perangkat Daerah dalam mengevaluasi kinerjanya berfokus pada penilaian secara faktor keuangan, sekarang ini faktor *human capital* menjadi sangat penting sebagai faktor-faktor penting yang memprediksi perilaku pegawai dengan kinerja.

Kinerja merupakan suatu hasil yang ingin dicapai oleh setiap organisasi. Organisasi yang baik ialah organisasi yang telah mampu menciptakan kinerja yang baik. Untuk mencapai kinerja yang baik, diperlukan pegawai yang mempunyai daya kerja yang tinggi untuk mengantisipasi peluang dan tantangan lingkungan yang semakin kompetitif dalam pencapaian tujuan organisasi, maka pengelolaan sumber daya manusianya harus diarahkan untuk menjadi pemikir dan penentu jalannya organisasi secara berkesinambungan. Kinerja adalah implementasi dari rencana yang telah disusun oleh organisasi. Implementasi kinerja dilakukan oleh sumber daya manusia yang memiliki kemampuan, kompetensi, motivasi, dan kepentingan. Bagaimana organisasi menghargai dan memperlakukan sumber daya manusianya akan mempengaruhi sikap dan perilakunya dalam menjalankan kinerja.

Pada dasarnya efektivitas dan efisiensi manajemen pemerintahan daerah sangat tergantung kepada pelaku-pelaku dari pemerintahan daerah itu sendiri, dalam hal ini sangat ditentukan oleh kualitas sumber daya aparturnya. Oleh

sebab itu pengangkatan aparatur Negara termasuk penempatan, dan pengangkatan dalam jabatan harus dipenuhi kriteria pokok yaitu berpengetahuan dan berkemampuan untuk melaksanakan tugas yang dibebankan kepadanya

Salah satu faktor yang mempengaruhi kinerja pegawai adalah kompensasi. Dalam memenuhi kepuasan kerja pegawai, pemberian kompensasi kepada para pegawai perlu diperhatikan. Pemberian kompensasi yang layak secara adil bagi pegawai, akan menciptakan suasana kerja yang menyenangkan serta dapat menimbulkan motivasi kerja yang tinggi bagi pegawai, sebagaimana dikemukakan oleh Nasution (1994:160) dalam Kadarisman (2014:23) bahwa “Pemberian serta keputusan untuk tingkat kompensasi balas jasa bagi karyawan, ada hal-hal yang perlu dipertimbangkan. Pertimbangan pemberian kompensasi balas jasa ini harus didasarkan kepada alasan yang logis, sehingga akan dapat menciptakan kepuasan bagi karyawan.

Sumber Daya Manusia dalam hal ini Pegawai Negeri Sipil merupakan aset utama bagi setiap instansi Pemerintahan, karena dengan potensi yang dimiliki oleh Pegawai Negeri Sipil yang ada maka tujuan Pemerintah dapat dicapai. Tanpa adanya Sumber Daya Manusia maka suatu instansi Pemerintahan akan kesulitan dalam menjalankan, mengelola, dan mengembangkan organisasi. Harapan Pegawai Negeri Sipil ditimbulkan oleh iklim instansi dimana tempatnya bekerja. Munculnya harapan tersebut menimbulkan suatu kebutuhan yang menjadi salah satu motivator dalam melakukan sesuatu pekerjaan. Para Pegawai Negeri Sipil menginginkan iklim kerja yang menyenangkan dimana mereka dapat melakukan sesuatu yang bermanfaat dan menimbulkan perasaan berharga. Motivasi kerja

Pegawai Negeri Sipil untuk menyelesaikan tugas dan pekerjaannya dapat meningkat, salah satunya didukung dengan iklim organisasi yang menyenangkan.

Pemerintah kecamatan Ilir Timur satu Palembang merupakan salah satu ujung tombak dari pemerintah Kota Palembang dengan jumlah Pegawai Negeri Sipil sebanyak 71 orang (terdiri dari golongan Golongan IV, golongan III, dan golongan II) yang diharapkan dapat merealisasikan visi dan misi pemerintah Kota Palembang serta dituntut untuk meningkatkan kinerja Pegawai Negeri Sipil dalam menjalankan Tugas Pokok dan Fungsinya sesuai dengan Peraturan Walikota Palembang Nomor 76 tahun 2016 tentang Kedudukan, susunan Organisasi Tugas dan fungsi serta tata kerja Kecamatan. Oleh karena itu, iklim kerja yang baik sangat dibutuhkan untuk mendukung kinerja Pegawai Negeri Sipil.

Namun, yang menjadi masalah adalah Peraturan Pemerintah kecamatan Ilir Timur satu Palembang dalam memberikan kompensasi kepada pegawainya berupa kompensasi secara langsung dan kompensasi tidak langsung. Kompensasi langsung berupa gaji dan honor, sedangkan kompensasi tidak langsung berupa Tunjangan Daerah yaitu Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan setiap bulan sekali, yang besarnya berbeda-beda sesuai dengan jenjang jabatannya. Besaran Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) yang diberikan kepada pegawai kecamatan Ilir Timur satu Palembang selama ini masih belum proporsional antara tiap jenjang jabatan fungsional umum dengan jabatan struktural dalam hal ini Eselon IV maupun Eselon III dan II, maupun dengan jabatan fungsional tertentu dikarenakan Tambahan Penghasilan Pegawai (TPP) sudah sesuai dan mengacu pada Peraturan Walikota Palembang Nomor 76 tahun

2016 dan sudah menjadi ketetapan sehingga harus di patuhi oleh pegawai di setiap jenjang jabatan, persoalan yang berdampak pada motivasi kerja pegawai yang rendah dan berdampak pada pencapaian kinerja Pemerintah kecamatan Iilir Timur satu Palembang kurang maksimal, juga ada beragam Karakteristik atau nilai yang ada dalam diri masing-masing Pegawai Negeri Sipil Pemerintah kecamatan Iilir Timur satu Palembang yang tentunya akan sulit diukur. Permasalahan ini dapat mempengaruhi motivasi kerja Pegawai Negeri Sipil apabila iklim kerja yang sehat dan menyenangkan tidak terintegrasi dengan baik

Berkaitan dengan fenomena tersebut maka peneliti ingin mencoba mencari kejelasan serta mendapatkan bukti empiris mengenai Kinerja Pegawai yang dituangkan dalam bentuk skripsi dengan judul **“Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Iilir Timur satu Palembang”**.

## **1.2. Perumusan Masalah**

Mengingat luasnya pembahasan mengenai pengaruh Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Iilir Timur satu Palembang serta terbatasnya waktu dan tenaga maka penulis perlu membatasi masalah yang akan dibahas agar dalam pembahasan tidak menyimpang dari tujuan. Berdasarkan uraian diatas, maka dapat dirumuskan permasalahan yaitu :

- a. Apakah Kompensasi dan Iklim kerja berpengaruh secara simultan terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Iilir Timur satu Palembang?
- b. Apakah Kompensasi berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Iilir Timur satu Palembang?

- c. Apakah Iklim kerja berpengaruh terhadap Kinerja Pegawai Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang?

### **1.3. Tujuan Penelitian**

Adapun tujuan penelitian ini adalah untuk mengetahui, menganalisis dan membuktikan.:

- a. Pengaruh Kompensasi dan Iklim kerja secara simultan terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang
- b. Pengaruh Kompensasi terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang.
- c. Pengaruh Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai pada Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang.

### **1.4. Manfaat Penelitian**

Manfaat dari penelitian ini adalah :

- a. Manfaat bagi Penulis

Penelitian ini diharapkan sebagai sarana mengklasifikasikan teori-teori yang diperoleh, khususnya mengenai Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai, yang dapat menjadikan masukan membangun

- b. Manfaat bagi Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang

Hasil penelitian diharapkan dapat di jadikan sebagai bahan masukan dan pertimbangan bagi Kantor Camat Ilir Timur satu Palembang tentang Kompensasi dan Iklim kerja terhadap Kinerja Pegawai.

c. Manfaat Akademis

Sebagai masukan untuk perkembangan penelitian lebih lanjut dan sumbangan pemikiran dalam bentuk skripsi untuk menambah referensi bagi penelitian yang sejenis dan sebagai bahan penilaian sejauh mana mahasiswa/i dapat menerapkan ilmu pengetahuan yang diperolehnya dibangku kuliah dengan merealisasikannya di dunia kerja dan sebagai bahan pertimbangan bagi aktivitas akademis dalam meningkatkan kualitas Kompensasi dan iklim kerja.

## DAFTAR PUSTAKA

- Ali, Patnaik and Amjad. 2014. *Influence of Organizational Climate and Organizational Culture on Managerial Effectiveness. The Carrington Rand Journal of Social Sciences*, ISSN 2203-2967, Juni 2014.
- Arikunto, Suharsimi. 2003. *Prosedur Peneliiian Suatu Pendekaan Praktik*. Jakarta: Rineka Cipta, 2003.
- Armstrong, Michael. 2007. *Human Resource Management Practice. 10 TH Edition. USA: Design and Patents Act, 2007*.
- Arumwanti, Wanti. 2012. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi terhadap Motivasi Kerja Karyawan Hotel di Kabupaten Karo Sumatera Utara. Dosen Akademi Pariwisata Medan. *Jurnal Riset Akuntansi dan Bisnis* Vol 12 No. 2/ September 2012.
- Bagja, I Made Sugita Arbawa, Wayan Cipta, dan I Wayan. 2016. Pengaruh Kompetensi dan Kompensasi Financial terhadap Kinerja Karyawan. e-Journal Bisma Universitas Pendidikan Ganesha Singaraja Jurusan Manajemen (Volume 4 Tahun 2016).
- Barkah, 2002. Pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap prestasi kerja organisasi di Surabaya. Tesis Program Pascasarjana Unair, Surabaya.
- Boddy, David 2008. *Management An Introduction. Four Edition*. England: The Prentice Hall Europe imprint, 2008.
- Darodjat, Tubagus Achmad. 2015. *Konsep-konsep Dasar Manajemen Personalialia Masa Kini*. Cetakan Kesatu. Bandung: PT. Refika Aditama, 2015.
- Dubrin, Andrew J. 2012. *Essentials of Management. Ninth Edition*. South-Western: Nelson Education, Ltd., 2012.
- Griffin, Ricky W. 2004. *Manajemen*. Jilid 1. Jakarta: Erlangga, 2004.
- Gunawan .2017. Analisis Gaya Kepemimpinan Dan Iklim Organisasi Terhadap Kinerja Karyawan (Studi pada Karyawan PT. Pos Indonesia (Persero) Cabang Boyolali). <http://eprints.ums.ac.id/53502/1>



- Hariandja, Marihot Tua Efendi. 2007. *Manajemen Sumber Daya Manusia*. Cetakan keempat. Jakarta: PT Grasindo, 2007.
- Iqbal Nazili, 2012. pengaruh gaya kepemimpinan dan iklim organisasi terhadap kinerja karyawan: motivasi kerja sebagai variabel intervening, Dipublikasikan
- Kadarisman, M. 2014. *Manajemen Kompensasi*. Edisi 1 Cetakan ke-2. Jakarta: Rajawali Pers, 2014.
- Lila R, 2002. *Iklim Organisasi dan Budaya perusahaan*, PT. Remaja Rosdakarya, Bandung
- Miswan. 2012. Pengaruh Perilaku Kepemimpinan, Iklim kerja dan Motivasi Kerja terhadap Kinerja Dosen Pegawai Negeri Sipil pada Universitas Swasta di Kota Bandung. *Jurnal Penelitian Pendidikan* | Vol. 13 No. 2 Oktober 2012
- Robbins, Stephen P. 2012. *Management*. New Jersey: Pearson Education, Inc., 2012.
- Sirait, Justine T. 2006. *Memahami Aspek-aspek Pengelolaan Sumber Daya Manusia dalam Organisasi*. Jakarta: PT. Gramedia Widiasarana Indonesia, 2006.
- Sudarmanto. 2015. *Kinerja dan Pengembangan Kompetensi SDM*. Cetakan ke-3. Yogyakarta: Pustaka Pelajar, 2015.
- Sugiyono. 2014. *Metode Penelitian Kuantitatif dan Kualitatif dan R&D*. Cetakan ke-21. Bandung: Alfabeta, 2014.
- Wibowo. 2010. *Manajemen Kinerja*. Cetakan ke-3. Jakarta: Rajawali Pers, 2010.